

PROJET D'ETABLISSEMENT 2025 - 2029



EHPAD DE LA BARRE

18-20 Rue de la Barre

38 440 Saint-Jean-de-Bournay

04 74 59 97 51

<https://www.ehpad-delabarre.fr>

INTRODUCTION.....	2
1. D'OU VENONS-NOUS ?.....	3
1.1 NOTRE HISTOIRE.....	3
1.2 NOTRE EVOLUTION RECENTE.....	4
2. OU SOMMES-NOUS ?.....	4
2.2 NOTRE QUARTIER.....	7
2.3 NOTRE STRUCTURE.....	8
3. QUI SOMMES-NOUS ?.....	9
3.1 NOTRE PUBLIC.....	9
3.2 NOTRE STATUT.....	11
3.3 NOTRE ACTIVITE.....	12
3.4 NOTRE ETHIQUE.....	14
3.5 NOTRE IMAGE.....	15
3.6 NOS PROFESSIONNELS.....	16
3.7 NOS PARTENAIRES.....	18
4. OU ALLONS-NOUS ?.....	19
4.1 NOS ENGAGEMENTS.....	19
4.2 NOTRE STRATEGIE.....	21
4.3 NOTRE PROJET DE VIE ET D'ANIMATION.....	22
4.4 NOTRE PROJET D'AIDE ET DE SOINS.....	23
4.5 NOTRE DEMARCHE BIENTRAITANCE.....	24
4.6 NOTRE PROJET SOCIAL.....	25
4.7 NOTRE PROJET LOGISTIQUE.....	26
4.8 NOTRE EVALUATION DE LA QUALITE.....	27
4.9 DEPLOIEMENT DU PROJET.....	28
CONCLUSION.....	29

INTRODUCTION

Notre projet d'établissement est un outil qui garantit les droits des usagers en ce sens qu'il définit des objectifs en matière de qualité des prestations et qu'il rend lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement de la structure. Il doit être en parfaite cohérence avec le CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) signé pour la période de 2024 à 2028.

La méthodologie d'élaboration de ce projet d'établissement a été définie selon les attentes des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles¹.

Le présent projet couvre les années 2025 à 2029 et se nourrit de l'ensemble des réflexions pluriprofessionnelles sur la prise en charge des personnes accueillies, des évolutions de l'établissement, du contexte réglementaire et local (schéma départemental de l'autonomie 2022-2026). Il est élaboré sur la base du précédent projet (2020-2024) et a été actualisé en 2025.

La méthodologie d'élaboration de ce projet a été définie par une note de cadrage, notamment pour prendre en compte le décret n°2024-166 du 29 février 2024, qui renforce les obligations liées au projet d'établissement.

Ce projet se veut concis, opérationnel et précis. Les objectifs sont réalistes et les réflexions sont en lien direct avec l'organisation actuelle de notre établissement.

Nous souhaitons planifier des améliorations tout en conservant nos valeurs et nos principes, notre empreinte. La modernisation ne veut pas dire un changement radical sans se soucier des conséquences. Chaque choix est mesuré et s'inscrit dans une dynamique de renouvellement et de remise en question importante à nos yeux.

Des objectifs et actions ont émergé de nos réflexions, tous dans un seul but : améliorer l'accompagnement des personnes accueillies dans notre établissement, fidèle à notre vision commune :

« UNIR NOS FORCES VERS LE BIEN-ETRE DU RESIDENT ET DEVENIR UN ACTEUR DE REFERENCE. »

¹ https://www.has-sante.fr/jcms/c_2835410/fr/elaboration-redaction-et-animation-du-projet-d-etablissement-ou-de-service

I. D'OU VENONS-NOUS ?

I.I NOTRE HISTOIRE

La construction d'origine du bâtiment date du XV^{ème} siècle, dont il subsiste encore une tour. Cet édifice s'appelait « La Barre ».

Le bâtiment a ensuite été utilisé pour y faire un hospice en 1840 à l'initiative d'un ancien chirurgien de l'hôtel Dieu de Lyon, le Dr Muret (alors Maire de la commune de Saint-Jean-de-Bournay). L'hospice fonctionnait grâce au dévouement de religieuses.

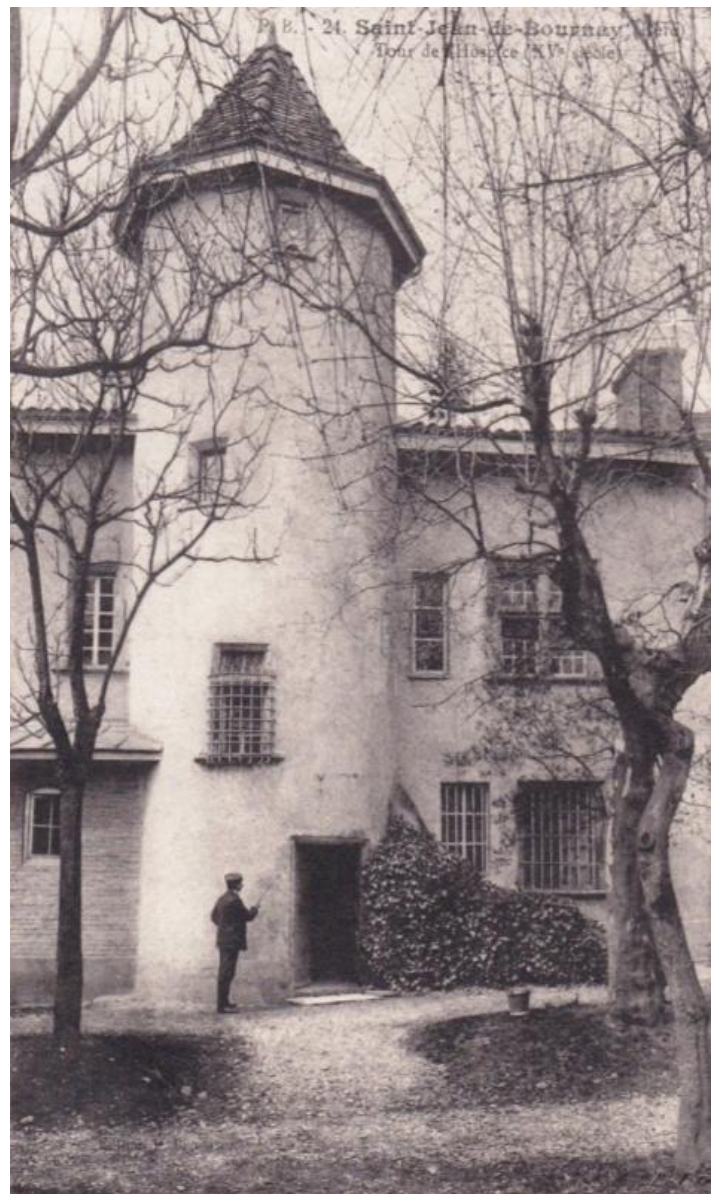
Entre 1970 et 1975, des travaux sont réalisés. A leur issue, l'établissement fait l'objet d'une visite d'ouverture ; il est alors renommé « Hospice civil, Maison de retraite ».

Par la suite, des travaux d'humanisation seront menés.

Il est devenu un EHPAD le 29 juin 2004, date de la signature de la première convention tripartite. Les EHPADs ont pour mission d'accompagner les personnes fragiles et vulnérables et de préserver leur autonomie par une prise en charge globale comprenant l'hébergement, la restauration, l'animation et le soin.

L'EHPAD est implanté dans la commune de Saint-Jean-de-Bournay, à un carrefour routier important entre Grenoble (60kms), Lyon (40 kms), Vienne (20 kms) et Bourgoin-Jallieu (18kms). Il est proche du centre-ville, permettant ainsi un accès facile aux commerces.

L'EHPAD a signé son 2^{ème} CPOM le 1er janvier 2024. Il s'agit d'un établissement public autonome habilité à l'Aide Sociale à l'Hébergement pour la totalité de sa capacité. La capacité autorisée est de 133 lits depuis septembre 2013, où 5 lits d'hébergement temporaire ont été supprimés.



La tour de l'hospice de Saint-Jean-de-Bournay durant la 1^{ère} Guerre Mondiale

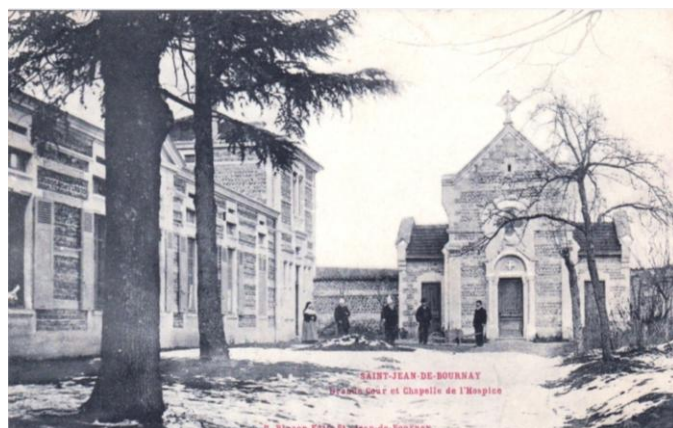
2. OU SOMMES-NOUS ?

I.2 NOTRE EVOLUTION RECENTE

Ce projet d'établissement qui va couvrir la période de 2025 à 2029 s'inscrit dans la continuité du précédent, en intégrant les évolutions connues par l'établissement :

- Mise en place d'une direction commune en 2021 avec l'EHPAD de La Côte Saint André,
- Structuration de l'organisation avec un CODIR et un COMEX, qui se réunit tous les 15 jours,
- Mutualisation de certains postes sur les 2 établissements : directrice, cadre supérieure de santé, cadre administratif, responsable qualité, responsable technique
- Réception des travaux en 2024 de rénovation et de création de 5 chambres dans l'ancien hébergement temporaire avec la création d'une salle des familles.
- Fermeture de la PUI le 31/12/2024,
- Mise en place d'une démarche qualité, avec un responsable qualité et un logiciel dédié, AGEVAL.
- Deux autoévaluations réalisées en 2023 et 2025.

Cette démarche s'inscrit dans une dynamique de changement et de modernisation qu'a entamée l'EHPAD de la Barre depuis plusieurs années.

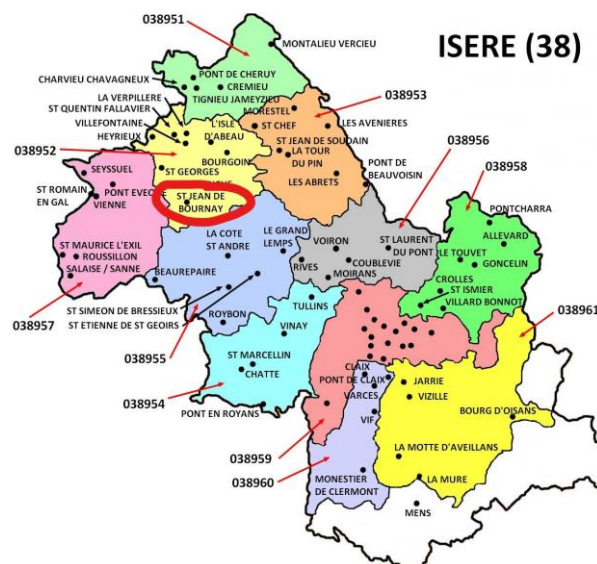


Cour et chapelle de l'hospice

2.1 NOTRE TERRITOIRE

Située dans l'arrondissement de Vienne, dans le département de l'Isère, la commune se présente sous la forme d'une petite agglomération d'un peu moins de 5 000 habitants.

La région de Saint-Jean-de-Bournay présente un climat de type semi-continental qui se caractérise par des précipitations généralement plus importantes au printemps et en été qu'en hiver. Les étés sont chauds et plutôt secs mais connaissent de nombreuses périodes orageuses. Les hivers sont généralement assez froids et marqués par des gelées fréquentes, d'autant plus que le secteur, resté très longtemps marécageux, est souvent marqué par de nombreuses brumes matinales et des brouillards plus ou moins persistants durant les périodes froides



Saint-Jean-de-Bournay est au cœur d'un carrefour géographique, l'accès est donc très facile, et bénéficie d'un réseau routier performant. Bien que le territoire de la commune soit traversé par la voie ferrée TGV Rhône-Alpes, Saint-Jean-de-Bournay ne possède aucune gare sur son territoire. La gare ferroviaire la plus proche de la commune est celle de Bourgoin-Jallieu, desservie par des trains TER Auvergne-Rhône-Alpes.

La ruralité de l'emplacement n'empêche pas l'attractivité de l'établissement. Les difficultés de recrutement des employés ne sont pas plus importantes qu'ailleurs dans le département et la liste d'attente des résidents est correcte. L'établissement étant central dans le village, il est connu de tous les habitants, ce qui lui donne une dimension familiale très appréciée de tous.

En 2024, en grande partie des résidents vient des environs : 50% des personnes accueillies sont originaires du département et 36% de la commune, ce qui démontre que l'établissement répond à une demande de proximité. (Source RAMA 2024).

Le milieu social des résidents est majoritairement rural, avec une proportion importante d'agriculteurs.



Préau de l'Hospice

En 2024, l'âge moyen des résidents est de 86.93 ans à leur entrée. Les résidents de l'EHPAD se composent de femmes à 72%.

L'établissement est habilité à l'Aide Sociale à l'Hébergement à 100%, et 44 résidents en bénéficient. Sur ces bénéficiaires, seuls 2 résidents perçoivent une aide sociale hors département.

Selon le schéma de l'autonomie et des handicaps 2022-2026 du département de l'Isère :

- La population iséroise va augmenter de +14% à l'horizon 2040,
- La population des plus de 60 ans va augmenter de +38%,
- En 2050, la population des plus de 75 ans va doubler.

En Isère en 2021, 28 894 personnes sont bénéficiaires de l'APA, dont 28% sont des bénéficiaires en établissement.

En 2020, alors que l'espérance de vie augmente (85.9 ans pour les femmes et 79.9 pour les hommes), l'espérance de vie en santé (sans incapacité) stagne : 65.9 ans pour les femmes et 64.4 ans pour les hommes.

2.2 NOTRE QUARTIER

L'EHPAD de la Barre est implanté au cœur du centre-ville de Saint-Jean-de-Bournay.

L'établissement se trouve rue de la Barre, qui est à proximité immédiate de la rue de la république où se trouve la place du marché, les commerces, les services publics, la pharmacie et l'église.

Il y a peu de circulation dans ce secteur, ce qui permet une marche sécurisée. Cependant, la route n'étant pas en très bon état, une aide à la marche peut s'avérer nécessaire. Malgré tout, plusieurs résidents se promènent dans le centre-ville sans problème.

Les résidents peuvent donc conserver leurs habitudes prises dans le village, et maintenir des liens sociaux avec la population et les commerçants.



Photo du centre-ville

Il n'existe pas de transports en commun, à l'exception d'un ramassage scolaire qui est prévu à Saint-Jean-de-Bournay.

Aux alentours de l'EHPAD se trouvent les écoles maternelle et primaire ainsi que le lycée d'enseignement agricole privé. Également dans le quartier, sont installés les sapeurs-pompiers de la ville et une clinique vétérinaire.



Photo du jardin de ville

2.3 NOTRE STRUCTURE

Notre structure a prévu des rénovations architecturales au fil des années pour proposer un cadre de vie et de travail agréable et fonctionnel.



Photo du parking/parc

Notre établissement se trouve dans une enceinte agréable, bordé d'un imposant parc qui est accessible à tous les résidents en autonomie, ou avec un accompagnant.

Des bancs et des fauteuils sont à disposition dans le parc afin de profiter des beaux jours.

Il bénéficie d'un environnement agréable et calme.

L'établissement dispose d'un grand parking pouvant accueillir confortablement les visiteurs et professionnels.

Concernant l'architecture du bâtiment, l'EHPAD se compose de plusieurs ailes qui possèdent toutes un niveau de vétusté différent selon leur année de construction. En effet, il y a eu beaucoup de rénovations au fil de l'eau.

L'établissement met à disposition de ses résidents, 120 chambres individuelles et 4 chambres doubles.

Afin de reproduire un cadre coutumier, les résidents peuvent apporter certains petits mobiliers, tableaux et autres décorations.

Chaque chambre possède un cabinet de toilette, comprenant un lavabo, des WC et une douche (sauf dans l'aile C).

Des locaux collectifs complètent cet espace privatif. Il s'agit notamment de : 4 salles à manger, 6 salons, 2 salles de bains médicalisées, 1 salle de kinésithérapie, 1 salle d'animation, 1 salle polyvalente, 1 salon de coiffure, 2 jardins clos (CANTOU) et le grand parc.

- Des travaux dans le cadre du précédent CPOM ont été réalisés, visant d'une part à diminuer le nombre de chambres doubles (de 9 à 4), et d'autre part à proposer aux résidents un cadre de vie sécurisé et convivial : réfection des façades, modification de l'entrée (accueil), démolition du garage, création d'un espace commun dédié à des activités et/ou des réunions.

Le public accueilli dans notre établissement bénéficie d'un accompagnement personnalisé et adapté selon ses spécificités, qui méritent une attention particulière. C'est dans ce sens que les objectifs de ce présent projet ont été pensés.

Nous allons énumérer différents repères humains et sociaux permettant de décrire les résidents de l'EHPAD de la Barre :

- 72% des résidents sont des femmes. La proportion d'hommes de 27% dépasse néanmoins la moyenne nationale (qui est de 20%).
- Près de 50% des résidents vivaient seuls à leur domicile avant leur entrée dans notre établissement. Moins de 20% vivaient encore à deux ou à plusieurs (parfois chez leurs enfants).
Une importante part des résidents quant à eux, venaient d'un autre établissement médico-social ou de l'hôpital (plus de 30%). Ce passage par une première institution permet, à moindre mal, une certaine anticipation de ce non-retour à domicile. Le parcours de vie et de soins qui précède l'entrée diffère selon le résident et va influencer son état d'esprit au moment de son entrée.
- 27% des résidents sont sous protection juridique.
- Les GMP et PMP ont été validés les 14 et 18 décembre 2023 à respectivement 800 pour le GMP et 231 pour le PMP. Les coupes ont été réalisées sur un effectif de 131 résidents, dont 12.98% de résidents SMTI. Le GMP fait apparaître 17% de résidents en GIR 1, 48% en GIR 2, 30% en GIR 3 et 3% en GIR 4. Il n'y a pas de résidents classés en GIR 5 et 6.
- Le RAMA 2024 fait apparaître un GMP de 764 et un PMP de 220, soit une constance dans les profils des résidents accueillis.

- L'établissement a le projet de créer un PASA, dont la demande a été déposée auprès de l'ARS, suite à un appel à projet en mai 2025. Nous n'avons pas de retour par rapport au dépôt de notre candidature et demande de financement.

Le Schéma Régional de Santé Auvergne Rhône Alpes 2023-2028 se fixe comme objectif le déploiement de 28 PASA en 2025, notamment dans des établissements dont la capacité d'hébergement est supérieure à 70 résidents. Il n'y a dans le SRS qu'un seul PASA prévu en Isère, mais nous espérons bien obtenir l'autorisation d'ouverture d'un PASA., qui nous permettra d'accueillir dans des conditions optimales des résidents de l'établissement ayant des troubles du comportement modéré consécutifs particulièrement d'une maladie neuro-dégénérative associée à un syndrome démentiel, qui altèrent la qualité de vie de la personne et des autres résidents.

3.2 NOTRE STATUT

Notre EHPAD est un établissement public autonome, dont le personnel relève de la Fonction Publique Hospitalière.

Un Conseil d'Administration (CA) décide des orientations générales et un directeur est nommé par le ministère de la Santé. Celui-ci est chargé de la gestion financière et administrative, du bon fonctionnement des services, du recrutement du personnel et de la mise en œuvre des décisions du CA.

Les résidents et les familles sont associés au fonctionnement de l'établissement par le biais du Conseil de la Vie Sociale (CVS), du CA et de différentes commissions.

Afin d'assurer nos missions d'hébergement, d'accompagnement et de soin, une équipe d'environ 100 personnes travaille au sein de l'établissement. Le personnel participe régulièrement à des formations professionnelles visant une amélioration constante des pratiques.

Notre établissement dispose d'une autorisation administrative d'activité médico-sociale délivrée conjointement par l'Etat via l'Agence Régionale de Santé (ARS) et le Conseil Départemental (CD) de l'Isère.

Cette autorisation est valable pour 133 places d'hébergement permanent médicalisé, dont 30 places en CANTOU. L'établissement est habilité à l'Aide Sociale à l'hébergement à 100%.

Raison Sociale :	EHPAD LA BARRE ST-JEAN-DE-BOURNAY	N° FINESS : 380781658
Adresse Administrative :	RUE DE LA BARRE 38440 ST JEAN DE BOURNAY	N° SIRET : 26380024500015
Tél : 04 74 59 97 51	Fax : -	
Identification Equip. Sociaux		
N° FINESS : 38 078 165 8	N° SIRET : 263 800 245 00015	
Date d'ouverture : 04 avril 1904		
N° FINESS de l'entité juridique de rattachement : 38 000 026 5		
Catégorie de l'établissement :	[500] Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes	
Statut juridique de l'EJ :	[21] Etablissement Social et Médico-Social Communal	
Mode de tarification :	[40] ARS/PCD, Tarif global, habilité aide sociale, recours PUI	
Participation au service public hospitalier :	-	
Code APE :	-	

Extrait du Fichier National des Etablissements et Services Sanitaires et Sociaux (FINESS).

Le renouvellement de cette autorisation implique que notre établissement respecte l'ensemble du cadre réglementaire du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) opposable aux EHPAD.

L'établissement a signé son deuxième CPOM en 2024, pour 5 ans.

L'EHPAD a réalisé une autoévaluation en 2023, puis en novembre 2025, avant son évaluation programmée les 4 et 5 février 2026.

3.3 NOTRE ACTIVITE

L'EHPAD de la Barre enregistre environ 98% de taux d'occupation.

En effet, il est indispensable de prévoir un remplissage des 133 places afin de couvrir les charges de fonctionnement du groupe Hébergement, et tout particulièrement dans ce contexte de difficultés financières.

C'est pourquoi nous nous devons de trouver un équilibre entre la libération de la chambre pour tenir nos engagements économiques, et le respect des familles endeuillées qui doivent gérer l'organisation de ce déménagement.

➤ Evolution des journées réalisées

	2022	2023	2024
Journées réalisées	46 521	47 307	47 325
Taux d'occupation	95.83%	97.45%	97.49%

L'établissement a toujours des difficultés liées au remplissage des chambres à 2 lits, bien que le nombre soit passé de 9 à 4 en 2025.

L'admission est une étape clef pour que le futur séjour du résident se déroule dans les meilleures conditions possibles. La procédure d'admission vise à définir le cadre de la relation entre le résident, sa famille et l'institution.

En effet, il est important de créer dès le départ un climat de confiance, de livrer un maximum d'informations et de conclure à un accord le plus clair possible.

Les demandes d'admission nous parviennent par viatrajectoire.

En l'absence de médecin coordonnateur, l'infirmière coordinatrice examine le dossier médical, avant de demander l'avis des médecins intervenant dans l'établissement le cas échéant.

Voici, plus précisément, les critères d'admission :

- Avoir plus de 60 ans (sauf cas particulier nécessitant une dérogation)
- Avoir été présent lors du rendez-vous de pré admission
- Être consentant à son entrée (dans la mesure des capacités de discernement de la personne)
- Absence de troubles psychiatriques
- Critère géographique
- Charge de soin actuelle
- Le GIR (dans une recherche de stabilité financière)
- Ne pas être parent d'un professionnel travaillant à l'EHPAD (le degré de parenté reste à préciser).

La procédure d'admission, la procédure d'admission et de suivi des résidents au Cantou, le règlement intérieur et les contrats de séjour ont récemment été mis à jour afin d'intégrer des critères de transfert interne en précisant les modalités, le changement de chambre si besoin ainsi que l'entrée ou la sortie du CANTOU.

Les rendez-vous de visite de préadmission se déroulent chaque lundi, en la présence de l'infirmière coordinatrice, la responsable hôtelière et l'agent administratif.

Il est impératif que le futur résident soit présent lors de cette visite de préadmission.

Ces rendez-vous permettent :

- au résident et à sa famille de mieux connaître le fonctionnement de notre l'EHPAD et les prestations que nous offrons,
- aux professionnels de l'institution de faire une première évaluation quant à la dépendance et à la charge en soins.

À la suite de ce rendez-vous, si la situation est favorable, la personne sera inscrite sur la liste d'attente et une place lui sera proposée le moment venu.

Cette liste d'attente est mise à jour régulièrement et permet des entrées rapides.

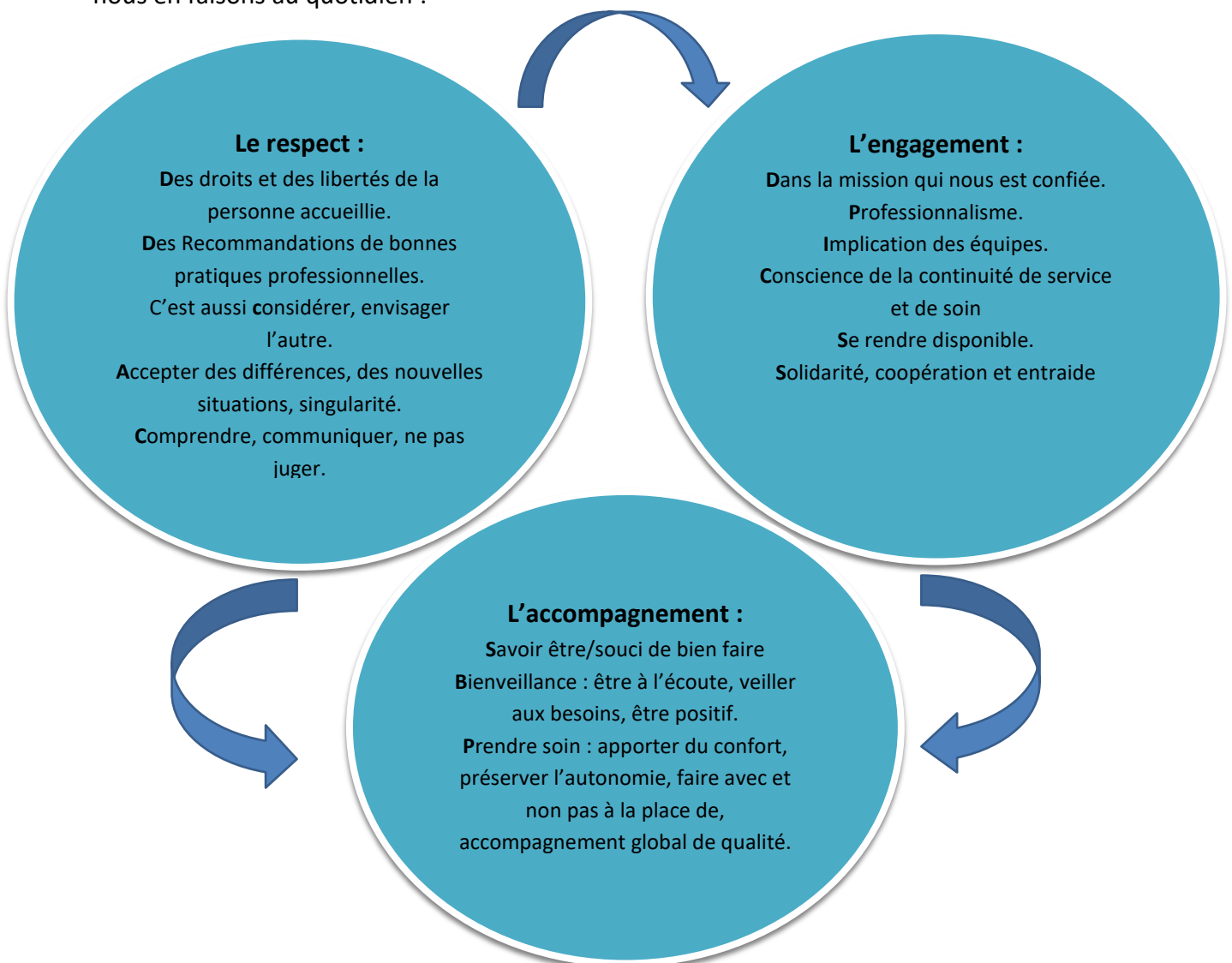
En parallèle de ces aspects organisationnels administratifs, nous devons rappeler la finesse dont nous faisons preuve pour anticiper et coordonner cette phase en amont de l'accueil du nouveau résident. En effet, cette étape étant émotionnellement forte, face aux doutes et aux interrogations de la personne âgée, nous tentons d'accompagner au mieux la personne dans les meilleures conditions possibles.

3.4 NOTRE ETHIQUE

Trois valeurs se démarquent parmi toutes celles qui nous représentent. Celles-ci, tout particulièrement, ont du sens pour nous et nous guident chaque jour dans notre façon d'être, nos pratiques professionnelles, mais aussi nos prises de recul.

Ces valeurs sont : Le **respect**, l'**engagement** et l'**accompagnement**.

Nous avons nos propres définitions pour chacune de ces valeurs, et une appropriation de ce que nous en faisons au quotidien :



Nos qualités et postures

Patience	Ecoute	Considération	Discrétion	Tolérance	Professionalisme	Délicatesse	Disponibilité	Humilité
----------	--------	---------------	------------	-----------	------------------	-------------	---------------	----------

3.5 NOTRE IMAGE

Notre établissement étant situé dans une petite ville dans un contexte rural, nous avons la chance d'être largement reconnu localement.

Notre image apparaît positive et nous ne souffrons pas d'un manque particulier de visibilité. En effet, nous recevons beaucoup de dossiers de demandes d'admission et notre taux d'occupation avoisine les 98%.

Notre établissement étant 100% habilité à l'Aide Sociale à l'Hébergement, ayant des tarifs accessibles et se trouvant au cœur de la ville de Saint-Jean-de-Bournay, nous sommes attractifs sur le secteur. Malgré la présence d'un autre EHPAD sur la commune, un établissement privé, il ne nous empêche pas d'avoir une liste d'attente fournie.

Etant dans une belle dynamique de rénovation constante, dans une démarche de valorisation de nos animations et de notre cuisine, le bouche à oreille fonctionne bien au sein de la commune, ainsi que dans les communes voisines.

De plus, nous avons la chance de faire souvent parler de nous dans le Dauphiné Libéré, Edition Bourgoin-Jallieu/La Tour-du-Pin. Nous entretenons de très bons rapports avec le journal qui se déplace régulièrement pour faire des articles sur l'établissement, ses résidents, ses animations, ses rénovations... Ces articles nous permettent d'avoir une meilleure visibilité sur un secteur géographique plus large. Nous apparaissions également dans le bulletin municipal de la commune.

Nous accueillons tout au long de l'année des stagiaires BEP/Bac pro/Ecole ASD/IDE... afin de nous faire connaître auprès de futurs professionnels. Nous pouvons connaître des difficultés temporaires de recrutement, notamment pour des remplacements de courte durée, mais tous les postes sont pourvus, sauf celui de médecin coordonnateur.

Nous réalisons également tous les mois le petit journal de l'EHPAD, distribué aux résidents, proches et au conseil d'administration. Un écran situé dans la salle d'animation diffuse des photographies des animations et les actualités de l'EHPAD.

Nous n'avons pas encore entrepris de sonder la satisfaction globale de nos résidents par le biais d'enquêtes annuelles. C'est pourquoi il est difficile de chiffrer la satisfaction de nos usagers. Mais nous pouvons noter que nous avons de moins en moins de plaintes et réclamations de la part des résidents et des familles.

De manière générale, les maisons de retraite souffrent d'une mauvaise image, nous nous efforçons de faire évoluer cette représentation au quotidien.

Pour mieux nous faire connaître, nous avons pris l'initiative de refaire entièrement notre site internet disponible à l'adresse suivante : <https://www.ehpap-delabarre.fr/> Celui-ci est beaucoup plus attractif, fluide et regorge d'informations pertinentes avant de prévoir une entrée en institution.

Nous sommes également référencés sur le site de la Fédération Hospitalière de France (FHF) : https://etablissements.fhf.fr/annuaire/hopital-fiche.php?id_struct=914

3.6 NOS PROFESSIONNELS

Nos valeurs promues dans notre établissement (l'engagement, le respect et l'accompagnement), reposent sur l'implication des professionnels, qui, chaque jour appliquent ces valeurs et placent le résident au cœur de leur pratique et de leur questionnement. Et ce, à tous les niveaux : soin, administratif, direction, hôtellerie...

Tableau des effectifs rémunérés en ETP au 31/12/2024)

	Héb	Dép	Soin	Total
Administration	8.24			8.24
Services généraux (y compris cuisine)	9.48			9.48
Animation sociale	1.00			1.00
ASH	19.95	8.55		28.50
Psychologue		1.30		1.30
ASD - AMP		18.28	42.66	60.94
Infirmière			8.21	8.21
Infirmière Coordinatrice			1.66	1.66
Kinésithérapeute			0.50	0.50
Ergothérapeute			0.10	0.10
Pharmacien / Préparateur			1.44	1.44
Médecin			1.75	1.75
TOTAL	38.67	28.13	56.32	123.12

Les effectifs rémunérés correspondent aux effectifs autorisés. Tous les postes sont occupés, sauf celui du médecin coordonnateur. Au vu des difficultés financières de l'établissement, une réorganisation du personnel a été mise en place en janvier 2025. L'organisation du travail a été revue au CANTOU, ainsi que pour l'équipe de nuit. Les aides-soignants et faisant fonction travaillent désormais en horaires de 7h, **réduisant de moitié le temps de travail consacré aux transmissions. La direction s'est engagée à rediscuter de l'aménagement du temps de travail en cas de retour à de meilleures conditions financières, prévu pour 2026.**

En parallèle, un travail a été engagé sur la réduction de l'absentéisme, qui semble porter ses fruits, le nombre de jours d'absentéisme passant de 4 831 en 2021 à 4 204 en 2024.

Le capital humain étant au cœur de notre organisation, nous avons souhaité mettre en place un management éthique, qui repose sur des postures, des valeurs, des choix et des compétences. Un organigramme a tout d'abord été clairement défini, ainsi qu'une vision commune : Unir nos forces vers le bien être du résident et devenir un EHPAD de référence.

L'EHPAD a déterminé ses Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui précisent les orientations générales de l'établissement en matière de gestion des ressources humaines, notamment la mobilité, la promotion ou encore la valorisation des parcours professionnels. Les valeurs défendues sont clairement inscrites dans la charte du manager, qui repose sur 3 valeurs communes : accompagnement, respect et engagement. Notre management offre des opportunités à tous dans

un esprit collectif et encourage la prise de décisions collégiales et partagées au sein du CODIR et COMEX.

Nous considérons que la Qualité de Vie au Travail (QVT) est essentielle pour garantir la bientraitance des résidents, tout en assurant le bien-être des professionnels. Nous valorisons et donnons du sens au travail en mettant en avant les actions réalisées pour l'accompagnement et le bien-être des résidents, en favorisant la traçabilité de nos actions. Nous attachons enfin une grande importance à valoriser et à faire connaître toutes les fonctions, et pas seulement les soins, à travers notamment des présentations au Conseil de la Vie Sociale (CVS), favorisant ainsi la reconnaissance et la cohésion d'équipe.

Les Lignes Directrices de Gestion sont définies ; un plan de formation est établi chaque année sur la base des orientations de l'établissement et des souhaits individuels recueillis en entretien d'évaluation. Un bilan social est réalisé chaque année. Les représentants des professionnels sont informés et consultés via les réunions du Comité Social et Economique (CSE).

Le DUERP volet RPS a été réalisé en 2024 ; Le DUERP volet RP est en cours de réalisation.

3.7 NOS PARTENAIRES

Notre établissement est implanté au cœur d'un réseau organisé et engagé pour veiller et accompagner les résidents.

Nos premiers partenaires sont bien évidemment les résidents eux-mêmes, ainsi que leur entourage. Mais au-delà, nous travaillons quotidiennement (et parfois plus ponctuellement), avec un ensemble de professionnels, de bénévoles et d'institutions.

L'EHPAD est un établissement public autonome qui est sur le territoire de 2 filières gériatriques : Bourgoin-Jallieu et Vienne. Celles-ci lui permettent de bénéficier de compétences complémentaires grâce à l'intervention de différentes équipes mobiles dans des domaines tels que : l'hygiène, l'hospitalisation à domicile, la gériatrie, la psychiatrie du sujet âgé ou les soins palliatifs et la prise en charge de la douleur.

Il existe une convention de direction commune avec l'EHPAD de La Côte Saint André permettant la mutualisation des ressources et compétences : mutualisation de l'équipe de direction, de certaines compétences (responsable qualité), mise en commun de formations, bonnes pratiques et expertises.

Différents contrats et conventions nous permettent de répondre aux besoins en matière de maintenance et de sécurisation des bâtiments (eau, chauffage, incendie, ascenseurs etc...). Des prestataires dédiés nous permettant une réactivité dans l'accompagnement matériel des personnes âgées : location de matelas à air, extracteur d'oxygène, centrale d'achat etc.

Enfin, d'autres intervenants extérieurs interviennent régulièrement à nos côtés, et il faut particulièrement citer l'association des familles et des bénévoles, très présente depuis plus de 20 ans aux côtés des résidents de l'EHPAD. Elle permet de faciliter l'intégration des résidents et de leurs proches à l'EHPAD, de contribuer à la solidarité et au soutien mutuel des familles, ainsi que d'apporter une participation bénévole à l'animation de l'EHPAD, soit par une participation financière, soit par des visites aux résidents, ou par l'organisation d'animations, comme le loto.

4. OU ALLONS-NOUS ?

4.I NOS ENGAGEMENTS

Notre établissement tient à cœur de s'engager vis-à-vis de chaque personne accueillie et accompagnée. Cette promesse est complétée par des engagements officiels envers des autorités de tutelle qui autorisent et financent notre établissement, en conformité avec les objectifs signés dans le CPOM en cours.

Nous nous engageons également à faire référence à ce que nous considérons comme notre démarche éthique et philosophique, à savoir que les décisions sont prises avec le résident et ses proches en concertation professionnelle, afin de faire au mieux pour lui en soutenant sa décision, comme il l'aurait fait « à la maison ». A ce titre, le Projet d'Accompagnement Individualisé (PAI) est un outil essentiel de notre philosophie d'accompagnement. Notre réflexion s'attache à analyser en pluridisciplinarité (réunion IDE, Copsy, Comex, ...) les bénéfices et les risques pour chaque résident en choisissant la meilleure option pour lui, que cela concerne sa qualité de vie ou des soins prodigués.

Nous comprenons que l'entrée en institution est souvent une étape sensible, voire une épreuve, pour les personnes accueillies et leur famille. La culpabilité, la remise en question de l'aide qu'ils apportaient à leur parent, les difficultés pour comprendre ce nouvel environnement, sont autant d'éléments induisant une nécessaire adaptation des proches aidants. Forts de ces constats, nous proposons une collaboration avec les familles, sans pour autant considérer que celles-ci doivent compenser le manque d'effectifs et de moyens. La reconnaissance du rôle des aidants familiaux, l'organisation de temps de rencontre permettant de mieux se connaître, la pratique d'une communication régulière et transparente visant notamment à expliciter aux familles le rôle des différents professionnels, les possibilités, mais aussi les contraintes de la vie en collectivité, contribuent à créer et maintenir une relation de confiance. Ce faisant, nous essayons ainsi de changer les regards, de modifier l'image négative qu'ont parfois les proches des personnes accompagnées de nos structures. Nous utilisons les outils suivants :

-La visite de préadmission, avec la présence obligatoire du futur résident, permet à la fois aux équipes d'explicitier leur rôle, de rassurer l'entourage sur leur capacité à prendre le relais de l'aidant principal et d'interroger ce dernier sur ses savoir-faire et ses savoir-être vis-à-vis de son parent.

-Le PAI du résident, quelques mois après son entrée à l'EHPAD, associe les familles aux prises de décision et à la mise en œuvre de l'accompagnement. Il vise notamment à minimiser voire éviter l'émergence d'un sentiment de dépossession, pouvant générer une situation de rivalité avec les professionnels.

Au cours du séjour de leur proche, et pour maintenir cette logique de confiance et de collaboration dans la durée, une communication adaptée sera effectuée par le personnel soignant, lors des évènements marquants : état de santé qui se dégrade, refus de soins, agression par un autre résident, etc...

Nous ne nions pas les difficultés que les personnes accueillies peuvent rencontrer dans notre établissement. Cette transparence participe de la reconnaissance des familles en tant que partenaires de l'accompagnement et s'avère facilitatrice si une modification dans la prise en soin devenait nécessaire. Cette communication avec les familles est facilitée quand l'établissement met en place des règles souples comme permettre aux proches de venir voir leur parent quand ils le souhaitent, ou répondre à une question lors d'un croisement dans les couloirs.

4.2 NOTRE STRATEGIE

UNE MISSION DE SERVICE PUBLIC

- un établissement public autonome dirigé par une directrice et géré par un conseil d'administration, dont le maire est président
- Régi par le CASF

DANS UN CONTEXTE ECONOMIQUE CONTRAINT

- un cadre financier défini par le CPOM
- un établissement totalement habilité à l'aide sociale
- mise en place du tarif différencié

STRATEGIE 2025 - 2029

AVEC UNE VOLONTE DE MUTUALISER DES MOYENS ET DE TRAVAILLER EN EQUIPE

- gouvernance définie en CODIR et mise en œuvre en COMEX
- organigramme commun avec l'EHPAD de LCSA
- volonté de création d'un GTCSMS

DANS UN ENVIRONNEMENT CONCURRENTIEL MOINDRE

- Un EHPAD dans la commune « Le Couvent ».

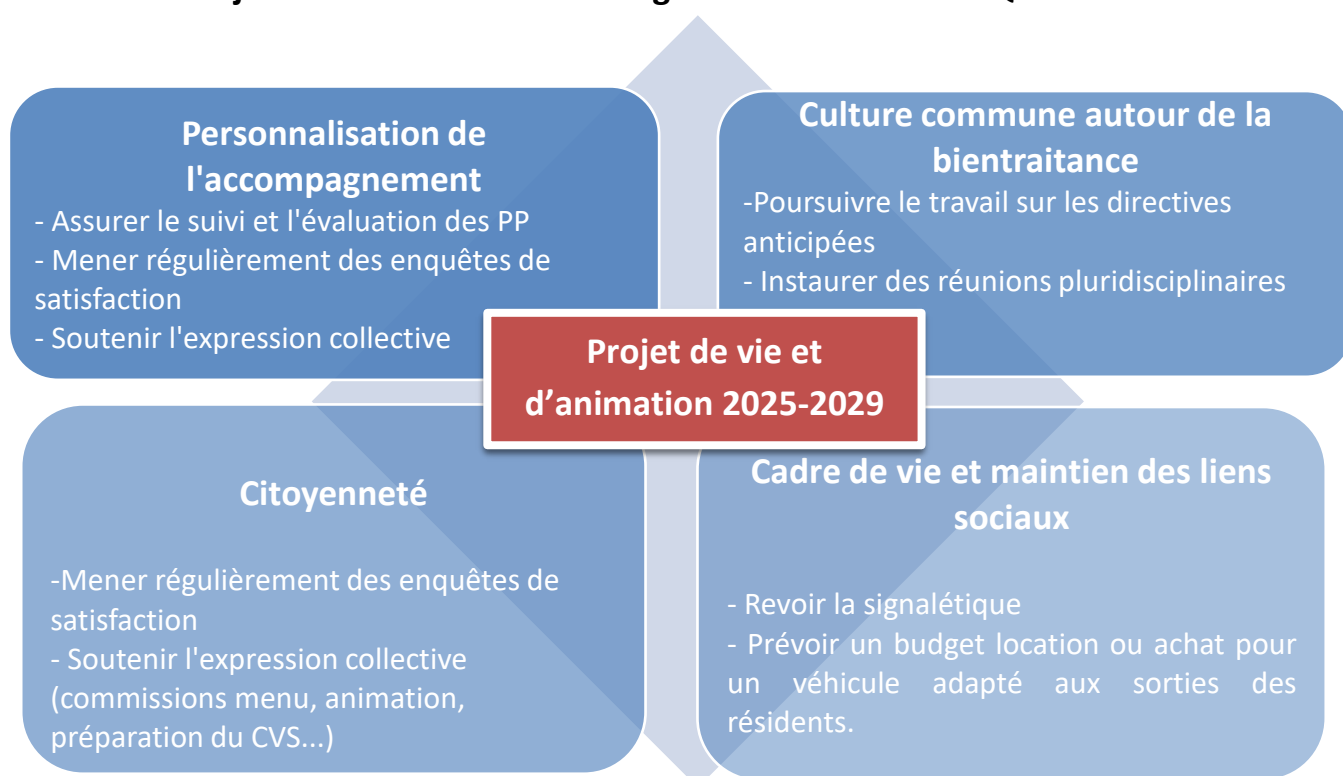
4.3 NOTRE PROJET DE VIE ET D'ANIMATION

Avant tout, notre établissement est un lieu de vie, c'est pourquoi le projet de vie ainsi que les activités et les animations ont une place centrale dans notre EHPAD. Ce projet d'établissement se doit de réaffirmer les grands principes qui régissent notre accompagnement au quotidien auprès de nos résidents.

Les grands principes de vie et d'animation qui nous tiennent à cœur sont les suivants :

- L'animation est l'affaire de tous : chaque acteur de l'établissement a des connaissances qui peuvent être apportées pour répondre à des besoins en animation aux résidents. Les journées dites « d'activité » des soignants permettent de symboliser cet engagement.
- Chaque activité possède un but recherché : éviter l'isolement, maintenir motricité ou les liens sociaux, les capacités cognitives...
- Maintien du lien vers l'extérieur : un nombre considérable d'animations sont en lien avec l'extérieur, par le biais d'intervenants extérieurs, de promenades dans le village, de rencontres inter générationnelles (avec l'école élémentaire). Mais également des articles réguliers parus dans le Dauphiné libéré, des sorties...
- Organiser des moments conviviaux et des temps forts : fêtes de fin d'année, épiphanie, montage de spectacles avec les résidents...
- S'assurer de la satisfaction des résidents.

Les objectifs suivants ont été intégrés au Plan d'Action Qualité :



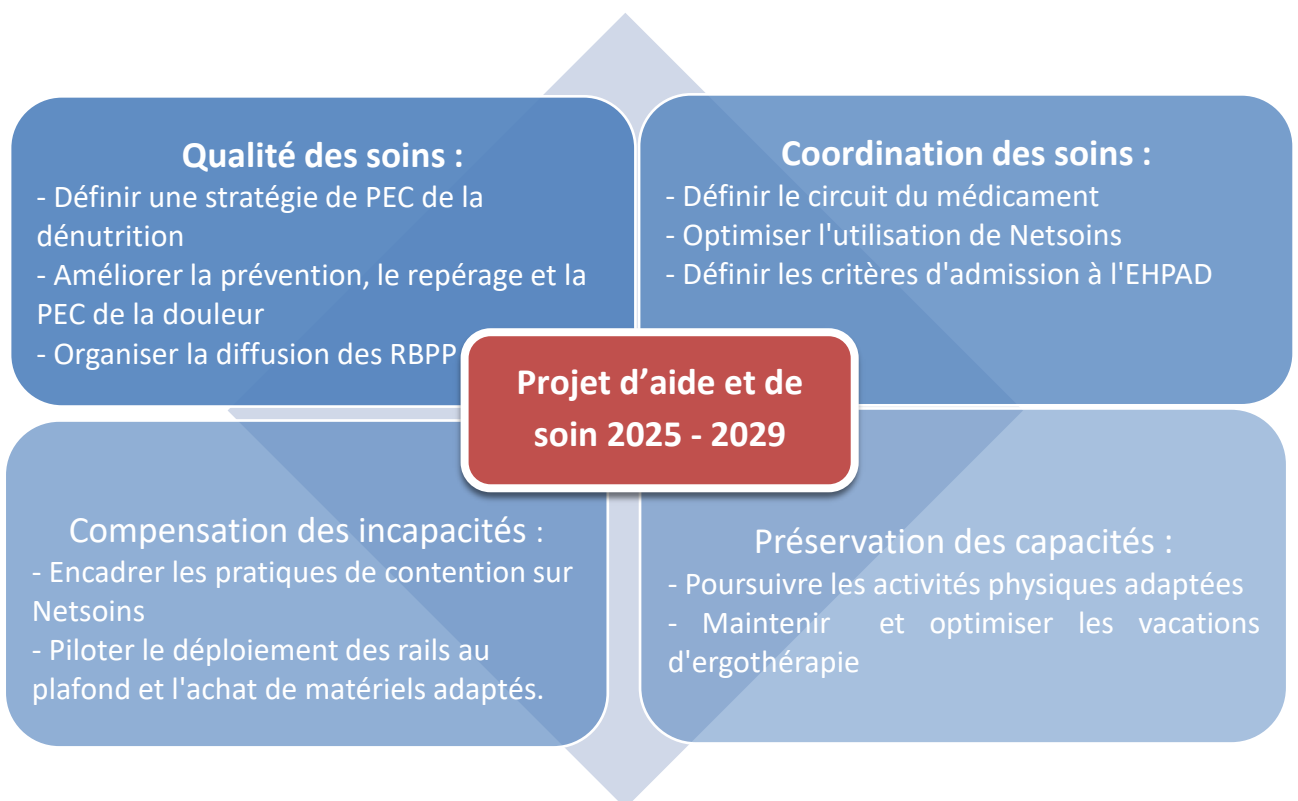
4.4 NOTRE PROJET D'AIDE ET DE SOINS

En plus d'être un lieu de vie, notre établissement assure une mission d'aide et de soin pour les personnes accueillies.

Les grands principes de la démarche soin et du prendre soin qui se trouvent au cœur des pratiques de notre établissement sont les suivants :

- Maintenir et valoriser l'autonomie de la personne en proposant de « faire avec » et non pas de « faire à la place de ».
- Proposer une aide et des soins entièrement personnalisés.
- Veiller à la sécurité du résident, en toute circonstance.
- Respecter les souhaits de la personne et faire preuve de bienveillance.
- Prendre en compte la personne dans sa globalité lors des soins.

Les objectifs suivants ont été intégrés au Plan d'Action Qualité :



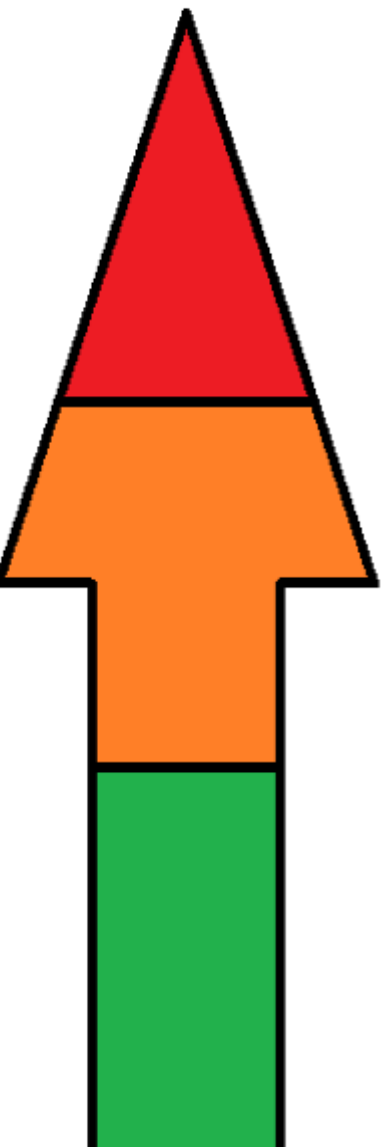
Un projet sur les directives anticipées, mené conjointement par l'infirmière coordinatrice et les psychologues a été mené en 2025. Il a permis de créer un flyer d'information destiné aux résidents. Une session d'information sera animée par la psychologue une fois par an auprès de chaque résident ayant la capacité de rédiger ses directives anticipées. Un questionnaire est disponible dans Netsoins. Des temps d'échange sur ce thème sont organisés régulièrement avec les résidents, lors d'un café papote.

4.5 NOTRE DEMARCHE BIENTRAITANCE

Notre établissement souhaite inscrire la bientraitance dans son projet institutionnel en tant que démarche globale. L'EHPAD entend orienter la prise en charge des personnes accueillies vers une approche positive, qui se matérialise par des gestes et attitudes concrets, qui donnent un sens au travail des personnels.

Un travail en cours permet de mobiliser les professionnels autour de la bientraitance, afin de se doter d'outils promouvant la bientraitance au quotidien, en plus des formations dispensées régulièrement. La tenue de groupes de travail a permis de réfléchir à notre définition de la bientraitance, ainsi qu'autour des notions de maltraitance et de situations à risque, avec la création d'un outil de type violentomètre, qui doit être finalisé.

Le projet se poursuit selon le plan d'action défini dans la note de cadrage de la direction en septembre 2024.



Situations de maltraitance	Solutions avec les ressources actuelles :
Manque de disponibilité personnelle et professionnelle	Parler à ses collègues Demander à ses collègues, passer la main, échanger, entraide Se déculpabiliser de demander de l'aide Parler à sa N+1 / Psychologues
Insultes / Humiliations : non-respect de l'intimité, ne pas frapper à la porte, surnoms...	PAI avec psychologue, résident, famille, soignant. Passer la main Différer le soin
Situations limites, à risques	Comment rester vigilant ?
Manque de temps : Respect de l'autonomie du résident / temps de repas / manque d'explication au résident sur sa prise en charge <i>Reste à travailler</i>	Informé le résident / <i>Reste à travailler</i>
<i>Reste à travailler</i>	<i>Reste à travailler</i>
Situations de bientraitance	Comment maintenir ?
Prise en charge pluri Adaptation au résident	Equipe / transmissions/ PAI Formation Entraide

4.6 NOTRE PROJET SOCIAL

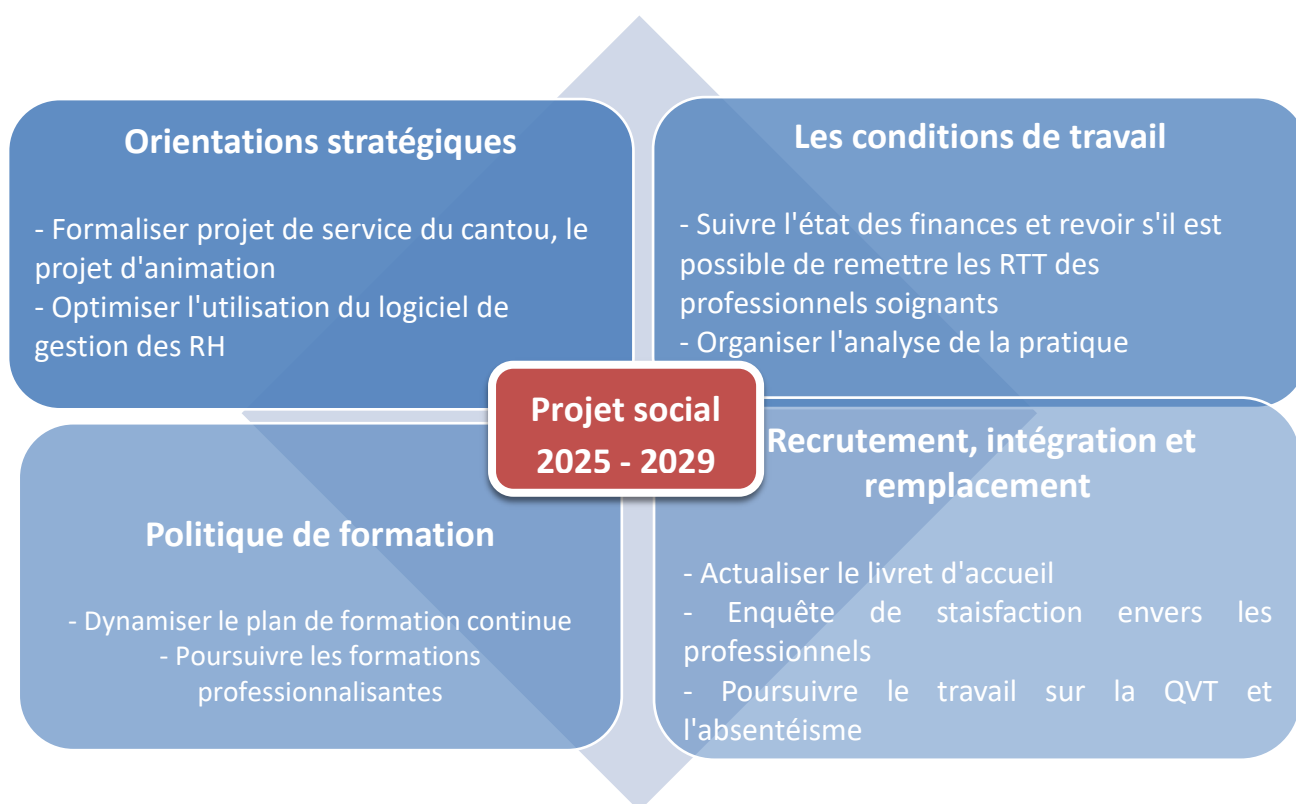
25

Notre projet social a pour but d'accompagner les agents sur différentes thématiques : la formation professionnelle, la qualité de vie au travail et un perfectionnement de l'organisation actuelle.

Les grands principes régissant le projet social de notre établissement sont les suivants :

- L'engagement professionnel de tous les acteurs : les titulaires, les vacataires, les partenaires ainsi que les bénévoles.
- Le partage de valeurs communes : l'envie de bien faire et de placer l'utilisateur au cœur de l'accompagnement, conformément à notre vision commune,
- Le souci de la continuité de service par le biais d'une entraide, une solidarité, une adaptabilité et une polyvalence.
- Une envie de se perfectionner et de se mettre en conformité avec le cadre réglementaire.

Notre projet social est composé d'objectifs présents dans le Plan d'Action Qualité :



4.7 NOTRE PROJET LOGISTIQUE

Notre projet logistique repose sur l'environnement de vie des résidents, en s'intéressant aux prestations hôtelières, aux locaux et aux équipements.

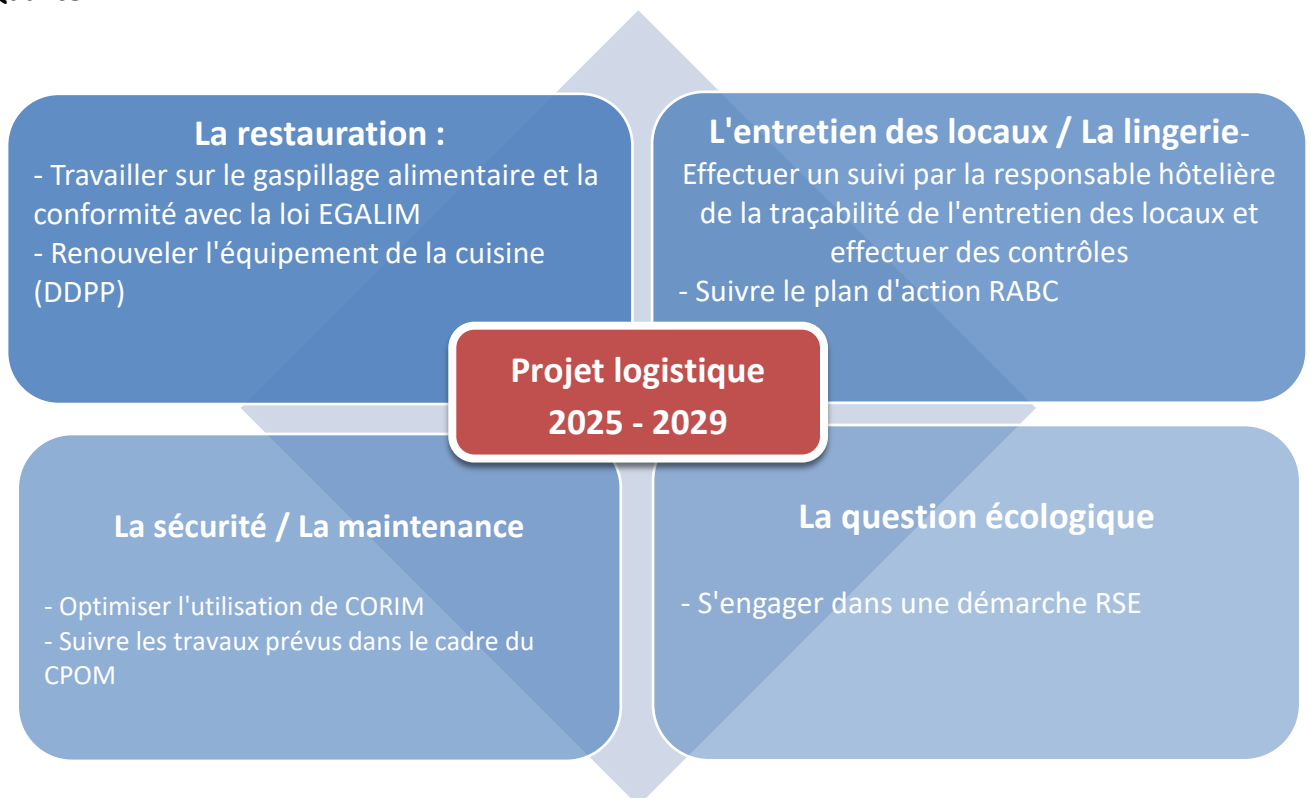
Notre établissement étant ancien, des rénovations ont lieu régulièrement.

L'objectif est de moderniser progressivement le bâtiment en ménageant les finances.

Il est prévu de climatiser progressivement les espaces communs : blanchisserie, couloirs des étages, ainsi que de rénover le réseau d'eau chaude sanitaire.

Les prestations hôtelières (restauration, entretien des locaux, lingerie, sécurité et maintenance) sont réalisées en interne. Seule la maintenance est assurée pour partie par différents prestataires extérieurs. Un logiciel CORIM a récemment été installé, afin de suivre les opérations de maintenance. Actuellement, ces prestations donnent satisfaction aux résidents, mais des améliorations sont tout de même prévues dans les 5 ans de ce projet d'établissement.

Les objectifs cités ci-dessous s'ajoutent aux nombreux autres déjà présents dans le Plan d'Action Qualité :



L'élaboration de ce Projet d'établissement a donné lieu à une réelle réflexion et à une implication de tous les acteurs. L'objectif est de perdurer cet engouement et de prévoir l'application de ce projet.

Notre démarche qualité est bien plus qu'un processus, elle est le reflet de notre engagement envers l'excellence et le bien-être de nos résidents, tout en offrant un environnement de travail enrichissant et motivant pour nos équipes.

Nous nous efforçons de rendre notre démarche qualité accessible, compréhensible, concrète, et surtout, réaliste et efficace.

Pour répondre à l'évolution constante de nos besoins et des normes, notre démarche qualité se veut agile, flexible et adaptable. Nous intégrons ainsi l'innovation ordinaire dans notre approche, en tenant compte des contraintes du terrain pour garantir la pérennité de notre démarche. Au-delà de ses aspects opérationnels, la qualité donne également du sens au travail de nos professionnels, en valorisant leurs retours d'expérience et en mettant en place des ressources dédiées, telles que des référents qualité et des logiciels adaptés.

Notre démarche qualité est formalisée par le logiciel AGEVAL, qui suit les différents indicateurs et les actions correctives retenues dans l'amélioration continue de la qualité. Il permet la déclaration d'événements indésirables, d'en assurer la traçabilité et la gestion, afin qu'ils soient évoqués en cellule qualité pour en faire l'analyse. Les plaintes et réclamations sont prises en compte dans le quotidien par les différents professionnels mais également par la direction selon le contexte de la demande.

Le plan bleu, document mettant par écrit la manière de gérer une crise et la continuité de service est en cours d'élaboration avec l'ensemble des professionnels, de manière participative afin qu'ils puissent garantir au quotidien l'adaptation au problème et la réactivité des mises en œuvre correctives.

4.9 DEPLOIEMENT DU PROJET

La mise à jour de notre projet d'établissement se déploiera par étape :

- Présentation du Projet d'établissement aux équipes en assemblée générale
- Présentation du Projet d'Etablissement au CSE pour avis simple
- Présentation en CVS pour avis simple
- Adoption par le Conseil d'Administration
- Planification des objectifs et actions sur les 5 ans sur AGEVAL
- Remise à chaque équipe et chaque agent de sa feuille de route issue de la planification des objectifs et des actions
- Suivi au moins annuel des objectifs et des actions
- Restitution des bilans d'étape auprès du CSE, du CVS et du conseil d'administration
- Bilans intermédiaires sur demande des autorités de tarification (ARS et CD)
- Bilan final au terme des 5 ans.

Enfin, pour évaluer la mise en œuvre de notre projet, nous mesurerons l'efficacité du projet à différents moments du quinquennat via des enquêtes de satisfaction :

- Satisfaction des résidents
- Satisfaction des familles
- Satisfaction des professionnels

CONCLUSION

**Nous avons tenté de répondre de façon concise et précise aux questions suivantes:
D'où venons-nous ? Où sommes-nous ? Qui sommes-nous ? Où allons-nous ?**

Notre établissement étant inscrit dans un secteur en perpétuelle mutation, nous ne pouvons pas nous satisfaire de réponses marquées dans le marbre. Nous nous devons de nous réinterroger régulièrement sur les stratégies à mettre en place, sur les nouvelles pratiques, sur les débats éthiques... Il est primordial de rester ouvert vers l'extérieur et de percevoir les changements avec enthousiasme et bienveillance.

Notre cœur de métier est la satisfaction des personnes accueillies, et pour se faire, nous nous devons d'être à l'écoute, de veiller à leurs besoins et à leurs souhaits. Plus qu'un lieu de soin, nous sommes un lieu de vie où l'on s'efforce de rendre le quotidien le plus doux possible.

Notre mission est également celle de proposer un cadre de travail agréable, avec une organisation du travail efficace ainsi que des moments conviviaux, de partage et de joie.

Dans la poursuite de ces objectifs, ce présent Projet d'établissement en est le socle. Nous avons à cœur que celui-ci soit partagé et réalisé avec la participation de tous.

C'est également l'occasion de remercier tous les collaborateurs et les futurs collaborateurs qui donneront vie à ce projet.