



EHPAD PUBLIC

de

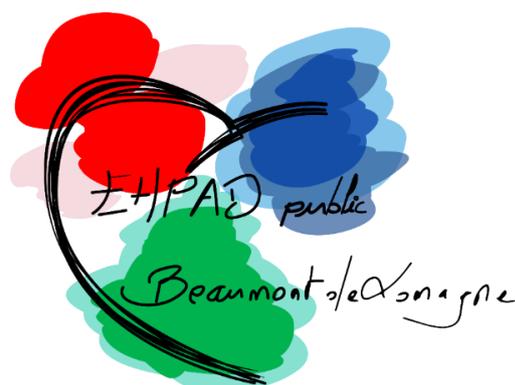
BEAUMONT DE LOMAGNE



Projet d'établissement
2024-2028



Validé par le Conseil d'administration le 29 avril 2024
Après avis du Conseil de la vie sociale du 17 avril 2024
Et du Comité social d'établissement du 26 avril 2024



Les propos figurant ci-dessous ont été recueillis lors des groupes de paroles de résidents et proches, organisés par la psychologue et le service d'animation et vie sociale en 2023.

« On m'a demandé mes **habitudes de vie**.
J'étais **rassurée** que ça
me corresponde. »

« Quand on demande
quelque chose, il y a
toujours **quelqu'un**. »

« Ce qui donne le **bonheur**,
c'est le **petit geste** de chacun,
un petit coup de main sur
l'épaule, ça fait du bien »

« Le jour où mamie est arrivée.
Tout le monde nous a dit
bonjour. **On m'a aidé** dans
ses premiers pas.
Ici c'est **l'accueil** à bras
ouverts. »

« Tu me taquines et
j'apprécie ça. »

« On me douche et on
me lave les cheveux,
ça me **détend**. »

« Le personnel est
très **attentif** pour
chaque résident. »

« On **discute**, on
communique avec le
personnel.
C'est important d'avoir de
l'affection. »

« Les repas ici,
c'est un moment de
convivialité. »

Table des matières

Propos introductifs	5
Lieu de vie , lieu d' envie	11
LEVIER 1 – Formaliser notre vision de la vie sociale et individualiser l'accompagnement	11
Objectif 1.1.1. Personnaliser et améliorer le processus d'accueil et d'intégration.....	11
Objectif 1.1.2. Valoriser la parole des personnes âgées et le rôle du CVS.....	11
Objectif 1.1.3. Interroger le langage et le nom de l'établissement	11
Objectif 1.1.4. Penser l'ameublement et l'aménagement comme au domicile	11
LEVIER 2 – Proposer des moments de vie de qualité	12
Objectif 1.2.5. Poursuivre l'innovation et l'amélioration de la qualité de la cuisine	12
Objectif 1.2.6. Diversifier les moments de convivialité et de fête	12
Objectif 1.2.7. Renforcer les échanges et maintenir les liens sociaux	12
Le soin au service de l' autonomie	13
LEVIER 3 – Améliorer les accompagnements spécifiques	13
Objectif 2.3.8. Améliorer l'accompagnement des résidents et des proches à la fin de vie.....	13
Objectif 2.3.9. Adapter l'accompagnement aux personnes handicapées vieillissantes.....	13
Objectif 2.3.10. Faire une cartographie des partenariats existants	13
Objectif 2.3.11. Renforcer la bienveillance et impulser une réflexion éthique.....	13
LEVIER 4 – Garantir la qualité et la sécurité des soins	15
Objectif 2.4.12. Développer les formations interne et formations flash	15
Objectif 2.4.13. Dynamiser et pérenniser la démarche qualité et la gestion des risques	15
Objectif 2.4.14. Formaliser le recueil et le traitement des EI et EIG.....	15
Une organisation au service de notre ambition	17
LEVIER 5 – Affirmer la responsabilité sociale et environnementale de l'établissement	17
Objectif 3.5.15. Optimiser la politique achat et la logistique.....	17
Objectif 3.5.16. Réduire, réutiliser, recycler, jeter : mieux gérer nos déchets.....	17
Objectif 3.5.17. Valoriser et exploiter le patrimoine existant.....	17
LEVIER 6 - Renforcer l'attractivité de l'établissement	18
Objectif 3.6.18. Accélérer les actions en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail ...	18
Objectif 3.6.19. Poursuivre les démarche positives d'accueil des agents et stagiaires.....	18
Objectif 3.6.20. Consolider la formation et l'accompagnement aux études promotionnelles	18
Le calendrier	19
Fiches actions	23



Propos introductifs



Introduction

Le terme « projet » est défini dans le dictionnaire comme un « but que l'on se propose d'atteindre ». Il n'est en ce sens pas un exposé de l'existant mais plutôt une projection sur l'avenir qui lance une dynamique. C'est bien l'intention de ce document que de mettre en page l'ambition collective de l'établissement et les objectifs pour s'y conformer.

Ce projet d'établissement se veut hautement **synthétique**. Il est épuré de toutes les informations présentes dans d'autres documents institutionnels. Ainsi, pour des données chiffrées ou des éléments portant sur l'organisation, le lecteur est invité à se reporter aux rapports d'activité, au contrat de séjour et aux règlements intérieur et de fonctionnement.

Il se veut également **opérationnel**. Le projet d'établissement est un outil au service de tous. Il ne doit pas comporter d'informations inutiles, redondantes ou susceptibles d'évoluer sur les 5 années d'exécution.

Le projet doit enfin être **accessible**. Sa rédaction et son format court doivent garantir une compréhension par la diversité de nos lecteurs.

Les travaux sur le présent projet ont débuté le 14 février 2023. A l'issue de plus d'un an de réflexions, une réforme des projets d'établissement est intervenue par le décret n° 2024-166 du 29 février 2024 modifiant le contenu minimal des projets du secteur social et médico-social. Imposer l'inscription de mentions descriptives ou conjoncturelles dans un projet pluriannuel semble peu opportun dans la mesure où d'une part, certaines figurent dans d'autres documents institutionnels et, d'autre part, cela fige pour 5 ans des éléments qui font l'objet d'objectifs d'amélioration et qui seront amenés à évoluer sur la période. Les mentions rendues obligatoires ont été ajoutées et figurent dans les rubriques « Décret du 29 février 2024 ».

Par ailleurs, le projet d'établissement a été pensé en cohérence avec le Contrat d'objectifs et de moyen (CPOM) et l'évaluation fondée sur le référentiel de la Haute autorité de santé (HAS) qui devra être présentée aux autorités en 2025. Le CPOM sera signé en 2024 avec le Conseil départemental de Tarn-et-Garonne et l'Agence régionale de santé Occitanie. Afin de faciliter leur identification, un objectif du projet d'établissement, ou une partie d'objectif, communs avec le CPOM sera signalé par un petit carré dans les fiches actions.

Nous vous souhaitons une bonne lecture.

Notre méthode

Le précédent projet d'établissement de l'Ehpad public de Beaumont de Lomagne s'est achevé en 2023. Au-delà d'une simple écriture, plusieurs agents ont fait part de leurs remarques sur l'élaboration du projet 2019-2023 et ont à ce titre souhaité changer la méthode. Nous avons donc sollicité l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) qui, dans le cadre de son projet I.CARE, proposait un accompagnement fondé sur l'Appréciative Inquiry ou démarche appréciative. Il s'agit d'une méthode marquant une rupture avec l'approche traditionnelle de conduite du changement pour « centrer l'attention et faire reposer le changement sur les réussites, les atouts et les énergies positives de l'institution ».

Un groupe démarche a été constitué pour impulser et piloter les travaux. Il a réuni tous les corps de métiers de l'établissement et tous les niveaux hiérarchiques. Le souhait d'associer un maximum de personne s'est matérialisé d'une part dans la réunion de groupes de paroles de résidents et de proches et, d'autre part, dans l'organisation d'ateliers participatifs auxquels étaient invités les parties prenantes internes et externes.

La plupart des fiches actions ont été élaborées par le groupe démarche. Pour toute précision sur l'esprit de notre projet, n'hésitez pas à vous rapprocher d'un des membres du groupe démarche.

Date	Type d'événement	Précisions
14/02/2023	Groupe démarche	
07/06/2023	Début de la campagne de communication : « Prenons le temps de parler de ce qui marche »	
07/06/2023	Diffusion du numéro hors-série de la pie pelette consacré au Projet d'établissement	
20/06/2023	Groupe de parole Cordeliers	14 résidents
21/06/2023	Groupe de parole Daudignon	14 résidents
28/06/2023	Groupe de parole Daudignon	12 résidents et 4 proches
29/06/2023	Groupe de parole Cordeliers	17 résidents et 1 proche
07/07/2023	Groupe démarche	
19/07/2023	Début de la campagne de communication : « Racontez-nous un moment où vous vous êtes sentis bien ici »	
22/09/2023	Atelier ouvert	27 agents
13/10/2023	Atelier ouvert	4 proches et une résidente
22/12/2023	Groupe démarche	
01/03/2024	Groupe démarche	
25/03/2024	Rédaction des fiches action	Pilotes
17/04/2024	Présentation au Conseil de la vie sociale	
26/04/2024	Présentation au Comité social d'établissement	
29/04/2024	Délibération du Conseil d'administration	

Notre établissement

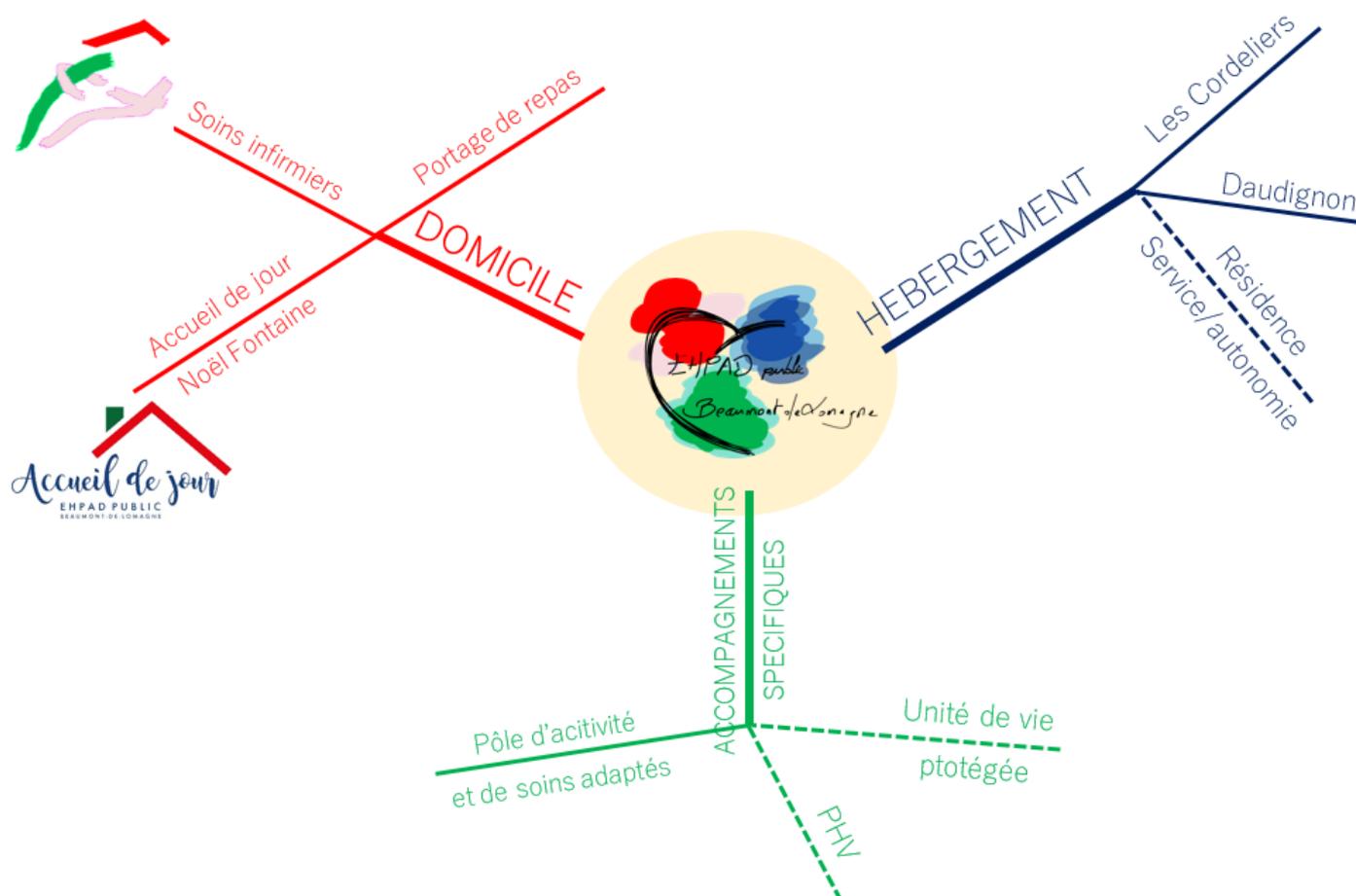
L'Ehpad public de Beaumont de Lomagne a une identité forte et une histoire ancienne dans lesquelles il a puisé son évolution jusqu'à aujourd'hui pour se modeler et s'adapter à son environnement. C'est une véritable institution dans le paysage Beaumontois.

On trouve trace dès le XIII^{ème} siècle des hôpitaux Saint-Jacques et Saint-Esprit ancêtres de ce qui deviendra au début du XVIII^{ème} siècle l'Hospice. Il accueillait une diversité de populations dont le point commun était la grande précarité.

Situé au cœur de bourg, l'établissement est marqué par la ruralité du territoire sur lequel il est implanté. Il contribue à son attractivité en offrant un service de proximité à la population ainsi qu'un foyer d'emploi pour les actifs.

Deux résidences, Henri Daudignon et Les Cordeliers, proposent des hébergements pour les personnes âgées. Un accompagnement spécifique aux personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer est assuré par le Pôle d'activité et de soins adaptés (PASA). La création d'une Unité de vie protégée et un renforcement de l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes (PHV) font l'objet de développements dans le présent projet d'établissement.

L'établissement a par ailleurs développé une offre destinée à soutenir le maintien à domicile avec trois services complémentaires : soins infirmiers, portage de repas et accueil de jour.



Les lignes discontinues correspondent à des projets

Notre ambition

L'ambition du projet d'établissement a émergé lors des réunions du groupe démarche. Il reflète l'identité de l'établissement et ses objectifs.

Nous sommes un lieu de vie authentique, accueillant et chaleureux, ancré dans son territoire. Nous sommes également un lieu de rencontres et de partage où chacun peut continuer à avoir des projets et des rêves.

Nous avons envie de donner envie par le plaisir et le partage des émotions. Notre équipe pluridisciplinaire s'engage avec bienveillance et professionnalisme dans le maintien de l'autonomie et l'accompagnement de la dépendance.

Dans le cadre de notre vie en collectivité, nous respectons le rythme de chacun, tout en veillant au sentiment de sécurité.

De par nos valeurs d'entraide, de solidarité, d'humilité, de simplicité et d'ouverture aux autres, nous souhaitons que chacun quel qu'il soit (résident, famille, équipe) trouve sa place pour continuer à bien vivre sa vie.

Notre mode d'action

Notre mode d'action est caractérisé par 5 qualités. Celles-ci guident nos activités au quotidien. Nous devons veiller collectivement à mener ce projet d'établissement en adéquation avec ces qualités.

Respect	Considérer chaque personne comme son égal
Authenticité	S'inspirer de la culture, de l'histoire et des habitants de la Lomagne
Simplicité	Imaginer les choses simplement avant de supposer qu'elles sont impossibles
Entraide	Mettre en avant le collectif et la solidarité dans notre action de tous les jours. Décloisonner les deux sites et les services.
Ouverture	Accueillir chez nous et s'inviter chez les autres pour faire de l'Ehpad une résidence comme une autre et les résidents des citoyens à part entière

Notre projet

3 grands axes ont été identifiés. Ils se déclinent en 6 leviers et en 20 objectifs

1. Lieu de vie, lieu d'envies
2. Le soin au service de l'autonomie
3. Une organisation au service de notre ambition

Les 20 objectifs sont développés dans les fiches actions (voir les annexes).

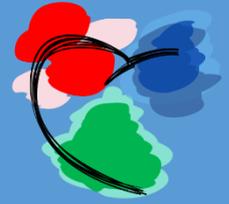
Décret du 29 février 2024 - Le cadre juridique

L'Ehpad public de Beaumont de Lomagne est un établissement public relevant de la fonction publique hospitalière. A ce titre, son organisation est régie de façon légale et réglementaire. Le statut des agents, leur rémunération, leur avancement de carrière ou encore leurs droits et devoirs sont prévus par les lois et règlements de la fonction publique hospitalière.

L'établissement est autonome. Cela signifie qu'il n'est pas rattaché à une collectivité locale ou à un centre hospitalier. Un Conseil d'administration délibère sur les grandes orientations. Le Conseil de la vie sociale et le Comité social d'établissement sont les instances représentatives des résidents et des familles d'une part et des agents d'autre part.

Le directeur est nommé par arrêté de la directrice générale du Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière (CNG).

Le Conseil départemental et l'Agence régionale de santé sont les autorités de tarification et de contrôle de l'établissement.



1

Lieu de vie, lieu d'envie



LEVIER 1 – Formaliser notre vision de la vie sociale et individualiser l'accompagnement

L'entrée dans l'établissement constitue une étape singulière et inédite dans la vie d'une personne. Elle bouscule le quotidien par une adaptation au rythme de la vie en communauté. De plus, la méconnaissance des interlocuteurs et de la structure en général, associée à un a priori sur la vie en établissement peut entraîner des atteintes aux droits et aux libertés.

Il s'agit donc d'affirmer la place du résident en tant que personne et citoyen à part entière. Cela passe par une refonte complète du processus d'accueil et d'intégration avec toutes les équipes concernées. De la même façon, il conviendra de valoriser la parole de chacun, notamment en renforçant la place du Conseil de la vie sociale.

Enfin, pour renforcer l'idée d'un second « chez-soi », la question du lexique utilisé et même du nom de l'établissement devront être posées, tout comme le sujet de l'aménagement et du mobilier.

Ce levier se décline en 4 objectifs.

Objectif 1.1.1. Personnaliser et améliorer le processus d'accueil et d'intégration

Objectif 1.1.2. Valoriser la parole des personnes âgées et le rôle du CVS

Objectif 1.1.3. Interroger le langage et le nom de l'établissement

Objectif 1.1.4. Penser l'ameublement et l'aménagement comme au domicile

Décret du 29 février 2024 - Les modalités de communication (Objectif 1)

Dès l'accueil, la communication est essentielle afin d'informer les résidents et leurs proches des droits et libertés qu'ils continuent de pouvoir exercer une fois hébergés dans l'établissement. Le contrat de séjour et le règlement de fonctionnement sont à ce titre des documents fondamentaux fixant les obligations contractuelles respectives de chacune des parties. La charte des droits de la personne accueillie est également remise.

L'affichage des menus, programmes d'animation, informations importantes, ... est encore très utilisé. D'autres moyens de communication seront à l'étude afin de faciliter l'accès aux informations de l'établissement.

Les moyens de communication avec les proches sont les courriels adressés par la direction et le journal la Pie pelette. Un référent administratif est désigné à l'arrivée d'un résident afin de faciliter la transmission des informations par le bureau des entrées, principal interlocuteur des proches.

Les résidents sont informés lors de l'entrée qu'ils peuvent saisir l'une des personnes qualifiées habilitées à intervenir dans l'établissement au titre des dispositions de l'article L.311-5 du code de l'action sociale et des familles. La liste des personnes qualifiées est annexée au présent document.

LEVIER 2 – Proposer des moments de vie de qualité

Les moments de vie sont entendus largement. Il peut s'agir d'abord des étapes de chaque journée (lectures du journal, repas, sieste, rencontres, les week-ends, la nuit ...) réalisées en groupe ou seul. On admet qu'à l'image du domicile, on puisse faire le choix d'être seul et de ne rien faire.

Il s'agit ensuite des moments festifs, musicaux, artistiques etc...

Les repas reviennent systématiquement dans les débats informels, de groupe de parole ou du Conseil de la vie sociale. A ce titre, ils doivent faire l'objet d'un objectif à part entière.

Par ailleurs, les moments de convivialité et de fête vont devoir progressivement s'adapter à une nouvelle population. Enfin, pour faciliter les échanges avec la ville l'important travail mené par l'équipe d'animation et de vie sociale devra être poursuivi et renforcé.

Ce levier se décline en 3 objectifs.

Objectif 1.2.5. Poursuivre l'innovation et l'amélioration de la qualité de la cuisine

Objectif 1.2.6. Diversifier les moments de convivialité et de fête

Objectif 1.2.7. Renforcer les échanges et maintenir les liens sociaux

2



Le soin au service de l'autonomie



LEVIER 3 – Améliorer les accompagnements spécifiques

L'établissement doit adapter l'accompagnement proposé pour tenir compte de l'évolution des hommes et femmes accueillies, de leur histoire de vie, de leurs maladies et de la société en général. Cette adaptation passe également par une amélioration de nos pratiques jusqu'à l'accompagnement des derniers instants.

Au-delà de la seule modernisation des pratiques et du recensement des partenaires du territoire, il s'agit également de poser un regard bienveillant et éthique sur nos missions.

Ce levier se décompose en 4 objectifs.

Objectif 2.3.8. Améliorer l'accompagnement des résidents et des proches à la fin de vie

Objectif 2.3.9. Adapter l'accompagnement aux personnes handicapées vieillissantes

Objectif 2.3.10. Faire une cartographie des partenariats existants

Objectif 2.3.11. Renforcer la bientraitance et impulser une réflexion éthique

Décret du 29 février 2024 – Les coopérations et la coordination (Objectif 10)

Pour satisfaire à l'ensemble de ses missions, l'Ehpad public s'appuie sur un réseau composé d'acteurs qui peuvent intervenir dans leur domaine de compétences. Cette coopération peut faire l'objet d'une convention entre structures ou être mise en œuvre dans le cadre

de dispositifs de coordination locaux et nationaux. Ces partenariats sont représentés dans un schéma disponible en annexe du projet d'établissement.

Le tableau ci-dessous énumère les coopérations en place en 2024. Au-delà des organismes figurant ci-dessous, l'établissement peut s'appuyer sur les services du Conseil départemental et de la délégation départementale de l'Agence régionale de santé.

Coopération Organisation de la filière gériatrique Accompagnements spécifiques	CHU de Toulouse CH Des deux Rives CHI Moissac (Hospitalisation à domicile) CH de Montauban (Equipe mobile d'Hygiène, Unité mobile de soins psychiatriques, Equipe Parcours Santé Personnes Âgées, Appui canicule)
Coordination locale Soutien à domicile Soutien aux aidants	Instance de coordination gérontologique SSIAD Mutualité française Portage de repas APAS 82 Dispositif d'appui à la coordination 82
Formation Emploi	Service Civique Collège Despeyrous Lycée Norman Foster Lycée Lestonnac
Vie sociale	Mutualité française (Service à la personne) Lycée Lestonnac Les blouses roses

Décret du 29 février 2024 – La prévention contre la maltraitance (Objectif 11)

La maltraitance recouvre toutes les situations qui portent atteinte à une personne vulnérable, quel que soit l'impact : physique, psychique ou juridique. Ces situations peuvent être ponctuelles, durables, intentionnelles ou non. En établissement, elle peut être exercée par un professionnel, un proche ou un résident.

Être bientraitant consiste à considérer la personne comme telle, dans toute sa globalité, sa singularité afin de lui proposer l'accompagnement le plus personnalisé possible. La finalité de la bientraitance est de maintenir la dignité de la personne en l'aidant à préserver sa capacité de choisir. Une telle vision, pour se concrétiser nécessite de :

- Disposer d'une connaissance fine de la personne, de son histoire de vie, de ses souhaits, attentes et capacités ;
- De considérer une personne avant tout comme humaine et non un objet de soins ;
- Se montrer attentif aux besoins de la personne.

L'article 11 de ce projet prévoit de renforcer la bientraitance notamment par l'écriture d'une définition partagée par tous.

La prévention passe notamment par la formation des professionnels aux bonnes pratiques, par un accompagnement dans les situations compliquées, par des rappels réguliers (formations flashes) et des questionnements éthiques.

D'un point de vue pratique, tout acte de maltraitance supposé ou avéré déclenche une série de mesures, à court terme, proportionnées à l'acte : convocation de la personne

concernée, procédure disciplinaire, plainte, suspension à titre conservatoire... La protection du résident étant la priorité, toute mesure pourra être prise afin de préserver sa santé et sa sécurité. Les parties prenantes sont informées des procédures en cours conformément au protocole d'événements indésirables graves. A moyen terme, un Comité de retour d'expérience (CREX) sera convoqué.

LEVIER 4 – Garantir la qualité et la sécurité des soins

L'amélioration de la sécurité des soins est un objectif évident de l'établissement. Si cette condition est remplie cela permet de prendre plus de temps pour tous les « à côté » qui donnent davantage d'intérêt à notre engagement collectif. Les professionnels disposent de compétences et de connaissances, acquises durant leur formation initiale ou tout au long de leur exercice, qu'il convient de valoriser par une diffusion à tout l'établissement.

Par ailleurs, la démarche d'amélioration continue dans laquelle s'inscrit l'établissement doit être formalisée, afin d'embarquer tous les professionnels dans cet aspect essentiel de notre activité.

Ce levier se décline en 3 objectifs.

Objectif 2.4.12. Développer les formations interne et formations flash

Objectif 2.4.13. Dynamiser et pérenniser la démarche qualité et la gestion des risques

Objectif 2.4.14. Formaliser le recueil et le traitement des EI et EIG

3



Une organisation au service de notre ambition



LEVIER 5 – Affirmer la responsabilité sociale et environnementale de l'établissement

L'établissement est tenu de se conformer aux textes réglementaires et légaux qui encadrent son activité. Il peut s'agir du statut de la fonction publique, des règles de la commande publique, de normes relatives à l'environnement ou encore au patrimoine. Mais afin de pérenniser l'activité de l'établissement, la conformité avec la réglementation doit se doubler d'un objectif sincère de respect de l'environnement et de minimisation des coûts. Nous devons nous montrer proactif dans ces domaines.

Le contexte multi-site de la structure emporte une logistique essentielle quotidienne pour approvisionner en fournitures, protections, linge, ... Ces flux doivent être interrogés afin de prévenir toute rupture et pour sécuriser le travail de agents.

Par ailleurs, la logique RSE (responsabilité sociale et environnementale) doit être appréhendée dans tous les projets de l'établissement. Plus spécifiquement, nous devons nous interroger sur les déchets produits par toutes les activités de la structure.

Enfin, l'établissement doit poursuivre la transformation de son patrimoine pour qu'il soit au service de l'offre d'accompagnement, sans peser inutilement sur la structure.

Ce levier se décompose en 3 objectifs.

Objectif 3.5.15. Optimiser la politique achat et la logistique

Objectif 3.5.16. Réduire, réutiliser, recycler, jeter : mieux gérer nos déchets

Objectif 3.5.17. Valoriser et exploiter le patrimoine existant

LEVIER 6 - Renforcer l'attractivité de l'établissement

La richesse de l'établissement est constituée des hommes et des femmes qui y vivent et y travaillent. A ce titre, il est indispensable de maintenir et renforcer toutes les actions qui améliorent les conditions de travail. Nous sommes convaincus que le bien-être au travail contribue à la bienveillance envers les résidents.

L'établissement, comme nombreuses structures médico-sociales, doit relever le défi de l'attractivité et du maintien en poste de ses professionnels dans un contexte sur lequel il n'a pas toujours la main. Plusieurs objectifs peuvent ainsi être mis en relief dans le cadre du projet d'établissement.

Ce levier est décliné en 3 objectifs.

Objectif 3.6.18. Accélérer les actions en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail

Objectif 3.6.19. Poursuivre les démarches positives d'accueil des agents et stagiaires

Objectif 3.6.20. Consolider la formation et l'accompagnement aux études promotionnelles

Décret du 29 février 2024 – Formation, gestion du personnel

L'établissement établit chaque année un plan de formation. Celui-ci est construit en tenant compte des missions et projets portés par la structure (formations institutionnelles obligatoires) et des souhaits des agents (qui sont remontés lors des entretiens annuels ou par des fiches spécialement diffusées à cet effet). Le projet de plan est construit par le service des ressources humaines. Une commission de formation se réunit lors du dernier trimestre. Elle est composée des représentants du personnel, de l'encadrement, des ressources humaines et de la direction. La commission discute des différentes demandes et donne un avis sur le maintien ou le retrait d'une formation.

Le montant du plan de formation évolue en fonction de la masse salariale. Un peu plus de 70 000€ par an sont consacrés à la formation.

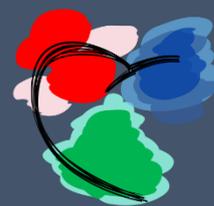
Les formations et formateurs font l'objet d'une évaluation en interne par les agents afin d'adapter le plan vers plus de qualité.

La formation continue est également assurée par les agents dans le cadre de formations « flashes » (objectif 12). Le présent projet a d'ailleurs pour objectif de structurer et de renforcer cette démarche.

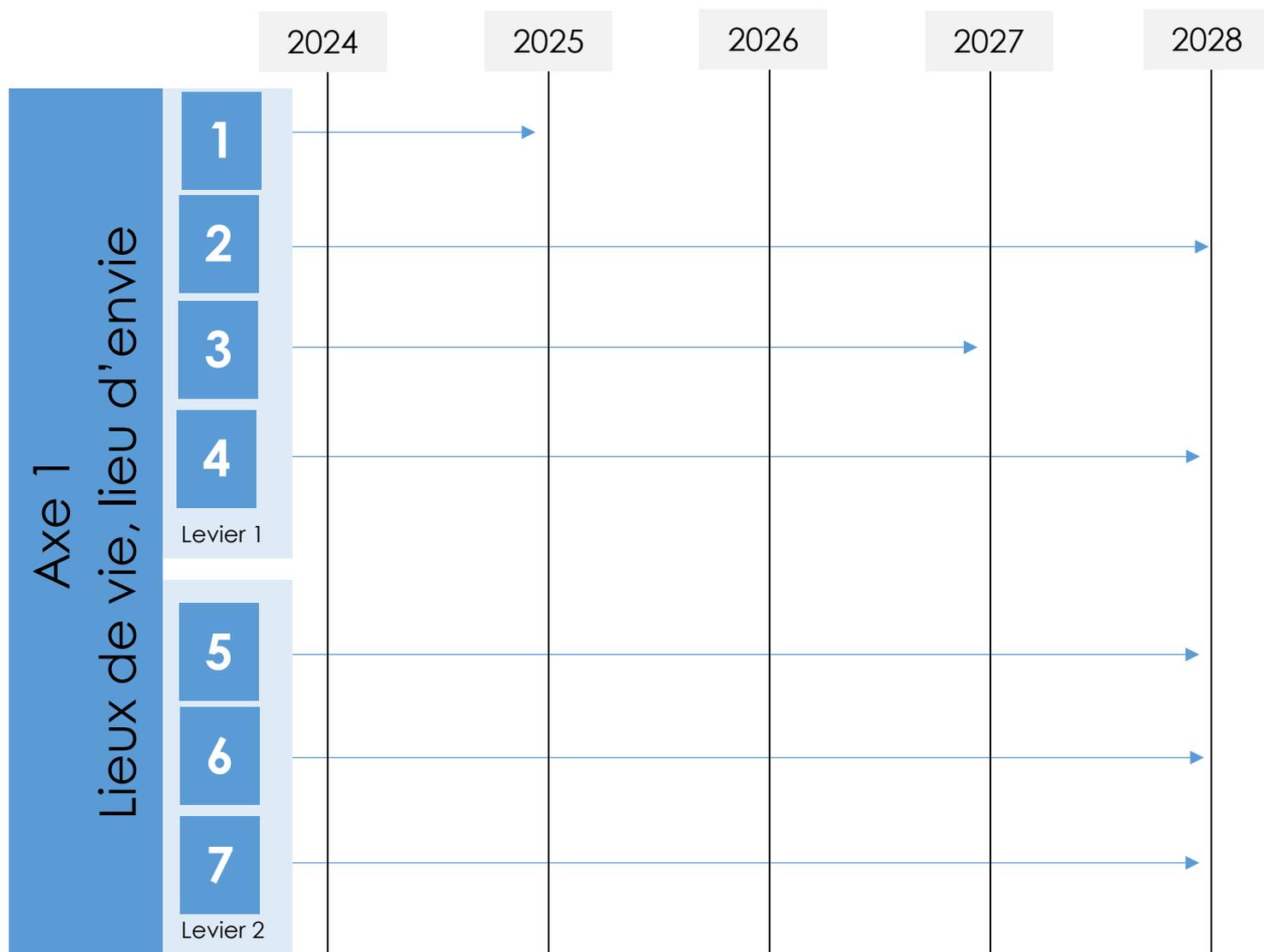
La gestion du personnel répond aux exigences des textes encadrant la fonction publique hospitalière. La gestion, la veille et l'adaptation sont confiées au service des ressources humaines. Cette mission concerne les agents de l'Ehpad, du SSIAD et du service de portage de repas à domicile.

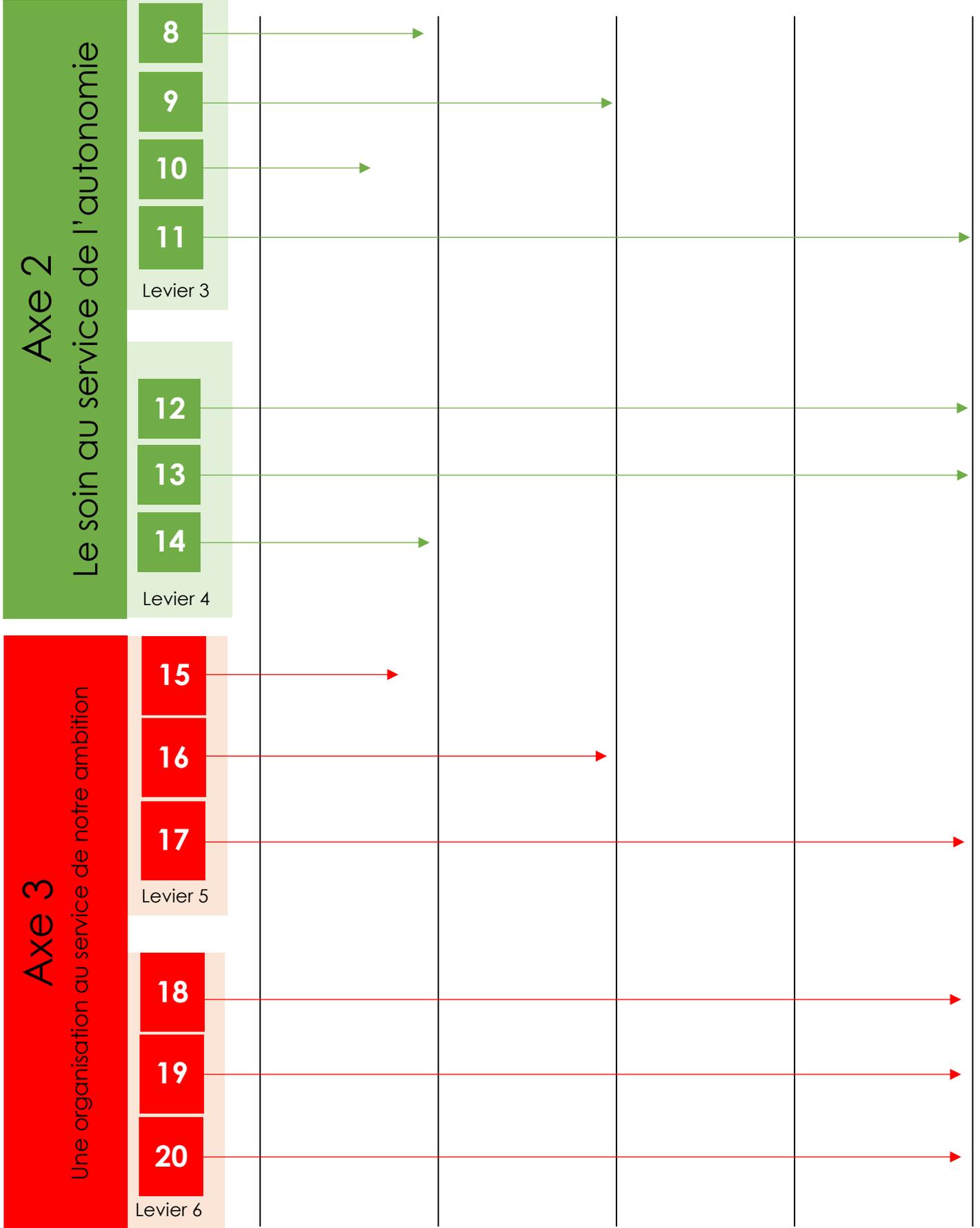
Conformément à la réglementation, l'établissement a adopté des Lignes directrices de gestion qui présentent les ressources humaines de la structure ainsi que toutes les règles relatives à la carrière.

4

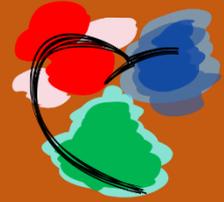


Le calendrier





5



Annexes



Annexe 1 : Liste des personnes qualifiées du département (cette liste est affichée à l'entrée de chaque site).

ARRETE

portant désignation de personnes qualifiées dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux du département de Tarn-et-Garonne

**Le directeur général de l'agence régionale de santé Occitanie
Le préfet du département de Tarn-et-Garonne
Le président du conseil départemental de Tarn-et-Garonne**

Vu le code de l'action sociale et des familles, et notamment ses articles L.311-5, L312-1, R.311-1 et R.311-2 ;

Vu la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale ;

Vu la loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires ;

Vu la loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement ;

Vu le décret n°2003-1094 du 14 novembre 2003 relatif à la personne qualifiée mentionnée à l'article L311-5 du code de l'action sociale et des familles ;

Vu le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 modifié fixant les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ;

Vu les candidatures reçues ;

Considérant que toute personne prise en charge par un établissement ou service social ou médico-social, ou son représentant légal, peut faire appel à une personne qualifiée, en vue de l'aider à faire valoir ses droits ;

Sur proposition conjointe de la directrice départementale de la cohésion sociale de Tarn-et-Garonne, du délégué départemental de Tarn-et-Garonne de l'agence régionale de santé OCCITANIE et du directeur des services du conseil départemental de Tarn-et-Garonne

ARRÊTENT

ARTICLE 1 : Au titre des dispositions de l'article L.311-5 du code de l'action sociale et des familles, les personnes dont les noms suivent sont habilitées pour le département de Tarn-et-Garonne à intervenir en qualité de personnes qualifiées dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux :

- Mme Monique DARIOS, ancienne directrice d'Etablissement et Service Médico-Social
- Monsieur Guy LAPORTE, ancien directeur d'Etablissement et Service Médico-Social
- Monsieur Claude MOUREAU, ancien directeur d'Etablissement et Service Médico-Social

ARTICLE 2 : Le présent arrêté est diffusé par voie d'affichage dans les établissements et services sociaux ou médico-sociaux.
Elles ne peuvent détenir directement ou indirectement des intérêts particuliers quelle qu'en soit la nature ou être salariées, dans les associations, établissements ou services concernés par la demande.
De même elles ne peuvent connaître des affaires relevant des autres établissements ou services où elles ont exercé dans les cinq dernières années.

ARTICLE 3 : En temps utile et, en tout état de cause, dès la fin de son intervention, la personne qualifiée informe le demandeur d'aide ou son représentant légal par lettre recommandée avec avis de réception, des suites données à sa demande et, le cas échéant, des mesures qu'elle peut être amenée à suggérer, et des démarches qu'elle a entreprises.
Elle en rend compte aux autorités chargées du contrôle de l'établissement ou du service ou du lieu de vie et d'accueil et, en tant que de besoin, à l'autorité judiciaire.
Elle peut également tenir informé la personne ou l'organisme gestionnaire.

ARTICLE 4 : Les personnes qualifiées interviennent à titre gratuit.
Elles ne peuvent détenir directement ou indirectement des intérêts particuliers quelle qu'en soit la nature ou être salariées, dans les associations, établissements ou services concernés par la demande.
De même elles ne peuvent connaître des affaires relevant des autres établissements ou services où elles ont exercé dans les cinq dernières années.

ARTICLE 5 : Les frais de déplacement, de timbres et de téléphone engagés le cas échéant par la personne qualifiée dans le cadre de ses missions peuvent être remboursés, sur la base des dispositions de l'article R.311-2 du code de l'action sociale et des familles.

ARTICLE 6 : La durée du mandat des personnes qualifiées est de 3 ans renouvelable à compter de la date de publication du présent arrêté.

ARTICLE 7 : Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif territorialement compétent dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication.
Le tribunal administratif peut notamment être saisi par l'application informatique « télé recours citoyens » accessible via le site internet www.telerecours.fr

ARTICLE 8 : Le délégué départemental de Tarn-et-Garonne de l'agence régionale de santé Occitanie, la directrice départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations de Tarn-et-Garonne et le directeur général des services du conseil départemental de Tarn-et-Garonne sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de présent arrêté qui sera notifié aux personnes qualifiées et publié au recueil des actes administratifs de la préfecture de Tarn-et-Garonne et du département de Tarn-et-Garonne.

Fait à , le 13 AOUT 2

Le Directeur Général de
l'Agence Régionale de Santé
OCCITANIE

Pierre RICORDEAL
Pour le Directeur Général
de l'Agence Régionale de Santé Occitanie
et par délégation, le Directeur Général Adjoint

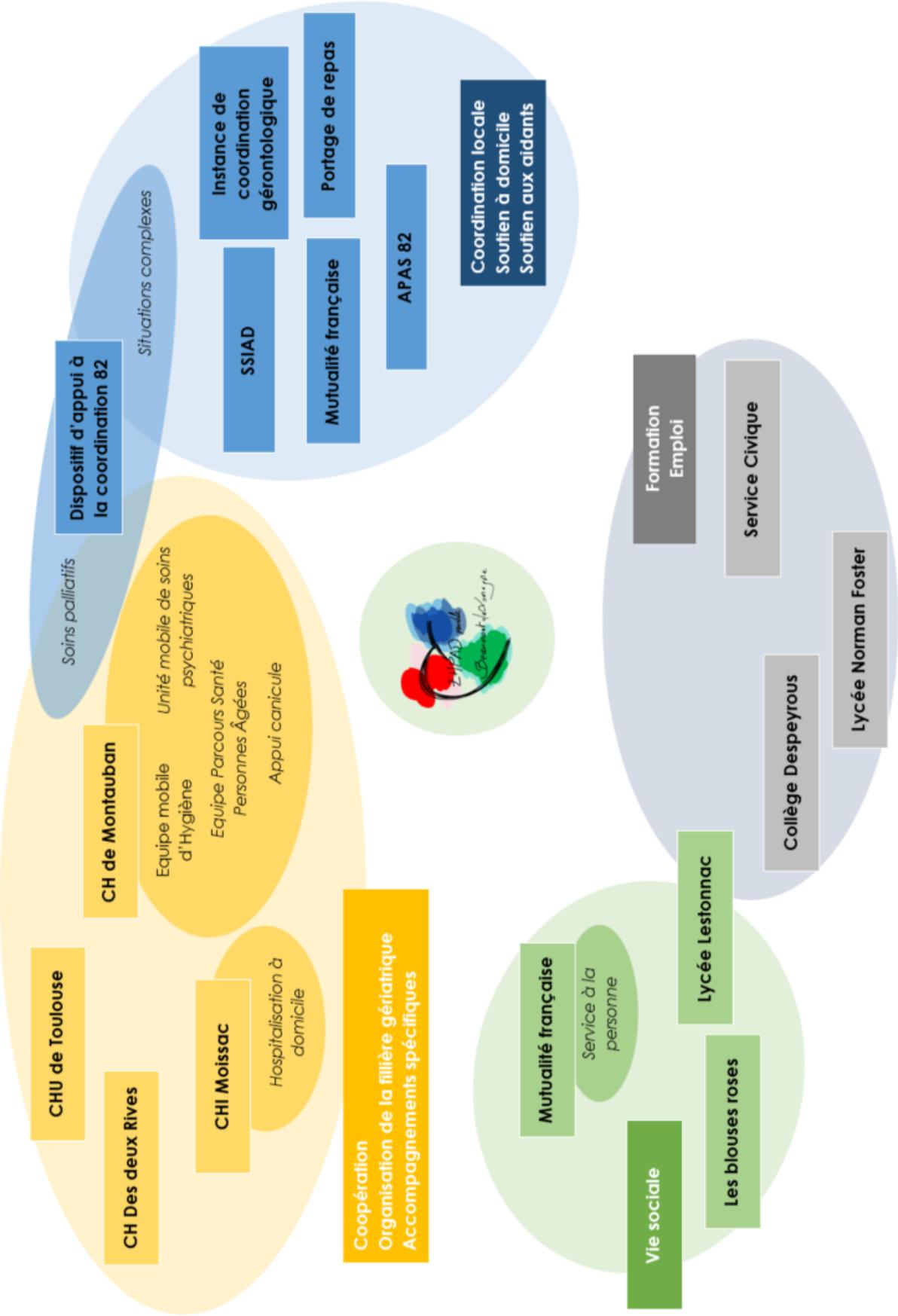
Dr Jean-Jacques MORFOISSE

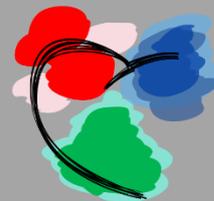
Le Préfet de Tarn-et-Garonne

Le Président du Conseil
Départemental de Tarn-et-
Garonne

Christian ASTRUC

Annexe 2 : Schéma des organismes liés par une convention

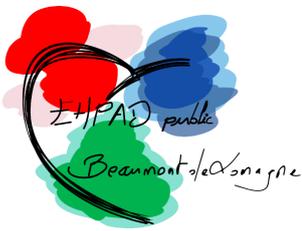




6

Fiches actions





Projet d'établissement 2024-2028

Fiche action

Axe 1

Lieu de vie, lieu d'envie



LEVIER 1 – Formaliser notre vision de la vie sociale et individualiser l'accompagnement

Objectif 1.1.1. Personnaliser et améliorer le processus d'accueil et d'intégration

Pilote : Direction

Contexte et ambition

Comment l'Ehpad ouvre ses portes aux résidents, prépare leur arrivée, facilite l'intégration et met en œuvre les souhaits exprimés

Faire en sorte que les personnes se sentent attendues et bienvenues. Qu'elles sachent comment et à qui exprimer leurs souhaits et envies.

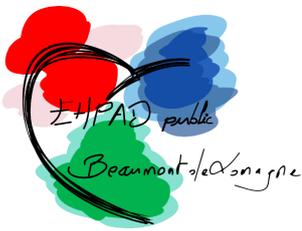
S'assurer du respect des droits et libertés de chacun.

Impact

Améliorer le service rendu aux personnes âgées au moment de leur entrée et tout au long de leur séjour. Réduire l'anxiété des résidents et des proches.

Concrètement

Echéance : Fin 2025	
Moyens – Ressources	Indicateurs <ul style="list-style-type: none">- Taux de résidents ayant un PAP- Retour des questionnaires d'opinion



Projet d'établissement 2024-2028

Fiche action

Axe 1

Lieu de vie, lieu d'envie

LEVIER 1 – Formaliser notre vision de la vie sociale et individualiser l'accompagnement

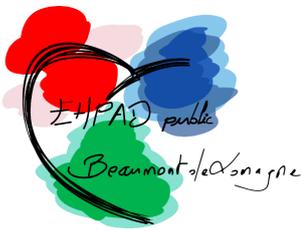
Objectif 1.1.2. Valoriser la parole des personnes âgées et le rôle du CVS

Pilotes : Responsable animation et vie sociale

Contexte et ambition

Impact

Echéance : Toute la durée du PE	
Moyens – Ressources	Indicateurs -



Projet d'établissement 2024-2028

Fiche action

Axe 1

Lieu de vie, lieu d'envie

LEVIER 1 – Formaliser notre vision de la vie sociale et individualiser l'accompagnement

Objectif 1.1.3. Interroger le langage et le nom de l'établissement

Pilote : Psychologue

Contexte

Les dénominations et termes utilisés dans l'établissement peuvent être inspirés du secteur sanitaire ou d'organisations hospitalières. Certains mots peuvent être dégradants, stigmatisants ou discriminatoires envers les personnes accueillies.

L'établissement doit s'interroger sur le lexique du quotidien mais également sur le nom même de l'établissement.

Impact

Valoriser l'accompagnement de nos aînés en transformant le regard que nous avons sur eux / Adaptation aux changements facilités / Décloisonner l'établissement, le rendant ainsi plus acceptable, moins hospitalier et plus proche d'un chez soi / Valoriser l'image de l'établissement, l'amenant sur un lieu de vie similaire à ce que nos aînés connaissent.

Concrètement

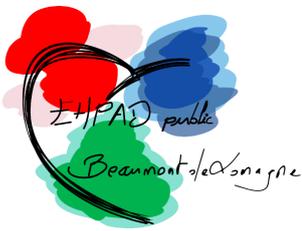
Echéance : Fin 2027

Moyens – Ressources

Publications du Conseil de l'âge, documents de l'AD-PA, publications de l'Anesm, Etude menée par la fondation Korian « changeons les mots pour transformer le regard sur les aînés ». Formation « mise en pratique ».

Indicateurs

- Nombre de formations Flashs
- Un questionnaire sur mesure
- Mesure de l'impact des formations sur le quotidien : questionnaire soignant avant et après.



Projet d'établissement 2024-2028

Fiche action

Axe 1

Lieu de vie, lieu d'envie

LEVIER 1 – Formaliser notre vision de la vie sociale et individualiser l'accompagnement

Objectif 1.1.4. Penser l'ameublement et l'aménagement comme au domicile

Pilotes : Responsable du cadre de vie

Contexte

L'envie de vivre et de travailler dans un environnement à la décoration chaleureuse « comme à la maison » et prendre le contrepied d'une ambiance médicale et hospitalière.

Prendre soin de l'environnement, le maintenir propre, l'entretenir pour s'y sentir bien afin de maintenir le désir d'y vivre, d'y travailler et d'inciter aux visites.

Se sentir fiers de travailler dans un « Ehpad pas comme les autres »

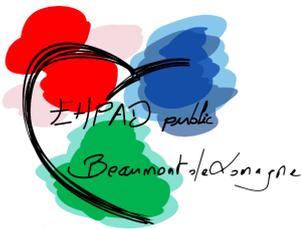
Générer une ambiance positive

Impact

Valoriser l'image de l'établissement, réduire la vétusté des locaux, fidéliser les agents, favoriser le bien-être de tous, susciter l'envie de venir vivre chez nous.

Concrètement

Echéance : Toute la durée du PE	
Moyens – Ressources Conseil de la vie sociale, Service technique, Hôtellerie, animation, direction, ensemble des agents et résidents.	Indicateurs - Questionnaire d'opinion.



Projet d'établissement 2024-2028

Fiche action

Axe 1

Lieu de vie, lieu d'envie

LEVIER 2 – Proposer des moments de vie de qualité

Objectif 1.2.5. Poursuivre l'innovation et l'amélioration de la qualité de la cuisine

Pilotes : Gestionnaire et chef de cuisine

Contexte et ambition

Vivre pour manger et pas manger pour vivre !

Maintenir la qualité et valoriser le travail de la cuisine.

La cuisine est excentrée des résidences. Leur travail et les normes sont méconnues des résidents et des agents.

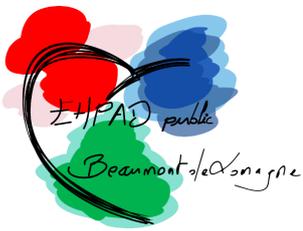
Surprendre et maintenir la joie de vivre par l'assiette

Impact

Augmenter le plaisir des résidents et des équipes. Valorisation du travail de la cuisine.

Concrètement

Echéance : Toute la durée du PE	
Moyens – Ressources Logiciel Nona, pesée.	Indicateurs <ul style="list-style-type: none">- Retours par les fiches de satisfaction et questionnaires d'opinion (Ehpad et portage)- Retours en commission de restauration et CVS- Respect des critères EGALIM



Projet d'établissement 2024-2028

Fiche action

Axe 1

Lieu de vie, lieu d'envie

LEVIER 2 – Proposer des moments de vie de qualité

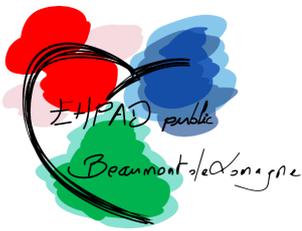
Objectif 1.2.6. Diversifier les moments de convivialité et de fête

Pilote : Responsable animation et vie sociale

Contexte et ambition

Impact

Echéance : Toute la durée du PE	
Moyens – Ressources	Indicateurs -



Projet d'établissement 2024-2028

Fiche action

Axe 1

Lieu de vie, lieu d'envie

LEVIER 2 – Proposer des moments de vie de qualité

Objectif 1.2.7. Renforcer les échanges et maintenir les liens sociaux

Pilote : Responsable animation la vie sociale

Contexte et ambition

Faire venir les familles, visiteurs et curieux. « Aller vers ».

Faire connaître et reconnaître l'établissement

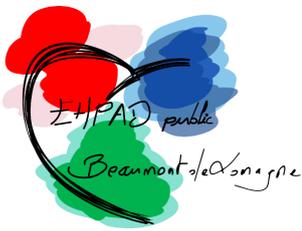
Impact

Maintenir un lien avec la ville

Trouver des sources d'animation et de vie sociale différentes

Concrètement

Echéance : Toute la durée du PE	
Moyens – Ressources	Indicateurs <ul style="list-style-type: none">- Nouvelles conventions signées- Sorties extérieures organisées- Nouvelles bénévoles



Projet d'établissement 2024-2028

Fiche action

Axe 2

Le soin au service de l'autonomie



LEVIER 3 – Améliorer les accompagnements spécifiques

Objectif 2.3.8. Améliorer l'accompagnement des résidents et des proches à la fin de vie

Pilote : Cadre de santé de Daudignon

Contexte et ambition

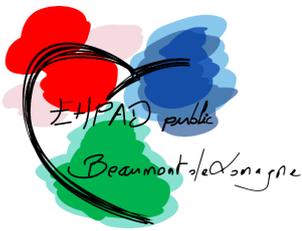
S'interroger sur nos pratiques pour améliorer l'accompagnement du résident et de ses proches lors des derniers instants

Impact

Améliorer nos prises en charge et accompagnement des résidents en fin de vie ainsi que de leurs proches

Concrètement

Echéance : Fin 2025	
Moyens – Ressources Agents, psychologue, partenaires externes, association spécialisées, médecins traitants	Indicateurs <ul style="list-style-type: none">- Nombre d'appel à l'IDE de nuit pour PEC fin de vie- Nombre d'appel au 15 sur PEC fin de vie- Satisfaction des familles



Projet d'établissement 2024-2028

Fiche action

Axe 2

Le soin au service de l'autonomie



LEVIER 3 – Améliorer les accompagnements spécifiques

Objectif 2.3.9. Adapter l'accompagnement aux personnes handicapées vieillissantes

Pilotes : Cadres de santé

Contexte et ambition

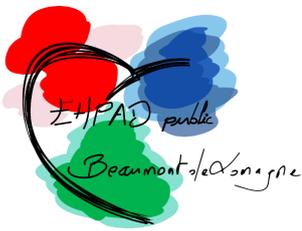
Les personnes handicapées vieillissantes (PHV) sont accueillies dans notre établissement. L'accompagnement proposé peut ne pas répondre à leur demande pour différentes raisons : encadrement moindre que ce qu'ils ont pu connaître auparavant, plus jeunes, envies différentes, ... Il s'agit d'adapter notre accompagnement pour proposer un cadre de vie plus en adéquation avec les besoins exprimés. Il s'agit également d'être proactif pour rechercher des financements supplémentaires.

Impact

Favorise une meilleure inclusion / Satisfaire les demandes / Soutenir et aider les équipes

Concrètement

Echéance : Fin 2026	
Moyens – Ressources Agents, professionnels libéraux, structures médico-sociales de département, Conseil départemental, plan de formation	Indicateurs - Nombre d'agents formés sur cette thématique



Projet d'établissement 2024-2028

Fiche action

Axe 2

Le soin au service de l'autonomie



LEVIER 3 – Améliorer les accompagnements spécifiques

Objectif 2.3.10. Faire une cartographie des partenariats existants

Pilote : Direction

Contexte et ambition

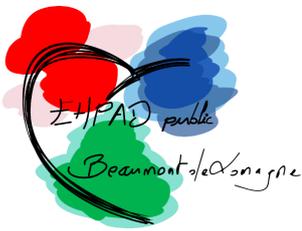
L'établissement s'appuie sur de nombreux partenaires pour accomplir ses missions : établissements sanitaires, médico-sociaux, associations, dispositifs de coordination, ... Les partenaires sont nombreux mais ne sont pas toujours bien identifiés par les professionnels. Lorsqu'ils le sont, les modalités de contact doivent être opérationnelles.

Impact

Faciliter l'intervention des partenaires en soutien des équipes. Fluidifier les échanges.

Concrètement

Echéance : Fin 2025	
Moyens – Ressources	Indicateurs <ul style="list-style-type: none">- Nombre de partenaires référencés- Nombre de contacts annuels initiés



Projet d'établissement 2024-2028

Fiche action

Axe 2

Le soin au service de l'autonomie

LEVIER 3 – Améliorer les accompagnements spécifiques

Objectif 2.3.11. Renforcer la bientraitance et impulser une réflexion éthique

Pilotes : Cadres de santé et psychologue

Contexte et ambition

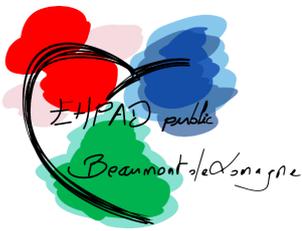
Notre morale, nos valeurs ou encore nos sentiments, sont sans cesse questionnés dans notre quotidien. La création d'un espace permettant d'intégrer la réflexion éthique dans la pratique, au bénéfice de la personne accompagnée, des agents et des familles, doit être recherché.

Impact

Améliorer la qualité de nos pratiques / Amener les soignants à avoir une réflexion sur des thématiques / Proposer des soins individualisés aux résidents

Concrètement

Echéance : Toute la durée du PE	
Moyens – Ressources Agents, professionnels libéraux, structures médico-sociales de département, CVS, plan de formation, DAC82 et autres partenaires	Indicateurs -Nombre de comités d'éthique ; -Nombre de participant



Projet d'établissement 2024-2028

Fiche action

Axe 2

Le soin au service de l'autonomie

LEVIER 4 – Garantir la qualité et la sécurité des soins

Objectif 2.4.12. Développer les formations interne et formations flash

Pilotes : Cadre de santé des Cordeliers

Contexte et ambition

Valoriser les compétences des agents et les diffuser, notamment lorsqu'ils ont participé à une formation.

Améliorer la qualité de la prise en soin des résidents et leur accompagnement en développant une culture professionnelle commune.

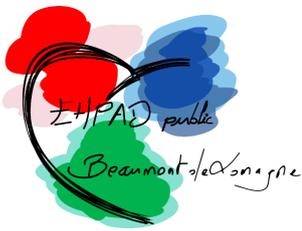
Impact

Contribuer au développement personnel et professionnel des agents

Approfondir des connaissances, acquérir la maîtrise de nouvelles techniques de soins, renforcer les compétences des agents.

Concrètement

Echéance : Toute la durée du PE	
Moyens – Ressources Les agents référents, le plan de formation de l'établissement, les partenaires (EMH, Equipe mobile soins palliatifs et douleur, EMPPA, DAC82.), la référente qualité, la psychologue, l'encadrement.	Indicateurs <ul style="list-style-type: none">- Nombre de réunions flashes- Nombre d'agents qui assistent aux formations/réunions- Nombre d'agents qui réalisent des formations/réunions



Projet d'établissement 2024-2028

Fiche action

Axe 2

Le soin au service de l'autonomie

LEVIER 4 – Garantir la qualité et la sécurité des soins

Objectif 2.4.13. Dynamiser et pérenniser la démarche qualité et la gestion des risques

Pilote : Référente qualité

Contexte et ambition

S'interroger sur nos pratiques afin de s'améliorer, être dans une démarche d'amélioration continue de la qualité. Respect des normes et réglementations.

Une organisation qui permette à l'établissement de connaître les besoins et attentes des résidents, des familles, des agents afin d'y répondre et d'améliorer leur intégration, leur vie sociale, leur santé. Prévenir toute forme de maltraitance.

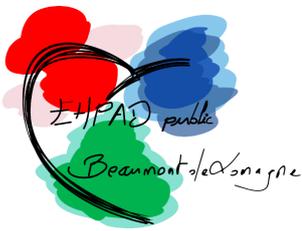
Impact

Dynamiser la démarche qualité, fédérer les professionnels.

Valoriser l'accompagnement, les mesures et actions correctives mises en place

Concrètement

Echéance : Toute la durée du PE	
Moyens – Ressources Conseil de la vie sociale, Service technique, Hôtellerie, animation, direction, ensemble des agents et résidents.	Indicateurs <ul style="list-style-type: none">- Questionnaire d'opinion.- Nombre d'EPP réalisés- Nombre d'audits



Projet d'établissement 2024-2028

Fiche action

Axe 2

Le soin au service de l'autonomie



LEVIER 4 – Garantir la qualité et la sécurité des soins

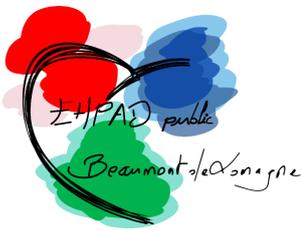
Objectif 2.4.14. Formaliser le recueil et le traitement des EI et EIG

Pilote : Référente qualité

Contexte et ambition

Impact

Echéance : Fin 2024	
Moyens – Ressources	Indicateurs



Projet d'établissement 2024-2028

Fiche action

Axe 3



Une organisation au service de notre ambition

LEVIER 5 – Affirmer la responsabilité sociale et environnementale de l'établissement

Objectif 3.5.15. Optimiser la politique achat et la logistique

Pilote : Direction

Contexte et ambition

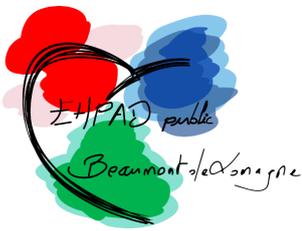
L'établissement a identifié un défaut de structuration sur la politique achat. Si les règles de la commande publique sont respectées, elles sont toujours contraignantes à mettre en œuvre notamment sur des secteurs où les entreprises sont peu nombreuses ou très sollicitées. Les deux sites rendent pour le moment plus difficiles l'uniformisation des achats. La question de la logistique entre chaque site et à l'intérieur de ceux-ci doit également être interrogée par le prisme de la pénibilité, de l'opportunité et du coût.

Impact

Recherche de réduction des dépenses et d'uniformisation des pratiques.
Diminution de la pénibilité de la fonction logistique. Amélioration du service rendu aux équipes.

Concrètement

Echéance : Fin 2025	
Moyens – Ressources	Indicateurs <ul style="list-style-type: none">- Document synthétique élaboré- Mise en place de formations auprès de l'encadrement



Projet d'établissement 2024-2028

Fiche action

Axe 3



Une organisation au service de notre ambition

LEVIER 5 – Affirmer la responsabilité sociale et environnementale de l'établissement

Objectif 3.5.16. Réduire, réutiliser, recycler, jeter : mieux gérer nos déchets

Pilotes : Responsable des ressources humaines

Contexte et ambition

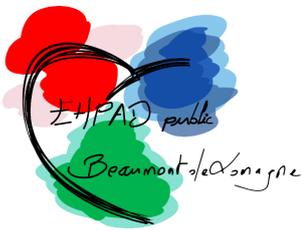
L'objectif est de se projeter vers un avenir responsable, en appliquant les principes du développement durable, à savoir : « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs ».
Pour cela nous allons travailler sur nos déchets avec pour mission de réduire, réutiliser, recycler et en dernier recours jeter.

Impact

Améliorer l'image de l'établissement
Développer la marque employeur
Générer des économies en consommant de manière juste

Concrètement

Echéance : Fin 2026	
Moyens – Ressources Logiciel Nona – Balance de pesée SMEEOM	Indicateurs - Pesée des restes alimentaires



Projet d'établissement 2024-2028

Fiche action

Axe 3



Une organisation au service de notre ambition

LEVIER 5 – Affirmer la responsabilité sociale et environnementale de l'établissement

Objectif 3.5.17. Valoriser et exploiter le patrimoine existant

Pilote : Direction

Contexte et ambition

L'établissement exploite des bâtiments rénovés en 2006 et 2010. Il dispose également d'un foncier bâti important. Il convient de mener une réflexion pour valoriser l'existant et exploiter les immeubles actuellement désaffectés.

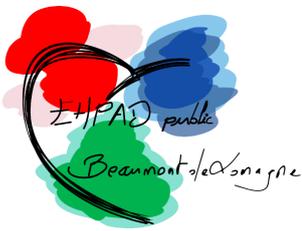
La création d'une UVP, l'utilisation de l'ancien Dunant et des maisons rue de l'Eglise sont autant d'opportunités d'adapter l'offre proposée aux personnes âgées.

Impact

Assurer un meilleur accompagnement par une adaptation des locaux. Faciliter le travail des équipes. Améliorer le cadre de vie et de travail.

Concrètement

Echéance : Toute la durée du PE	
Moyens – Ressources Logiciel Nona – Balance de pesée SMEEOM	Indicateurs - Pesée des restes alimentaires



Projet d'établissement 2024-2028

Fiche action

Axe 3



Une organisation au service de notre ambition

LEVIER 6 - Renforcer l'attractivité de l'établissement

Objectif 3.6.18. Accélérer les actions en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail

Pilotes : Direction et responsable des ressources humaines

Contexte et ambition

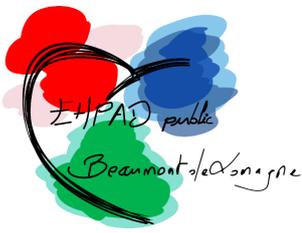
La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés, et la qualité du service rendu. Le principe de l'approche est basé sur l'engagement des acteurs dans l'action. L'ambition de cette fiche action est de prendre soin psychologiquement et physiquement de ceux qui prennent soin quotidiennement de nos résidents. L'objectif est de donner le sourire à tous les agents pour qu'ils puissent venir travailler avec plaisir.

Impact

Fidéliser le personnel et réduire le turn over / Améliorer la marque employeur / Réduire les accidents du travail / Impliquer les équipes dans leur quotidien

Concrètement

Echéance : Toute la durée du PE	
Moyens – Ressources Agents, représentants du personnel, Analyse des événements indésirables et accidents en instance et en CREX.	Indicateurs <ul style="list-style-type: none"> - Evolution de l'absentéisme - Postes vacants (plus de deux mois) - Nombre d'AT - Baromètre social



Projet d'établissement 2024-2028

Fiche action

Axe 3

Une organisation au service de notre ambition

LEVIER 6 - Renforcer l'attractivité de l'établissement

Objectif 3.6.19. Poursuivre les démarches positives d'accueil des agents et stagiaires

Pilotes : Responsable et gestionnaire des ressources humaines

Contexte et ambition

Impact

Echéance : Toute la durée du PE	
Moyens – Ressources	Indicateurs

Axe 3

Une organisation au service de notre ambition

LEVIER 6 - Renforcer l'attractivité de l'établissement

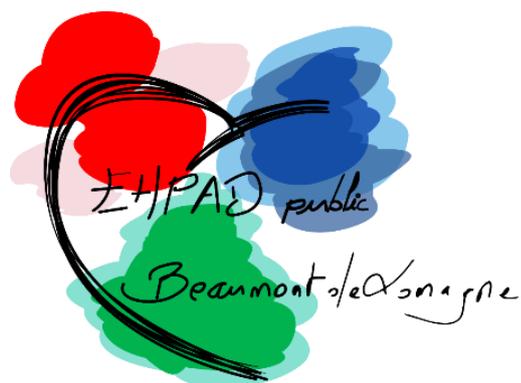
Objectif 3.6.20. Consolider la formation et l'accompagnement aux études promotionnelles

Pilotes : Responsable des ressources humaines

Contexte et ambition

Impact

Echéance : Toute la durée du PE	
Moyens – Ressources	Indicateurs



Ehpad public de Beaumont de Lomagne

BP 53

82 500 Beaumont de Lomagne

Les Cordeliers

10, rue Despeyrous

Daudignon

10 bis, rue Mauran

05 63 26 15 30

www.ehpad-public-beaumont.com

