

DANS LES COULISSES DE LA RÉSIDENCE

DÉCEMBRE 2025

RÉSIDENCE RETRAITE DU CINÉMA ET DU SPECTACLE



EDITO

CHÈRES FAMILLES, CHERS
PROFESSIONNELS,

L'ANNÉE 2025 S'EST ACHEVÉE IL Y A QUELQUES JOURS, LAISSANT DERRIÈRE ELLE DE NOMBREUX MOMENTS DE PARTAGE ET DE CONVIVIALITÉ AU SEIN DE LA RÉSIDENCE, NOTAMMENT À L'OCCASION DES FÊTES DE NOËL.

CES TEMPS FORTS ONT ÉTÉ L'OCCASION DE SOURIRES ET D'INSTANTS PRÉCIEUX VÉCUS ENSEMBLE. ILS N'AURAIENT PAS ÉTÉ POSSIBLES SANS L'ENGAGEMENT QUOTIDIEN DES PROFESSIONNELS, QUE NOUS TENONS À REMERCIER TRÈS SINCÈREMENT, NI SANS LA PRÉSENCE ET L'IMPLICATION DES BÉNÉVOLES, DONT LA CONTRIBUTION EST ESSENTIELLE À LA VIE DE L'ÉTABLISSEMENT. NOUS ADRESSONS ÉGALEMENT NOS REMERCIEMENTS AUX FAMILLES, POUR LEUR CONFIANCE ET LEUR PARTICIPATION TOUT AU LONG DE L'ANNÉE.

EN CE DÉBUT D'ANNÉE 2026, NOUS SOUHAITONS VOUS ADRESSER NOS MEILLEURS VŒUX : QUE CETTE NOUVELLE ANNÉE SOIT PLACÉE SOUS LE SIGNE DE LA SANTÉ, DE LA SÉRÉNITÉ ET DE LA CONTINUITÉ DES LIENS QUI NOUS UNISSENT AU QUOTIDIEN AUTOUR DES RÉSIDENTS.

NOUS VOUS SOUHAITONS À TOUTES ET À TOUS UNE TRÈS BELLE ANNÉE 2026.



SOMMAIRE

EDITO

RETOUR SUR LES MOMENTS FORTS DE NOVEMBRE

LES ÉVÉNEMENTS À VENIR EN DÉCEMBRE.

REGARDS DE TERRAIN : MME ROUILLARD ZOHRA -ASH

POINT QUALITÉ & GESTION DES RISQUES —

- CIRCUIT DU MÉDICAMENT

ZOOM DU LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT

- PARCOURS DE SANTÉ ET ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-SOIGNANT
- GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET ORGANISATION INTERNE

POINT INFOS —

- SIGNALÉTIQUE : UN PROJET COLLECTIF AU SERVICE DE TOUS
- MISE À JOUR DES DOCUMENTS FONDAMENTAUX DE LA RÉSIDENCE
- FORMATIONS AFGSU : SE PRÉPARER AUX URGENCES POUR MIEUX ACCOMPAGNER
- COMPTE RENDU CAFÉ ÉTHIQUE DU 17/11





retour sur LE MOIS DE DÉCEMBRE

RETOUR SUR LES FÊTES DE FIN D'ANNÉE

RETOUR SUR LES FÊTES DE FIN D'ANNÉE LES 16 ET 19 DÉCEMBRE, LA RÉSIDENCE A CÉLÉBRÉ LES FÊTES DE FIN D'ANNÉE DANS UNE AMBIANCE CHALEUREUSE ET CONVIVIALE.

PRÈS DE 170 PERSONNES ÉTAIENT RÉUNIES LE 16 DÉCEMBRE ET 75 PERSONNES LE 19 DÉCEMBRE.

CES TEMPS FORTS ONT ÉTÉ MARQUÉS PAR UN REPAS DE QUALITÉ ET UNE EXCELLENTE COLLABORATION AVEC NOS PRESTATAIRES DE RESTAURATION, CONTRIBUANT PLEINEMENT À LA RÉUSSITE DE CES MOMENTS DE PARTAGE.

POUR LE PLUS GRAND PLAISIR DE TOUS, LE PÈRE NOËL N'ÉTAIT AUTRE QUE NOTRE MÉDECIN COORDINATEUR, QUI A TENU À SE JOINDRE AUX FESTIVITÉS.



ÉVALUATION ET CERTIFICATION

DÉBUT DÉCEMBRE, NOUS AVONS REÇU À NOUVEAU L'EXPERT QUALITÉ, EN PRÉPARATION DE LA CERTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT PAR DES ÉVALUATEURS EXTERNES, PRÉVUE DU 27 AU 30 JANVIER. CETTE ÉVALUATION PERMETTRA DE VÉRIFIER SI LA RÉSIDENCE RETRAITE DU CINÉMA ET DU SPECTACLE RÉPOND POSITIVEMENT À 157 CRITÈRES PORTANT SUR LA BIEN-TRAITANCE, LES SOINS, LES DROITS DES RÉSIDENTS ET D'AUTRES ASPECTS ESSENTIELS. À L'ISSUE DE CETTE DÉMARCHE, UNE NOTE (A À E) SERA ATTRIBUÉE ET AFFICHÉE PUBLIQUEMENT DANS LES MOIS À VENIR.



retour sur LE MOIS DE DÉCEMBRE

1 MOIS, 1 DROIT

DÉCEMBRE A MARQUÉ LE DERNIER TEMPS D'ÉCHANGE "1 MOIS, 1 DROIT". CES RENCONTRES PERMETTAIENT DE PRÉSENTER LES DIFFÉRENTS DROITS DE LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE ACCUEILLIE. NOUS Y ABORDIONS LES BONNES PRATIQUES, LES MAUVAISES PRATIQUES À ÉVITER, AINSI QUE LES RÉFLEXIONS ÉTHIQUES QUE CES DROITS NOUS ÉVOQUENT. CES TEMPS ÉTAIENT OUVERTS AUX RÉSIDENTS, FAMILLES ET PROFESSIONNELS, ET ONT GLOBALEMENT ÉTÉ TRÈS APPRÉCIÉS.

DANS LES JOURS À VENIR, TOUS LES COMPTES RENDUS SERONT AFFICHÉS DANS LES ÉTAGES POUR PERMETTRE À CHACUN DE LES CONSULTER.



**FRANCE
ALZHEIMER**
& MALADIES APPARENTÉES

85 ANS

FIN DES FORMATIONS AIDANTS – FRANCE ALZHEIMER

LA DERNIÈRE SESSION DE FORMATION POUR LES AIDANTS, ANIMÉE EN COLLABORATION AVEC FRANCE ALZHEIMER, S'EST DÉROULÉE AVEC UN TEMPS D'ÉCHANGE ENRICHISSANT AVEC LA PSYCHOLOGUE.

C'EST TOUJOURS UN PLAISIR DE TRAVAILLER AVEC FRANCE ALZHEIMER, ET DE CONTRIBUER À SOUTENIR ET ACCOMPAGNER LES PROCHES DANS LEUR RÔLE D'AIDANT.

JANVIER
2026

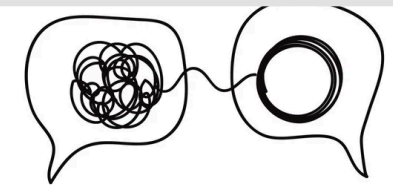
Agenda des événements

DIMANCHE 04	CONCERT VARIÉTÉ FRANCAISE
MARDI 06	FÊTE DES ANNIVERSAIRES DU MOIS DE DÉCEMBRE
JEUDI 08	MÉDIATION ANIMALE
VENDREDI 09	DÉGUSTATION DE LA GALETTE
DIMANCHE 11	CONCERT VARIÉTÉ FRANCAISE
JEUDI 15	RENCONTRE INTERGÉNÉRATIONNELLE
VENDREDI 16	FORMATION ÉVACUATION INCENDIE
DIMANCHE 18	CONCERT ACCORDÉON
LUNDI 19	CAFÉ ETHIQUE
MERCREDI 21	FORMATION ÉVACUATION INCENDIE
JEUDI 15	RENCONTRE INTERGÉNÉRATIONNELLE
VENDREDI 23	EXCERCICE D'ÉVACUATION
SAMEDI 24	CONCERT VARIÉTÉ FRANCAISE
MMJV-27-28-29-30	EVALUATION EXTERNE
JEUDI 29	MESSE



PROJECTEUR SUR

LES REGARDS DE TERRAIN



LE MOT DE LA PSYCHOLOGUE

IL N'EST JAMAIS SIMPLE DE PRÉSENTER EN QUELQUES LIGNES L'ENSEMBLE DE MES MISSIONS, TANT LA RICHESSE ET LA DIVERSITÉ DE LA CLINIQUE EN EHPAD SONT GRANDES.

MON RÔLE CONSISTE À ACCUEILLIR LES RÉSIDENTS ET À LES ACCOMPAGNER DANS LEUR QUOTIDIEN EN INSTITUTION. JE RENCONTRE TOUS LES RÉSIDENTS ET LES VOIS RÉGULIÈREMENT, SELON LEURS SOUHAITS ET BESOINS. J'ACCOMPAGNE ÉGALEMENT LES FAMILLES QUI LE SOUHAITENT OU EN RESSENTENT LE BESOIN, TOUT EN GARANTISSANT LA CONFIDENTIALITÉ DES ÉCHANGES AVEC LES RÉSIDENTS.

JE NE PRATIQUE PAS DE PSYCHOTHÉRAPIE AU SENS STRICT PUISQUE JE M'INSCRIT DANS LE QUOTIDIEN DE L'INSTITUTION. J'ASSURE UN RÔLE DE COORDINATION, EN ORGANISANT AVEC LE MÉDECIN COORDINATEUR LES RENCONTRES PLURIDISCIPLINAIRES AVEC LES RÉSIDENTS ET/OU LEURS FAMILLES. CELA ME PERMET DE SUIVRE ET COORDONNER LES PROJETS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ (PAP) ET LEUR RECUEIL.

J'ACCOMPAGNE ÉGALEMENT LES ÉQUIPES SOIGNANTES DANS LEURS DIFFICULTÉS FACE AUX PROBLÉMATIQUES RENCONTRÉES AVEC LES RÉSIDENTS, DES "CONSEILS" SUR LA GESTION DES TROUBLES DE L'HUMEUR OU DU COMPORTEMENT, SUR LA COMMUNICATION ETC, AFIN D'AMÉLIORER LA PRISE EN CHARGE ET LE QUOTIDIEN.

JE PROPOSE AUSSI DES FORMATIONS EN INTERNE; ET DIFFÉRENTS TEMPS D'ÉCHANGE. JE REMPLIS ÉGALEMENT CERTAINES ÉCHELLES DANS LES DOSSIERS DES RÉSIDENTS (TESTS DE MÉMOIRE, D'HUMEUR...), MAIS JE NE SUIS PAS UNE GRANDE ADDEPTE DES TESTS TROP STANDARDISÉS, QUI À MON SENS PEUVENT ÉLOIGNER DE LA RICHESSE DE L'ÉCHANGE ET DES INFORMATIONS QUE L'ON PEUT OBTENIR PAR LE DIALOGUE. JE N'AIME PAS QU'UN RESENTI OU UNE CAPACITÉ SOIT RÉDUIT À UN SCORE.

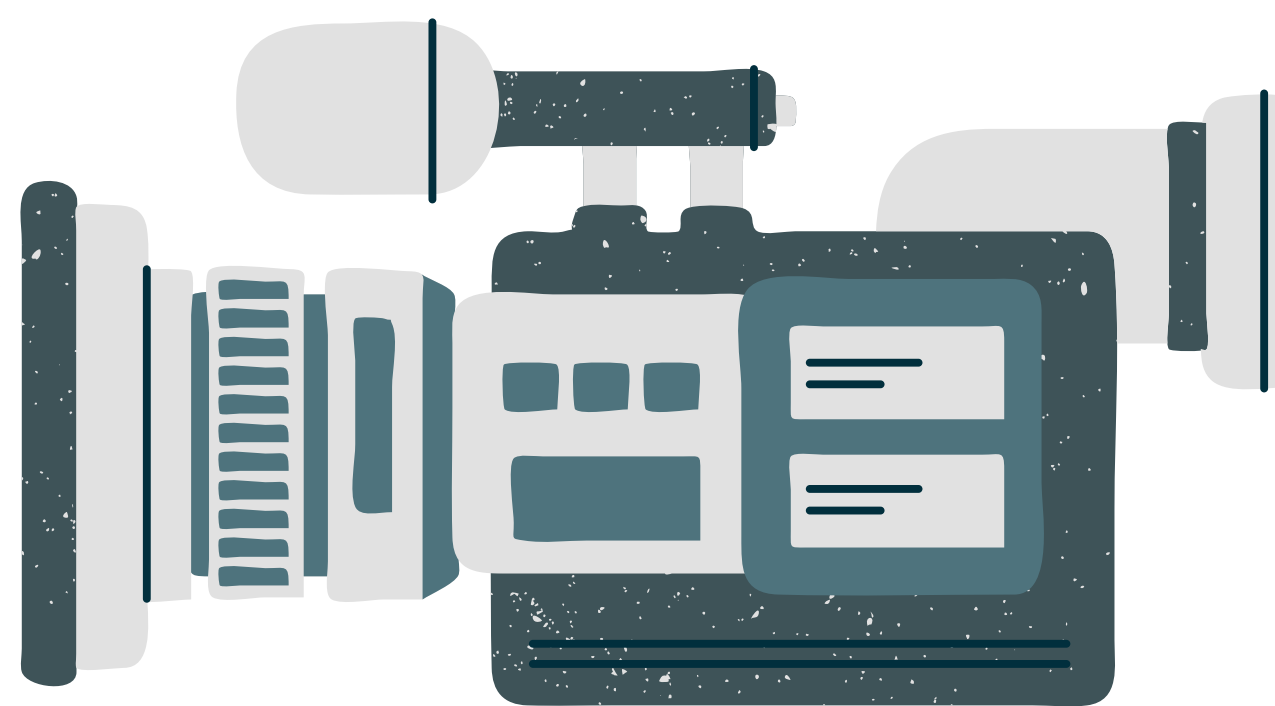
DEPUIS QUELQUES MOIS, J'AI SUIVI UN DU D'ÉTHIQUE, CE QUI ME PERMET D'ANIMER LE CAFÉ ÉTHIQUE CHAQUE MOIS, UN TEMPS D'ÉCHANGES RÉFLEXIFS OUVERT À TOUS. CE QUE J'AIME PARTICULIÈREMENT DANS MON TRAVAIL, C'EST LA RICHESSE DE TOUS LES ÉCHANGES, LE FAIT DE ME REMETTRE EN QUESTION ET D'APPRENDRE CHAQUE JOUR.

ET SURTOUT, N'OUBLIEZ PAS : MON BUREAU EST TOUJOURS OUVERT !

MME SERRE OPHÉLIE

DERRIÈRE LA CAMÉRA

QUALITÉ & GESTION DES RISQUES



ÉVÉNEMENTS INDÉSIRABLES ANALYSE 2025

POUR CLÔTURER L'ANNÉE 2025, NOUS PARTAGEONS AVEC VOUS LES ANALYSES DES ÉVÉNEMENTS INDÉSIRABLES (EI) AINSI QUE DES PLAINTES ET RÉCLAMATIONS, AFIN D'ASSURER UNE MEILLEURE VISIBILITÉ.

CES ANALYSES SONT DISCUTÉES ET PRÉSENTÉES AU CVS, PERMETTANT D'ÉCHANGER ET D'OBTENIR DES PROPOSITIONS DE PLANS D'ACTION. LES COMPTES RENDUS DU CVS SONT QUANT À EUX AFFICHÉS DANS LES POINTS INFOS ET CONSULTABLES DANS LE LUTIN, DISPONIBLE SUR LE PRÉSENTOIR À L'ACCUEIL DE LA RÉSIDENCE.

RÉPARTITION DES TYPES D'ÉVÉNEMENTS INDÉSIRABLES

L'ANALYSE DES ÉVÉNEMENTS INDÉSIRABLES MET EN ÉVIDENCE PLUSIEURS CATÉGORIES PRINCIPALES :

- SÉCURITÉ – IDENTITOVIGILANCE / FERMETURE DES PORTES : 124 EI (CE VOLUME IMPORTANT EST À RELATIVISER, CAR IL INTÈGRE UN EFFET DE MULTIPLICATION : PAR EXEMPLE, UNE PORTE D'UVP RESTÉE OUVERTE CONCERNE POTENTIELLEMENT LES 14 RÉSIDENTS DE L'UNITÉ, CE QUI GÉNÈRE PLUSIEURS DÉCLARATIONS POUR UN MÊME ÉVÉNEMENT.)
- ACTES / SOINS / RÉSIDENT : 25 EI : CES ÉVÉNEMENTS CONCERNENT LES PRATIQUES DE SOINS, LA SURVEILLANCE OU L'ADAPTATION DE L'ACCOMPAGNEMENT.
- MÉDICAMENTS : 15 EI ILS FONT L'OBJET D'UNE VIGILANCE PARTICULIÈRE ET D'ANALYSES SYSTÉMATIQUES.
- CUISINE : 8 EI, DONT 7 SURVENUS AVANT LE CHANGEMENT DE PRESTATAIRE, TRADUISANT UNE AMÉLIORATION NETTE DEPUIS LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU PARTENARIAT.
- AUTRES CATÉGORIES :
 - DISPOSITIFS MÉDICAUX : 2
 - DOSSIER RÉSIDENT : 3
 - RELATION / COMMUNICATION : 3
 - LOGISTIQUE : 2
 - LINGE : 1

CETTE RÉPARTITION MONTRE QUE LES DÉCLARATIONS SONT BIEN UTILISÉES COMME UN OUTIL DE VIGILANCE ET D'AMÉLIORATION, ET NON UNIQUEMENT COMME UN SIGNALEMENT DE DYSFONCTIONNEMENT GRAVE.

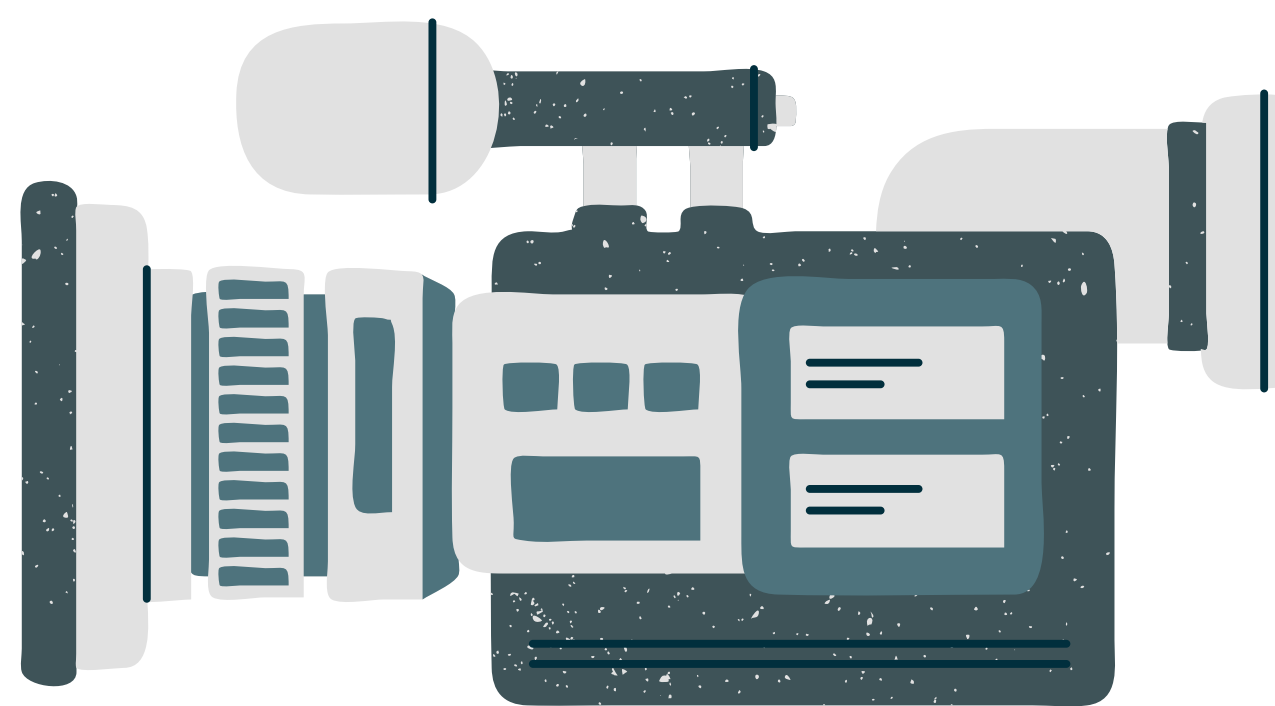
2. MODALITÉS D'ANALYSE DES ÉVÉNEMENTS INDÉSIRABLES

CHAQUE ÉVÉNEMENT INDÉSIRABLE EST ANALYSÉ RÉGULIÈREMENT EN ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE, SELON LA MÉTHODE ALARM, PERMETTANT :

- L'IDENTIFICATION DES CAUSES IMMÉDIATES ET PROFONDES,
- L'ANALYSE DES FACTEURS ORGANISATIONNELS, HUMAINS ET ENVIRONNEMENTAUX,
- LA DÉFINITION DE MESURES CORRECTIVES ADAPTÉES.

DERRIÈRE LA CAMÉRA

QUALITÉ & GESTION DES RISQUES



ÉVÉNEMENTS INDÉSIRABLES ANALYSE 2025

3. EXEMPLES DE PLANS D' ACTIONS MIS EN ŒUVRE

LES ÉVÉNEMENTS ANALYSÉS ONT CONDUIT À DE NOMBREUSES ACTIONS CONCRÈTES, PARMIS LESQUELLES :

- SÉCURITÉ / IDENTITOVIGILANCE
 - RÉVISION DU PROTOCOLE D'IDENTITOVIGILANCE ET DE LA PROCÉDURE D'ADMISSION.
 - INTÉGRATION DE LA PRISE DE PHOTO ET DU RECUEIL DU CONSENTEMENT DANS LA CHECK-LIST D'ENTRÉE.
 - VÉRIFICATION TRIMESTRIELLE DE LA PRÉSENCE DES PHOTOS ET CONSENTEMENTS DANS LES DOSSIERS.
 - FORMATION ET SENSIBILISATION DES PROFESSIONNELS AU DROIT À L'IMAGE, AU CONSENTEMENT ET À L'IDENTITOVIGILANCE.
- SURVEILLANCE ET ACCOMPAGNEMENT DES RÉSIDENTS
 - FORMALISATION D'UNE PROCÉDURE D'OBSERVATION ET DE SUIVI SYSTÉMATIQUE, INCLUANT L'ÉVALUATION DU RISQUE DE FUGUE ET DES CONSIGNES ÉCRITES SUR NETSOINS.
 - PLANIFICATION D'UNE PÉRIODE D'OBSERVATION SPÉCIFIQUE LORS DES NOUVEAUX TRAITEMENTS OU AJUSTEMENTS POST-HOSPITALISATION.
- QUALITÉ DES SOINS ET DES PRATIQUES
 - AUDITS PROGRAMMÉS, NOTAMMENT SUR LE NETTOYAGE ET LA DÉSINFECTION DES FAUTEUILS.
 - FORMATION ET RAPPELS DE BONNES PRATIQUES .
 - SENSIBILISATION DES ÉQUIPES À LA DÉTECTION PRÉCOCE DU MÉCONTENTEMENT DES FAMILLES ET À UNE COMMUNICATION PROACTIVE.

4. LECTURE GLOBALE ET DYNAMIQUE D'AMÉLIORATION CONTINUE

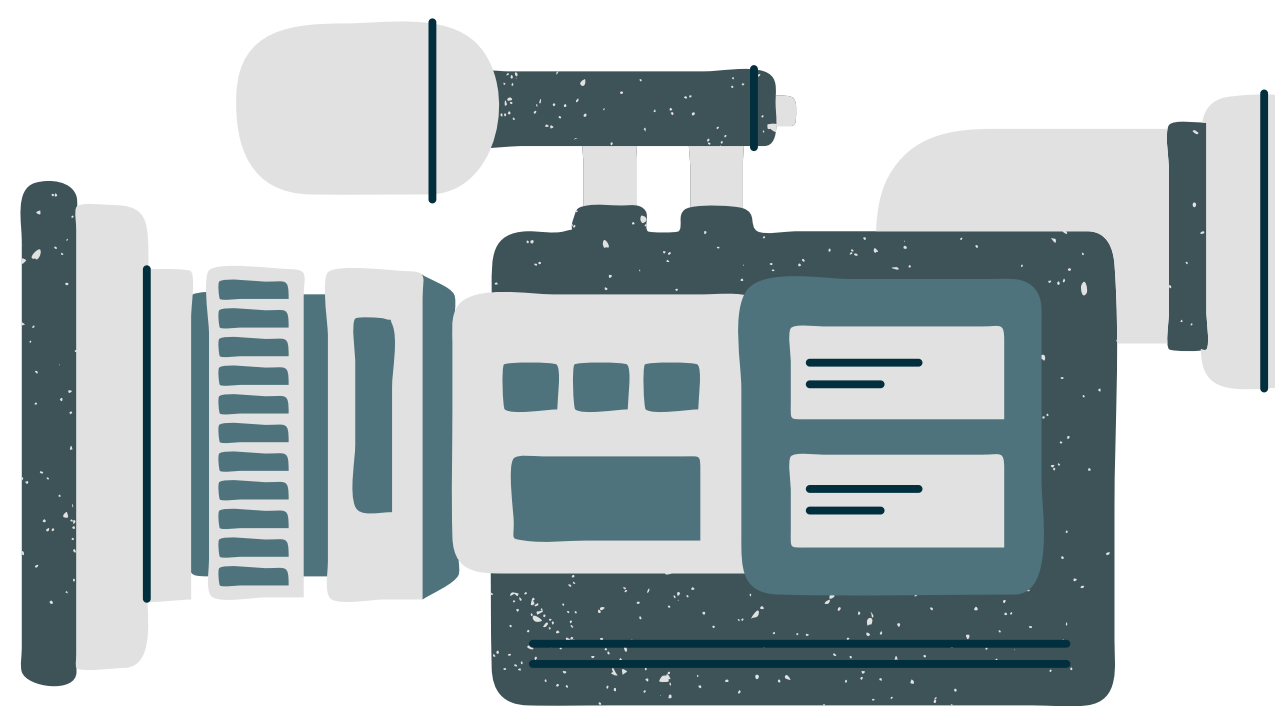
L'ANALYSE DES ÉVÉNEMENTS INDÉSIRABLES MONTRE :

- UNE CULTURE DE DÉCLARATION BIEN INSTALLÉE,
- UNE VOLONTÉ INSTITUTIONNELLE FORTE DE SÉCURISATION DES PRATIQUES,
- UNE TRANSFORMATION DES SIGNALEMENTS EN LEVIERS D'AMÉLIORATION CONTINUE.

LES EI NE SONT PAS EXCLUSIVEMENT ENVISAGÉS COMME DES FAUTES, MAIS COMME DES OPPORTUNITÉS D'APPRENTISSAGE COLLECTIF, AU SERVICE DE LA BIENTRAITANCE, DE LA SÉCURITÉ ET DU RESPECT DES DROITS DES RÉSIDENTS.

DERRIÈRE LA CAMÉRA

QUALITÉ & GESTION DES RISQUES



PLAINTES ET RÉCLAMATIONS ANALYSE 2025

EN 2025, 44 DÉCLARATIONS ONT ÉTÉ SUIVIES, DONT 43 TRAITÉES ET 1 EN COURS, AVEC UN DÉLAI MOYEN DE TRAITEMENT DE 75 JOURS.

ON OBSERVE QUE LES DÉLAIS DE TRAITEMENT ÉTAIENT PLUS LONGS EN DÉBUT D'ANNÉE. CELA S'EXPLIQUE PAR LE FAIT QUE LA POLITIQUE DE TRAITEMENT DES PLAINTES ET RÉCLAMATIONS N'ÉTAIT PAS ENCORE TOTALEMENT RODÉE, ET QUE CERTAINES PROCÉDURES INTERNES N'ÉTAIENT PAS SYSTÉMATIQUEMENT APPLIQUÉES.

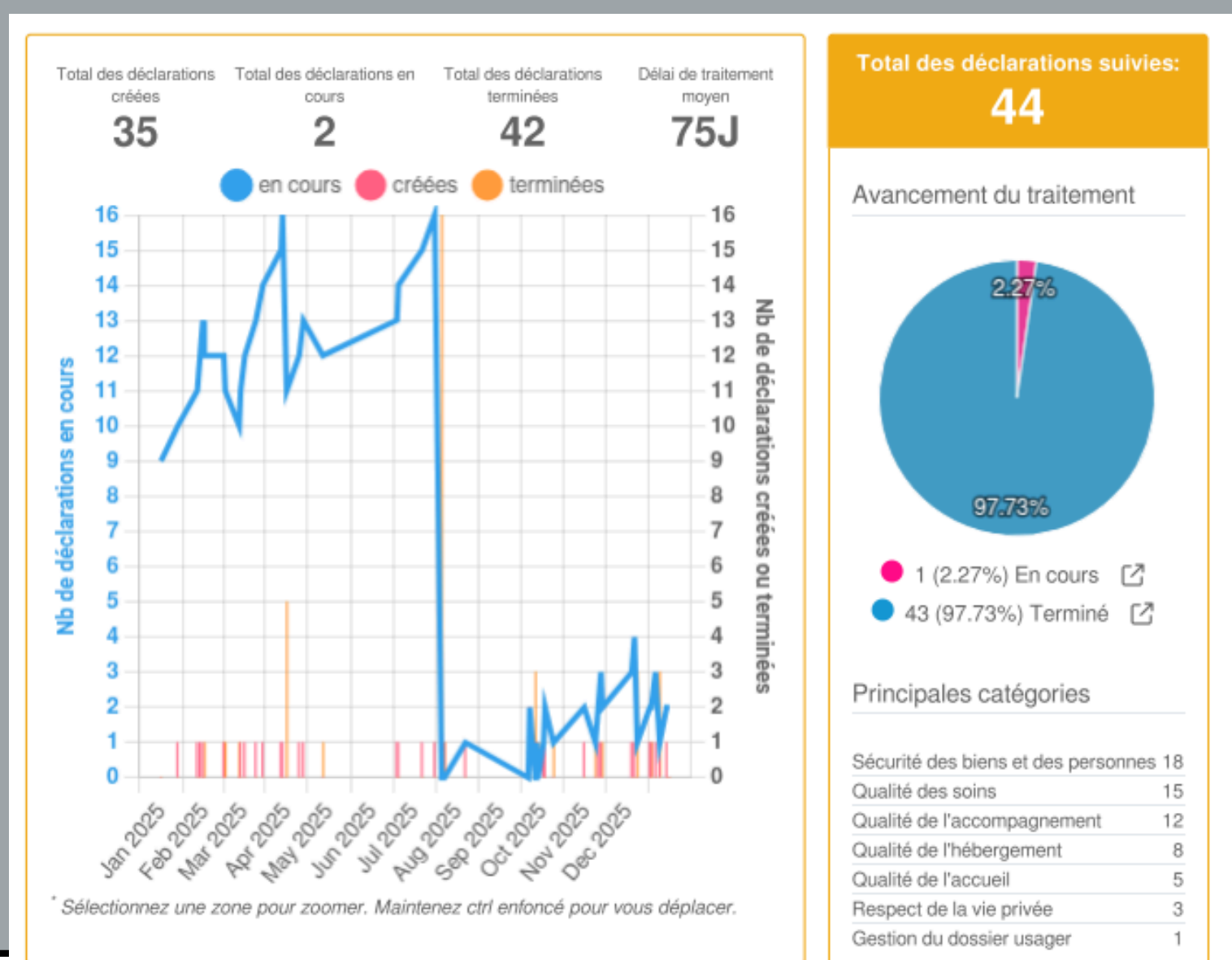
DEPUIS, LE PROCESSUS A ÉTÉ CLARIFIÉ ET SYSTÉMATISÉ, PERMETTANT DE RÉPONDRE À CHAQUE DÉCLARANT ET DE METTRE EN PLACE DES PLANS D'ACTION CORRECTIFS. PARMIS LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE PAR EXEMPLE :

- AMÉLIORATION DE LA COMMUNICATION INTERNE CONCERNANT LA PERTE D'OBJETS AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT.
- RAPPEL DES BONNES PRATIQUES POUR LES TRANSMISSIONS CIBLÉES.
- CONTRÔLE DES CHARIOTS PAR LES ASH AVANT LEUR REMONTÉE DANS LES SERVICES.
- CRÉATION ET APPLICATION D'UNE PROCÉDURE DE GESTION DES PLAINTES ET RÉCLAMATIONS.

POUR RAPPEL :

- TOUTES LES PLAINTES ET RÉCLAMATIONS PEUVENT ÊTRE ENREGISTRÉES PAR L'ENSEMBLE DES PROFESSIONNELS VIA LE LOGICIEL AGEVAL.
- UN RETOUR SYSTÉMATIQUE D'UN MEMBRE DE LA DIRECTION EST RÉALISÉ AUPRÈS DU PORTEUR DE LA PLAINTÉ ET DU RÉDACTEUR.
- LES PLAINTES ET RÉCLAMATIONS SONT ANALYSÉES CHAQUE TRIMESTRE, AFIN D'IDENTIFIER LES AXES D'AMÉLIORATION ET DE RENFORCER LA QUALITÉ DES SOINS ET SERVICES.

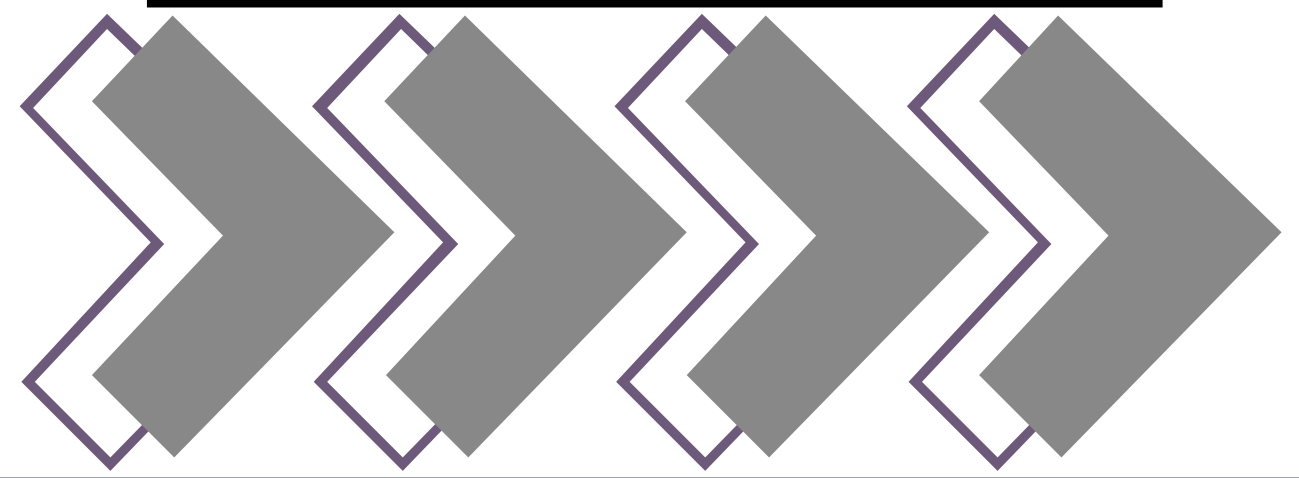
L'ÉVOLUTION SUR L'ANNÉE MONTRE QUE LES RÉPONSES SONT DÉSORMAIS PLUS RAPIDES ET MIEUX STRUCTURÉES, CONTRIBUANT À UNE AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ ET DE LA BIEN-ÊTRE AU SEIN DE LA RÉSIDENCE.



CLAP DE FIN



**LES INFOS PRATIQUES EN BREF AVANT DE
BAISSER LE RIDEAU DU MOIS.**



PRÉSENTATION DE LA CHARTE INCLUSION ET AUTODÉTERMINATION

NOUS VOUS PRÉSENTONS LA CHARTE INCLUSION ET AUTODÉTERMINATION. ELLE VISE À RAPPELER ET FORMALISER NOTRE ENGAGEMENT À RESPECTER L'AUTONOMIE, LES CHOIX ET LA PARTICIPATION DE CHACUN AU SEIN DE LA RÉSIDENCE.

CETTE CHARTE ACCOMPAGNE NOTRE DÉMARCHE DE BIENTRAITANCE ET CONSTITUE UN RÉFÉRENTIEL PRATIQUE POUR GUIDER NOS ACTIONS QUOTIDIENNES.

POUR CEUX QUI SOUHAITENT LA CONSULTER PLUS EN DÉTAIL, LA VOICI; ELLE SERA AFFICHÉ SOUS QUELQUES JOURS DAS LES "POINTS INFOS"

Charte Inclusion et Autodétermination

La RRCS s'engage à accueillir chaque résident dans le respect de sa dignité, de son histoire et de ses besoins spécifiques. Nous affirmons notre volonté de promouvoir l'inclusion, la diversité, l'égalité de traitement et l'autodétermination de chaque personne.

Nos engagements

Respect de la dignité et de la diversité

Nous accueillons chaque résident tel qu'il est, sans distinction de culture, de religion, d'origine, de genre, d'orientation sexuelle ou de situation sociale.

Nous reconnaissons et valorisons l'histoire de vie et les compétences de chacun.

Nous garantissons un environnement sûr, exempt de toute forme de discrimination ou de stigmatisation.

Autodétermination et participation

Chaque résident a le droit de choisir librement ses activités, son rythme de vie et les décisions qui le concernent, dans la mesure de ses capacités.

Nous soutenons la participation active des résidents à la vie de l'établissement et aux projets qui les concernent.

Les instances participatives (conseil des résidents, réunions familles) sont ouvertes et inclusives.

Accessibilité et adaptation

Nous nous engageons à adapter nos services, activités et communications aux besoins de chacun, notamment en cas de handicap sensoriel, moteur ou cognitif.

Les informations importantes sont présentées de manière claire et accessible à tous.

Accompagnement personnalisé

Nous veillons à proposer un accompagnement individualisé, tenant compte des besoins, préférences, choix et rythmes de vie de chaque personne.

Les professionnels sont formés à la bientraitance, à l'autodétermination et à la communication inclusive.

Sensibilisation et formation

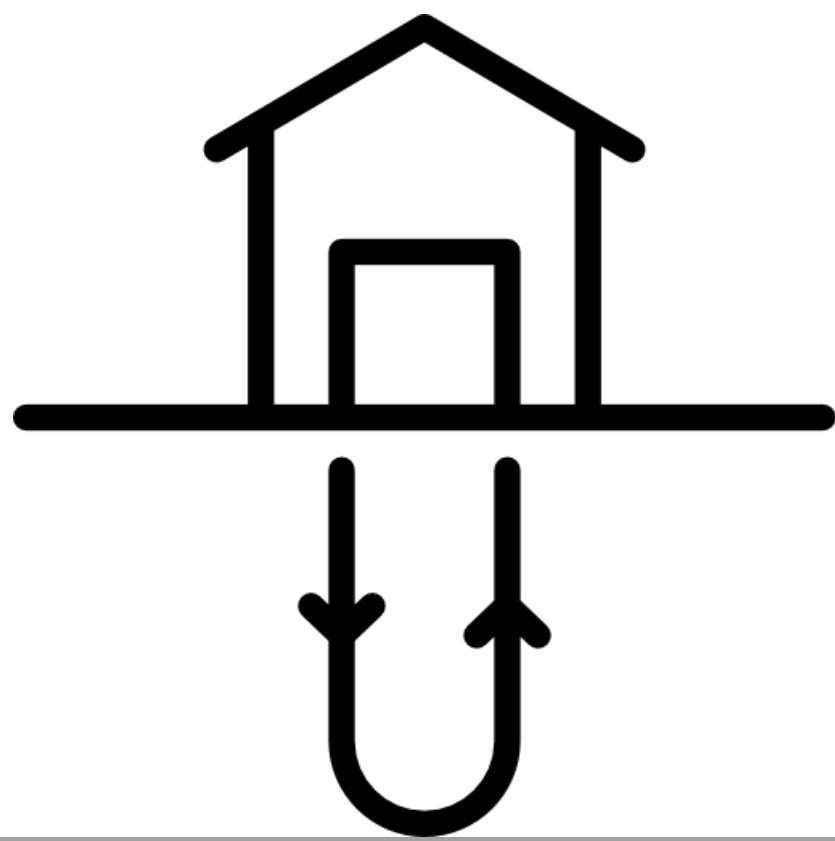
Tous les professionnels et intervenants sont sensibilisés à l'inclusion, à l'autodétermination et à la lutte contre les discriminations.

Des formations régulières sont organisées pour améliorer la qualité relationnelle et l'accessibilité des services.

Dialogue et réclamation

Nous encourageons le dialogue ouvert avec les résidents et leurs proches, afin d'améliorer en continu nos pratiques.

Tout manquement à cette charte peut être signalé via un membre de la direction et sera traité avec sérieux et confidentialité.



TRANSITION VERS LA GÉOTHERMIE

LA RÉSIDENCE S'ENGAGE DANS UNE DÉMARCHE ÉCOLOGIQUE ET DURABLE EN ADOPTANT LA GÉOTHERMIE POUR SON CHAUFFAGE.

CETTE TECHNOLOGIE UTILISE LA CHALEUR NATURELLE DU SOL POUR FOURNIR UNE ÉNERGIE PLUS RESPECTUEUSE DE L'ENVIRONNEMENT, TOUT EN GARANTISSANT UN CONFORT OPTIMAL POUR NOS RÉSIDENTS ET NOS ÉQUIPES.

LES TRAVAUX SONT PRÉVUS À PARTIR DU MOIS DE JANVIER. PENDANT CETTE PÉRIODE, NOUS VEILLERONS À MINIMISER LES DÉSAGRÉMENTS ET À INFORMER RÉGULIÈREMENT CHACUN DE L'AVANCÉE DU PROJET. CETTE TRANSITION S'INSCRIT DANS NOTRE VOLONTÉ CONSTANTE D'AMÉLIORER LE CADRE DE VIE ET LE BIEN-ÊTRE AU SEIN DE LA RÉSIDENCE, TOUT EN CONTRIBUANT À LA RÉDUCTION DE NOTRE EMPREINTE ÉNERGÉTIQUE.

UN AU REVOIR ET UN NOUVEAU DÉPART

APRÈS DE NOMBREUSES ANNÉES DE DÉVOUEMENT ET DE BONS SOINS APPORTÉS À NOTRE RÉSIDENCE, NOUS SOUHAITONS À MANUELA NUNES UN RETRAITE BIEN MÉRITÉE, PLEINE DE JOIE ET DE NOUVEAUX PROJETS. MERCI POUR TOUT CE QUE VOUS AVEZ APPORTÉ À NOTRE ÉQUIPE ET À NOS RÉSIDENTS !

NOUS SOMMES ÉGALEMENT RAVIS D'ACCUEILLIR CARMEN PARPALÉA, QUI REJOINT NOTRE ÉQUIPE EN TANT QUE NOUVELLE GOUVERNANTE. NOUS LUI SOUHAITONS UNE BELLE INTÉGRATION ET BEAUCOUP DE SUCCÈS DANS SES NOUVELLES FONCTIONS.



EN ANNEXE, NOUS VOUS METTONS À DISPOSITION LE COMPTE RENDU DU DERNIER CAFÉ ÉTHIQUE POUR CEUX QUE CELA INTÉRESSE.



COMPTE RENDU DU CAFÉ ÉTHIQUE

DATE : LUNDI 22 DÉCEMBRE ANIMATRICE DE SÉANCE : MME SERRE OPHÉLIE PRÉSENCES : FLORENCE AVOGNON (RÉFÉRENTE ÉTHIQUE – AS), DEUX PROFESSIONNELLES, UN BÉNÉVOLE, UN MEMBRE FAMILLE ET SEPT RÉSIDENTS, SOIT TREIZE PARTICIPANTS AU TOTAL.

INTRODUCTION ET RAPPEL DU CADRE

CE CAFÉ ÉTHIQUE S'EST OUVERT PAR UN RAPPEL DU CADRE : UN ESPACE DE PAROLE LIBRE, RESPECTUEUX ET SÉCURISANT, PERMETTANT À CHACUN – RÉSIDENT, PROFESSIONNEL, PROCHE OU BÉNÉVOLE – D'EXPRIMER SON POINT DE VUE ET SON RESENTI AUTOUR DE QUESTIONS ÉTHIQUES RENCONTRÉES DANS LA VIE QUOTIDIENNE DE L'ÉTABLISSEMENT. L'OBJECTIF N'EST PAS DE TRANCHER OU DE DÉCIDER IMMÉDIATEMENT, MAIS DE RÉFLÉCHIR ENSEMBLE, DE CONFRONTER LES REGARDS ET DE FAIRE ÉMERGER DES PISTES DE COMPRÉHENSION ET D'AMÉLIORATION.

DEUX THÉMATIQUES AVAIENT ÉTÉ INITIALEMENT PRÉVUES POUR CETTE SÉANCE :

- LA QUESTION DE LA ROTATION DES ÉQUIPES PAR SECTEUR
- ET LA NOTION DE CONTENTION.

TOUTEFOIS, AU REGARD DE LA RICHESSE DES ÉCHANGES ET DE L'IMPLICATION DES PARTICIPANTS, LA DISCUSSION S'EST CONCENTRÉE EXCLUSIVEMENT SUR LA PREMIÈRE THÉMATIQUE.

À LA DEMANDE DES RÉSIDENTS PRÉSENTS, IL A ÉTÉ CONVENU QUE LE COMPTE RENDU DE CE CAFÉ ÉTHIQUE SERAIT IMPRIMÉ ET DISTRIBUÉ.

LA QUESTION DE LA ROTATION DES ÉQUIPES PAR SECTEUR

LA RÉFLEXION S'EST INSCRITE DANS LE CONTEXTE ORGANISATIONNEL ACTUEL DE L'ÉTABLISSEMENT. DEPUIS ENVIRON TROIS ANS, LES ÉQUIPES TITULAIRES SONT AFFECTÉES À DES SECTEURS DÉFINIS, AVEC QUELQUES AJUSTEMENTS PONCTUELS RÉALISÉS AU CAS PAR CAS. CETTE ORGANISATION DIFFÈRE DE CELLE QUI EXISTAIT AUPARAVANT, OÙ LES PROFESSIONNELS INTERVENAIENT SUR L'ENSEMBLE DES SECTEURS SANS AFFECTATION FIXE. IL A ÉTÉ PRÉCISÉ QUE LA DISCUSSION PORTAIT UNIQUEMENT SUR LES ÉQUIPES TITULAIRES, ET NON SUR LES REMPLACEMENTS, RECONNUS COMME INÉVITABLES.

LES ÉCHANGES ONT MIS EN LUMIÈRE DES RESENTIS CONTRASTÉS. CERTAINS PROFESSIONNELS ONT EXPRIMÉ LE SOUHAIT DE CHANGER DE SECTEUR LORSQUE CELUI-CI EST PERÇU COMME PARTICULIÈREMENT « LOURD ». CETTE IDÉE A TOUTEFOIS ÉTÉ QUESTIONNÉE COLLECTIVEMENT : NE S'AGIT-IL PAS PARFOIS D'UNE IMPRESSION QUE LA CHARGE SERAIT PLUS LÉGÈRE AILLEURS, ALORS QUE LES DIFFICULTÉS EXISTENT, SOUS DES FORMES DIFFÉRENTES, DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS ?

LE SENTIMENT D'ISOLEMENT A ÉGALEMENT ÉTÉ ÉVOQUÉ. EN EFFET , LE DÉSIR DE CHANGEMENT PEUT TRADUIRE LE BESOIN DE NE PAS RESTER SEUL FACE AUX DIFFICULTÉS. CETTE RÉFLEXION A CONDUIT À SOULIGNER L'IMPORTANCE DE L'ENTRAIDE ENTRE PROFESSIONNELS, LE MANQUE DE SOUTIEN POUVANT ACCENTUER LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL ET LIMITER LA CAPACITÉ À PRENDRE DU REcul.

À L'INVERSE, DE NOMBREUX PARTICIPANTS ONT INSISTÉ SUR LES BÉNÉFICES D'UNE CERTAINE STABILITÉ DES ÉQUIPES. LE FAIT DE RESTER DANS UN MÊME SECTEUR PERMET DE TISSER UNE RELATION DE CONFIANCE AVEC LES RÉSIDENTS, DE MIEUX CONNAÎTRE LEURS HABITUDES, LEURS REPÈRES ET LEURS FRAGILITÉS. CETTE CONTINUITÉ EST VÉCUE COMME SÉCURISANTE, TANT POUR LES RÉSIDENTS QUE POUR LES FAMILLES.

LA QUESTION DES RELATIONS DIFFICILES A ÉGALEMENT ÉTÉ ABORDÉE. IL A ÉTÉ RECONNU QUE, DANS CERTAINES SITUATIONS, UN CHANGEMENT PEUT APPORTER UN APAISEMENT, NOTAMMENT LORSQUE LA RELATION ENTRE UN PROFESSIONNEL ET UN RÉSIDENT EST COMPLEXE. CEPENDANT, PLUSIEURS PARTICIPANTS ONT RAPPELÉ QUE TOUT CHANGEMENT IMPLIQUE UNE PERTE : « ON SAIT CE QUE L'ON PERD, MAIS PAS CE QUE L'ON GAGNE ». RECOMMENCER AILLEURS SUPPOSE DE RECONSTRUIRE UNE RELATION, UN TEMPS D'APPRIVOISEMENT, ET POSE LA QUESTION DE LA PERTINENCE DE MODIFIER UNE ORGANISATION ENTIÈRE POUR UNE DIFFICULTÉ PONCTUELLE.

CES ÉCHANGES ONT CONDUIT À S'INTERROGER SUR LA FORME QUE POURRAIT PRENDRE UNE ÉVENTUELLE ROTATION : DOIT-ELLE ÊTRE GÉNÉRALE OU CIBLÉE ? SYSTÉMATIQUE OU EXCEPTIONNELLE ? À QUELLE FRÉQUENCE ? AUTANT DE QUESTIONS RESTÉES OUVERTES ET VOLONTAIREMENT DISCUTÉES SANS RECHERCHE DE RÉPONSE IMMÉDIATE.

LA NOTION DE NOUVEAUTÉ A ÉTÉ DISCUTÉE DE MANIÈRE AMBIVALENTE. D'UN CÔTÉ, CHANGER DE SECTEUR PEUT APPORTER UN NOUVEAU SOUFFLE, PERMETTRE DE CRÉER DE NOUVEAUX LIENS, D'EXPÉRIMENTER D'AUTRES MODES DE COMMUNICATION ET DE REMETTRE EN QUESTION CERTAINES PRATIQUES. DE L'AUTRE, RESTER LONGTEMPS DANS UN MÊME SECTEUR FAVORISE UNE RELATION APPROFONDIE ET UN ACCOMPAGNEMENT PLUS FIN DES RÉSIDENTS.

CETTE RÉFLEXION A NATURELLEMENT CONDUIT À INTERROGER L'ATTACHEMENT DANS LA RELATION SOIGNANT-SOIGNÉ. CERTAINS ONT ÉVOQUÉ LE FAIT QUE CONNAÎTRE PLUSIEURS RÉSIDENTS POUVAIT ÉVITER UN ATTACHEMENT TROP EXCLUSIF. CETTE IDÉE A ÉTÉ DÉBATTUE : PEUT-ON RÉELLEMENT « TROP S'ATTACHER » ? L'ATTACHEMENT N'EST-IL PAS, AU CONTRAIRE, UN OUTIL DE TRAVAIL ESSENTIEL EN EHPAD, À CONDITION QU'IL RESTE PROFESSIONNEL ET RÉFLÉCHI ?

LA SPÉCIFICITÉ DE L'UVP A FAIT L'OBJET D'UNE ATTENTION PARTICULIÈRE. LES PARTICIPANTS ONT SOULIGNÉ QUE LE CLIMAT Y EST DIFFÉRENT, S'APPARENTANT À UNE FORME DE PETITE COMMUNAUTÉ, ET QUE L'ACCOMPAGNEMENT DES TROUBLES DU COMPORTEMENT NÉCESSITE DES COMPÉTENCES ET UNE APPÉTENCE PARTICULIÈRES. LA QUESTION S'EST POSÉE DE SAVOIR SI LES MÊMES RÈGLES DE ROTATION POUVAIENT S'Y APPLIQUER QUE DANS LES UNITÉS CLASSIQUES, OU S'IL CONVENAIT D'ENVISAGER LE VOLONTARIAT OU L'ADHÉSION PRÉALABLE DES PROFESSIONNELS.

PLUS LARGEMENT, LES DISCUSSIONS ONT ÉTÉ TRAVERSÉES PAR UNE QUESTION CENTRALE : POURQUOI CHANGE-T-ON ? POUR QUI ? EST-CE POUR RÉPONDRE À UNE CONTRAINTE ORGANISATIONNELLE, POUR SOULAGER LES PROFESSIONNELS, OU AVANT TOUT POUR LE BIEN-ÊTRE DES RÉSIDENTS ? QU'EST-CE QUI DOIT PRIMER, ET COMMENT PRENDRE LE TEMPS D'ACCOMPAGNER UN CHANGEMENT SANS LE SUBIR ?

PLACE DES RÉSIDENTS, DES FAMILLES ET VÉCU DU CHANGEMENT

LES RÉSIDENTS ET LES FAMILLES ONT RAPPELÉ L'IMPORTANCE DES REPÈRES HUMAINS. LES FAMILLES S'ATTACHENT ELLES AUSSI AUX PROFESSIONNELS ET ONT BESOIN DE SAVOIR À QUI S'ADRESSER, QUI CONNAÎT BIEN LEUR PROCHE ET SES HABITUDES. POUR LES RÉSIDENTS, ET PLUS ENCORE POUR CEUX PRÉSENTANT DES TROUBLES COGNITIFS, TOUT CHANGEMENT PEUT ÊTRE DÉSTABILISANT ET NÉCESSITE UNE ANTICIPATION ET DES EXPLICATIONS ADAPTÉES.

LA NOTION DE PERTE ET DE DEUIL A ÉMERGÉ (EN FIN DE COMITÉ). LORSQU'UN PROFESSIONNEL QUITTE UN SECTEUR, CERTAINS RÉSIDENTS EN PARLENT COMME D'UNE DISPARITION, UTILISANT UN VOCABULAIRE PROCHE DE CELUI DU DEUIL. LA PERTE D'UN REPÈRE RELATIONNEL EST VÉCUE COMME UNE ÉPREUVE, D'AUTANT PLUS DIFFICILE LORSQUE LE CHANGEMENT N'EST NI PRÉPARÉ NI EXPLIQUÉ.

POSITIONNEMENTS ET PISTES DE CONSENSUS

À L'ISSUE DES ÉCHANGES, PLUSIEURS VOTES ONT ÉTÉ PROPOSÉS AFIN DE RECUEILLIR LE POSITIONNEMENT DES PARTICIPANTS. CES VOTES N'AVAIENT PAS VOCATION À TRANCHER DE MANIÈRE DÉFINITIVE, MAIS À ÉCLAIRER LES TENDANCES ISSUES DU DÉBAT.

FAUT-IL METTRE EN PLACE UN CHANGEMENT DE SECTEUR ?

CONTRE : 8 PARTICIPANTS

POUR : 1 PARTICIPANT

ABSTENTIONS : 3 PARTICIPANTS

FAUT-IL PRIVILÉGIER UN CHANGEMENT AU CAS PAR CAS OU AU VOLONTARIAT ?

POUR : 8 PARTICIPANTS

ABSTENTIONS : 4 PARTICIPANTS

FAUT-IL SYSTÉMATISER LES CHANGEMENTS À FRÉQUENCE RÉGULIÈRE ?

POUR : 2 PARTICIPANTS

CONTRE : 7 PARTICIPANTS

ABSTENTIONS : 3 PARTICIPANTS

LES VOTES RÉALISÉS EN FIN DE SÉANCE N'ONT PAS PERMIS DE DÉGAGER UNE UNANIMITÉ CLAIRE EN FAVEUR D'UNE ROTATION SYSTÉMATIQUE DES ÉQUIPES. EN REVANCHE, ILS ONT MIS EN ÉVIDENCE UNE PRÉFÉRENCE MAJORITAIRE POUR DES CHANGEMENTS PENSÉS AU CAS PAR CAS, ÉVENTUELLEMENT AU VOLONTARIAT, ET NON IMPOSÉS DE MANIÈRE RÉGULIÈRE ET GÉNÉRALISÉE.

UN CONSENSUS S'EST PROGRESSIVEMENT CONSTRUIT AUTOUR DE PLUSIEURS IDÉES FORTES :

- LES PARTICIPANTS ONT SOULIGNÉ LA NÉCESSITÉ DE RENFORCER LE PARTAGE ET L'ENTRAIDE ENTRE PROFESSIONNELS, DE LIMITER LE CLOISONNEMENT ENTRE SECTEURS ET DE PERMETTRE DES SOUTIENS PONCTUELS EN FONCTION DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES. L'IDÉE DE CONSERVER DES RÉFÉRENTS DE SECTEUR, GARANTS DE LA CONFIANCE ET DE LA CONTINUITÉ, TOUT EN OUVRANT DAVANTAGE LES SECTEURS À LA COOPÉRATION, A LARGEMENT ÉTÉ PARTAGÉE.
- IL A ÉGALEMENT ÉTÉ PROPOSÉ DE S'APPUYER DAVANTAGE SUR LA FORMATION POUR FAVORISER LA REMISE EN QUESTION DES PRATIQUES ET L'AMÉLIORATION CONTINUE DES ACCOMPAGNEMENTS.
- LORSQUE DES CHANGEMENTS DE SECTEUR SERAIENT ENVISAGÉS, CEUX-CI DEVRAIENT ÊTRE PROGRESSIFS, ANTICIPÉS, ANNONCÉS EN AMONT ET NE PAS CONCERNER L'ENSEMBLE D'UNE ÉQUIPE SIMULTANÉMENT.

CONCLUSION

CE CAFÉ ÉTHIQUE A PERMIS DE METTRE EN MOTS DES RESENTIS PARFOIS CONTRADICTOIRES, MAIS PROFONDÉMENT ANCRÉS DANS LE SOUCI DU BIEN-ÊTRE DES RÉSIDENTS ET DES PROFESSIONNELS. SANS TRANCHER DE MANIÈRE DÉFINITIVE, LES ÉCHANGES ONT FAIT ÉMERGER UNE ORIENTATION COMMUNE EN FAVEUR DE CHANGEMENTS RÉFLÉCHIS, PROGRESSIFS ET INDIVIDUALISÉS, INTÉGRANT LES BESOINS DES RÉSIDENTS, DES FAMILLES ET DES ÉQUIPES.