



ÉLISE GAMBIER est directrice de La Maison de Jeanne à Villers-Bocage (Calvados). Son établissement de 180 places d'hébergement a reçu le label «Humanitude» en 2018. L'année suivante, elle est devenue présidente de l'association Asshumevie (Association Humanitude Évaluations et Milieux de Vie), créée en 2010. Elle nous explique que la démarche vers cette labellisation est un formidable tremplin pour une meilleure formation des équipes.

HUMANITUDE : EN ROUTE VERS LE LABEL !



Acquérir de nouvelles postures professionnelles (adapter le langage, respecter le consentement des personnes systématiquement, remettre debout les

personnes accueillies...), changer d'attitude notamment vis-à-vis des familles...

En route vers le label de bienveillance «Humanitude» (l'autre nom de la méthode de soin Gineste-Marescotti®), la culture complète de l'établissement change, en l'espace de quelques années, et ce au bénéfice de tous : personnels, personnes âgées, familles... ■

Expliquez-nous ce qu'est Asshumevie.

Élise Gambier. L'association Asshumevie, que je préside depuis quelques années, a été créée par les utilisateurs de la philosophie Humanitude, pour en faire la promotion et échanger les outils développés. En 2011, elle a lancé un label, pour mieux évaluer, constater les évolutions des équipes et des établissements dans leur acquisition de la méthode de soin Gineste-Marescotti®.

Nous avons mis en place une plateforme qui permet une autoévaluation annuelle, grâce à trois cents questions. Lorsqu'on entame sérieusement cette démarche, avec les formations adéquates, il faut compter un minimum de trois ans avant d'envisager demander le label : des experts viennent alors deux ou trois jours sur site pour évaluer les pratiques et décerner (ou pas) le label, pour une durée de cinq ans (il y aura ensuite une visite de suivi à mi-parcours, et des évaluations chaque année via la plateforme). Ils en profitent aussi pour conseiller des plans d'action.

Qu'apporte la méthode Gineste-Marescotti® ?

La méthode Gineste-Marescotti® améliore à la fois les conditions de travail des personnels et la vie des personnes âgées, de façon concrète. S'occuper d'une personne vieillissante est très complexe, et c'est une chance d'avoir accès à ces formations, qui nous donnent un maximum d'outils, de solutions. Les résultats sont bluffants ; cela peut même être très déboussolant : lors des premières formations, on peut avoir le sentiment d'avoir loupé quelque chose en n'utilisant pas ces techniques-là ! Elles permettent, notamment, d'éviter les situations difficiles de troubles, les comportements d'agitation pathologique des personnes, les situations relationnelles compliquées. Et les bénéfices se mesurent très concrètement : en regardant comment les personnes vivent, comment elles sont installées, comment elles s'expriment, leur posture, l'environnement...

Par exemple, pour encourager la verticalité, on met en place les toilettes évaluatives : avec Humanitude, c'est l'infirmière qui prescrit le type de toilette à réaliser. On considère que ce moment est le plus propice, le plus long, pour mobiliser les capacités de la personne et favoriser son autonomie : il faut mettre à profit ces vingt minutes pour soit améliorer la santé de la personne, soit maintenir son état de santé, soit accompagner au mieux la personne, en fonction du niveau de soin que préconise l'infirmière. On privilégie donc la toilette au lavabo, avec une personne debout, dès que c'est possible – alors que la

culture historique soignante, c'est plutôt de faire les toilettes au lit comme à l'hôpital, et là, on grabatise une personne quasiment en trois semaines, c'est dramatique ! Les conséquences sont énormes sur l'alimentation, la circulation sanguine, le sommeil... toutes les capacités vitales, et surtout l'aspect psychologique !

Quel est le rôle de la direction d'établissement dans cette démarche de labellisation «Humanitude» ?

Le directeur est nécessairement très engagé et très au fait de cette philosophie. Mais la démarche ne doit surtout pas reposer uniquement sur le directeur. Ce serait risquer l'abandon des bonnes pratiques en cas de changement de direction... Il faut au contraire asseoir cela sur plusieurs professionnels, de l'équipe d'encadrement à l'aide-soignant. Dans mon établissement par exemple, nous avons huit référents qui ont été formés spécialement pendant quinze jours pour veiller au maintien du niveau de pratique et conseiller les collègues, voire même les évaluer. Ces personnes (aides-soignants, infirmiers...) sont des volontaires convaincus par la philosophie Humanitude.

Comment les équipes, l'encadrement, s'approprient-ils cette nouvelle façon de faire ?

Cette démarche fait avancer les équipes de façon étonnante. Elle nécessite un travail de cohésion, d'harmonie des pratiques, qui n'est pas simple au départ ; on n'est pas toujours tous d'accord ! Il faut fixer un cap, des objectifs, accepter de remettre en question sa façon de faire... Il y a un travail de formation, mais aussi tout un travail de suivi pour appliquer le changement.

Je recommande de former des groupes entiers, avec l'encadrement. Car c'est à l'encadrement, ensuite, de mettre en place les nouveaux outils pour que tous modifient leurs pratiques. La culture complète de l'établissement change ; vous savez, enlever les blouses par exemple est un pas important qui modifie profondément la relation entre professionnels et résidents. Ici, même la lingère est impliquée dans la démarche. Elle m'a aidée à supprimer les bavoires, les casques, elle fabrique des petits sacs Joséphine, organise des vide-dressings avec les vêtements qu'on lui donne et, alors même qu'elle travaille en rez-de-jardin, les habitants vont régulièrement la voir, l'aident à plier du linge...

Les cinq principes d'Humanitude

La philosophie Humanitude a été inventée par deux anciens professeurs d'éducation physique et sportive, Yves Gineste et Rosette Marescotti (www.lelabelhumanitude.fr).

1. Zéro soin de force sans abandon de soin (100% des soins en douceur).
2. Vivre et mourir debout (éviter la grabatisation).
3. Respect de l'intimité et de la singularité (autonomie, dignité, sexualité).
4. Ouverture sur l'extérieur (familles, inter génération, bénévoles, insertion dans la vie civile).
5. Lieu de vie, lieu d'envies (projet d'accompagnement personnalisé).

Quel est le cursus de formation proposé par les instituts Gineste-Marescotti® ?

Cette philosophie de soins est basée sur des outils, des techniques très concrètes ; ce n'est pas juste une charte de bons principes pour «travailler bien». La formation de base se fait en quatre jours, de même que celles sur la vie sociale et la restauration.

L'obtention du label, au bout de cette démarche de formation et surtout de mise en œuvre des principes et des outils, est une reconnaissance pour les équipes. Il améliore la réputation de l'établissement, mais aussi sa perception par les pouvoirs publics (les autorités y sont très sensibles !). J'ai des autorités de tarification bienveillantes et intelligentes qui ont confiance en ce que l'on fait, notamment grâce à ces signaux qu'on leur envoie.

La difficulté, ensuite, est de maintenir ce niveau de pratique, pour garder ce label ; c'est un travail de longue haleine. C'est là que le rôle des référents prend tout son sens. Ils ont un rôle d'alerte, de conseil. Dans mon établissement, ils animent des ateliers de sensibilisation trimestriels, de même que l'ergothérapeute. L'association Asshumevie préconise de faire des piqûres de rappel chaque semaine.

On peut aussi lancer des groupes ressource, animés par un comité de pilotage, pour engager des changements de pratiques tout au long de l'année. Par exemple, mon équipe travaille particulièrement en ce moment sur les comportements d'agitation pathologique : on apprend à les analyser, les mesurer, les tracer, pour diminuer l'anxiété de ces personnes qui crient, qui ont envie de partir, qui marchent beaucoup..., et à terme faire disparaître ces situations. Aujourd'hui, dans mon établissement, quand ça crie, cela vient plutôt des enfants de la crèche !

Instaurer ce climat de bienveillance envers les personnels comme envers les habitants rend le travail de chacun bien plus satisfaisant ; et ce d'autant plus que les personnes âgées nous le rendent bien ! ■

Propos recueillis par Cécile Aubert

Pour en savoir plus

- [https://
asshumevie.org/](https://asshumevie.org/)



- Une vidéo de l'établissement La Maison de Jeanne : «Géry t'emmène bosser à La Maison de Jeanne» : [www.youtube.com/
watch?v=ZY5Ql0fg1dM](https://www.youtube.com/watch?v=ZY5Ql0fg1dM)

