Zeitschrift: Curaviva : revue spécialisée

Herausgeber: Curaviva - Association des homes et institutions sociales suisses

Band: 11 (2019)

Heft: 1: Suisse romande - Suisse allemande : cultures et politiques dans les soins de longue durée

Rubrik: 2009 - 2019 Retour sur quelques projets et initiatives : programme de développement durable pour les EMS

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 10.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

2009–2019

Retour sur quelques projets et initiatives

Programme de développement durable pour les EMS

« La mise en place du programme ESR (établissement de soins responsable) a débuté en 2012, à l'initiative de la FHV et du Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV). Les associations fribourgeoise et vaudoise des EMS se sont associées au projet en vue de promouvoir et de faciliter la mise en œuvre de démarches et de bonnes pratiques de développement durable dans les établissements médico-sociaux. Ces quatre partenaires romands de la santé ont établi un référentiel de diagnostic ESR, un outil d'autoévaluation en ligne. Depuis sa création, plus de dix établissements ont suivi le programme ESR. Les membres de l'association-esr.ch ont manifesté leur intérêt pour la création d'un référentiel simplifié mieux adapté à un petite structure comme les EMS ou un département (maximum 70 questions). Le programme ESR:Basic a ainsi vu le jour en février 2019. Bien que les programmes ESR et ESR:Basic permettent de réaliser une auto-évaluation, les EMS vaudois et fribourgeois ont opté pour l'accompagnement d'un professionnel. À ce jour, trois EMS fribourgeois ont obtenu le label ESR: le Foyer Saint-Joseph, Les Bonnesfontaines et le foyer St-Germain. Le label ESR fournit ainsi aux résidents, collaborateurs et fournisseurs l'assurance que l'établissement est engagé en matière de développement durable. » Revue spécialisée Curaviva 4/2016 (décembre)

HIER ET AUJOURD'HUI

ses différentes structures. «L'ensemble des professionnels partagent leurs observations et conjuguent leurs compétences et leur savoir-faire pour offrir des prestations répondant aux besoins et désirs spécifiques de chaque résident», écrit-elle au chapitre des principes de base. Ainsi, aide-soignante, réceptionniste, lingère, cuisinier, infirmière, employé de cafétéria, femme de chambre, nettoyeur… Quel que soit son métier ou sa fonction, chaque professionnel au sein de l'EMS a son rôle à jouer auprès des résidents et concourt, en bonne intelligence avec ses collègues, à eur qualité de vie et à eur bien-être.

Les prémices du travail interdisciplinaire

Les prémices de l'interdisciplinarité vécue dans les établissements médico-sociaux vaudois remontent sans doute au début des années 2000, à la faveur des formations intra-muros de sensibilisation aux soins palliatifs ou d'accompagnement en psychiatrie de l'âge avancé. Ces dispositifs impliquant l'ensemble du personnel ont mis en évidence la nécessité du travail commun et de la complémentarité des compétences. Ils ont facilité la construction d'un même langage entre les professionnels issus de secteurs d'activité différents et une meilleure connaissance des tâches et fonctions des uns et des autres.

Parce que l'exemple doit venir du haut, les membres de la direction travaillent dans un open-space.

Autre élément moteur de l'interdisciplinarité à cette même époque, la volonté d'intégrer dans les équipes, d'une part les différents professionnels de l'intendance dont on avait pris conscience qu'ils détenaient de précieuses informations sur les résidents – leur histoire de vie, leurs habitudes, leur humeur, leurs envies, etc. –, d'autre part les nouveaux métiers d'assistant en soins et santé communautaire, d'assistant socio-éducatif et de gestionnaire en intendance, fraîchement débarqués sur le marché du travail. La venue de ces différents profils a obligé à repenser la répartition des tâches au sein des équipes dans une perspective interdisciplinaire.

Enfin, c'est dans ce contexte, en 2007, qu'a démarré dans le secteur médico-social vaudois, le projet «Équipes de demain» dont l'objectif était d'optimiser l'organisation du travail, d'identifier les compétences nécessaires au sein des équipes et de lutter contre la pénurie du personnel.

Gommer les frontières

Aujourd'hui, la Fondation Beau-Site mise sur la démarche participative initiée en été 2018 pour faire de l'interdisciplinarité un projet institutionnel et mettre l'accent sur une approche intégrée de l'accompagnement. «Dans l'opérationnel, nous voulons gommer les frontières professionnelles tout en développant les compétences métier spécifiques», détaille Yves Mottet. Le nouvel organigramme combine ainsi les deux lignes hiérarchique et fonctionnelle, incitant le personnel à collaborer en interdisciplinarité. Un nouveau «trio accompagnement», formé des trois responsables soins et gestion de l'accompagnement, hôtellerie et infrastructure et socioculturel et innovation, est chargé de déterminer, au niveau de la Fondation, une politique de l'accompagnement qui intègre les composantes du socioculturel, de l'hôtellerie et des soins.

Quant aux responsables des sites, ils sont désormais des adjoints responsables de site, un nouvel intitulé qui doit leur rappeler qu'ils font partie d'une équipe. Et parce que l'exemple doit venir du haut, les membres de la direction travaillent ensemble dans un même «open space» et les bureaux ainsi libérés ont été transformés en salle de repos pour le personnel. «Ce sont les besoins, les attentes et les désirs du résident qui dictent la composition de l'équipe pour l'accompagner dans son projet et non l'inverse. Cela n'y paraît pas, mais c'est un changement de paradigme important», affirme Gaëlle Rochat Karlen, responsable socioculturel, promotion et innovation. Avant la réorganisation, elle était responsable du développement de l'interdisciplinarité. À ce titre, elle coordonnait les actions et donnait des impulsions pour inciter les collaborateurs d'une même structure à collaborer – on parlait alors beaucoup moins d'interdisciplinarité entre les entités, au niveau de la fondation!

Gaëlle Rochat Karlen a aussi connu les limites liées à un corporatisme professionnel fort, les freins du travail en silo et les dysfonctionnements générés par une communication défaillante et une méconnaissance mutuelle. Sa capacité à convaincre du bien-fondé de l'interdisciplinarité a été mise à rude épreuve. «Elle a usé beaucoup de bâtons de pèlerins!», plaisante Yves Mottet. Rien d'étonnant donc à ce qu'elle se réjouisse des premiers résultats encourageants de la démarche participative.

Au-delà des mots

Le 12 février dernier, une séance d'information a réuni la plupart des collaborateurs de la Fondation dont le but était, notamment, de présenter des projets déjà réalisés ou en cours de réalisation, preuve qu'au-delà des mots, de la théorie et des schémas stratégiques, des actions bien concrètes sont à l'œuvre. Ainsi, l'équipe de cuisine s'interroge sur son rôle dans l'accueil d'un nouveau résident et son accompagnement au quotidien. Autre exemple, celui du buffet du petit-déjeuner préparé et partagé par les résidents et les collaborateurs. Il y a aussi des réflexions sur une meilleure utilisation des moyens technologiques pour retranscrire dans les dossiers informatisés des résidents des informations utiles et accessibles à tous les collaborateurs concernés.

Lorsqu'elles sont partagées, ces «bonnes pratiques» ont le mérite de valoriser les compétences professionnelles, sociales et personnelles des collaborateurs impliqués. Elles sont >>

Les collaborateurs de la Fondation Beau-Site ont participé à des ateliers afin d'identifier, de leur point de vue, les défis à venir et les actions à mettre en œuvre pour les relever.

Photos: Fondation Beau-Site