

## Témoignage d'une directrice d'EHPAD

### 1 pourquoi avoir choisi l'haptonomie appliquée aux soins (kinésionomie clinique) comme formation dans votre EHPAD ?

Le choix de l'haptonomie appliquée aux soins : au démarrage du process est lié à une volonté conjointe encadrement et direction de mettre en place une formation pour tous les soignants avec une seule et même méthode. L'haptonomie est une formation qui avait déjà été réalisée en intra en 2010. A la suite d'échanges en instances CTE et discussion sur les risques professionnels en CHSCT, *les représentants du personnel avaient plébiscité l'haptonomie tant pour ce qu'elle apportait aux résidents dans leur prise en soin et également pour l'impact de celle-ci sur le soignant dans sa "posture" et sa façon d'intervenir « être bien pour bien prendre soin ».*

Notre volonté derrière ce plan de formation important et adapté à nos besoins (anciennes soignantes déjà formées et nouvelles soignantes méconnaissant cette méthode) était de *remettre du lien dans le soin, repenser son intervention « juste soin », harmoniser les pratiques et développer les savoirs être.* Cela est conjugué également avec la reconstruction de notre Ehpad repensé plus « bientraitant » envers nos résidents et nos soignants. (Petites unités familiales 30 résidents avec salle à manger sans transfert pour la mobilité, salle de bain adaptée dans chaque chambre et rail au plafond...).

On constate une difficulté majeure ces dernières années et une usure psychologique des soignants aboutissant parfois, pour certains, à des pertes de sens en leur travail cela est dû à l'inadéquation entre les besoins grandissants des résidents plus dépendants et l'effectif du personnel accompagnant. La ligne rouge étant toujours de maintenir l'autonomie même si plus dépendant, de réfléchir sur les capacités restantes et les stimuler et non pas le « faire à la place de » qui dans l'imaginaire suppose que cela prend moins de temps au soignant (cadence) et qui pourtant alourdit le travail soignant et le grève d'une certaine reconnaissance du travail réalisé.

### 2- pourquoi cette formation vous a semblé nécessiter une formation de tous les soignant(e)s ?

Ce souhait était lié également au constat du peu de capitalisation des formations précédentes (bientraitance, ...) Quand toute l'équipe n'était pas formée, cela générait des défauts de communication et partage, incompréhensions et tensions. *Notre idée derrière cette formation était aussi de réinvestir le travail soignant (être bien, être présent) et non une chronicité des taches pour valoriser le résident en développant sa collaboration et pour le soignant : retrouver du sens dans sa pratique et du travail effectué.* Remettre en question en lien avec les besoins et envies, ne pas caler le temps de l'institution.

### 3- quels sont pour vous les "points forts" de cette formation ?

Les points forts : c'est une approche non médicamenteuse où tous sont formés au même moment avec une seule et même méthode (un partage de connaissances identiques, un même schéma de réflexion), *cela pousse à une remise en question des pratiques, une plus forte collaboration entre soignant sur les « faire » ou « ne pas faire » (pince, discussion hors contexte, les « on »), repositionner l'importance du toucher dans son interaction avec le résident.* Autre point fort, c'est la structuration de la formation en 2 axes l'un pédagogique et les rappels l'autre en pratique dans leurs soins quotidiens avec les résidents qu'elles accompagnent chaque jour. Cette formation suivie massivement permet de la capitaliser à long terme, de prouver que même avec un effectif contraint le travail est effectué avec prise de recul et qualité tant pour le résident que pour le soignant *et développer la collaboration avec le résident et non sa passivité et de renforcer la communication du soin à son égard.*

### 4- comment a t'elle été reçue par les soignant(e)s..?

Les effets : plus forte cohésion du groupe soignant, une satisfaction globale même si certains soignants mettent plus de temps à cheminer ou se remettre en question, des réinterpellations sur les pratiques plus fréquentes (plus d'invitation, plus de communication expliquer son soin, limitation des pinces, des « on »), *une prise de conscience d'être présent à 100%, le recentrage sur des méthodes partagées où tous les soignants disposent d'une même culture.* Difficulté pour certains agents plus jeunes d'être dans une approche bienveillante avec eux même et une prise de recul et méditation.

### 5- recommanderiez vous cette formation a vos collègues ?

Je recommanderai cette formation à des collègues surtout sous cette forme (*choix d'y consacrer la majorité du plan de formation, pédagogie et pratique indispensable*). Notre souhait est de maintenir désormais durablement ce souffle porteur avec une identification de référents pour des rappels et une pérennisation des pratiques. Répéter en pratique ce qu'on ne doit pas faire.

### 6- Autre commentaires...

Merci pour ce semestre de formation.

**Claire DUGIED**

Directrice EHPAD « Etienne de Bourgueil »

5 rue Victor Hugo, BP 43

37140 BOURGUEIL