

L'HUMANITUDE, LE SNOEZELEN, LA MÉTHODE MONTESSORI, LA VALIDATION

VERS UN MIEUX-ÊTRE DES RÉSIDENTS PAR DES APPROCHES NON-MÉDICAMENTEUSES

Dossier réalisé par Jeanne MARIE

Face aux troubles du comportement liés aux maladies neurodégénératives, les approches non-médicamenteuses constituent une toute autre façon de « prendre soin » et permettent une amélioration des troubles, du bien-être, stimulation des capacités motrices ou sensorielles, des aptitudes sociales...

Dans ce dossier, Animagine propose d'explorer différentes approches et méthodes employées par les professionnels des Ehpad, témoignages à l'appui. ■■■

TÉMOIGNAGES

A l'Ehpad Le Septier d'Or, Treize-Septiers (Vendée)

Gérald De Biasio, directeur, Elisabeth Bauchet, directrice adjointe et Marielle Durand, chef de projets d'animation et de vie sociale.

« Avec l'Humanitude, nous permettons au résident de rester debout dans son corps ; avec la Validation nous lui permettons de rester debout dans sa tête »

et Ehpad public de 66 lits est particulièrement dynamique : non seulement le programme d'animation est très riche, mais les équipes ont aussi adopté un grand nombre de prises en charge non-médicamenteuses. Plus de la moitié des résidents est atteinte de troubles cognitifs.

Tout a commencé quand Gérald de Biasio, ancien marin, a entamé une formation de reconversion à l'Institut Meslay pour devenir directeur d'Ehpad. C'est à ce moment-là, au milieu des années 1990, qu'il touche du doigt les accompagnements non-médicamenteux et visite un espace Snoezelen dans les pays nordiques. En 1998, il prend les rênes du Septier d'Or, un logement-foyer en passe de devenir Ehpad, très mal doté en soignants et non formé à la bienveillance. Les animations étaient quasi inexistantes, les personnes désorientées parfois agressives, et le personnel en souffrance.

Le directeur trouve en la personne d'Elisabeth Bauchet, alors jeune AMP, une alliée. Elle se propose dans un premier temps à faire office d'animatrice et de dénicher les meilleures initiatives et formations pour améliorer la prise en charge et faire de l'établissement « un lieu où l'on souhaiterait accueillir nos propres parents. »

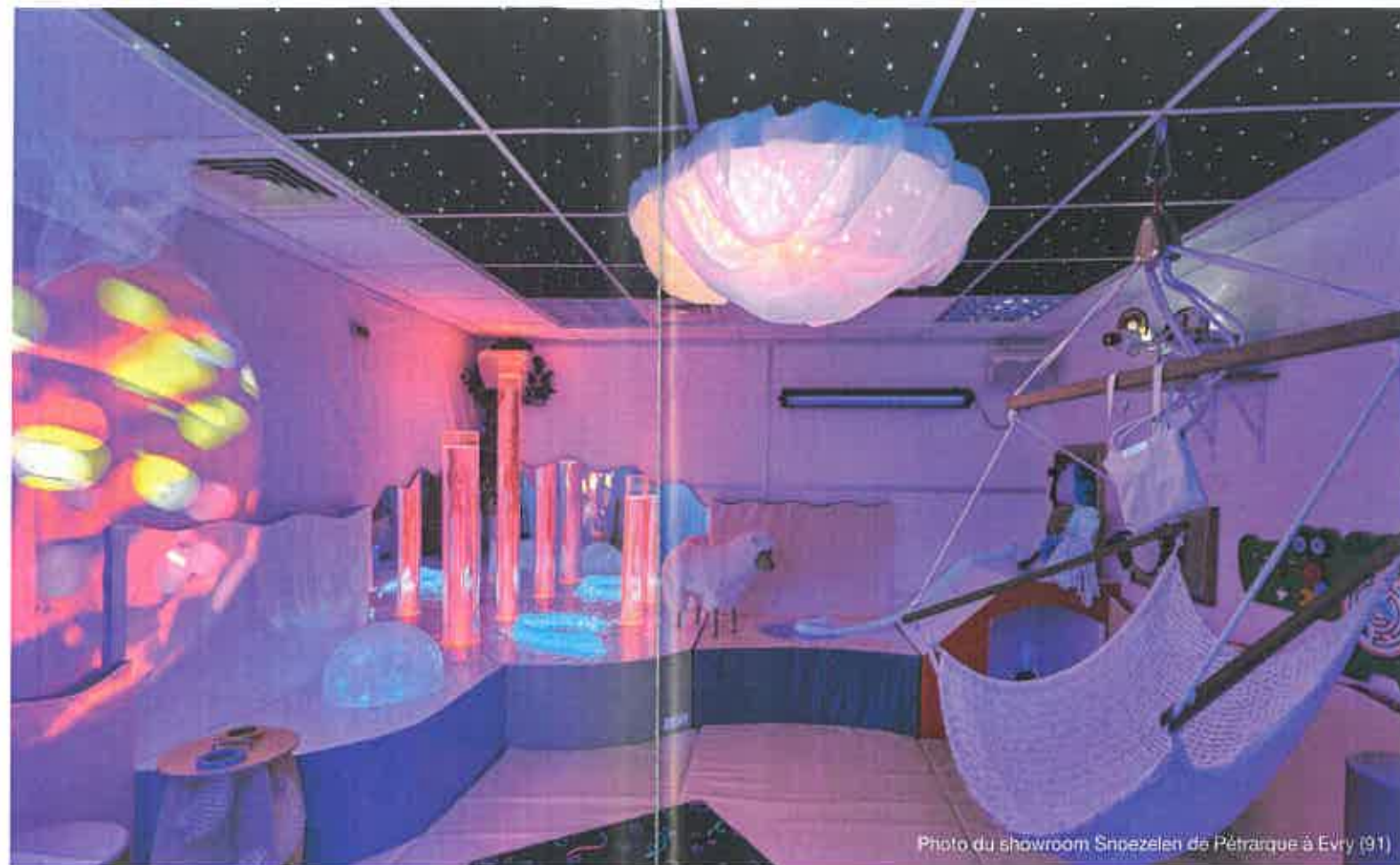


Photo du showroom Snoezelen de Pérarique à Evry (91)

Tout est revu du sol au plafond : d'abord la remise aux normes de la structure, la création d'un poste de chef de projets d'animation et de vie sociale afin de coordonner l'équipe qui propose des animations sur les trois unités (foyer, Cantou et PASA) et enfin la refondation du concept même de personne accompagnante. « De l'homme d'entretien à la cuisine en passant par les soignants, la fiche de poste affiche une seule et même priorité : le bien-être du résident, explique Elisabeth Bauchet. Entre une fuite à réparer dans un couloir et le changement d'une ampoule dans la chambre du résident pour son confort, c'est le résident qu'il faudra aider ; les œufs sur le plat ou les moules, pas de problème si cela fait plaisir aux résidents. Nous n'acceptons pas que l'éthique soit mise à mal par les nouvelles normes d'amélioration de la sécurité. Ces dernières ont trop souvent un impact très néfaste sur la liberté et l'autonomie du résident. »

Pour arriver à ce résultat, la route fut longue et semée d'embûches. « Il était difficile de remettre en cause les pratiques de l'intérieur. Il fallait faire appel à de l'aide extérieure », se rappelle-t-elle.

« Le directeur m'a demandé de me mettre à la recherche de formations et, en 2006, je suis tombée sur une émission de France Inter dédiée à l'Humanitude.

La première formation en intra a eu lieu en 2007, animée par Patrice Gaudy ! Il a redonné au personnel sa place d'accompagnant et a valorisé leurs tâches. » Tous les professionnels n'ont pas adhéré au changement et, plutôt que de changer de philosophie de travail, ont préféré quitter la structure. Aujourd'hui le turnover est presque nul et l'Ehpad est un établissement ressource pour beaucoup de centres de formations.

L'importance de la formation en intra

« Il était clair pour la direction qu'il fallait que la formation ait lieu chez nous. En effet, j'avais vu des professionnels qui partaient à 2 ou 3 et qui revenaient très contents mais qui ne pouvaient pas appliquer ce qu'ils avaient appris tout bonnement parce que ce n'était pas adaptable. Les formateurs Humanitude qui sont intervenus dans notre structure l'ont fait avec nos moyens, nos résidents, nos murs, et c'est ça qui convainc les salariés. À la fin de notre première formation, 13 résidents ont repris partiellement ou totalement leur autonomie ! On en a pleuré. »

Attention, pointe Elisabeth Bauchet, tout ne nous convenait pas dans la formation Humanitude. « Nous y avons puisé ce dont on avait besoin, et cela nous a beaucoup apporté, mais nous avons aussi modifié,

Le concept « Snoezelen » en bref

Apparu dans les années 1970 aux Pays-Bas, le concept a été initié par des professionnels intervenant auprès d'un public polyhandicapé. L'idée de base était d'amener du bien-être et du plaisir, dans un climat et un espace sécurisant, au travers de sollicitations perceptives et sensorielles douces et assimilables par les personnes concernées. Les origines de la réflexion sont basées sur les quatre aspects du fonctionnement humain :

- La capacité d'appréhender la réalité par les sens (rôle de la sensation)
- La capacité de penser (rôle des cognitions et de la représentation mentale)
- La capacité d'avoir des sentiments (rôle des affects et des émotions)
- La capacité d'agir (réactivité et comportements)

Cette approche se matérialise sous la forme d'un espace dédié équipé d'un matériel spécifique Snoezelen dans lequel sont proposées aux personnes âgées des expériences sensorielles variées, vécues dans une atmosphère de confiance et de détente, favorisant la stimulation des sens primaires. C'est aussi un lieu qui devient un lieu de convivialité, d'expression, d'écoute et de respect mutuel, dont l'un des nombreux objectifs est de diminuer l'anxiété.

À lire : le dossier complet sur les espaces Snoezelen dans Animagine n°93

simplifié ou adapté des outils ». L'établissement a choisi de ne pas aller vers la labellisation pour des questions budgétaires.



Le Snoezelen, premier outil

Mais bien avant tout cela, Le Septier d'or s'était équipé d'un espace Snoezelen.

« Cela a fait partie du projet d'agrandissement de l'établissement, en même temps que la création du Cantou de 6 places ». En 2004, le directeur part avec trois salariés à Thionville dans le service du Dr Gilles Lenhart, premier médecin à avoir fait sa thèse sur l'espace Snoezelen en France.

« Il nous a montré deux salles et comment cette prise en charge améliorerait le quotidien des personnes désorientées. Nous avons compris que la solution était de rejoindre l'autre et que c'était plus important de parler avec le résident que de le diriger. À notre retour, nous avons fait appel à une société qui nous a vendu clé en main une salle équipée que nous utilisons régulièrement pour des séances individuelles. »



La Validation, cerise sur le gâteau

Une fois que les résidents se sont mieux sentis physiquement, il fallait s'occuper de leur bien-être psychique. « Notre constat est qu'avec l'Humanitude, nous permettons au résident de rester debout dans son corps, et avec la Validation nous lui permettons de rester debout dans sa tête. »

La Validation sera alors la cerise sur le gâteau pour les gens désorientés, car ils vont être rejoints, compris et reconnus comme un être humain, malgré leurs troubles psychiques. »

Marielle Durand, l'animatrice, a rencontré Naomi Feil lors d'une de ses interventions à Nantes en 2008 et l'équipe de Direction a aussitôt envoyé trois salariés en formation. « C'est une philosophie d'accompagnement qui s'intéresse aux ressentis et aux émotions de la personne. Cela nous a convaincu et, dès 2010, nous avons enclenché des cycles de formation avec des résultats diplômants qui se poursuivent encore aujourd'hui, et des répercussions très positives auprès des résidents. »

Le Septier d'Or est aujourd'hui la seule structure en France à avoir reçu la certification Validation. « Nous sommes contents, mais nous avons été déçus de l'apprendre, car notre envie est de rencontrer des pairs dans le secteur de la gérontologie et d'échanger », pointe la directrice adjointe.

Parmi les atouts de la structure, on trouve aussi d'autres approches non-médicamenteuses telles que l'utilisation des huiles essentielles, fleurs de bach, argile, miel thérapeutique, et, autres formes d'accompagnement

La Validation en bref

Créé par l'américaine Naomi Feil en 1963, cette méthode – aussi appelée Validation affective, ou thérapie par empathie – a pour objectif principal de maintenir la communication avec les personnes désorientées afin de les accompagner dans une relation respectueuse de leur identité, tout en reconnaissant dans leur comportement, la manifestation de leur besoin d'exister en tant qu'individu et d'être entendus.

La mise en pratique de la Validation passe par la maîtrise de plusieurs techniques de communication verbales et non verbales. Il ne s'agit pas tant d'analyser les faits du passé que de construire une relation de confiance. Cette confiance développera un sentiment de sécurité qui permettra de tenter de « rejoindre » le patient et de l'accompagner par le regard, la parole et le geste, dans l'exploration de sa réalité subjective.

Il s'agit, en améliorant la communication, de maintenir des liens authentiques avec la personne âgée et de contribuer ainsi :

- à restaurer le sentiment de sa valeur personnelle ;
- à réduire son anxiété ;
- à améliorer son bien-être subjectif.

au quotidien (séances de relaxation, de réflexologie plantaire, de luminothérapie, ateliers bien-être...). Dernièrement, les équipes se sont également formées à La méthode Montessori, mise en pratique aussitôt au quotidien.

Comment la direction est-elle capable de proposer un panel de formation aussi dense dans un établissement public d'une petite commune ? « Monsieur De Biasio est capable de déplacer des montagnes pour trouver des moyens et des subventions, se réjouit Elisabeth Bauchet. Et il prévoit chaque année un budget de 15 000 € pour les formations ».

TÉMOIGNAGES

À l'Ehpad Les Jardins du Castel, Chateaugiron (Ille-et-Vilaine)

Michel Barbé, directeur et Anne-Sophie Cheval, animatrice-coordonnatrice

« L'important, c'est le respect du choix du résident »

Aux Jardins du Castel, le personnel dispose d'une « boîte à outils » bien remplie et, en fonction des résidents et de leur état d'esprit, va plutôt travailler dans la philosophie de l'Humanitude ou dans celle de la Validation, ou encore les accompagner pour une séance Snoezelen, ou à des activités physiques... Nous ne sommes pas du tout enfermés dans un procédé d'accompagnement des résidents.

Nous avons adopté la démarche de l'Humanitude dès 2006 en décidant dès le début qu'elle serait mise en

pratique pour tous nos résidents et que l'ensemble du personnel serait formé, du cuisinier à l'animatrice – même le directeur a suivi une partie de la formation. D'ailleurs, la politique de formation est très importante dans la résidence, et nous suivons de près les tendances innovantes – nous sommes ainsi équipés pour la télé-médecine depuis 2013. Selon nous, il faut sauter dans le train en marche et non courir derrière ! Nous pensons que « cesser de se former, c'est démissionner », mais il ne faut pas faire des formations pour faire des formations. Il faut un sens et un suivi. Récemment, les agents ont été formés sur des thématiques aussi variées que la sexualité ou le manger-main.

L'important, dans toutes les démarches que nous adoptons, c'est le respect du choix du résident. Un exemple ? Les agents accompagnent les résidents 24h/24 et non en trois-huit, c'est à dire que si un résident ne veut pas se coucher le soir, il sera accompagné par l'équipe de nuit et cela ne posera pas de problème. Si d'autres résidents se lèvent très tôt, pas de souci non plus, l'un des trois agents de nuit pourra lui faire prendre sa douche ou lui proposer une séance de Snoezelen.

L'Humanitude en bref

La philosophie de l'Humanitude est un ensemble de « savoir-faire adaptés et positifs » pour améliorer la qualité des soins et le bien-être des résidents.

L'Humanitude, développée à partir des années 1980 sous le nom de « Méthodologie de soin Gineste-Marescotti », s'intéresse aux liens qui permettent aux humains de se rencontrer quelque soit leur état ou leur statut. Le maintien de ces liens s'appuie sur trois piliers relationnels - le regard, la parole, le toucher - et un pilier identitaire, la verticalité. Ces quatre piliers constituent les bases incontournables, vitales des relations humaines positives tout au long de notre vie.

• La méthode de l'Humanitude apprend aux soignants à professionnaliser leur regard pour qu'il respecte des caractéristiques

affectives (être tendre et exprimer l'amour) et techniques (être horizontal, axial, proche et long). Le personnel apprend notamment à s'approcher du lit du résident malade qui ne voit plus sur les côtés par le pied et non par le côté. Le soignant regarde le résident en face, s'approche de lui et se met à son niveau, pour éviter de le regarder d'en haut.

• L'Humanitude cherche à accroître la communication verbale avec les résidents incapables de répondre, notamment les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer. Cette méthode, appelée « l'auto-feedback », suppose que le soignant décrit les gestes réalisés lors du soin. Celui-ci annonce chaque acte, puis le décrit pour alimenter la communication, sans attendre de réponse.

• L'Humanitude vise à redonner au geste du professionnel la douceur nécessaire aux résidents dont seule la mémoire émotive est préservée. La prise de contact avec le résident doit être douce et solliciter son autorisation corporelle. Il est important aussi d'éviter les zones douloureuses.

• Enfin « Vivre et mourir debout » : le personnel des Ehpad est invité à évaluer les capacités des résidents dépendants pour déterminer le type d'aide dont ils ont besoin pour pouvoir continuer à faire leur toilette debout. La verticalisation et la marche, avec un soutien, pendant une vingtaine de minutes par jour, permettent de stimuler les capacités motrices des résidents et de retarder la perte d'autonomie et la grabatisation.



Cet établissement public de 120 résidents a adopté de longue date la philosophie de l'Humanitude et a installé un espace Snoezelen. Toutes les personnes âgées accueillies bénéficient de ces prises en charge. Le directeur et l'animatrice témoignent.



C'est une histoire d'organisation : nous ne sommes pas surdotés mais nous utilisons au mieux nos ressources. Et nous partons du principe que si on a des résidents qui sont bien, les professionnels le sont aussi. C'est la clé de la réussite.

Quand on pense aux quatre piliers de l'Humanitude, cela semble du bon sens et c'est presque dommage que les soignants ne sortent pas tous de formation initiale avec un tel outil. Aujourd'hui, à l'Ehpad de Chateaugiron, nous avons 15 référents Humanitude dont tous les infirmiers, qui peuvent passer les messages aux nouveaux agents ou corriger leurs collègues.

Nous nous sommes donné les moyens pour que cette méthode perdure en cas de turnover. L'établissement est en cours de labellisation. On ne court pas spécialement après les certifications mais l'objectif est de valoriser le travail des soignants. On y va tout doucement ! On prendra trois ans, s'il le faut, pour y parvenir. Au-delà d'une marque de qualité et d'engagement, ce sera aussi une satisfaction pour les professionnels. »

Le label Humanitude a été créé en 2012 pour garantir la qualité du prendre soin à travers les 5 principes de l'Humanitude : 100% des soins en douceur (zéro soin de force), respect de l'intimité et de la singularité, vivre et mourir debout (pas de personnes grabataires), ouverture de la structure sur l'extérieur (familles, bénévoles, sorties, événements), lieu de vie – lieu d'envies (projets d'accompagnements personnalisés). En février 2018, 15 structures avaient obtenu et renouvelé leur Label Humanitude. Il est attribué pour 5 ans seulement.

TÉMOIGNAGES

A l'Ehpad Smith, (Lyon)

Annabel Solignac, directrice, M. Salore, infirmier référent, et Dr Hoibeka, médecin coordonnateur

Labellisé Humanitude

« C'est en 2015, sous l'impulsion de la précédente direction, que l'Ehpad Smith a commencé à entrer dans la philosophie de l'Humanitude. *« C'était le premier établissement de l'association la Pierre Angulaire à s'engager ainsi, une façon de tester cette démarche avant de la diffuser aux autres Ehpad, pointe Annabel Solignac, la directrice. C'était aussi une façon de redynamiser le projet de vie de l'établissement avec un projet commun à l'ensemble des salariés et de mettre à plat les organisations de travail, tout en réfléchissant aux besoins des résidents et à la dimension lieu de vie/lieu de bien-être ».* Tous les soignants, le personnel administratif et le personnel de cuisine – pourtant externalisée – et bien entendu les animatrices, ont été formés. Les formations se poursuivent encore actuellement.

« C'est grâce à l'impulsion donnée par la direction et le cadre de santé que les équipes ont adhéré, explique M. Salore, infirmier référent. *La démarche a permis dans un premier temps de faire un diagnostic de l'existant – c'était une demande des salariés de l'établissement de pouvoir à la fois être évalué et s'auto-évaluer, dans un objectif de performance ».* À l'issue des formations, selon l'infirmier référent, les soignants ont retrouvé du confort de travail tandis que les résidents ont trouvé un bien-être et une sérénité. *« Cette Humanitude a donné du sens à ce que nous faisons. Les soignants ont retrouvé des pratiques communes, une sensibilité commune à l'approche du résident. Le travail collaboratif est plus facile à présent car nous allons tous dans la même direction avec les mêmes objectifs. »* Mais attention, ajoute la directrice, *« si on l'a fait avec du plaisir cela a néanmoins ébranlé certains soignants qui avaient des convictions en matière de soins, et qui ont du reprendre leur méthode de travail ».*

Aujourd'hui, l'Ehpad fonctionne notamment sur le système « Zéro réveil la nuit ». *« Nous avons une analyse suffisamment fine des fréquences de change pour faire en sorte que les résidents bénéficient d'un sommeil complet la nuit, d'une part, et nous laissons les résidents qui aiment faire « la grasse matinée » dormir le matin d'autre part. Les soignants appliquent aussi la position canoë lors du couchage - un système de positionnement*



Cet établissement compte 70 lits. Deux animatrices sont présentes dans l'établissement : l'une est dédiée à l'unité de vie protégée et l'autre organise des activités dans les étages.



des oreillers et de mise en confiance qui permet de diminuer les angoisses à la tombée de la nuit... »

Au sein de l'animation, l'Humanitude a été totalement assimilée. *« Il n'y a plus d'activités occupationnelles, les activités sont réfléchies par rapport à la typologie des résidents. Qu'ils se manifestent bruyamment ou qu'ils soient effacés, on les prend tous en compte en allant chercher des informations pour leur proposer des animations sur mesure. L'animation va aussi être faite en concertation avec les soins ; prenons pour exemple la verticalité, l'un des piliers de l'Humanitude. Si un résident bénéficie de temps de verticalité pendant les soins, on tentera aussi d'inclure des temps de verticalisation pendant le temps de l'animation. »*

Depuis avril 2018, les animatrices sont en lien fonctionnel avec le référent Humanitude. Elles lui rendent compte des projets d'animation, de la façon dont elles prévoient leurs actions dans le cadre de l'activité du soin.

L'Ehpad Smith a obtenu le label Humanitude dès le mois de décembre 2017. *« Cela a été rapide certes, mais ça ne s'est pas fait en un claquement de doigts ! Mais une fois qu'on était lancé dans la dynamique, on s'est dit qu'on irait jusqu'au bout, insiste la directrice. C'était important, car cela permet de légitimer tout ce qu'on a mis en place. »* Pour Annabel Solignac, une fois le label obtenu, il ne faut pas se reposer sur ses lauriers *« Il y a encore plein de choses à faire et on a tous cette envie d'aller vers le haut et que ce soit le mieux possible pour nos résidents. »* Selon elle, l'espace Snoezelen qui équipe la résidence depuis 2016, fait partie de cette philosophie.

La méthode Montessori en bref

La méthode Montessori est fondée sur trois valeurs indéfectibles : le respect de la personne (qui elle est et quels sont ses choix), de sa dignité et un principe fondamental d'égalité.

Initiée en 1896 par Maria Montessori (1870-1952), première femme médecin en Italie, cette pédagogie conçue pour les enfants repose sur leur observation, leur éducation sensorielle et leur épanouissement par l'activité qu'ils accomplissent eux-mêmes. Il est essentiel, selon Maria Montessori, de prendre en compte leurs besoins et leurs capacités : qu'aiment-ils faire, que sont-ils capables de faire ? Et de développer l'éveil du lien aux autres. Quant à l'environnement, il doit soutenir les comportements et l'autonomie. La même démarche est appliquée depuis quelques années pour les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer. Ainsi, la méthode Montessori adaptée aux personnes âgées a pour but final la réhabilitation aux gestes de la vie courante. Cela passe par la création ou l'adaptation d'activités, pouvant susciter l'intérêt des personnes afin d'améliorer leur engagement. De façon parallèle à la méthode Montessori chez l'enfant, l'autonomie et l'indépendance sont des principes centraux de la méthode. La différence principale réside dans le fait que l'enfant apprend. Le patient âgé, lui, réapprend des gestes qu'il a connus mais qu'il a oubliés. Pour coller au maximum à la méthode, l'activité doit être organisée de façon à ce que le patient ait envie de participer, et non qu'il se sente forcé.



Vous avez le projet d'inclure l'approche Snoezelen au sein de votre établissement et de réaliser une salle à cet effet. Vous pouvez commander gratuitement le petit livret de la société Pétrarque « Guide réussir son projet sensoriel ». www.snoezelen-concept.fr