

Charte des valeurs 2013 de l'EHPAD « Le Cèdre »

A. Berthet, B. Bony, A. Bouygues, A. Deveze, M. Garcia, Y. Godard, I. Pottier,
O. Saint-André, B. Taulemesse, H. Valleix



***« L'agrément de la raison ne suffit pas pour adopter une éthique,
il faut aussi l'adhésion du cœur »***

Zaki Mubarak

1. Introduction

La rédaction de la charte a fait l'objet d'un travail de groupe pluridisciplinaire. Le groupe a été constitué suite à un appel à candidature.

Par ailleurs une enquête interne à l'établissement a été réalisée portant sur les valeurs à mettre en avant dans sa profession et plus particulièrement au Cèdre. Deux tiers des agents ont répondu à l'enquête et ils ont cité « le respect » comme valeur essentielle.

La charte de l'établissement se veut une représentation de ce que souhaitent mettre en avant les professionnels de l'établissement, dans l'accompagnement des résidents et de leurs proches.

2. Textes de références

- Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen
- Constitution du 4 octobre 1958, article premier :
« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances... »
- Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé
- Charte des droits et libertés de la personne âgée dépendante
- Préambule de 1946 à la Constitution de l'organisation mondiale de la santé(OMS) :
« La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. »
- Recommandations de l'ANESM de novembre 2012 relatives à la qualité de vie en EHPAD
- Critère 3d de référentiel v2010 de la HAS relative à la qualité de vie au travail :
« Promouvoir la qualité de vie au travail traduit un engagement collectif qui implique les dirigeants, les salariés et les partenaires sociaux. C'est considérer le bien être (physique, mental et social) au travail, comme un des facteurs déterminant de la qualité durable dans l'organisation de la prise en charge et de la performance globale. »

- Document Unique de l'EHPAD « le cèdre »

3. Définitions

3.1. VALEUR :

Selon le Larousse :

« Ce qui est posé comme vrai, beau, bien, d'un point de vue personnel ou selon les critères d'une société et qui est donné comme un idéal à atteindre, comme quelque chose à défendre : Nous avons des systèmes de valeurs différents. »

Selon Wikipédia, dans le domaine de la philosophie, une valeur est :

- L'importance accordée par un jugement d'ordre moral ou esthétique ;
- Une norme de conduite, personnelle ou sociale, relevant de la morale ou de l'éthique, de la politique, de la spiritualité ou encore de l'esthétique ;
- L'ensemble des valeurs pouvant constituer, pour un individu ou un groupe, une échelle de valeur ;

Les échanges au sein du groupe ont permis de définir une valeur comme :

- « Un repère pour un groupe afin de fédérer et de savoir être »
- « un sentiment profond qui nous guide »
- « une façon d'être, d'agir »

Une valeur se nourrit de nos expériences de vie.

3.2. CHARTE DES VALEURS

Selon le Larousse :

Écrit solennel qui était destiné à consigner des droits ou à régler des intérêts.

Ensemble de lois constitutionnelles d'un pays. (Avec une majuscule le plus souvent.)

Loi, règle fondamentale : *La charte des droits de l'homme.*

Selon Wikipedia :

Les chartes sont des actes juridiques signés par plusieurs acteurs pour définir un objectif et parfois des moyens communs.

Il existe des chartes :

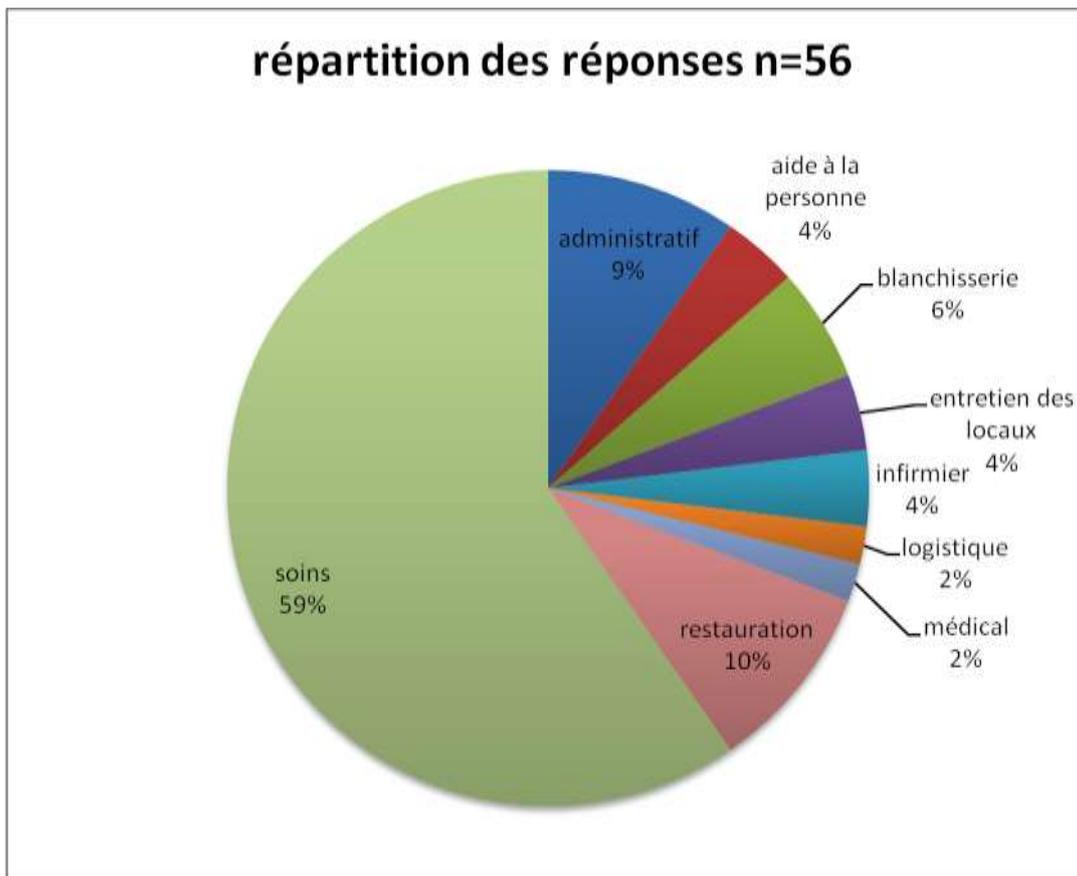
- de qualité de produit ou de service, de respect des délais
- des chartes concernant les pratiques professionnelles des personnels soignant ou accompagnant des personnes vulnérables (enfants, handicapés, personnes âgées, malades hospitalisés)

2. Réflexions et progression de la production de groupe

Chaque personne s'est exprimée sur sa vision des valeurs et le retour d'enquête a contribué à fournir des valeurs communes.

- Retour d'enquête :

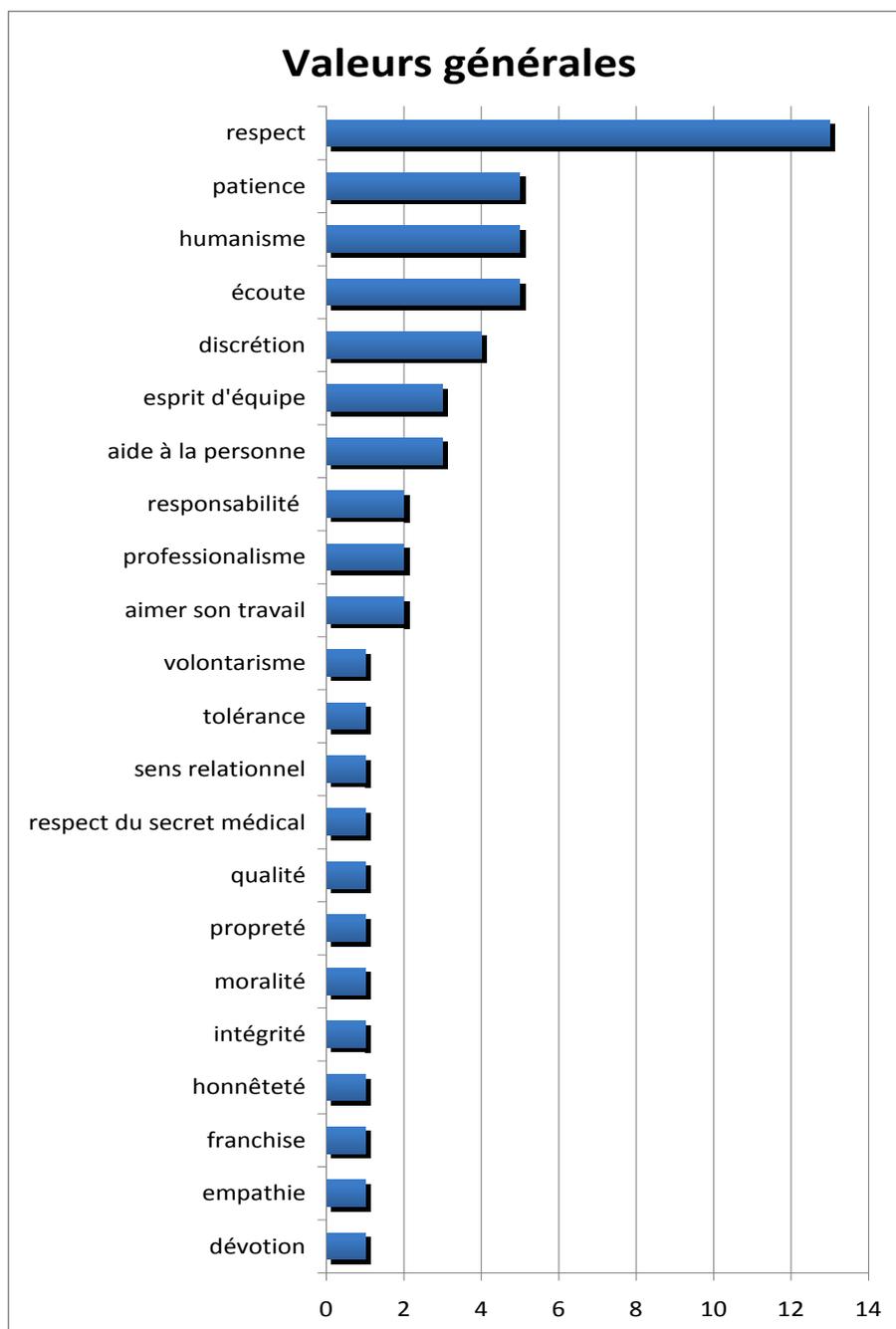
L'enquête sur les valeurs professionnelles au Cèdre a été adressée à 82 agents de l'établissement. 57 questionnaires ont été retournés, soit un ratio de $57/82= 0.69$.



Tous les services figurent dans le graphique, la différence entre n=56 et les 57 questionnaires retournés est liée à une absence d'identification de service pour un document.

L'équipe de soin est largement représentée, le résultat est en corrélation avec la répartition des agents dans l'établissement.

- **2.1 Répartition de la valeur professionnelle générale des professionnels en première réponse**



Le graphique montre les limites de laisser le champ libre d'expression puisque certains items ne sont pas à proprement parler des valeurs mais ils ont été conservé pour leur valeur d'expression.

Néanmoins la valeur « **respect** » est significative pour les professionnels ayant répondu.

Ensuite nous retrouvons, « la patience », « l'humanisme » et « l'écoute »

2.2 Réflexions du groupe :

L'enquête montre des valeurs humanistes. Odile Saint André fait remarquer que l'on ne peut s'affranchir des valeurs de la fonction publique ou des valeurs républicaines rajoute Alexandre. La bientraitance fait écho à toutes ces valeurs.

La charte c'est : prendre soin de tous et de chacun

- Les valeurs républicaines sont la liberté, l'égalité et la fraternité. Elles posent les fondements de notre société et sont notées dans la Constitution. Elles se retrouvent aussi dans le milieu professionnel.
 - La liberté se décline en liberté d'expression, d'opinion et syndicale ;
 - L'égalité se retrouve dans la grille indiciaire de la loi du 11 Janvier 1984 qui assure un traitement identique à chaque grade. Le statut de la fonction publique octroie les mêmes droits et obligations, énoncés dans la loi du 9 Janvier 1986
 - La fraternité dans le respect, la non- discrimination

Les valeurs humanistes nous permettent de pouvoir vivre et montrer notre humanité et nos sentiments de respect, de considération, d'appréciation et d'empathie pour les autres.

- L'HUMANITE
Ce sont ces forces interpersonnelles qui consistent à tendre vers les autres et à leur venir en aide. C'est un bien commun

- L'HUMANISME
Il s'est manifesté dans l'histoire comme une exigence morale et civique opposée à l'ensauvagement de l'homme, comme une résistance aux forces de la déshumanisation.

Le mot clé à mettre en avant dans la charte : **le respect** lié à **l'humanisme** (dans la prise en charge globale et entre nous)

Puis, ce qui en découle :

POUR LE RESIDENT	POUR TOUS	POUR LE PERSONNEL
Dignité Intimité	Ecoute Identité	Valeurs Confiance

<i>Considération</i>	Communication Relationnel Respect Accompagnement Empathie Image de soi Partage <i>Acceptation</i> <i>Appréciation</i> <i>Valorisation</i>	Responsabilité Savoir-vivre Savoir-être Reconnaissance (différents métiers) Esprit d'équipe Solidarité
----------------------	--	--

Dans le but de vivre ensemble en harmonie et en paix...avec le sourire.

- LA BIEN-TRAITANCE :

Elle ne s'oppose pas à la maltraitance mais va bien au delà. L'ANESM propose des recommandations et l'application réside dans nos obligations mais aussi dans notre état d'esprit et savoir être. Le groupe l'a décliné en deux items majeurs que sont la sécurité et le bien être. Puis, une réflexion a été conduite sur ce qui est fait dans la structure, dans différents services. Les quelques exemples suivants en sont l'illustration.

- SÉCURITÉ

Cuisine: Respecter les normes HACCP (hygiène des locaux, respect de la chaîne du froid, conditions de stockages, remise en température des aliments)....

Lingerie: Assurer les meilleures conditions d'hygiène et de protection aux résidents vis à vis des risques infectieux (s'assurer de la propreté, des bonnes températures de lavage)....

Personnel soignant : S'assurer de leur confort (atmosphère des chambres, odeurs, chaleur, propreté), plan canicule...

Atelier: Assurer le bon fonctionnement des infrastructures (chambre résident, ascenseur, panne en tout genres dans les différents services)....

Pour l'ensemble des agents : participer à des formations de sécurité autour du risque incendie, des gestes de premiers secours.

- BIEN-ÊTRE

Cuisine: Varier les menus, revisiter les recettes, soigner la présentation, innover, repas a thèmes....

Lingerie: Prendre soin du linge, repasser, réparer, recoudre. Livrer le linge rapidement...

Personnel soignant: Prendre le temps de communiquer, d'accorder un geste particulier, d'épauler et de soutenir les résidents. Organiser des soins esthétiques, cibler des actions ponctuelles comme des touchers massages ...

Animateurs: Créer des moments de partage, de jeux, des sorties. Mettre à disposition des musiciens, organiser des animations pour le bien-être des résidents...

Intervenants extérieurs : Accueillir les bénévoles, proposer des prestations de coiffure...

3. Les mots clefs à retrouver sur la charte :

Les échanges ont mis en évidence les mots suivants :

Respect (valeur citée par une majorité d'agent lors de l'enquête)	Écoute
Humanisme	Patience
Tolérance	Éthique
Partage	Résidents
Communication	Familles
Empathie	Personnel
Reconnaissance	Sourire

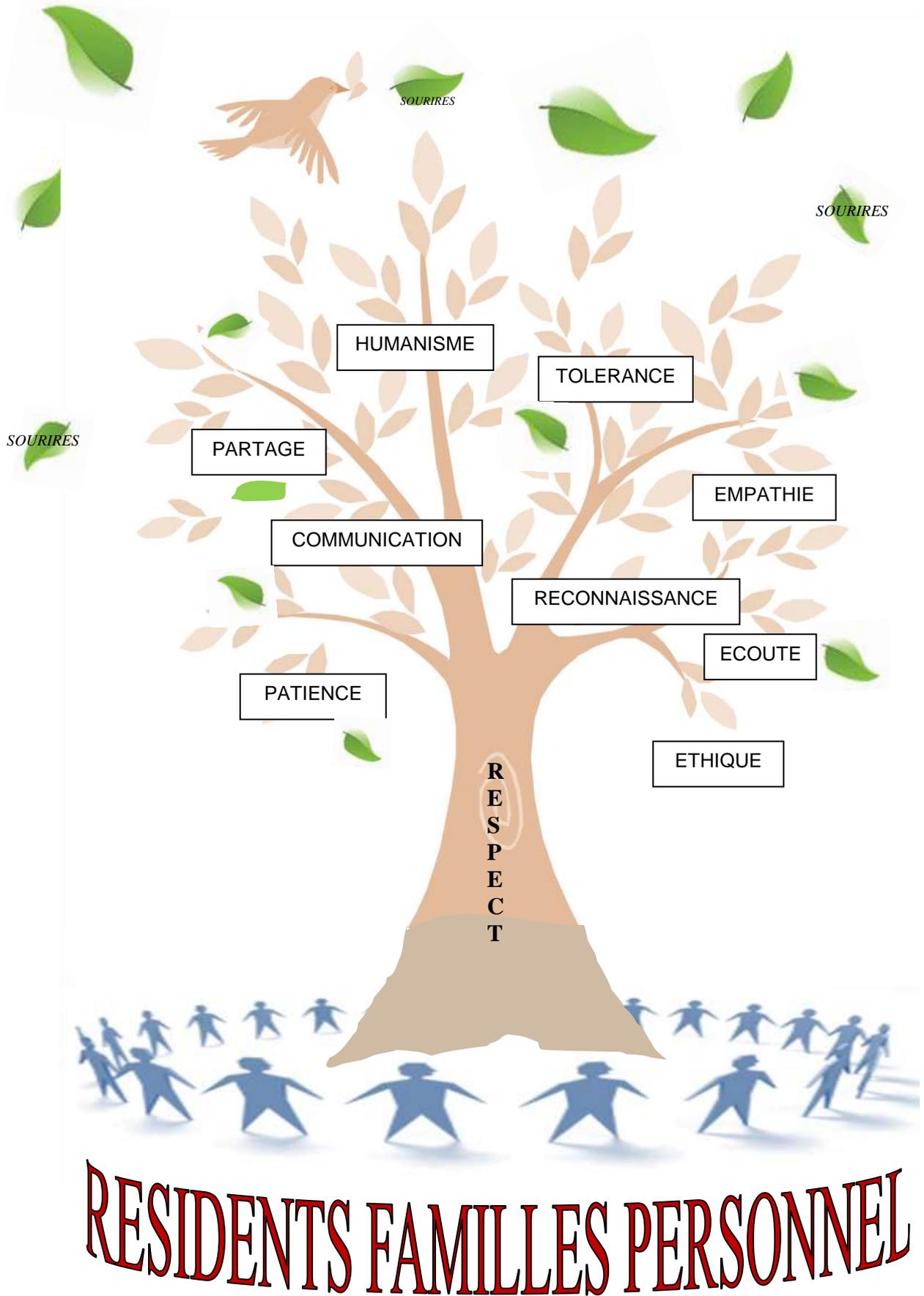
4. Choix graphique de la charte et mode de diffusion

Chaque membre du groupe a proposé une illustration qui reprend les mots clefs. L'idée d'un arbre a finalement été retenu (parmi des propositions de fleurs, de shéma..) pour plusieurs raisons :

- le lien avec le nom de la structure « Le Cèdre »
- la notion qu'un arbre est un végétal a croissance lente et longue. Il acquiert en force et prestance avec les années voire les siècles.

- un arbre s'enracine, possède un tronc qui supporte l'ensemble des ramifications.

Charte des valeurs 2013 de l'EHPAD « Le cèdre »



Le mode de diffusion :

Créer un mur de diffusion qui comprend la Charte au centre et autour de l'espace pour que chaque agent qui le souhaite puisse apposer sa main peinte.

Mettre à profit la dernière réunion interservice pour convier l'ensemble des agents à un moment convivial où le groupe reprendrait rapidement le cheminement du travail afin de partager le travail accompli.

Insérer la charte dans le livret d'accueil du résident et le livret d'accueil du nouvel agent.

Afficher la charte dans les services : un par étage, un à l'atelier, à la cuisine, à la buanderie, à l'administration.

5. Conclusion :

« Pour assurer le bien être de chacun, il faut des règles et des valeurs comprises et respectées par chaque agent » ont exprimé certaines personnes du groupe.

Une dynamique ne se crée que si **nous** le souhaitons.

Pour faire simple, nous devons garder en tête le « souci de l'Autre » au sens se préoccuper de « ce que je peux faire » qui va bien au-delà de « ce que je dois faire pour l'Autre » : **le résident, le collègue de travail, le visiteur de la structure.**

Et puis **sourire**