

DIRECTEURS

2 0 0 3

2 0 1 3

SOUVENONS NOUS

au service des personnes âgées

Mai / Juin 2013

COLLOQUE AD-PA 2013



Michèle DELAUNAY

Devant l'ensemble des professionnels, la Ministre a reconnu le nombre insuffisant de personnels auprès des personnes âgées.



COLLOQUE EDE

26 - 27 - 28 SETEMBRE 2013

Tallinn en Estonie

INFORMATION P07

ÉDITO



Comme l'avaient déjà fait D. de VILLEPIN et Ph. BAS à travers le Plan Solidarité Grand Age, Michèle DELAUNAY vient de reconnaître le manque de professionnels auprès des personnes âgées.

Cela permettra-t-il d'améliorer la situation de nos aînés à domicile et en établissement ?

OUI SI :

Si nous arrivons à faire comprendre aux décideurs publics que c'est une nécessité éthique, économique (par les créations d'emplois à venir), et politique (par la nécessité d'arbitrer entre différents objectifs).

La période actuelle est tendue. Non qu'il n'y ait pas d'argent, mais que l'équilibre des comptes publics impose que toute prestation nouvelle soit clairement financée à un moment où toute recette nouvelle est convoitée par nombre de secteurs.

Les personnes âgées et tous ceux qui les accompagnent attendent depuis longtemps.

A nous de montrer que la réforme promise depuis si longtemps est indispensable au plan éthique et économique ; et politique si les gouvernants tiennent à leur crédibilité.

Pascal Champvert
Président de l'AD-PA
Directeur Saint-Maur,
Sucy, Bonneuil (94)



SOMMAIRE

L'INVITÉ

3- Images de la vieillesse dans la France contemporaine - Yannick Sauveur

COLLOQUE AD-PA

4 - Michèle Delaunay reconnaît le nombre insuffisant de professionnels auprès des personnes âgées

4- Solliciter la créativité et prendre en compte le besoin de sens - Christian du Mottay

INTERNATIONAL

7 - 13ème congrès EDE : « Let's network our care »

POSITIONNEMENTS

8 - Les 3 rapports sur l'aide à l'autonomie des personnes âgées

8 - Michèle Delaunay au conseil de la CNSA : l'AD-PA se sent mieux entendue

8 - Lundi de Pentecôte : le début d'amélioration ne doit pas être terni par de nouvelles formes de détournements

INFOS

9 - Colloque national : «Bientraitance, de la réflexion à l'action»

9 - Lauréat 2013 : Concours d'idées étudiants

9 - Lauréats du prix «Design et Autonomie»

LIVRES

12 - Notre sélection

COLLOQUE

I - IV SPÉCIAL ADHÉRENTS

I - Nouveaux correspondants

I - Réunions AD-PA

II / IV - Séminaire AD-PA

L'encart spécial est adressé uniquement aux adhérents AD-PA

DIRECTEURS

3, impasse de l'Abbaye - 94106 Saint-Maur-des-Fossés Cedex - Tél. 01 55 12 17 24 - courriel : ad-pa@orange.fr
Directeur de la Publication : P. CHAMPVERT - Directeur Adjoint de la publication : R. GIZOLME -
Conception et Maquette : C. SAJAT - Imprimeur : RGP ANTONY - Crédits Photos : O. THOMAS

IMAGES DE LA VIEILLESSE DANS LA FRANCE CONTEMPORAINE

AMBIGUÏTÉS DES DISCOURS ET RÉALITÉS SOCIALES

Yannick Sauveur
Correspondant Franche-Comté de l'AD-PA

Signe de sagesse, de respect, de déficience ou autres qualificatifs, la vieillesse est un véritable phénomène de société. Honorée par certaines cultures, crainte par d'autres, l'image de la vieillesse est empreinte de mutations selon les époques et les cultures données.

Selon Arturo Capdevila, la fumée est la vieillesse du feu. Ainsi, le feu, ce brasier incandescent actif livre ses joies et culmine dans son activité par l'envolée de sa sagesse; une sagesse faite de volutes, permettant ainsi une respiration constante de son essence. La fumée, vieillesse du feu, évoque un semblant d'activité, une vie non achevée, tout comme la vieillesse humaine n'est pas une mort en attente, mais une vie en constante prolongation, une vie qui chemine.

L'essence même de l'être humain est perfectible, d'évoluer au fil des années, par des apprentissages qu'ils soient physiologiques ou intellectuels. En cela, grandir, vieillir est intrinsèque à l'homme. Mais alors pourquoi la culture occidentale s'embourbe dans l'affligement quant à ce que l'on nomme le grand âge : la vieillesse ?

L'enjeu n'est pas tant d'informer que de créer en l'esprit des personnes un véritable questionnement sur les représentations sociales concernant la vieillesse.

En effet, il ne s'agit pas d'émettre une opinion, mais d'enclencher un réel débat sur cet engrenage politico-économique que la société française a instauré dans nos pensées. L'instrumentalisation des médias par la société est source de vérités factices qui tendent à être des lieux communs acceptés par tous.

La vieillesse est de nos jours un état négatif de la vie. Cette négation se traduit notamment par le biais du langage, tels que les

termes «vieux», «dépendance», «grabataire», etc. ; mais aussi par l'égide de comportements types, tels que la peur de la mort, le rejet des imperfections liées à la vieillesse, la mode du «rester jeune», etc. Tant de bouleversements significatifs d'une société dédaigneuse du vieillissement.



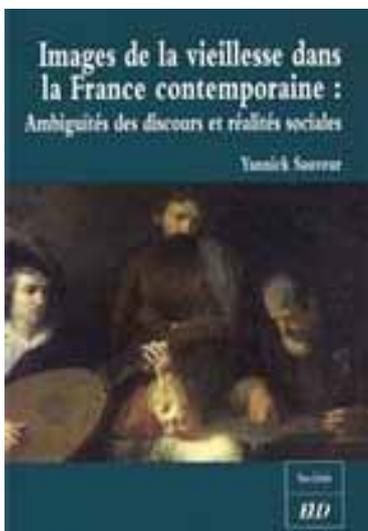
Les cinq chapitres d' « Images de la vieillesse dans la France contemporaine » mettent en exergue la relative désimplication du corps social pour le grand âge.

- Contextualiser la vieillesse vis-à-vis des données socio-démographiques.
- Montrer les variations, dans l'histoire, du regard porté sur la vieillesse en fonction de vecteurs donnés.
- Traiter de l'évolution de la société contemporaine parallèlement au phénomène du «jeunisme»
- Exposer les variabilités des représentations de la vieillesse selon les locuteurs.
- Énoncer un certain nombre de préconisations quant aux actions et regards à porter sur la vieillesse.

Autant de façons de décrypter le regard que la société porte sur les personnes dites âgées au gré des évolutions quant aux cinquante dernières années en France et de questionner diverses représentations de la vieillesse véhiculées par tous les domaines (politique, publicitaire, littéraire,...) en tant qu'elles pourraient être ou non révélatrices d'une idéologie sociétale.

Deux énoncés tentent de répondre à cette problématique : d'une part, la société relègue la vieillesse derrière l'avatar de la représentation; et d'autre part, la société est devenue une société de «jeunisme» où les représentations sont travaillées par le paradigme jeuniste. Le concept de jeunisme n'étant pas opposé à celui d'âgisme mais à relier dans cette étude où les concepts liés à l'âge ont muté.

Y. Sauveur



MICHÈLE DELAUNAY RECONNAÎT LE NOMBRE INSUFFISANT DE PROFESSIONNELS AUPRÈS DES PERSONNES ÂGÉES

Michèle DELAUNAY intervenait le 9 avril 2013 devant le Congrès National des Professionnels en Gériatrie dans le cadre duquel se déroulait le colloque annuel de l'AD-PA.

Devant les directeurs et l'ensemble des professionnels, la Ministre a reconnu le nombre insuffisant de personnels auprès des personnes âgées, et a été fortement applaudie. Elle a rappelé que les ratios de personnels prévus en établissement par le Plan Solidarité Grand Age de 2006, (8 professionnels pour 10 personnes âgées) n'étaient pas atteints.

L'AD-PA est ravie de cette prise de position qui rejoint son analyse ; cela ne signifie pas que le retard va être rattrapé à très court terme, d'autant que la Ministre a précisé qu'il faudrait du temps. Mais on peut espérer que cette déclaration, en reconnaissant le réel, rende plus modestes les Pouvoirs Publics quant à leurs exigences à l'égard des professionnels et leurs promesses à l'égard des personnes âgées et des familles.

Pour autant, l'AD-PA restera vigilante et attend les arbitrages financiers nécessaires possibles même en période de crise économique.

La Ministre a, par ailleurs, dit ses espoirs dans les réflexions menées autour des parcours de santé ; l'AD-PA est très intéressée par ces réflexions qui visent à améliorer la qualité des interfaces entre domicile, établissements médico-sociaux et hospitaliers.

Mais l'AD-PA rappelle avec force que la coordination et la prévention apportent de réelles améliorations et peuvent même générer des économies à condition d'être considérées comme des investissements, donc un engagement et une dépense avant d'être un gain.



M. DELAUNAY

SOLLICITER LA CRÉATIVITÉ ET PRENDRE EN COMPTE LE BESOIN DE SENS

DEUX PUISSANTS LEVIERS POUR DÉVELOPPER L'IMPLICATION DES PERSONNELS

Christian du Mottay



On ne peut contraindre personne à s'impliquer dans son travail... bien que l'on sache que l'implication est une condition indispensable à la qualité des pratiques, singulièrement quand le travail en question consiste à apporter des soins et de l'aide à des personnes « dépendantes ». Les employés

ne peuvent pas davantage la provoquer en eux-mêmes par un effet de leur volonté ou de leurs bonnes résolutions : elle ne se décrète pas.

Cependant le management n'est pas totalement démuné face à ce paradoxe, s'il admet qu'il ne peut agir qu'indirectement. Car l'implication résulte de quelques composantes dont il s'agit de favoriser le développement. Et le rôle du manager est bien d'aménager les conditions pour permettre à l'implication d'apparaître et de produire ses effets aussi bénéfiques pour la personne concernée que pour l'activité qu'elle accomplit, pour ceux à qui celle-ci est destinée, pour l'équipe à laquelle elle participe, ou encore pour la structure dans laquelle elle intervient.

Comme souvent, l'étymologie du mot éclaire sa signification profonde. Impliqué se dit de ce qui se glisse jusque dans les plis (im-plicare) et l'implication est alors synonyme d'engagement et d'association étroite à une action (parfois, si cette dernière est peu recommandable, avec une connotation péjorative). Mais on y entend aussi l'idée de quelque chose de contenu et replié qui a donné notre adjectif « implicite ». Le croisement de ces deux accep-

tions laisse entendre que l'implication des personnels dépend de la possibilité qui leur est donnée de déplier ce qui, en eux, est encore non exprimé.

Ma longue expérience de consultant-formateur m'a permis de repérer deux capacités particulièrement importantes mais trop souvent repliées dans l'univers du travail : la créativité de la personne et sa capacité à trouver du sens aux événements. On se rend compte de l'importance de leur rôle dans l'apparition et le maintien de l'implication quand elles sont empêchées et qu'on assiste à une perte de motivation qui peut aller jusqu'au sentiment de gâcher sa vie au travail. Toutes les stratégies de rétention de soi peuvent alors s'observer, inspirées par une tentative de se protéger en s'engageant le moins possible dans ce qui est vécu comme subi et non choisi ou même admis. Et seul un minimum est apporté à l'accomplissement des tâches prescrites, minimum en deçà duquel des reproches et des sanctions pourraient être encourues qui rendraient l'existence de la personne encore plus inconfortable.

À l'inverse, quand la créativité est accueillie et même sollicitée, et quand la recherche de sens est encouragée et accompagnée, on assiste au déploiement de talents et d'énergies jusque là contenues. Chacune de ces deux composantes demanderait de longs développements pour cerner assez précisément ce que chacune recouvre, et il faudrait détailler les façons concrètes dont les managers peuvent les favoriser, en particulier dans les institutions de services aux personnes âgées. Je me contenterai d'évoquer dans cet article quelques repères, en proposant pour chacune, une définition, une brève explication de son rôle dans l'implication et quelques pistes d'aménagement des conditions, essentiellement relationnelles et donc de stricte management, pour contribuer à ce qu'elles s'épanouissent.

La créativité

DÉFINITION

La créativité est la faculté de penser et de réaliser des actes qu'on n'avait soi-même jamais envisagés ni accomplis et qu'on n'emprunte à personne. Est créatif ce qu'on ne répète ni m'imité. Loin d'être cantonnée aux registres artistiques, la créativité est susceptible d'apparaître dans tous les domaines, y compris, bien entendu, celui de l'aide et du soin.

CRÉATIVITÉ ET IMPLICATION

Par nature, elle rompt avec la routine, l'un des ennemis de l'implication qui réclame un éveil et une invention permanents. Plus profondément, du fait qu'elle exclue tout copiage ou réplcation, la créativité est l'expression de la singularité de la personne, ce qu'elle a de plus inimitable. Elle manifeste ce qu'aucun autre être humain n'aurait pu imaginer ou réaliser de façon identique.

Lorsqu'une personne peut investir sa créativité dans son travail, celui-ci devient un espace d'expression d'elle-même mais aussi de découverte de soi car ce que l'on crée nous échappe dans un premier temps avant qu'on puisse s'y reconnaître ou s'y apercevoir. Il y a alors coïncidence entre ce qu'elle est essentiellement et son activité professionnelle (comme cela s'observe chez les artistes), et son implication s'intensifie.

COMMENT LA FAVORISER ?

Une nouvelle conception du management

L'originalité, le non conformisme, l'indépendance qu'elle extériorise est sans doute la raison principale de la défiance que la créativité inspire traditionnellement à toutes les structures d'encadrement qui, même quand leur discours la réclame, rêvent pour une part d'avoir affaire à des personnalités soumises, façonnables, faciles à diriger... oubliant que le prix d'une telle uniformisation et conformation à des modèles ou protocoles est un renoncement à toute évolution qui ne peut venir, de l'intérieur, que des individualités non maîtrisées. Si un manager choisit d'encourager la créativité de ses personnels il doit d'abord prendre conscience de cette réticence congénitale héritée de longs siècles de commandement où l'on cherchait à « mater » les individualités, c'est à dire à tuer leur créativité.

Des mesures concrètes

Depuis les années 1950, le processus créatif a été très étudié et les chercheurs ont mis en évidence qu'il comporte des phases successives. Je me contenterai de citer quatre vigilances de management qui contribuent au déroulement aussi complet que possible de ces phases :

1. Laisser les personnels prendre conscience de leurs insatisfactions, sans les inciter à se résigner ni brider l'expression de ce qui les contrarie ou les frustre. Le processus créatif ne se déclenche, en effet, que lorsque quelque chose produit une gêne, un inconvénient qu'on voudrait réduire ou faire cesser. Ce n'est pas au manager de résoudre ces insatisfactions, malgré la demande qui lui est adressée plus ou moins explicitement... sans quoi il empêcherait la créativité des personnels en y substituant la sienne. Bien entendu, cette délégation de la recherche de solution réclame une certaine progressivité pour ne pas être ressentie comme un abandon ou une incompétence mais constituer un accompagnement vers l'autonomie. Une étape consiste à inviter les personnes à identifier ce qui les dérange dans la situation incriminée puis à préciser au regard de quels critères elles considéreront que la situation a été résolue après qu'une solution, dont on ignore encore tout, aura été appliquée.

2. Laisser aux personnels un temps d'incubation. Le travail créatif se déroule en partie souterrainement et involontairement une fois que ce qui ne convient pas a été assez défini. Il convient donc de ne pas exiger d'une personne qui exprime sa plainte qu'elle apporte immédiatement une solution. Le manager qui reçoit cette plainte sans la contester (puisque'elle est ressentie), sans y apporter lui-même un remède et sans réclamer du plaignant qu'il le fournisse, témoigne de fait à celui-ci du crédit qu'il lui fait d'être capable d'en trouver un.

3. Laisser la personne, ou l'équipe, avancer en tâtonnant. La « bonne » idée vient rarement d'emblée. Elle résulte presque toujours d'ajustements successifs à partir d'une inspiration initiale. La suspension de l'évaluation, pendant que les idées émergent, facilite beaucoup leur foisonnement et l'avancée vers une solution efficace et applicable dans le respect des contraintes. Le manager s'abstiendra donc de formuler toute critique sur les idées en cours d'élaboration et veillera à faire disparaître progressivement dans les échanges entre membres de l'équipe toutes les formes d'appréciation des idées et des personnes.

4. Montrer sa propre créativité, avec ce qu'elle comporte de fantaisie, d'inattendu, de non conformisme... en prenant garde à ce qu'elle n'écrase pas celle des personnels. L'intention est d'instaurer un climat de confiance. La créativité est une authenticité qui ne se montre que s'il n'y a pas de crainte d'être jugé. En prenant l'initiative de ce dévoilement partiel, le manager, qui est pour partie perçu comme un modèle, donne le ton et « amorce la pompe ».

La prise en compte du besoin de sens

DÉFINITION

Il s'agit du besoin vital qu'éprouve tout être humain d'estimer que ce qui va (lui) arriver est globalement prévisible et non absurde, incohérent ou inimaginable. C'est cette prévisibilité qui lui permet de se préparer, soit en se protégeant de ce qui le menacerait, soit en profitant de ce qui lui est favorable. Cette appréciation lui est indispensable pour s'orienter et choisir son comportement.

SENS ET IMPLICATION

Sans perception d'un sens, donc sans possibilité de créditer l'enchaînement des faits d'une certaine logique prolongeable dans le futur, la personne est soit pétrifiée, car aucun de ses gestes n'est plus justifié qu'un autre et elle s'abstient de tous, soit paniquée et ses agissements, dès-ordonnés, n'ont plus de pertinence. L'absence de perception d'un sens au travail

conduit au moindre engagement possible ou à des comportements aberrants. L'évidence d'un sens, au contraire, fait du travail un lieu d'exploration de la vie et de soi-même, avec la sensation de contribuer au monde, et cela mobilise tous les talents de la personne.

COMMENT FAVORISER LA PERCEPTION D'UN SENS

La recherche que j'ai menée pendant plus de quinze ans sur ce besoin m'a conduit à distinguer les trois façons dont une personne peut tenter de satisfaire ce besoin en elle.

La première consiste à s'adresser à un plus savant que soi, un expert, un « maître », pour obtenir des explications et des suggestions de comportement. Mais cette modalité n'est possible que tant que les « maîtres » sont fiables. Or, dans le domaine du travail, le management a perdu beaucoup de sa crédibilité au cours de ces dernières

décennies, à la suite de consignes contradictoires, de manipulations plus ou moins subtiles, de changements imprévisibles, perçus comme incohérents et incessants. Les grandes certitudes traditionnelles avaient déjà subi une très forte érosion qui s'est amplifiée. Et quand les personnes sont confrontées par leur activité professionnelle et de manière répétitive à la vieillesse, à la « déchéance », à la souffrance et à la mort, les convictions reçues des autres ne résistent pas toujours.

Il en résulte que le manager a beaucoup perdu de sa légitimité à « donner du sens » à travers des déclarations péremptives qui se voudraient suffisantes. Il peut néanmoins exprimer les valeurs qui sont les siennes, sa confiance éventuelle dans des dirigeants ou leurs discours, mais en précisant que cela ne vaut peut-être que pour lui et sans chercher à y faire adhérer qui que ce soit. La seconde façon dont une personne dispose pour trouver du sens consiste à en chercher elle-même. Cela revient en général à essayer de comprendre ce qui se passe, c'est à dire à distinguer une logique sous l'apparence, même déroutante, des phénomènes. C'est à cette démarche qu'on doit toutes les grandes découvertes scientifiques. Malheureusement, dans le climat économique et social actuel, l'explication qu'élaborent les personnels à partir de la façon dont ils sont managés s'apparente souvent à une déduction alarmiste : les choses sont incompréhensibles parce qu'on leur en cache les vrais motifs ; ceux qu'ils supposent ne peuvent être qu'à leur détriment. Certes ils accèdent bien à une logique, mais celle-ci est inquiétante. Et on conçoit que cela ne les incite pas à une implication forte. Toutefois, le manager peut se poser en intermédiaire entre les personnels et ces manœuvres supposées venues de l'extérieur de l'équipe, du service ou même de l'établissement. Par exemple, si une nouvelle mesure réglementaire est imposée, qui peut paraître absurde et cacher des intentions malveillantes, rien ne l'empêche d'exposer les raisons pour lesquelles il choisit de la faire appliquer. Il indique ainsi la logique de son comportement personnel, quelle qu'elle soit. Il précise ce qu'il y a de non-négociable dans sa décision... mais il sollicite la créativité des personnels pour imaginer comment (et non si) ils vont choisir d'appliquer ces obligations.

Reste une troisième modalité pour trouver du sens: je l'appelle la lecture traversante. Une comparaison : les lettres des mots que nous lisons n'ont pas de signification à proprement parler. C'est leur association et leur succession dans un certain ordre qui en révèle. Et ces mots sont des allusions à des réalités qu'ils ne sont pas eux-mêmes (le mot chien n'a ni truffe ni pattes et n'aboie pas). De la même

façon, les événements peuvent être considérés comme des allusions à des réalités qu'ils ne sont pas eux-mêmes, en l'occurrence non matérielles. On les suppose chargés d'une signification implicite, pas nécessairement attribuable à un auteur identifié, ce qu'on appelle le sens des choses ou même de la vie. Cette lecture nécessite de ne pas rester le nez sur les péripéties, aussi puissantes soient-elles, et de chercher au-delà des apparences ce qui pourrait s'exprimer. Si on y parvient, on a alors accès à une perception cohérente et on entrevoit une certaine finalité des choses qui nous permet de nous orienter, de donner du sens à nos actes. Cette modalité de recherche de sens est peu valorisée par notre culture. De ce fait, nous y sommes peu entraînés et les risques d'interprétations abusives sont réels. Mais quand les deux premières modalités sont insuffisantes, elle est d'un grand secours et rassasie très profondément notre besoin de sens car, étonnamment, le sens qu'on trouve soi-même apporte plus que tous les autres. Aussi le manager a-t-il tout avantage à la favoriser, entre autres par les mesures suivantes :

- Rassurer les personnes chez qui il aperçoit une disposition à ce regard particulier (plus nombreuses qu'on ne le croit) sur la normalité de leur besoin de sens et la légitimité de leurs interrogations.
- Les inviter à exprimer leurs interprétations et à les écouter en s'en nourrissant.
- Formuler ses propres interprétations, en revendiquant leur subjectivité, mais en n'hésitant pas à élargir sa réflexion à de vastes horizons (par exemple : que pourrait signifier pour le genre humain, au-delà de ses aspects et causes économiques, la crise que traverse nos pays ? Que nous dit-elle qui puisse nous être utile pour nous orienter ?)
- Proposer à ceux qui le souhaitent de mener une recherche comportant une dimension d'observation et une autre d'analyse et d'interprétation. Ce pourrait être sur des sujets n'impliquant pas directement les personnels mais en lien étroit avec leur travail (par exemple : et si, plutôt qu'une perte de mémoire, il se produisait chez la personne âgée une réorganisation de la mémoire, servant d'autres objectifs et se structurant autour d'autres priorités ?) ou, les concernant plus franchement (par exemple : que nous apporte la confrontation répétée à la « dégradation » physique et mentale, à la souffrance, à la mort ?).
- Si le travail, en plus de l'accomplissement des tâches, devient le lieu d'exploration de questions qui préoccupent tout être humain à des degrés divers, on peut s'attendre à une forte implication.

C. du Mottay



LE CRÉDIT MUTUEL, PARTENAIRE DE L'AD-PA, FINANCE VOS TRAVAUX ET VOS PROJETS.

- Financement du cycle d'exploitation et des investissements (prêt PLS, prêt rénovation)
- Engagements par signature (caution)

13^e CONGRÈS EUROPÉEN DE L'E.D.E

LET'S NETWORK OUR CARE

Le recours aux technologies dans les services de soins

Chances et limites



JEUDI, 26 SEPTEMBRE 2013

Allocutions d'ouverture - J. Bohler, président de l'E.D.E. et R. Lass, président de l'ESJN

De l'importance des technologies d'information et de communication dans les EHPAD - Prof. Luca G. Brusati (Italie)

Exemples d'utilisation de la robotique dans le cadre des soins de santé et quelques recommandations pour la politique Prof. Dr. Heidrun Becker (Suisse)

Comment concilier éthique et technique dans le domaine de l'accompagnement et des soins aux personnes âgées ? Prof. Dr Klie (Allemagne)

Quand les technologies deviennent des acteurs – Conséquences légales et pratiques de la mise en œuvre des technologies intelligentes Walter Fuchs, Leo Matteo Bachinger (Autriche)

VENDREDI, 27 SEPTEMBRE 2013

ATELIERS

Atelier A1

- Recruter grâce à Facebook
Sc. Gerry Hallbauer, Prof. Wilfried Schlüter (Allemagne)

- De l'utilisation des nouvelles technologies dans les services de soins de longue durée : atouts et dangers
Dr. Markus Leser, Christoph Schmid (Suisse)

- Le projet LinkedAge, une bourse d'échange d'hébergements sur le marché des seniors - T. Lorenzetti (Slovénie)

Atelier B1

- HEALTHCARE wireless™ - Jean-Luc Michoud (Suisse)

- La télésanté, quels services, enjeux et perspectives dans les services de soins - Jean-Baptiste Lavault (France)

- L'impact social de la technologie : l'inclusion, la participation active, la valorisation des acteurs et des proches - Michel Aimonetti (France)

Atelier C1

Exemples de pratique dans des établissements européens

- La plateforme MATIJA, un réseau d'activités, d'information, d'assistance et de services pour les personnes âgées joignables par téléphone ou par un réseau personnel. - Boris Koprivnikar (Slovénie)

- Les dossiers médicaux électroniques – un accès simple aux informations - A-L. Andersson (Suède)

- Les technologies d'information et de communication dans les services d'hébergement et de soins de longue durée en Estonie et en Finlande - Madis Tiik, PhD (Estonie)

Open Space - Première partie

Des prototypes visionnaires – impulsions pour l'avenir
Association ARGE (Autriche)

Open Space - Seconde partie

Répétition des ateliers

Dîner de gala

SAMEDI, 28 SEPTEMBRE 2013

La maison fonctionnelle - Le centre d'information et d'exposition consacré à l'habitat sécurisé et adapté aux personnes à mobilité réduite - Tiina Petäjävaara (Finlande)

Les «gérontechnologies» ou technologies d'aide à l'autonomie - ce qu'elles peuvent apporter aux personnes atteintes de démence - PhD. Päivi Topo (Finlande)

Les technologies dans l'environnement personnel – points de vue des soignants professionnels et des aidants familiaux - Mag. Kathrin Hofer (Autriche)

Impact des technologies d'assistance sur la qualité des soins - Ing. Mag. Peter J. Mayer (Autriche)

Clôture du 13^{ème} Congrès de l'E.D.E.

Jean Bohler, Président de l'E.D.E.

INSCRIPTION SUR :
www.ede-congress.eu

LES 3 RAPPORTS SUR L'AIDE À L'AUTONOMIE DES PERSONNES ÂGÉES

• Les éléments positifs

Les 3 rapports reprennent des points défendus depuis longtemps par l'AD-PA :

- Affirmer la citoyenneté des aînés et lutter contre la discrimination
- Développer les structures intermédiaires
- Elargir aux personnes âgées ce qui se fait pour les personnes handicapées (accessibilité, maisons départementales de l'autonomie...)
- Considérer le vieillissement de la population comme un levier de croissance économique et de création d'emplois
- Utiliser le terme « autonomie » et rejeter « dépendance » pour 2 rapports

• Les insuffisances

- Maintien de la ségrégation par l'âge (rien sur les aides deux fois inférieures pour les personnes handicapées après 60 ans !)

- Le retard français : un rapport conclut sur les inquiétudes du secteur concernant le manque de professionnels à domicile et en établissement ; un autre évoque le nombre insuffisant, mais considère que rien n'est à faire, sous prétexte que les établissements d'aujourd'hui ne sont plus ceux d'il y a 30 ans ; mais une telle évidence ne peut dissimuler que les établissements et les services à domicile ne sont pas ce qu'ils sont à l'étranger et ce qu'ils devraient être en France.

• Les propositions généreuses dont on n'évalue pas le coût

Coordination, prévention, adaptations des logements peuvent entraîner de grandes améliorations et même des économies ; ce sont cependant des investissements qui supposent des moyens financiers importants.

En fait, ces 3 rapports de plus refusent de parler clairement des besoins financiers à court terme pour faire rêver à des projets bien plus coûteux, mais dont le caractère général et intemporel a l'avantage de laisser la place à des annonces tout aussi générales et intemporelles par l'Etat.

La question essentielle reste donc ce que l'Etat arbitrera financièrement pour répondre aux attentes des personnes âgées des familles et des professionnels : augmenter le nombre de professionnels à domicile et en établissement, et baisser le coût payé par les personnes âgées et leur famille.

(13 mars)

MICHÈLE DELAUNAY AU CONSEIL DE LA CNSA : L'AD-PA SE SENT MIEUX ENTENDUE

Devant le Conseil de la CNSA, Michèle DELAUNAY a confirmé que le projet de Loi autonomie serait prêt avant fin 2013.

La montée en charge des mesures se fera par étapes jusqu'à la fin du quinquennat.

Si cet aspect générera de la frustration, il rend l'engagement réaliste, donc crédible, en période de crise.

La Ministre a jugé inacceptable que les crédits de la CNSA ne soient pas entièrement dépensés, compte tenu des besoins du secteur. Elle a ainsi annoncé un déblocage de crédits 2014 par anticipation.

Ces éléments vont dans le bon sens car ils étaient attendus depuis longtemps par l'AD-PA.

L'association a pour autant rappelé les améliorations qui devront être apportées à l'avenir : arrêt du gel d'une part des crédits de la Caisse, fin de la convergence qui diminue les crédits de certains établissements, reprise des crédits de la CNSA pour financer des projets à la place de l'Etat, prélèvement de moyens en faveur des Départements.

Compte tenu de ces éléments, l'AD-PA, dans le cadre du GR.31 s'est abstenue sur les principaux votes financiers ; elle souhaite que les 170 millions € ré-affectés vers les Départements le soient en partenariat avec la CNSA et à destination des personnes âgées conformément au vœu unanime du Conseil d'octobre 2012.

(23 Avril)

LUNDI DE PENTECÔTE : LE DEBUT D'AMÉLIORATION NE DOIT PAS ÊTRE TERNI PAR DE NOUVELLES FORMES DE DÉTOURNEMENTS

Depuis plusieurs années, l'AD-PA alerte l'opinion publique sur l'utilisation des crédits du Jour Férié supprimé à d'autres fins que l'aide aux personnes âgées.

En actualisant le rapport 2010 de l'IGAS et l'IGF, c'est près de 3 milliards d'euros qui ont été détournés de leur objectif.

C'est près de 100 000 emplois qui n'ont pas été créés.

Et des dépenses difficilement évaluables ont été imposées à la CNSA, alors qu'elles auraient dû être supportées par l'Etat ou l'Assurance Maladie (climatisation des établissements, plan canicule, plan Alzheimer...).

L'AD-PA donne acte au nouveau Gouvernement et à Michèle DELAUNAY de leurs efforts en 2012 pour que les crédits affectés à la CNSA soient mieux dépensés que les années précédentes.

Ainsi, les organisations du secteur se sont abstenues sur la clôture du budget 2012, alors qu'elles avaient voté contre sur plusieurs exercices antérieurs.

Pour autant, l'AD-PA attend la plus grande transparence de l'Etat sur la gestion 2013. Ainsi, les 170 millions d'euros de la CNSA réaffectés vers les Départements doivent être utilisés en toute clarté en faveur de l'aide aux personnes âgées, sous peine d'inaugurer un nouveau mode de détournement.

Par ailleurs, la CASA (Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie) supportée par les retraités pour financer la future prestation autonomie, doit y être intégralement affectée dès 2014, faute de quoi il s'agirait d'une malversation sans précédent.

Il est, par ailleurs, regrettable que la CASA 2013 ne soit pas affectée à l'aide à nos aînés fragilisés.

(17 mai)

COLLOQUE NATIONAL

BIENTRAITANCE, DE LA REFLEXION A L'ACTION

LE 17 SEPTEMBRE 2013, AU GÉNOCENTRE À EVRY

Matin

La politique de l'Essonne en faveur des personnes âgées,
J. Guedj, PCG 91

Présentation de la politique nationale
B. Duportet, Président d'HABEO et par R. Moulias, Président d'ALMA

Allocution M. Delaunay

Bientraitance et parcours des personnes âgées
Avec Marie Dominique Lussiez, ANAP, Geneviève Ruault, SFGG

Après-midi

Signalement, organisations, évaluation interne et externe
Avec Dominique Terrasson, DGCS, Alice Casagrande, Croix Rouge et Didier Charlanne, ANESM.

Comment concilier les droits des personnes âgées, la bientraitance et la prise de risque pour l'établissement ou le service à domicile ?

Avec Jean-Marie Delarue, contrôleur général des lieux de privation de liberté Maryvonne Lyazid, Pascal Champveřt, Jérôme Pélissier, sociologue

Conclusion P. Guinchard, Présidente de la FNG

*Gratuit sur pré inscription, dans la limite des places disponibles
Inscrivez-vous, à partir du 15 juin sur le site internet :
www.essonne.fr*



Concours d'idées étudiants Lauréat 2013

«Insula», un établissement en banlieue pavillonnaire imaginé par Camille Bertrand et Steven Cappe de Baillon. Avec cette proposition d'habitat collectif innovant, deux étudiants de l'école nationale supérieure d'architecture de Versailles remportent le concours d'idées du Prix CNSA Lieux de vie collectifs & autonomie 2013 doté de 12 000€. Leur projet : un établissement de cinquante places en coeur de ville et ses vingt-sept maisons individuelles satellites.

Avis de l'AD-PA :

«Nous quittons là la notion de structure unique, au sein de laquelle les résidents trouveraient tout ce dont ils auraient besoin sans avoir à en sortir. Proposer une plateforme de services incite aux échanges entre domiciles et établissement, intérieur et extérieur, personnes âgées et ensemble des habitants. L'architecture vitrée et diverse renforce le sentiment d'interaction, d'ouverture et de liberté; elle intègre pleinement les personnes âgées à la société. Ce projet imagine enfin de réels logements de plus de 30m2 disposant de lieux d'intimité (espace s nuits) et de convivialité (salons et jardins privatifs). Les concepteurs d'Insula ont ici perçu ce que pourrait être l'avenir des formes d'habitat tel qu'il est promu par nombre de professionnels et de personnes âgées elles-mêmes.»

www.prix-autonomie.cnsa.fr

Lauréats du prix «Design et Autonomie»

Jeudi 30 mai, Mme DELAUNAY a remis le prix Design et Autonomie, financé par la CNSA et organisé par la FHF en partenariat avec l'école de design de Nantes Atlantique, l'AD-PA, l'ANADESSMS, la FEHAP, la FFAMCO, la FNADEPA et la FNAQPA.

PREMIER PRIX : WHEELO – BATIA BERTHO

Wheelo est un nouveau dispositif permettant de se déplacer plus facilement et en faisant des pauses à tout moment grâce au siège intégré. Plus design qu'un déambulateur, plus léger, facile à manier grâce à ses trois roues et pliable, Wheelo est le nouvel accessoire qui permettra aux personnes âgées de se promener davantage et en toute sécurité.



20 mars au 20 juin 2013

**1 mois de cotisation
+
1 abonnement magazine
offerts***

LE
**PRINTEMPS
DES SENIORS**



www.integrance.fr

APPEL GRATUIT **0 800 10 30 14**
depuis un poste fixe

mutuelle
integrance

L'esprit de solidarité



* Offre soumise à conditions, non cumulable avec une autre offre de la Mutuelle. Règlement disponible en agence ou sur www.integrance.fr. Mutuelle Livre II Code de la Mutualité, SIREN n° 340 359 900. Siège social : 89, rue Damrémont - 75882 Paris cedex 18. Concept. © Coxinelis - Réal. : S. Mkg - Photo © Fotosearch

L'AVANCÉE EN ÂGE, UN ART DE VIVRE - Catherine Bergeret-Amselek



Comment dépasser les pertes, les renoncements et les deuils qui rendent plus vulnérables, comment continuer de grandir au-delà de l'âge ? Ce livre stimulant nous donne envie de vieillir. Il dégage un message spirituel fort qui correspond à une demande actuelle dans un monde en crise d'identité, en mal de repères et en risque de déshumanisation. Les auteurs dont les travaux novateurs représentent une avancée notable dans leurs différentes disciplines proposent de regarder autrement la question du vieillissement.

Il s'agit de considérer une personne dans sa trajectoire de vie, une personne qui, après 70 ans, a tous les âges à la fois, mais ne perd pas pour autant son statut d'adulte. Loin de la piste marketing du « vieillir jeune », ils proposent des pistes pour vieillir vieux et fiers de l'être, pour avancer en âge dans une mobilité narcissique qui permette de poursuivre une évolution spirituelle, bref pour vieillir en « accord-d'âge ». Un véritable art de vivre se dégage de leurs contributions.

Avec la participation de Michel Billé, Stéphane Hessel, Emmanuel Hirsch, Jérôme Pélissier, Louis Ploton, Pascal Champvert,...

Editions érès - 18€

SE LAISSER GUÉRIR - RÉFLEXION SPIRITUELLE ET PSYCHANALYTIQUE - Dr Eckhard Frick

Le premier ouvrage de la collection Soins et Spiritualités suggère que la guérison ne relève pas seulement d'une activité thérapeutique mais aussi d'un processus qui nous mène au-delà de ce que nous pouvons mesurer, maîtriser, savoir, mais dont nous pouvons rendre compte.

La guérison peut être perçue comme une histoire à succès. La mise en oeuvre d'un désir de guérison : d'un côté le malade qui désire « récupérer » à 100 % mais aussi de l'autre côté les professionnels de la santé, « les guérisseurs », qui sont à la recherche d'une efficacité thérapeutique toujours plus grande. Cependant, guérir peut signifier aussi le désir d'être entier, réconcilié, authentique. Même si le but curatif de la médecine classique échoue, la visée palliative permet jusqu'aux derniers instants de la vie la guérison qui vise l'au-delà de nos limites thérapeutiques, les questions du sens, de la transcendance, en d'autres mots : la guérison spirituelle.

Le présent ouvrage approche le mystère du serpent et aborde par de multiples voies ce grandiose objectif la guérison. L'auteur incite librement le lecteur à intérioriser les questionnements en proposant des exercices spirituels au fil du récit.

Editions Lumen vitae - 91 pages - 14€



TANT DE CHOSES À VIVRE ENSEMBLE - ACCOMPAGNER NOS AÎNÉS PAR LE PROJET PERSONNALISÉ - Dr Didier Armaingaud



Dans cet ouvrage, l'auteur donne la parole à celles et ceux qui vivent et travaillent dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées « dépendantes » (Ehpad). Alors qu'on parlait jusqu'alors uniquement de « projet de soin », aujourd'hui un nouveau regard est porté par les « soignants » avec le projet personnalisé dont l'enjeu est de restituer à la personne âgée sa juste place d'adulte et d'acteur de sa propre vie, de lui rendre son autonomie dans ses choix et la maîtrise de ses décisions.

Le livre est l'illustration de ce projet personnalisé mis en œuvre par les équipes de MEDICA : établi dès l'entrée en établissement par les différents acteurs (le résidant et son entourage, l'équipe soignante, les personnels d'encadrement...), il permet de définir les soins liés à la pathologie du résidant et à sa « perte » d'autonomie, ses souhaits, ses habitudes de vie comme ses goûts culinaires, ses attentes en termes de vie sociale et d'activités.

Dans cette même optique d'être à l'écoute du résidant, MEDICA fait figure de pionnier dans l'accompagnement inspiré de la méthode Montessori des personnes âgées désorientées, notamment des malades d'Alzheimer.

Un ouvrage riche de nombreuses anecdotes recueillies auprès des résidants, de leurs proches et des personnels de MEDICA.

Didier Armaingaud est docteur en médecine et titulaire d'une capacité en gériatrie. En 1999, il est nommé directeur médical et qualité de MEDICA, acteur de référence dans la « prise en charge » de la « dépendance » pérenne et temporaire en France.

MANAGEMENT :

■ COMMENT DEVENIR UN BON STRESSÉ - Dr Eric Albert

Que faire pour travailler mieux ? Comment mettre en place des méthodes de travail efficaces et des relations dynamiques sans exercer une pression excessive ? Comment éviter de « craquer » ? Comment concilier performance et bien-être ? Eric Albert donne à chacun toutes les clés pour analyser et améliorer sa manière de travailler. Le stress n'est pas insurmontable, apprenez à en tirer le meilleur profit !

Editeur Odile Jacob - 200 pages - 6,90€



QUAND LES ADHÉRENTS AD-PA SORTENT DES LIVRES :

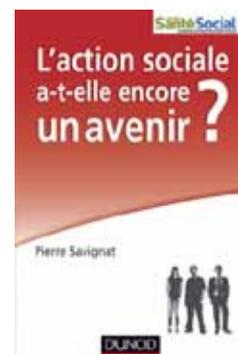
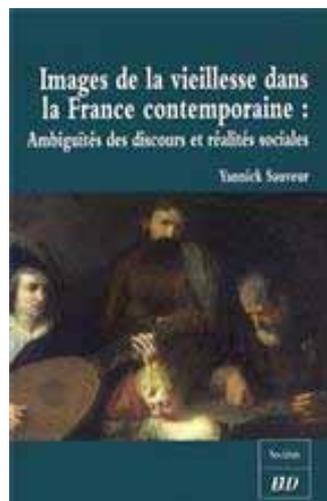
■ IMAGES DE LA VIEILLESSE DANS LA FRANCE CONTEMPORAINE : AMBIGUITÉS DES DISCOURS ET RÉALITÉS SOCIALES - Yannick Sauveur

L'auteur étudie le phénomène actuel du rejet du grand âge, qui poussé à l'extrême conduit à la maltraitance, en institution mais surtout à domicile. La peur de la mort dans la société actuelle renvoie à une image de la vieillesse peu montrable et qu'il faut cacher au grand public.

Si tout au long de l'histoire de l'humanité, la vieillesse fut tour à tour honorée ou délaissée, la société contemporaine a une véritable répulsion pour elle, et surtout craint la « dépendance ». Alors que l'on se réjouit de la vie toujours plus longue, on ne supporte pas la vue d'un grand vieillard. Cette attitude est liée à l'évolution de la société dont la peur de la mort renvoie à une image de la vieillesse peu « montrable » et qu'il faut cacher au grand public.

Le jeunisme, phénomène moderne, n'admet pas qu'en prenant de l'âge, le corps change. Il faut rester mince, dépourvu de rides et de tout stigmate de la vieillesse. L'effet pervers de ce phénomène, c'est le rejet du grand âge et qui, poussé à l'extrême conduit à la maltraitance, en institution mais surtout à domicile. C'est ce phénomène que se propose d'étudier cet ouvrage.

Éditions universitaires de Dijon - 270 pages - 20€



■ LA NOUVELLE CONCEPTION DES EHPAD

Gérard Brami - Les Études Hospitalières - 448 pages - 64 €

■ PRENDRE SOIN DE NOS AÎNÉS, C'EST DÉJÀ PRENDRE SOIN DE NOUS

Pascal Champvert - Carnets Nord - 142 pages - 12 €

■ État des lieux de LA MÉDIATION ANIMALE DANS LES MAISONS DE RETRAITE

Robert Kohler - Robert Kohler - 676 pages - 35,50 €

■ LE GRAND ÂGE EST À L'ABANDON !

Nicolas Martinet - Éditions Salvator - 128 pages - 11 €

■ L'ACTION SOCIALE A-T-ELLE ENCORE UN AVENIR ?

Pierre Savignat - Gazette Santé Social 2012 - 224 page - 19,90€

COLLOQUE AD-PA

