

Aline HARTMANN

Orlane COLIN-NEUNER

Catherine DUCHENE



# La Dignité

Une approche aux multiples dimensions

# Qui sommes nous ?

Implantée aux cœurs des territoires, depuis 1921 la FMS accompagne des hommes et des femmes dans leurs parcours de vie.

Au service des populations, la FMS se définit comme une entreprise sociale.

Sous statut associatif, reconnue d'utilité publique, la FMS met l'économie au service de l'Homme, à travers une lucrativité encadrée.

Elle est un acteur économique engagé localement.

Prestataire de services à champ d'actions multiple, la FMS intervient dans divers domaines d'activités dont :

- l'INSERTION sociale, économique, professionnelle, liée au logement
- l'ACCOMPAGNEMENT des personnes âgées et handicapées
- PROTECTION des enfants, des adolescents et l'accompagnement familial
- le SOIN des personnes en situation d'addiction
- l'INFORMATION, la FORMATION et la RECHERCHE dans le domaine social et médico-social



FEDERATION MEDICO-SOCIALE

# Présentation de l'entreprise

**44 000 000 € de chiffre d'affaires**  
**17 600 personnes accompagnées**

(tout secteur confondu, résidentiel et milieu ouvert)

**750 salariés**

**47 établissements et services**

**1 envie commune :**

***Accompagner les personnes !***



# Valeurs



## LA FIABILITÉ

Financière, patrimoniale, morale.

---

## LA PÉRENNITÉ

fière de son histoire et de sa longévité, elle se projette pour durer et se régénérer.

---

## L'HUMANISME

le référentiel humain est partout présent, tant dans les buts affirmés de l'Association, que dans son management ou à travers le choix des personnes accueillies.

---

## LA QUIÉTUDE ET LA SÉRÉNITÉ

on ne construit pas dans le conflit et l'agitation.

---

## LA DIGNITÉ, LE RESPECT ET L'INTÉGRITÉ

les projets d'établissements veilleront particulièrement aux valeurs de : DIGNITÉ, RESPECT de la vie privée et de l'intimité, Respect de l'INTÉGRITÉ physique et morale,

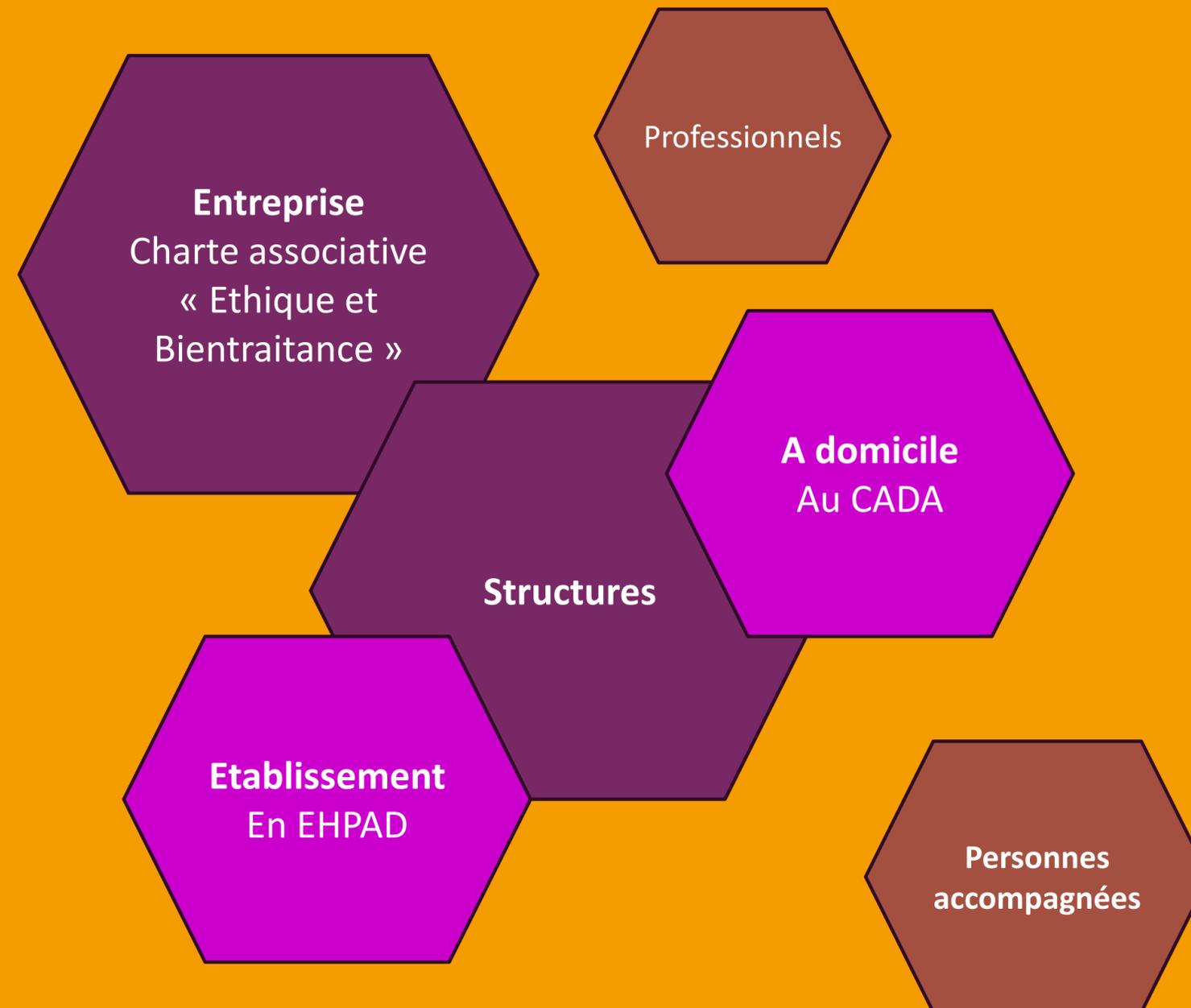
---

## LA REponsABILITATION

de ses actes (droits mais aussi devoirs).

# Valeur mise en lumière en 2023

## La Dignité





# Charte Associative « Ethique et Bientraitance »



## Le contexte Référentiel HAS



2.2.2 - Les professionnels respectent la **dignité** et l'**intégrité** de la personne accompagnée.

3.1.1 - L'ESSMS définit sa **stratégie en matière de bientraitance** et en partage une **définition** commune avec l'ensemble des acteurs.

3.1.2 - L'ESSMS définit **l'organisation et les modalités de déploiement** de sa démarche de **bientraitance** et met à disposition les outils adaptés.

**Charte associative  
« Ethique et Bientraitance »**



## Constitution d'une commission « *Amélioration de la qualité des accompagnements* »

### Charte « Ethique et Bientraitance »

#### Participants

- Administrateurs
- Direction générale
- Direction QHSE
- Directeurs de structures

#### Objectifs

- Définitions communes
- Définitions de la politique associative

#### Modalités de déclinaison

- Déclinaison et application dans les structures
- Instances de réflexion



## Définitions

*Recommandations de bonnes pratiques professionnelles*

### L'Éthique

Réflexion qui vise à déterminer le **bien agir** en tenant compte des **contraintes** relatives à des **situations** déterminées.

### La Bienveillance

Culture inspirant les **actions individuelles** et les **relations collectives** au sein d'un établissement ou d'un service.

Elle vise à promouvoir le **bien-être** de la personne accompagnée en gardant à l'esprit le risque de maltraitance. La bienveillance se caractérise par une recherche permanente d'**individualisation** et de **personnalisation** de la prestation et ne se réduit ni à l'absence de maltraitance, ni à la prévention de la maltraitance.

Elle ne peut se construire au sein d'une structure donnée qu'au terme d'**échanges continus** entre **la personne** accompagnée et tous **les acteurs** de son accompagnement.

# Actions

Volontés associatives

## Les grands concepts

- Former et informer les professionnels
- Favoriser la réflexion
- Associer la personne accompagnée
- Repérer les besoins et orienter
- Evaluer
- Signaler et améliorer

### Charte Ethique et Bienveillance

#### Objet

- La charte de bienveillance et éthique constitue un support pour l'association en s'engageant dans un projet institutionnel. Elle traduit les valeurs professionnelles fortes autour de la bienveillance et l'éthique auxquelles sont attachés les professionnels. Le déploiement de cette charte est une étape dans la promotion d'une culture de la bienveillance et l'éthique.
- Cette charte s'applique à toutes les structures et concerne tout le personnel de la FMS.

#### Définitions

- **L'éthique** est une réflexion qui vise à déterminer le bien agir en tenant compte des contraintes relatives à des situations déterminées.
- **La bienveillance** est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un établissement ou d'un service. Elle vise à promouvoir le bien-être de la personne accompagnée en gardant à l'esprit le risque de maltraitance. La bienveillance se caractérise par une recherche permanente d'individualisation et de personnalisation de la prestation et ne se réduit ni à l'absence de maltraitance, ni à la prévention de la maltraitance. Elle ne peut se construire au sein d'une structure donnée qu'au terme d'échanges continus entre la personne accompagnée et tous les acteurs de son accompagnement.

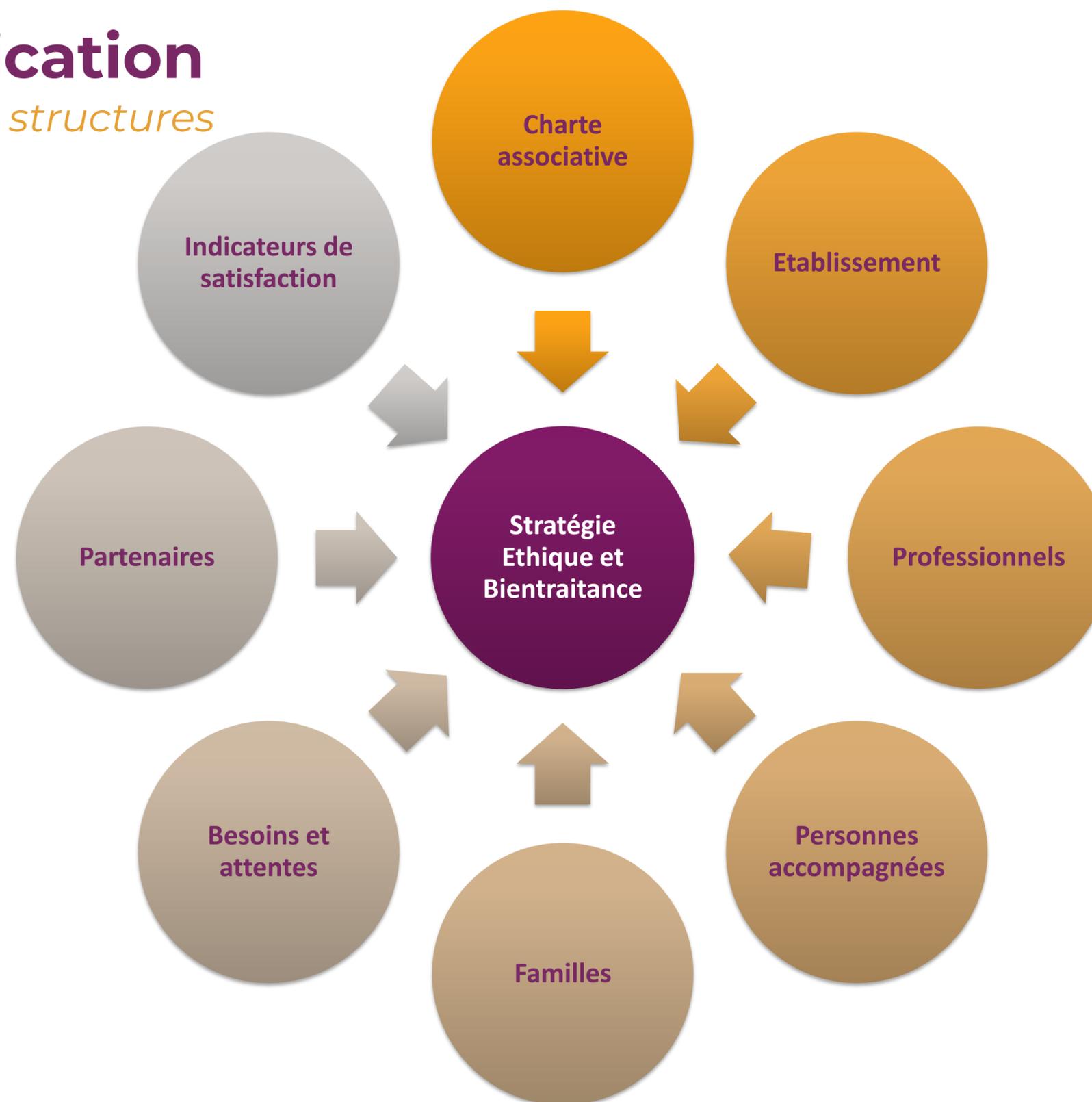
#### Actions

- **Adopter** en toute circonstance une attitude professionnelle d'écoute et de discernement à chaque étape du parcours de la personne accompagnée.
- **Favoriser** la réflexion éthique
- **Instaurer** des instances d'échanges (interne et externe aux structures).
- **Produire** des avis ou orientations à partir d'études de cas.
- **Diffuser** en interne des réflexions et recommandations.
- **Former** les équipes à l'éthique et la bienveillance et **analyser** les pratiques.
- **Respecter et promouvoir** les droits et libertés de la personne
- **Donner** à la personne accompagnée et à ses proches une information accessible, individuelle et loyale.
- **Garantir** à la personne accompagnée d'être co-auteur de son projet en prenant en compte sa liberté de choix et de décision.
- **Mettre** tout en œuvre pour respecter l'intégrité physique et psychique, la dignité et l'intimité de la personne accompagnée.
- **S'imposer** le respect de la confidentialité des informations relatives à la personne accompagnée.
- **Inform**er la personne de la possibilité de désigner une personne de confiance pour l'accompagner et l'assister dans ses démarches.
- **Associer** la personne à la révision des règles de vie collective ou des modalités de fonctionnement du service (CVS, groupes d'expression ...).
- **Prévenir** les situations de transition ou de rupture dans le parcours de la personne et **veiller** à sa continuité.
- **Repérer** la douleur aiguë et/ou chronique physique et/ou morale et **orienter** pour une prise en charge médicale et soignante conforme aux bonnes pratiques et recommandations.
- **Rechercher** constamment l'amélioration des prestations proposées et **évaluer** la satisfaction des personnes accompagnées.
- **Promouvoir** la bienveillance pour prévenir la maltraitance
- **Favoriser** le signalement de tout événement et développer une culture de l'évaluation des pratiques dans une dynamique d'amélioration continue : Aider au repérage, faciliter l'alerte, le traitement et la prévention.
- **Sensibiliser** les professionnels et **mettre en œuvre** les moyens visant à réaliser l'évaluation des pratiques.



# Mise en application

*Déclinaison dans les structures*





# Instances Ethique et Bientraitance

*Instances de réflexion*

## Instance intra-établissement

- Temps de réflexion « Ethique et Bientraitance »
- Situations concrètes
- Synthèse diffusée aux équipes et en CVS (Conseil de la Vie Sociale)

## Comité Ethique et Bientraitance

Cette instance associative aura notamment pour objet de :

- Faire une revue de la charte « Ethique et Bientraitance »
- Faire un bilan des actions et instances menées dans les structures
- Faire un bilan des formations en lien avec la bientraitance et l'éthique suivies par les salariés
- Aborder une thématique travaillée en amont avec possibilité de faire participer des intervenants extérieurs et/ou des professionnels « ressource »



# La dignité à l'EHPAD Jean Martin MOYE - Essegney



# Quinzaine de la bientraitance, l'éthique et la dignité

**EHPAD JM Moye – Essegney – Juin 2023**

## Processus

- ▶ Etape 1: S'auto-former et s'évaluer

## Objectif : Créer une dynamique d'échange et de réflexion

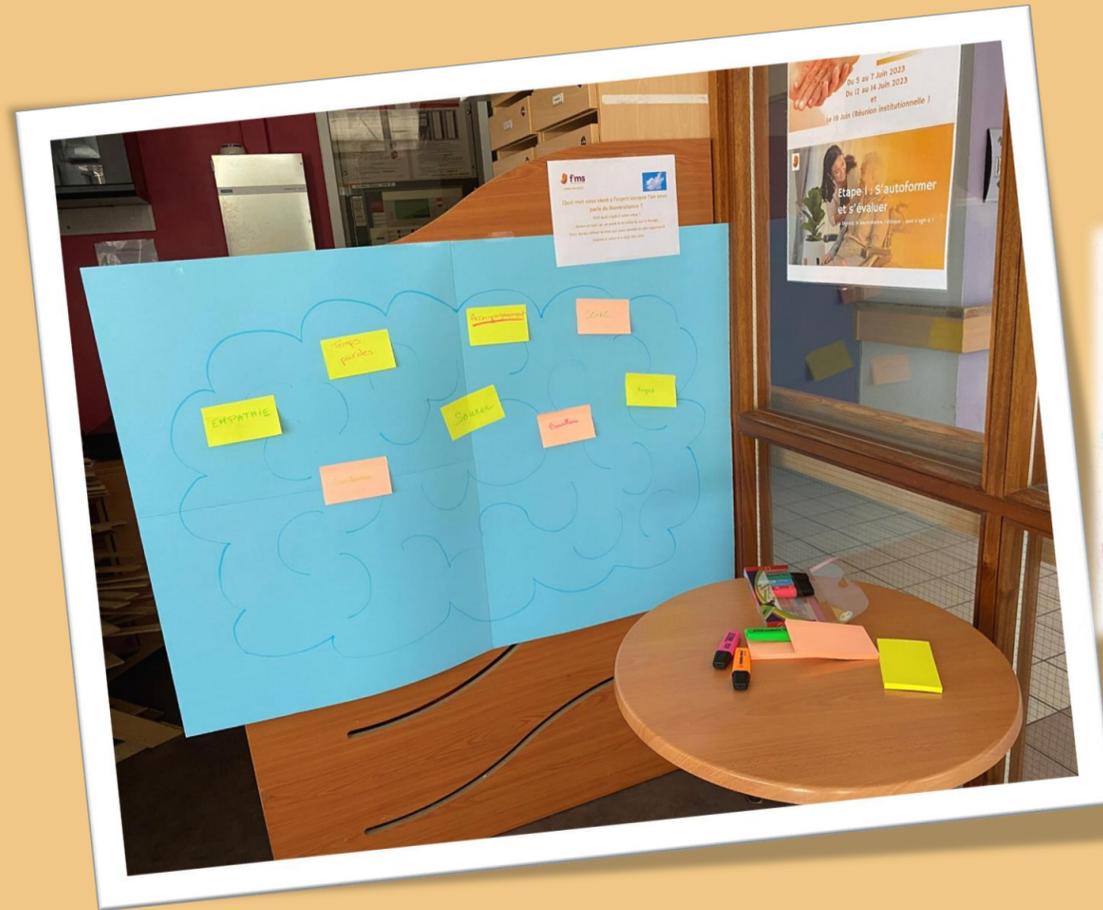
- ▶ Sensibiliser les professionnels à la bientraitance et l'éthique
- ▶ Valoriser les pratiques en places
- ▶ Stimuler la réflexion et le questionnement relatifs aux pratiques professionnelles

## Supports

- ▶ Ateliers ludiques et rapides
- ▶ Supports diversifiés
- ▶ Attitude proactive



# Atelier « Nuage de mots » à partir de propositions des professionnels



ENCOURAGEMENT PRENDRE SOIN  
HUMANITUDE REMERCIEMENTS COMMUNICATION TEMPS DE PAROLE  
DEVOIRS SOINS LE TOUCHER VEILLER A TOUT ETHIQUE DIGNITE S'AMUSER  
CONFIANCE EXPRESSION EMPATHIE SOURIRE BIENVEILLANCE ATTENTION RIRE AIMER  
CONSIDERATION VERBALISER AIDER BIENVEILLANCE ATTENTION DROITS  
E A LA HAUTEUR DE L'AUTRE ACCOMPAGNER POLITESSE PATIENCE GATEAUX DEONTOLOGIE LIBERTE  
ACCOMPAGNEMENT FAIRE DU BIEN



# S'Autoformer : La Dignité (I)

Résidents / Professionnels : Nous avons tous des droits et des devoirs



Le respect de la dignité concerne à la fois :

- Le respect de la volonté de la personne
- Le respect de la personne elle-même et de ses droits

CE PRINCIPE IMPLIQUE :

- Le droit à être traité avec égards
- La bientraitance
- Le respect de l'intégrité physique
- Le droit à une fin de vie digne



Le Droit d'être traité avec égards:

- La qualité de l'accompagnement (condition de vie respectueuses de la personne et de ses droits)
- Le respect de l'intimité de la personne
- Le respect de ses croyances et la non discrimination

LE GROUPE DE TRAVAIL "DIGNITÉ"  
ABORDERA EN PRIORITÉ LE RESPECT DE  
CE DROIT



Le Respect de l'intégrité physique de la personne :

- Lié à la question du droit de consentir aux soins
- Lié aux modalités de réalisation des soins

LE GROUPE DE TRAVAIL "DIGNITÉ"  
ABORDERA EN PRIORITÉ LE RESPECT DE  
L'INTEGRITÉ PHYSIQUE



# S'Autoformer : La Dignité (2)

Résidents / Professionnels : Nous avons tous des droits et des devoirs



La bientraitance regroupe plusieurs aspects de l'accompagnement :

- La promotion du bien-être du résident
- La qualité de l'accueil et de l'accompagnement
- La qualité de la relation entre le soignant et le résident
- Le respect des droits du résident, sa participation et celle de son entourage à l'accompagnement et la vie institutionnelle

GRUPE DE TRAVAIL "BIENTRAITANCE"



Le Droit à une fin de vie digne (1)

- Le respect de la dignité de la personne et refus de l'acharnement thérapeutique ont conduit au développement des soins palliatifs visant à préserver la meilleure qualité de vie possible des résidents et proposant un soutien aux proches
- Le recueil des directives anticipées permet de respecter les volontés du résident

GRUPE DE TRAVAIL "ÉTHIQUE"

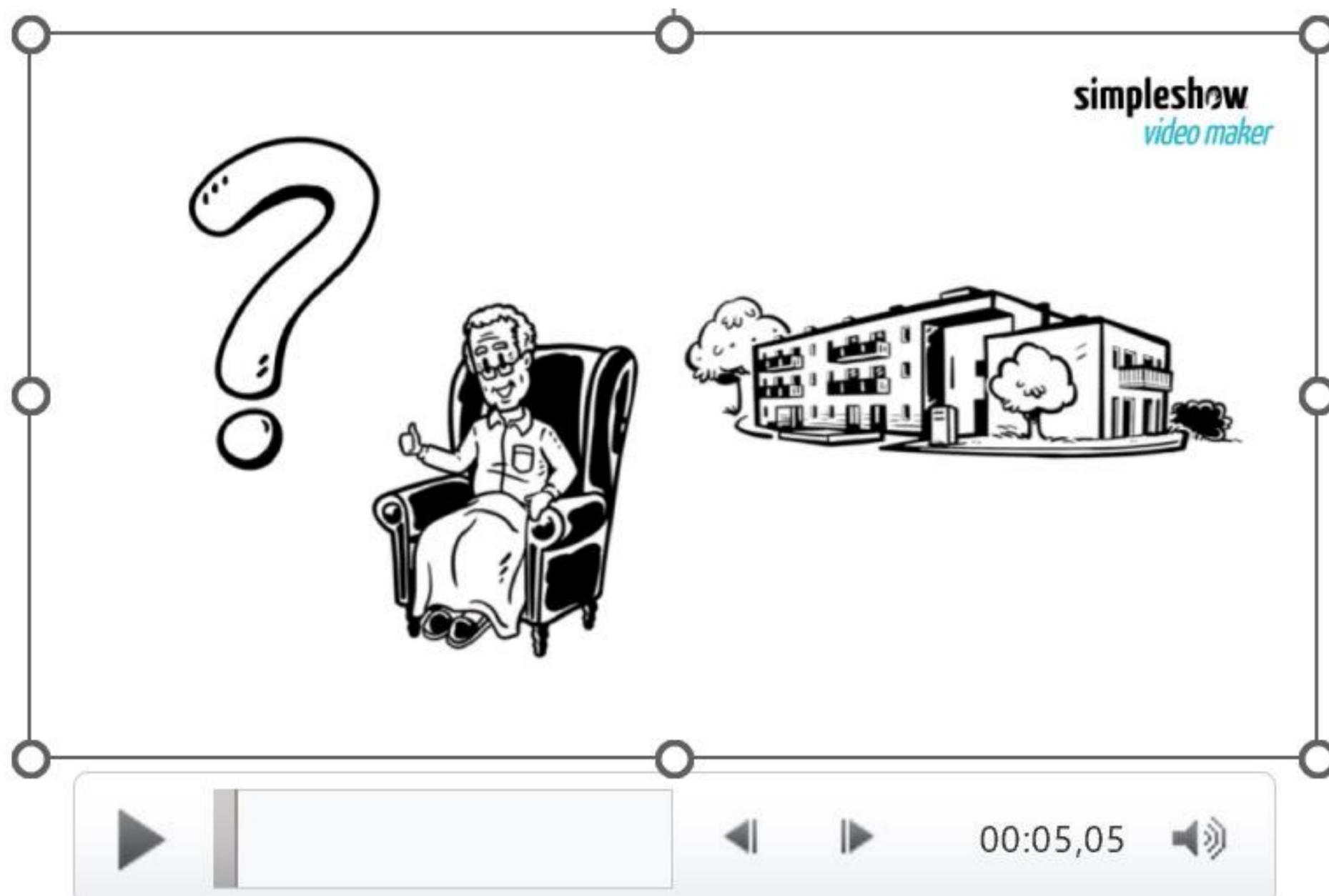


Le Droit à une fin de vie digne (2)

- La LOI LEONETTI du 22 Avril 2005 précise les droits en fin de vie
- La LOI du 2 février 2016
- Les conclusions de la Convention Citoyenne sur la fin de vie d'Avril 2023

GRUPE DE TRAVAIL "ÉTHIQUE"

# Valoriser les pratiques (vidéo)





# S'Evaluer : Le contrôle des connaissances

Résidents / Professionnels :  
Nous avons tous des droits et des devoirs



## Un questionnaire :

- Anonyme
- Réponses à choix multiples
- Dans les 15 jours qui suivent l'auto formation
- Pas de notation
- Permet de donner votre avis



## Je m'évalue :

- Je remplis le questionnaire sans regarder les documents de formation pour contrôler ce que je sais
- Si je n'ai pas su répondre aux questions, je consulte les documents pour trouver les informations et je complète le questionnaire
- Je ne serai pas noté(e) mais j'ai besoin de ces connaissances pour participer efficacement dans mon groupe de travail



## Je rends mon questionnaire en prenant soin de compléter la partie qui me permet de donner mon avis :

- Il permettra d'attester qu'un travail est en cours sur les questions de dignité de bientraitance et d'éthique dans l'établissement
- Il permettra d'ajuster le contenu documents de formation si besoin
- Il permettra de réfléchir à d'autres modalités d'apprentissage si besoin

# Réunion de clôture de la quinzaine de la bientraitance, l'éthique et la dignité





# Constituer un groupe de travail

Résidents / Professionnels : Nous avons tous des droits et des devoirs



## Pilote : IDE

- Participants :
  - AS / AMP (Secteur ouvert / UVP)
  - Gouvernantes / Service à table
- Rôle consultatif :
  - Directeur
  - Coordinatrice des Soins
  - Psychologue
  - Secrétaire de Direction
  - animateur
  - Agent d'entretien
  - Personnel de cuisine
  - Lingère



## Suivre et respecter les étapes :

- S'inspirer : Les RBPP
- Se questionner : Analyser nos pratiques
- Choisir : Les thématiques prioritaires
- Partager : Mettre en commun et en oeuvre



## Rôle du Pilote :

- Suivre les étapes
- S'assurer de l'expression de chacun
- Synthétiser
- Rendre compte de l'avancement (Bilan d'étape)
  - Directrice
  - Coordinatrice des soins
  - Référent QHSE



# La Dignité en CADA\*

\*Centre d'Accueil pour Demandeurs d'Asile



## Réflexion d'équipe: la dignité

### CADA – Juin 2023

#### Les missions du CADA :

Suivi du demandeur d'asile dans son parcours d'accueil :

- Installation dans un **appartement** autonome.
- Information sur ses **droits** (accès aux soins, à l'éducation, charte des droits et liberté...), et sur ses **devoirs** (respect des lois, du règlement intérieur, ...).
- Suivi des **dossiers** OFPRA et CNDA, organisation des services d'interprétiariats (en face à face, ou par téléphone).
- Pour les familles s'ajoute **l'accompagnement des enfants** : scolarisation, santé, activités périscolaires.

Comment respecte-t-on  
la dignité des personnes  
dans le cadre de la demande  
d'asile ?

La dignité du travailleur social ?



# Comment respecte-t-on la dignité des personnes dans le cadre de la demande d'asile ?

## Hiérarchisation des valeurs

Libre  
choix

On ne  
juge pas

Temps

Respect  
des  
cultures

Respect  
des  
religions

Respect  
des  
libertés

Informer

Confiance

Communication verbale, physique, regard, interprète...

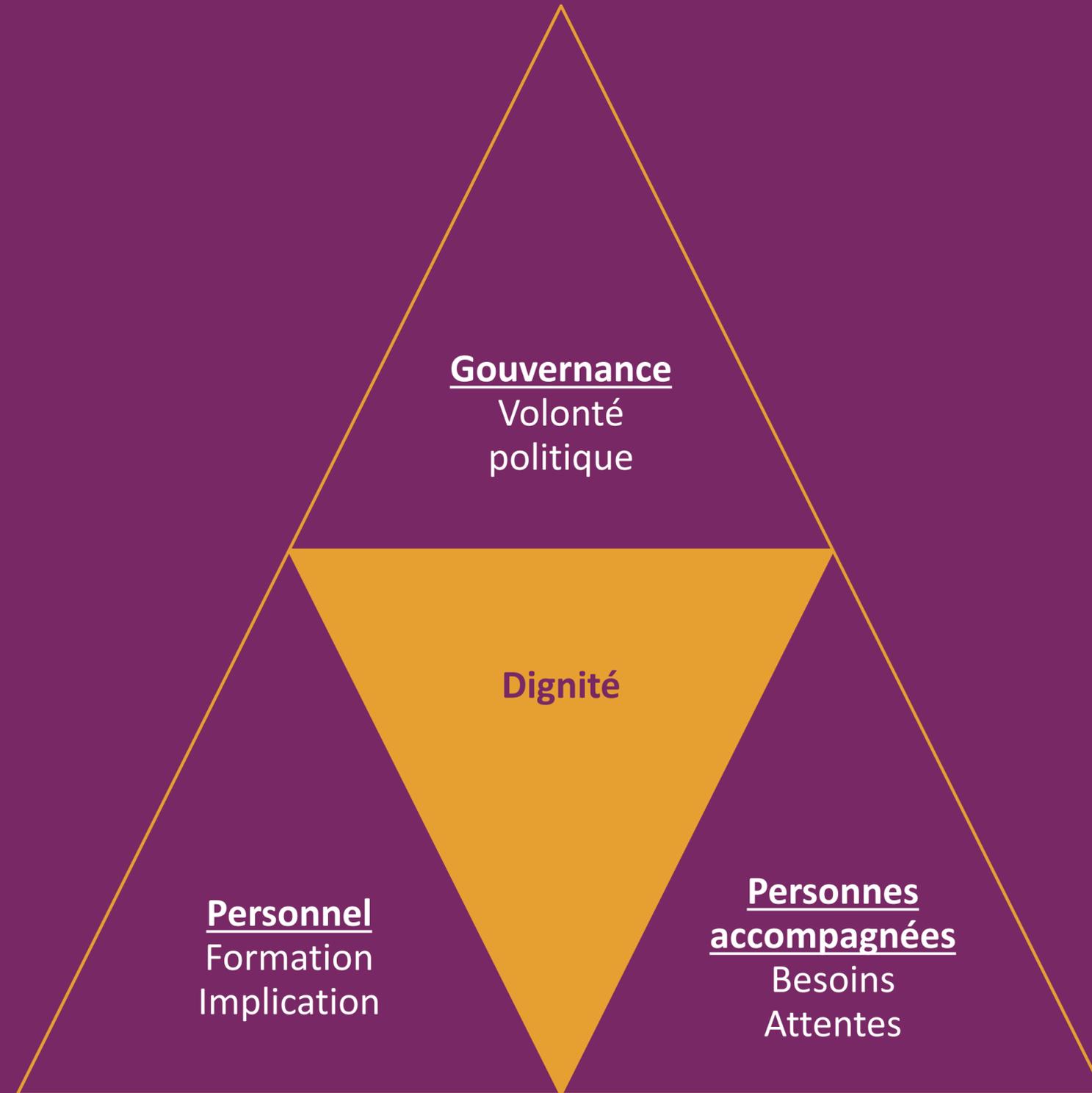
# La dignité du travailleur social?



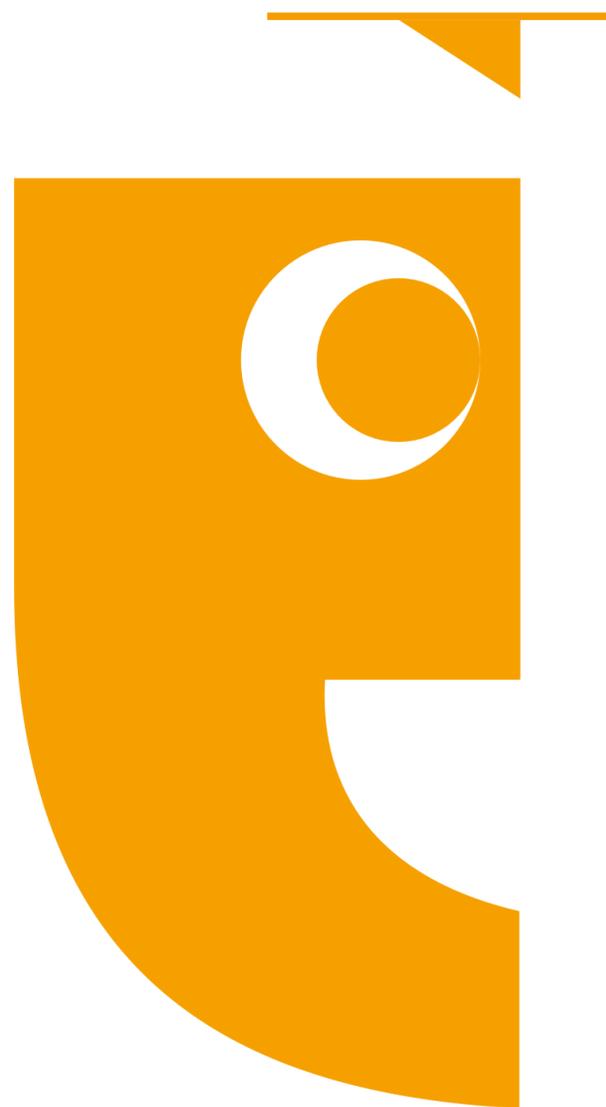
## Article L. 1121-1 du code du travail

*« nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».*

# Conclusion...



**VOUS SOUHAITEZ  
NOUS CONTACTER ?**



Aline **HARTMANN**  
Orlane **COLIN-NEUNER**  
Catherine **DUCHENE**



Tél. 03 29 35 16 95  
Email : [contact@f-ms.fr](mailto:contact@f-ms.fr)



5 rue Roland Thiéry - CS 80056 ZAC de  
la Roche

88026 EPINAL

[www.f-ms.fr](http://www.f-ms.fr)