

CONSTRUIRE
L'ANIMATION
SOCIOCULTURELLE
EN **ems**
EN 5 PÔLES

avalems



Concept proposé par

Chantal Furrer Rey
Marjorie Oppliger

Sierre - février 2021

TABLE DES MATIERES

Construire l'animation socioculturelle en EMS en 5 pôles	1
Un concept global en 5 pôles	2
Pôle 1 : Principes et missions : le cahier des charges	3
Pôle 2 : Relations – l'organisation	12
Pôle 3 : Technique – les compétences.....	18
Pôle 4 : Affectif – le lieu de vie	21
Pôle 5 : Matériel – Le financement	24
Documents de référence à disposition.....	26

CONSTRUIRE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE EN EMS EN 5 PÔLES

Cette proposition de concept **d'accompagnement social en EMS** est dédiée aux directrices et directeurs et aux responsables des services d'animation des EMS valaisans. Le concept se veut à la fois pratique, basé sur des éléments concrets, mais aussi **souple et adaptatif**, puisque la réalité n'est pas la même dans chaque EMS, selon le nombre de lits, le type de résidents, l'histoire de l'institution, le contexte sanitaire actuel, le type de management, les soutiens communaux, etc...

Ce concept constitue un **outil de gestion** pour la mise en place d'un service d'animation socioculturelle et son insertion **dans un projet d'accompagnement global** qui favorise le décloisonnement des professions. Il décrit non seulement les principes, missions, tâches, méthodes et profils professionnels d'un service d'animation, mais comprend des pistes possibles pour favoriser les conditions nécessaires à sa mise en place : notamment l'organisation, l'interprofessionnalité, le financement.

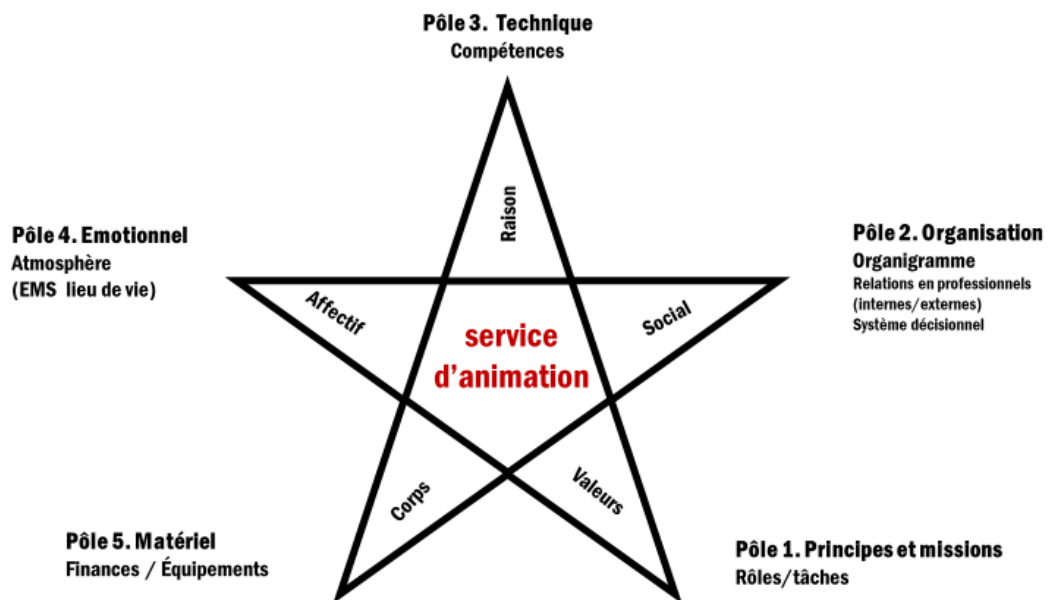
Le document présent est l'aboutissement et le « condensé » d'un travail de recherche initié par la Commission Animation de l'Avalems dès 2018 et complété entre janvier et novembre 2020 par deux professionnelles de l'animation socioculturelle, Chantal Furrer Rey et Marjorie Oppliger. Leur rapport de recherche, à disposition auprès de l'Avalems, présente l'évolution des modèles et pratiques d'animation socioculturelle en EMS dans les pays francophones et les cantons romands. Grâce à une **démarche participative** basée sur l'expérience et le recul de professionnel-le-s de l'animation et de l'avis des directrices et directeurs d'EMS directement confrontés aux enjeux politiques et économiques actuels, les auteurs du rapport proposent un **concept d'animation réalisable, adapté au contexte cantonal et aux réalités des résident.e.s et collaboratrices.teurs des EMS valaisans.**

L'Avalems croit que le renforcement des compétences et la pertinence des projets d'animation socioculturelle participera à l'amélioration de la qualité de vie et des liens sociaux de nos résidents comme de nos collaboratrices.teurs.

Un concept global en 5 pôles

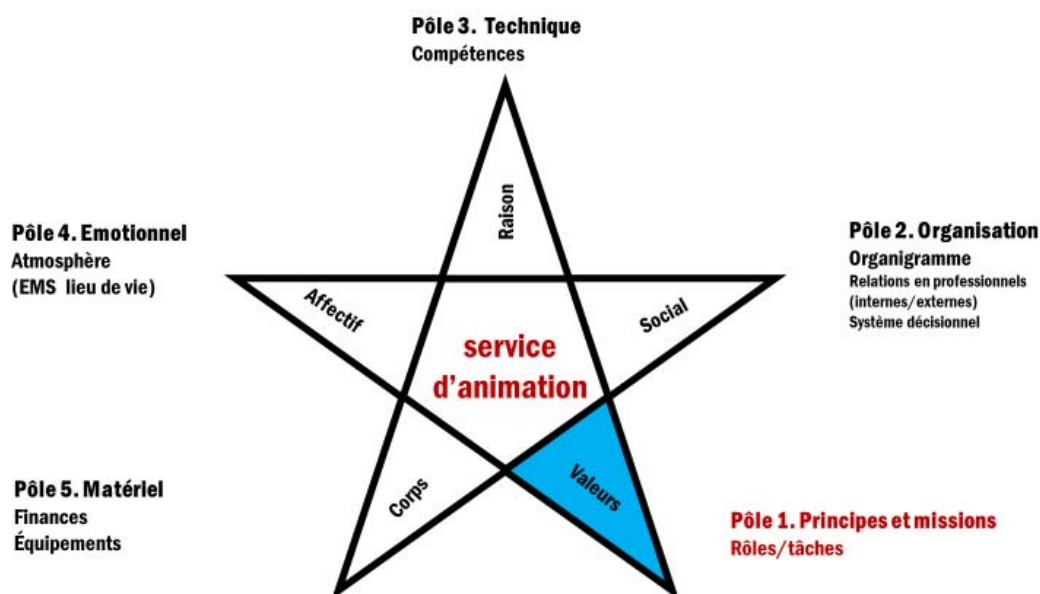
Le concept d'accompagnement social proposé par l'AVALEMS a été construit dans une perspective globale. Comme toute structure, le service d'animation socioculturelle est constitué de 5 pôles interdépendants, éléments constitutifs qui s'influencent l'un l'autre. Chaque pôle doit être pris en compte dans la réalisation du concept ainsi que dans son évaluation.

Pour que le service puisse remplir ses missions (pôle 1), l'institution lui fait une place dans la structure et assure la collaboration avec les autres services (pôle 2), met à disposition des ressources et compétences techniques (pôle 3) et des moyens financiers et logistiques appropriés (pôle 5). L'atmosphère de l'EMS, la qualité de vie des résidents, en sera influencé (pôle 4).



Pentagramme de Ginger, l'articulation des ressources

Pôle 1 : Principes et missions : le cahier des charges



« L'EMS doit donc se fondre dans des aspects culturels en lien avec son implantation et devenir « un lieu de vie où l'on soigne et non un lieu de soin où l'on vit ». » Bataille (2018)¹.

Le paradigme d'**EMS lieu de vie** suppose que l'ensemble des acteurs et actrices de l'institution se mettent au service de la qualité de vie quotidienne du résident. L'« accompagnement social » est une forme de relation qui se met en place à tous les moments de la journée, et par toutes les personnes qui côtoient les résidents. Le service d'animation socioculturelle s'inscrit dans cette perspective, il en est le « chef d'orchestre ».

Chartes institutionnelles

Le service d'animation va pouvoir fonctionner s'il trouve sa place dans la structure, si les divers services ne sont pas cloisonnés. Il faut pour cela construire une « **culture institutionnelle commune** ». Les actrices et acteurs de l'EMS partagent ainsi les valeurs et principes de l'EMS pour pouvoir investir leur mission. Il est à préciser que dans le cadre du système qualité « Qualivista » obligatoire pour l'ensemble des établissements valaisans, la construction d'une charte institutionnelle constitue un des critères de certification.

Le premier pas est donc de fédérer les divers services autour de ces valeurs communes. Pour faire vivre les valeurs, il faut les co-construire, en débattre ensemble. La charte d'établissement n'est utile que dans le sens où l'ensemble des collaboratrices-teurs y ont travaillé.

¹ BATAILLE Jérôme (2018). « Forces et faiblesses des EMS face au papy-boom. » Revue REISO (09.04.2018)

Des principes aux missions du service d'animation socioculturelle

L'animation socioculturelle en EMS se fait à 3 niveaux, et donc sur 3 « territoires » différents :

L'animation individuelle : l'intervenant.e en animation répond aux besoins et désirs du résident. Il-elle va pour cela rencontrer le résident dans sa chambre, son étage, ses lieux de prédilection, rassembler des éléments de son passé, s'intéresser à ses ressources. L'objectif est le maintien de l'identité de chaque résident et la valorisation de son rôle social.

La crise sanitaire a amené l'animation en EMS à prendre le chemin d'un « accompagnement relationnel » en collaboration étroite avec les soins et le service hôtelier. L'animation individuelle se voit renforcée. Elle complètera désormais l'animation basée sur l'organisation d'activités de groupes.

L'animation institutionnelle : les animatrices-teurs socioculturels promeuvent la qualité de vie et de relations parmi l'ensemble des actrices et acteurs de l'EMS : les professionnels de tous les secteurs, les bénévoles, les résidents et leurs proches. Leur champ d'action est l'ensemble de l'établissement dans tous les moments du quotidien. L'objectif est l'atmosphère bienveillante et la qualité des relations dans le lieu de vie des résidents.

L'animation sociale : l'animatrice.teur socioculturel.le élargit son action d'accompagnement à l'environnement social et culturel de l'EMS, la population locale. Son territoire est le quartier, le village, la commune dans laquelle se trouve l'EMS. L'objectif est le maintien des relations des résidents avec le reste du monde.

Dans le tableau de la page suivante, nous avons repris les principes de base de l'animation socioculturelle dans les diverses chartes étudiées, les avons réparties dans ces 3 niveaux, afin de pouvoir mieux classer les missions du service d'animation.

L'animation socioculturelle en EMS		
Niveaux	Principes	Missions
<p>Niveau individuel</p> <p>le résident</p> <p>« la chambre »</p>	<p>Autodétermination</p> <p>Participation</p> <p>Protagonisme collectif</p> <p>Rôle social</p> <p>Continuité identitaire</p> <p>Expression culturelle</p> <p>Prise en compte des ressources</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tenir compte du parcours de vie de la personne et contribuer au maintien de son autonomie - Accompagner les résidents dans leur cheminement spirituel et dans leur recherche de sens. - S'assurer de la valorisation de toutes les formes d'expression du résident et du respect de ses droits fondamentaux. - Concevoir un programme d'activités collectives et individuelles, adapté aux désirs et aux besoins de chaque résident, en particulier sur les plans social, culturel et spirituel. - Impliquer le résident et ses proches dans la définition des besoins et désirs, dans le choix des offres de prestations, et plus généralement dans la vie de la « maison » - Rendre actifs les résidents dans toutes les étapes d'un projet d'animation, y compris la conception et l'évaluation - Développer et mettre en place des outils adéquats, notamment en réponse aux troubles cognitifs et aux difficultés de communication des résidents
<p>Niveau institutionnel</p> <p>la communauté de vie</p> <p>« l'EMS »</p>	<p>Partage d'un sens commun, de valeurs communes</p> <p>Collaboration et solidarité interprofessionnelle</p> <p>Intégration des différences (ouverture des conflits)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participer au « projet d'accompagnement personnalisé » ou « projet de vie » du résident dans l'EMS : accueil, colloques pluridisciplinaires, activités interdisciplinaires, soins palliatifs et accompagnement en fin de vie - Collaborer avec les différents secteurs (direction, soins, hôtellerie, administration, accueil, bénévoles, etc.) afin d'assurer la cohérence du projet de vie du résident. - Planifier et organiser les activités d'animation en coordination avec les différents secteurs - Favoriser une approche citoyenne des résidents - Coordonner l'information interne
<p>Niveau social</p> <p>La population locale</p> <p>« le quartier »</p>	<p>Lien social</p> <p>Citoyenneté, exercice des droits</p> <p>Ouverture à l'altérité : liens intergénérationnels, interculturels</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Faire de l'EMS un lieu de vie ouvert sur son environnement : <ul style="list-style-type: none"> <i>Du dehors vers dedans</i> : l'établissement accueille les familles, les proches, les intervenants extérieurs, le voisinage, les publics <i>Du dedans vers dehors</i> : maintenir les liens avec l'extérieur en participant à la vie du quartier - organiser et accompagner les bénévoles - encadrer les personnes en formation, en réinsertion, et les civilistes. - faire évoluer le regard porté sur la personne âgée auprès du public, du réseau professionnel et des diverses instances régionales

Méthodes et savoir-faire de l'animation socioculturelle

Les méthodes et savoir-faire pratiques se retrouvent sur les 3 niveaux : car il s'agit toujours de « **faire avec** » **plutôt que** « **faire pour** », d'impliquer les divers acteurs, et de coordonner les projets, qu'ils soient individuels ou communautaires. La liste suivante n'est pas exhaustive mais représente les compétences pratiques des animatrices et animateurs socioculturel-le-s formé-e-s HES.

Méthodes :

- Méthodologie de projet OGA-LA-RA (Orientation Générale de l'Action ; Logique d'Action, Réalisation de l'Action)
- Méthodes et outils d'Education populaire
- Empowerment collectif
- DPA collectif (Développement du pouvoir d'agir)
- Valorisation des rôles sociaux

Savoir-faire :

- Analyse de contexte
- Analyse de faisabilité
- Analyse des besoins, de la demande
- Récolte de données
- Diagnostic participatif
- Conduite d'entretiens
- Conception et réalisation de projets d'animation socioculturelle
- Conception et organisation de programmes d'activités
- Travail en réseau
- Animation de groupes
- Gestion d'équipe
- Gestion d'un budget
- Mobilisation des ressources
- Production et diffusion d'information

Trois formes d'interventions professionnelles

Les animatrices et animateurs socioculturel-le-s en institution s'impliquent dans trois types différents de projets, dans lesquels ils-elles mobilisent leurs compétences :

1. Le projet de vie ou le « projet d'accompagnement personnalisé » (PAP)

Autour du projet de vie de chaque résident se réunissent les divers professionnels de l'EMS, y compris l'équipe d'animation :

- En tant que personnes qui « vivent » une partie de leur temps en EMS, ils-elles sont des accompagnant-e-s sociaux-les des résidents
- Comme professionnel-le-s dans leurs compétences propres, ils-elles mettent en place des parties de ce projet de vie : relations, santé, sécurité, spiritualité, art...

Le service d'animation collabore étroitement dans la définition, la réalisation et l'évaluation de ces projets de vie individuels. Par leur présence et leur écoute des résidents et de leurs proches, les animatrices-animateurs récoltent et relaient les besoins et désirs des résidents en termes de vie quotidienne, en particulier aux niveaux social, culturel, spirituel, relationnel ; ainsi que les éléments de leur histoire de vie, leurs ressources, leurs intérêts...

2. Le projet d'animation socioculturelle

Le point de départ de tout « projet » d'animation socioculturelle est un besoin ou une attente d'un résident ou d'un groupe de résidents, que ces besoins ou attentes soient clairement exprimés ou déduits de leurs comportements, de l'évaluation de leurs besoins ou de leur histoire de vie.

Le « projet » peut prendre des dimensions diverses, n'intégrer qu'un ou plusieurs résidents. La « méthodologie de projet » enseignée aux animatrices et animateurs en HES leur permet de conceptualiser, réaliser et évaluer le projet, en **impliquant au maximum les personnes intéressées par ce projet dans et hors de l'institution** :

- les résidents et leurs familles (ex : sortie ; chorale ; ...)
- une partie ou l'ensemble du personnel (ex : organisation commune d'un événement festif)
- l'ensemble des acteurs reliés à l'EMS (personnel, bénévoles, intervenants externes, financeurs...) (ex. spectacle incluant tout le personnel dans diverses tâches)
- le quartier, la commune, le voisinage (ex. participation à la fête des voisins).

3. Le programme d'activités

Contrairement au projet, le programme d'activités est une prestation issue plus exclusivement du service d'animation. Les activités sont définies sur la base des intérêts des résidents et des autres acteurs et actrices de l'établissement, mais aussi de l'offre présente dans et hors de l'institution.

L'animatrice.teur coordonne et organise l'activité en veillant à ce qu'elle soit adaptée aux personnes qui y participent. Les activités tendent à valoriser le rôle social des résidents et visent leur sentiment de bien-être et une possible continuité de leurs habitudes de vie. Elles promeuvent également l'accès à de nouvelles expériences, voire de nouveaux apprentissages.

CAHIER DES CHARGES DU RESPONSABLE DU SERVICE D'ANIMATION SOCIOCULTURELLE

Le cahier des charges ci-dessous est un document co-construit avec les responsables actuels de l'Avalems (ateliers du 7 juillet 2020) et validé par les directeurs-trices présents lors du focus group du 7 octobre 2020. Il part des missions du service et des compétences nécessaires à les remplir. Il s'inspire des principes et missions développés dans ce chapitre, des différents référentiels-métier, des méthodes de l'animation socioculturelle et des outils nécessaires à les mettre en œuvre.

Ce cahier des charges est disponible dans une version au format AVALEMS auprès de l'association.

Responsabilités

- Le/la responsable est garant/e des valeurs, missions, stratégies de l'EMS en termes d'accompagnement des résidents (biopsychologique, social, culturel, spirituel).
- Le/la responsable assure de bonnes conditions de travail à son équipe (ambiance, sécurité, sens). Elle/il valorise les compétences de l'ensemble des membres de l'équipe d'animation, et promeut le renforcement de ces compétences (coaching, suivi de formation pratique, formations internes, externes...) **(F1)**
- Le/la responsable veille à une bonne coordination avec les autres services (soins, hygiène, restauration, administration, aumônerie...) **(F2)**
- Le/la responsable est à l'écoute des résidents et des familles et coordonne avec eux les formes d'accompagnement adéquates (participation aux décisions). Il-elle favorise la participation active du/de la résident.e à la vie sociale et culturelle, à l'intérieur de l'institution et en interaction avec l'extérieur. **(F3)**
- Le/la responsable veille à une organisation de la vie quotidienne (programme d'activités yc repas, temps libre, rythme de vie) qui prend en compte les aptitudes et compétences des résidents et respecte leurs besoins en termes de dignité, d'intimité, d'auto-détermination et de liens sociaux. **(F4)**
- Le/la responsable conçoit et gère la mise en place de projets d'animation socioculturelle **(F5)**
- Le/la responsable travaille à promouvoir une image positive de l'institution dans le voisinage, la commune, et travaille à inclure un réseau actif et concerné autour de l'institution. **(F6)**
- Le/la responsable assure la gestion économique du service, établit un budget, cherche des ressources (humaines, matérielles, financières), présente un bilan annuel (rapport d'activité yc bilan financier) **(F7)**

Fonctions et tâches

F1. Gestion de l'équipe d'animation

Monitoring (conception, gestion, coordination)

T1. Coordonner l'équipe, organiser les colloques du service

T2. Gérer l'équipe

- Cohésion d'équipe (définition des responsabilités, rôles, fonctions)
- Gestion des tensions et conflits
- Information et communication à l'interne
- Modes décisionnels, leaderships, délégations
- Logistique : gestion des vacances, remplacements etc

T3. Planifier et coordonner le travail des bénévoles, stagiaires et apprentis.

T4. Planifier les formations internes, gérer les formations continues

Réalisation

T5. Accompagner les bénévoles, civilistes, stagiaires, apprentis, employés (suivi, formation)

F2. Collaboration avec les autres secteurs de l'EMS

Monitoring

T1. Collaborer et se coordonner avec les secteurs des soins et hôtelier : programmes, projets communs, rencontres, etc.

T2. Participer aux colloques cadres et aux colloques interdisciplinaires

T3. Veiller à la transmission des informations et à une bonne communication entre le secteur de l'animation et les autres secteurs

T4. Participer à la création de concepts communs

Réalisation

T5 : Participer à l'élaboration et au suivi du projet d'accompagnement personnalisé (PAP) en collaboration avec les autres secteurs

T6 : Transmettre les informations utiles au PAP aux personnes ad hoc (proches, personnel des soins, de la restauration...)

T7 : Collaborer avec le personnel des autres secteurs pour accompagner les résidents dans leurs déplacements quotidiens entre les diverses activités programmées

F3. Coordination de la participation des résidents et des familles

Monitoring

T1. Intégrer les familles et proches aux prises de décisions : assurer un système d'information et de consultation régulier.

T2. Réaliser avec les résidents (délégation, conseil de maison) une **évaluation continue participative** des programmes et des projets.

Réalisation

T3. S'intéresser à l'histoire de vie du résident, valoriser ses compétences et rôles sociaux

T4. Favoriser, créer et entretenir des liens (étroits) avec les familles, les amis, les proches aidants, les inclure dans la réalisation des activités et projets.

T5. Informer les familles et les proches des programmes d'activités et de la vie quotidienne (journaux, news, fêtes)

T6. Récolter les informations (besoins, ressources...) auprès des résidents et des proches qui les visitent, et les transmettre aux services concernés

F4. Organisation de la vie quotidienne des résidents

Monitoring

T1. Coordonner avec les autres secteurs un **programme quotidien et hebdomadaire** qui assure l'harmonie entre les espaces et les temps d'intimité et de convivialité, d'activité et de repos.

Réalisation

T2. Mettre en place les projets d'accompagnement personnalisés des résidents

T3. Accompagner les résidents dans leur vie quotidienne en favorisant leur autonomie

T4. Élaborer un **programme d'activités** hebdomadaire adapté aux besoins et ressources des résidents.

T5. Réaliser des **activités** créatives, sociales, culturelles, adaptées aux besoins et désirs des résidents

T6. Utiliser les canaux d'**information** adéquats pour informer à l'interne et à l'externe sur les activités.

T7. Inclure les familles et proches dans l'organisation de la vie quotidienne et des loisirs (organisation des visites et repas ensemble ; informations sur les activités...)

T8. Veiller à l'actualisation des activités proposées, en tenant compte des besoins et ressources des résidents présents (fréquence du renouvellement des résidents).

F5. Mise en place de projets d'animation socioculturelle

Monitoring

T1. Planifier et organiser des **événements festifs** sur l'année qui assurent une continuité de lien avec le monde extérieur et une ritualisation des passages.

T2. Concevoir des **projets d'animation socioculturelle** avec la **participation active** des divers acteurs-trices de l'institution.

Réalisation

T3. Accompagner les résidents dans la préparation et la réalisation des événements festifs

T4. Favoriser la participation des résidents dans les projets d'animation

T5. Accompagner les résidents, selon leurs capacités, à assister aux événements sociaux et culturels organisés dans et hors l'EMS

F6. Collaboration avec l'extérieur (vie locale, réseaux)

Monitoring

T1. Travailler en réseau : favoriser et entretenir des liens au niveau de la vie locale (voisinage, associations et institutions locales...)

T2. Promouvoir une image positive de l'institution vers l'extérieur (site internet, réseaux sociaux...)

Réalisation

T3. Favoriser les rencontres entre résidents et personnes venant de l'extérieur : visites, intervenant.e.s externes , etc.

T4. Favoriser les liens avec l'environnement extérieur (organiser des sorties, utiliser les réseaux sociaux, internet...)

T5. Favoriser les échanges intergénérationnels

T6. Préparer et diffuser l'information auprès de la population locale sur les projets de l'établissement (journal, flyers...)

F7. Gestion économique du service d'animation

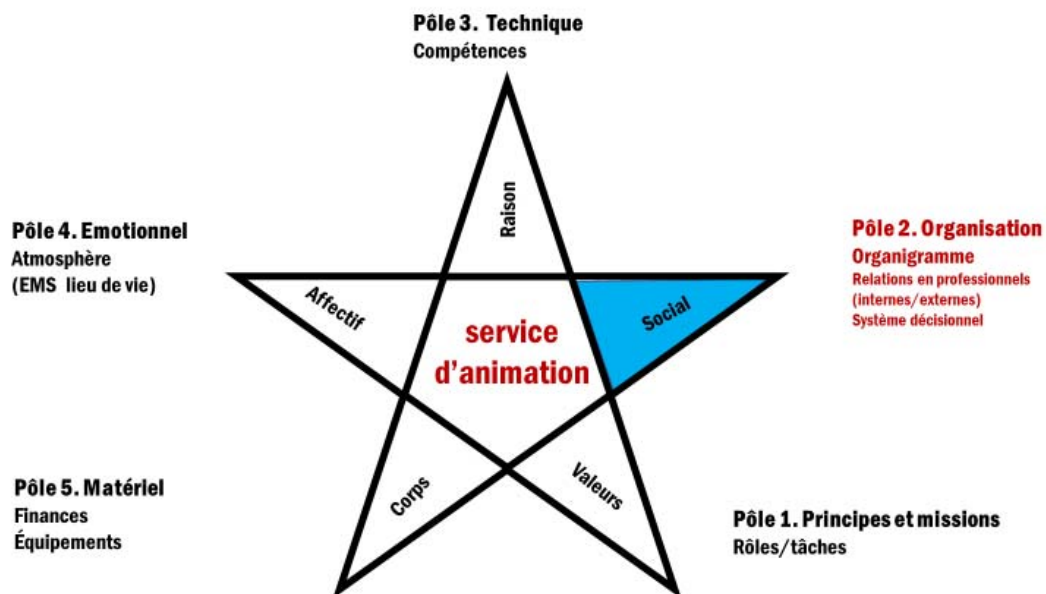
Monitoring

T1 : Elaborer et gérer le budget annuel du service

T2 : Chercher des ressources (humaines, matérielles, financières – recherche de fonds)

T3 : Etablir un rapport d'activité annuel avec un bilan financier

Pôle 2 : Relations – l'organisation



Nous proposons ici trois modèles organisationnels qui permettent d'intégrer un service d'animation socioculturel au sein de l'accompagnement en EMS. Chacun de ces modèles a été expérimenté dans des établissements romands ou valaisans. Nous les présentons les trois, avec les éléments de discussion principaux ressortis lors des focus groups.

Chaque modèle a ses avantages et inconvénients. Le choix du modèle dépend de la taille de l'EMS, du contexte et de l'histoire institutionnelle, des préférences et compétences managériales.

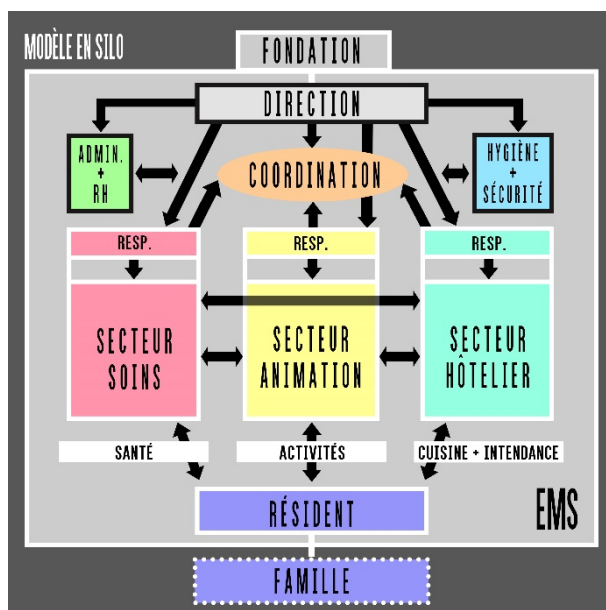
Ces modèles diffèrent :

- De par les relations et communications interprofessionnelles
- De par l'implication des divers acteurs internes et externes dans les décisions

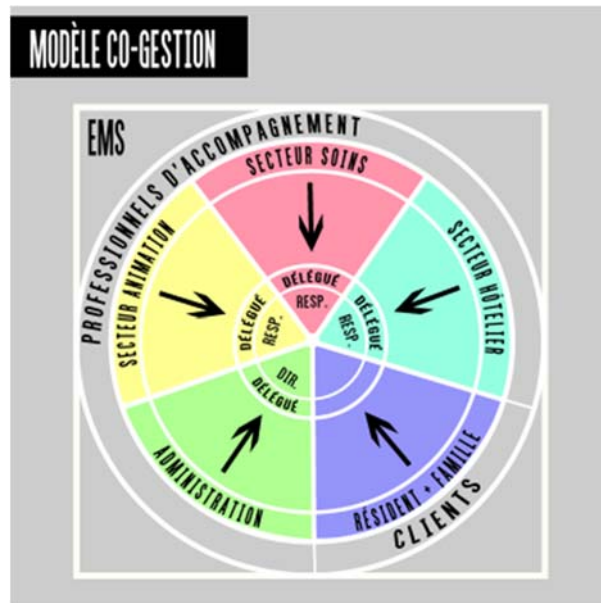


Avantages de ce modèle :

- Logique de clientèle actuelle, où le résident est un client, vu comme bénéficiaire des diverses offres de l'entreprise EMS
- Adapté à des grandes structures
- Propice en période de crise, car la hiérarchie est directe. Avec risque de retour à l'animation comme sous-secteur des soins

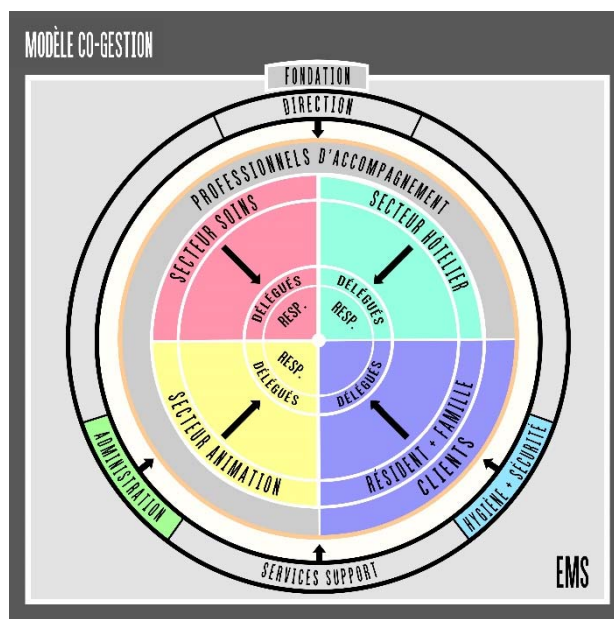
Modèle amélioré :

- L'imbrication entre les secteurs et la coordination sont rajoutées.
- Les services de support, comme celui de sécurité et hygiène ; l'administratif ; etc. : sont des « *services au service des services* »

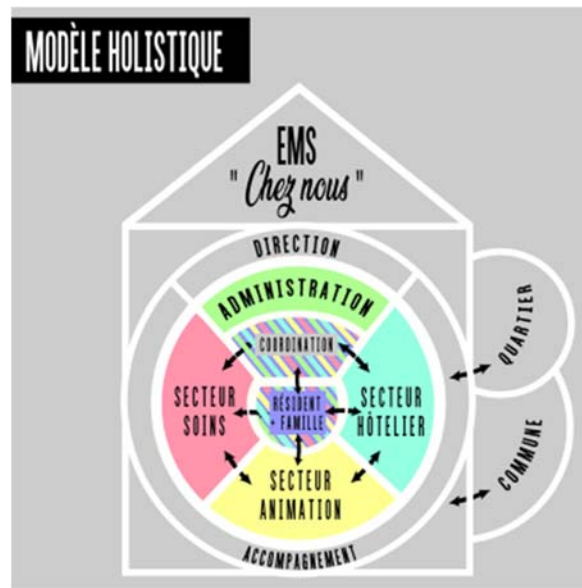


Avantages de ce modèle :

- Le résident est partie prenante mais pas au centre => les directeurs du focus group préfèrent ce modèle au modèle holistique.
- A l'inverse, les responsables sont au centre => les responsables de services préfèrent le modèle où les résidents sont au centre
- Les décisions passent après consultation des résidents et des proches : Participation VS consommation ! L'auto-détermination est assurée.
- Ce modèle correspond à ce qui se fait lors des bilans à l'entrée en EMS avec la famille et le résident : il s'agirait de poursuivre la démarche participative sur l'ensemble du séjour en EMS (en organisant des bilans réguliers, un forum de résidents...)

Modèle amélioré :

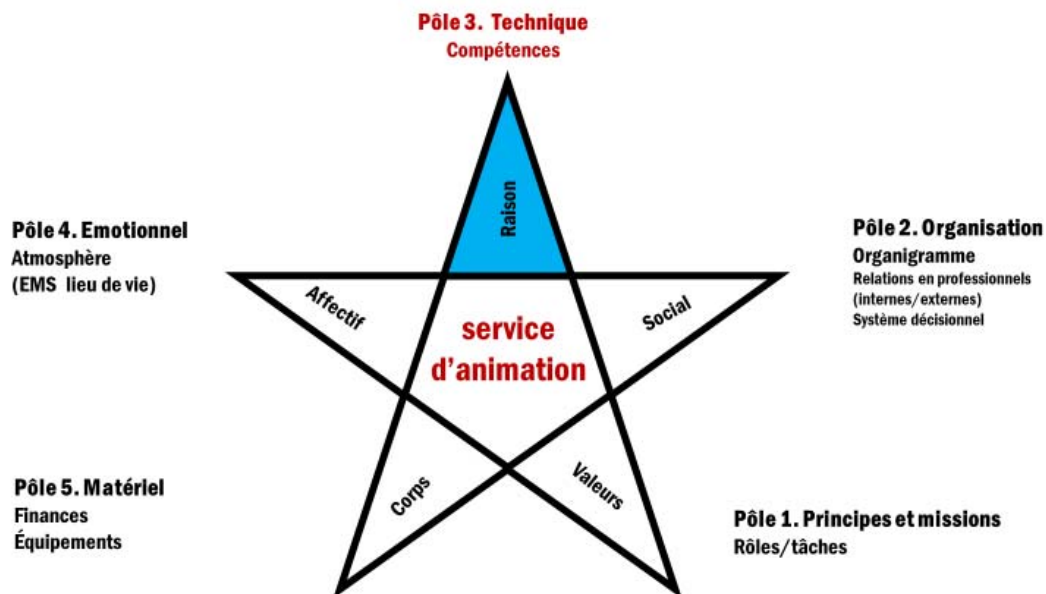
- La direction avec le secteur « administration » est vu comme organe de « stratégie » et garantie opérationnelle → l'administratif comme « support » à l'accompagnement



Avantages de ce modèle :

- Le client est au centre : ce modèle est plébiscité par les responsables de l'animation mais pas par les directeurs (client roi - consommateur).
- Responsabilités partagées parmi les professionnels.
- Moins protagoniste pour les résidents et les proches qui sont objets de l'accompagnement
- L'environnement extérieur est pris en compte, l'établissement interagit avec l'extérieur

Pôle 3 : Technique – les compétences



L'accompagnement social en EMS se complexifie. Les résidents ont des pathologies et dépendances de plus en plus importantes, en même temps que l'on souhaite travailler à partir de leurs ressources et besoins. Les nouvelles missions du service d'animation, à la fois plus impliqués dans le quotidien de chaque résident et tournés vers l'extérieur, demandent des compétences plus spécifiques. Notamment en termes d'outils concrets.

Des modèles d'accompagnement issus des soins forment l'ensemble du personnel des EMS qui s'y intéressent (Montessori, Humanitudes). Ces techniques, surtout adaptées aux résidents avec troubles cognitifs dont Alzheimer, sont plus facilement applicables à de petites structures.

Certains défis ne sont cependant pas assurés par ces modèles. Le relais professionnel est alors à prendre auprès des « **métiers** » de l'animation : les formations existantes en Valais sont

- le CFC d'ASE (Assistants socio-éducatifs) à Châteauneuf
- le diplôme HES d'ASC (animatrices-teurs socioculturels) à Sierre

Monter en compétences pour une équipe d'animation signifie aussi permettre au personnel de continuer de se former grâce à un coaching et un suivi à l'interne et/ou à des formations continues externes.

Voici un tableau des formations qui donne une idée du niveau de compétences que l'on y obtient, avec la classe salariale de l'AVALEMS correspondante. Ce tableau permet de conformer une équipe en fonction des compétences nécessaires et du budget pour le personnel.

Niveaux de formation en animation socioculturelle	Formation : diplôme	Durée de formation	Compétences, Savoirs	Classe salariale Avalems, salaire mensuel base
Professionnelle experte	Bachelor HES-SO Travail social, option animation socioculturelle	3 ans Dont 2 semestres pratiques	Gestion d'équipe, organisation Méthodologie de projets, travail en réseau, conception de projets d'animation	12 5212.60.- Praticien formateur : 13 5481.60.-
Professionnelle praticienne	CFC d'Assistant socio-éducatif (ASE)	3 ans 1 stage en EMS	Animation sociale, culturelle, spirituelle ; réalisation d'activités individuelles et de groupe	7 4454.10.- Avec BF 8 4627.70.-
Professionnelle en formation (HES)	Stagiaire HES 1 ^{ère} et 2 ^{ème} stage	FP1 : 2 semestres acquis FP2 : 5 semestres acquis	FP1 : bases théoriques travail social FP2 : bases pratiques métier	(2'212.-)
Apprentie (CFC)	Apprenti ASE	3,5 jours/semaine	Cours professionnels 1,5 jours semaine	An 1 : 707.80 An 2 : 972.95 An 3 : 1'239.40
Aide en soins et accompagnement (ASA)	AFP (Attestation Fédérale Professionnelle)	2 ans 4 jours semaine en emploi	Aide pour soins, animation, logistique	3 3904.40.- En emploi : An 1 : 707.80 An 2 : 972.95
Animatrice CRF orientation démente	Croix Rouge Fribourg	250 h sur 10 mois	Aide dans l'accompagnement social et activités	1 3'821.30.-
Aides externes : Service civil Bénévoles	Sans formation		Selon parcours de vie	

Composition d'une équipe d'animation socioculturelle

En rassemblant les avis des deux focus groups sur la composition d'une équipe d'animation idéale, voici les recommandations pour les équipes dans un futur proche.

Tous s'accordent sur l'urgence d'augmenter le nombre de personnes formées, et de **revaloriser le CFC d'ASE**.

Responsable de service :

De formation HES (voir cahier des charges et missions).

Le coût est compensé par l'investissement : décharge la direction de tâches de gestion ; compétences en communication publique et recherche de fonds.

Équipe :

L'équipe idéale pour remplir les missions d'un service d'animation de qualité serait conformée selon les directeurs-trices présent-e-s de :

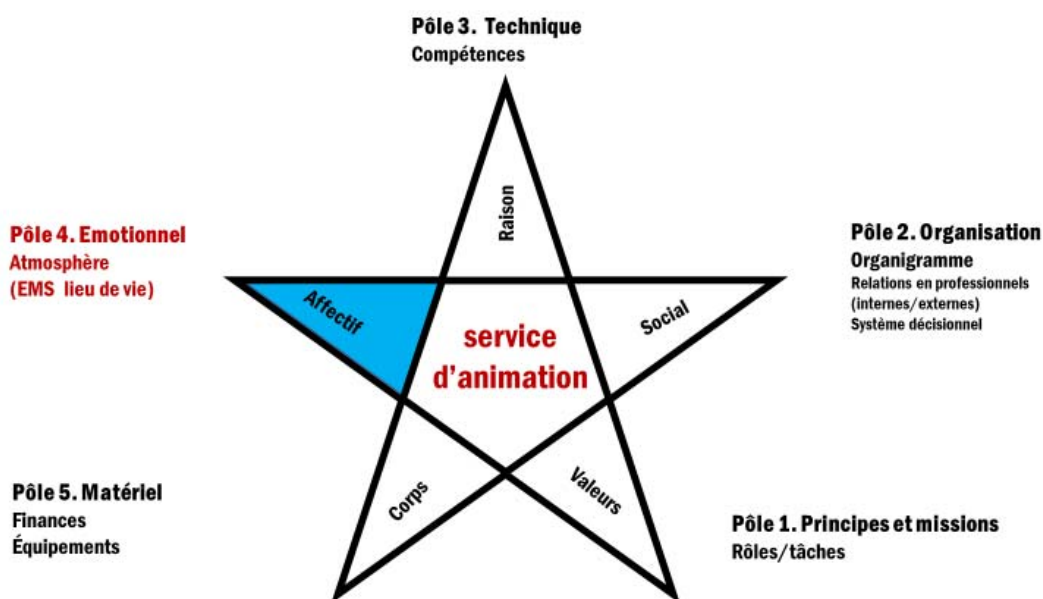
- 6 EPT (équivalents plein-temps) pour un EMS de 100 lits

La répartition idéale de l'équipe serait alors, proportionnellement pour ces 6 EPT :

- 1 EPT : niveau HES
- 2 EPT : niveau CFC ASE
- 3 EPT : niveau AFP

L'équipe comprend en plus une proportion non négligeable de personnel en formation et de civilistes.

Pôle 4 : Affectif – le lieu de vie



Les EMS ont été le plus souvent construits il y a plusieurs décennies, leur architecture renvoie à une conception hospitalière d'accueil des patients, le temps est morcelé, les espaces sont sécurisés, le service socio-hôtelier est limité dans un espace-temps subordonné aux contraintes et pratiques des soins. Ce modèle a vu naître un service d'animation inclus dans les soins et limité dans les espace-temps non dévolus aux autres services.

La conception de l'EMS comme lieu de vie modifie considérablement l'organisation de l'établissement et son « atmosphère » : l'EMS d'aujourd'hui offre tout ce qu'un lieu de vie (l'appartement dans son quartier) peut offrir : repos, nourriture, soins, sécurité, et bien sûr vie sociale, spirituelle, activités culturelles, loisirs, etc. Les secteurs professionnels se coordonnent autour des besoins et désirs des résidents et de leurs proches et le service d'animation veille à favoriser une **atmosphère de « maison »** et coordonner l'accompagnement social des résidents.

Vie sociale et communautaire

Les intervenant.e.s en animation veillent à ce que les résidents maintiennent – dans la mesure où ils le souhaitent, l'auto-détermination étant une valeur de base de l'animation socioculturelle – des **liens sociaux** avec leurs proches, avec les autres résidents, avec les personnes qui travaillent dans leur EMS, avec les visites, avec le voisinage...

Les animatrices et animateurs sont particulièrement sensibles à la **participation** des résidents à la **vie collective dans l'EMS** :

- Les résidents participent activement aux **simples actions de la vie quotidienne** et conservent ainsi un sentiment d'utilité, le sens des responsabilités et la conviction d'appartenir à part entière à une collectivité.
- Ils-elles sont **impliqué-e-s dans les décisions** qui concernent l'organisation de la vie quotidienne (horaires, repas, loisirs) et plus généralement la gestion de l'établissement.

- Les animatrices – animateurs les considèrent comme actrices et acteurs des projets d'animation.

Les animatrices et animateurs veillent également à préserver le lien avec « le monde », le voisinage mais aussi les « nouvelles » du monde extérieur.

Les leçons du Covid-19

Pendant la crise sanitaire, le maintien du lien social a été drastiquement réduit. Le service d'animation a développé des moyens de maintenir des liens sociaux dans cette situation extrême, notamment grâce à la technologie numérique. Les animatrices et animateurs se voient investis d'une nouvelle mission aujourd'hui : promouvoir un accompagnement global de la personne âgée même en cas de confinement.

Espaces de vie = espaces d'animation

L'accompagnement « relationnel » est l'affaire de tous les acteurs de l'EMS, **il prend place dans tous les espaces de l'établissement**. L'animation socioculturelle n'est plus confinée à une salle d'animation, elle a sa place pour coordonner et réaliser des projets d'animation (individuelle ou de groupes) dans tous ces lieux :

- La chambre, espace privé et intime
- L'étage, espace de convivialité en groupes restreints
- La cafétéria, espace d'échanges entre le dedans et le dehors
- Les salles d'animation, espaces d'expression
- Les couloirs, espaces de déambulation
- La chapelle, espace de recueillement
- Le jardin, espace nature
- Le quartier, espace public
- Internet, espace transitionnel

Les animateurs-trices sont sensibles à ce que ces espaces soient agréables et **aménagés de manière adaptée au grand âge**. Les aménagements, pensés de façon très protectrice dans le système hospitalier, ne doivent pas réduire l'activité à celle des moins valides.

Il s'agit notamment :

- d'élargir les périmètres accessibles aux résidents, yc extérieurs ;
- d'imaginer les espaces de déambulation avec les équipes en fonction des périodes (jour/nuit, semaine/week-end...) ;
- d'adapter les couleurs, la luminosité, les matières aux sensibilités et perceptions des résidents âgés.

Temps de vie = temps d'animation

L'EMS comme lieu de vie **s'adapte au rythme des résidents et non le contraire.**

L'accompagnement global étant centré sur les besoins du résident, l'organisation de la journée et de la semaine se fait « **à la carte** » : les heures de lever et de coucher, celles des repas vont alors se restructurer en fonction de la diversité des rythmes des résidents.

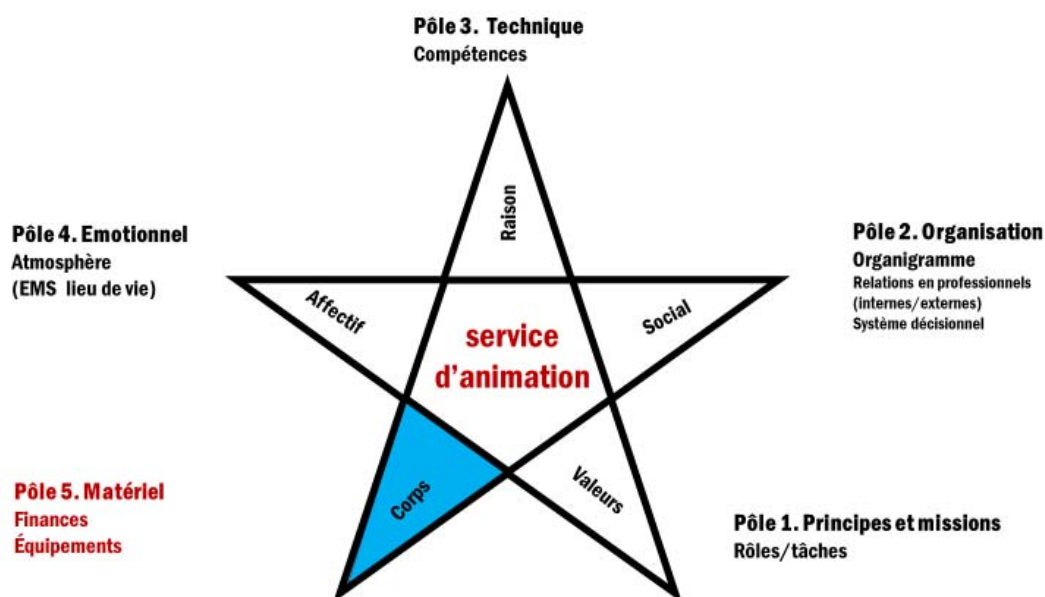
Ce principe modifie considérablement l'organisation du travail. Les horaires s'élargissent notamment aux soirées et aux week-ends, changement qui ne se fait pas sans tensions dans les équipes. Le partage de sens (co-construction de la charte) et la coordination interprofessionnelle sont indispensables à la mise en place de cet accompagnement centré sur les besoins du résident.

Le service d'animation s'organise en fonction du biorythme des résidents. Le temps d'animation n'est plus « confiné » à des plages horaires de loisirs intercalées entre soins et repas. Il s'élargit aux actions du quotidien.

L'équipe d'animation est également présente aux familles et aux proches des résidents. Il n'y a plus de temps réservés aux visites comme en hôpital : le résident étant « chez lui », sa famille et ses proches sont les bienvenus à toute heure de la journée et de la nuit. Ils peuvent ainsi partager tous les moments de la vie quotidienne de leur parent. Ils sont invités à s'impliquer dans tous les niveaux de l'organisation, en fonction de leur disponibilité et de leur possibilité.

De nouveaux espace-temps d'animation se créent au gré des affinités de résidents, de leurs horaires et envies.

Pôle 5 : Matériel – Le financement



Dans le système économique complexe dans lequel s'insère le financement de l'accompagnement social dans les EMS², comment développer un service d'animation ad hoc sans augmenter le coût de pension ? C'est la quadrature du cercle pour les directrices et directeurs d'EMS. Il s'agit d'engager plus de professionnels, mieux formés, mais sans plus de moyens financiers.

Voici les principales **stratégies économiques** récoltées auprès des directrices et directeurs d'EMS valaisans confrontés à ce défi :

Gestion interne :

- Une gestion interne autour des financements possibles par le système BESA en termes d'accompagnement social
- Une gestion optimale du fonds LoRo (Loterie Romande) avec un équilibre d'engagement entre intervenants externes et internes.
- Des économies sur les factures, et notamment sur les achats (par ex. grâce à une coordination inter EMS – centrale d'achats)
- Des formes d'auto-financement : production de biens et services destinés à la population locale. On vend les prestations d'animation socioculturelle à la population locale, l'EMS devient un petit centre culturel, un lieu d'échanges.

² Pour le développement de ce point, voir le Rapport « Concept Avalems d'accompagnement social en EMS », novembre 2020, chapitre 2.3.6

Gestion externe :

- Un renforcement du travail en réseau avec l'ensemble des partenaires institutionnels, associatifs, politiques, afin d'obtenir des subventions et soutiens
- Des démarches auprès des institutions et fondations subventionnées avec une mission de travail social et/ou culturel incluant la personne âgée (Pro Senectute, Fovahm, ...)
- Des démarches auprès des dicastères socioculturels de la commune (subventions ; diminution de factures ; ressources logistiques ou autres...)
- Des recherches de fonds pour des projets d'animation ponctuels

La gestion d'un budget annuel, la recherche de fonds et le travail en réseau sont des compétences des animatrices et animateurs socioculturels de niveau HES. Si leur engagement a un coût, il est donc aussi un investissement à terme.

Subventions communales : la commune finance des projets socioculturels en lien avec les seniors actifs, mais dès que les seniors sont dépendants, ils sont « pris en charge » uniquement dans le cadre de la santé (financement LaMal). Or les seniors même dépendants sont des seniors-citoyens. C'est un domaine possible à investiguer.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE À DISPOSITION

Les documents suivants sont à disposition auprès de l'Avalems :

- Rapport de recherche : « Concept d'accompagnement socioculturel en EMS », Chantal Furrer Rey, Marjorie Oppliger, novembre 2020.- 60 pages.
- Cahier des charges du.de la responsable du service d'animation (format Avalems)
- Synthèse Focus Group 1 : Responsables de services d'animation (07.07.2020)
- Synthèse Focus Group 2 : Directrices-teurs d'EMS (07.10.2020)