

# L'Anne'Ecdote

Décembre 2024

#12

## UNE PARENTHÈSE EN CHANTIER !

Pages 4 à 5



### L'ASSOCIATION EN MOUVEMENT

Présentation du COMEX  
et du CODIR  
p. 6-9

### LES PROJETS RESSOURCES HUMAINES

La formation ASH 70h  
à travers l'expérience de  
Placede MAKAM FONGANG  
p. 10-11

### LES PROJETS ASSOCIATIFS

Octobre Rose  
à Chaudeboeuf  
p. 20-21

### ENTRETIEN MÉTIER

Antoine ROGER nous présente  
le métier d'infirmier au sein de  
l'IME-EEAP de Paron  
p. 22-23

RETROUVEZ NOUS SUR



[www.anneboivent.com](http://www.anneboivent.com)

N°12

Décembre 2024



# L'édito

---

L'année 2025 s'ouvre devant nous, marquée par des défis majeurs mais également par de nouvelles perspectives. À l'heure où le secteur médico-social fait face à des bouleversements sans précédent, l'Association Anne Boivent s'inscrit plus que jamais dans une dynamique d'agilité et de transformation pour rester au service des plus vulnérables.

L'année écoulée, 2024, a été une période d'ajustements complexes qui nous ont rappelé l'urgence d'innover pour pérenniser nos actions. Les attentes des personnes accompagnées et des familles évoluent rapidement, tout comme les exigences en matière de qualité.

Dans ce contexte, notre association a su faire preuve d'adaptabilité et de résilience. Grâce à l'engagement de chacun d'entre nous et au soutien de nos partenaires, nous avons pu maintenir un haut niveau de service. Cependant, nous savons que l'avenir exige plus que de la résilience : il appelle une véritable réinvention.

**2025** sera consacrée à la poursuite de notre transformation autour de trois axes stratégiques :

**Optimiser et innover** : Moderniser nos pratiques d'accompagnement, intégrer des solutions adaptées, et ajuster nos ressources pour gagner en efficacité.

**Renforcer nos partenariats** : Développer des alliances stratégiques et explorer de nouvelles sources de financement pour soutenir notre mission et diversifier nos moyens d'action.

**Repenser notre organisation interne** : Repenser notre fonctionnement pour plus d'agilité, en

mettant l'humain au cœur de nos décisions et en investissant dans la montée en compétences de nos équipes.

## **L'agilité sera notre mot d'ordre.**

Plus qu'une capacité d'adaptation, elle représente un état d'esprit tourné vers la recherche de solutions durables et l'anticipation des besoins. En 2025, nous serons à l'écoute des signaux faibles, prêts à expérimenter, à ajuster et à progresser ensemble pour relever les défis à venir.

Avec vous tous, Administrateurs, Professionnels, Familles, Bénévoles, Partenaires et amis, nous sommes convaincus que cette transformation portera ses fruits. Ensemble, nous continuerons à œuvrer pour un accompagnement de qualité, empreint des valeurs de solidarité et d'inclusion qui font notre identité.

En ce début d'année, permettez-nous de vous adresser nos vœux les plus chaleureux pour 2025. Que cette nouvelle année soit pour nous tous une année de succès et de belles collaborations. Ensemble, faisons de 2025 une étape marquante dans notre quête d'un avenir meilleur pour les plus fragiles.

**Avec toute notre gratitude et notre détermination.**



Henri **ROUAULT DE LA VIGNE**  
Président

Réjane **SILARD-LESUFFLEUR**  
Directrice générale



# Le sommaire

N°12 - DÉCEMBRE 2024

## 4 L'ASSOCIATION 9 EN MOUVEMENT

// Retour sur le début des travaux de restructuration de l'EHPAD de Pontmain



// Présentation du COMEX et du CODIR

// L'Association se met au vert

// Le club des dix

## 10 LES PROJETS 12 RESSOURCES HUMAINES

// Parcours ASH 70 heures, le témoignage de Placede MAKAM FONGANG



// Ségur pour tous et agenda

// Recruter autrement avec le PIGA



## 13 LA GAZETTE QUALITÉ

// La semaine du goût autour des cucurbitacées

// La semaine de la dénutrition

## 14 LES PROJETS 21 ASSOCIATIFS

// L'IME se plie en 5 !

// Le courrier du coeur de l'EHPAD de Paron



// La RSO au coeur des engagements de l'Association

// Projet d'établissement un nouveau cap pour 5 ans

// La tête dans le guidon !



// Sensibilisation à Octobre Rose à Chaudeboeuf



## 22 ENTRETIEN MÉTIER 23 INFIRMIER

// Entretien avec Antoine ROGER



## 24 LES FAMILLES 27 ONT LA PAROLE

// Entretien avec Frédérique LE GUENNEC sur la place et le rôle des familles

// Un résident décoré !



@associationanneboivent

Retrouvez-nous désormais sur Instagram !



## L'ANNE'ECNOTE

Le journal de l'Association Anne Boivent

8 bd de la Chesnardière  
35300 Fougères  
Tél. : 02 23 51 25 15

**Directrice de la publication :**

Réjane SILARD-LESUFFLEUR

**Responsable communication :**

Morgane TOCQUER

**Rédacteur :** Etienne ROCHERY

**Impression :** Artisa Imprim - Fougères

**Tirage :** 800 exemplaires

**Numéro :** 2.2024

**Pour joindre la rédaction :**

communication@anneboivent.fr



anneboivent.com

Retrouvez nos publications de l'année, nos actualités et nos établissements sur notre site.

# Enfin **les grands travaux !**

À mi-parcours de son projet associatif 2021-2027, l'Association Anne Boivent aborde cette fin d'année avec dynamisme, portée par des initiatives ambitieuses. Parmi celles-ci, un projet majeur : la réhabilitation complète de l'EHPAD de Pontmain.

Engagés depuis juin 2024, les travaux de restructuration et d'extension suscitent l'enthousiasme des professionnels et des résidents. Ce chantier, conçu pour améliorer la qualité de vie des personnes accompagnées, prévoit notamment la création de deux unités de vie protégées.

## Opération à tiroirs

Les travaux, qui s'étaleront sur près de quatre ans, se dérouleront en site occupé, selon une « opération à tiroirs », permettant la continuité de l'activité de l'établissement.

D'un montant total de 8,5 millions d'euros, ce projet bénéficie du soutien financier du Conseil départemental de la Mayenne et de l'ARS. La mairie de Pontmain joue également un rôle essentiel en nous accompagnant dans ce projet.

La maîtrise d'œuvre a été confiée au cabinet d'architectes EKUM, basé à Rennes, qui coordonne les différentes phases de ce chantier ambitieux.

**"Ce projet emblématique reflète l'engagement de l'Association Anne Boivent pour offrir aux résidents et aux professionnels des conditions de vie et de travail toujours plus adaptées et accueillantes"** souligne Nathalie GAVARD, la directrice de l'EHPAD de Pontmain.

## Une réhabilitation en plusieurs phases

Le projet de restructuration de l'EHPAD de Pontmain s'articule autour de cinq grandes

phases, dont les deux premières sont déjà en cours :

✔ **Phase 1** : Réhabilitation de l'aile autrefois occupée par les sœurs de la Congrégation de Rillé et construction du pôle énergie, qui abritera une chaufferie bois, un système de secours au gaz, et un groupe électrogène.

✔ **Phase 2** (menée simultanément avec la phase 1) : Construction de deux extensions à l'ouest, situées à l'arrière de l'établissement.

**"La fin de la première phase est prévue pour l'été 2025, tandis que la seconde devrait s'achever en janvier 2026"** précise Samuel CAILLAUD, responsable Travaux de l'Association.

## Un chantier vivant et participatif

Les trois phases suivantes seront consacrées à la réhabilitation complète du bâtiment existant. Chacune sera précédée par l'installation des résidents dans les espaces nouvellement terminés, dans un ballet d'emménagements progressifs qui rythmera les années à venir.

**"Professionnels et résidents participent activement à ce projet. Un groupe colorimétrie, en collaboration avec l'architecte et une coloriste, réfléchit aux choix des tons et thèmes qui définiront l'identité des chambres et des services rénovés. En parallèle, un vote a été organisé pour déterminer les futurs noms des services, impliquant tous les acteurs de la vie de l'établissement"** explique Nathalie GAVARD.

Certains résidents ont été parmi les premiers à vivre des déménagements liés aux travaux, quittant temporairement leurs chambres devenues inaccessibles.

## Captivant !

Le quotidien de l'EHPAD est désormais marqué par l'effervescence des travaux. Résidents et professionnels observent avec intérêt l'évolution rapide du chantier, admirant la progression des murs et plaisantant sur les aléas météorologiques qui compliquent parfois la tâche des ouvriers.

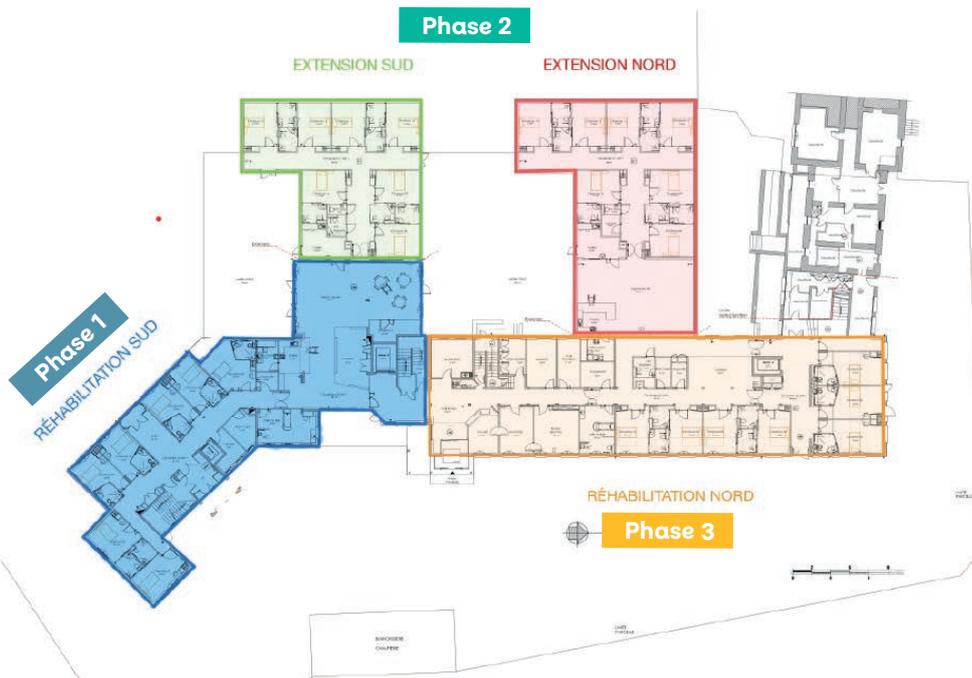
Cette ambiance collective, mêlant curiosité et participation, reflète l'implication de tous dans la transformation de leur lieu de vie, pour un avenir encore plus chaleureux et fonctionnel.

**"Les regards tournés vers l'avenir, les sourires et la joie sont de mise !"**





*Une métamorphose en cours : l'EHPAD de Pontmain se réinvente, passant de son état initial (photo 1) à un chantier en pleine effervescence (photo 2). En perspective, un projet ambitieux qui promet d'améliorer durablement le cadre de vie des résidents et des professionnels (photo 3).*



# Un nouveau COMEX...

Après un début d'année 2024 chahuté à la tête de l'Association, la direction associative est recomposée pour mener avec enthousiasme et engagement les nombreux projets structurants et répondre aux importants enjeux actuels.

Le début d'année 2025 est l'occasion de faire le bilan de l'année écoulée. Force est de constater que la composition du COMEX (Comité Exécutif) a été profondément renouvelée. Nous revenons sur les différents changements nourris d'ambitions.

Un trio en appui de la Direction générale recouvrant les 3 enjeux majeurs de l'Association : la Qualité, pour représenter l'intérêt des résidents ; les Ressources Humaines, pour celui des professionnels ; et les Finances, pour s'assurer de la pérennité de l'Association et mener ses projets

À la tête de l'Association depuis le 23 septembre 2024, Réjane SILARD-LESUFFLEUR est depuis 3 mois la Directrice générale de l'Association. Elle qui est originaire de Fougères rejoint l'Association Anne Boivent, dans le prolongement d'une carrière intégralement réalisée dans le médico-social à but non lucratif.

Cheville ouvrière mettant en œuvre les orientations et décisions stratégiques du Conseil d'Administration et du Bureau, son rôle amène Réjane SILARD-LESUFFLEUR sur tous les sujets (RH, Qualité, Finances, projets, Communication, Environnement, Relations avec les autorités, les politiques locales...). Les thèmes de travail sont variés et la délégation de rigueur.

Particularité : les Directeurs d'établissements lui sont directement rattachés, le COMEX venant à son appui dans leurs domaines d'activité.

## La Qualité : les Résidents d'abord

C'est un marqueur fort de faire une place à la Qualité au sein du COMEX. Le départ de Servanne RESLOU en juin dernier, qui cumu-

lait Opérations et Qualité a amené une évidence : à travers la Qualité, c'est la voix des résidents qui est portée au plus haut niveau associatif.

Cette responsabilité revient à Sandrine BIOU qui a pris ses fonctions de Directrice QHE le 2 septembre 2024. Aguerrie aux démarches Qualité, Sandrine BIOU a éprouvé ces démarches dans des environnements sanitaires et médico-sociaux. Rejoindre Anne Boivent est pour elle un changement de vie professionnelle et personnelle

Il ne faut pas réduire son périmètre à la seule démarche Qualité. Relèvent de son domaine de compétence le Pôle Médical, la Sécurité et l'Environnement.

## Les RH : Une force engagée

Les facettes des Ressources Humaines sont multiples, elles recouvrent les relations individuelles, les relations collectives, les ambiances de travail, la coordination des équipes et les organisations du travail.

Les Ressources Humaines, c'est chacun d'entre nous qui œuvrons

au meilleur accompagnement possible des bénéficiaires de nos services. Les enjeux sont évidemment élevés : recrutement, attractivité, fidélisation, QVCT...

Cette direction est pilotée par Frédéric CONNAULT qui recouvre notamment l'animation du dialogue social, les démarches d'amélioration continue RH, les actions en matière de santé / sécurité au travail et de QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de travail).

## Les Finances : Concilier Ambition et Réalisme

Les projets font très souvent rêver. Le rôle de Yann TREMORIN, DAF depuis janvier 2024 au sein de l'Association, est de les rendre possibles. Et ils sont nombreux : projet d'atelier culinaire, reconstruction de l'EHPAD de Pontmain, projet de développement de la MAS de Paron, création de l'offre d'habitat inclusif.

Ces défis sont d'autant plus élevés que les contraintes de financement sont fortes : des charges qui restent globalement élevées, non financement du Ségur pour tous, taux de reconduction figés...



De gauche à droite : Yann TREMORIN, Réjane SILARD-LESUFFLEUR, Frédéric CONNAULT et Sandrine BIOU

## ... et un nouveau **CODIR** !

Si les changements du COMEX sont majeurs, ceux opérés au sein du CODIR le sont moins. Avant de les présenter, c'est quoi le « CODIR » ?

Le CODIR (Comité de Direction) est constitué du COMEX, des directions d'établissement (directeurs d'établissements et directrices adjointes) et de Sandrine GARNIER, assistante de direction générale.

Le CODIR se réunit toutes les 3 semaines, en établissement, par demi-journée. Il a pour rôle de coordonner les actions associatives, de partager des problématiques communes. C'est également un moment dédié à la communication des informations associatives et propres aux établissements.

Le départ imprévu d'un directeur d'établissement multi-sites a conduit à repenser le pilotage de trois structures : les EHPAD de Port-Brillet, de Paron et de Chaudeboeuf.

Directrice de l'EHPAD de Port-Brillet depuis septembre 2024, Maryline CHESNE connaît bien les EHPAD et la Mayenne pour y habiter et y travailler depuis plusieurs années. En tant qu'infirmière d'abord, en tant que formatrice ensuite. Elle a également été directrice adjointe d'un groupement de plusieurs EHPAD publics territoriaux dans le Nord Mayenne. Récemment diplômée d'un CAFDES, Maryline apporte son exigence et sa bienveillance aux résidents et aux équipes de Port-Brillet.

Arrivée dans l'Association en avril 2023, Marie THIREL a pris la direction de l'EHPAD de Paron en octobre 2024, après une période de 18 mois à la tête de l'EHPAD de Chaudeboeuf. Elle pilote désormais l'EHPAD de Paron ainsi que la buanderie partagée par plusieurs

établissements, également sur le site de Paron.

Le départ de Marie THIREL de l'EHPAD de Chaudeboeuf amène une recomposition de la direction de la Maison de Chaudeboeuf. Marie-Odile JULAN, jusqu'alors directrice du foyer de vie et du FAM de Chaudeboeuf, élargit son périmètre en intégrant l'EHPAD et les services généraux de Saint-Sauveur-des-Landes.

Pour l'accompagner, un poste de direction adjointe a été créé. Promotion interne : c'est Zoé GALICHE, jusqu'à présent Cadre du FAM, prend ce poste à compter du 1<sup>er</sup> décembre. Elle mène de front les deux postes dans l'attente d'un recrutement pour le FAM.

**Retrouvez les en images en pages 8 et 9 !**

## L'Association se met au **vert** !

Orientation stratégique n°5 du projet associatif, le développement d'une démarche d'éco-responsabilité est lancé depuis début octobre par une sensibilisation des équipes d'encadrement sur la « **Fresque du Climat** ».

Le développement durable nous touche tous. C'est un sujet d'avenir qui marque déjà notre quotidien. L'Association n'est pas en reste et de nombreuses actions existent sur tous nos établissements.

Le 4 octobre 2024 est le point de départ d'une démarche concertée, animée par Rozenn REGNIER qui assure ce rôle de coordination, en complément de sa fonction de directrice de l'EHPAD de la Chesnardière.

Quel meilleur cadre que le Mont-Saint-Michel, site naturel d'exception à deux pas de nos établissements, pour cette journée fédératrice et propice à la prise de conscience des enjeux climatiques.

### **La Fresque du Climat, qu'est-ce que c'est ?**

Une trentaine de cadres ont effectué cet exercice de sensibilisation collective, de réflexion sur le développement durable.

Nous gardons le suspens : cette action collective sera déployée auprès de vous, au sein des établissements, tout au long de l'année 2025.



# Le Club des Dix

Marie-Odile **JULAN**



FAM - Foyer de Vie - EHPAD  
Maison de Chaudeboeuf

Éducatrice spécialisée de formation, Marie-Odile JULAN a travaillé dans le domaine de la protection de l'enfance en région parisienne et dans les Deux-Sèvres.

Après avoir pris la direction, en novembre 2022, du Foyer de Vie et du Foyer d'Accueil Médicalisé de la Maison de Chaudeboeuf, Marie-Odile est également directrice de l'EHPAD de Chaudeboeuf depuis octobre 2024.

Zoé **GALICHÉ**



FAM - Foyer de Vie - EHPAD  
Maison de Chaudeboeuf

Assistante de direction dans une association médico-sociale pendant 6 ans, puis responsable de service production et commercial en ESAT, Zoé GALICHÉ est arrivée en tant que cheffe de service du FAM de Chaudeboeuf en janvier 2024.

Depuis décembre 2024, elle occupe le poste de directrice adjointe sur le site de Chaudeboeuf (FAM/FV/EHPAD), plus particulièrement en charge de l'EHPAD.

Morgane **TOCQUER**



EHPAD Les Alleux

Après une formation de gestion d'établissement et un parcours au sein de l'administration en santé (CRAM puis ARS) Morgane TOCQUER est directrice de l'EHPAD Les Alleux depuis décembre 2018.

Outre ses fonctions de directrice d'établissement, Morgane est aussi la responsable Communication de l'Association.

Rozenn **REGNIER**



EHPAD La Chesnardière

Assistante sociale de formation, Rozenn REGNIER est arrivée au sein de l'Association le 1<sup>er</sup> juillet 2021 en tant qu'adjointe de direction puis directrice d'établissements. Depuis septembre 2023, elle occupe la direction de l'EHPAD La Chesnardière.

Rozenn est aussi la responsable RSO (Responsabilité Sociétale des Organisations) de l'Association.

Arnaud **CHEMIN**



IME-EEAP de Paron

Foyer de Vie d'Avenel

MAS Gaifleury

Éducateur de formation, Arnaud CHEMIN est arrivé en octobre 2015 dans l'Association en tant que Chef de Service à l'IME-MAS Gaifleury.

Depuis 2017, il est directeur de l'IME-EEAP de Paron, de la MAS Gaifleury et du Foyer de Vie d'Avenel.

Melesse

Rennes

## Pauline JARDIN



MAS Gaifleury

Arrivée dans l'Association en 2019 comme stagiaire en qualité, puis en direction, Pauline JARDIN a ensuite effectué plusieurs remplacements : adjointe à la MAS Gaifleury et cheffe de service au Foyer de Vie d'Avenel. En novembre 2021, elle est titularisée à la MAS en tant que coordinatrice d'équipes, évolue au poste d'adjointe de direction en mai 2022, puis devient directrice adjointe en avril 2023, avec également la gestion de la buanderie centrale jusqu'en décembre 2024.

## Nathalie GAVARD



EHPAD Saint-Joseph

SSIAD de Louvigné

EHPAD de Pontmain

Nathalie GAVARD est arrivée dans l'Association en décembre 1992 sur un poste d'infirmière à l'EHPAD de Pontmain.

Elle a ensuite occupé les fonctions de cadre infirmière puis adjointe de direction à l'EHPAD La Chesnardière et au Foyer de Vie d'Avenel avant de rejoindre la Résidence Sainte-Anne en tant que directrice adjointe.

En novembre 2016, Nathalie devient directrice de la Résidence Sainte-Anne et de l'EHPAD Saint-Joseph.

Elle est désormais, depuis septembre 2022, directrice de l'EHPAD de Pontmain, du SSIAD et de l'EHPAD Saint-Joseph.

## Maryline CHESNE



EHPAD Résidence Paul Laizé

Infirmière de formation initiale, Maryline CHESNE a évolué vers la fonction cadre de santé, en tant que formatrice puis manager.

Elle a exercé ses fonctions cadre en EHPAD avant d'entreprendre la formation CAFDES pour devenir directrice d'établissement médico-social.

Depuis fin septembre 2024, elle est directrice de l'EHPAD La Résidence Paul Laizé.

## Marie THIREL



EHPAD de Paron

Responsable Ressources Humaines de formation, métier qu'elle a exercé pendant 20 ans, Marie THIREL a ensuite été directrice d'un EHPAD en Mayenne pendant 5 ans.

En avril 2023, Marie devient la nouvelle directrice de l'EHPAD de Chaudeboeuf.

Depuis octobre 2024, Marie THIREL est désormais directrice de l'EHPAD de Paron.

## Lucie JULIEN



EHPAD La Guilmarais

EHPAD Résidence Sainte-Anne

Infirmière de formation, Lucie JULIEN a été cadre de santé au Centre Hospitalier de Fougères puis, depuis septembre 2022, Lucie a pris la direction de l'EHPAD La Guilmarais de Vitré et de l'EHPAD Résidence Sainte-Anne de Laignelet.



Le groupe de professionnelles ayant participé à la formation "ASH 70h" du 5 au 28 juin (de haut en bas et de gauche à droite) : Guillaume GANDON (formateur), Thérèse LEUTELLIER, Aneline GUILLAUME, Sabrina TELLIER, Aurélie ROBERT, Placede MAKAM FONGANG, Gwendolyne GRANDJEAN, Océane LEGRAND, Victoire MAAMAATUAIAHUTAPU, Sandra EVRARD, Emilie Annick DUBOIS, Dolores MADIGOU, TORRES CAPISTRANO Rayane, Anne-France LETIEMBRE, COULIBALY Marie-Claire.

## La formation **ASH 70 heures**, quelle aventure !

14 professionnelles de l'Association ont récemment suivi la formation "ASH 70h", un programme animé par Thaléa Formations et destiné à accompagner les agents des services hospitaliers dans leur pratique des soins. À travers le témoignage de Placede MAKAM FONGANG de l'EHPAD Les Alleux, découvrez son parcours, ses doutes, ses réussites et l'impact positif de cette expérience sur sa confiance et son projet professionnel.

### **Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?**

Je m'appelle Placede MAKAM FONGANG et je travaille à l'EHPAD Les Alleux depuis près de 5 ans. J'ai commencé par des remplacements, avant d'être titularisée sur un poste en restauration.

J'ai eu l'occasion de réaliser un stage de découverte de 15 jours dans les soins qui m'a beaucoup plu. À la suite de ce stage, j'ai eu l'opportunité d'intégrer un poste dans les soins. J'avais des appréhensions, notamment face au changement, mais la directrice

m'a rassurée en m'assurant que je pourrais revenir à mon ancien poste si cela ne me convenait pas. J'ai donc décidé de tenter l'expérience, et tout s'est très bien passé ! Six mois plus tard, on m'a proposé de suivre la formation ASH 70 heures.

### **Qu'avez-vous pensé de cette formation ?**

Au départ, j'ai hésité. Notamment parce que je n'étais pas à l'aise avec l'idée de conduire jusqu'à Fougères.

Mais je suis ravie de l'avoir suivie ! N'ayant aucune formation dans les

soins, je manquais de confiance en moi. Cette formation m'a permis de me sentir légitime, de poser toutes mes questions et de constater que les autres professionnelles étaient dans une situation similaire à la mienne. Cela a été une très belle expérience, tant sur le plan des apprentissages que des échanges avec les autres.

Aujourd'hui, j'applique quotidiennement ce que j'ai appris et j'ai pris confiance en moi. La formation a dépassé mes attentes en me permettant de clarifier beaucoup de choses et de donner un cadre à ma pratique.

## Et la route jusqu'à Fougères ?

Au départ, j'étais très stressée à l'idée de conduire jusqu'à Fougères, au point de ne pas en dormir la veille. Je n'ai pas l'habitude de faire de longs trajets. En plus je devais prendre la voiture de service à laquelle je n'étais pas habituée. Le premier jour, j'étais tellement crispée que je pouvais à peine descendre de la voiture ! Mais, petit à petit, j'ai pris confiance.

J'ai été tellement rassurée que j'ai même osé partir en vacances cet été, alors que je n'y allais jamais auparavant par peur de conduire !

---

**“ C'est une expérience géniale ! ”**

## Avez-vous gardé contact avec les autres participantes ?

Oui, je suis encore en contact avec quelques-unes. Nous nous sommes beaucoup soutenues et avons créé des liens forts pendant la formation. Nous étions toutes très nostalgiques le dernier jour, tant l'expérience a été marquante.

Je leur ai d'ailleurs annoncé que j'avais été acceptée pour suivre la formation d'aide-soignante en septembre prochain suite à mon dossier en Comité Carrière !

## La formation a-t-elle été un déclencheur pour ce projet d'évolution professionnelle ?

Depuis mon arrivée dans les soins, mon objectif était de devenir aide-soignante. La formation "ASH 70h" a confirmé que c'était la bonne voie pour moi. À celles qui hésitent à se lancer, je dis : n'hésitez pas, c'est une expérience géniale !

# Le Ségur pour tous !

Depuis 2020, les premières mesures de revalorisation des métiers sanitaires et médico-sociaux, mis en lumière à travers la crise COVID, ont été mises en œuvre. Cette augmentation significative des salaires a cependant généré des situations d'inégalité : tous n'étaient pas concernés. Progressivement, le dispositif a été élargi.

En 2022, il restait des exclus et des oubliés du Ségur. L'Association et ses déléguées syndicales avaient alors décidé de corriger cette inégalité par un accord associatif. Mais pour une durée temporaire, à la hauteur des capacités financières de l'Association. Cette prime avait cessé d'être versée en juin 2023.

## Bonne nouvelle en 2024 : un accord de branche, agréé et étendu, ouvre la possibilité de versement du Ségur pour tous.

Malheureusement, le contexte de financement de nos tutelles s'est nettement tendu. Si l'ARS a apporté sa contribution au Ségur pour tous, les Conseils départementaux de la Mayenne et de l'Ille-et-Vilaine l'ont reporté d'au moins 2 ans !

Avec ses déléguées syndicales, l'Association a convenu d'un ac-

cord d'entreprise pour adapter les modalités d'attribution et de versement. Une centaine de professionnels bénéficient désormais de cette mesure, parmi eux les agents d'entretiens, agents administratifs et « faisant fonction » pour les établissements PH, les professionnels de la buanderie, les agents de maintenance et les personnels du siège.

Concrètement, depuis septembre 2024, les oubliés et exclus du Ségur bénéficient de cette prime. La rétroactivité de celle-ci, pour la période de janvier à août 2024, a été réalisée sur la paie de novembre.

L'Association continuera à rechercher le financement de cette mesure par les Conseils départementaux.

## Affaire à suivre.

---

## Agenda

### PERMANENCES RH

Une référente paie du service RH de l'Association est présente chaque mois dans les établissements.

Les dates des permanences sont transmises au secrétariat de votre établissement.

**N'hésitez pas à contacter votre secrétariat pour plus d'informations.**

### VIREMENTS

Les dates des prochains versements de salaires sont programmées pour le 1<sup>er</sup> semestre 2025. Vous les trouverez ci-dessous :

|         |            |
|---------|------------|
| janvier | 30/01/2025 |
| février | 27/02/2025 |
| mars    | 28/03/2025 |
| avril   | 29/04/2025 |
| mai     | 30/05/2025 |
| juin    | 27/06/2025 |

# Recruter autrement

## Quand insertion rime avec innovation !

Ils s'appellent Adeline, Naoual, Lillia et Nicolas. Ils ont entre 21 et 49 ans et ils ne connaissaient pas les métiers du soin et de l'accompagnement. **Ils en ont désormais le projet professionnel !**

### Diplômant

Ils ont démarré un contrat en alternance le 19 novembre. Sur les établissements de Chaudeboeuf, Laignelet, Paron et Louvigné, ils apprennent leur futur métier avec leurs tuteurs, qui les accompagnent. **Leurs 1<sup>ers</sup> objectifs** : acquérir de nouvelles compétences pour faire les toilettes, préparer les résidents aux repas, les accompagner pour des temps d'échanges et d'activités ... et également obtenir un diplôme d'ASMS (Agent de Service Médico-Social) !

### Le PIGA

Cette formation est le fruit d'un projet local, le PIGA (Projet d'Insertion dans les métiers du Grand Âge), piloté par le Pôle ESS (Économie Sociale et Solidaire) de Fougères. Elle résulte d'une collaboration entre plusieurs acteurs de l'insertion et de l'emploi, tels qu'Emmaüs, le groupe Arhes, France Travail, la Mission Locale, le Point Accueil Emploi, ainsi que le CLPS, un organisme de formation basé à Fougères. Et bien évidemment, l'Association Anne Boivent.

**« Fortement implantée sur le pays de Fougères, l'Association Anne Boivent a une volonté de s'impliquer sur son territoire. Aider, à travers l'emploi, des personnes qui ont pu avoir des parcours de vie singuliers et qui ont une réelle motivation pour nos métiers,**

**c'est notre rôle de trouver les dispositifs de recrutement et de formation adaptés. Et surtout, nous avons besoin de ces futurs professionnels compétents pour compléter nos équipes »** explique Frédéric CONNAULT, DRH de l'Association.

### Formation des tuteurs

Pour accompagner des apprenants éloignés de l'emploi, la question de l'accueil, de l'intégration, du tutorat est déterminante. Plusieurs aides-soignantes se sont engagées et ont pris part à une formation « tuteurs » innovante : 3 jours de formation, dont une réunissait à la fois les tuteurs et les apprenants. L'occasion de faire davantage connaissance, de se comprendre mutuellement et de construire ensemble l'apprentissage.



À démarche exceptionnelle, déploiement innovant : les stagiaires PIGA ont participé à la journée de formation des tuteurs. Une façon nouvelle de faire davantage connaissance et de progresser dans nos pratiques d'accueil !

De gauche à droite: Lillia BENAMAR, Naoual MAALLEM, Marie-Juliette FRANCOISE (formatrice), Véronique BREQUEL, Céline TROCHERIE, Nicolas GALODE, Carine LATULIPE, Nathalie BERTHELOT, Sarah SERRAND, Laure BRIMANT (formatrice) et Eva FREDRIKSSON.

## L'Association met les petits plats dans les grands !

La semaine du goût 2024 a une nouvelle fois fait le bonheur des résidents de l'Association. Grâce aux cuisiniers et aux équipes d'animation, les résidents ont redécouvert les cucurbitacées, au coeur de cette nouvelle édition !

Constatez par vous-même ces sourires et ces jolies couleurs d'automne. Les yeux se sont émerveillés, et les cœurs aussi. Sans compter les papilles qui n'ont pas été en reste !

Les résidents de Paron se sont amusés le temps d'un atelier intergénérationnel avec des enfants qui se sont servis de leurs petites mains pour former des citrouilles à l'aide de peinture.

À Melesse, l'après-midi a été festif et joyeux : entre l'odeur alléchante des beignets au potiron et danses endiablées, la bonne humeur était au rendez-vous. Après avoir bien dépensé leurs énergies, les résidents ont savouré ces douceurs avec un immense bonheur.

À Louvigné, les résidents ont participé à l'épluchage des légumes et à la décoration des citrouilles. Ces moments de convivialité ont donné naissance à des plats concoctés à plusieurs mains, partagés ensuite avec quelques professionnels. Une belle richesse humaine, pleine de sens et de complicité !



La Résidence Sainte-Anne a particulièrement impressionné avec sa décoration et ses nombreuses variétés de courges. Je vous mets au défi d'être aussi incollables que les résidents sur les variétés anciennes ! Et cerise sur le gâteau (à la citrouille, bien sûr) : un petit moment gourmand pour moi ! Miam !

Et enfin, mon petit doigt me dit que les résidents de Port-Brillet

se sont également régalés avec le gâteau préparé en fin de semaine... Un délice !

La cuisine a ce pouvoir magique : raviver les souvenirs, créer des liens, stimuler les sens et illuminer les visages de chaque participant.

**Des idées pour la prochaine édition ?**

## Zoom sur la semaine de la dénutrition

### 16 interventions et 100 professionnels sensibilisés sur 9 EHPAD :

Voici les chiffres marquants de la **Semaine de la dénutrition** au sein de l'Association Anne Boivent.

Grâce au jeu des 3 familles de *Maison Gourmande & Responsable*, un projet porté par la FNAQPA, la diététicienne et la gériatre du Pôle Médical ont

mené des actions de sensibilisation auprès des professionnels.

Ces interventions ne se sont pas limitées à la dénutrition : elles ont aussi permis d'aborder l'écosystème global de la restauration en collectivité. En effet, prévenir la dénutrition, c'est également garantir la satisfaction des ré-

sidents à table tout en luttant contre le gaspillage alimentaire.

Et pour aller encore plus loin, une session inédite a été imaginée en binômes résidents/soignants. Une belle initiative pour impliquer directement les résidents et renforcer leur rôle dans cette démarche essentielle !

## L'IME de Paron **se plie en 5 !**

Depuis le 4 novembre 2024, l'IME de Paron étend son offre de service en proposant 5 places supplémentaires de PMO, Prestation en Milieu Ordinaire, pour des enfants et adolescents autistes.

La Prestation en Milieu Ordinaire est une modalité d'accompagnement en ambulatoire qui vise à soutenir l'autonomie, la scolarisation en milieu ordinaire et l'insertion socio-professionnelle en mobilisant l'ensemble des moyens médicaux, paramédicaux, psychosociaux, éducatifs et pédagogiques adaptés.

Ce dispositif, financé par l'Agence Régionale de Santé Bretagne, s'inscrit dans le cadre du programme national de création de **50 000 nouvelles « solutions »** pour accompagner les choix de vie des enfants et adultes en situation de handicap entre 2024 et 2030.

L'offre de service de l'IME-EEAP compte désormais :

► **IME** de 35 places pour enfants et adolescents présentant des Troubles du Spectre Autistique.

- Hébergement permanent :

7 places

- Hébergement temporaire :

9 places (pour une file active d'environ 40 enfants)

- Accueil de jour : 9 places

- PMO : 10 places

► **EEAP** de 11 places d'hébergement pour enfants et adolescents polyhandicapés.

« La PMO est un dispositif permettant de proposer un accompagnement spécifique et adapté directement sur le lieu de vie. Son objectif est de soutenir leur scolarisation, leur formation et leur socialisation en milieu ordinaire », explique Raïssa GERBIN, éducatrice spécialisée à l'IME-EEAP de Paron.

Les interventions sont diverses et adaptées en fonction des besoins. « Cela peut aller de l'aide dans les activités scolaires à un accompagnement plus ciblé, comme le soutien aux AESH dans l'utilisation d'outils pédagogiques, ou encore l'accompagnement dans la gestion des émotions », précise Raïssa. Pour elle, chaque jeune bénéficie d'une approche unique : « L'accompagnement peut aussi concerner des projets d'insertion professionnelle ou l'apprentissage de l'autonomie, comme l'utilisation des transports en commun », ajoute-t-elle.

Cette mise en place n'est pas sans défis. « Nous devons nous adapter aux contraintes horaires, avec une moyenne minimum de 2,5 interventions par semaine. À cela s'ajoute le temps de coordination des parcours et les échanges avec les familles ». Actuellement seule professionnelle éducative à la PMO, Raïssa pourra bientôt compter sur une équipe étoffée avec notamment l'appui d'une psychomotricienne à partir de janvier.

En évoquant la mise en place de la PMO, Raïssa fait part des difficultés liées à la demande : « Il a fallu se faire connaître sachant que l'accompagnement PMO ne s'adresse qu'à des profils TSA. Huit des dix places proposées dans le dispositif PMO sont actuellement occupées ».



# Le **courrier du cœur** à l'EHPAD de Paron

L'été 2024 a vu naître une belle initiative à l'EHPAD de Paron. Emmanuel FERRÉ, agent de soin, a eu l'idée de solliciter l'envoi de cartes postales pour égayer le quotidien des résidents de l'unité protégée.

« Emmanuel a proposé ce projet à l'infirmière cadre en août. Quand je suis revenue de vacances, je lui ai tout de suite dit que c'était une excellente idée », raconte Dominique DUBOIS, animatrice au sein de l'établissement.

Pour concrétiser l'initiative, un message a été publié sur la page Facebook locale 'Fougères et Moi'. Le post invitait les habitants et vacanciers à envoyer des cartes postales, qu'elles proviennent de leurs lieux de vacances ou de leur ville d'habitation. Le succès ne s'est pas fait attendre : le message a été largement partagé, et des cartes ont afflué de partout !

« On a reçu des cartes du Nord et du Sud-Est de la France, de Guadeloupe, de Belgique, mais aussi d'Italie ! Même des EHPAD ont participé. Un EHPAD à Avignon ou un autre en Corse et même l'EHPAD Saint-Joseph de Louvigné, parti en séjour, a pensé à nous et nous a envoyé une carte », se réjouit Dominique.

Ces échanges sont rapidement devenus une activité phare de l'unité. Lors des ateliers d'écriture, les résidents lisaient les cartes reçues ou les écoutaient. Ceux qui avaient des difficultés à écrire participaient autrement : ils dictaient leurs réponses, signaient les cartes ou partageaient leurs souvenirs de voyages. « On ne voulait surtout pas mettre les résidents en échec, explique Dominique. Les soignants guidaient les ateliers pour que tout le monde trouve sa place. »



De gauche à droite : Emmanuel FERRÉ et Dominique DUBOIS

Les réponses étaient toujours personnalisées : si une carte parlait des champs de lavande d'Avignon, les résidents répliquaient en évoquant le château de Fougères. « C'était une manière de stimuler leur mémoire et leurs capacités cognitives, surtout en unité protégée. On leur demandait

s'ils se souvenaient des odeurs de lavande ou d'anecdotes liées à leurs voyages passés ».

Chaque carte reçue était accrochée sur un mur dédié, surnommé *Le courrier du cœur*. Ce tableau vivant reflète désormais une diversité d'histoires et d'émotions.

« Ce projet, c'est vraiment l'exemple que les belles idées peuvent venir de partout. Ici, c'est Emmanuel qui a initié l'opération, et je suis ravie d'encourager ce genre d'initiatives. Ce n'est pas réservé à l'animatrice ! », conclut Dominique.

Et l'aventure continue : des cartes continuent d'arriver à l'EHPAD de Paron, et l'équipe s'attache de répondre à chacune d'elles. Une initiative simple, mais porteuse de beaux moments d'échange et de partage.



# La démarche RSO, vers une gestion durable et humaine

Lors du baromètre QVT réalisé sur le 2<sup>nd</sup> trimestre 2024, il vous a été demandé de proposer des actions à mettre en place en matière de RSE/RSO et de développement durable. Cette étape d'identification de ce que nous pouvons faire est ESSENTIELLE. Certaines auront un impact majeur, tandis que d'autres, peut-être plus modestes, restent néanmoins indispensables pour transformer la volonté d'agir en actions concrètes.



Il n'y a qu'un pas...  
Le **Nôtre !**

Source : Triangle de l'inaction proposé par Décisyphre

Porteuse de valeurs, notre Association joue un rôle clé sur le territoire. Au-delà de nos actions en faveur des publics vulnérables que nous accompagnons, nous sommes également engagés dans la préservation de la Terre et dans une démarche de développement durable.

Lors du baromètre, cinq grandes préoccupations ont émergé : la gestion des déchets, les énergies, les transports des salariés, la préservation de l'environnement par notamment la question d'une alimentation responsable, et la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).

Voici ci-dessous quelques-unes des propositions d'actions que vous avez suggérées en réponse à ces préoccupations.

## LA GESTION DES DÉCHETS

**Identifier les différents types de déchets** : plastiques (notamment dans la buanderie), déchets alimentaires, protections, etc.

**Trier les déchets et les valoriser** (recyclage, compostage, etc.)

**Privilégier la projection de documents** plutôt que l'impression.

## LES ÉNERGIES

**Promouvoir les énergies renouvelables** (par exemple, installation de panneaux solaires sur les parkings, abris pour vélos, etc.)

**Récupérer les eaux de pluie** pour l'arrosage

**Optimiser la gestion des températures** dans les services et locaux

**Sensibiliser aux éco-gestes** (coûts, impacts sur la planète, etc.)

**Installer des limiteurs de consommation d'eau et de lumière** avec des minuteurs.

## LES TRANSPORTS

**Encourager la mobilité douce** (mise à disposition de vélos électriques, installation de stationnements avec recharge)

**Promouvoir le covoiturage**

**Poursuivre le développement d'un parc de véhicules électriques**

**Installer des bornes de recharge électriques** (y compris pour les véhicules personnels des salariés, avec facturation individuelle).

## UNE ALIMENTATION RESPONSABLE

**Encourager le circuit court** - Conformité avec la Loi Egalim

**Réaliser des audits pour détecter et réduire le gaspillage**

**S'orienter vers une démarche zéro déchet**

**Proposer la revente de plats.**

## QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

**Améliorer en continu la santé, la sécurité et le vivre-ensemble**

**Travailler sur la motivation**

**Favoriser les échanges entre établissements** pour améliorer les pratiques

**Mettre les résidents au cœur de toutes les décisions institutionnelles** et échanger avec le terrain avant de prendre des décisions

**Augmenter les possibilités de jours de télétravail**

## Comment contribuons-nous déjà aux 4 piliers de la RSO ?

Dans le cadre de la Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO), notre Association agit déjà sur plusieurs fronts. Parfois de manière globale, parfois plus localement, les initiatives mises en œuvre témoignent de notre engagement.

## ▲ SOCIAL

### Améliorer les conditions de travail et promouvoir l'égalité

#### Des actions pour soutenir les équipes

L'accompagnement des professionnels est au cœur de nos préoccupations. Cela passe par des dispositifs comme l'analyse de pratiques et l'appui par les pairs, essentiels pour échanger et progresser ensemble.

La communication interne joue également un rôle clé : un plan de communication structuré est diffusé sur de nombreux sites, et des réunions d'encadrement croisées (IME-EEAP, Foyer de Vie Avenel, MAS Gaifleury, site de Chaudeboeuf) permettent de partager les bonnes pratiques.

#### Des attentions pour valoriser les équipes

Parce que chaque geste compte, des petites attentions rythment l'année : corbeilles de fruits, boîtes de chocolats offertes à Noël et à Pâques, ou encore la mise à disposition de café et de thé pour les équipes.

Des initiatives locales visent à améliorer le quotidien des professionnels : l'aménagement d'espaces de pause, la mise en place d'un fauteuil électrique à Port-Brillet ou des massages assis à Louvigné et Pontmain, contribue au bien-être au travail.

#### Souplesse et égalité dans l'organisation

Les horaires sont aménagés avec souplesse et adaptabilité, toujours en adéquation avec les besoins des services, et validés par la direction ou la cadre. Un travail sur les plannings et l'organisation a permis, dans certains cas, de passer à un week-end sur quatre pour l'équipe IDE. Également, un travail a eu lieu sur la suppression ou la réduction des horaires en coupe. Des consultations sont menées sur les souhaits d'évolution de planning a également eu lieu, avec le respect des demandes de temps partiel dans la mesure du possible.

En matière d'égalité professionnelle, notre Association ap-

plique strictement les dispositions conventionnelles. Aucune différence entre hommes et femmes n'est tolérée, assurant une égalité de traitement sur tous les sites.

#### Initiatives d'insertion et sensibilisation

L'Association s'investit dans des projets d'insertion professionnels, tels que les projets PIERRETTE et PIGA, pour accompagner les publics dans leur parcours.

Par ailleurs, des actions d'information et de sensibilisation sur des thématiques de santé publique sont menées régulièrement, comme le dépistage du cancer du sein ou le mois sans tabac.

## ▲ ENVIRONNEMENTAL

### Bilan carbone, gestion des déchets et mobilité durable

#### Réduction des déchets et gestion des énergies

Le tri des déchets (papier, plastique, DASRI) est généralisé et certaines initiatives de recyclage sont en place. Des solutions comme la méthanisation des déchets alimentaires ou l'installation d'un composteur à Chaudeboeuf, contribuent à limiter l'impact écologique.

Sur le plan énergétique, plusieurs actions ont été mises en œuvre : installation de LED, économiseurs d'eau, travaux d'isolation thermique et phonique, ainsi que l'utilisation de panneaux solaires sur certains sites.

#### Encourager la mobilité durable

Notre engagement en faveur de la mobilité douce se traduit par la mise à disposition de vélos électriques à Louvigné, l'achat de véhicules électriques et hybrides, et l'installation de bornes de recharge. En parallèle, le covoiturage est encouragé, notamment pour les formations.

#### Vers une alimentation durable

Pour limiter le gaspillage alimentaire, des audits ont été réalisés et un chariot de choix (entrées et desserts) a été expérimenté. En réponse aux exigences de la loi Égalim, des collaborations avec des prestataires engagés dans les circuits courts sont en cours.

## ▲ SOCIÉTAL

### Engagement solidaire et économie circulaire

#### Soutenir l'économie solidaire

Nous contribuons à l'économie circulaire en déposant des vêtements usagés au Relais ou en achetant auprès d'Emmaüs. Du matériel médical inutilisé est offert et racheté à l'association ENVIE, et des ventes de matériel sont organisées pour les collègues ou les collectivités locales.

#### Renforcer l'engagement collectif

Lors de la journée de solidarité, les professionnels ont la liberté de devenir acteurs d'une action significative en concevant et en réalisant leur propre projet, comme par exemple une visite à la ferme organisée par une professionnelle avec des résidents. Un groupe de travail RSO et un COPIL Développement Durable, composés de volontaires, mènent des réflexions sur des thématiques comme la réduction des impressions ou l'utilisation de papier recyclé.

## ▲ GOUVERNANCE

### Éthique et transparence

#### Promouvoir une gouvernance éthique

Des conférences sur l'éthique et le pouvoir d'agir sont organisées pour mieux intégrer les besoins des personnes accompagnées.

#### Renforcer les liens avec les parties prenantes

Des formations sur les relations soignants-soignés, avec la participation de représentants des familles, renforcent la qualité des interactions entre professionnels et familles de résidents.

## VERS UN AVENIR DURABLE

Certaines des propositions issues du baromètre QVT sont déjà mises en œuvre.

*Ensemble, poursuivons nos efforts pour bâtir un avenir plus responsable, pour nous et pour les générations futures.*

# Projet d'établissement, un nouveau cap pour 5 ans !

À mi-chemin du projet associatif 2021-2027, plusieurs établissements de l'AAB sont engagés dans l'écriture de leurs projets d'établissements. Outil règlementaire au service du droit des usagers, oui mais pas seulement, construire un projet de cette nature, c'est surtout réfléchir à ce que seront nos établissements demain et comment ils évolueront sur 5 ans à l'appui d'actions concrètes initiées par les professionnels eux-mêmes.

Retour sur la démarche initiée avec des professionnels de l'EHPAD Les Alleux de Melesse : Estelle CLEMENT et Morane OLIVETTE.



De gauche à droite : Estelle CLEMENT et Morane OLIVETTE

## Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

**Estelle CLEMENT** : Présente aux Alleux depuis 16 ans, j'exerce la fonction d'assistante de direction. Je suis par ailleurs référente qualité et également élue en tant que représentante de proximité.

**Morane OLIVETTE** : De formation BPJEPS, je suis animatrice aux Alleux depuis 6 ans déjà ! Après un 1<sup>er</sup> remplacement sur l'établissement du fait d'un congé maternité, j'ai fait quelques mois de remplacement sur un autre EHPAD puis je suis revenue à Melesse sur un CDI à temps plein.

## Quelle a été votre contribution à l'écriture du projet d'établissement ?

**EC** : C'est le 3<sup>ème</sup> projet depuis que je travaille aux Alleux. J'ai une participation de plus en plus active à cette démarche.

Après le lancement en comité de pilotage, j'ai été partie prenante du groupe de travail transversal qui vise à coordonner et assurer

le suivi global du projet. Ensuite, les professionnels ont été invités à participer à des groupes de travail thématiques. Une quarantaine d'entre eux ont contribué.

J'ai piloté deux de ces groupes avec le soutien d'Élodie PARCELLIER, stagiaire CAFDES. Celui relatif à la « Démarche qualité » a permis au cours de 2 réunions de mettre à plat les attendus, définir les objectifs et ce que représente la qualité.

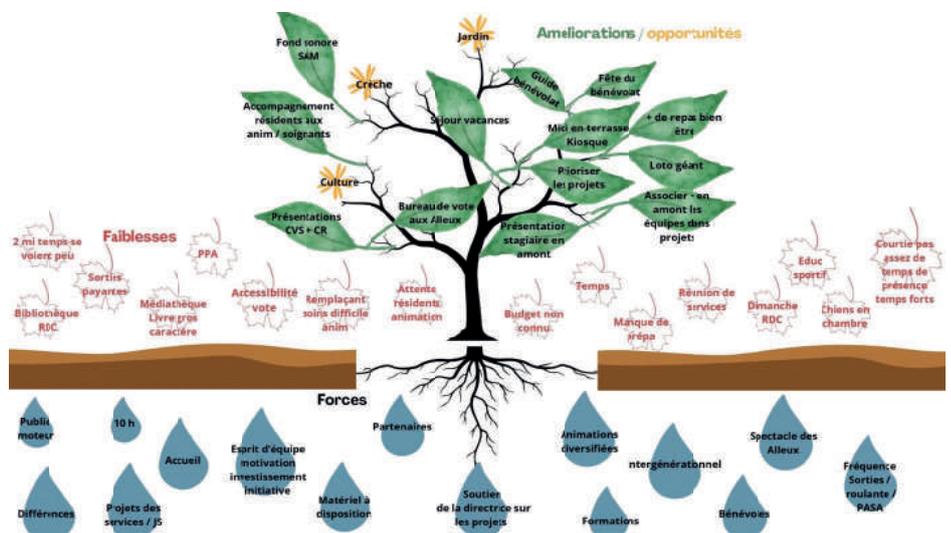
**MO** : Ma participation au groupe de travail transversal m'a permis d'avoir une vision globale au-delà de mon métier. Sur la thématique « Animation » que j'ai piloté, le groupe a pu compter sur la participation de nombreux professionnels qui ont à cœur de faire de l'EHPAD un lieu de vie.

En partant de l'existant, chacun a pu apporter son regard et le groupe a pu dessiner les perspectives imagées par un arbre de vie avec des racines symbolisant nos forces, des feuilles mortes correspondant aux faiblesses identifiées et des feuilles vives telles des pistes d'amélioration ou des opportunités.

Les échanges ont été riches en présence également d'une représentante des bénévoles.

## Le projet d'établissement, à quoi ça sert ?

**MO** : C'est une opportunité pour remettre en cause nos pratiques tous les 5 ans sur le principe d'une inscription libre des professionnels qui leur permet d'être moteur, acteur.



**EC** : Parfois, les salariés réalisent des objectifs du projet d'établissement sans savoir que l'idée d'origine vient de là, ce travail nous permet d'écrire le cap pour 5 ans.

**MO** : Après la phase d'écriture, le comité de pilotage assure le suivi ce qui nous permet de poser des échéances et incite à faire avancer les actions en lien avec les équipes.

Sur le précédent projet d'établissement, l'aménagement de notre jardin est un bel exemple de réussite. La demande est née de la volonté de familles et de bénévoles. Sous

cette impulsion, nous avons travaillé le projet avec des nouveaux partenaires, la MFU et la MFR de Rennes-St Grégoire.

### Plus qu'une obligation, une opportunité ?

La réflexion transversale menée en groupe pluriprofessionnel est idéale pour faire émerger de nouvelles idées.

Sur 2025, nous projetons par exemple la mise en place de portes ouvertes. Cela nous permettra de répondre à plusieurs objectifs :

offrir la possibilité d'une visite en amont d'une inscription pour les résidents et les familles, nous faire connaître auprès de nouveaux professionnels et faire découvrir nos conditions de travail... et puis, nous nous sommes dits pourquoi pas profiter de ce moment pour organiser un vide-maison, sans oublier l'organisation d'ateliers de similitude de la vieillesse pour sensibiliser aux problématiques du grand-âge...

Le projet d'établissement, « **un projet d'intelligence collective au service de nos habitants !** »



*Après une formation assurée par l'Association Roazhon, et malgré les caprices de la météo, Claudine, Estelle, Anne-Sophie, Christine et Isabelle sont prêtes à passer à la vitesse supérieure !*

## La tête dans le **guidon** !

Dans le cadre d'un projet mené par Fougères agglomération et à l'initiative de Nathalie GAVARD, directrice de l'EHPAD Saint-Joseph à Louvigné-du-Désert, une convention a été signée pour le prêt de 5 vélos à assistance électrique à disposition des professionnels de l'établissement.

**Mardi 2 juillet, 5 professionnels de l'EHPAD Saint-Joseph ont pris possession de leur vélo électrique de prêt, pour une durée de 6 mois.**

Les objectifs de ce projet sont multiples : changer les habitudes de transport automobile au

profit du vélo, faciliter la mobilité des professionnels, diminuer les coûts de trajet et promouvoir la santé au travers d'une activité physique.

Chacun des professionnels a pu également bénéficier d'une formation, assurée par l'asso-

ciation **Roazhon Mobility**, pour la sécurité et la bonne utilisation de ces vélos à assistance électrique.



# Au nom de la **rose** !

**Octobre Rose est une campagne annuelle de sensibilisation au dépistage du cancer du sein, visant à informer sur l'importance du dépistage précoce, à soutenir la recherche et à mobiliser autour de la prévention. C'est un temps fort pour parler de santé publique auquel plusieurs établissements de l'Association ont activement pris part. Retour sur cette journée du 1<sup>er</sup> octobre et les animations proposées à Chaudeboeuf avec Sandra BOSCHER, Valérie YVET, Mickaëlle BRAULT et Maurine BENEZIT.**



De gauche à droite : Sandra BOSCHER, Valérie YVET, Mickaëlle BRAULT et Maurine BENEZIT

## Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

**Sandra BOSCHER** : Je suis arrivée à Chaudeboeuf en tant qu'AMP il y a déjà plus de 20 ans ! Depuis une dizaine d'années maintenant, je suis animatrice au FAM.

**Valérie YVET** : Suite à une reconversion professionnelle, j'ai débuté à Chaudeboeuf en 2007. D'abord en remplacement sur des ateliers occupationnels puis sur un poste de ménage pendant 5 ans. Après une formation de Monitrice d'Atelier et une VAE Monitrice-Éducatrice, je suis retournée sur les ateliers du Foyer de Vie avant d'avoir un poste identifié « animation » depuis 1 an maintenant.

**Mickaëlle BRAULT** : Je suis à Chaudeboeuf depuis 32 ans. D'abord en tant qu'AMP et, depuis un peu plus de 4 ans, je suis « animatrice » sur l'EHPAD.

**Maurine BENEZIT** : Je suis arrivée au FAM de Chaudeboeuf en 2017. Depuis septembre 2024, je remplace une de mes collègues sur un poste d'animatrice sur les ateliers du Foyer de Vie.

## Comment l'idée de cette animation autour d'Octobre Rose est-elle née ? Et quelles étaient vos motivations ou objectifs en organisant cet événement ?

C'est notre directrice, Marie-Odile JULAN, qui nous a proposé de créer un projet en lien avec Octobre Rose. Ce qui n'avait jamais été fait jusqu'à présent ... une grande première ! L'idée nous a plu et on a alors commencé à se réunir à plusieurs reprises entre nous depuis le mois de mai.

Nous avons à cœur que les résidents et les professionnels du FAM, du Foyer de Vie et de l'EHPAD se mélangent à l'occasion de cet après-midi. C'est un manque que l'on constate, notamment depuis le Covid qui a un peu coupé la dynamique de Chaudeboeuf. Ce type de journée, comme l'Arbre de Noël, Mardi Gras ou les Jeux Olympiques, permet de renouer des liens. C'est quelque chose qui nous a guidé dans la préparation de ce projet et qui nous guidera dans nos prochaines actions.

## Quelles activités ont été proposées ?

Nous avons l'habitude d'organiser une « **Chasse aux trésors** » les années précédentes. On s'est réapproprié cette idée en imaginant plusieurs parcours de marche. On a alors créé trois parcours de marche, adaptés aux compétences de chacun, dans le parc de Chaudeboeuf. Les résidents et les professionnels devaient récupérer, à plusieurs endroits du parcours,

des pochettes contenant des papillons en papier pour ensuite les coller sur des bustes de femmes et faire apparaître leurs jupes !



Il y avait également un cadre photo où les résidents pouvaient venir se prendre en photo au cours de l'après-midi.

C'est important de prévoir des récompenses, de trouver quelque chose qui motive les résidents à marcher. Ils étaient fiers de rapporter et libérer les papillons !

Les résidents ont aussi pu peindre des draps avec un soutien-gorge rose, faire des bracelets. Ils étaient très fiers de leurs réalisations. Certains ont d'ailleurs encore leur bracelet !

En clôture, nous avons organisé un goûter rose - mousse framboise, gâteau rose et fraise Tagada - en collaboration avec Elior.



### Quel bilan tirez-vous de cette journée ?

Même si on a eu une mise en route difficile, surtout dans la composition des groupes, tout le monde a joué le jeu, avec une belle participation des résidents et des professionnels... et en plus sous le soleil ! Madame JULAN avait également passé une commande de t-shirts roses pour chaque participant.

Il y a eu beaucoup d'entraide entre les résidents des différentes structures. En général, les résidents aiment ces grands rassemblements. Ça casse un peu la routine. Ils peuvent voir les professionnels dans un autre cadre, sous un autre angle. C'est toujours très bénéfique. Et côté professionnel, c'est aussi un moment pour renouer des liens entre nous !

Nous tenons également à remercier l'association des « **Amis de Chaudeboeuf** » qui sont des bénévoles régulièrement présents auprès des résidents et qui nous aident dans les accompagnements et l'organisation de ce type d'événement. Ils ont d'ailleurs participé à accompagner les résidents sur les différents circuits pour cette journée d'Octobre Rose.

### Envisagez-vous de renouveler cette initiative l'année prochaine ?

Nous avons prévu de reconduire cet événement avec l'objectif de mettre l'accent sur des temps de sensibilisation sur les enjeux d'Octobre Rose. Les résidents étaient très demandeurs à ce niveau-là.

Peut-être ouvrir la randonnée vers l'extérieur et ainsi pouvoir proposer des parcours plus intéressants pour les bons marcheurs !

Les rencontres entre les animatrices des établissements organisées par l'Association permettent de faire le lien avec les actions réalisées dans les autres structures. Nous pourrions proposer des animations communes l'année prochaine. Plusieurs établissements, comme l'EHPAD de Paron ou l'EHPAD de Pontmain par exemple se sont mobilisés cette année pour Octobre Rose.

Ces temps de rencontre, pilotés par Nathalie GAVARD, sont appréciables. Ça fait du bien. On peut parfois se sentir un peu seul en établissement sur nos postes d'animatrice. Elles nous permettent d'échanger sur nos pratiques et d'organiser des événements associatifs comme récemment avec les Jeux Olympiques !



**OCTOBRE**  
ÉDITION  
2024 **ROSE**



**MARDI 1<sup>ER</sup> OCTOBRE**  
de 14h à 16h30  
BARNUM ANNE-BOIVENT

**DÉROULEMENT DE L'APRÈS-MIDI :**  
- 14h00 accueil des résidents et du personnel  
- 14h15 installation au Barnum Anne-Boivent  
- 14h30 départ pour les circuits  
- 15h45 goûter "rose"



## Le rôle d'un infirmier au quotidien: **entre soins et bien-être des enfants !**

Antoine ROGER partage son quotidien où sport et soins se rencontrent au service des enfants de l'IME-EEAP de Paron.

**Pouvez-vous vous présenter et nous parler de vos expériences professionnelles qui vous ont conduit jusqu'ici ?**

Je m'appelle Antoine ROGER et je suis infirmier diplômé depuis 2011. Avec une durée moyenne d'exercice dans ce métier estimée à 7 ans, je pourrais presque me qualifier d'ancien !

J'ai débuté ma carrière à l'Hôpital d'Évron, où j'ai travaillé pendant 4 ans dans le service de soins palliatifs. Ensuite, j'ai exercé à La Réunion pendant 4 ans dans un service de psychiatrie. À mon retour, j'ai rejoint l'Association Anne Boivent. J'ai d'abord effectué des remplacements, notamment à la MAS Gaifleury, mais aussi au FAM et à l'EHPAD de Chaudeboeuf. En mars 2021, on m'a proposé un poste à l'IME-EEAP de Paron.

Je me considère comme un infirmier polyvalent : j'ai eu la chance d'évoluer dans des contextes variés, mêlant technicité et relationnel.

**Aviez-vous l'objectif d'intégrer une structure comme l'IME-EEAP ?**

Pour être honnête, je ne connaissais pas du tout l'Association au départ. Je savais simplement qu'il y avait la structure de Chaudeboeuf près de chez moi, ce qui m'a amené à y effectuer des remplacements.

Intégrer l'IME-EEAP n'était pas un projet planifié, mais finalement, je m'y sens bien et cela me plaît. Ce n'était pas un choix de carrière précis, mais je savais que je ne voulais pas retourner à l'hôpital et que je souhaitais découvrir autre chose.

**Pouvez-vous nous décrire comment se déroulent vos journées en tant qu'infirmier ?**

Le matin, nous commençons par préparer les traitements administrés par voie orale, les buvables. Ensuite, nous faisons le tour des groupes : ici, nous avons cinq unités. Cela nous permet de prendre des nouvelles, de traiter les transmissions et de nous assurer que tout est en ordre.

Une partie de notre mission consiste également à accompagner les enfants à leurs rendez-vous médicaux, souvent avec un professionnel du groupe. Étant donné que nous prenons en charge des enfants présentant des troubles du comportement, il est important d'être deux lors de ces accompagnements : cela offre à la fois une perspective paramédicale et une compréhension des habitudes de vie des enfants.

Ensuite, nous gérons les soins du quotidien, y compris les soins mineurs, comme la "bobologie".

**Votre pratique ici est-elle très différente de celle dans d'autres structures ?**

Oui, c'est complètement différent. La charge de travail varie énormément d'un jour à l'autre, selon les journées de la semaine ou les entrées et sorties des enfants. Ce qui m'a particulièrement marqué en travaillant dans le médico-social, c'est le nombre de réunions ! Dans le secteur sanitaire, on passe



moins de temps en collectif ; il y a des transmissions entre services, mais cela s'arrête souvent là. Ici, en tant qu'infirmier, nous participons à des réunions comme les Projets Personnalisés d'Accompagnement (PPA) ou celles portant sur les comportements-problèmes.

Étant seulement deux infirmiers sur le site, nous devons aussi porter de nombreuses « casquettes ». Par exemple, ma collègue Marie s'occupe davantage des questions liées à l'éthique et à la bien-être, tandis que je suis référent pour le circuit du médicament, la douleur, etc.

---

**“ Ce qui me motive avant tout, c'est le bien-être des enfants. ”**

Notre rôle diffère également dans l'aspect éducatif. Nous travaillons principalement avec des moni-

teurs-éducateurs, des éducateurs spécialisés, ou des AMP, qui ne sont pas toujours formés aux soins d'hygiène, aux toilettes ou à la gestion des médicaments. Nous passons donc beaucoup de temps à transmettre nos connaissances aux professionnels, qui sont davantage formés à l'éducatif dans leur parcours. Pourtant, ils réalisent parfois des tâches proches de celles des aides-soignants, comme le nursing, les toilettes, ou les douches.

Enfin, nous sommes responsables de la continuité des soins, du sommeil, et de bien d'autres aspects du quotidien des enfants. Même lorsque nous ne sommes pas sur site (nos horaires couvrent de 8h à 18h30), il est essentiel que les équipes soient autonomes et bien formées sur certains principes pour assurer une prise en charge optimale.

### **Qu'est-ce qui vous motive le plus dans votre travail au quotidien ?**

Ce qui me motive avant tout, c'est le bien-être des enfants. C'est pour ça que je me lève chaque matin : pour voir leurs sourires. Ici, c'est un lieu de vie, comme un EHPAD, et on s'attache forcément à nos résidents. C'est très différent d'un hôpital. Le public change également la donne : on interagit de manière complètement différente avec des enfants.

### **Avez-vous beaucoup de liens avec les familles ?**

Oui, plus qu'ailleurs. Toutes nos décisions sont prises avec l'accord et l'avis des familles. Nous avons beaucoup de contacts avec elles et les tenons régulièrement informées. Dès qu'il y a le moindre souci, même mineur, ou que quelque chose sort de l'ordinaire, nous les appelons. Après chaque rendez-vous médical, nous faisons également un compte-rendu aux parents.

### **Et vos relations avec les médecins ?**

À l'IME-EEAP, nous avons beaucoup de chance ! Le Dr GOUÉZEC, pédiatre, est présente tous les jeudis, et le Dr BELLO passe le mercredi. Ici, il n'y a pas de problème de désert médical.

Nous travaillons également avec Handi-accès, dont les professionnels sont de plus en plus à l'aise avec nos résidents. Ils apprennent à découvrir les spécificités des enfants autistes, où parfois les gestes comptent davantage que les mots.

C'est une autre manière de travailler, qui demande une adaptation. Moi-même, à mon arrivée, je parlais beaucoup trop ! Avec le temps, j'ai appris que, parfois, la meilleure approche, c'est d'être discret.

### **Je sais que vous êtes passionné de course à pied. Quel lien faites-vous entre cette passion et votre métier ?**

Je viens au travail en courant trois fois par semaine. Chaque jour, cela représente 10 kilomètres le matin et 10 le soir ! Après une heure de sport, on arrive au travail bien réveillé et prêt à attaquer la journée. C'est aussi une démarche écologique : cela me permet d'éviter de prendre la voiture.

Dans le cadre du travail, la course à pied a également toute sa place. Nous organisons des courses avec les enfants, souvent le week-end, parfois avec les collègues ou les familles. C'est une belle façon de promouvoir l'inclusion : cela permet à nos proches et à nos connaissances de découvrir le handicap à travers le sport.

Nous participons à des courses comme des 10 kilomètres, des semi-marathons, et même des marathons, notamment celui de Rennes chaque année. Pendant ces courses, nous poussons les enfants dans un fauteuil adapté, l'Hippocampe, conçu spécialement pour la course. Chaque mardi matin, je l'utilise également pour courir avec un enfant. Pendant environ 45 minutes, je lui propose une activité sensorielle : il profite du mouvement, du vent, et de l'expérience en général.

Sur le plan personnel, je suis passionné de trail longue distance, et ma spécialité est le 100 kilomètres. Je participe à une demi-douzaine de courses par an. Depuis que la mutualisation des infirmiers sur les week-ends avec la MAS et le FAM nous permet de travailler un week-end sur six, j'ai encore plus de possibilités pour m'engager dans de nouvelles aventures sportives !



## Familles et structures : une **collaboration essentielle**

Parce que leur regard, leur expérience et leur implication enrichissent la vie de nos structures, nous avons souhaité, dans ce numéro de l'Anne'Ecdote, donner la parole aux familles. Rencontre avec Frédérique LE GUENNEC, maman de Gweltaz, résident de la MAS Gaifleury, et Présidente du CVS de l'établissement.

**Pouvez-vous vous présenter en quelques mots et nous parler de votre lien avec l'Association ?**

Je m'appelle Frédérique LE GUENNEC, maman de Gweltaz, un jeune homme de 24 ans accueilli à l'IME en 2012, puis à la MAS Gaifleury depuis 2020. Gweltaz est atteint de troubles autistiques associés à une épilepsie pharmaco-résistante, ce qui nécessite une attention constante, ses crises étant presque quotidiennes.

Parallèlement, depuis notre arrivée, je suis engagée au sein du Conseil de Vie Sociale (CVS) de la MAS. Aujourd'hui, j'en suis la présidente.

**Quelles étaient vos attentes principales au moment de son transfert vers le secteur adulte à la MAS ?**

Au départ, j'avais mal compris le changement, notamment la différence entre un IME et une MAS. Je m'attendais à plus d'apport pédagogique visant à faire évoluer mon fils. D'autant que l'arrivée de Gweltaz coïncidait avec le confinement, ce qui n'a pas facilité les choses. Nous n'avons donc pas eu l'occasion de beaucoup échanger avec les professionnels. De plus, il a été initialement accueilli dans une unité qui n'était pas adaptée, car elle n'était pas dédiée aux jeunes autistes. Les choses ont évolué dès l'année suivante.

Aujourd'hui, j'ai su m'adapter et j'ai mieux compris les différences entre les deux structures et les modes d'accompagnement. En particulier, sur l'unité dédiée aux jeunes autistes, il y a une réelle volonté d'accompagner les résidents dans leur évolution et dans leur compréhension de la vie quotidienne, ce qui est très bénéfique. Nous ne sommes pas dans une logique de « gardiennage », mais dans un véritable accompagnement.

**Selon vous, quel est le rôle des familles dans le quotidien des résidents et dans le fonctionnement des établissements ?**

Dans une structure comme la MAS, où les résidents sont non communicants, je crois que la place des familles est essentielle. Elles jouent un rôle de miroir en apportant une compréhension précieuse de ce que ressentent les résidents. Même si les résidents sont pris en charge par des professionnels compétents et dévoués, certains détails et connaissances fines reviennent aux familles. Nous connaissons nos enfants mieux que quiconque, nous les observons de près, en face à face, tandis qu'à la MAS, ils évoluent au sein d'un groupe, ce qui est d'ailleurs tout à fait normal dans une organisation collective.

Il est important que les familles soient les interlocutrices privilégiées des professionnels, et que les équipes n'hésitent pas à nous solliciter en cas de doute ou d'incompréhension, que ce soit sur un comportement ou un regard. Nous pouvons apporter des réponses. Je leur rappelle fréquemment que nous avons un objectif commun : le bien-être du résident.



## Comment décririez-vous votre relation avec les professionnels de la MAS ?

Il arrive parfois qu'il y ait des tensions, ce qui est normal, car nous sommes tous humains. Cela dit, dans l'ensemble, les échanges se passent très bien et nous parvenons à nous comprendre. Pour nous, les familles, il ne s'agit pas d'être intrusives dans le fonctionnement de la MAS, mais plutôt de pouvoir jouer un rôle actif, en étant force de proposition. Il est aussi essentiel de faire confiance aux professionnels. Dès lors que le dialogue est ouvert et que la compréhension mutuelle est présente, les relations se déroulent toujours de manière constructive.

## Pensez-vous que les familles trouvent leur juste place dans la vie de nos structures ?

Je n'en suis pas totalement certaine. À la MAS Gaifleury, la situation est un peu particulière, car de nombreuses familles sont éloignées géographiquement. Je les sollicite généralement avant de préparer un CVS, mais je constate que je reçois peu de questions ou de propositions de leur part.

Je remarque que les familles de résidents plus âgés hésitent souvent à s'exprimer. Ce n'est pas la même génération : les nouvelles familles osent davantage interagir avec les professionnels.

On constate aussi, et c'est dommage, que les familles se manifestent souvent uniquement en cas de désaccord. Pourtant, il est tout aussi important de souligner ce qui va bien et de remercier les professionnels pour leurs efforts. Cela leur fait réellement plaisir et les encourage.

---

**“ Il y a encore une part de parents qui ressentent une forme de culpabilité liée au handicap de leur enfant. ”**

La MAS organise au moins 2 temps forts par an avec les familles. Ces rencontres sont l'occasion de partager un diaporama des sorties réalisées au cours de l'été. Ces moments nous montrent que nos enfants peuvent vivre des expériences enrichissantes en dehors des murs de la MAS. Personnellement, je n'hésite pas à demander des photos, alors que certaines familles n'osent pas franchir ce pas.

Il y a encore une part de parents qui ressentent une forme de culpabilité liée au handicap de leur enfant. Cela les pousse parfois à rester en retrait, ce qui peut freiner leur interaction avec les professionnels. Pourtant, cette communication pourrait être bénéfique pour tout le monde.

## Le CVS peut-il être une instance permettant de créer du lien avec les familles ?

J'essaie de mobiliser les familles, mais mes moyens sont limités. Par exemple, je n'ai pas accès à leurs adresses mail. Lorsque je prépare un CVS, je demande à la Direction d'envoyer un message à toutes les familles pour leur proposer de partager leurs attentes, leurs besoins ou leurs questions. J'obtiens quelques retours, mais il s'agit souvent de réclamations adressées à l'établissement.

## Pouvez-vous nous en dire plus sur cette instance, sur son organisation ?

Nous organisons trois CVS par an, avec la possibilité de convoquer des sessions extraordinaires si nécessaire.

Il est important de préciser qu'un CVS est indépendant de l'établissement et de l'Association gestionnaire. Par exemple, la direction y participe en tant qu'« invitée permanente ». Cela dit, tout se passe très bien avec M. CHEMIN : nous travaillons en bonne intelligence, et cela est très rassurant pour les familles. Il agit souvent comme un

facilitateur sur de nombreux sujets. Nous accueillons également 3 résidents qui participent en début de séance. Nous échangeons avec eux sur des sujets qui les concernent directement, comme les sorties, les repas ou des aspects de leur quotidien qui leur ont plu ou déplu.

Par ailleurs, nous invitons la Maire de Saint-Georges-de-Reinsembault, qui participe régulièrement à nos échanges.

---

**“ La situation géographique actuelle pose de sérieux problèmes d'accès aux soins. ”**

## Quelles sont les thématiques abordées pendant les CVS ?

Nous abordons des points plus globaux, comme le bilan des activités, les effectifs, l'infirmier, les événements indésirables, les plaintes ou réclamations, ainsi que des questions sur l'éthique et le droit des usagers. Nous discutons aussi des investissements et, au besoin, nous approfondissons un sujet spécifique selon les problématiques du moment.

Un sujet qui revient souvent et qui est particulièrement important, c'est la nourriture. Pour nos enfants, dont la vie quotidienne n'est pas facile, le plaisir passe beaucoup par les repas. La qualité de la nourriture ne correspond pas toujours à leurs goûts. Heureusement, il y a les sorties au restaurant où ils peuvent se faire plaisir avec des frites et des hamburgers !

D'ailleurs, lorsque j'étais présidente du CVS de l'IME de Paron, j'avais demandé à rencontrer le cuisinier d'Elior pour lui expliquer à quel point le quotidien de nos enfants peut être difficile, et pour insister sur l'importance d'une approche vigilante et bienveillante envers la qualité des

repas. J'ai la même attente pour la MAS Gaifleury. C'est pourquoi j'ai proposé que le cuisinier participe au prochain CVS, en mars.

Cela me semble d'autant plus important, car l'apparence et les couleurs des plats jouent un rôle clé pour des personnes autistes. Ces détails, qui peuvent sembler secondaires, ont un réel impact sur leur bien-être au quotidien.

**La question du déménagement de la MAS sur Fougères est-il un sujet de préoccupation des familles ?**

Depuis 2 ans, c'est un autre sujet majeur abordé en CVS. Avec beaucoup d'inquiétudes et surtout l'envie que ce projet aboutisse rapidement.

Pour moi, il est impératif que la MAS quitte Saint-Georges-de-Reintembault. La situation géographique actuelle pose de sérieux problèmes d'accès aux soins. En cas d'urgence nécessitant l'intervention du SAMU, il faut compter jusqu'à 1h30 pour atteindre l'hôpital de Fougères. C'est une durée incompatible avec les besoins médicaux des résidents, dont 55 sur 70 sont épileptiques, et parmi eux, 3 sont pharmaco-résistants. Cela engendre des risques considérables. Il m'est même arrivé d'être informée que mon fils était en route pour les urgences et d'arriver à l'hôpital avant lui en venant de Rennes. Cette gestion des urgences est très inquiétante et met en péril la vie des résidents.

Ensuite, un rapprochement avec Fougères rendrait l'établissement bien plus attractif, notamment pour le recrutement. Actuellement, 17 postes sont vacants, ce qui représente une charge énorme pour les équipes en place. Une installation à Fougères permettrait non seulement de recruter plus facilement, mais aussi d'offrir des conditions de travail bien meilleures aux professionnels. Tout serait plus accessible, mo-

derne et adapté aux besoins des résidents. Ce projet ne présente que des avantages, et nous espérons qu'il se concrétisera très bientôt.

**“ L'objectif est d'avancer ensemble, dans un esprit de collaboration. ”**

**Avez-vous un message ou un souhait particulier à adresser aux équipes ou aux autres familles ?**

J'aimerais réussir à rassembler davantage les familles autour de la MAS, notamment par le biais des CVS, et les encourager à s'exprimer, que ce soit par écrit ou par téléphone. Je voudrais qu'elles osent, sans se fixer de barrière. Selon les sujets, nous pourrions ensuite faire le lien avec la Direction.

Il est essentiel de poser les questions et d'aborder les préoccupations, car ignorer certains points peut engendrer des incompréhensions ou des tensions inutiles. L'objectif est d'avancer ensemble, dans un esprit de collaboration.

En ce qui concerne les équipes, j'ai énormément d'empathie et d'admiration pour leur travail au quotidien. En tant que parent d'un enfant en situation de handicap, je mesure les défis qu'ils relèvent. Les professionnels accompagnent plusieurs personnes chaque jour, dans des situations souvent complexes. Leur métier est difficile, et, honnêtement, je ne suis pas sûre que je pourrais en faire autant. Je tiens donc à les remercier profondément pour leur engagement et le soin qu'ils apportent à nos enfants. Car même adultes, ce sont toujours nos enfants, et les professionnels leur apportent énormément.



# M. Roger PASQUER décoré de **la Légion d'Honneur** !

Le vendredi 11 octobre, M. Roger PASQUER, résident à l'EHPAD de Pontmain, a été décoré de la Croix d'Officier de la Légion d'Honneur, marquant une reconnaissance nationale pour une journée riche en émotions !

Fils de militaire, Roger PASQUER a servi sous les drapeaux jusqu'en 1958, terminant son engagement par une dernière mission en tant qu'orienteur sur la frontière sud, détaché auprès du Colonel BIGEARD.

Pour célébrer cet événement, plusieurs personnalités étaient présentes : le Président de la société des membres de la Légion d'Honneur, M. DATIN, Officier de la Légion d'Honneur, M. ORVAIN, Président des anciens combattants, ainsi que M. BATOR,

porte-drapeau de la société de la Légion d'Honneur.

M. PASQUER a partagé ce moment entouré de sa femme, de son fils, de sa belle-fille, et d'autres membres de sa famille. Mme GAVARD, directrice de l'EHPAD de Pontmain, et plusieurs membres du personnel étaient également présents.

L'émotion était palpable lorsque le récit de ses années de service a été évoqué. M. PASQUER, très à l'écoute, a même reconnu d'anciens compagnons d'armée.

Lors du pot de l'amitié, il a lancé avec chaleur à son voisin : « Alors mon copain, ça va ? », des mots simples mais chargés de souvenirs.

En fin de cérémonie, après une promenade à l'extérieur avec son fils, M. PASQUER a déclaré avec humour : « **C'est moi la vedette aujourd'hui !** »

Cette journée, riche en symboles et en émotions, restera gravée dans la mémoire de tous ceux qui y ont participé !



# L'ANNE'E CDOTE

## ASSOCIATION ANNE BOIVENT

Retrouvez nos publications de l'année, nos actualités et nos établissements sur

[www.anneboivent.com](http://www.anneboivent.com)



Retrouvez-nous désormais  
sur **Instagram !**

[@associationanneboivent](https://www.instagram.com/associationanneboivent)