Mise en place d'une nouvelle méthodologie de soin : Gineste-Marescotti

Médico-social

Date de publication : 3 septembre 2026

Généralités

Objectif :

L'objectif était multiple :
- Diminuer le recours aux psychotropes et sédatifs en substituant le médicament par la relation, via le regard, la parole, le toucher et la verticalité
- Réduire l'iatrogénie et l'impact environnemental des résidus médicamenteux, dans une logique de sobriété thérapeutique
- Apaiser l'anxiété et l'agitation des résidents par une prise en soin personnalisée, non médicamenteuse et respectueuse de leur dignité
- Fédérer les équipes autour d'une démarche d'écosoin, porteuse de sens pour le travail soignant et de qualité de vie pour les résidents

La démarche Humanitude repose sur une approche relationnelle et non médicamenteuse de l'accompagnement des personnes âgées. Elle s'appuie sur trois piliers relationnels (le regard, la parole, le toucher) et un pilier identitaire (la verticalité), permettant de restaurer le lien humain quel que soit l'état ou le statut de la personne accompagnée.
En redonnant du sens à la pratique soignante, cette démarche replace le résident au centre de la relation de soin et l'installe sur un pied d'égalité avec les professionnels, plutôt que de le réduire à un simple objet de soins.

Etapes de mise en oeuvre

Pour l'EHPAD Leopold Cartoux, les étapes ont été les suivantes :
- Impulsion de la démarche de la part des cadres d'encadrement ; ce sont eux qui se sont formés et qui ont remonté le projet à la direction.
- Convaincre la direction et le CA de l'intérêt de la démarche.
- Former l'ensemble des collaborateurs (soignants, personnel de cuisine, animateurs, agents de services, etc.)
- Labellisation : afin d'ancrer la démarche et continuer à aller plus loin - amélioration continue des pratiques de soin.

Essaimage

Les principaux leviers

Encouragement des autorités de tutelles.
Démarche managériale : source de cohésion, cadre de référence.
Direction et cadres unanimement convaincus par la démarche.

Les principaux freins

Le financement des formations.
Le temps à accorder à chaque personne pour se former sur la durée.
Convaincre les équipes de la nécessité de changer les habitudes/pratiques de soin sans instaurer de culpabilité sur les habitudes courantes.

Témoignages

> *"La démarche et la labellisation HUMANITUDE nécessite un réel engagement de la part de toutes les parties prenantes, et ce sur le long terme. C'est autant un projet de management que de transformation des pratiques et de l'offre de soin." "Cette démarche devrait être obligatoire selon moi, elle permet de limiter grandement les risques liés à la sur-médication, je rappelle qu'au delà de 6 molécules actives, on perd en visibilité sur l'effet du traitement." "Cette démarche est bénéfique à tellement de niveaux qu'elle gagne à être aidée financièrement par les autorités de tutelles, notamment pour les besoins de formations."*
>
> **Pascal FRISICARO, Ex. Directeur**



L'établissement

Date de mise en œuvre : 1 janvier 2013

Durée du projet : 60 mois

EHPAD Leopold Cartoux 13090

Type de structure : Médico-social / Privé à but non lucratif

Obligation réglementaire : Non

Il peut être mis en lien avec l'évaluation de la Haute Autorité de Santé

Déclenchement
Le principal déclencheur est une étude interne menée par l'équipe encadrante (Médecin et Infirmière coodirdinatrice) qui a montré que le temps d'échanges verbaux journaliers des soignants par résident ne dépassait pas 2 min. C'est pourquoi l'équipe encadrante a souhaité se former et a sollicité la direction concernant la démarche. Dans un second temps, c'est la direction qui a porté la démarche auprès du CA et qui a été le liant entre tous les collaborateurs pour mener à bien ces nouvelles pratiques jusqu'à la labellisation.



La mise en oeuvre

Facilité de mise en oeuvre

7/10



Remplace une pratique existante



Les ressources

Temps

5 ans.

Beaucoup

Personnel (équipe projet, déploiement...)

Tout le monde est mobilisé par la démarche et les formations.

Beaucoup

Des compétences en interne

Management de la part de la direction mais aussi des équipes encadrantes. Désignation de référents HUMANITUDE au sein des équipes.

Beaucoup

Des compétences externes (prestations externes)

Accompagnement de l'institut Gineste-Marescotti.

Beaucoup

Des équipements, du matériel

Peu

Des financements (internes et externes)

Pour les besoins de formation des équipes (sur le long terme).

Beaucoup

Les impacts

Sur l'environnement : Impacts positifs

La démarche oriente vers moins de traitements lourds qui ont un impact environnemental significatif.

Sur les professionnels : Impacts positifs

Donner du sens - Montée en compétences des équipes - redonner du plaisir à la pratique du soin - renouer le contact avec les résidents

Sur les usagers : Impacts positifs

Redonner de l'humanité - favoriser l'autonomie - Garantir un meilleur accompagnement, l'engagement de la structure et la bientraitance.

Sur l'organisation : Impacts positifs

Regard bienveillant/gratifiant de la part des institutions, exemple : attribution de CNR (Crédit Non Reconductibles) au titre de la Qualité de Vie au Travail.

Sur le médico-économique : Impacts positifs

L'approche/thérapie non-médicamenteuse permet de réduire le nombre de médicaments et générer notamment des économies au niveau de la sécurité sociale.

Parties prenantes associées

- [x] Direction
- [x] Administration
- [x] Services techniques
- [x] Professionnels
- [x] Bénéficiaires
- [ ] Tutelles

Conditions de succès

Projet inscrit dans la politique de l'établissement

Labelisation HUMANITUDE - projet RSE / transformation de l'offre de soin