

## > EVENEMENTS

### Chiens Visiteurs

Le 27 août dernier, Mme KREB Elisabeth, membre du Club Cynophile Cambrésien était présente avec les Chiens Visiteurs au sein de l'EHPAD. Une grande majorité de résidents était présente à la représentation pour partager un moment de tendresse avec les animaux. A la demande générale, la direction a décidé de reconduire cette animation le plus souvent possible, en fonction de la disponibilité des intervenants.



### Repas à thème

Le 22 septembre 2015, les résidents ont partagé un repas sur le thème de l'automne animé par M. Johan KRUZINA.



### Semaine Bleue - Semaine du Goût



Le 14 octobre 2015, dans le cadre de la Semaine Bleue, de nombreuses animations ont été proposées à l'EHPAD. Un cœur et un arbre de vie ont été réalisés avec les enfants du personnel. Cet après-midi d'échange s'est achevé par un goûter confectionné par l'ensemble du personnel de la cuisine.

A l'occasion de la Semaine du Goût, un repas à thème a été réalisé chaque jour par le personnel de la cuisine, dont un délicieux repas antillais qui a été proposé à l'ensemble des résidents, le jeudi 15 octobre 2015. A cette occasion, la salle était décorée aux couleurs des Antilles.



### Repas de la municipalité et du CCAS



Le 21 octobre 2015, le CCAS et la municipalité de Le Nouvion-en-Thiérache rassemblaient les aînés de plus de 65 ans pour leur faire profiter d'un menu de fête de qualité ainsi que d'un spectacle. 15 résidents de l'EHPAD étaient présents.

### Concours d'élégance

Le 22 octobre 2015, lors d'une rencontre organisée par l'association GAMA 02, s'est déroulé un concours d'élégance. Deux résidents de l'EHPAD ont remporté un prix. Mme LOBJOIS, a reçu 1er prix et M. HARDY a terminé 3ème. Félicitations à eux !



### Rencontre inter génération

Le 26 octobre 2015, pour fêter HALLOWEEN, organisé avec TAC TIC animation, les enfants sont venus déguisés. Des gaufres ont été préparées par l'animatrice avec la participation de l'ensemble du personnel de la cuisine.



### Trois dates à retenir pour bien finir 2015 et commencer 2016

- Fête de Noël des enfants du personnel : mercredi 16 décembre 2015 à 14h30
- Repas de Noël des résidents de l'EHPAD : vendredi 18 décembre 2015 à 12h30
- Epiphanie à l'EHPAD : lundi 4 janvier 2016 après-midi



Année 2015 - N° 3 - Novembre

JOURNAL INTERNE

### > SOMMAIRE

#### Actualités

- ◆ Projet de séjour vacances pour les résidents de l'EHPAD
- ◆ Déploiement de « WebEHPAD »
- ◆ Mise en place de la badgeuse

#### CGOS

- ◆ Le mot de passe de l'agent
- ◆ Le quotient familial annuel

#### Ressources Humaines

- ◆ La formation continue
- ◆ Réunion des Commissions Administratives Paritaires Locales (CAPL)
- ◆ Ils ont rejoint l'établissement
- ◆ Focus sur la fonction de Psychologue

#### Qualité - Gestion des Risques

- ◆ Certification V.2014.... le challenge est lancé !
- ◆ Un nouveau recueil de satisfaction en ligne « e-satis »
- ◆ Résultats Certification V.2010

#### Bonnes pratiques professionnelles

- ◆ L'administration des médicaments

#### Vie des services

- ◆ Visites de conformité

#### Evènements

- ◆ Animations à l'EHPAD
- ◆ Agenda

### > EDITO



Des attentats terroristes ont frappé durement Paris et la France le vendredi 13 novembre 2015.

130 personnes ont péri et ce bilan pourrait s'aggraver au vu du nombre très important de blessés.

Elles s'appelaient Elodie, Claire, Precilia, Elsa, Asta, Lamia, Véronique, Michelli, Nohemi, Djamilia, Marie, Hélène, Aurélie, Caroline, Lacramioara, Estelle, Halima, Patricia, Valeria, Maud, Lola, Ariane...

Ils s'appelaient Stéphane, Nick, Thomas, Jorge, Maxime, Quentin, Ciprian, Nicolas, Manuel, Guillaume, Alban, Romain, Fabrice, Thomas, Mathias, Germain, Grégory, Mathieu, Thierry, Pierre, Kheireddine...

Ils assistaient à un concert, buvaient un verre en terrasse, fêtaient un anniversaire, partageaient une soirée entre amis... Ils profitaient de la vie.

Nous avons souhaité en préambule de ce numéro rendre un hommage aux disparus, à leurs familles, à leurs proches et à ceux qui se battent pour rester en vie.

Nous en profitons pour appeler chacun à la plus grande vigilance dans le cadre du plan VIGIPIRATE, dont l'application se traduit notamment par la limitation du nombre d'accès à l'hôpital et par des mesures de surveillance élémentaires.

Le comité de rédaction se joint à moi pour vous souhaiter à tous et malgré cette douloureuse actualité, de belles fêtes de fin d'année. Que cette période soit pour nous tous l'occasion de nous retrouver et de profiter de ce plaisir dans la chaleur de nos familles et amis.

### Centre Hospitalier de Le Nouvion-en-Thiérache

40 Rue André Ridders  
02170 Le Nouvion-en-Thiérache

Directeur de la publication :

P. TREPANT

Comité de rédaction :

S. MEYZA, M. DE NARDA, A. CORNET,  
N. LESUR, G. DAMIENS, N. FILLION,  
A. LAMANT, C. WALDE,  
F. FLEURY, L. FLOJAC, C. PEDRETTI

Vous souhaitez nous rejoindre ou avez une idée d'article ? Contactez-nous :

[secretariat.direction@ch-lenouvion.fr](mailto:secretariat.direction@ch-lenouvion.fr)

S. MEYZA  
Directrice Déléguée



## > ACTUALITES

### Projet de séjour vacances pour les résidents de l'EHPAD



Le 1<sup>er</sup> juin dernier, une représentante de l'ANCV (Agence Nationale pour les Chèques-Vacances) est intervenue dans l'établissement afin de présenter aux résidents, aux familles et au personnel le programme « Seniors en vacances » dont les objectifs sont multiples : rompre la solitude et l'isolement, créer du lien social, offrir du bien-être et allier plaisir et prévention. Depuis, l'animatrice mène, en collaboration avec les résidents, la Cadre de Santé de l'EHPAD et le personnel, un projet afin d'emmener quelques résidents volontaires en vacances. Ce séjour est prévu au printemps prochain et la destination pressentie serait « Le Manoir de La Canche », situé à HUBY-ST-LEU dans le Pas-de-Calais. Un partenariat est envisagé avec l'EHPAD de Vervins afin de mutualiser les moyens en personnel et de profiter de leur expérience en la matière.



### Déploiement du module « WebEHPAD »

Le module « WebEHPAD » du DPI (Dossier Patient Informatisé) a été mis en place dans le courant du mois de septembre 2015. Grâce à l'achat d'ordinateurs portables et de chariots adaptés, mais aussi à la formation de référents au sein du service, chaque catégorie de personnel a pu s'approprier au fil des jours ce nouveau logiciel.

Les échanges réguliers avec M. Stéphane LAROCHE, développeur chez *HopitalWeb France* ont permis de faire évoluer rapidement « WebEHPAD », de le personnaliser par rapport aux besoins et spécificités du service et de le rendre ainsi plus facile à utiliser par les professionnels dans leur prise en charge quotidienne des résidents.

### Mise en place de la badgeuse



A l'initiative de l'équipe de coordination du SSIAD-HAD, depuis le 25 septembre 2015, une badgeuse a été mise en place au sein de l'établissement pour les services suivants : SSIAD, HAD, Services Techniques, Lingerie et Cuisine. Elle est située dans le couloir face à la cuisine, au niveau des panneaux d'affichage.

Son utilisation sera étendue aux agents des autres unités dès le début de l'année 2016.

## > CGOS

### Le mot de passe de l'agent

Le mot de passe C.G.O.S est obligatoire depuis le 1er octobre 2015 pour toute commande en ligne pour la Billetterie et Avantages Conso, ainsi que pour les renseignements juridiques. **Pour le demander il vous suffit de vous rendre dans votre espace agent, de remplir le formulaire et de valider.** Il vous sera envoyé, par courrier, sous une quinzaine de jours à votre adresse.



### Le quotient familial annuel

Pour garantir une plus grande équité, certaines prestations et actions du C.G.O.S dépendent de votre quotient familial.

Le quotient familial est le rapport entre les ressources de votre foyer fiscal et sa composition, exprimé en nombre de parts. Il est calculé par le C.G.O.S lors de l'enregistrement de votre dossier (ex : si vous avez joint, pour l'année 2015, votre avis d'impôt 2014 sur le revenu 2013).

**Quotient familial = ressources mensuelles / nombre de parts**

## > RESSOURCES HUMAINES

### La formation continue

**Vous avez le droit, mais aussi le devoir, de mettre à jour vos connaissances grâce à la formation.**

Dans la fonction publique hospitalière, le décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents titulaires et non titulaires définit les modalités d'accès des agents à la formation professionnelle en leur permettant d'exercer efficacement leurs fonctions durant l'ensemble de leur carrière, d'améliorer la qualité du service public hospitalier, de favoriser leur développement professionnel et personnel ainsi que leur mobilité. La formation professionnelle

## Résultats Certification V.2010

Dans le cadre de la procédure de Certification version "2010" et en conclusion des investigations menées par les experts lors de la visite ciblée de mars 2015, la Haute Autorité de Santé (HAS) a annoncé, le 10 octobre dernier, la Certification avec réserves de l'établissement.

Les réserves restantes concernent le service d'Hospitalisation à Domicile (HAD) et portent sur le "management et la prise en charge médicamenteuse".

La réserve majeure portant sur "l'information du patient en cas de dommage lié aux soins" a pu à cette occasion être levée sur l'ensemble des secteurs d'hospitalisation.

La décision de réserve majeure portant sur « le bon usage des antibiotiques », qui à l'issue de la visite ciblée engageait la non-certification de l'établissement, a été levée. Ce changement n'a pas été sans peine. La Direction a pour cela fait preuve de réactivité et de pugnacité, en apportant à la HAS et à l'ARS de nombreuses preuves démontrant le caractère fonctionnel de cette prise en charge.

On peut noter également, le passage de l'état de réserve à celle de recommandation de la thématique "identification du patient à toutes les étapes de sa prise en charge" pour laquelle de gros efforts ont été réalisés dans le cadre du Programme Hôpital Numérique (PHN) et de la création de la Cellule d'Identito-Vigilance (CIV).

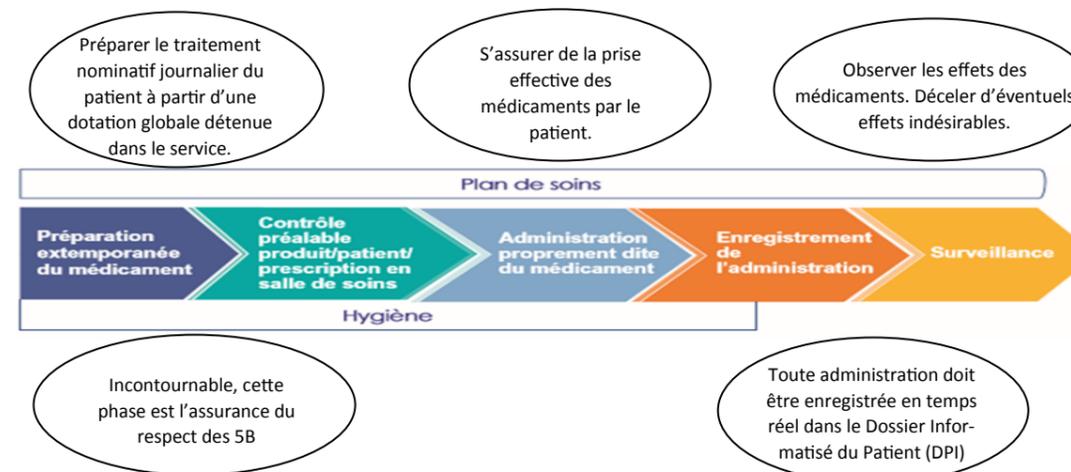
En conclusion, il est impératif d'élever notre niveau d'exigence en ce qui concerne la Qualité et la Sécurité des Soins en répondant aux critères de la prochaine itération de la procédure de Certification. Un plan d'action est à transmettre à l'ARS d'ici janvier 2016 sur les recommandations et réserves qu'il nous reste à lever.

## > BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

### L'administration des médicaments

L'acte d'administration des médicaments proprement dit consiste à faire prendre le Bon Médicament au Bon Patient, à la Bonne Posologie, au Bon moment et par la Bonne Voie (Règle des 5 B). Cet acte inclut le contrôle de la prise effective du traitement.

L'étape d'administration des médicaments fait partie du circuit du médicament et intervient après la prescription médicale et la dispensation des médicaments par la pharmacie. Comme tout processus, elle se compose de différentes phases qui ont chacune leur importance.



Il convient toutefois de distinguer :

L'administration des médicaments impliquant un acte technique (injections, aérosols, alimentation entérale...) qui est de la compétence exclusive de l'infirmier et l'aide à la prise qui, faisant partie du rôle propre de l'infirmier, peut être assurée en collaboration avec un aide-soignant.

## > VIE DES SERVICES

### Visites de conformité

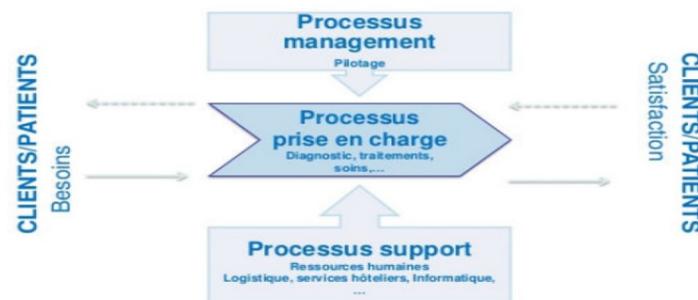
En date du 28 septembre 2015, la Direction a sollicité par courrier l'Agence Régionale de Santé, pour la mise en œuvre d'une visite de conformité, suite au renouvellement de l'autorisation, obtenu en date du 20 juillet 2015, pour l'exercice de l'activité de soins de médecine sous la forme d'hospitalisation complète et ce, pour 5 ans. Un rappel a également été effectué concernant la demande adressée en octobre 2014 pour les services de SSR et d'HAD, dont les autorisations avaient également été renouvelées. L'Agence Régionale de Santé a indiqué qu'elle fixerait prochainement une date et a proposé de réaliser les trois visites de conformité simultanément.

### Certification V.2014... le challenge est lancé !

Le Comité de Pilotage a défini et planifié la mise en œuvre de la Certification "V.2014" demandée par la HAS. Cette procédure concerne uniquement la partie sanitaire de l'établissement, à savoir les activités de Médecine-SSR et d'HAD.

Cette nouvelle démarche est centrée sur une **évaluation de la maturité des démarches qualité et gestion des risques au plus près des équipes et de la prise en charge des patients**. Elle est donc fondée sur une **analyse des risques des différents processus** qui doivent répondre à cette exigence.

Dans un premier temps, les pilotes de processus désignés devront, dans le courant des mois d'octobre-novembre 2015, définir et schématiser les **processus** qu'ils ont en charge. Ils seront accompagnés des personnes ressources impliquées dans la réalisation de leurs processus.



Selon la norme ISO 9000 v.2000, un processus est une succession de tâches planifiées, réalisées par des acteurs, en utilisant du matériel et des informations et en suivant des documents d'instructions. Ceci pour obtenir un résultat (matériel ou non) correspondant à un objectif.

On distingue trois types de processus :

- ♦ **Les processus « OPERATIONNELS »** qui correspondent à l'ensemble des processus de prise en charge directe du patient, de son accueil dans l'établissement jusqu'à sa sortie ;
- ♦ **Les processus « SUPPORTS »** qui correspondent à l'ensemble des processus apportant les moyens nécessaires à la mise en œuvre des processus de prise en charge du patient ;
- ♦ **Les processus « MANAGEMENT »** qui assurent le bon déroulement des processus opérationnels et des processus supports. Ils agissent directement sur le fonctionnement de l'établissement et sa dynamique d'amélioration.

Une fois ce travail réalisé, ils disposeront de 2 à 3 mois pour accomplir un inventaire et une hiérarchisation des principaux risques liés à leurs processus.

Ensuite, en février-mars 2016, les pilotes effectueront un audit de leur processus selon la méthodologie des experts-visiteurs.

Enfin, un plan d'action sera défini pour chacun et permettra au Service Qualité de compléter le "Compte Qualité" en ligne comme demandé par la procédure, courant avril-mai 2016.

A chacune de ces étapes, les pilotes seront accompagnés sur le plan méthodologique par le Service Qualité.

### Un nouveau recueil de satisfaction en ligne « e-satis »

La Haute Autorité de Santé (HAS) a débuté en septembre 2015 la campagne de recueil de l'**indicateur de mesure de la satisfaction des patients hospitalisés plus de 48 heures en court séjour de Médecine**, baptisé **e-Satis**. Cette enquête nationale s'effectue via un questionnaire en ligne géré par l'Agence technique de l'information sur l'hospitalisation (Atih).

Le processus comprend donc une étape d'information et de recueil d'une adresse @-mail auprès du patient, de sa famille ou d'un proche. Cette étape est réalisée par le bureau d'accueil qui inscrit l'adresse mail du patient dans le logiciel de gestion des identités.

Une requête hebdomadaire permet actuellement la sélection des données selon des critères d'inclusion et d'exclusion. En cas d'éligibilité, le fichier sera transmis au service qualité qui a la charge de sa mise en ligne.

A leur sortie, les patients seront ensuite contactés par l'Atih via @-mail. Un lien unique, individuel et sécurisé leur permettra de se connecter au questionnaire en ligne et de le compléter.

Les résultats des questionnaires saisis seront donc consultables a posteriori en ligne et publiés sur le site « *scope Santé* ».



contribue notamment à créer les conditions d'un égal accès aux différents grades et emplois entre les hommes et les femmes.

L'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH), agréée depuis 2007 organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), concourt très largement à cette formation professionnelle.

Chaque établissement inscrit à son budget un crédit annuel obligatoire dédié à la formation qui représente 2.9% de la masse salariale.

Le plan de formation de l'établissement tient compte à la fois du projet de l'établissement, des besoins de perfectionnement, d'évolution, des nécessités de promotion interne ainsi que des priorités nationales de formation.

Le plan de formation prévoit la répartition des différentes actions de formation :

- Actions de préparation à l'exercice des fonctions ;
- Actions de maintien et de perfectionnement des connaissances et des compétences ;
- Actions de préparation aux examens et concours ;
- Actions de promotion professionnelle ;
- Actions de conversion.

Vous pouvez faire part de vos besoins en formation à votre supérieur hiérarchique direct lors de votre EAP (entretien annuel de progrès) et à la Direction des Ressources Humaines, qui vous aideront à les cerner en tenant compte des besoins du service et de l'établissement.

Sont présentés ci-après les différents dispositifs de formation :

#### ♦ **Droit individuel à la formation**

Dans le cadre de la formation professionnelle, les agents bénéficient d'un droit individuel à la formation (DIF). Ce droit est mis en œuvre à l'initiative de l'agent, en accord avec son établissement.

Le DIF peut porter sur les actions suivantes :

- Adaptation à l'évolution prévisible de l'emploi ;
- Développement des connaissances et compétences et acquisition de nouvelles connaissances et compétences ;
- Préparation aux examens et concours et autres procédures de promotion interne ;
- Bilan de compétences ;
- Validation des acquis de l'expérience ;
- Période de professionnalisation.



Le calcul des droits d'un agent se fait sur une base annuelle avec application d'un prorata en cas de recrutement en cours d'année (1 année civile = 20 heures).

Les droits acquis annuellement ne sont cumulés que dans la limite de 120 heures.

Les heures de formation au titre du DIF se calculent sur les périodes d'activité, de mise à disposition, de détachement et de congé parental.

Le DIF est transférable en cas de changement d'établissement.

#### ♦ **Les études promotionnelles**

Elles permettent aux agents d'acquérir un diplôme ou certificat du secteur sanitaire ou social (liste fixée par arrêté). Durant la scolarité, l'agent, dégagé de ses obligations de service, conserve sa rémunération.

Exemple : un aide-soignant peut acquérir le diplôme d'infirmier en soins généraux par la voie des études promotionnelles.

L'accès à la promotion professionnelle est lié à la politique de l'établissement : gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences, situation financière de l'établissement, politique sociale...

En contrepartie, le bénéfice de la promotion professionnelle engage l'agent à servir dans un établissement public de santé, pendant une durée égale au triple de celle de la formation dans la limite de cinq ans maximum, et ce à compter de la date d'obtention du diplôme.

Si l'agent rompt tout lien avec la fonction publique hospitalière avant la fin de son engagement de servir, il doit rembourser à l'établissement les sommes perçues pendant cette formation proportionnellement au temps de service lui restant à accomplir.

En cas de mutation, l'établissement d'accueil rembourse cette somme à l'établissement d'origine.



#### ♦ Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience professionnelle ou bénévole afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

A ce jour, parmi les treize diplômes accessibles, nous pouvons citer :

- \* Diplôme d'Etat d'aide-soignant (DEAS)
- \* Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture (DEAP)
- \* Diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière (DPPH)
- \* Diplôme d'Etat d'ergothérapeute (DEERGO)
- \* Diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique (DEAMP)
- \* Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE).



#### ♦ Congé de formation professionnelle

Le CFP permet aux agents de parfaire leur formation personnelle, à condition que l'agent ait accompli au moins trois ans ou l'équivalent de trois ans de service effectif.

##### Points essentiels du CFP

Durée : 3 ans maximum sur la carrière en périodes continues ou discontinues.

Indemnité égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence pendant 12 mois maximum durant toute la carrière, plafonné à l'indice brut 650. Pour les agents de catégorie C, l'indemnité peut être égale à 100% du traitement brut.

Indemnisation portée à 24 mois pour les études d'une durée de deux ans minimum.

Engagement de servir dans la fonction publique hospitalière pour une durée égale au triple du temps d'indemnisation.

En cas de rupture de cet engagement, remboursement des sommes perçues proportionnellement au temps restant à accomplir. Le temps passé en CFP est considéré comme du temps de travail effectif.

Au terme de son congé, l'agent reprend un emploi correspond à son grade.



#### ♦ Le développement professionnel continu

Institué par la loi HPST du 21 juillet 2009, le développement professionnel continu (DPC) comporte l'analyse des pratiques professionnelles ainsi que l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances ou de compétences. Il constitue une obligation individuelle qui s'inscrit dans une démarche permanente. Cette obligation est satisfaite dès lors que les agents participent à un programme de développement professionnel continu collectif annuel ou pluriannuel.

Ce programme doit :

- Etre conforme à une orientation nationale ou régionale de développement professionnel continu ;
- Comporter une des méthodes et des modalités validées par la Haute Autorité de Santé ;
- Etre mis en œuvre par un organisme de développement professionnel continu enregistré.

## Réunion des Commissions Administratives Paritaires Locales (CAPL)

Les Commissions Administratives Paritaires Locales se sont réunies le **jeudi 19 novembre 2015 à 10h** afin d'étudier les propositions d'avancement d'échelon **pour la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2015**, ainsi que les propositions d'avancement de grade, de titularisation, les demandes de révision de notation et la suppression d'un poste liée à la fermeture du service d'imagerie suite au départ du Radiologue.

## Ils ont rejoint l'établissement

Diplômée en juin 2015 au CHRU de Lille, **Mme Caroline WALDE** a pris ses fonctions le 1er juillet 2015 en tant que Cadre de Santé de l'EHPAD.

"Etre Cadre de Santé au sein de l'EHPAD de Le Nouvion correspond à l'aboutissement d'un projet professionnel de plusieurs années. J'apprécie de travailler en équipe et je dirais même plus, en interdisciplinarité.

A mon sens, c'est en croisant les regards des différents professionnels de la santé que nous pourrions effectuer une prise en soins des résidents de qualité. »



**Mme Angélique LAMANT** a intégré l'établissement le 15 juillet 2015 en qualité de Cadre de Santé.

#### Quel est votre parcours professionnel ?

« J'ai débuté ma carrière en tant Infirmière au Centre Hospitalier de Saint-Quentin dans les services de Chirurgie digestive, urologique et vasculaire.

Ensuite j'ai intégré le Centre Hospitalier de Guise pour des raisons personnelles en tant qu'infirmière dans les services de Médecine et de SSR.

Je me suis impliquée dans les instances, les groupes de travail et les projets, ce qui m'a permis de côtoyer, d'échanger facilement avec les Cadres de Santé des différents services. Cette proximité m'a permis d'appréhender la complexité de la fonction d'encadrement.

Suite à l'obtention de mon diplôme de Cadre de Santé à l'Institut de Formation de Cadres et en partenariat avec l'Université Jules Vernes à Amiens, j'ai encadré le services de Médecine/SMUR, puis le service SSR/ Consultations/ Urgences.

Et depuis le 15 juillet de cette année, j'encadre les services de Médecine/SSR, Consultations, SSIAD/HAD, ATE ainsi que les personnels medicotechniques du Centre Hospitalier de Le Nouvion ».

#### Pourquoi avez-vous choisi ce métier ?

« J'ai choisi l'encadrement pour les relations avec les différentes équipes, le travail en collaboration, le pilotage de projets et leur mise en place, les responsabilités ... ».

**M. le Docteur Jamal CHOUKRI** exerce, depuis le 1er juillet 2015, les fonctions de Médecin Coordonnateur en EHPAD, ainsi que de Responsable d'Unité en Médecine et SSR. Il a par ailleurs été élu récemment Président de la CME.

Diplômé de la faculté de médecine de Casablanca, il valide son cursus au CHRU de Lille.

Il apprécie travailler en équipe et en concertation avec l'Institution.

Il souhaite un partenariat fort avec les médecins de ville dans le respect des missions de chacun. Il compte sur leur étroite collaboration dans l'intérêt des patients et des résidents, reste à leur écoute et répondra à leurs questions en cas de besoin.



**Melle Marie CARTON** a rejoint l'établissement le 1er septembre 2015 en qualité d'Assistante de Service Social.

Elle exerce à temps partagé entre les CH de Le Nouvion et d'Hirson.

Elle est présente sur site les mardi, mercredi et vendredi, de 8h30 à 16h30.

#### Quelles études avez-vous suivies ?

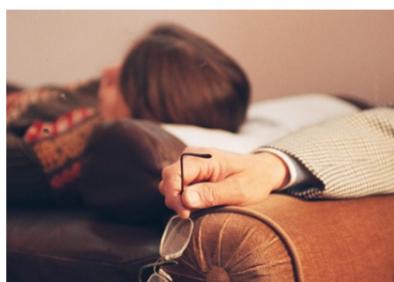
« J'ai effectué trois années de formation au Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social à l'Institut Social de Lille, j'ai été diplômée en juillet 2015. »

#### Pourquoi avez-vous choisi ce métier ?

« Afin d'être quotidiennement dans la relation d'aide avec les usagers et leurs familles. J'aime le contact, le dialogue, le travail en équipe pluridisciplinaire et le travail en partenariat. »



## Focus sur la fonction de Psychologue



Les missions d'un Psychologue sont de concevoir, élaborer et mettre en œuvre des actions préventives, curatives et de recherche, à travers des démarches prenant en compte la vie psychique des individus, le fonctionnement des groupes et leur interaction avec l'organisation des services, afin de promouvoir l'autonomie et le bien-être de la personne. Astreint au secret professionnel, fondement de la confiance indispensable au lien thérapeutique, le Psychologue se réfère, dans ses interventions, à un code de déontologie.

Au sein de l'établissement, ces missions s'exercent dans l'ensemble des services et ce, autour de 3 axes :

- ♦ **Le patient** : Entretiens d'évaluation psychologique (personnalité, humeur) et cognitive (au moyen de tests psychométriques), prise en charge de la souffrance émotionnelle et des troubles du comportement, accompagnement des malades en fin de vie, atelier de stimulation cognitive (par la médiation des articles de presse) ;
- ♦ **Les familles** : Entretiens, information et conseil aux familles, accompagnement des proches de patients en fin de vie ;
- ♦ **Les équipes** : Contribution à l'élaboration pluridisciplinaire des projets de soins et des projets de vie, analyse des pratiques.