



**Directeur d'établissement sanitaire,
social et médico-social**

Promotion : **2023-2024**

Date du Jury : **novembre 2024**

**Présence animale et médiation
animale dans un établissement
médico-social.**

RUPERT Jeanne



EHESP

Remerciements

Je remercie tout d'abord l'ensemble des professionnels que j'ai pu rencontrer lors de mon stage de professionnalisation et que j'ai pu solliciter lors des recherches que j'ai mené pour l'aboutissement de ce mémoire.

Je remercie spécialement les personnes qui m'ont accordé un entretien et ont partagé leurs réflexions sur le sujet.

Je remercie Mme Laure Guillot, ma maîtresse de stage, directrice du gérontopôle et du pôle handicap adulte au CHGR, pour m'avoir accompagnée le long de ces neuf mois de stage et d'avoir partagé son expérience ainsi que ses connaissances. Merci à elle également de m'avoir aidé dans la rédaction de ce mémoire et d'avoir su m'aiguiller dans son développement.

Je remercie Mme Marie-Elisabeth Cosson, pour son accompagnement lors des séances d'atelier collectif.

Je remercie mes proches, et particulièrement ma mère et ma grande sœur Eleonore, pour avoir pris le temps de relire mon travail et d'avoir échangé leur vision sur le sujet en tant que médecins psychiatres.

Je remercie également Idefix, mon yorkshire qui m'accompagnait avec un enjouement presque suspect sur les MAS. Il aura rempli son rôle d'animal au travail avec ferveur !

À Gimli,

Mon schnauzer qui après 13 années à mes côtés s'est éteint cette année. Merci à toi pour m'avoir fait voir à quel point les chiens sont le meilleur ami de l'Homme et qu'ils peuvent être de vrais soutiens pour les êtres humains, à tous les âges de la vie et dans toutes les situations.

Sommaire

Introduction	1
I – La réalité de la présence animale auprès des personnes accueillies et des agents dans les établissements médico-sociaux	8
A – La réception de la présence animale au sein d'un ESMS : l'exemple du gérontopôle – EHPAD et USLD – et du pôle handicap adulte – MAS – du CHGR	8
B – Le développement de la présence animale et de la médiation animale auprès des professionnels au profit des résidents	10
C – L'encadrement des animaux : une lucidité nécessaire pour assurer la sécurité des résidents et respecter les professionnels des structures	13
II – L'impulsion et la pérennisation des projets de présence animale et de médiation animale au sein des établissements médico-sociaux	16
A – Opportunités et contraintes : la prise en compte du contexte de la structure ciblée pour impulser la démarche	16
B – L'enjeu de créer ces projets avec les équipes et de les impliquer tout au long de la démarche pour assurer la pérennisation	19
C – Quid du rôle du directeur : un acteur actif et porteur, également soutien des professionnels dans la démarche	24
III – L'avenir et les possibles pour la présence animale et la médiation animale dans le secteur médico-social	28
A – La présence animale, une opportunité pour le médico-social de s'affirmer dans un système hospitalo-centré	28
B – La présence animale : un levier d'attractivité des professionnels au regard de la QVT et un levier managérial pour la direction	30
C – Réflexions générales sur l'ouverture vers l'extérieur (accueil d'enfants venant voir les animaux, ouverture vers la cité...)	35
Conclusion	38
Bibliographie	40
Annexes.....	45

Liste des sigles utilisés

AAA – Activité Associant l'Animal

ACACED – Attestation de Connaissances pour les Animaux de Compagnie d'Espèces Domestiques

AES – Accompagnant Educatif et Social

CHGR – Centre Hospitalier de Guillaume Régnier

EHPAD – Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes

HAS – Haute Autorité de Santé

MAS – Maison d'Accueil Spécialisé

QVT – Qualité de Vie au Travail

UHR – Unité d'Hébergement Renforcée

USLD – Unité de Soins Longue Durée

Introduction

« *L'animal ne se nourrit pas d'attentes idéalisées envers les humains, il les accepte pour ce qu'ils sont et non pas pour ce qu'ils devraient être* », c'est par ces mots que Boris Levinson, psychologue de l'enfance américain et pionnier de la zoothérapie à partir des années 1950, aborde la médiation animale dans le secteur médical.

Par ailleurs, le sujet de la relation animal-homme est repris à de nombreuses occasions dans la culture populaire. Ainsi, certaines œuvres abordent plus particulièrement ce qui lie une personne vulnérable à un animal, et ce que ces derniers peuvent s'apporter l'un l'autre. Le film d'animation *Rox et Rouky* de 1981 est une œuvre qui illustre la relation que peuvent entretenir les personnes âgées avec leurs compagnons à quatre pattes et le déchirement que peut être la séparation entre ces deux êtres :

*« De nos deux tristesses, un bonheur est né
Car j'ai compris que j'allais t'aimer.
Je ris en pensant à ce qu'étaient nos jeux,
Ensoleillant les jours pluvieux.
La cheminée nous donnait chaud,
Comment oublier des jours si beaux ?
Pourquoi faut-il se quitter,
Alors qu'on s'est aimé ? »*

Ces paroles de la Veuve Tartine, dame âgée, lorsqu'elle se retrouve obligée de se séparer de son renard, peuvent faire écho à la situation que peuvent vivre de nombreuses personnes à leur entrée en EHPAD.

La relation de l'homme et de l'animal commence en premier lieu par la cohabitation, à travers la présence simultanée des différentes espèces dans des zones géographiques similaires, il y a 700 000 ans désormais. Les espèces tolèrent la présence de l'autre bien qu'une compétition de survie soit en place concernant les ressources disponibles. Cette période de simple cohabitation est suivie par la domestication des animaux par l'homme. En effet, l'homme va apprivoiser les animaux. Depuis 30 000 ans, le premier animal à être apprivoisé est le loup – le processus de domestication amènera à la création de l'espèce connue du chien – et sera suivie par les chevaux, les oiseaux... L'animal a pu influencer la civilisation humaine au travers de la chasse, de l'élevage et de l'agriculture, et du transport (Chloé Zimmer-Baue, Florian Auffriet, Robert Kholer, 2019).

Aujourd'hui, l'animal tient plutôt un rôle de compagnie et de loisirs plutôt qu'un rôle utilitaire (en dehors des animaux destinés à la consommation alimentaire) en Occident. Ce rôle de compagnie et de loisirs n'est toutefois pas nouveau et remonte à l'Antiquité (mosaïques romaines – Cave Canem Pompei, I^{er} siècle ap. J-C, représentation d'un chien en laisse). En 2023, à présent, 74 millions d'animaux de compagnie étaient décomptés en France, près de 600 000 propriétaires de chevaux et environ un million de cavaliers. Si l'animal est si prisé comme compagnie par l'homme, c'est parce qu'il symbolise aujourd'hui un retour à la nature : la question écologique, l'environnement redevient un sujet important pour les hommes après avoir été délaissé au profit de l'industrialisation et de la modernisation. De plus, l'animal répond au besoin inné de l'attachement des êtres humains et à la nécessité de lutter contre le sentiment de solitude. L'animal est un vecteur de communication, un divertissement : un véritable compagnon de vie. Il est une source d'affection et de valorisation du propriétaire de l'animal : il peut être qualifié de substitut narcissique, sans connotation négative (Chloé Zimmer-Baue, Florian Auffriet, Robert Kholer, 2019).

Si l'animal est un compagnon pour l'homme, il est également devenu au cours de l'Histoire, un partenaire de soins. On retrouve souvent dans les mythes la présence des animaux comme protecteur des hommes ou symbole d'une divinité guérisseuse (le serpent, le coq et le chien pour le Dieu Asclépios dans la mythologie grecque ou encore l'ours dans les mythologies amérindiennes où il symbolise la protection par exemple). Les animaux font partie entière des rituels religieux et pouvaient servir de sacrifices aux dieux pour demander une guérison ou la cessation d'une épidémie. La toute première expérience en milieu médical avec l'introduction animale auprès des malades date du IX^e siècle à Gheel, en Belgique. Il faudra ensuite attendre 1792 que William Tuke, philanthrope britannique, crée le « *York Retreat* », une institution accueillant des malades psychiatriques qui peuvent s'occuper de lapins, chiens ou volailles. Une démarche à l'époque visionnaire qui permet de démontrer les effets bénéfiques pour les patients et aujourd'hui considérée comme fondatrice des activités de médiation animale. D'autres actions ont pu exister comme en 1880 avec une infirmière, Florence Nightingale qui va confier une tortue à des patients blessés de guerre. La Croix rouge va également en 1944 créer un programme de chien accompagnant des blessés pour maintenir leur moral. Les années 1950 avec leurs normes sanitaires drastiques conduisent à ne plus permettre le contact entre malades et animaux. C'est seulement en 1970 que va de nouveau être observée la relation malade-animal. Boris Levinson va constater la réaction d'un enfant mutique à la présence de son chien, Jingle. Il va théoriser cet événement en analysant l'impact bénéfique en thérapie de la présence d'un chien sur les capacités de communication et la relation thérapeutique. En 1975, les époux

Samuel et Elizabeth Corson, psychiatres américains, apportent les premières études scientifiques sur le sujet : entre patients schizophrènes et chiens, avec une augmentation des liens positifs envers autrui et l'amélioration de la confiance en soi (Chloé Zimmer-Baue, Florian Auffriet, Robert Kholer, 2019).

La Fondation Sommer donne en 2018 à la médiation animale cette définition : « *recherche des interactions positives issues de la mise en relation intentionnelle homme-animal dans les domaines éducatif, thérapeutique ou social* ». Résilienfance, association d'Aide à l'Enfance par la Médiation Animale, définit en 2014 cette pratique comme une relation d'aide à visée préventive ou thérapeutique menée par un professionnel qualifié introduisant un animal d'accordage auprès d'un bénéficiaire. Il s'agit d'une relation triangulaire dans un cadre défini au sein d'un projet. L'association considère que la médiation animale appartient à un nouveau champ disciplinaire spécifique, celui des interactions homme-animal. L'animal se révèle dans la médiation animale comme un acteur à part entière dans cette relation d'aide et en tant que véritable partenaire avec sa propre intériorité. Si une définition consensuelle et scientifique est évaluée comme utopique par les différents auteurs, il serait possible de résumer la médiation animale avec a minima deux impératifs :

- La formation de l'animal de manière qu'il puisse interagir de manière adaptée et sécurisée auprès des bénéficiaires,
- La capacité de l'intervenant à s'adapter et à réagir tant aux besoins et comportements de l'animal de médiation qu'aux besoins et comportements du bénéficiaire.

Différentes terminologies viennent préciser la médiation animale : la zoothérapie, terme outre-Atlantique, qui ne fait pas consensus en Europe car il prête à confusion du fait qu'il puisse signifier médecine vétérinaire et correspondre à « *l'art de guérir les animaux* » (Litré, 2018). Le mot est cependant utilisé pour aborder les soins apportés aux bénéficiaires grâce à la présence d'un animal. Ce dernier n'étant pas une action thérapeutique par sa seule présence, la zoothérapie doit être guidée par un professionnel pour être qualifiée de thérapeutique. D'autres terminologies sont envisagées comme la thérapie assistée ou facilitée par l'animal, les activités assistées ou associant l'animal, les interventions assistées par l'animal... En 2006, Katherine A. Kruger et James A. Serpell, enseignants en médecine, vétérinaires et chercheurs en anthropozoologie, vont parler d'un « *spectre des interventions assistées par l'animal* ». En France, le choix a été fait d'utiliser le terme « *d'activité associant l'animal (AAA)* » pour réunir un maximum des interventions pratiquées associant l'animal à un bénéficiaire (Chloé Zimmer-Baue, Florian Auffriet, Robert Kholer, 2019).

Ces dernières années ont fait l'objet d'une montée en puissance de la présence animale dans le secteur médico-social et de la médiation animale auprès des professionnels de la santé, du social et du médico-social : développement de l'équithérapie (10% de l'activité équestre en France), environ 1500 établissements médico-sociaux déclarant pratiquer la médiation animale, la multiplication des formations proposées pour les professionnels du soin (ACACED - Attestation de Connaissances pour les Animaux de Compagnie d'Espèces Domestiques réglementée par l'Etat – par exemple)...

En parallèle de la floraison de la diversité des activités de médiation animale, la diversité des animaux choisis pour ces activités s'est également développée et ne se limite plus forcément aux animaux classiques tels qu'un chien ou un chat. En effet, il n'est guère étonnant aujourd'hui d'apercevoir des cochons d'inde ou des oiseaux lors de sessions de médiation animale. Par ailleurs, il faut pareillement aborder la présence des animaux pour les professionnels, qu'il s'agisse de leur propre animal ou de celui / ceux des résidents (plus spécifiquement dans les EHPADs).

En tant que directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social, la médiation animale présente un véritable intérêt. Le médico-social est un secteur où la présence animale est tolérée si ce n'est ancrée dans sa culture pouvant faire à part entière partie de son identité, a contrario du sanitaire. En 1986, le Ministère des affaires sociales a précisé dans une lettre circulaire du 11 mars, que « *les personnes qui ont un animal familier doivent être autorisées à le garder avec elles, dans la mesure où il ne créera pas une contrainte anormale pour le personnel et où il ne gênera pas la tranquillité des autres résidents* ». Le décret n°85-1114 du 17 octobre 1985 prévoit qu'il s'agit du conseil d'établissement qui débat les mesures éventuelles d'admission d'un animal dans une maison d'accueil, en application de la loi n°75-535 du 30 juin 1975, modifiée, relative aux établissements sociaux et médico-sociaux. Le conseil d'administration de l'établissement peut choisir de modifier ou non son règlement pour l'accueil des animaux dans la structure. Il en découle donc une véritable particularité du secteur médico-social dans cette possibilité de l'ouverture des structures à la présence animale dès les années 1980. Désormais, la loi « *Bien Vieillir* » n°2024-317 du 8 avril 2024 garantit le droit d'accueillir un animal de compagnie pour les résidents en EHPAD. Il faut noter tout de même que cette autorisation est sous la réserve de pouvoir « *assurer les besoins* » de ces animaux et de « *respecter les conditions d'hygiène et de sécurité* ».

Ayant réalisé mon stage au sein du pôle médico-social (composé d'un gérontopôle – USLD et EHPAD – et d'un pôle handicap adulte – MAS -) d'un établissement public de

santé mental (Centre Hospitalier Guillaume Régner), les missions que j'ai pu effectuer m'ont donné la possibilité de mener mes recherches de terrain directement auprès des professionnels et de participer aux projets impliquant la présence et la médiation animales : présence de chats dans les EHPADs, création d'une mini-ferme, introduction d'un lapin nain à l'USLD, possibilité pour les soignants d'être accompagnés de leurs chiens lors de leurs horaires de travail pour en faire profiter les résidents... De plus, le CHGR développe des groupes de travail spécifiques au développement de la présence animale et de la médiation animale en son sein dans des services psychiatriques donc sanitaire et les secteurs médico-sociaux (personnes âgées et personnes en situation de handicap) depuis 2023. Ces groupes de travail, regroupant différents types de professionnels (cadre de santé, aide-soignant, attaché d'administration hospitalière...), visent à développer des procédures pour faciliter le lancement de projet par les professionnels, à mettre en place des référents médiation animale mais également à mieux encadrer et sécuriser les pratiques en cours ou à venir : questionnement de la responsabilité de l'animal en cas d'incident par exemple.

S'emparer de ce sujet me semblait donc nécessaire pour en faire un point au regard de l'actualité réglementaire afin d'analyser son intérêt pour les structures, les professionnels et les usagers. Effectivement, la présence animale et la médiation soulèvent des questions logistiques, l'éthique et la bienveillance des animaux pour mener ces activités mais également la qualité de l'accueil auprès des professionnels avec l'introduction et la gestion des animaux sur leur lieu de travail sont également à avoir en tête comme préalable à tout projet. Par ailleurs, j'ai pu avec l'autorisation de ma maître de stage, amener mon chien (description de Idefix en annexe) sur les MAS du CHGR. Cette expérience m'a permis de constater directement l'effet d'un animal au quotidien en structure auprès des professionnels et des résidents. De ce fait, cela a contribué à appuyer mes observations de manière concrète : je n'étais pas simple observatrice mais également actrice étant donné que je restais la gardienne de mon chien et de son comportement vis-à-vis d'autrui. Ainsi, cela m'a fait réfléchir à l'intégration quotidienne et durable des animaux au sein des structures et sur leur possibilité à s'en occuper et à mener des sessions de médiation animale totalement sans prestataires extérieurs. Les bénéfices relevés par la présence animale et la médiation animale au sein des structures sont-ils assez conséquents au regard des difficultés que peuvent engendrer ces projets pour les professionnels et leurs structures ?

C'est pourquoi ma problématique découle de cette réflexion : **quels enjeux soulèvent la présence animale et la médiation animale au sein d'une structure médico-sociale ? A fortiori, la présence animale et la médiation animale peuvent-elles**

être une partie intégrante et durable du fonctionnement d'une structure médico-sociale ?

Concernant la **méthodologie** qui a permis à ce travail d'aboutir, j'ai envisagé quatre axes :

- Une base documentaire – de la documentation variées : livres, articles, publications...
- La recherche de données directement auprès des professionnels :
 - La circulation d'un questionnaire auprès des équipes et de tous les types de professionnels. 38 professionnels comptant des aides-soignants, des infirmiers, des médecins, des psychologues, des animatrices, des secrétaires... ont répondu à ce questionnaire. Ce questionnaire portait sur la vision des soignants à propos des animaux et sur les effets constatés sur les résidents et l'intérêt de ces derniers à la présence animale.
 - La tenue d'entretiens avec des professionnels concernés par la présence animale et la médiation animale au sein des structures mais également en dehors pour obtenir un avis extérieur. Les entretiens ont concerné le directeur de la Fondation Adrienne et Pierre Sommer, l'assistante de direction du gérontopôle et des structures médico-sociales, une cadre supérieure de santé et deux aides-soignantes pratiquant la médiation animale, une accompagnante éducative et sociale amenant son chien avec elle sur la maison où elle exerce à la MAS et une attachée d'administration hospitalière s'occupant des projets de l'EPSM dont tous ceux touchant à la médiation animale.
- L'analyse de données sur le terrain – participation aux projets concernés (mini-ferme), animation de réunions auprès des équipes (récapitulatif des projets, les envies de projets sur le sujet, avancée des projets, validation des projets, recherche de financement etc.), observation des réactions des résidents à la présence d'un animal (chats, chien...), retour des équipes sur les sessions de médiations animales auprès des résidents.
- Ma propre expérience dans le domaine – animatrice lors d'un séjour d'équithérapie, responsable d'un groupe de vacances adaptés en axant sur des activités avec les animaux, aide-soignante faisant fonction en EHPAD assistant à des séances de médiation animale (chien) etc.

Après avoir analysé les données obtenues par ces différentes recherches et enquêtes menées, j'ai pu élaborer une réponse planifiée pour la problématique posée par le sujet. La première partie est dédiée **à la réalité de la présence animale auprès des personnes**

accueillies et des agents dans les établissements médico-sociaux (I). La seconde partie est consacrée à **l'impulsion et à la pérennisation des projets de présence animale et de médiation animale au sein des établissements médico-sociaux (II).** Enfin, la troisième et dernière partie fait l'objet de **l'avenir et des possibles pour la présence animale et la médiation animale dans le secteur médico-social (III).**

I – La réalité de la présence animale auprès des personnes accueillies et des agents dans les établissements médico-sociaux

Pour comprendre la réalité de la présence animale au sein d'un ESMS, il s'agit d'abord d'appréhender la réception de la présence animale (A). Par la suite, il faut constater son développement auprès des professionnels pour le bénéfice des résidents (B). Enfin, il est nécessaire d'aborder l'encadrement des animaux au vu de l'environnement où ils sont appelés à évoluer auprès des personnes (C).

A – La réception de la présence animale au sein d'un ESMS : l'exemple du gérontopôle – EHPAD et USLD – et du pôle handicap adulte – MAS – du CHGR

Dans l'objectif de cerner la manière dont les professionnels du secteur médico-social conçoivent la présence animale et la médiation animale, j'ai fait circuler un questionnaire à leur attention. Dans ce dernier, 84,2% d'entre eux considèrent que les animaux ont un grand intérêt pour les structures. Les 15,8% restant considèrent soit que cela a un intérêt, soit sont neutres. Aucun professionnel n'a répondu par la négative, signifiant donc que personne ne voit la présence animale et la médiation animale comme contre-productives et inintéressantes.

J'ai également demandé aux professionnels ce qu'ils constataient de la présence animale et de la médiation auprès des résidents pour définir si cette pratique était bénéfique à ces derniers. Les retours les plus fréquents sont hautement positifs et aucun retour négatif ne m'a pas été rapporté :

- Favorisation du lien social et de la communication,
- Apaisement et baisse de l'agressivité,
- Sourire et rire,
- Douceur et bien-être,
- Rappels des souvenirs et nostalgie,
- Stimulation de la personne,
- Diminution des troubles du comportement,
- Changement de comportement de certains résidents qui deviennent plus ouverts et plus participatifs aux séances collectives.

Les structures médico-sociales du CHGR réceptionnent donc avec intérêt et bienveillance la présence animale en leur sein. Cela est cohérent avec le nombre de projets de présence animale et de médiation animale proposés par les professionnels : mini-ferme, lapin nain dans l'USLD, chiens des soignantes, chats dans les EHPADs ainsi que des oiseaux... et accueillis bénéfiquement par les résidents. Ce que rapporte les professionnels du CHGR est également cohérent avec ce qui a pu être rapporté sur d'autres structures comme l'UHR de Champmaillot lors d'une étude sur le chien visiteur et la maladie d'Alzheimer où « *l'observation d'interactions positives lors des séances permet de penser que les animations ont été profitables aux résidents. (...) La communication, qu'elle soit verbale ou non verbale était facilitée, impactant positivement la qualité de vie* » (Emilie Huot, 2023). Un constat similaire est fait dans les maisons de retraite Ariane de Fontaine au Pire et du Trèfle d'Argent au Cateau-Cambrasis lors d'une étude de la médiation animale avec des animaux tels que chiens, chats, alpagas, poules, cochons d'inde, chèvre naine et lapins nains : évocation de souvenirs, stimulation intellectuelle des résidents, contemplation, stimulation sur le plan sensoriel, procure du plaisir, apaisement, détente ou suscite de l'amusement (Estelle Bouffenie, 2022).

J'ai pu par moi-même constater l'accueil positif fait à mon chien dans les MAS, à la fois par les professionnels qui cherchaient la présence de Idefix en l'appelant et en le prenant dans leurs bras, et par les résidents qui demandaient l'autorisation de le caresser ou s'intéresser simplement à lui : « *Il s'appelle comment ? / Il a quel âge ? / C'est une fille ?* ». Evidemment, certains résidents n'étaient pas forcément à l'aise en sa présence, dans ces cas-là, Idefix restait à distance pour les respecter et leur permettre de se sentir en sécurité.

Permettre une bonne acceptation des animaux dans le secteur médico-social, c'est aussi ne pas les imposer à tous. Il faut savoir doser leur présence et créer des espaces sans eux quand cela est nécessaire pour le bien-être de la personne : tout le monde ne veut pas pratiquer de la médiation animale ou se retrouver nez à nez avec un chien.

Lors d'un entretien avec une AES emmenant avec elle au travail son chien, qui a reçu une évaluation comportementale et a été éduqué, dans une des maisons de la MAS, je l'ai interrogé sur la façon dont elle évalue l'implication de ses collègues et s'ils trouvent cela pertinent ? Voici sa réponse : « *Il y a deux types : oui et non. Certains adorent et trouvent que Sparte [son chien] fait du très bon boulot. D'autres n'aiment pas les chiens mais certains ont évolué avec la présence du chien. La plupart reste positif même si les soignants ne font pas forcément d'activités avec lui. Je n'oblige pas mes collègues à en faire et je ne leur impose pas la présence du chien collé à eux. Un projet écrit individuel et*

un projet d'équipe existent ». Cette réponse a confirmé mon analyse quant à l'accueil positif des animaux dans le respect de ne pas imposer à ceux qui sont moins sensibles aux animaux leur présence.

Toutefois, la façon dont est amenée la médiation animale dans une structure peut ne pas satisfaire les résidents, comme le démontre l'exemple de l'USLD où des soignantes me confient que « *les résidents de l'EHPAD sont satisfaits [du déroulé des séances de médiation animale] mais pas à l'USLD où il y a une demande de changer la méthode* ». La séance actuelle s'appuie plutôt sur du présentiel de l'animal en présence des résidents, la médiatrice (une prestataire extérieure – anciennement aide-soignante et qui exerce sur plusieurs structures après une formation de médiation animale) amène beaucoup d'animaux : chatons, oiseaux, chiens... et peu d'accessoires. Il y a une volonté des résidents de l'USLD de pouvoir plus interagir avec les animaux en les brossant ou en jouant avec eux, plutôt qu'à simplement les regarder et leur faire une caresse.

D'un point de vue global en France, sur 1000 établissements interrogés, 84% des répondants affirment pratiquer la médiation et 76% des actions menées sont organisées intra-établissement (Recensement des programmes de médiation animale en France réalisé par la Fondation Adrienne et Pierre Sommer). Ces chiffres témoignent de l'attention accordée à la médiation animale et donc, de son développement dans le secteur médico-social auprès des professionnels.

B – Le développement de la présence animale et de la médiation animale auprès des professionnels au profit des résidents

La présence animale et la médiation animale n'ont eu de cesse de se développer au sein des structures et particulièrement ces trois dernières années où près de 70% des actions ont été mises en place dans les établissements ayant répondu au Recensement des programmes de médiation animale en France par la Fondation Adrienne et Pierre Sommer. Parmi les répondants au Recensement, les EHPAD représentent près de 25% des établissements pratiquant la médiation animale, devancés par les établissements accueillant des personnes handicapées puisqu'environ 45% de ces derniers font appel aux animaux dans leur travail de médiation auprès des résidents. Il s'agit d'une activité en plein essor, appelée à se développer davantage, aussi bien dans le secteur médico-social que pénitentiaire, scolaire...

Les professionnels sont force de propositions pour animer les sessions de médiation animale à travers différentes activités : simple toilettage, promenade de chiens en extérieur ou balade en calèche, session caresses (ronronthérapie avec les chats) ... Ils considèrent que la médiation animale est large et peut se réaliser avec tout type d'animal : de la poule au cheval. L'un des professionnels a soulevé l'idée de créer des ateliers progressifs. C'est-à-dire de commencer une première session par une entrée en relation avec l'animal pour évoluer au fur et à mesure des sessions vers une véritable recherche des sensations et des émotions à travers des activités plus poussées qu'une simple mise en présence du résident avec un animal : créer un véritable lien entre un résident et un animal précis.

Les formations de médiation animale pour les professionnels du médico-social se développent de plus en plus en France, même si Boris Albrecht, directeur de la Fondation Adrienne et Pierre Sommer relate « *que la nécessité de former le personnel soit quasiment unanimement reconnue, c'est une bonne chose. La médaille a malheureusement son revers : l'offre actuelle est pléthorique, de qualité très variable et offrant peu de certifications* ». Dans les répondants du Recensement, 80% d'entre eux souhaitent former leurs équipes à la médiation animale.

Le gérontopôle et le pôle handicap adulte du CHGR ont saisi cette opportunité et ont proposé à leurs professionnels de se former à cette pratique. J'ai donc cherché à savoir si ces formations ont apporté aux professionnels et s'ils en avaient été satisfaits. Dans la globalité, la formation a été accueillie positivement. Les professionnels se sont sentis investis d'outils complémentaires pour leur pratique : savoir construire un atelier, connaître les éléments légaux, rédiger un projet... et se sentent également plus légitimes à accompagner les résidents dans ces moments de médiation. Ils sont satisfaits de pouvoir apporter du positif dans la vie des résidents et de leur accorder une meilleure prise en charge. J'ai au même titre demandé aux professionnels qui n'ont pas fait de formation s'ils étaient intéressés ou non par une formation de médiation animale. Il s'agissait de 80% des personnes interrogés via le questionnaire et environ la moitié serait intéressée. Il faut relever que parmi ces personnes, certaines soulèvent qu'elles n'étaient pas au courant de la possibilité de formation et le déplorent car sont potentiellement intéressées. Il faut préciser qu'un appel à candidature avait été diffusé et que la formation était ouverte à tous. Cependant, et en cohérence avec la disparité qualitative des formations proposées, les soignantes de l'USLD ayant participé à une formation de médiation animale considèrent que « *pour l'instant, la formation n'a pas apporté grand-chose dans les pratiques mais va être bénéfique pour les résidents* ».

Les professionnels souhaitent donc en majorité se former pour pouvoir pratiquer directement auprès des résidents, être acteurs d'une meilleure prise en charge des résidents et insuffler encore plus de sens à leurs fonctions au sein d'un ESMS. En quoi cela apporte-t-il plus de sens ? Pouvoir apporter la présence animale et voir la satisfaction des résidents, c'est rendre encore plus vivant le lieu de vie de ces personnes qu'est désormais la structure. Il est donc logique que l'introduction animale apporte du sens au travail des soignants qui s'en emparent.

Concernant les projets mis en place au CHGR ou qui sont souhaités :

- Du côté de la MAS, pour le projet de la mini-ferme, une moitié des professionnels est intéressée pour s'impliquer dans le projet, considérant qu'il s'agit d'un sujet important pour la vie à la MAS et le profit des résidents. Comme dit plus haut, la présence d'un chien dans une des maisons de la MAS suscite de l'intérêt pour les professionnels et des bienfaits pour les résidents.
- Du côté du gérontopôle, de nombreux projets sont envisagés, allant de l'installation d'un poulailler près d'un des EHPAD à l'entrée des chiens des professionnels au bénéfice des résidents en passant par l'introduction quotidienne d'un lapin nain pour que les résidents puissent le caresser et s'apaiser en sa présence. Les professionnels sont moteurs et ont envie de se projeter dans des actions avec les animaux, constatant l'apport positif aux résidents. 75% des professionnels interrogés sont favorable à l'intégration d'animaux au quotidien dans les EHPADs.

Lorsque je demande à l'AES qui a accepté de s'entretenir avec moi si elle a pu observer des bénéfices (ou pas) chez les résidents et s'ils sont demandeurs, elle me répond que *« les personnes qui parlent et qui peuvent marcher sont hyper demandeurs. Même les autres, sans parole, une résidente qui pleure puis qui voit le chien, se met à sourire. Un projet est clairement à continuer. J'en retire vraiment que du positif »*, avant de me présenter des observations qu'elle remplit sur une fiche lors de ses journées de travail en compagnie de son chien et des résidents qu'ils accompagnent :

- Passer de pleurer au sourire,
- Résident en crise qui s'est calmé en présence du chien,
- Sortie d'un résident qui reste habituellement dans sa chambre en allant promener le chien,
- Peur de l'animal,
- Prise de confiance ce matin.

Ce genre de fiche permet de relater les faits et de rendre tangible les bénéfices qu'apporte la présence du chien. De plus, l'AES démontre la nécessité de continuer à développer ce genre d'initiative.

Si la présence animale et la médiation animale se développent au sein des établissements, il est important de penser à l'encadrement de ces pratiques et de rester lucide sur le principe de réalité concernant leur accueil dans une structure médico-sociale.

C – L'encadrement des animaux : une lucidité nécessaire pour assurer la sécurité des résidents et respecter les professionnels des structures

Comme rappelé en introduction, la loi dispose de l'autorisation d'entrée des animaux dans les EHPADs et les autres établissements médico-sociaux. En plus de la loi « *Bien vieillir* » du 8 avril 2024, l'article 30 de l'arrêté du 29 septembre 1997 dispose que « *la présence d'animaux de compagnie dans les salles de restauration est interdite à l'exception des chiens guides d'aveugles* » et interdit toute présence animale dans les cuisines. Ainsi, un vide juridique est installé quant à la présence animale dans une structure, puisqu'il n'existe pas vraiment de texte interdisant aux établissements la présence des animaux en dehors des salles de restauration et de la cuisine. Dès lors, il découle comme interprétation que l'accès des animaux est une décision du directeur de l'établissement (porteur de la responsabilité juridique de l'établissement), qu'elle peut être discutée avec les équipes hygiénistes et que la présence animale peut être intégrée au projet de vie du résident.

Concernant l'hygiène, il faut évaluer les conditions sanitaires d'accueil de l'animal et ses spécificités tout en considérant la structure dans laquelle il est appelé à évoluer. Il est important de consulter et de créer un lien avec le correspondant pour la lutte contre les infections associées aux soins et/ou l'équipe de l'équipe opérationnelle d'hygiène. Accueillir un chien ou un chat n'est pas la même chose : un chien a besoin de sorties régulières pour effectuer ses besoins tandis qu'un chat pourra utiliser une litière installée dans une salle dédiée (salle de pause des professionnels, bureau du cadre ou du directeur etc.). Il faut se poser diverses questions : l'hygiène du lieu risque-t-elle d'être atteinte ? Les résidents vont-ils tolérer la présence de l'animal au quotidien ? Y a-t-il des résidents allergiques (2.5% de la population souffre des allergènes animaux) ? La montée en charge de travail des professionnels puisqu'il faut nettoyer derrière l'animal ? En fonction de la structure, quel animal est le plus adapté à la vie de la structure et aux résidents y vivant ?

Chaque structure a ses propres réponses à ces questions et va s'adapter en fonction de son projet d'accueil d'un animal. Généralement, il est intéressant de nommer

spécifiquement deux ou trois personnes comme référents des projets de présence animale. À relever que nommer n'est pas le terme spécialement adapté à la situation, il vaut mieux faire un appel à candidature et avoir des personnes volontaires pour le bon déroulement du projet et s'assurer que la personne a vraiment à cœur de s'occuper de l'animal, qu'elle ne le voit pas uniquement comme une corvée, une tâche dans son travail. Les projets de présence animale et de médiation animale doivent donc être bien pensés et pourraient même donner lieu à la création de procédures spécifiques pour un encadrement en bonne et due forme, a minima concernant l'hygiène de l'animal et le maintien d'un lieu de vie propre pour les résidents et les professionnels y travaillant.

Les professionnels ont pu me faire part de leurs « *inquiétudes* » quant à l'accueil des animaux et du besoin d'être donc encadrés pour non seulement protéger les résidents mais également se protéger eux-mêmes au regard de la responsabilité juridique. Ils s'interrogent sur le suivi vétérinaire des animaux, la cohabitation entre différentes espèces si plusieurs animaux sont introduits et évidemment, sur qui va s'occuper des animaux ? Il est facile de vouloir pratiquer la médiation animale, de développer son action thérapeutique – la médiation animale est reconnue comme une action thérapeutique non médicamenteuse par la HAS depuis 2011 – qui permet l'accompagnement des personnes dans leur prise en charge et leurs soins, en plus de faire passer aux résidents de bons moments. Mais en dehors de ces instants ? Que devient l'animal et ses besoins ? « *Qui s'en occupe ?* » s'interroge légitimement un soignant. Il n'est pas déraisonnable de réfléchir à un protocole qui assurerait la sécurité et la bienveillance de l'animal, tout en respectant et en veillant à la charge de travail qui incomberait aux professionnels, qui seraient volontaires pour se dévouer à ce projet. À ce protocole, s'ajouterait toute la logistique nécessaire pour permettre le bon accueil de ou des animaux selon les besoins de leurs espèces – réfléchir donc à accueillir des espèces dont la structure peut se révéler capable à accueillir dans de bonnes conditions –, pour assurer un environnement de vie satisfaisant pour ceux-ci et optimiser la réussite des séances de médiation avec des animaux sains et biens dans leurs pattes.

À propos de la responsabilité de l'animal, la structure doit déclarer l'activité auprès de son assurance. Certains hôpitaux considèrent les chiens comme étant des individus au travail et les font disposer d'un matricule, comme me le rapporte une attachée d'administration hospitalière en charge des projets du CHGR. Cela permet de faire jouer la responsabilité de l'hôpital plutôt que la responsabilité civile du professionnel : une sorte de filet de sécurité en somme en cas d'incident. Le principe reste tout de même que le propriétaire de l'animal ou le gardien de la chose (l'animal – être doué de sensibilité – article 515-14 du code civil) au moment de l'incident reste le responsable de l'animal.

Juridiquement, il est nécessaire qu'au moins une personne sur la structure soit détentrice de l'ACACED : l'article L214-6-1 du code rural et de la pêche maritime rend obligatoire des connaissances minimums, pour exercer des activités liées aux animaux d'espèces domestiques : transit ou garde d'animaux domestiques, présentation au public de chiens et de chats... Cette attestation peut être obtenue après une formation de deux jours complets suivi par un examen. Une des animatrices de la MAS l'a obtenue, permettant au projet de mini-ferme de se renforcer. Concernant le gérontopôle, la cadre supérieure de santé souhaiterait qu'au moins deux professionnelles l'obtiennent pour pouvoir mener en sécurité les projets du lapin nain et des chiens.

Les préoccupations principales concernant l'encadrement des animaux sont donc la question de l'hygiène et la responsabilité en cas d'incident. Il vaut mieux prévenir que guérir, c'est pourquoi les animaux introduits dans les structures doivent être préalablement éduqués et socialisés. C'est un élément obligatoire à leur entrée dans l'établissement. Comme Sparte, le chien de la MAS, il est nécessaire que les animaux à destination d'une manipulation par les résidents soient évalués au niveau de leur comportement par un professionnel des animaux (comportementalistes, éducateurs canins...) avant de l'autoriser à interagir avec les résidents, particulièrement quand les animaux peuvent se retrouver seuls en présence d'un résident.

Quand les professionnels sont questionnés sur le suivi et l'évaluation des projets de médiation animale, afin de veiller au bon déroulé des actions et du bien-être des animaux, 46.7% d'entre eux estiment qu'une mise en place de référents et d'évaluation semestrielle à partir de critères identifiés doivent être faites.

II – L’impulsion et la pérennisation des projets de présence animale et de médiation animale au sein des établissements médico-sociaux

À présent que la réalité de la présence animale au sein des établissements médico-sociaux a été relevée, il faut comprendre comment impulser et de quelle façon sont pérennisés les projets de présence animale et de médiation animale. Dans un premier temps, il s’agit de se saisir des opportunités et des contraintes de ces démarches (A). Puis, dans un second temps, l’enjeu est de créer les projets avec les équipes, de les faire se sentir impliqués tout le long du processus (B). Dans un troisième temps, il ne faut pas oublier le rôle du directeur et observer comment il peut être un acteur actif et un soutien pour les professionnels (C).

A – Opportunités et contraintes : la prise en compte du contexte de la structure ciblée pour impulser la démarche

Pour mieux apprécier l’importance que revêt le contexte d’une structure médico-sociale dans sa mise en place de démarche à propos de l’introduction d’animaux en son sein, je vais m’appuyer sur mon lieu de stage. Comme expliqué en introduction, j’ai effectué mon stage au sein d’un établissement public de santé mentale : le CHGR. Celui-ci compte divers pôles dont deux dédiés au médico-social, où j’ai réalisé spécifiquement mon stage. Ces deux pôles sont donc :

- Un gérontopôle composé d’un USLD de 80 places dont 20 places UHR, d’un EHPAD de 80 places et d’un autre de 60 places.
- Un pôle handicap adulte composé de deux MAS, respectivement de 160 places et de 60 places.

A contrario d’un établissement autonome, ces structures sont dépendantes de la « maison-mère » du CHGR, puisque parties intégrantes de celle-ci. En ce qui peut concerner les questions des finances, de la logistique, des travaux, des ressources humaines (médicales et para-médicales) ... ces structures sont subordonnées aux diverses directions concernées. Il est possible de parler d’un fonctionnement hospitalo-centré et sanitaire. Il n’est pas anodin d’entendre certains professionnels utilisaient encore le terme « *patient* » au lieu de « *résident* » quand ils parlent des usagers de ces structures du

secteur médico-social, symbole de la culture sanitaire encore bien présente dans les EHPADs ou les MAS.

Mais de ce fait établi, comment ce contexte influence-t-il la mise en place de projets concernant la présence animale et la médiation animale ? Tout comme être en établissement autonome, être dans des structures subordonnées à un même établissement dispose de son lot d'opportunités et de contraintes.

Il est possible d'aborder cette thématique par l'angle de la transférabilité de la démarche : mesure dans laquelle le résultat d'une intervention dans un contexte donné peut être atteint dans un autre contexte, en se reposant également sur l'exemple d'un établissement autonome (Hébergement et accompagnement éducatif de mineurs), où a pu exercer l'assistante de direction actuelle, qui a accepté de s'entretenir à ce sujet avec moi.

Ainsi, si l'impulsion de la démarche reste globalement similaire entre un établissement médico-social autonome et des structures médico-sociales subordonnées : sujet tenant à cœur aux résidents cités plusieurs fois en CVS, remontée des professionnels pour donner suite à leur formation en médiation animale..., la façon dont cette impulsion permet d'arriver à la réalisation d'un projet et sur quelle durée est généralement différente. L'assistante de direction me raconte qu'il y avait une question récurrente lors des CVS de l'établissement autonome et qu'ainsi « *la directrice ne s'y était pas opposée mais voulait qu'il y ait toujours un projet et une volonté de responsabiliser les enfants* ». Le seul échelon hiérarchique à convaincre, en somme, était la directrice. Dans les structures médico-sociales subordonnées à un CH, le cas donc de mon lieu de stage, il ne faut pas convaincre un seul échelon hiérarchique mais plusieurs à s'entêner dans la démarche : ce qui va créer évidemment, une perte de temps et rallonger la mise en place du/des projet(s). Si l'on prend l'exemple d'une des MAS du CHGR, le projet de mini-ferme est dans les tuyaux depuis près de 6 ans déjà et pourtant, aucun animal n'est venu investir les lieux de la MAS pour le moment.

Il est possible de faire un résumé historique du cheminement du projet de la mini-ferme :

- En 2019, le cadre supérieur de santé fait une proposition de création d'une mini-ferme sur le site de la MAS,
- En 2020 puis en 2022, si aucune avancée n'est apparemment réalisée, le projet est repris par différents cadres,
- En 2023, une nouvelle directrice reprend les deux pôles médico-sociaux et relance le projet,

- De 2023 à 2024, plusieurs réunions ont lieu, un COPIL prend vraiment forme et des rencontres avec des directeurs sont faites pour obtenir leur approbation quant à la réalisation du projet.

L'analyse de ce résumé historique est limpide : les professionnels qui portent le projet se succèdent et le projet s'essouffle avant même d'exister concrètement. La multiplicité des acteurs vers qui se tourner pour impulser la démarche n'aide pas et les professionnels ayant pareillement d'autres missions à mener ne font pas de ce projet une priorité, et ce dernier peut paraître écrasé par le dispositif imposant que peut être le CHGR.

Au premier abord, le fait d'appartenir à un centre hospitalier paraît comme une contrainte pour des structures médico-sociales. Au contraire, le fait d'être autonome représente une opportunité pour un établissement autonome, qui n'a pas à faire face à une multiplicité d'acteurs à emmener dans sa démarche au niveau de sa validation et de son soutien. Cependant, être au sein d'un centre hospitalier est aussi une opportunité. De fait, si le projet est validé et soutenu par la Direction, la question du soutien financier est moins susceptible qu'en établissement autonome – bien qu'elle reste une dimension extrêmement importante. Le budget d'un centre hospitalier est a priori plus conséquent qu'un EHPAD autonome par exemple. Si une des structures médico-sociales est en difficulté, le centre hospitalier pourra venir (s'il s'agit de la stratégie employée) en aide à cette dernière en compensant ses difficultés. La gestion financière est variable selon le statut de l'établissement : elle est facilitée et plus directe dans un établissement autonome mais peut être contrainte selon le budget qui peut être consacré au projet tandis qu'en structures subordonnées, la gestion financière peut être moins directe et gérée par la direction des finances – bien que concernant le projet de mini-ferme de la MAS, une demande de gestion directe à travers la régie ou la création d'une association comme pour le gérontopôle qui s'occupe avec le budget de leur association des chats des EHPAD, peut être possible –, le soutien financier est remarquable et bienvenue en cas de difficultés.

Autre opportunité à relever dans le contexte du CHGR, comme a pu me le confier l'attachée d'administration hospitalière en charge des projets de l'établissement, la question animale est un concept qui intéresse fortement et dans lequel veut s'impliquer l'établissement : *« 4 sous-groupes de travail ont été créés : sur la place de l'animal dans les structures médico-sociales, la place de l'animal au sein de l'hôpital, la création d'une commission d'accompagnement de création de projet de médiation animale et le développement de la médiation animale au CHGR »*, de plus *« le CHGR aimerait mettre en place un ou deux référents médiation animale : pour trier les prestataires, le bien-être animal... »*. Comme cela, faire partie d'un établissement pro-animaux est une véritable

chance. Tous les établissements ne sont pas favorables à la présence des animaux et il faut donc se saisir de cette possibilité de pouvoir compter sur le sien qui souhaite s'engager dans une démarche de présence animale et de médiation animale sur site. Il est intéressant de noter que les établissements psychiatriques (le cas du CHGR donc) semblent les plus enclins à faire parti d'initiative de médiation animale comme a pu me le rapporter Boris Albrecht, directeur de la Fondation Adrienne et Pierre Sommer : « *Dans les centres hospitaliers psychiatriques, il y a une tradition des médiations, plusieurs personnes se mettent autour de la table et posent un diagnostic. C'est là-bas que ce sont les initiatives les plus structurées et les changements à évaluer* ».

Ce qui peut être retenu de cette étude de l'importance du contexte de l'établissement d'accueil du projet est qu'il est un véritable influenceur de la réussite du démarrage d'un projet. Qu'il soit autonome ou subordonné, l'établissement / la structure fait forcément face à des contraintes et dispose d'opportunités. C'est pour cela qu'il est nécessaire bien analyser sa situation : ses forces, ses difficultés, ses soutiens... pour pouvoir démarrer sur les meilleures bases possibles ses projets et offrir dès le départ, une impulsion qui pourra durer dans le temps. Mais le contexte n'est pas le seul facteur de réussite pour amener un projet à terme et le faire durer dans le temps, il est important d'emmener les équipes dans les projets et de les impliquer.

B – L'enjeu de créer ces projets avec les équipes et de les impliquer tout au long de la démarche pour assurer la pérennisation

« *Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin* », ce proverbe africain permet de visualiser l'intérêt de mener les projets en équipe plutôt que seul de son côté. Il peut faire écho également avec ce qui a été écrit dans la sous-partie précédente, en établissement autonome il est plus facile et rapide d'avancer mais avec le soutien de son centre hospitalier, une structure subordonnée peut disposer d'une sorte de filet de sécurité et aller plus loin.

Dans le questionnaire que j'ai pu faire circuler, à la question « *aimeriez-vous être impliqué dans le projet de mini-ferme ?* », près de la moitié des répondants concernés est favorable et souhaiterait s'intégrer au projet. Il faut noter que certains professionnels ont répondu négativement mais précisent que ce n'est pas par désintérêt mais plutôt par manque de temps ou de leur investissement dans d'autres projets. La lecture qui peut être faite de ces réponses est celle de professionnels désireux de s'investir mais aussi de se faire connaître pour participer et faire vivre ces projets concernant la médiation animale.

L'AES que j'ai pu interviewer m'a indiqué qu'elle était intéressée par les initiatives autres que son chien à la MAS et que si besoin, elle aimerait être impliquée aussi dans le projet de la mini-ferme.

Être amenée à travailler sur le projet de la mini-ferme a été un excellent outil pour justement étudier cet enjeu d'impliquer les équipes pour assurer sa réussite. Un projet d'une telle envergure ne peut pas être mené en solitaire et il est important d'identifier les professionnels intéressés et qui souhaitent s'investir. Dans le cas de la MAS, lors de mon arrivée, un comité de pilotage (COFIL) était déjà en place. Il travaillait à ce moment-là à la réponse d'un appel à projet de la Fondation Adrienne et Pierre Sommer pour obtenir un financement. Déjà à ce moment-là, il était possible d'observer ce qu'il s'y passait : étaient présents la directrice, le cadre supérieur de santé, un cadre éducateur / coordinateur, une ergothérapeute et une aide-soignante. Une multiplicité d'acteurs avec donc une expertise variée et des regards différents sur ce qu'il fallait penser pour la mini-ferme. Il est intéressant d'avoir des professionnels aux compétences variées : les soignants pourront penser plus aisément le côté soins et bénéfiques aux résidents, la directrice et le cadre supérieur de santé seront eux plutôt des apports nécessaires en logistique et ressources humaines à mettre en place. De plus, faire intervenir des professionnels de différents niveaux hiérarchiques permet de véritablement intégrer tous les types de professionnels et de communiquer auprès de tous que n'importe qui dans la structure est légitime à participer à un tel projet. Par la suite, j'ai pu me positionner dans ce COFIL et participer à l'avancée du projet. Après plusieurs réunions et échanges, un plan d'action a pu être validé en COFIL et un dossier de présentation du projet de mini-ferme (des extraits de celui-ci sont visionnables en annexe) a été produit. Celui-ci sert désormais d'appui et d'argumentaires auprès des personnes à convaincre pour mener à bien le projet. En effet, il permet de démontrer les tenants et aboutissants, d'exposer le calendrier proposé, les financements nécessaires et le plan d'action choisi. Ces travaux permettent de montrer qu'il s'agit d'un projet réfléchi à plusieurs et sur les dimensions importantes à son fonctionnement. Au moment de mon départ de mon lieu de stage, j'avais pu obtenir l'accord de principe de la direction des achats, de la logistique et de la transition écologique pour le projet concernant l'achat des animaux et les frais de fonctionnement de la mini-ferme. Ceci est une avancée importante pour les professionnels impliqués et permet d'attester de l'intérêt de la sollicitation des professionnels pour aboutir à des travaux pertinents. Cela témoigne au même titre de la motivation des professionnels de poursuivre leurs efforts et de la reconnaissance du travail qu'ils ont mené. À présent, c'est à la direction des finances qu'il faut présenter le projet monté et le faire valider. Par ailleurs, l'enclos a commencé à être érigé et le cabanon d'accueil des animaux est en cours de construction. Ces travaux sont réalisés par des

professionnels de la MAS mais également par des résidents, qui sont gratifiés de pouvoir participer à un tel projet, à travers l'atelier bois de la MAS.

À ce genre de « *gros* » projet, s'ajoute d'autres projets moins gargantuesques. Lors de l'animation de réunion au gérontopôle, j'ai pu centraliser les différentes propositions des professionnels, qui encore une fois, était de métiers différents. Sur l'USLD, un projet d'introduction d'un lapin nain est en cours de création et les agents concernés par la démarche ont commencé à budgéter et à rechercher le matériel nécessaire. S'ajoute un projet d'introduire les chiens des soignants lors de leurs heures de travail. Ces chiens seraient évidemment évalués au niveau comportemental pour être accessibles et bénéfiques aux résidents. Sur les EHPADs, il a été remonté le souhait de créer un poulailler pour permettre aux résidents de venir interagir avec les poules mais également, de leur procurer une activité où ils se sentent utiles. En effet, certains résidents sont désireux d'apporter leur aide aux professionnels et de ne pas être considérés comme inutiles. Ce type de réunion permet aux professionnels de se rencontrer entre eux, car travaillant sur différents sites. Surtout, cela leur permet de sentir écoutés par la direction et de constater la volonté de celle-ci de les voir être force de proposition puis de s'impliquer dans les projets. Ils apprécient également de savoir que leurs dires sont rapportés à d'autres professionnels qui révèlent alors qu'ils sont intéressés à les aider dans leurs projets : lors de mon entretien avec l'attachée d'administration hospitalière, celle-ci était ravie de découvrir un tel engouement pour les animaux sur les pôles médico-sociaux et souhaitait être informée de leurs avancées pour pouvoir les accompagner dans la réalisation des projets.

Il est important de faire en sorte que tous les professionnels intéressés soient impliqués dans les projets et qu'ils trouvent une reconnaissance du travail qu'ils mènent. Il n'est pas possible de mener les projets sans eux et les intégrer de manière forte permet également de s'assurer que le projet est viable sur la durée. Une personne motivée fera en sorte de voir son travail aboutir et de constater les bénéfices sur les résidents qu'elle accompagne : la première mission qu'elle a dans son travail.

La meilleure prise en charge des besoins et des envies des résidents à travers la présence animale et la médiation est alors un levier de management à considérer. Effectivement, les bienfaits que peuvent apporter ces projets permettent de faciliter le travail des agents car les résidents sont plus apaisés et plus enclins à accepter les soins par les professionnels. C'est ce qu'on put constater dans les faits, les professionnels du gérontopôle et du pôle handicap. Un levier de management donc puisque le travail des agents est plus « *simple* », moins épuisants aussi bien physiquement que mentalement.

Evidemment, la présence animale et la médiation animale ne résolvent pas toutes les problématiques mais elles permettent un répit et une amélioration de la QVT des professionnels.

Comme établi plus tôt, la formation à la médiation animale est un pilier indispensable pour faire tenir dans le temps ces projets. Par ailleurs, ces formations permettent de valoriser les compétences des professionnels qui sont déjà familiers à ces pratiques et pour les autres, cela permet de monter en compétence pour pouvoir pratiquer la médiation animale directement auprès des résidents sans faire intervenir de prestataire extérieur. Le travail auprès des résidents peut donc être mené de bout en bout par les professionnels, ce qui peut contribuer au sens que donne ceux-ci à leur travail. Au CHGR, sur les pôles médico-sociaux, c'est UMANIMA – spécialiste de la Médiation par l'Animal – qui a été sollicitée par la direction du pôle pour son expertise et former les professionnels. C'est à leur suite que des professionnels se sont saisis des outils qui ont été mis à leur disposition pour établir des projets comme l'introduction d'un lapin nain à l'USLD.

Il existe un autre aspect qui appelle à l'implication de tous les professionnels des structures : le bien-être des animaux. Dès la conception de chaque projet, c'est une dimension qui doit être immédiatement pensée. Depuis 2015, le code civil a entériné l'animal comme étant un être doué de sensibilité. Ainsi, il est de notoriété publique que chaque personne appelée à interagir avec un animal soit formée ou a minima, consciente des conditions de bien-être de l'animal. L'animal ne doit pas être vu comme un outil mais bien comme un collaborateur à part entière dans les activités d'animation et thérapeutique. L'organisation mondiale de la santé animale a défini le bien-être animal selon cinq principes :

- Ne pas souffrir de faim ou de soif,
- Ne pas souffrir d'inconfort,
- Pouvoir exprimer les comportements naturels de son espèce,
- Ne pas éprouver de peur ou de détresse,
- Ne pas souffrir de douleurs, blessures ou maladies.

Ces principes doivent être respectés pour la bonne continuité des activités et c'est pour ça, qu'il est important d'avoir l'animal adapté à la vie qui va lui être offerte en structure : un lapin éduqué et entraîné peut voir son seuil de tolérance diminuer et ne pas supporter d'être manipulé sans cesse par différentes personnes. L'animal choisi doit répondre à plusieurs critères : à la fois pour la sécurité des résidents de la structure mais aussi pour son propre

bien-être. Un animal participant à une médiation se représente forcément cet évènement et peut y associer un ressenti positif et négatif. Le professionnel doit alors être sensible à cette lecture de l'animal pour s'assurer que l'animal n'est pas en mal-être. Plus le nombre de professionnels qui seront informés et sensibilisés au bien-être des animaux, plus la qualité des activités et de la médiation animale sera optimale pour les résidents. Qu'importe que l'on soit agent de nettoyage ou infirmier, il est important pour tous d'être capable dans la structure de réagir convenablement au besoin face à un animal en détresse. Ainsi, la formation d'un maximum de professionnels doit être proposée. Toutefois, une autre alternative existe à la formation massive (et coûteuse) des professionnels. Il s'agit de la mise en place de référent médiation animale sur site, à l'image des référents égalité homme-femme. Ces référents seraient disponibles pour conseiller sur la médiation animale mais aussi pour aborder la thématique du bien-être animal et s'assurer que les animaux vont bien. De ce fait, des professionnels pourraient les solliciter pour des questions touchant ce dernier sujet. C'est une idée étudiée par le CHGR en groupe de travail comme me l'a précisé l'attachée d'administration hospitalière en entretien. Enfin, un outil et pas des moindres, peut être utilisé : l'éthique animale. Elle permet de définir le bien-être et ses limites ainsi que les désavantages liés à la médiation animale. Si à l'heure actuelle, la recherche sur le bien-être thérapeutique des animaux est peu foisonnante, le débat sur le bien-être animal avance avec le droit animalier et une jurisprudence de plus en plus préminente (Manuel Mengoli, 2023).

Une charte des bonnes pratiques des activités associant l'animal (AAA) ou médiation animal (MA) a été écrite et présentée à Stockholm en 2010. Cette charte a permis une large consultation de personnes expérimentées et fortes d'expériences différentes. Elle a aussi permis de prendre conscience de préoccupations communes sur la nécessité de doter les établissements d'un cadre de référence commun. La Charte a été adoptée par différentes formations (Erasmus par exemple) et associations (Licorne & Phénix – association française pour la médiation animale). La Fondation Adrienne et Pierre Sommer en a adoptée une version déclinée en 2017 pour les établissements ayant bénéficiée de leur aide. Cette charte est encore appelée à évoluer (Didier Vernay, 2021). Elle est présentée en annexe.

Dans tous les cas, un projet de présence animale et de médiation animale, ne prenant pas en compte le bien-être animal par tous les professionnels de la structure est très certainement voué à l'échec.

À tout cela s'ajoute les liens entre les pôles qui peuvent être créés et sont même souhaités. En réunion au gérontopôle, que j'animais et qui portait sur les projets de présence animale et de médiation animale, les professionnels présents m'ont fait savoir qu'ils aimeraient créer des liens voire un partenariat avec la MAS concernant la mini-ferme.

Ils aimeraient pouvoir amener leurs résidents visiter cette mini-ferme : ouverture vers l'extérieur donc pour les personnes âgées et bénéficiaires déjà relevés pour ces mêmes personnes. A fortiori, les professionnels des différents secteurs pourraient se rencontrer et donc faire des échanges de pratiques. Impliquer différents types de professionnels et venant de différents secteurs serait galvanisant et permettrait de pérenniser les projets en ne les centralisant pas à un seul endroit et aux mêmes bénéficiaires. Qui plus est, il est important pour un directeur d'être fédérateur pour ses différents services ou différentes structures.

C – Quid du rôle du directeur : un acteur actif et porteur, également soutien des professionnels dans la démarche

S'il est important d'impliquer un maximum les professionnels dans les projets de médiation animale, le rôle du directeur n'en est pas diminué. A contrario, celui-ci doit se montrer fédérateur pour ses équipes et également coordonnateur pour cibler les professionnels qui sauront porter les projets et les présenter à leurs collègues. Le directeur peut également être celui qui fait le lien avec les partenaires extérieurs, tout comme il fait le lien avec ses collègues directeurs quand il évolue au sein d'un centre hospitalier, comme c'est le cas au CHGR.

Le directeur de la structure est celui qui va valider les projets, leur donner le feu vert ou non. Il peut donc revêtir deux formes : être celui qui est force de proposition et va donc travailler à convaincre les équipes à l'accompagner dans ce projet ou, être celui qui recueille les propositions des professionnels et donc endosser un rôle de soutien.

Lorsqu'il est celui qui est force de proposition, le directeur va devoir trouver le moyen de motiver ses équipes et de les entraîner dans cette « *aventure* ». Pour se faire, il peut s'appuyer sur l'expertise de collègues extérieurs qui ont déjà mis en place ce genre de projets ou bien prendre attache auprès d'organismes qui pourront l'aider à monter ou tout au moins, formaliser son idée. Il est important je pense, de présenter aux équipes un projet qui a du sens et qui est réalisable, quelque chose dans lequel il est possible de se projeter. Mais il est tout aussi important que ce projet laisse de la place aux propositions des professionnels. Pour les engager dedans, il faut qu'ils puissent y trouver une place et quel intérêt pour eux s'ils n'ont aucune marge de manœuvre ? Le management du directeur va donc entrer en jeu selon son profil : délègue-t-il beaucoup ? Trop ou pas assez ? Au CHGR et dans ses structures médico-sociales, le choix est fait d'associer au maximum les professionnels dans les projets. De cette manière, les professionnels se sentent impliqués

et peuvent toujours faire vivre les projets à leur manière, dans la limite du raisonnable établi par le directeur.

Lorsque le directeur est celui qui accueille les projets, il doit pouvoir aiguiller le professionnel venu le solliciter. En effet, il doit pouvoir l'accompagner dans la formalisation de son projet et le soutenir s'il considère que ce projet est bénéfique à la structure et aux résidents. Si le projet n'est pas compatible avec la structure, il doit savoir le faire comprendre au professionnel tout en lui proposant de retravailler l'idée. Il doit pouvoir garder la motivation du professionnel à proposer des choses. Dire non à un projet, ce n'est pas dire non à tous les autres.

Le directeur doit se montrer fédérateur : dans un contexte important de turn-over des agents dans le secteur médico-social, comment réussir à faire vivre sur le long terme des projets impliquant des animaux ? Si la préparation du projet est fondamentale, la pérennisation l'est tout autant. C'est là qu'interviennent les questions budgétaires et ressources humaines.

La lecture économique d'un projet de présence animale et de médiation animale comporte une série de charges telles que celles que tout propriétaire d'animal doit supporter – Handichien évalué à 15 000 € le coût d'un chien formé à l'année N-1 –, auxquelles vont s'ajouter certains frais spécifiques (formation...). Les actions de formations prévues doivent être anticipées et intégrées sur le plan budgétaire dès l'écriture du projet.

Du côté des ressources humaines, la cohésion des équipes doit être entérinée dès le début du projet et les professionnels doivent se sentir soutenus. Lors des turn-over importants, qui inquiètent de manière légitime les cadres, la direction doit avoir réfléchi à la poursuite de tel projet ou non. Si personne ne peut prendre la relève, le directeur doit savoir dire stop. Cela ne signifie pas que le projet ne reprendra jamais, mais le principe de réalité doit être respecté. Le directeur doit prendre ses responsabilités au regard de ses équipes et des priorités de la structure (Chloé Zimmer-Baue, Florian Auffriet, Robert Kholer, 2019).

Le directeur peut proposer à ses équipes des actions d'analyse de pratiques et de supervision par des professionnels compétents en la matière. Cela peut permettre aux équipes de se rassurer sur leur façon de mener les projets, de réaliser les médiations animales et de veiller au bien-être des animaux (Chloé Zimmer-Baue, Florian Auffriet, Robert Kholer, 2019).

Il est important pour le directeur de réaliser des évaluations des activités de manière :

- Quantitative, cette façon permet de comparer l'évolution des comportements avant la mise en place du projet et après. Ce n'est pas forcément la meilleure des évaluations. La suivante est préférée.
- Qualitative, avec une grille d'évaluation à disposition des équipes. Chaque professionnel pourra alors évaluer les impacts observés lors des médiations animales. Un croisement des données pourra être fait et ainsi, il sera facile d'évaluer si le projet est une réussite ou non.

Ces évaluations doivent permettre de réajuster les objectifs des projets si besoin. Elles doivent indiquer les défaillances et les points à améliorer. Ce sont des outils indispensables pour faire vivre les projets dans le bon sens. Cela permet également au directeur de constater si ces projets sont véritablement bénéfiques à la structure et s'ils sont bien reçus par tous, professionnels et résidents.

L'AES que j'ai interrogé m'a indiqué utiliser une grille d'observation (à laquelle j'ai pu me référer plus tôt pour établir les effets bénéfiques sur les résidents) lors de ses journées de travail avec son chien. De cette façon, elle peut se réajuster et aussi établir des programmes de travail avec certains résidents : un résident qui peut craindre le chien mais est demandeur à sa manière de se rapprocher de l'animal : reste observer le chien de loin, n'ose pas s'approcher seul... Chaque jour, l'AES notera les observations d'amélioration, d'abord au jour 1 « *le chien est dans la même pièce que le résident* », puis au jour 3 « *le chien a posé sa tête sur les jambes du résident et celui-ci le laisse faire sans gêne* » et au jour 4 « *le résident propose d'emmener le chien se promener* ».

Katzenback et Smith définissent, en 1993, une équipe comme « *un petit groupe de personnes ayant des compétences complémentaires, qui s'engagent vers un but, des objectifs de performances et des méthodes de travail en commun dont elles sont mutuellement responsables* ». Cette définition correspond à ce qui est attendu des professionnels lorsqu'il s'agit de concrétiser un projet concernant les animaux au sein d'une structure médico-sociale : différentes compétences sont nécessaires pour faire fonctionner le projet (logistique, animation, soins...) tandis que le but et les objectifs de performances sont l'amélioration des conditions de vie et du bien-être des résidents. Chaque membre de l'équipe étant responsable de la réussite du projet et chacun s'engageant dans une méthode de travail commune pour avancer ensemble. Finalement, la présence animale et la médiation animale peuvent être vues comme des supports au management du directeur

qui souhaiterait faire émerger des comportements individuels des interactions et des pratiques collectives génératrices de coopération (Ambre Parmantier, 2022).

En plus d'être un acteur actif et porteur, ou un acteur de soutien, des projets, le directeur peut également être un acteur qui fait connaître les actions de ses professionnels au grand public. En effet, le directeur peut faire venir les médias pour valoriser le travail mené par ses équipes. Il peut également donner son accord à la création d'un compte sur les réseaux sociaux. Sur un document de travail en commun pour la mini-ferme de la MAS, l'un des professionnels a proposé la création d'un compte Instagram mais également la création d'un Ulule – plateforme de financement participative ouverte à tous – pour permettre à un maximum de personnes de participer au projet et selon leurs moyens. Le directeur peut donc revêtir le visage public de l'établissement où il exerce : il représente ses professionnels, leurs projets, les résidents et le cas échéant, les animaux.

III – L’avenir et les possibles pour la présence animale et la médiation animale dans le secteur médico-social

Il faut se tourner vers l’avenir quand il faut discuter de médiation animale. L’opportunité représentée par la présence animale pour le médico-social est à saisir pour s’extirper d’un système hospitalo-centré (A). Ensuite, il faut convenir que la présence animale peut être un levier d’attractivité pour les professionnels qu’il s’agisse de l’amélioration de leur qualité de vie au travail (QVT) que de dynamiser leurs métiers par de nouvelles activités (B). Enfin, il faut penser à l’ouverture que peuvent apporter les animaux aux résidents, les premiers concernés sur ces lieux de vie médico-sociaux (C).

A – La présence animale, une opportunité pour le médico-social de s’affirmer dans un système hospitalo-centré

La loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l’action sociale et médico-sociale a redéfini les ESMS qui étaient différents en termes de prestations et de publics accueillis, mais également en taille. Toutefois, il faut noter que cette identité médico-sociale des ESMS n’est pas totalement acquise et tout particulièrement lorsqu’une structure est subordonnée à un centre hospitalier. En l’espèce, c’est bien ce qui concerne le gérontopôle et le pôle handicap adulte du CHGR.

Il est intéressant de faire une comparaison entre l’accueil des animaux en secteur sanitaire et leur accueil en secteur médico-social pour comprendre la valorisation d’une identité médico-sociale que peut apporter la présence animale.

Dans le secteur sanitaire, l’article 47 du décret n°74-27 du 14 janvier 1974 relatif aux règles de fonctionnement des centres hospitaliers interdisait la présence des animaux dans l’enceinte de ces structures. Il sera abrogé en 2003 avec le décret n°2003-462 du 21 mai relatif aux dispositions réglementaires des parties I, II et III du code de la santé publique. L’article R1112-48 dispose qu’aucun animal domestique ne peut être introduit dans un hôpital à l’exception des chiens-guides d’aveugles. En 1984, il est précisé par circulaire que les chiens-guides d’aveugles ont interdiction d’entrer dans les chambres des patients et dans les salles de soins. La loi n°2005-102 du 11 février 2005 concernant la citoyenneté des personnes handicapées reconnaît la présence de leur animal éduqué et leur accessibilité dans les lieux publics. Aujourd’hui, la présence animale en établissements de santé ne peut être autorisée qu’après avis et accord de la direction, du responsable du

service, du coordonnateur de la lutte contre les infections associées aux soins et de l'équipe opérationnelle d'hygiène. La visite de l'animal domestique du patient hospitalisé reste interdite (Réseau national de prévention des infections associées aux soins, 2016). En 2019, le seul service en France à autoriser la visite des animaux de compagnie est le service de réanimation de l'hôpital de Cochin à Paris. Ainsi, force est de constater que le secteur sanitaire reste drastiquement difficile d'accès aux animaux.

Dans le secteur médico-social, et comme déjà précisé plus tôt, l'accès aux animaux dans les structures médico-sociales est autorisé comme l'indique la circulaire Franceschi du 11 mars 1986 : les personnes âgées qui ont un animal de compagnie doivent être autorisées à le garder auprès d'elles. En 2024, la loi « *Bien Vieillir* » vient garantir le droit d'accueillir un animal de compagnie pour les résidents en EHPAD. Ce qui ressort de cette simplification de l'accès des animaux structures médico-sociales c'est que ce fait permet de créer une véritable distinction entre le secteur sanitaire et le secteur médico-social. Une distinction qui apparaît favorable au secteur médico-social et qui ancre l'image d'un secteur ouvert et accessible : les résidents n'ont pas à être privé de la présence animale – quelque chose qui peut leur tenir à cœur, spécialement dans les structures médico-sociales rurales où les anciens agriculteurs peuvent être hébergés, et avoir passé leur vie entière auprès des bêtes, leur absence peut être une véritable rupture dans leur vie – et peuvent même se sentir investis en s'occupant de ces derniers (par exemple, il est prévu dans le projet de la mini-ferme de la MAS que les résidents viennent s'en occuper en étant accompagné par les professionnels).

Les projets d'établissement du secteur médico-social du CHGR se voient tous les deux intégrer dans leur volet animation : la médiation animale. Celle-ci devient un axe stratégique fort des structures et permet de mettre en avant la spécificité de l'identité médico-social en entérinant l'entrée de droit des animaux : qu'il s'agisse des animaux des prestataires venus donner des sessions de médiation ou des animaux déjà présents sur site au quotidien (les chats et les oiseaux des EHPAD). Lors des présentations des différents projets de service de chacune des maisons des MAS, la médiation animale était toujours présente et relatée comme fortement appréciée par les résidents. Cette présence animale permet de valoriser le travail des professionnels qui s'y investissent et démontre un portage institutionnel propre au secteur médico-social auprès de l'identité sanitaire du CHGR. Les retours positifs et le développement du nombre de propositions de projets permettent d'appuyer ce portage institutionnel et soulignent la motivation des équipes à innover sur les projets pour améliorer le cadre de vie des résidents.

Valoriser le travail des équipes dans le cadre des projets de présence animale et de médiation animale est important. Comme expliqué, cela permet d'affirmer une identité médico-sociale propre aux structures au sein d'un centre hospitalier. Certains professionnels souhaitant trouver du sens à leur travail considèrent que le volet social est aussi important que le volet soins. L'animal, ainsi accepté dans le secteur médico-social, permet de faire les deux : il peut être un partenaire de soins dans l'accompagnement thérapeutique et il peut créer du lien social entre les résidents, les professionnels et la cité. Pourquoi donc ? L'animal permet de « *délier les langues* », « *certaines résidents qui ne communiquaient pas, ont commencé à le faire en présence d'un animal* », « *des discussions entre résidents tournent autour de leurs souvenirs avec les animaux, ranimés par la présence d'un animal lors d'une séance* » - ces dires m'ont été rapportés par des professionnels. Une répondante à mon questionnaire a proposé de créer un groupe de parole dédié à la discussion autour des animaux. Il n'y aurait pas forcément de présence animale, même si la venue de l'un d'eux pourraient faciliter la prise de parole.

Ainsi, la présence animale et la médiation animale représente un levier important à prendre en considération dans l'affirmation d'une identité médico-sociale et particulièrement quand les structures sont subordonnées à un centre hospitalier – le cas ici de mon établissement de stage. Cette volonté de développer le secteur médico-social comme un secteur à part entière et à défaut pas seulement vu comme une branche du secteur sanitaire, peut donc s'appuyer sur les animaux qui symbolisent à la fois le soin et le social. Que la structure soit subordonnée à un centre hospitalier ou soit une structure autonome, cette valorisation de l'identité médico-sociale à travers la présence animale est la bienvenue et également une image d'innovation bienvenue qui s'inscrit dans ce souhait de développement de l'écologie et du respect de l'environnement – par extension de la nature et des animaux. Les animaux ne sont pas seulement un levier d'affirmation de l'identité médico-social mais peuvent être aussi un levier d'attractivité pour les professionnels des structures.

B – La présence animale : un levier d'attractivité des professionnels au regard de la QVT

La présence animale ne revête pas seulement un intérêt pour les résidents, qui demeurent les bénéficiaires prioritaires et principaux, et pour affirmer l'identité du secteur médico-social. Elle peut aussi être un levier d'attractivité pour les professionnels à travers l'amélioration qu'elle apporte à la qualité de vie et aux conditions de travail. Elle permet aussi de varier les activités que peuvent exercer les professionnels.

Une partie du questionnaire que j'ai fait circuler concernait justement ce lien présence animale et professionnels. À la question « *pensez-vous que la présence animale et/ou la médiation animale puisse améliorer la qualité de vie au travail des agents ?* », 62.2% des répondants estiment que oui, 24.3% sont neutres et seulement 13.5% considèrent négativement la question. Lorsque je leur demande de justifier leurs réponses, voici ce que j'ai pu recueillir :

- « *Les résidents étant épanouis, la vie et la bonne ambiance sont plus présents* ».
- « *Oui, de façon indirecte un patient apaisé coopère dans les soins. Soulage d'une part le soignant qui n'est pas confronté à un patient stressé dans le refus* ».
- « *La présence du chat dans les espaces soignants est apaisante* ».
- « *Je ne vois pas ce que cela apporte. On ne peut pas s'occuper de son animal et des autres en même temps* ».
- « *Pour avoir déjà connu la présence animale sur le lieu de travail, pouvoir aller voir des animaux, se poser pour une caresse ou pour aller les nourrir, c'est un temps off de bien-être* ».
- « *Soutien, cohésion, apaisement, familiarisation relation entre collègues, discussions autres que le travail : voilà ce qu'apporte l'animal* ».
- « *C'est une mission supplémentaire avec responsabilité de l'agent. Moyen humain insuffisant pour ajouter cette tâche aux missions habituelles* ».
- « *Un animal ne peut apporter que des bienfaits, de la positivité dans une structure. Ne reste qu'à prévoir l'organisation* ».

Ce qui ressort de ces réponses est que la présence animale permet d'apaiser l'ambiance globale sur le lieu de travail. C'est un raisonnement logique assez simple : l'animal apaise le résident, le résident est donc plus enclin à recevoir les soins dans le calme. L'animal se positionne alors comme un véritable partenaire pour les professionnels et ces derniers s'épuisent moins, autant physiquement que mentalement, à s'occuper des résidents lors de leur journée de travail. Comme souligné par l'un des professionnels répondants, l'animal permet également d'apporter un temps de pause bienvenue au soignant et d'avoir un temps vraiment dédié à autre chose qu'à ses missions. Un temps focus bien-être ressourçant avant de retourner s'occuper des résidents et de leur dédier dans les meilleures conditions possibles. Les justifications négatives tournent en fait, et de manière légitime, autour de l'organisation et de qui s'occupe de l'animal ? C'est là qu'intervenait mon autre question sur ce sujet. En effet, si avoir un animal au quotidien, et potentiellement à charge des professionnels de la structure, « *des sessions de médiation animale devraient-elles être réservées aux agents ?* », à l'image de luminothérapie ou de séance de yoga : seulement 21.6% des soignants y sont favorables, les autres étant soit neutres, soit contre. Face à cette inversion de tendance, cela appelle à penser que c'est véritablement la présence

quotidienne de l'animal qui est attendue plutôt qu'une séance ponctuelle et limitée dans le temps.

Par la suite, j'ai voulu m'intéresser à l'animal au travail appartenant au professionnel. J'ai donc utilisé mon questionnaire dans ce sens et j'ai eu la possibilité d'amener mon propre chien sur mon lieu de stage. À la question « *que pensez-vous d'amener son animal au travail avec soi ?* » : 39.5% des professionnels pensent que c'est une bonne idée, 31.6% sont neutres et 28.9% ne pensent pas que cela soit une bonne idée. Les professionnels sont donc plutôt enclins à cette initiative. Je leur ai laissé un espace pour s'exprimer plus amplement sur le sujet et voici ce qui en ressort :

- « *Bonne idée, dans le respect du bien-être animal et dans un but thérapeutique pour les résidents* ».
- « *Les résidents seront stimulés par la venue d'un nouvel animal, tout le monde aura envie d'avoir sa part de caresse avec le nouveau venu. Il permettra aussi de développer un plus grand lien de confiance entre le résident et le professionnel propriétaire de l'animal* ».
- « *Je suis très favorable à cette initiative, je pense que cela est un bon moyen d'apaiser de détendre les professionnels* ».
- « *Si le professionnel se sent capable de gérer la continuité des soins en surveillance de son animal pourquoi pas ! Tout en priorisant la sécurité du personnel et du soignant* ».
- « *Il faut que cela soit organisé, un animal au niveau d'un accueil par exemple* ».
- « *Je ne souhaite pas que mon animal soit caressé par les résidents* ».
- « *Quand le contexte le permet, c'est une qualité de travail et cela permet également à l'animal de ne pas être seul la journée, donc finalement, c'est du bien-être tant pour le maître que pour l'animal* ».
- « *Il faut avoir l'animal adapté à la population accueillie* ».
- « *Le nombre d'animaux de compagnie multiplié par le nombre d'agents multiplié par le nombre d'avis sur cette question serait une usine à gaz* ».
- « *Si l'animal est géré et sociable, pourquoi pas* ».

Ce qui est à retenir principalement, c'est que les professionnels sont conscients du bien-être qui doit être accordé aux animaux, du bénéfice que peut leur apporter leur animal au travail et qu'ils sont conscients de la logistique à prévoir même s'ils sont favorables à l'initiative.

Concernant mon expérience personnelle avec mon propre chien, Idefix (détail de l'animal en annexe), j'ai pu au long de mes mois de stage observer les réactions et l'accueil

faits à celui-ci. Tout d'abord, je réprécise que ma directrice de stage m'a proposé de l'amener avec moi, uniquement sur les MAS étant donné que sur le gérontopôle des chats sont présents dans les EHPAD et l'USLD est une unité sanitaire- même s'il relève du service tarification du Conseil Départemental comme les établissements médico-sociaux. J'ai donc eu une autorisation hiérarchique avant d'amener mon animal. Dès sa première venue au sein des services centraux de la MAS, Idefix a créé « *l'événement* », un petit chien comme lui ne laisse généralement pas indifférent. Les professionnels l'ont tout de suite apprécié et adopté au sein de leur lieu de travail. Idefix se laisse facilement manipuler, caresser et être pris dans les bras. Il n'hésite pas à solliciter les personnes avec son jouet s'il l'a avec lui, ce à quoi les professionnels répondaient positivement. Idefix était positionné aux services centraux – administration – de la MAS et était sans laisse dans le bâtiment, vaquant à ses occupations de chien : il appréciait particulièrement le matin entrer dans le bâtiment, courir dans les couloirs pour déterminer les présences humaines puis revenir se poser dans le bureau de la directrice. Il assistait également aux différentes réunions, en se mettant dans un coin de la salle ou sur une chaise si elle était libre. Il lui arrivait également de sauter sur les genoux des professionnels, je me souviens d'une fois où il n'a pas hésité à aller sur ceux du cadre supérieur de santé. Quand des événements plus grands avaient lieu, comme la cérémonie de vœux pour la nouvelle année, il se positionnait dans un endroit et attendait sagement que les interventions se terminent. Une fois cela fait, pour le petit apéro commun avec tous les professionnels dont le directeur général, Idefix se balade entre les personnes grapillant à droite à gauche des caresses ou des bouts de nourritures... Le directeur général m'a à cette occasion signalée « être fasciné par l'aisance de ce petit chien dans ce genre d'environnement ». Lors de mon pot de départ, les professionnels m'ont fait part de leur regret de constater l'absence de Idefix... Preuve en est donc de l'intérêt qu'a su susciter Idefix et de la marque qu'il a laissée. Concernant les résidents, Idefix a évidemment été en contact avec eux. Hors des services centraux, près des maisons et dans les maisons, Idefix est tenu en laisse. Les professionnels me signalaient quand un résident n'appréciait pas les chiens, dans ces cas-là, je prenais mon chien dans mes bras pour éviter le contact. Autrement, il était bien reçu par les résidents qui lui volaient quelques caresses et s'intéresser à sa petite personne : « *Comment il s'appelle ?* ». Avoir pu mener cette « *expérience* » apporte du concret à l'idée de la présence animale dans les structures médico-sociales et démontre de tout le positif qui en ressort.

Si en France, la pratique d'amener son animal au travail n'est pas fortement développée, ce n'est guère le cas outre-Atlantique ou dans les Pays-Bas. La notion Pet At Work est reconnue pour ses nombreux avantages et bienfaits. Il a été étudié que les professionnels grâce à la présence de leur compagnon sont moins stressés, plus concentrés et plus ouverts à leurs collègues de travail. Ces points positifs sont aussi

ressentis par les collaborateurs environnants, apaisés par la présence de l'animal. La loi n'interdit pas d'emmener son animal sur son lieu de travail mais le règlement intérieur peut l'interdire. Il faut une autorisation de son supérieur hiérarchique (Coralie Diedrichs, 2023). Le 24 juin, une journée est organisée dans le monde entier sous le nom de « *Take your dog to work day* » pour encourager les personnes à venir avec leur animal et aux supérieurs hiérarchiques de s'ouvrir à la pratique.

Bien évidemment, il va de soi que ce genre de pratique doit être adapté au secteur médico-social et aux publics reçus. Il s'agit d'une démarche avec de nombreux bienfaits mais elle doit être bien encadrée et limitée en nombre. Ainsi, avoir Idefix aux services centraux est intéressant pour l'ambiance qu'il apporte aux professionnels administratifs tandis que Sparte, le chien de l'AES, apporte ses bienfaits aux résidents et aux professionnels de la maison de la MAS où il est positionné.

Pouvoir amener son animal au travail peut être une source d'attractivité pour des professionnels. Avec les nouvelles générations sensibilisées aux questions environnementales et à notre lien avec la nature, pouvoir amener son animal au travail avec soi ou être en contact avec des animaux peut être décisif dans l'intérêt porté à tel ou tel établissement médico-social.

Autre raison pour laquelle la présence animale peut être une source d'attractivité, est la diversité des activités proposées. Il n'est pas anodin de pouvoir accompagner une séance de médiation animale ou d'aller promener un chien avec un résident en extérieur. Cela fait aussi partie de la prise en charge d'accompagnement des résidents et ce genre d'approche peut intéresser des professionnels qui souhaitent s'orienter vers de nouvelles alternatives d'accompagnement aux soins. Les soignants peuvent également être appelés à accompagner une séance d'équithérapie – médiation animale avec un cheval – et profiter tout autant que le résident de ce temps. Les aides-soignantes en USLD avec qui j'ai pu m'entretenir m'ont raconté une petite anecdote : « *La dernière fois, la médiatrice animale a ramené des chatons ! Tout le service était en pamoison devant ces petites boules de poils. Les résidents étaient ravis et chaque soignant voulait avoir son tour pour venir les voir* ». Le constat est sans appel : les animaux attendrissent toujours autant les cœurs et même au travail. La diversification des animaux intervenant amène également à diversifier les activités : promenades, ronronthérapie, manipulation et brossage des cochons d'inde... Les journées au travail peuvent dès lors être ponctuées d'originalité et cela peut apporter de la stimulation à venir à son travail. Accompagner le résident dans une belle ambiance est important et les animaux peuvent contribuer à leur échelle, à convaincre des professionnels à venir exercer dans l'établissement ou à y postuler.

Les projets de présence animale et de médiation animale sont également des leviers managériaux innovants et originaux puisqu'ils font appel aux leviers de la coopération et de l'engagement. Le sujet des animaux est fédérateur dans le sens où il permet de créer de la cohésion entre les professionnels d'une même équipe à travers un intérêt commun : intégrer les animaux à la vie de la structure aux bénéfices des résidents. Ce type de projet peut se définir comme un véritable défi qui peut motiver les équipes à innover, développer leurs compétences en se formant, à travailler ensemble dans le même sens pour l'amélioration de la qualité de vie des résidents. Le levier de la coopération s'illustre donc en l'espèce à la capacité à donner une impulsion positive aux professionnels grâce aux projets concernant les animaux tandis que le levier de l'engagement quant à lui, pourrait se définir par une qualité de vie au travail améliorée par le sens donné aux projets et à la favorisation de l'autonomie des professionnels dans la réalisation des dits-projets. En effet, il est valorisant pour les équipes de pouvoir porter ce genre de projet, en étant soutenu par leur direction, et de le concrétiser dans un fonctionnement durable et bénéfique aux résidents.

C – Réflexions générales sur l'ouverture vers l'extérieur (accueil d'enfants venant voir les animaux, ouverture vers la cité...)

La présence animale ne se limite pas aux murs de l'institution. En effet, l'animal peut également être un vecteur vers l'extérieur et à l'ouverture vers la cité. Si la majorité des professionnels répondent qu'ils préfèrent avoir accès à la médiation animale sur place, 43.2% sont neutres et 8.1% préfèrent l'extérieur. Il m'a été rapporté par des professionnels que les équipes se rendent une fois par an avec des résidents (gérontopôle et pôle handicap adulte alternativement) dans une ferme, à l'extérieur donc des structures. C'est un moment attendu par les résidents qui peuvent alors aller au dehors, à la rencontre de l'extérieur. Il en va de même pour les séances d'équithérapie, car généralement dispensées dans des centres équestres.

L'animal étant un créateur de lien comme déjà précisé, il est normal d'aller à sa rencontre en dehors de la structure et du lieu de vie du résident. Lors de mon entretien avec l'assistante de direction, celle-ci me raconte que lors d'une asinothérapie (médiation avec un âne), un enfant qui avait été maltraité a trouvé du réconfort auprès d'un âne qui avait été lui-même autrefois maltraité. Le fait de sortir de l'institution et de lieu impliquant la relation adulte-enfant permet de recréer un cocon de confiance entre l'enfant et l'animal. L'enfant s'ouvre à l'extérieur, il réapprend à s'ouvrir à l'extérieur.

Il est intéressant également de constater l'intérêt qu'ont les résidents, âgés ou en situation de handicap, de choisir des séjours de vacances adaptés en rapport avec les animaux. La présence d'animaux est un facteur important dans le choix de certains et cela va même motiver certains d'entre eux qui refusent de sortir habituellement de l'institution de partir en vacances. Lors de ces vacances, en dehors des animaux, les résidents-vacanciers rencontrent d'autres personnes dans des situations similaires à la leur et vont créer de nouveaux liens sociaux. La simple idée de l'animal motive les personnes et les pousse à s'ouvrir, à réaliser un effort pour aller à sa rencontre. Lors de mon travail en tant que responsable de séjours, j'ai pu constater que certains résidents très fermés sur eux-mêmes au début du séjour s'ouvraient à moi et à mes collègues après avoir passé une journée au zoo. Le simple fait d'avoir pu voir des animaux et côtoyer des animaux – chèvres et poules – a délié leur parole et leur a apporté la confiance en eux nécessaire pour venir jusqu'à nous.

Lors de la réalisation du dossier de présentation de la mini-ferme à la MAS, un volet a été consacré aux perspectives c'est-à-dire à l'ouverture vers l'extérieur de la MAS pour la faire découvrir et faire participer à des activités avec les animaux :

- Les familles des résidents pourraient s'y rendre avec leurs proches,
- Différents pôles et services du CHGR pourraient être accueillis, faisant se rencontrer non seulement les patients avec les résidents mais aussi les différents professionnels,
- Proposer à des écoles, des entreprises... de venir visiter la mini-ferme et aussi de découvrir la MAS,
- Créer des partenariats avec d'autres structures médico-sociales qui pourraient être intéressés par ce type de projet et ne disposant peut-être pas du terrain ou des ressources nécessaires à sa mise en place chez eux.

Cette ouverture à l'extérieur se caractérise comme une opportunité de développer l'image de la MAS et de faire connaître au grand public le secteur médico-social dans une autre dimension que le soin. Cela permet de créer une nouvelle image, différente de celle que peuvent s'imaginer les personnes : lieux d'enfermement, asile pour les fous ou les « *mongoles* » (déjà entendu auprès de certains de mes collègues lors de mes études de droit lorsque le cours portait sur les droits en psychiatrie...). Ce type d'initiative de démonstration du fonctionnement d'une mini-ferme où les résidents et les professionnels prennent plaisir à s'occuper des animaux mais également à montrer leur savoir-faire et leurs capacités, rajoute de la vie aux structures et donne une image positive.

L'ouverture vers l'extérieur c'est aussi créer des partenariats avec d'autres organismes, à l'image de la Fondation Adrienne et Pierre Sommer qui vient en soutien et en tant que conseiller auprès des structures. Ils n'ont pas pour rôle à faire les projets pour les structures mais véritablement à les accompagner à concrétiser et à pérenniser les actions : « *aider les gens à se poser les bonnes questions dans la structuration de leur projet, accompagner les gens à travers les dossiers, les échanges, mettre en lien et en réseau les différents acteurs, conseiller les établissements...* » comme me l'indique Boris Albrecht, directeur de la Fondation Adrienne et Pierre Sommer. Des projets de présence animale et de médiation animale incitent à créer un réseau dédié à ce sujet et à l'entretenir pour devenir porteur et assurer la durée dans le temps des projets : être plusieurs organismes, structures, à avoir ce genre de projets et progresser ensemble permet de s'entraider, de se faire des retours de pratiques et d'ajuster au nécessaire les projets. C'est ce qui se passe entre le CHGR et le centre hospitalier Le Vinatier, à Lyon. L'attachée d'administration hospitalière m'a en effet indiqué qu'ils avaient pris contact avec un infirmier coordonnateur de parcours qui est référent sur la médiation animale. Cet échange d'expertise et l'éclairage sur la pratique de la médiation animale n'est pas négligeable et témoigne des liens qui peuvent se créer entre les structures partageant des objectifs communs.

À l'avenir, la présence animale va certainement s'intensifier en cohérence avec les problématiques environnementales et ce retour à la nature qui s'opère dans nos sociétés modernes et occidentales. Il paraîtrait logique que les espaces verts, jardins thérapeutiques évoluent avec la présence des animaux : il pourrait être intéressant de combiner les deux pour atteindre un véritable jardin d'Eden, en phase avec les questions écologiques et au bénéfice des différents usagers : résidents, familles... Le CHGR s'est récemment doté d'un jardin thérapeutique en partenariat avec Yves Rocher et qui a été installé à l'USLD. Gage est d'espérer que ce jardin thérapeutique attirera non seulement les usagers mais également d'autres petits animaux : abeilles, oiseaux... De plus, ce type d'endroit permet d'offrir un cadre extérieur de qualité pour l'animation de séance de médiation animale.

Ainsi, la présence animale et la médiation animale peuvent être combinés à divers projets et ouvrir les structures vers l'extérieur : un besoin essentiel pour les résidents qui doivent pouvoir disposer d'un lieu de vie de qualité et pouvoir profiter d'occasions pour profiter de l'extérieur à ce lieu – ce en quoi les animaux semblent en mesure de contribuer. C'est aussi ce qui est intéressant avec les projets de présence animale et de médiation animale sur le secteur médico-social : ils peuvent être tout autant internes aux structures qu'être externes. Dans les deux modèles, ils apportent forcément des bénéfices et améliorent les conditions de vie des résidents.

Conclusion

Au dénouement de ce travail sur la présence animale et la médiation animale au sein d'un établissement médico-social, il est manifeste de constater que ce type de projet est porteur pour l'épanouissement en tant que lieu de vie pour ce type de structure. La présence animale et la médiation animale peuvent être partie intégrante des structures et être durables dans le temps : elles apportent de nombreux avantages bien qu'il ne faille pas négliger les difficultés logistiques et organisationnelles (ressources humaines, implication des personnes pour maintenir les projets à flot dans le temps...) qu'elles comportent. Toutefois au regard des avantages, elles sont considérées comme de « *beaux projets pour lesquels il faut s'investir* » comme j'ai pu l'entendre de la part de divers professionnels, aussi bien administratifs que soignants. C'est pourquoi le soutien de la direction est d'une importance cruciale dans le maintien dans le temps de ces projets : elle doit permettre de faire face au départ impromptu de professionnels investis en offrant une base de mise en œuvre solide facilement reprenable par de nouveaux professionnels. La présence animale et la médiation animale permettent de soulever des enjeux qui sont reconnus par les professionnels : améliorer les conditions de vie des résidents, apporter plus de vie aux structures, s'inscrire dans une logique de retour à la nature en lien avec la question environnementale...

L'animal se révèle comme un partenaire de la guérison ou du soin (parfois, il n'y a rien à guérir, il faut juste accompagner la personne dans son parcours de vie), aussi bien sur le plan moral que physique. Ce n'est pas l'animal qui soigne mais il peut accompagner, de façon implicite, symbolique par sa simple présence : une tête sur le coin du lit, le rappel d'un souvenir au passage du chat dans un couloir... et de façon plus explicite : motivation des résidents à faire des efforts physiques pour aller à la rencontre de l'animal – se pencher pour le caresser, se lever et faire quelques pas (travail sur la verticalité et empêcher de devenir grabataire) pour l'accompagner le temps d'une balade aussi courte peut-elle être.

Ce type de projet est fédérateur pour les équipes, volontaires et soucieuses d'apporter toujours plus aux résidents. Non seulement, il valorise le travail des professionnels mais il permet d'insuffler toujours plus de sens à ce dernier en apportant des projets concrets aux résidents qui sont bien accueillis et donne des résultats visibles et constatés par les équipes : apaisement, sourire, rire... De plus, les équipes peuvent devenir force de proposition, étant sur les personnes les plus aptes à définir ce qui se passe sur le terrain et les opportunités qui pourraient être saisies pour le bénéfice des résidents. Proposer des projets et les voir se réaliser, en trouvant le soutien nécessaire auprès de la

direction, est une mise en valeur bienvenue des compétences des professionnels à accomplir leur travail d'accompagnement des usagers.

Bibliographie

Articles scientifiques :

CEAS de la Mayenne, 2022, « *Les relations homme/animal à travers les siècles, de la machine à l'animal familier* », 14p.

GUIGNARD A., 2019, « *Etude des réactions comportementales des chiens en médiation animale auprès des personnes âgées en maison de repos* », Liège Université Library, 61p.

PARMANTIER A., 2022, « *Le manager-coach au service de la coopération des équipes en EHPAD* », Projectics/Proyética, Hors-série, p.179-203

QUIBEL C., BONIN M., BONNET M., GAIMARD M., MOUREY F., MOESCH I., ANCET P., 2017, « *Evaluation de l'effet thérapeutique de la médiation animale dans la maladie d'Alzheimer* », Soins gériatrie n°125, p.35 à 38

VERNAY, D., 2021, « *La Charte des bonnes pratiques de la Médiation Animale (MA)* », Sociographe, n°Hors-série 14, p.133 à 142

VERNAY D., 2021, « *Chimère : un outil pour construire, décrire et évaluer votre parcours ou votre programme de médiation animale* », Sociographe, n°Hors-série 14, p.143 à 153

Articles de presses :

BATAILLE E. et CORMORANT M., 2024, « *Animaux et droits* », ASH le MAG du travail social

BRISSEAU J., 2022, « *Les animaux de compagnie en France* », Goodflair

CAMILLE D., 2024, « *Les cavaliers et propriétaires de chevaux en France : chiffres clés* », Cavalons

DIEDRICHS C., 2023, « *Emmener son chien au travail : quelles règles ? Que dit la loi ?* », Jardiner avec Binette & Jardin

Fondation Adrienne et Pierre Sommer (partenariat), 2020, Cahier 2 des Actualités sociales hebdomadaires (ASH), n°3175

JOUVENTIN P., 2012, « *La domestication du loup* », Pour la science, n°423

TAMBURINI S., « *Médiation animale dans les établissements de soins et médico-sociaux, quelles précautions prendre ?* », MACSF

Ouvrages :

BEIGER F. et DIBOU G., 2017, « *La zoothérapie auprès des personnes âgées – Une pratique professionnelle* », 160p.

BEIGER F. et JEAN A., 2011, « *Autisme et zoothérapie – Communication et apprentissages par la médiation animale* », 160p.

GALIANO R., 2023, « *Médiation animale à tous les âges de la vie – 13 études de cas* », Concept-psy, Edition In Press, 399p.

Fondation Médéric Alzheimer, 2021, « *Intervention non médicamenteuses et maladie d'Alzheimer, comprendre, connaître, mettre en œuvre* », Living Lab, 51p.

ZIMMER-BAUE C., AUFFRET F., KOHLER R. et FORGET S., 2019, « *Pratiquer la médiation animale dans le secteur social et médico-social* », ESF Social, 168p.

Textes législatifs ou réglementaires :

Arrêté du 29 septembre 1997 fixant les conditions d'hygiène applicables dans les établissements de restauration collective à caractère social, JORF n°247 du 23 octobre 1997

Code Civil

Code Rural et de la Pêche

Décret n°74-27 du 14 janvier 1974 relatif aux règles de fonctionnement des centres hospitaliers et des hôpitaux locaux, JORF du 16 janvier 1974

Décret n°85-1114 du 17 octobre 1985 relatif à l'association des usagers, des familles et des personnels au fonctionnement des établissements qui assurent l'hébergement des personnes âgées et à la création de conseils d'établissement, JORF du 19 octobre 1985

Décret n°2003-462 du 21 mai 2003 relatif aux dispositions réglementaires des parties I, II et III du code la santé publique, JORF n°122 du 27 mai 2003

Loi n°75-535 du 30 juin 1975, modifiée, relative aux institutions sociales et médico-sociales, JORF du 1^{er} juillet 1975

Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, JORF du 3 janvier 2002

Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, JORF n°36 du 12 février 2005

Loi n°2024-317 du 8 avril 2024 portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie, JORF n°0083 du 9 avril 2024

Travaux d'étudiants :

ANSORGE JEUNIER J., 2011, « *La médiation équine et le handicap psychique : d'un état des lieux à une étude d'évaluation clinique* », Thèse de doctorat en psychopathologie, 163p.

BADEL J., 2017, « *Pratique de la thérapie assistée par l'animal dans le champ de la psychiatrie et de la santé mentale : exemple de l'équithérapie* », Thèse pour le diplôme d'état de docteur en médecine, 134p.

BEYNES M-E, 2021, « *Freins à la mise en place de la Médiation Animale dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes des Alpes maritimes* », Thèse pour l'obtention du diplôme de docteur en médecine, 58p.

BOUFFENIE E., 2022, « *Les effets ressentis de la médiation animale chez la personne âgée vivant en structure d'hébergement, dans les Hauts de France* », Thèse pour le diplôme d'état de docteur en médecine », 113p.

GUIGNARD A., 2019, « *Etude des réactions comportementales des chiens en médiation animale auprès des personnes âgées en maison de repos* », Mémoire dans le cadre du Master en biologie des organismes et écologie, à finalité approfondie, 60p.

HUOT E., 2023, « *Chien visiteur et maladie d'Alzheimer : étude au sein de l'unité d'hébergement renforcée de Champmaillot (Dijon)* », Thèse pour obtenir le grade de Docteur en médecine, 66p.

VOLAT L., 1999, La présence animale en maison de retraite : un moyen d'améliorer la qualité de vie, Mémoire réalisé dans le cadre de la formation des directeurs d'établissements sanitaires et sociaux publics, ancien ENSP (maintenant EHESP), 83 p.

Site internet :

[Accueil - Fondation Adrienne et Pierre Sommer \(fondation-apsommer.org\)](http://fondation-apsommer.org)

[Organisme de formation professionnelle et continue - Cegos](#)

Autres :

Au fil de l'Aux, établissement public Félix Guilloux, 2021, « *Projet de création d'une mini-ferme et de sensibilisation à la biodiversité* », 6p.

Blog francophone d'information et de réflexion sur la médiation, 2024, « *Médiation animale : premier recensement national des programmes* », 3p.

Cclin Sud-Est, novembre 2016, « *Prévention du risque infectieux / présence animal* », 11p.

Fondation Adrienne et Pierre Sommer, 2021, « *Recensement des programmes de médiation animale en France* », 5p.

Fondation Adrienne et Pierre Sommer, « *Les cahiers de la fondation Adrienne et Pierre Sommer – 1 – Personnes âgées et médiation animale* », 36p.

Fondation Adrienne et Pierre Sommer, « *Les cahiers de la fondation Adrienne et Pierre Sommer – 2 – Médiation animale et handicaps* », 27p.

Liste des annexes

Annexe 1 – Questionnaire vierge

Annexe 2 – Grille d'analyse du questionnaire diffusé aux professionnels– de tous corps de métier – du gérontopôle et du pôle handicap adulte

Annexe 3 – Grille d'analyse des entretiens menés dans le cadre du travail de recherche du mémoire + entretien synthétisé de l'AES accompagné de son chien

Annexe 4 – Fiche d'identité de Idefix

Annexe 5 – Extrait du projet de mini-ferme pour la MAS

Annexe 6 – Charte des bonnes pratiques des Activités associant l'animal (AAA) ou Médiation animale (MA) – 2010

Annexe 1 – Questionnaire vierge

Médiation animale et présence animale - Recueil de données

Questionnaire qui a pour objectif de recueillir votre avis et votre retour d'expérience sur la **pratique de la médiation animale et la présence animale** auprès des résidents des pôles *gériatrique et handicap* du Centre Hospitalier Guillaume Régnier, dans le cadre de la réalisation d'un mémoire pour la formation d'élève-directrice d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Les données recueillies pourront également servir à dynamiser les projets de présence animale et de médiation animale et à les faire émerger sur les pôles.

Je vous remercie d'avance pour vos réponses.

NB :

Définition de la médiation animale par Résilienfance et al., 18 octobre 2014 : " *La médiation animale est une relation d'aide à visée préventive ou thérapeutique dans laquelle un professionnel qualifié, également concerné par les humains et les animaux, introduit un animal d'accordage auprès d'un bénéficiaire. Cette relation, au moins triangulaire, vise la compréhension et la recherche des interactions accordées dans un cadre défini au sein d'un projet. La médiation animale est donc un domaine en soi, celui des interactions Homme-Animal, au bénéfice des deux (chacun apporte ses ressources à l'autre)*".

La médiation animale est un terme générique qui recouvre un ensemble de pratiques avec diverses appellations: l'équithérapie, la Thérapie avec le Cheval, les activités associant l'Animal, la zoothérapie, la thérapie assistée par l'animal, les activités assistés par l'animal...

La simple présence animale est à distinguer de la médiation animale, elle en est un support mais la seule présence d'une perruche ne fait pas office d'un travail de médiation par exemple.

Toutefois, cette présence est tout aussi intéressante et dynamique pour le cadre de vie des résidents et leur niveau de qualité de vie (apaisement, distraction etc. peuvent en être des bénéfiques).

1. Pouvez-vous résumer ce que représente / signifie la médiation animale à vos yeux ? Quelle définition ?



2. Pensez-vous que la présence animale et la médiation animale ait un intérêt au sein d'un pôle accueillant des personnes âgées ou/et en situation de handicap ?



Une seule réponse possible.

- Oui, beaucoup
- Oui, un peu
- Neutre
- Non, pas spécialement
- Non, absolument pas

3. Participez-vous à des activités de médiation animale au sein des pôles ?

Une seule réponse possible.

- Oui, souvent
- Oui, occasionnellement
- Non, mais cela m'intéresse
- Non, et ça ne m'intéresse pas

4. Si oui, pourriez-vous préciser les bienfaits que vous avez pu observer de la médiation animale auprès des résidents lors de ces activités et après ?

5. Auriez-vous des suggestions sur les types d'ateliers possibles concernant la médiation animale ?

6. Avez-vous suivi une formation de médiation animale ?

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

7. Si oui, qu'est-ce que cela vous a apporté sur votre pratique professionnelle ? En avez-vous été satisfait ?

8. Si non, pourquoi ? Et souhaiteriez-vous en suivre une ?

9. **Pour le pôle handicap** - projet de mini-ferme : aimeriez-vous être impliqué dans ce projet ? Vous pouvez justifier la réponse.

10. **Pour le gérontopôle** : aimeriez-vous que des animaux tels que des poules, cochons d'inde etc. soit intégrés aux EHPAD ?

Une seule réponse possible.

- Oui, qu'importe le type d'animal
- Oui mais pas n'importe quel type d'animal
- Neutre
- Non

11. Si vous avez répondu oui mais pas n'importe quel type d'animal, pouvez-vous préciser le type d'animal ?

12. Que pensez-vous du nouvel amendement autorisant la présence des animaux de compagnie des résidents dans les structures médico-sociales : EHPAD ?

Novembre 2023 - Amendement n°203

Résumé Assemblée Nationale :

Afin de permettre à l'Ehpad de devenir un lieu de vie répondant aux attentes et aux besoins de chaque personne vieillissante, et favoriser le sentiment d'être « chez soi », le présent amendement propose de permettre à chaque résident d'accueillir son animal domestique.

Quitter son domicile pour emménager en établissement peut en effet s'avérer perturbant, surtout si le futur résident doit se séparer de son animal domestique. Au-delà de l'attachement à leur compagnon, ce dernier aide le résident à socialiser, à rester actif, mais aussi stimule sa mémoire et lutte contre le phénomène de « glissement ». Ces bienfaits sont manifestes et ont justifié récemment le développement de la zoothérapie ou médiation animale.

Proposition de loi - Société du Bien-Vieillir en France - 15 janvier 2024 - Article 11 Bis E

Objet

Cet amendement propose de transformer le droit opposable que cet article donne aux résidents d'Ehpad de voir accueillis leurs animaux domestiques en une obligation pour les Ehpad de définir les conditions dans lesquelles cela est possible.

Une seule réponse possible.

- Oui, c'est une bonne idée
- Neutre
- Non, je ne suis pas en accord avec cette démarche

13. Justification de votre réponse précédente si vous le souhaitez.

14. Préférez-vous avoir accès directement à la médiation animale sur place ou qu'elle se déroule à l'extérieur de la structure ?

Une seule réponse possible.

- Je préfère y avoir accès directement sur site
- Neutre
- Je préfère que la médiation ait lieu en extérieur

15. Justifier votre réponse précédente ici.

16. Pensez-vous que la présence animale et/ou la médiation animale puisse améliorer la qualité de vie au travail (QVT) des agents ?

Une seule réponse possible.

- Oui
- Neutre
- Non

17. Vous pouvez justifier votre réponse précédente.

18. Des sessions de médiation animale, devraient-elles être réservées aux agents ?

Une seule réponse possible.

- Oui
- Neutre
- Non

19. Que pensez-vous d'amener son animal au travail avec soi ?



Une seule réponse possible.

- C'est une bonne idée.
- Neutre
- Ce n'est pas une bonne idée.

20. Vous pouvez justifier votre réponse précédente.

21. **Suivi et évaluation des projets de médiation animale** : comment cela pourrait-il être réalisable ?

Une seule réponse possible.

- Mise en place de référents et d'évaluation semestrielle à partir de critères identifiés
- Mise en place de référents et d'évaluation annuelle à partir de critères identifiés
- Création d'un groupe de travail et réunion mensuelle
- Autre : _____

22. **Espace libre** si besoin / envie d'ajouter quelque chose à propos de la présence animale et de la médiation animale en milieu médico-sociale et gériatrique.



Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

Google Forms

Annexe 2 – Grille d’analyse du questionnaire diffusé aux professionnels– de tous corps de métier – du gérontopôle et du pôle handicap adulte

	Intérêt de la présence animale en ESMS	Participation aux activités de médiation animale	Introduction d’animaux dans un ESMS	Amélioration QVT des professionnels	Effets constatés pour les résidents
OUI	94.7%	31.6%	76.4%	62.2%	<ul style="list-style-type: none"> - Bien-être - Diminution des troubles du comportement - Favorisation du lien social - Sourire - Rire - Meilleure communication - Calme - Apaisement - Baisse de l’agressivité - Prise d’initiative - Stimulation physique - Bienfaits émotionnels et physiques - Diminution du stress et de l’anxiété
NEUTRE	5.3%	57.9% (non mais intéressé)	8.8%	24.3%	
NON		10.5%	14.7%	13.5%	

Annexe 3 – Grille d’analyse des entretiens menés dans le cadre du travail de recherche du mémoire + entretien synthétisé de l’AES accompagné de son chien

	Mise en place et plan d’action	Activités menées et projets	Formations réalisées ou à réaliser	Avenir, perspectives, ressentis... des animaux dans les ESMS
Fondation Sommer	<p>« Aider les gens à se poser les bonnes questions dans la structuration de leur projet, accompagner les gens à travers les dossiers, les échanges, mettre en lien et en réseau les différents acteurs, conseiller les établissements. »</p> <p>« Les cadres doivent être informés et intégrés aux projets. »</p>	<p>« 15 à 50 dossiers au début de la fondation il y a une vingtaine d’années et maintenant, une segmentation est faite tant il y a de dossiers et de secteurs différents à traiter. »</p> <p>« Publication de revue dans le médico-social. »</p>	<p>« Toujours pas de régulation au niveau des formations. De plus en plus d’organismes ont des labels QUALIOP – répond a minima à des critères sur l’effort en place. »</p> <p>« La question de l’information et de la formation est cruciale. »</p>	<p>« Un point de bascule actuellement pour le secteur. »</p> <p>« Dans le secteur des personnes âgées, la présence animale est actée. On chercherait plutôt les EHPAD qui n’ont pas d’animaux. »</p> <p>« Secteur handicap, totalement démocratisé, une explosion des pratiques. »</p> <p>« Comment mieux structurer le secteur ? »</p> <p>« Penser à la qualité et avoir un socle solide. »</p>
Assistante de direction – gérontopôle et handicap adulte	<p>« Toujours des demandes des enfants et des ados d’avoir des animaux sur un groupe plutôt que sur l’extérieur. (Dans une structure de protection de l’enfance) »</p> <p>« Volonté qu’il y ait toujours un projet et une volonté de responsabiliser. »</p> <p>« Groupe de travail avec un projet d’aménagement d’une mini-ferme. »</p>	<p>« Les animaux sur place ont plusieurs intérêts. »</p> <p>« Il a fallu traiter la maltraitance envers les animaux, un trait du projet à penser. »</p> <p>« En dehors des animaux sur site, il y avait des visites à des ânes par exemple. »</p>		<p>« La médiation animale, je l’avais toujours pensé avec un chien ou un cheval. Mais penser qu’on peut faire de la médiation animale avec une poule, ça me paraissait farfelue. Mais effectivement, on a la poule dans les bras et l’enfant agité qui va se poser à côté. On vient mettre du tiers et l’animal vient prendre son rôle neutre. C’est vraiment un outil bienfaiteur. C’est tellement évolutif. »</p> <p>« Pour les professionnels, une qualité de vie au travail améliorée grâce à la présence animale. »</p>

Cadres et AS – USLD	« Des référents sont à mettre en place. »	<p>« Une animatrice formée (médiatrice animale) vient et monte dans les étages. »</p> <p>Une séance une fois par mois qui dure une heure et une fois par an, les professionnels et les résidents se rendent chez la médiatrice qui a des chevaux, cochons, poules, tortues, cochons d'inde...</p> <p>Séance type : petit groupe de 3 à 4 personnes à la base, petites caresses avec les chiens et lapins, tentatives de faire des exercices (faire rouler une balle, caresser les oreilles avec deux doigts...).</p> <p>« Très positifs pour les résidents avec des problèmes de motricité. »</p> <p>« Une résidente avec le lapin est véritablement apaisée. »</p> <p>Projet d'introduire un lapin nain dans l'unité : plus simple que les chats, dans le bureau de la cadre peut-être.</p> <p>Projet de permettre aux professionnels de venir avec leurs chiens dans l'unité.</p>	<p>Deux professionnelles formées à la médiation animale.</p> <p>Formation de 3 jours en décembre et de 3 jours en mars.</p> <p>Beaucoup de paperasses, des petits rappels, un dossier avec les obligations.</p> <p>Pour l'instant, la formation n'a pas apporté grand-chose dans les pratiques mais va être bénéfique pour les patients.</p> <p>13 personnes ont participé à la formation de médiation animale cette année.</p>	« C'est bénéfique pour certains résidents, ça les change de voir toujours les soignants, au niveau du comportement il y a un réel changement en voyant un animal, même pour l'équipe c'est bénéfique. Un moment de détente pour les agents, permet d'apaiser les situations complexes. »
AAH projets CHGR	« 4 sous-groupes de travail depuis 2023 :	Equithérapie	ACACED.	Question de l'assurance et de la responsabilité vis-à-vis de

	<ul style="list-style-type: none"> - <i>La place de l'animal dans les structures médico-sociales,</i> - <i>La place de l'animal au sein de l'hôpital,</i> - <i>Créer une commission d'accompagnement de création de projet de médiation animale,</i> - <i>Le développement de la médiation animale au CHGR »</i> 	<p>CHGR aimerait mettre en place un ou deux référents médiation animale : pour trier les prestataires, le bien-être animal...</p> <p>Créer une procédure vis-à-vis de l'accueil de l'animal du résident en EHPAD après le passage de la Loi Bien Vieillir en 2024.</p> <p>Présence d'une soignante qui vient avec ses chiens au profit des patients. Questionnement sur le financement de son projet : la personne prend actuellement elle-même les frais de nourriture, toilettage etc. de ses animaux mais souhaiterait, au vu du travail qu'elle réalise pour les patients, recevoir un budget dédié à cette activité.</p>		<p>l'animal : l'hôpital doit déclarer les chiens auprès de son assurance.</p>
--	--	---	--	---

Entretien synthétisé de l'AES accompagné de son chien :

- Quelle est votre fonction à la MAS ?
Je suis AES – Accompagnante Educatrice et Sociale – et je suis à la MAS depuis février 2021.
- Que signifie pour vous la médiation animale ? Comment la définissez-vous ?
C'est vraiment porter un plus entre ce qu'on ne peut pas apporter nous en tant que soignant, on l'apporte via la relation avec le chien. Cela peut être aussi avec les émotions des résidents : sensations, moteurs (ex. marche promenade, problème moteurs caresse). Avoir l'émotion du résident, une façon différente d'accéder aux émotions du résident.
Avec la médiation animale, les activités : en maison retraite avec un tunnel, ici à la MAS brosse, gants, balle de tennis fluo pour résident mal voyant... Donc permet d'avoir des activités variées accessibles à tous.

Son chien est présent et s'amuse avec le mien dans le bureau

- Quelles activités réalisez-vous avec votre chien (Sparte) ?
*Des balles avec les résidents.
 Des marches en laisse.
 Des moments de câlins pour les personnes qui ne peuvent pas plus.
 Ici, c'est compliqué vu le profil des résidents.
 Mais y a tunnel.
 Les brosses etc.
 En été, jeu avec de l'eau et le chien (jet d'eau).
 Présence simple du chien auprès du résident, dans le lit, cela apporte le sourire aux résidents.
 Ex. un résident avec son petit véhicule électrique qui vient exprès voir le chien et l'emmène sur ses genoux.
 Nourrir le chien avec des friandises.*
- A-t-il suivi une formation spécifique ? Une évaluation comportementale ?
*Arrivée sur la MAS au moins de juin l'an dernier. Sparte a 6 ans, croisé beauceron et pinscher. Il vient d'une association : l'association 1001 et pattes. Il a donc eu une évaluation comportementale et sa propriétaire l'a emmené à l'éducation. Il est donc passé voir un comportementaliste.
 C'est un chien qui n'aboie pas, donc cela évite de faire peur aux résidents.
 Parallèle avec Igloo, le chien de handichien qui est parti à la retraite.*
- Disposez-vous d'une formation dédiée à la médiation animale ?
*Non, pas de formation dédiée mais a demandé s'il était possible à sa cadre d'avoir un budget pour être formé.
 Concernant Sparte, la MAS prévoit un budget pour tout ce qui est jouet, activité, croquettes...
 N'était pas présente lors de la précédente session, mais que je suis intéressée par la prochaine session.*
- Êtes-vous investis dans d'autres projets ?
*La mini-ferme je suis intéressée.
 L'équithérapie à remettre en place.*
- Comment évaluez-vous l'implication de vos collègues ? Trouvent-ils cela pertinent ?
*Il y a deux types : oui et non.
 Certains adorent et trouvent qu'il fait du très bon boulot.
 D'autres n'aiment pas les chiens mais certains ont évolué avec la présence du chien.
 La plupart cela reste positif même si les soignants ne font pas forcément d'activités avec eux.
 Je n'oblige pas mes collègues à en faire et je ne leur impose pas la présence du chien collé à eux.
 Un projet écrit individuel et un projet d'équipe.*

- Observer vous des bénéfiques (ou pas) chez les résidents ? Sont-ils demandeurs ?
Les personnes qui parlent et qui peuvent marcher sont hyper demandeurs. Même les autres, sans parole, une résidente qui pleure puis qui voit le chien, se met à sourire. Un projet clairement à continuer.
J'en retire vraiment que du positif.

Une fiche d'observation :

- *Passer des pleurs au sourire*
 - *Résident en crise s'est calmé en présence du chien*
 - *Sortie d'un résident qui reste dans sa chambre en allant promener le chien*
 - *Peur de l'animal*
 - *Prise de confiance ce matin*
- ➔ *Permet de montrer que c'est tangible.*

Annexe 3 – Fiche d'identité de Idefix

FICHE D'IDENTITÉ



IDeFIX



Race : Yorkshire terrier
Âge : 11 ans
Caractère : Sociable humains et animaux.
Modalités d'accueil :

- Accord hiérarchique par la directrice du gérontopôle et des structures médico-sociales
- Tenu en laisse lors de sa première visite, puis déplacement libre dans les services centraux. Remise de la laisse dans les maisons.
- Si la présence du chien dérangeait un résident, Idefix était pris dans les bras ou attendait en extérieur.

LOCALISATION : MAS DU CHGR

Prise de notes diverses des réactions des personnes à la présence de Idefix :

- « Je peux caresser le petit chien ? C'est une fille ? Il s'appelle comment ? » - une résidente à la MAS
- « Bonjour Idefix ! Ca va ? Ca va ? Viens me voir ! » - une professionnelle à la MAS
- « Votre petit chien n'est pas là aujourd'hui ? Il apporte de la vie en venant ! » - un professionnel à la MAS
- « Où est Idefix ? Ah il est là ! Bonjour toi ! » - un professionnel de la MAS
- « Il est bien dressé, il aboie seulement quand ça sonne à l'entrée. » - un professionnel de la MAS
- Des résidents viennent, sans forcément communiquer verbalement, et s'approchent de Idefix. Celui-ci les sent et sait s'il peut rester près d'eux pour les laisser les caresser ou si le résident n'est pas intéressé / ou ne veut pas de la présence du chien.
- Idefix est une source de conversation pour les professionnels. Etant un chien très sociable, quand il arrive dans les services centraux de la MAS, il entre en courant dans le long couloir voir les différentes personnes présentes, il les « salue » avant de revenir s'installer sur une chaise dans le bureau de la directrice où il reste couché, à somnoler jusqu'à ce qu'une stimulation se présente (professionnel qui l'aperçoit et l'appelle, un résident qui entre dans la salle d'attente et que Idefix va aller sentir doucement, le chien de médiation qui vient avec sa maîtresse (AES) aux services centraux...).

Annexe 4 - Extraits du projet de la mini-ferme

 CHGR - MAS
du Placis Vert

Juin-Juillet 2024

Dossier pour la mini-ferme de la MAS

BUDGET PRÉVISIONNEL



Sommaire

Groupe de pilotage - page 1
Introduction du projet - page 2
Constats et problématique - page 3
Public ciblé et intérêts - page 4
Objectifs et effets attendus - page 5
Calendrier proposé - page 6
Prototype de programme et évaluation - page 7
Moyens, financement et communication - page 8
Obligations légales - page 9
Gestion du budget - page 10
Budget prévisionnel - page 11
Frais divers - page 12
Perspectives - page 13
Annexe 1 : visuels - page 14



INTRODUCTION DU PROJET

Ce projet porte sur la création d'une mini-ferme sur le site de la MAS du Placis Vert pour permettre aux résidents, à leurs familles ainsi qu'aux professionnels de bénéficier du contact avec les animaux et d'une médiation assistée. L'objectif est de développer cette médiation comme un axe stratégique du projet d'établissement.

Actuellement, il existe une expérience réussie de médiation animale canine sur les deux sites de la MAS. Fort de ce constat positif et de la demande croissante des résidents (activité en ferme pédagogique à l'extérieur de l'établissement), l'intégration d'un tel projet directement sur le site semble cohérente, d'autant que de nombreux résidents supportent très mal les trajets en véhicule.

Ce projet a été approuvé par la direction de la MAS et deux réunions préalables ont vu le jour avec différents acteurs susceptibles d'accompagner la réussite et la pérennisation de ce projet avec les équipes, les résidents et leurs familles.



Constats et problématique

Dans le cadre de l'ouverture de la MAS vers des structures extérieures, il est proposé des activités partagées : balnéothérapie, snoezelen, sarbacane. Ce nouveau projet qu'est la mini-ferme permettra d'accueillir des groupes à travers la découverte d'un environnement naturel, créé, partagé avec les usagers, basé sur le développement d'espaces naturels comprenant l'accueil et la gestion des animaux.

Aussi les résidents sont sensibles au contact des chiens lors du passage de [REDACTED] [REDACTED] cependant leur présence est rare sur les maisons : 1 fois par mois sur la MAS.

Historique :

- 2019 - Proposition d'un projet mini-ferme par [REDACTED]
- 2020 - Reprise du projet par [REDACTED]
- 2022 - Reprise du projet par [REDACTED]
- Mars 2023 - Relance du projet par [REDACTED]
- Octobre/Novembre 2023 - Réunions avec [REDACTED]
[REDACTED]
- Décembre 2023 - Formation UMANIMA
- Février 2024 - Réunion des membres de l'équipe de pilotage + audit du projet
- 20 mars 2024 - Réflexion sur les possibles financements
- 15 mai 2024 - Réunion du COPIL
- 8 juillet 2024 - Finalisation du dossier

PROBLÉMATIQUE :

Lors de visites sur des fermes pédagogiques, il a pu être constaté des effets bénéfiques de l'animal sur le résident. Or des difficultés d'accès pour tous les résidents sont notables. De nombreux résidents ne peuvent bénéficier de la ferme pédagogique à l'extérieur de la MAS. Rendre acteurs les résidents en leur apportant les espaces naturels et adaptés, dédiés à la mise en place et à la gestion d'une présence animale, apparaît nécessaire et pose question de sa réalisation sur site.

3



Public cible et intérêts

PUBLIC CIBLE :

En priorité les résidents ne pouvant pas se déplacer en dehors de la MAS --> les résidents du pôle handicap adultes : MAS du Placis vert, Accueil de jour Ty dolmen, MAS Ty heol.

Des liens pourront se créer dans l'avenir avec les résidents du gérontopôle également.

INTÉRÊTS DU PROJET :

- Réappropriation des résidents de leur environnement de vie, en créant et en gérant les espaces avec une présence animale permanente.
- La médiation animale permet de donner du sens à la déambulation et/ou à la mise en mouvement.
- La présence de l'animal est un support à l'entrée en relation, les échanges, le partage.
- Responsabilisation : faire avec et pour.
- Pouvoir d'agir : se mettre en mouvement, mettre du sens à l'engagement, considération, avoir un animal de référence.

Plus individuel :

- Soi émotionnel - se sentir aimé sans condition par l'animal ni jugement.
- Soi social - sentiment d'appartenance (faire partie d'un collectif, auprès d'un tiers (l'animal) qui permet une proximité.
- Changement du statut d'accompagné à accompagnant (les animaux), notion de partage entre différents participants, interactions.
- Soi occupationnel / Travail : sécurité, sûreté, notion d'engagement, organisation, planification, structuration, développement des compétences.
- Soi physique - confiance en soi, en ses capacités physiques.
- Soi futur - respect, projection. J'ai ma place aujourd'hui et demain.



OBJECTIFS ET EFFETS ATTENDUS

OBJECTIFS

- Collaboration des résidents du placis vert et de ty heol et/ou des familles, partenariats extérieurs, CHGR, dans la réalisation du projet.
- Choix des animaux spécifiques allant dans le sens des résidents - adaptés au public accueilli (des animaux juste à “regarder”, des animaux sensibilisés pour les câlins et la manipulation etc.)
- Permettre l'accordage, estime de soi, s'associer avec un sens commun, prendre soin de tel ou tel animal identifié, référent d'un animal, responsabiliser le résident.
- Prendre en compte leurs capacités à faire (motricité) et à comprendre, à élaborer (cognitif) et capacité à s'autoriser à faire (psychoaffectif):
 - Prendre soin des animaux
 - Entrer en relation avec l'animal
 - Observation, présence de l'animal
 - Nourrir
 - Entretien des enclos
 - Suivi de soin

Effets attendus :

- Bien-être des résidents, animaux, professionnels.
- Interactions entre les résidents, entre les résidents et les professionnels, entre les professionnels : sens commun.
- Cohésion du collectif projet.
- Mieux-être.
- Echanges : levier à échanger entre les personnes.
- Plaisir partagé et fédérateur dans le faire ensemble.
- Cohabitation active
- Bienveillance, apaisement
- Projection du résident, sécurité d'appartenance
- Confiance et estime de soi des résidents, réassurance
- Impliquer les résidents dans leur environnement

Annexe 6 - Charte des bonnes pratiques des Activités associant l'animal (AAA) ou Médiation animale (MA) – 2010

Art 1 : les programmes d'AAA permettent la rencontre de personnes bénéficiaires et d'animaux sélectionnés en fonction de la nature de la prestation attendue. Ils sont menés par un ou des intervenants qualifiés, dans un objectif précis et dans cadre défini.

Art 2 : les programmes d'AAA peuvent être d'animation (AAA-A), éducatives (AAA-E), sociales (AAA-S), thérapeutiques (AAA-T) ou de recherche (AAA-R) selon la qualification de l'intervenant, de la nature du projet et du contexte de l'intervention.

Art 3 : l'objectif des programmes d'AAA vise le mieux-être de la ou des personnes bénéficiaires, dans le respect de leur identité et de leur sécurité. Ces programmes participent à l'accompagnement et/ ou la prise en charge des bénéficiaires de façon intégrée aux – éventuelles – actions en cours dans ce domaine. Le respect du principe du choix éclairé permet à la personne bénéficiaire (ou de ses représentants) d'accepter ou de refuser à tout moment les actions proposées.

Art 4 : L'intervenant inscrit son parcours dans un contexte éthique et historique de la pratique des AAA. Il se forme selon des référentiels spécifiques, confronte ses expériences, partage ses connaissances et transmet son savoir.

Art 5 : la qualification de l'intervenant est définie : – par son cursus personnel et professionnel dans le champ d'intervention annoncé ; animation, programme éducatif, social, thérapeutique, ou de recherche appliquée. – par la reconnaissance officielle de sa capacité à conduire un programme d'AAA par ses pairs expérimentés.

Art 6 : Selon les points énoncés dans les articles précédents de la présente charte, la qualification de l'intervenant peut être : – intervenant animateur en AAA – intervenant en médiation animale – thérapeute avec l'animal.

Art 7 : D'une façon plus générale, il se réfère aux principes édictés par les législations nationale, européennes et internationales sur le respect des droits fondamentaux des personnes. L'intervenant se conforme aux règles déontologiques, usages en cours et bonnes pratiques de sa discipline. En l'absence de règles déontologiques spécifiques à sa pratique, il se soumet au devoir de réserve et ne dépasse pas les champs de ses compétences.

Art 8 : L'intervenant est garant du choix, de la formation et de l'éducation éventuelle, du suivi sanitaire, de la bientraitance dans le temps du ou des animaux impliqués dans les programmes d'AAA. Il respecte les conditions d'hygiène spécifiques au lieu de sa pratique et se conforme aux principes des chartes de l'IAHAIO de Genève, Prague et Rio.

Art 9 : Dans l'intérêt du bénéficiaire, l'intervenant est garant de l'adéquation entre le type d'animal (et la personnalité de l'animal) impliqué dans le programme d'AAA, la formulation du bénéfice attendu pour la personne, la nature des actions proposées et les modalités pratiques de leur mise en place, le rythme et la progression des interventions, l'évaluation de l'action et l'intégration éventuelles de ces données dans une dimension globale systémique (bio-psychosociale).

Art 10 : L'intervenant est averti et respecte (et/ou travaille en lien avec des équipes ou structures respectant) les aspects sanitaires, réglementaires, juridiques et assuranciers spécifiques de sa pratique.

Art 11 : L'intervenant avec ses partenaires potentiels (organismes, institutions, associations, etc.) s'engagent au respect et à l'application des articles de cette charte et à porter sa connaissance auprès des personnes bénéficiaires, de leurs proches et du public.

Art 12 : Les articles de la présente charte sont les invariants des différentes pratiques d'AAA. Ils doivent être complétés par des documents exhaustifs et contractuels engageant les différentes parties et adaptés aux contextes des programmes d'AAA en précisant les points suivants : – compétence et qualification de l'intervenant, – profil de la personne ou du public bénéficiaire, – type d'animal impliqué, – objectif visé, – contexte, cadre et modalités de mise en place de la pratique et tout aspect spécifique ou documents de référence vis-à-vis de l'action proposée.

Didier Vernay est neurologue attaché au CHU de Clermont-Ferrand et a exercé avec son chien Gadget. Il anime le Diplôme universitaire Relation d'aide par la médiation animale à l'université de Clermont-Ferrand).

RUPERT

Jeanne

Novembre 2022

Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social

Promotion 2023-2024

Présence animale et médiation animale dans un établissement médico-social

PARTENARIAT UNIVERSITAIRE : Rennes 1

Résumé :

La présence animale et la médiation animale tend à se développer de plus en plus dans les établissements médico-sociaux, autant dans le secteur des personnes âgées que des personnes en situation de handicap. La présence animale est acceptée par les établissements médico-sociaux depuis de nombreuses années et la médiation animale est reconnue comme une thérapie non médicamenteuse depuis 2011 par la HAS. Il est dès lors intéressant de se pencher sur le sujet pour analyser ses tenants et aboutissants.

Non seulement la présence animale et la médiation animale sont positives pour les résidents, mais elles le sont également en ce qui concerne la qualité de vie au travail des professionnels et leur management par le directeur de la structure.

Le lieu de stage qui sert de terrain d'observation à ce mémoire est intéressant par l'hétérogénéité des activités proposées en rapport avec les animaux en plus de l'intérêt que démontrent les professionnels à développer les projets concernant les animaux.

En l'espèce, ce mémoire étudie les enjeux qui sont soulevés par de tels projets et s'ils peuvent être des parties intégrantes des établissements, au regard des professionnels qui y exercent et des bénéfices que peuvent en retirer les résidents.

Mots clés :

Présence animale – Médiation animale – projet – qualité de vie des résidents – qualité de vie au travail – démarche en équipes – EHPAD – MAS – Hôpital

L'École des Hautes Etudes en Santé Publique n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les mémoires : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.