

La laïcité dans les services publics hospitaliers et EHPAD

ORGANISATION Présentiel
MOYENS Salle équipée et pouvant accueillir le nombre de participants Remise à chaque participant d'une documentation de soutien pédagogique
DUREE 1 jour(s)
PUBLIC Equipe pluridisciplinaire en établissement public ou EHPAD
PRE-REQUIS Aucun Une attestation de formation sera envoyée.
FORMATEUR

CONTEXTE

Les établissements sanitaires et EHPAD accueillent des usagers aux convictions diverses, pouvant générer des situations sensibles liées aux soins, à l'alimentation ou à la fin de vie.

Dans le respect du principe de laïcité issu de la Loi du 9 décembre 1905 et de l'obligation de neutralité prévue notamment par la Loi du 13 juillet 1983, les professionnels doivent concilier liberté de conscience, égalité de traitement et continuité du service public.

Cette formation vise à sécuriser les pratiques et à accompagner les équipes dans la gestion des situations sensibles.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

OBJECTIFS GENERAUX :

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre le cadre juridique de la laïcité dans les établissements publics
- Distinguer neutralité des agents et liberté religieuse des usagers
- Identifier les situations sensibles (repas, soins, chambre, fin de vie...)
- Adopter une posture professionnelle sécurisée
- Pour les référents : savoir accompagner les équipes et traiter un signalement

DESCRIPTION / CONTENU

INTRODUCTION

- Présentation du formateur, du programme et des objectifs
- Positionnement des stagiaires : questions, attentes, difficultés
- Evaluation préformation

CONTENU

LES FONDAMENTAUX DE LA LAICITE

Définition

La laïcité repose sur 3 piliers :

- Liberté de conscience
- Neutralité de l'État et des agents publics
- Égalité de traitement

Textes de référence

- Loi du 9 décembre 1905
- Loi du 13 juillet 1983 (devoir de neutralité)
- Code de la santé publique
- Charte de la laïcité dans les services publics

"Qui a le droit ?"

LAICITE AU QUOTIDIEN SANITAIRE / EHPAD

Les soins

Points sensibles :

- Refus de soin pour motif religieux
- Refus d'être soigné par un homme / une femme
- Prières pendant les soins
- Aménagements d'horaires

Jusqu'où peut-on s'adapter ?

Quand peut-on refuser ?



L'alimentation

Questions fréquentes :

- Menus sans porc ?
- Repas halal / casher ?
- Jeûn religieux ?

Clé juridique :

Pas d'obligation de proposer des menus confessionnels

Obligation de respecter la liberté individuelle dans la mesure du possible

Cas pratique :

Un résident exige un menu strictement religieux sous menace de plainte.

La chambre = espace privé ?

En EHPAD :

- La chambre est un espace privatif
- Les signes religieux y sont autorisés
- Les rites sont autorisés sauf trouble à l'ordre

Exemple :

Installation d'un autel personnel → autorisé

Bougies allumées → sécurité incendie prioritaire

Fin de vie & rites religieux

Présence d'un ministre du culte : autorisée

Toilette mortuaire rituelle : dans le respect des règles d'hygiène

Temps de recueillement : à organiser sans perturber le service

LE POSITIONNEMENT DES AGENTS

Neutralité stricte

Un agent ne peut pas :

- Porter un signe religieux ostensible
- Manifester ses convictions
- Influencer un résident

Cas concrets :

- Collier discret ?
- Publication Facebook ?
- Discussion personnelle avec un résident ?

Prosélytisme des résidents

Exemple :

Un résident fait pression sur d'autres.

Liberté d'expression

Pas de pression ni trouble

GESTION DES TENSIONS ET RÔLE DU RÉFÉRENT LAÏCITÉ

Méthode de gestion d'une situation sensible

- Écouter sans juger
- Rappeler le cadre légal
- Proposer une solution compatible
- Tracer l'incident

Rôle spécifique du référent laïcité

- Conseil aux équipes
- Analyse juridique
- Médiation
- Formation interne
- Rédaction de notes

Qui est concerné ?

- Agent ou usager ?
- Y a-t-il trouble au fonctionnement ?
- Y a-t-il atteinte à la neutralité ?
- Quelle solution proportionnée ?

QUELQUES CAS PRATIQUES

Exemples

- *Famille qui exige un soignant de même religion*
- *Agent qui refuse de serrer la main d'une collègue*
- *Résident qui installe un haut-parleur pour la prière*
- *Refus de toilette pour motif religieux*
- *Fête religieuse dans l'établissement*

Chaque groupe :

- Analyse
- Décision
- Argumentation juridique
- Restitution collective

BILAN DE LA FORMATION

- Tour de table : retour des stagiaires au regard des objectifs présentés
- Evaluation post-formation

METHODE PEDAGOGIQUE

- Apports théoriques, méthodologiques et réglementaires
- Analyse réflexive de pratiques, retours d'expériences
- Etudes de cas

MODALITES D'EVALUATION

L'évaluation de la formation au regard des objectifs visés se fera à plusieurs niveaux :

En début de formation :

- Positionnement initial durant le tour de table et l'évaluation réalisée pré-formation

En fin de formation :

- Évaluation de la satisfaction et des réactions des apprenants : au travers des tours de table et des questionnaires de satisfaction
- Évaluation des acquis : au travers de l'évaluation réalisée post-formation et des mises en situation

Après la formation :

- Suivi à froid (questionnaire dans l'extranet, 3 mois après la formation) pour mesurer le transfert des acquis en situation professionnelle et l'impact sur les pratiques.