

Feuille de l'animateur

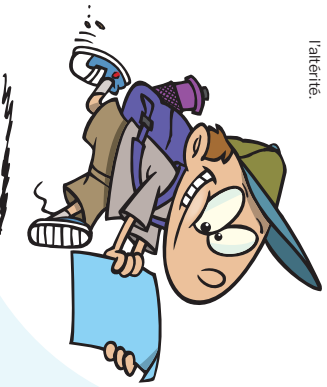
Il est essentiel qu'une réunion centrée sur la souffrance éthique des soignants soit guidée par un animateur ou une animatrice (c'est-à-dire quelqu'un qui mette une âme).
Voici quelques conseils à son intention.

• Avant la réunion

- Prévoir le matériel nécessaire : un outil « Apaiser la souffrance éthique ». Par participant ainsi que de quoi écrire ; si possible un tableau ou flipchart.
- S'approprier la démarche pour en faire la thème de la rencontre et soutenir la réflexion des participants. Celle-ci ne doit pas être soumise aux différentes étapes, mais dynamisée par elles.

• Pendant la réunion

- **Étape 1 : les situations et les émotions**
 - Proposer aux participants de mettre par écrit quelques mots sur les situations auxquelles ils pensent, qui deviennent ainsi autant de « vignettes cliniques ». Ce travail d'écriture est déjà soulageant en soi.
 - Vallier à ce que chaque participant puisse exposer la ou les situations auxquelles il souhaite réfléchir en groupe et soit écouté dans le partage de ses émotions.
 - Ouvrir d'emblée la porte à une éventuelle seconde réunion si les situations sont nombreuses.
- **Étape 2 : les valeurs**
 - Choisir avec le groupe la première situation qui va être analysée.
 - Proposer à la réflexion les trois sous-questions qui permettent de comprendre en quoi les soignants qui ont vécu la situation ont été mis en difficulté.
 - Vallier à ce que chaque participant ait l'occasion d'exprimer son vécu, à la fois en termes d'émotions et de valeurs non respectées.
 - Insister sur la nécessité d'une écoute attentive, qui permette d'accueillir la différence, la subjectivité, l'altérité.



• Étape 3 : les pistes d'actions

- Favoriser la créativité des participants en leur proposant de laisser libre cours à toutes les idées qui émergent, même si elles semblent a priori impossibles à réaliser.
 - Naviguer les moyens nécessaires que dans un second temps, afin que la recherche d'alternatives soit dynamique et audacieuse, quelle permette de revenir à un idéal de soin.
 - Ne pas hésiter à donner des exemples si nécessaire
 - Une infirmière a été empêchée de soulager un patient parce qu'il n'y avait pas de médecin pour prescrire le traitement.
 - Le cadre légal qui en temps normal apporte une sécurité juridique, a ici empêché de soigner un résident.
 - Dans l'idéal, comment assurer à la fois la sécurité et la possibilité de soigner ? Peut-être via le médecin coordonnateur ou...
- ## • Étape 4 : la synthèse
- Demander à chacun de s'exprimer en « je » :
 - Quel est-ce que j'ai appris ou compris d'une démarche éthique ?
 - Est-ce que cette analyse fait évoluer ma souffrance ? dans quel sens ?
 - Quel est-ce que je souhaite pour la suite ?
 - Décider en groupe de la manière dont les conclusions seront relayées à la direction et, éventuellement, à d'autres instances.
 - Questionner les soignants présents quant à l'intérêt de poursuivre de telles réunions.

• Après la réunion

- Rassembler par écrit les vignettes cliniques qui ont été travaillées, afin qu'on puisse mieux documenter la souffrance éthique vécue dans cette pandémie et qu'on puisse davantage la prendre en compte et la prévenir au quotidien.
- Les faire parvenir à l'adresse : secretariat@ressort-hers.be

Apaiser la souffrance éthique

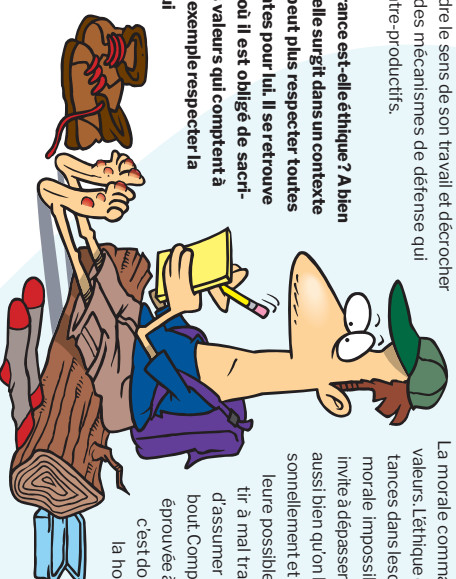
Cet outil a pour objectif d'apaiser la souffrance éthique qui émerge lorsque les soignants doivent réaliser des actes les obligeant à transgresser voire à renier leurs propres valeurs.

De quelle manière ? En offrant un support qui aide à structurer la réflexion et qui permet d'identifier les conflits de valeurs, de les nommer, et de mieux comprendre comment ils sont vécus, pour ensuite pouvoir les travailler collectivement de façon plus éclairée. De cette manière, il entend contribuer à ce que les choix – et donc les valeurs qui les sous-tendent – puissent être posés plus en conscience et donc plus sereinement. Par ailleurs, en donnant une meilleure visibilité aux valeurs en tension dans une situation, il permet aux soignants de prendre une décision en tenant compte des valeurs qu'ils souhaitent privilégier, tout en portant le moins possible atteinte aux autres valeurs considérées comme importantes.

LA SOUFFRANCE éthique

Dans le cadre des soins de santé, il arrive que l'on soit mis en difficulté. Les circonstances sont multiples : on est dépassé par les événements, les moyens ne suivent pas, un collègue ou un patient a une réaction inattendue, etc. On ne sait plus quoi faire pour bien faire. Ces situations sont source de souffrances : certains ressentiront du stress, d'autres de la colère, ou de l'épuisement. Si la situation perdure, on peut perdre le sens de son travail et décrocher ou mettre en place des mécanismes de défense qui peuvent s'avérer contre-productifs.

Pourquoi cette souffrance est-elle éthique ? A bien y regarder, parce qu'elle surgit dans un contexte où le travailleur ne peut plus respecter toutes les valeurs importantes pour lui. Il se retrouve dans une situation où il est obligé de sacrifier une ou plusieurs valeurs qui comptent à ses yeux. Faut-il par exemple respecter la liberté du patient qui veut retourner chez lui ou bien assurer sa sécurité et sa santé ?



Idéalement, dans une relation de soin, chacun aimerait que toutes ces valeurs soient naturellement respectées : le soignant peut alors assurer des soins sécurisés à un patient qui y consent librement. Mais lorsque la situation est telle que respecter l'une, c'est sacrifier l'autre, on est le plus souvent désarçonné.

La morale commande de respecter toutes les valeurs. L'éthique commence lorsque les circonstances dans lesquelles on se trouve rendent la morale impossible. L'éthique est une voie qui invite à dépasser la souffrance de ne pouvoir agir aussi bien qu'on le souhaite, pour assumer personnellement et collectivement l'action la meilleure possible. Il ne s'agit pas là de consentir à mal travailler, mais tout au contraire d'assumer ses responsabilités, jusqu'au bout. Comprendre et nommer la souffrance éprouvée à travers le prisme de l'éthique, c'est donc sortir de la culpabilité ou de la honte, et retrouver le sens d'un métier exigeant par nature. C'est également favoriser la distance réflexive qu'il implique.

4 SYNTHÈSE POUR LA DIRECTION

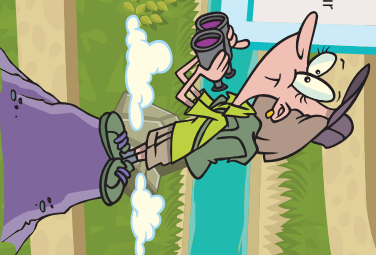
- Quelles sont les conclusions que vous tirez de cette analyse, pour vous-mêmes et pour l'équipe ?
- Quelles propositions de fonctionnement voulez-vous soumettre à la direction pour l'avenir ?
- A quelles autres personnes ou instances aimeriez-vous relayer ces conclusions ?



3 PISTES D'ACTION

Dans une telle situation, que pouvons-nous faire d'autre ou différemment ?

- Y a-t-il des solutions qui permettent de respecter les différents types de valeurs qui ont été en conflit ?
- Quels sont les moyens nécessaires pour mettre en place ces solutions ?
- Si de telles solutions ne sont pas possibles, que vous vous trouvez dans une impasse, quelle hiérarchie peut-on établir entre les valeurs qui s'opposent ?
- Quels sont les moyens nécessaires pour mettre cette hiérarchie en œuvre ?



1 DESCRIPTION DE SITUATIONS DIFFICILES ET ACCUEIL DES ÉMOTIONS

- Avez-vous été confronté(e) à des situations qui vous ont semblé insupportables quand vous les avez vécues ? ou quand un(e) collègue vous les a racontées ?
- Y a-t-il des situations, qui vous ont semblé normales au moment même, mais qui, avec le recul, ne le sont plus si vous y pensez à nouveau ?
- Comment avez-vous vécu ces situations, quelles ont été (ou sont encore) vos émotions ?



2 IDENTIFICATION DES VALEURS EN CONFLIT

- En quoi est-ce que cette situation vous a mis personnellement en difficulté ?
- Qu'est-ce que vous n'avez pas pu mettre en œuvre, qui est essentiel à vos yeux ?
- Qu'est-ce qui vous a empêché(e) de faire votre métier comme vous le souhaitez ?
- Comment pourrait-on nommer les valeurs que vous n'avez pas pu respecter parce que d'autres vous ont été imposées ?

