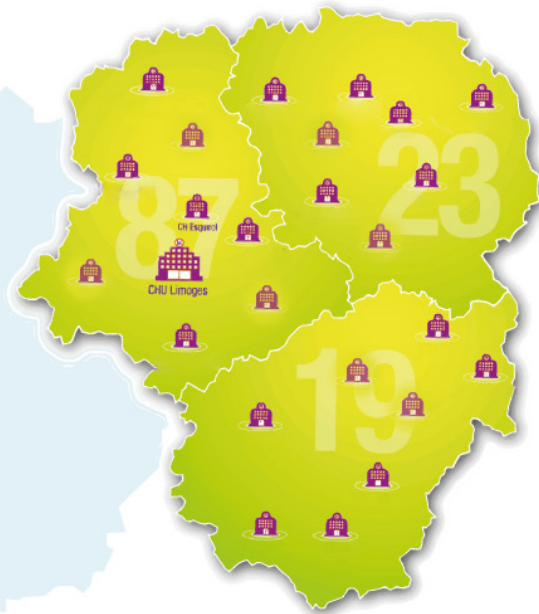
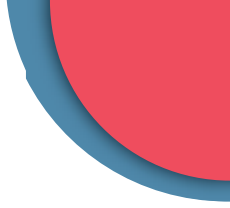


CRÉER ET ACCOMPAGNER

UNE STRUCTURE DE RÉFLEXION ÉTHIQUE





SOMMAIRE

L'éthique plus qu'un concept	4
Pourquoi engager une réflexion éthique ?	5
Une démarche qui se construit progressivement	6
Déterminer les objectifs opérationnels pour sa structure ou son territoire	7
Définir les axes éthiques prioritaires	8
Une démarche qui se construit mais ne se décrète pas.	9
Créer un dispositif et une instance « sur-mesure »	10
Mise en place de l'instance	11
Composition	12
Principes de fonctionnement	13
Désigner un animateur	14
Pérennisation de la démarche de questionnement éthique	15
En lien avec ERENA	17

L'éthique plus qu'un concept

La réflexion éthique a pour but d'établir le sens : le sens de nos choix, mais surtout le sens partagé qui permet à tous les acteurs impliqués d'être traités comme des personnes et non comme des objets.

L'éthique est une réflexion argumentée en vue du bien agir dans le but de poser une action éthiquement acceptable.

La démarche délibérative permet de structurer notre réflexion. C'est pourquoi elle s'appuie sur la réflexivité du langage, au cœur du dialogue, avec les parties prenantes : approche collaborative.



Pourquoi engager une réflexion éthique ?

Au niveau institutionnel, la réflexion éthique permet de reconnaître, de confronter et d'articuler les différents niveaux de questionnement de chaque acteur dans des situations concrètes singulières.

Il en découle que formaliser un espace collectif de réflexion éthique répond à la nécessité de consolider ou de rétablir ce questionnement au quotidien, dès lors que les acteurs constatent qu'elle est affaiblie ou mise en danger par une technicisation excessive de la pratique.



Une démarche qui se construit progressivement

La réflexion éthique est :

- Collective, elle associe une pluralité de point de vue
- Déclenchée par des situations concrètes singulières où entrent en contradiction des valeurs ou des principes d'intervention d'égale légitimité.

Permet d'interroger les pratiques professionnelles et la culture institutionnelle

Est un outil d'aide à la décision, au positionnement personnel

Permet de renforcer les relations de confiance au sein de l'équipe et avec les partenaires

- Requiert du temps
- Concerne tous les acteurs
- Est collégiale
- Est un processus de va-et-vient du singulier au général
- Implique une ouverture et la recherche d'apports extérieurs

Déterminer les objectifs opérationnels pour sa structure ou son territoire

Quel questionnement a fait remonter le besoin ?

Objectifs éventuels :

- Aider les professionnels sur des situations en cours (avis/recommandations)
- Revenir sur des situations passées (textes de réflexions)
- Elaborer une méthodologie d'analyse, d'aide (charte/guide)
- Sensibiliser :
 - Analyser/évaluer le positionnement professionnel
 - Réfléchir sur des thématiques générales particulièrement sensibles



Identifier les questions éthiques

Faire remonter les questions par les acteurs directement concernés

Les lieux d'échanges institutionnels sont des espaces privilégiés au sein desquels le questionnement, peut mûrir ou s'exprimer.

Afin de faciliter le questionnement des personnes accompagnées et de leurs proches, il est indispensable de réfléchir à la façon de les aider à s'exprimer en tenant compte de leurs résistances et de leurs difficultés.

Il convient de respecter les missions de l'instance éthique :

- Exclure les problèmes qui ne relèvent pas de l'instance éthique
- Attribuer un temps dédié
- Formuler la question par écrit
- Contextualiser, argumenter



Une démarche qui se construit mais ne se décrète pas

Obstacles

- La protection de soi face à une remise en question
- Les plaintes sur les conditions de travail (structurels, personnels...)
- L'immobilisme (routine, habitudes, manque d'autonomie...)

Éléments facilitants

- La structure qui valorise la démarche (appui de la direction, lien avec la CME)
- Le décroisement, l'interdisciplinarité déjà en place
- La participation des usagers, la circulation de leur parole



Créer un dispositif et une instance «sur-mesure»

Questionnement préalable

- Identifier les porteurs du projet
- Qui pourra saisir la structure ?
- Sous quelle forme ?
- Taille opérationnelle
- Capacité organisationnelle de l'institution
- Ressources externes disponibles (éviter l'entre soi, regards pluriels, pas de jeu de pouvoir)
- Mutualisation des moyens (prendre en compte la réactivité)
- Elaborer un règlement et des statuts
- Identifier des membres de droit (Direction, CME...)

Mise en place de l'instance

- Garantir la pluralité des regards (diversité des parcours et d'expériences d'accompagnement, profils professionnels variés)
- Assurer un apport extérieur (permanent ou ponctuel)
- Faire cohabiter des professionnels et des usagers
- Créer une dynamique de groupe (temps de maturation)



Composition

- Le Directeur de l'établissement ou son représentant
- Le Président de la CME de l'établissement ou son représentant
- Personnel médical et/ou pharmaceutique de l'établissement
- Personnel paramédical de l'établissement
- Personnel administratif de l'établissement
- Personnel technique de l'établissement
- Personnel qualifié en matière de juridique
- Personnel qualifié en sciences humaines ou sociales ou expérimentés en action sociale
- Représentants des associations agréées de malades et d'usagers du système de santé/Aidants

Les membres sont soumis au secret et à la discrétion.

** Composition à adapter en fonction de votre structure ; Prévoir éventuellement des suppléants*

Principes de fonctionnement

- **Neutralité** (ce n'est pas un espace de plainte pour les usagers ou les professionnels, ni un lieu de sanction)
- **Confidentialité**
- **Indépendance** (veiller à garantir la liberté d'expression de chacun vis à vis de la représentation institutionnelle)
- **Bienveillance** (non-jugement)
- **Régularité**
- **Volontariat**
- **Engagement à titre personnel**



Désignation d'un animateur

Libérer la parole

- Effacer les liaisons hiérarchiques entre les participants (indépendance et confidentialité)
- Éviter d'investir l'espace de questionnement et ne pas prendre parti (neutralité)
- Modérer les échanges et soutenir l'expression de chacun (équilibre des échanges)
- Veiller aux risques d'instrumentalisation de l'instance
- Respecter les horaires



Pérennisation de la démarche de questionnement éthique

Information, formation et recherche

- Communiquer autour de l'instance éthique
- Mise à disposition des comptes-rendus anonymisés et datés
- Inscrire la réflexion éthique dans le plan de formation continue (mobiliser les compétences dans les actions de prise en charge et d'accompagnement)
- Collaborer avec les secteurs de la formation initiale et de la recherche



Ressources humaines et logistiques

- Prendre en compte la participation dans le temps de travail (prévoir le remplacement dans les fonctions habituelles)
- Assurer les moyens logistiques et financiers (ligne budgétaire identifiée).

Suivi de la démarche

- Evaluer la démarche dans le cadre de l'évaluation interne (fonctionnement de l'instance, bénéfices)
- Mettre en place des éléments de suivi et de traçabilité des saisines



En lien avec ERENA

Participer à un réseaux de référents éthiques sur le territoire*

Prendre part à la création et à la vie de la structure

- Mise à disposition d'outils pratiques (grille de réflexion, guides, fiches réflexes...)
- Peut être saisie par la structure pour une aide à la réflexion (situation en cours, passée, problématique choisie)
- Soutien dans la rédaction d'avis et recommandations
- Participation ponctuelle à des comités d'éthique
- Mise en place de formations sur des problématiques éthiques

**Le bulletin d'adhésion est disponible sur le site internet ERENA Limoges*



La méthodologie d'une démarche de questionnement éthique dans le champ du sanitaire et du médico-social n'a pas pour objectif de conduire nécessairement au consensus sur le contenu des décisions.

Son objectif vise d'abord à la gestion des conflits d'ordre éthique.

Dans les structures qui rassemblent toutes sortes de professionnels, avec des valeurs diverses et des objectifs parfois différents, il importe d'apprendre à vivre les conflits d'ordre éthique et de trouver les moyens de les gérer en respectant autant que possible chaque acteur dans ses considérations.

Equipe ERENA Limoges

Dr Maryse Fiorenza-Gasq – Directrice
Muriel Debernard – Chargée de communication
Candice Brehmer – Chargée de mission

Communication / Médias

Téléphone : 05 55 05 55 55 – poste 52036
Email : muriel.debernard@chu-limoges.fr

Secrétariat ERENA

Téléphone 05 55 05 89 57
Email : arena.lim@chu-limoges.fr

Chargée de mission / Cellule de soutien éthique / Formation

Téléphone 05 19 76 17 42 – poste 61742
Email : candice.brehmer@chu-limoges.fr



FLASHEZ LE QR CODE pour adhérer
au réseau des référents éthiques de
l'ERENA Limoges



Tél. 05 55 05 89 57



erena.lim@chu-limoges.fr



<https://limoges.espace-ethique-na.fr>



CHU de Limoges
Hôpital Dupuytren 1 - Rez de chaussée
2 avenue Martin-Luther-King
87042 Limoges cedex



Espace de Réflexion Éthique
de Nouvelle-Aquitaine
SITE LIMOUSIN