

## PÉRENNISER LA BIENTRAITANCE PAR LE PROJET D'ÉQUIPE

La notion de bientraitance pose avec acuité la question du « prendre soin de l'humain » dans le souci sincère et permanent de le respecter, de ne pas négliger sa dignité et de tenter d'accueillir sa singularité en vue de lui apporter de l'aide, une aide qui sera perçue comme aidante, bienveillante et bienfaitrice. La réflexion d'équipe à partir des valeurs constitutives de la bientraitance permet de faire en sorte d'œuvrer ensemble, en équipe et avec le concours du management, en vue de déjouer les risques de banalisation de l'humain au sein des pratiques du quotidien.

### Déroulement de la formation

#### La bientraitance

Agir avec bienveillance en vue de bien traiter la personne nécessite, entre autres, de s'interroger sur les différentes formes et risques de maltraitance dans les soins et les activités diverses afin d'en identifier les moyens de la prévenir.

En effet, la forme la plus répandue de maltraitance n'est pas celle du passage à l'acte mais bien celle, plus discrète, plus insidieuse, d'un manque de considération pour l'humain, d'un manque d'intérêt pour la situation singulière de cet autre, d'une forme d'insensibilité à ce que celui-ci vit au moment où sa santé requiert l'intervention des professionnels du système de soins ou de l'action médico-socio-pédagogique. De ce fait, c'est l'oubli de la singularité de l'humain qui conduit à sa banalisation qui, elle-même, génère de la maltraitance ou en accroît le risque au sein même des pratiques professionnelles. C'est ainsi que la prévention de la maltraitance ne repose pas, en premier lieu, sur des déclarations d'intention ou des règles de bonnes pratiques, mais bien sur un travail plus profond, plus subtil, plus sensible de considération pour l'humain ainsi que sur l'identification des prolongements concrets et cohérents de cette considération au sein même des pratiques du quotidien. Un tel travail appelle chacun en tant qu'humain professionnel ayant choisi d'exercer un métier de la relation à l'humain malade ou dépendant ; il appelle, également, la dynamique d'ensemble d'une équipe pluridisciplinaire ainsi que les manières d'être, de faire et de dire de l'encadrement. Il conduit à réfléchir ensemble à ce que l'on a l'intention de mettre en œuvre pour témoigner l'intérêt que l'on porte à la personne soignée dans la multitude des actes, gestes et situations relationnelles qui composent le quotidien et, par là, il contribue à augmenter et à affiner le professionnalisme de chacun des membres d'une équipe. L'intérêt porté à la personne

#### RÉFÉRENCE GEFERS

S03

#### RÉFÉRENCE OGDPC

41961400001

#### PUBLIC

Équipe pluridisciplinaire,  
équipe médicale,  
cadres, directeurs

#### INTERVENANTS

Nicole Croyère,  
Michel Dupuis,  
Walter Hesbeen,  
Raymond Gueibe,  
Serge Philippon

#### DURÉE

2 à 4 jours

#### LIEU - DATES

#### INTRA

A convenir

#### TARIF

Sur demande



soignée ne peut néanmoins se déployer *en tant que tel* ; ce n'est pas car l'humain est malade qu'il requiert de l'intérêt et de la considération mais bien car il est humain, sujet singulier vivant comme il le peut ce qu'il a à vivre et menant, du mieux qu'il peut, une existence particulière et à nulle autre pareille. Il en résulte que l'intérêt porté à la personne malade ou dépendante n'est que le prolongement particulier de l'intérêt porté à l'humain en général, y compris donc à soi-même ainsi qu'à ses collègues de travail par exemple.

C'est ainsi que la bientraitance, pour ne pas rester une forme de déclaration abstraite, requiert des rapports humains – de soins, éducatifs, pédagogiques, professionnels ou managériaux - empreints de cette considération pour l'humain – *tout humain* - et de la bienveillance à l'endroit de chacun. La tâche peut paraître immense tant elle fait appel au désir de chacun d'entrer en relation bienveillante avec l'autre et donc à l'implication qui en résulte, ce que nous pouvons nommer une **posture**. Une telle posture, néanmoins, n'est ni immense ni inaccessible car elle ne procède pas *d'une question de tout ou de rien* ; une telle posture est une question de **travail, de cheminement**, celui qui conduit, petit à petit, au gré des circonstances et des prises de conscience, à *faire grandir en soi*, à *faire advenir*, un regard différent sur l'humain, chaque humain. Un tel travail sert ainsi de fondement à une pratique professionnelle résolument soucieuse de considérer l'autre et de tenter de prendre en compte sa singularité en vue de ne pas le banaliser et d'essayer de le bientraiter.

#### La formation se déroule en deux modules, l'un de deux jours et l'autre de un jour, (2+1), soit :

- un **premier module** de réflexion sur une éthique du soin porté à la personne au sein des pratiques professionnelles du quotidien ; l'accent est mis sur la notion même de personne, la fragilité de la vie humaine et la vulnérabilité plus grande des personnes malades ou dépendantes ;
- un **second module** centré sur la pratique du quotidien des professionnels et la mise en perspective concrète de l'apport du premier module au sein même de leurs pratiques.

#### Contenu par module :

##### Premier module :

- la question de la considération pour l'humain comme fondement des pratiques dans le domaine de la santé et de l'action médico-socio-pédagogique,
- la clarification et la réflexion quant à ce qu'est une personne humaine, sa fragilité, la souffrance et la vulnérabilité qui peut être la sienne en certaines situations,
- les valeurs dignité et respect et l'effort qu'elles requièrent dans la quotidienneté des pratiques professionnelles et dans toute relation d'humain à humain,
- les précisions quant à ce que signifie bien traiter l'humain malade ou dépendant, la bienveillance, la bienfaisance, qu'est-ce que la négligence, en quel cas est-il question de maltraitance ?
- le risque de banalisation de l'humain dans les pratiques du quotidien, le comprendre, l'identifier et tenter de l'écartier,
- la distinction entre les soins et le soin, entre « faire des soins » et « prendre soin »
- le professionnalisme et l'intelligence soignante ou « intelligence du singulier » qu'il requiert.



## Second module :

Ce second module est centré sur la pratique des professionnels en présence afin de réfléchir aux prolongements concrets de la formation, c'est-à-dire à la mise en perspective des fruits de la formation en vue d'une mise en œuvre au sein même des pratiques de chacun.

À partir de situations cliniques concrètes, ce second module permet de mener ensemble une relecture éthique pour :

- penser le sens du soin à la personne singulière,
- réfléchir à la complémentarité et à la cohérence des professionnels pour une compétence professionnelle de situation,
- penser la transmission d'informations au sein de l'équipe et la capacité de débattre ensemble des situations de soins, des interrogations qu'elles suscitent, de leurs particularités, de leurs difficultés.

Trois questions peuvent servir de base à la mise en œuvre des prolongements concrets de la formation :

1. que retenons-nous de ces deux modules et en quoi la formation peut-elle influencer voire modifier notre pratique ?
2. qu'est-ce qui dépend de nous et qu'est-ce qui n'en dépend pas pour faire évoluer notre pratique et mettre en partage avec nos collègues les fruits de la formation ?
3. que proposons-nous de mettre en œuvre concrètement au sein de nos pratiques respectives ?

## Méthode pédagogique

La méthode pédagogique conjugue des apports de connaissances à des aspects pratiques tirés, entre autres, de l'expérience de chacun et des interrogations exprimées.

Interactive, la pédagogie est basée sur les échanges entre le formateur et les personnes en formation et entre les membres du groupe eux-mêmes. Les expériences des uns sont ainsi réutilisées pour aider à la compréhension des autres membres.

Tout en respectant les objectifs de la formation, une grande souplesse préside au suivi des journées. Celle-ci est nécessaire pour être à l'écoute de chacun dans ses interrogations, ses craintes éventuelles ou ses difficultés. Des liens entre les concepts éclairants des expériences heureuses ou malheureuses permettent de mieux les appréhender et de comprendre ce qui a pu réussir ou mettre en difficulté. Des apports réglementaires et conceptuels seront apportés en lien avec les situations. L'échange et les reformulations permettront de s'assurer d'une compréhension commune.

*La posture des formateurs du GEFERS est ancrée dans l'accompagnement du cheminement de chaque participant afin d'assurer la compréhension et l'intégration des apports de la formation. Sur le plan éthique, cette action de formation se déroule dans le souci du respect de chacun et de la tolérance aux situations présentées. La confidentialité et la non substitution à l'autre sont posées comme des règles incontournables.*

## Évaluation

Un premier temps d'évaluation individuel des acquis de la formation est prévu à l'issue de la session de formation sur support écrit. La grille servant de support peut être remise au Service de la formation de l'établissement.

Un second temps d'évaluation en présence d'un responsable des services concernés et du responsable de la formation continue de l'établissement est recommandé.

Ces deux temps de formation pourraient être suivis par une procédure menée par l'établissement et dont nous pouvons convenir, si cela est souhaité, les modalités en commun. L'expérience menée dans d'autres établissements est celle de réunir deux groupes environ six mois après la formation et en présence de responsables de l'établissement afin d'échanger sur les effets de la formation, les bénéfices observés et les difficultés rencontrées.

