

ACCOMPAGNEMENT DES ÉQUIPES EN RÉANIMATION

Les services de réanimation sont un espace de crise où se projette avec violence tout l'irrationnel des familles dont l'exigence idéalisée est à la mesure de leur désarroi. La vérité de l'agir protège le soignant tant qu'il est sous l'implacable injonction de l'urgence mais l'effet de protection ne résiste pas longtemps. Juger, faire face, comprendre aussi et accompagner risquent de confronter les soignants, même très expérimentés, à de nombreuses interrogations. Renvoyés à leur propre questionnement sur la vie et la mort, les soignants, pour aider et accompagner les personnes qui composent l'entourage, auront besoin d'un appui, d'une aide et de protection. De la qualité de la communication établie dépendront l'adaptation et la collaboration future des proches au projet de soins.

Déroulement de la formation

Dans certains contextes, les modalités relationnelles habituelles ont besoin d'être réactualisées. L'écoute active à elle seule ne suffit pas. Face à la personne hospitalisée, l'équipe soignante est dans la recherche d'informations et la rencontre avec les proches du patient va permettre aux professionnels d'augmenter leurs connaissances et leur compréhension de la personne soignée. L'émergence de nouvelles problématiques familiales et sociales, l'augmentation des situations de précarité et de fragilité psychologique, peuvent amener les professionnels à s'interroger de plus en plus sur leur rôle et sur les réponses qu'ils tentent d'apporter à des situations de plus en plus complexes.

Contenu de la formation

L'aide aux proches est un élément capital dans le projet de soins du patient. Les reconnaître, comprendre leur anxiété, valoriser puis mobiliser leurs ressources sont des défis que tout soignant devrait relever car le succès de la qualité de l'hospitalisation en dépend. Le rôle de l'équipe est de travailler avec la famille à retrouver ou à découvrir ce qu'elle sait, à réinventer des solutions, à résoudre ses problèmes.

Accompagner « cheminer avec » implique pour les soignants d'utiliser au mieux leurs moyens de communication et leurs capacités de savoir repérer les difficultés et les ressources mobilisables des proches du patient. Ces capacités dépendront également du soutien offert aux soignants travaillant auprès de ces personnes profondément atteintes dans leur être.

RÉFÉRENCE GEFERS

S13

RÉFÉRENCE OGDPC

4196

PUBLIC

Équipe pluridisciplinaire,
équipe médicale

INTERVENANTS

Nathalie Bruneau,
Raymond Gueibe,
Martine Vanschoor

DURÉE

2 à 4 jours

LIEU - DATES

INTRA

A convenir

TARIF

Sur demande



Objectif de la formation

- Connaître les conséquences de l'aggravation de l'état de santé du patient et du risque mortel sur la dynamique familiale
- Comprendre le processus d'attachement, de séparation, de deuil et ses manifestations
- Accompagner la famille dans une perspective soignante
- Prendre conscience des degrés d'implication et découvrir la notion de « distance juste » dans la relation à autrui
- Accompagner la famille lors de l'annonce de la mort cérébrale et la demande de prélèvement d'organes
- Prendre en compte et reconnaître la souffrance des soignants engagés dans ces processus d'accompagnement.

Démarche pédagogique

La formation se déroule de préférence sur 4 jours en deux modules :

- Un premier module de deux jours centré sur un partage des interrogations sur la qualité de sa présence, sa manière d'être, d'intervenir et sur sa capacité de communiquer et une expérimentation des différentes situations de rencontre.
- Un second module de deux jours centré sur une analyse des expériences d'entretien d'aide réalisé auprès des familles et réflexion en équipe sur la coopération professionnelle afin d'inscrire son rôle professionnel dans une démarche humaine, porteuse de sens.

MODULE 1 (2 jours)

Premier jour

Enrichir ses connaissances et sa compréhension de l'évolution des personnes confrontées à la maladie de leur proche permet aux soignants d'activer le processus familial et de les accompagner tout au long de l'hospitalisation

La compréhension de la situation familiale

L'histoire de vie et les cycles de développement familial,

Les dynamiques familiales,

La notion de crise : la gravité et l'espoir/ la solitude et l'absence d'espoir,

Les capacités d'adaptation face à la maladie,

Les réactions face à l'aggravation, à la perte,

La notion de compétence.

L'approche systémique de la famille

La famille : structure, interactions, mythes, coalitions et alliances,

Les transmissions trans-générationnelles,

Les principaux dysfonctionnements,

Les processus de changement,

Les aménagements défensifs d'une famille en difficulté.

GEFERS : « La relation à l'humain et son questionnement éthique »

Un département de Santé - Travail - Service | 27 rue Villiers de l'Isle Adam - 75020 Paris - FRANCE
Tél. : +33 (0)1 40 55 56 56 - Fax : +33 (0)1 40 55 56 58 | www.gefers.fr - contact@gefers.fr

GEFERS est un département de Santé-Travail-Service, organisme de formation enregistré auprès du Préfet de Région d'Ile-de-France - SIRET : 498 748 458 00011.



Deuxième jour

Les caractéristiques de vulnérabilité familiale (critères et indicateurs) et les différents types de vulnérabilité

L'intégration de la famille dans le projet de soins

L'annonce du diagnostic et le partenariat infirmière-médecin,

La relation d'aide après la révélation du pronostic,

La gestion des désaccords et des découragements,

La relation négociée de coopération et d'entraide,

Le positionnement face à la famille et la non-substitution aux liens familiaux,

Le soutien aux proches et la prise en compte de leur souffrance.

Le rôle de l'équipe

L'accueil des familles dans des situations particulièrement difficiles,

L'investissement du professionnel par la famille et le rôle qu'elle lui attribue,

La cohérence et la complémentarité des rôles dans l'accompagnement des familles.

Réflexion éthique

Le sens de la vie et de la mort en réanimation,

La référence aux textes et aux principes de la loi française.

RECHERCHE PERSONNELLE

Le lien entre le premier et le second module fera l'objet d'une question proposée aux participants comme base de réflexion personnelle pendant l'interruption de la formation. A la reprise du troisième jour chacun sera invité à partager au sein du groupe le fruit de sa réflexion.

MODULE 2 (2 jours)

Troisième jour

La rencontre entre l'équipe soignante et les proches du patient permet de communiquer, de retrouver ou de découvrir ce qu'ils savent, de réinventer des solutions, et de résoudre des problèmes.



Partage de la recherche personnelle

Reprise et partage de la recherche personnelle, chaque participant sera invité à présenter sa réflexion et à éclairer le groupe avec sa démarche.

La mort encéphalique, le rôle de l'équipe de coordination des prélèvements d'organes et l'importance de l'interdisciplinarité prélèvement ou don d'organes ?

La notion de temps dans le prélèvement d'organes,

Le refus/l'acceptation du don d'organes,

La restriction dans le don d'organes,

La question de mutilation : expliquer le geste chirurgical,

La mort encéphalique et l'absence de souffrance,

La restitution du corps, et la levée du corps.

L'annonce à la famille de l'état de mort cérébrale

L'aide à la compréhension de la famille, le repérage de la personne la plus proche du patient,

Le positionnement face à la famille et la non-substitution aux liens familiaux,

La circulation de la parole et le pouvoir décisionnel de la famille,

Les principes éthiques du consentement.

Quatrième jour

Les répercussions de la perte sur la santé des soignants

Les sources majeures de stress (mentales et physiques) dans la prise en charge des patients en réanimation,

Le syndrome d'épuisement professionnel comme pathologie de la relation :

La spécificité du syndrome face à la mort,

Les stratégies collectives face au changement et aux risques d'épuisement,

Le soutien dans les situations de deuil,

Les protections et les permissions.

La coopération au sein de l'équipe pour faire face aux situations de cris

L'influence du processus dynamique du travail en équipe sur les personnes et leur intégration :

- l'accueil, l'échange d'informations, les échanges, les buts, la productivité, l'organisation et le contrôle du travail.



Le plaisir à travailler ensemble :

- la satisfaction, le sentiment d'appartenance, la reconnaissance.

Le soutien lors des crises et des changements :

- les réponses en situation de tension.

La résolution des conflits :

- les diverses sources de conflit,
- les effets du conflit sur le groupe,

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.

