

4ème congrès francophone de soins
palliatifs pédiatriques
Montréal 1er-3.10.2009

Souffrance des patients, souffrance des
équipes

Prof. Patrice Guex

Département de psychiatrie CHUV

Lausanne Suisse

Coping

- Le patient , en rupture d'étayage, peut chercher à rétablir un mode relationnel connu avec le soignant(quête d'homéostasie)
- Interaction entre «offre» du malade, sa maladie et la réponse du soignant
- En «médecine psychologique»les émotions du soignant et du patient doivent être observées et comprises

Coping/Psychothérapie de soutien

- L'attitude du soignant est susceptible d'apporter un changement psychique lorsqu'il introduit un sens , une portée symbolique à ses gestes et à ses paroles
- Le processus est renforcé si le soignant peut établir un lien entre ce qui est «présenté par le patient» et un éventuel conflit intra-psychique et/ou relationnel, professionnel

Étayage

- Construction de la relation
(appui, soutien, suppléance)
- Relation contenante (espace temps
relationnel, autorité organisatrice)
- Contenant eco-systémique (famille,
groupe)
- Perte et discontinuité (Rupture
biographique, travail du deuil,
reconstruction narrative)

Intervention de crise

- Travail intensif d'étayage et d'élaboration
- Investiguer souffrance sous-jacente
- Évaluer rupture des ressources et en trouver de mieux adaptées au stress actuel
- Souvent régression à un coping primitif
- Rôle important des affects
- Comprendre le problème du patient et élaborer soutien à la carte

Rythmes, rôles

- Horaires
- Pression du temps / délais
- Rythme et difficultés variables de cas en cas
- Conflits de rôles / ambiguïté des rôles
- Responsabilité / compétences
- Reconnaissance / valorisation
- Limites organisationnelles

Institution

- L'institution nous inscrit dans ses liens et dans ses discours, elle nous décentre de nous-mêmes, mais elle nous structure aussi et soutient notre identité.
- Penser l'institution demande qu'une part de nous-même ne nous appartienne pas en propre, cela nous expose à une certaine aliénation, mais stimule aussi notre créativité.

Structure psychique inconsciente de l'institution

- Echange d'une part d'autonomie contre part de sécurité (institution, installation)
- L'affiliation et le soutien de l'individu dans « l'être ensemble »
- Pacte dénégatif, non dits, colmatage du négatif
 - Couple, famille, institution : refoulement, déni ou désaveu, de ce qui mettrait en cause le lien institutionnel, clivage

Pathologie Institutionnelle

- Rituels de groupe
 - Importance des moments de rituels et des habitudes de groupe en général
 - Non souvenirs mais répétition d'actes mêmes, pathologie obsessionnelle de l'institution
 - Auto conservation, protection contre l'inattendu, contre ce qui n'a pas encore été pensé
 - Emprisonne dans des rôles figés

Dynamique de groupe

- Mécanisme de défense le plus profond, clivage profond entre les éléments de l'esprit, affects images idées, séparés les uns des autres, non reliés, non intégrés, mais conscients (différents du refoulement), donc pas de signification évolutive
- Caractère concret de ces éléments clivés

Organisations paranogènes

- Formes de comportements qui éveillent suspicion, envie, rivalité hostile, anxiété, en marge ce qui serait le bien commun
- Régression dans les processus groupaux (comportements paranoïdes, bouc émissaire et idéalisation pathologique)
- Clivages, triangulations, comptabilités multiples, dits et non dits

Organisations Paranogènes

- Etiologie
 - Cahiers des charges pas clairs ou inadaptés
 - Tâches primaires inadéquates ou accablantes, imprévisibles, mal gérées, non diagnostiquées
 - Processus groupaux régressifs, si dysfonctionnement institutionnel
 - Predisposition latente à la régression paranoïde, caractéristique potentielle de tout individu
 - « Parentification »

Organisations paranogènes

- Structures de direction défailantes
- Incompétences
- Carence de ressources
- Clivage-idéalisation d'une part, tendances persécutrices paranoïaques de l'autre, problèmes triangulaires (projections)
- Peur des représailles et trahison, tout ou rien pour la survie
- Narcissisme « pervers »

Eléments liés à soi-même

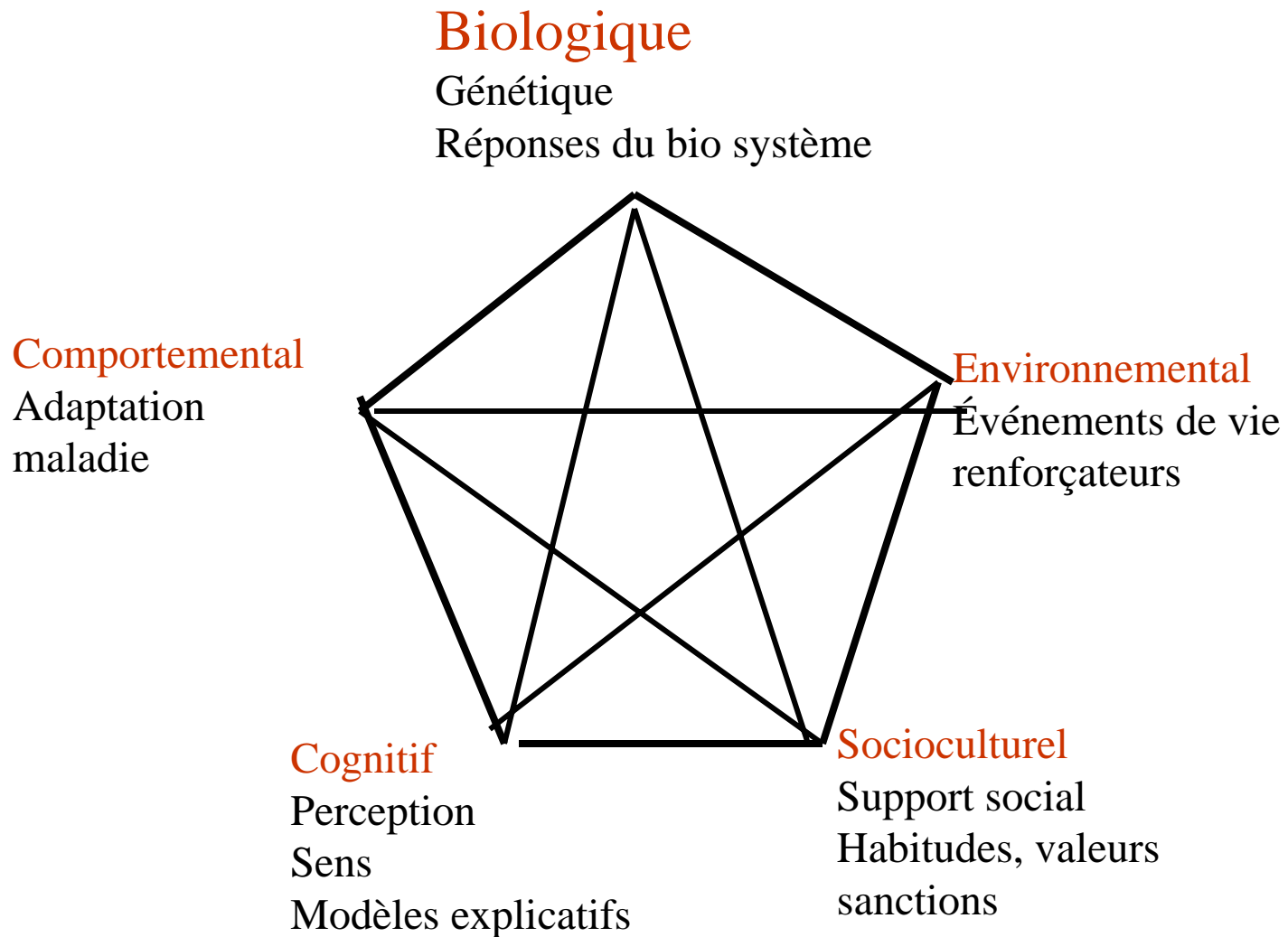
- Décalage entre projet initial, imaginé, et travail réel, charges additionnelles acceptées
- Logique des moyens et besoins
- Engagement pour les autres ou pour soi
- Modifications du contexte professionnel
- Burn-out (lien causal entre surcroît de travail et souffrance physique ou psychique)

Individu

- Vulnérabilité : limitations biologiques, cognitives et comportementales
- Processus cognitif : interprète, donne un sens, définit le stress et sa sévérité (culture, expérience, apprentissage)
- Coping : capacités comportementales, stratégies cognitives, attentes, efforts motivés..
- Support social
- Ressources personnelles (de toutes sortes)

Caractéristiques individuelles

- Répertoire de compétences (conflictualité, pragmatisme etc..)
- Expérience préalable.
- Etat physique et psychique.
- Support social à disposition.



Variables contribuant à la santé et à la maladie, le stress dans un domaine peut affecter une réponse dans d'autres domaines

Eléments liés à soi-même

- Personnalité, idéal du moi, défenses
- Motivations conscientes et inconscientes
- Identité professionnelle, filiation, clichés
- Plages de détente, espace personnel, écoute de soi, besoin de valorisation externe
- Sensibilité individuelle différente selon les types de vécus (biographie)
- Partage famille/ profession



We want to be
free... we want
to get unloaded

Burn-out

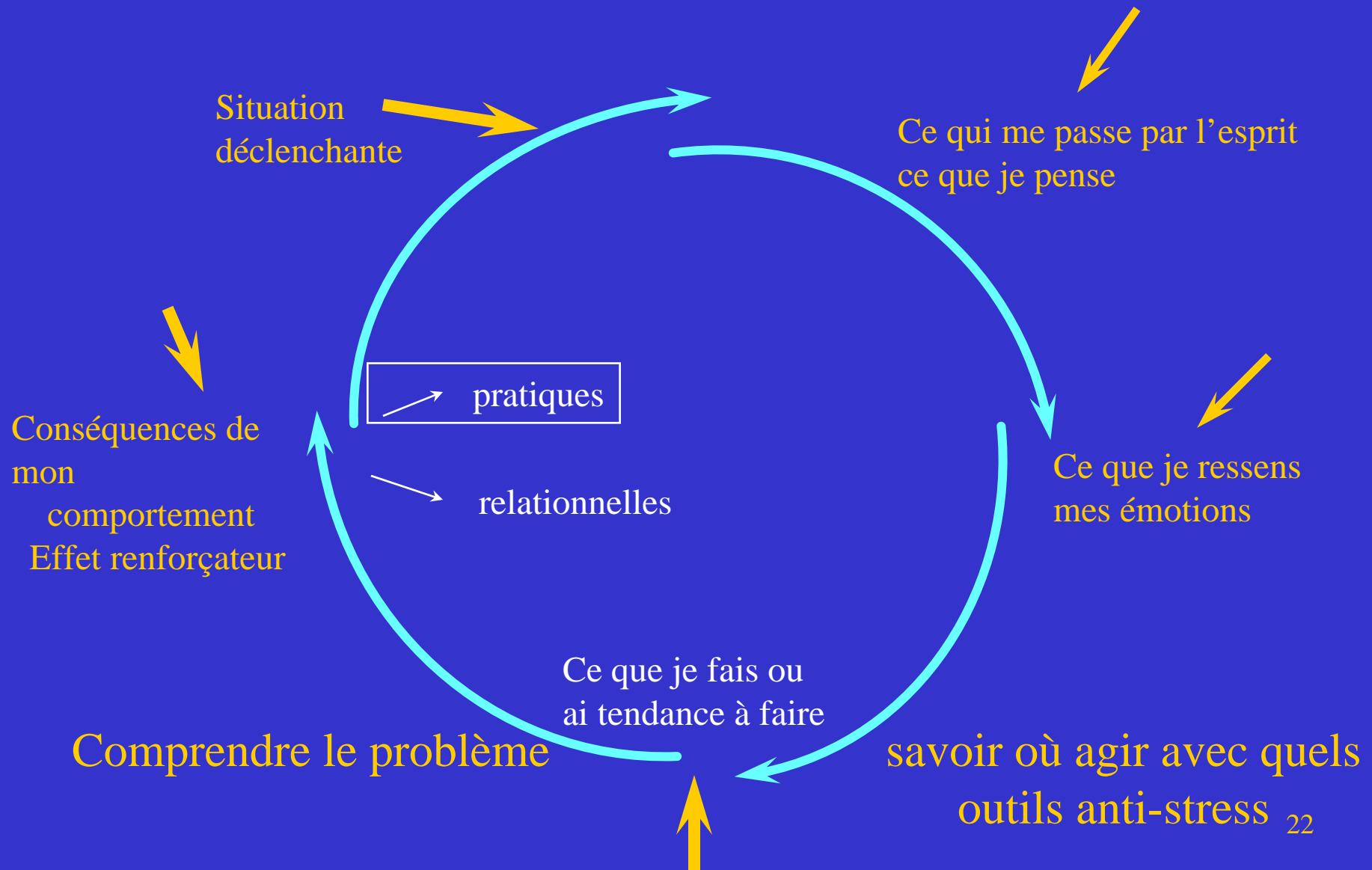
- Épuisement émotionnel (perte d'énergie, déplétion, débilitation, fatigue)
- Dépersonnalisation (attitude détachée ou inappropriée, perte d'idéal, irritabilité)
- Sentiment de réduction d'accomplissement personnel (retrait, perte de compétence, de productivité, dépression, épuisement des ressources personnelles)

Faire face

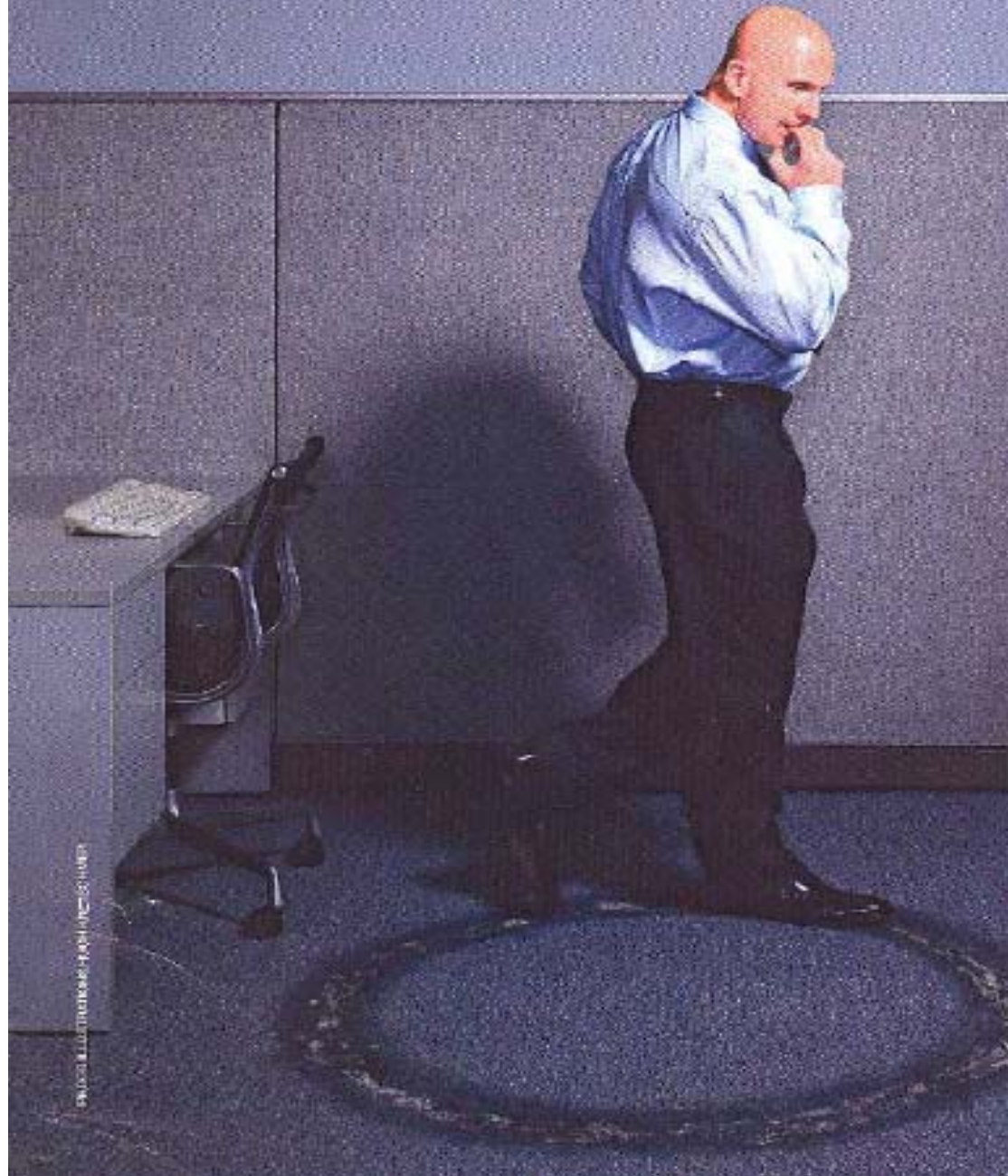
- Reconnaître le problème, cercle du stress
- Organisation de la charge de travail (découpage, délimitation)
- Essai de modifier son environnement
 - Communication skills
 - Collaboration avec les autres
 - Partage, délégation (hiérarchie, réseau)
 - Intervision /supervision
 - Formation continue, diversification

Interaction des composantes du stress

Cercle vicieux /évaluer son stress



Going round in ever-decreasing circles? Here's how to break free



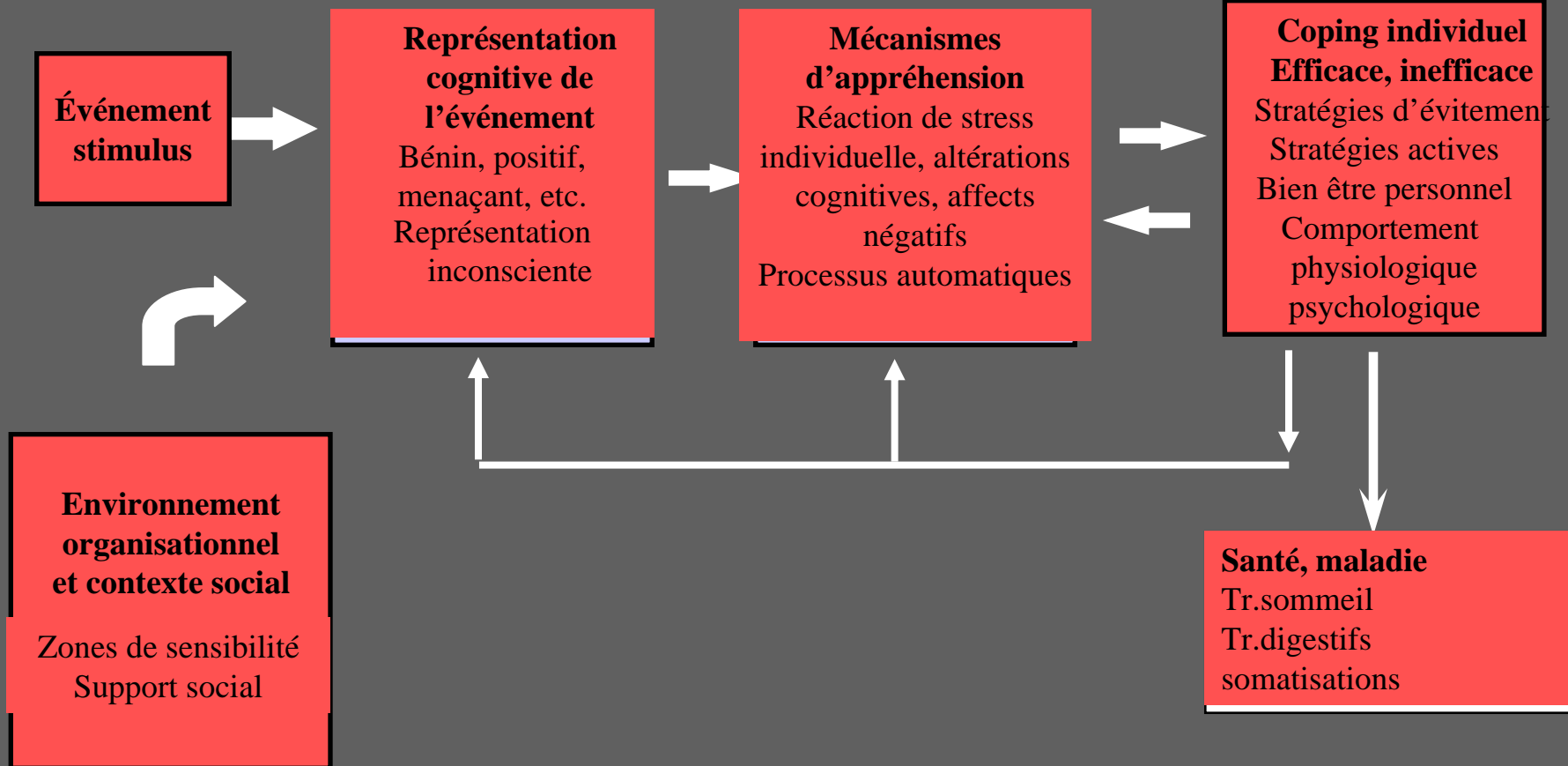
Changer de comportement

- Privilégier l'écoute
- Réflexivité, réfléchir à ses pratiques
- Atténuer action, réaction
- Approche éthique (outils) et délibérative
- Analyser ses contre-attitude
- Redécouvrir la place d'autrui
- Élargir son espace personnel, temps de respiration
- Avoir d'autres sources d'estime de soi (sport, etc..)

Stresseurs matériels

Stresseurs relationnels

Personnalité
Représentations
Ressources perçues
et options



Coping avec le stress professionnel

L'équipe de soins

- Selon son aménagement (aspects fonctionnels, culturels, symboliques, imaginaires), chaque groupe soignant possède un niveau plus ou moins différencié d'élaboration :
 - Moments figuratifs, de représentation et de réflexivité (alpha)
 - Moments idéologiques rigidifiant de co-étayage et d'inhibition de la critique individuelle (beta)

Dynamique de groupe

- Fonction « bêta »
 - Certaines expériences mentales sont plus senties que pensées, chargées émotionnellement mais peu susceptibles d'être associées à d'autres expériences en vue de processus de synthèse, d'élaboration et d'interprétation
 - Pensée opératoire groupale dé subjectivée

Dynamique de groupe

- Produit de la fonction « alpha »
 - À moment donné, on doit pouvoir évoquer avec les collègues son vécu individuel, trouver un lieu où l'expérience (et ses émotions) peut être partagée élaborée et se développer, permettant de rassembler les éléments clivés
 - « position dépressive » espace mental partagé et adapté, rapproche les expériences suivant des processus de sélection des données et de synthèse de nouvelles constructions

Team building et démarche éthique

- Établir un espace moral où les différences de valeurs et d'opinion peuvent être dégagées, comprises et résolues
- Favoriser l'interprétation, la communication, la médiation
- Non pas rechercher une réponse idéale, mais la meilleure réponse valable pour le bien selon le plus grand nombre

Institutions

- Dans les institutions, l'effort est de ramener les parties non représentables dans le réseau de sens et de se défendre contre le « on » institutionnel.

Supervision

- Donner un statut aux relations de la partie et de l'ensemble, lier les états non intégrés, proposer des objets de pensée qui ont un sens et qui génèrent des représentations pour le passé, le présent et l'avenir.
- Indiquer les limites et les transgressions, assurer l'identité, repérer les mouvements pulsionnels..
- transfert, contre-transfert

Thérapie

- Clarifier les rôles, fonctions et responsabilités
- Inoculer de la « réalité » : propositions concrètes, projets, idées auxquelles se mesurer
- Responsabiliser les individus, déléguer les tâches d'une manière contrôlée, vérifier les pratiques, planifier les projets, se confronter à d'autres groupes, mêler les souvenirs figés à la réalité actuelle

Thérapie

- Disposer de nombreux moments de mise en commun, accroît communication et diminue risques de sclérose
- Accepter niveau moyen de franchise non destructrice
- Tolérance, appartenance confiante, adhésion aux valeurs et mythes du groupe, lutte contre idéologie intolérantes

Corrections et limites

- Bureaucratie
- Humanisme, justice, égalité de tous, éthique des institutions
- Démocratie
 - Stratégie, délibération, mécanismes fonctionnels
- Altruisme