

Prendre soin des soignants

Journée scientifique en oncologie
7 octobre 2011

Cristina Scholand
Psychologue



Présentation

- Mécanisme de stress au travail
- Facteurs de stress spécifiques en oncologie
- Confrontation à la souffrance-impuissance
- Conséquences du stress spécifiques en oncologie
 - usure de compassion
 - « burnout »
- Moyens de protection

Objectifs

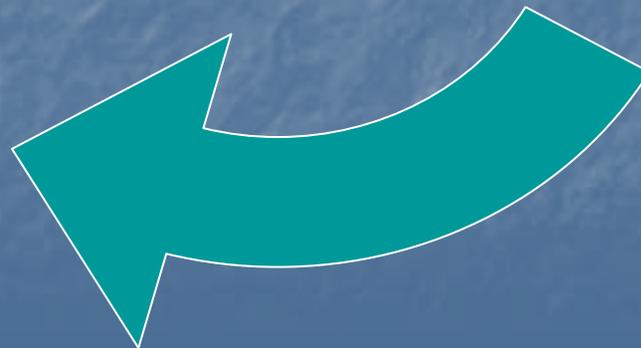
1. Prendre conscience de l'importance de prendre soin de nous-mêmes, comme soignants
2. Apprendre à cibler les symptômes de risque
3. S'autoriser à utiliser des moyens de protection

Mécanisme de stress au travail

stress



Réponse
adaptative



Facteurs de stress spécifiques en oncologie

- Le type de cancer
- Nature des traitements
- Décisions thérapeutiques
- Image de toute puissance
- Caractéristiques individuelles du patient
- Différentes réactions des patients et de la famille
- Conflits : relationnels - de valeurs
- Caractéristiques individuelles du soignant

Facteurs de stress spécifiques en oncologie

La phase de transition vers des soins palliatifs du patient oncologique

- a. Changement de l'intérêt premier
- b. Période « nébuleuse » et complexe
- c. Décision non partagée dans l'équipe interdisciplinaire - la famille - le patient

Qu'est-ce que ces facteurs ont
tous en commun?

Confrontation à la souffrance-impuissance



Recherche de sens

Recherche de sens

- Sens à la souffrance
- Sens à l'impuissance
- Sens à la mort
- Sens à la vie



Espace à la réflexion

Mécanisme de stress au travail



Dépassement des limites

- Attitude rigide – Réponse bête
- Très sensible, envie de pleurer, difficulté à contenir ses émotions
- Propension à l'irritabilité, à la frustration
- Plus critique face aux collègues – Terrain propice au clivage d'une équipe
- Patient qu'on n'a pas envie de voir
- Somatisation – Maladie
- Débordement hors travail
- Affecté dans sa capacité de penser

Conséquences

- Institutionnelles
- Organisationnelles
- Professionnelles

Conséquences

- Institutionnelles

Taux d'absentéisme élevé

Rotation du personnel

Difficultés relationnelles

Conséquences

- Organisationnelles

Réduction de la productivité et l'efficacité

Communication inadéquate entre les collègues

Faible enthousiasme

Conséquences

- Professionnelles

Épuisement professionnel

Usure de compassion

Épuisement professionnel – « burnout »

Réaction au stress relié au travail, syndrome caractérisé par l'épuisement émotif, la perte de motivation au travail et un sentiment d'impuissance

Usure de compassion

Le professionnel devient une victime par imprégnation, par saturation de la souffrance dont il est témoin

Impact de la fréquence et de la durée de l'exposition

Différence entre épuisement et usure de compassion

L'usure de compassion fait référence à la relation d'aide alors que l'épuisement professionnel est la globalité des aspects du travail qui est mise en cause

Sondage maison

- Devant un patient qui passe du soin curatif au palliatif, il m'est déjà arrivé de me sentir impuissant
 1. Souvent
 2. Parfois
 3. Jamais

Sondage maison

- Dans le cadre actuel de ma pratique en oncologie, je songe à diminuer les jours ou la quantité des heures de travail
 1. Souvent
 2. Parfois
 3. Jamais

Sondage maison

- L'intensité émotionnelle de mon travail en oncologie me fait vivre un état d'épuisement
 1. Souvent
 2. Parfois
 3. Jamais

Sondage au CHUM, 2007

- État émotionnel des équipes de soins en oncologie
- 468 répondants : soit 46 %

Dans le cadre de mes activités avec les patients et leurs proches, il m'arrive de me sentir :

...dépassé 39 %

...impuissant 51 %

...triste 48 %

Ailleurs, en 2000

- 1 016 répondants dans 8 centres d'oncologie en Ontario (Ontario Cancer Care) – 70 % réponses
- 1/3 soignant vit de l'épuisement émotionnel
- 1/3 soignant pense à quitter l'oncologie
- 1/4 à 1/2 soignant pense à réduire ses heures

Moyens individuels

- Trouver la juste distance « Pas trop proche, pas trop loin »
- Écouter nos besoins de base
- Utiliser le bon endroit pour ventiler
- Investir dans des activités de loisirs
- Éviter d'amener le travail dans le plaisir
- Éviter de saturer le réseau social personnel
- Participer à de la formation continue

Moyens de l'équipe interdisciplinaire

- Créer des temps de discussion de cas pour trouver un consensus et partager la lourdeur des décisions (réunion d'équipe – comité du cancer)
- Créer des espaces systématiques de partage
- S'entraider : veiller sur le collègue qui présente des symptômes à risque d'usure de compassion
- Faire la formation continue à l'interne
- Varier les tâches de travail
- Organiser « 5 à 7 »

Moyens de l'organisation

- Assurer la formation continue
- Assurer un espace de discussion et le partage en équipe
- Assurer le parrainage pour celui ou celle qui commence
- Favoriser la supervision

Questions?

Merci

et

Bonne fin de semaine!!

Références

- Schaufeli W.Enzmann D.(1998) The burnout companion to study and practice:A critical analysis
- Revista Sistemas familiares año 20- N°1-2, p 5-15 Cuidar a los que cuidan. (2008)
- Revue Psycho – oncologie. Volume 5. Numéro 2 trimestrre Juin 2011
- Éloge de l'impuissance.P.Vinay. Congrès AQSP 2008
- Précis de psycho-oncologie de l'adulte .Darius Razavi, Nicole Delvaux.2008
- Parce qu'aider , ça épuise aussi. Formation à l'interne MHélène Lavoie.2010
- Usure de compassion. Journée de formation en oncologie psychosociale du CHUM 2009
- L'art de mourir.Leloup Jean- Yves et Marie de Hennezel.1997

Stress professionnel

« État transitoire de désadaptation fonctionnelle se manifestant à court ou moyen terme, dont les symptômes psychiques, physiologiques et comportementaux manifestent une tentative d'adaptation non encore réussie. »

(Schaufeli et Enzmann, 1998)



Réponses adaptatives

Processus dynamique et complexe qui permet à l'individu de maintenir ou de retrouver un équilibre face à la sollicitation des facteurs de stress

