

**UE 6 : APPROCHE CONCEPTUELLE DES
METIERS DE L'AIDE ET DES SOINS AUX
PERSONNES.**

Principes de déontologie

UE 6 Principes de déontologie AS	
Intitulé de l'Unité de formation : Approche conceptuelle des métiers de l'aide et des soins aux personnes	Niveau d'études : A- E
Intitulé du cours : Principes de déontologie	
Nombre de périodes : 24 P	Code : N°UF 81 60 05 U 21 D1
DESCRIPTION	
<p>Prérequis :</p> <p><i>Au départ de situations proposées et avalisées par le conseil des études, utiliser une grille d'observation :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ en définissant différents items qui la constituent ; ◆ en l'appliquant à au moins une des situations proposées. 	
<p>Objectifs :</p> <p>L'étudiant sera capable :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ de différencier les identités professionnelles et les fonctions des métiers de l'aide et des soins aux personnes par rapport : <ul style="list-style-type: none"> ◆ à une institution ou un service d'aide à domicile, ◆ au bénéficiaire, ◆ à une équipe et aux autres intervenants, ◆ à l'évolution des besoins de la population ; ◆ d'illustrer la diversité des objectifs et des réalités des structures et des institutions où il sera amené à travailler ; ◆ de citer les règles fondamentales de déontologie des métiers de l'aide et des soins aux personnes (secret professionnel, respect des personnes, limites de chaque fonction,...) ; ◆ de repérer les règles déontologiques fondamentales concernées dans des situations concrètes telles que la maltraitance, l'alcoolisme, la violence,... ; ◆ de dégager des attitudes possibles à adopter en conformité avec les besoins de la personne aidée, les exigences de l'institution ou du service et les règles déontologiques ; ◆ de discerner, parmi les informations, celles qui sont à rapporter à l'équipe, à certains de ses membres, à l'entourage du bénéficiaire et de les formuler. 	
<p>Contenu du cours :</p> <p>Les règles déontologiques (rappel)</p> <p>Canevas pour la présentation du travail</p>	
<p>Bibliographie : http://fasd.be/fr, Revue contact, sites internet CSD, Revue Aide-familiale, Statut d'aide-familiale Communauté française.</p> <p>Espace éthique, La Lettre15-16-17-18, hiver 2001-2001 – Thierry AMOUROUX, diplômé de l'institut éthique et soins hospitaliers.</p>	
<p>Statut du cours : Obligatoire</p>	
PERSONNEL ENSEIGNANT	
<p>Madame Yanick Père</p>	

METHODOLOGIE

Le cours fera une large place à des situations vécues durant les stages par les étudiants.
Les témoignages seront discutés sans jugement de la part du groupe.
La théorie viendra en appui de ces discussions pour favoriser l'expression et l'analyse de ces situations vécues.
Il s'agit du passage de la théorie à la pratique ; réflexion-débat-analyse professionnelle

MODES D'EVALUATION

Evaluation écrite et orale sur base d'un travail présenté à l'écrit et à l'oral par l'étudiant.
Evaluation à cahier ouvert

AIDE SOIGNANT: APPROCHE CONCEPTUELLE DES METIERS DE L'AIDE ET DES SOINS AUX PERSONNES - CODE : 81 60 05 U 21 D1

Nom et prénom du(des) chargé(s) de cours :		Année scolaire :		
PÈRE-YANICK		Principes de déontologie		24 périodes
Nom et prénom de l'étudiant :				
	EVAL 1	EVAL 2	DECISION	
Pour atteindre le seuil de réussite, l'étudiant sera capable :				
<i>au départ d'une situation donnée,</i>				
<i>au travers d'un travail écrit ou oral,</i>				
* d'identifier les principaux éléments relatifs à la législation sociale et de les commenter ;			Si A 1X = 50%* NA<50%*	50% ↗
* de décrire le cadre institutionnel ;			Si A 1X = 50%* NA<50%*	50% ↗
1.1. Décrire succinctement la ou les institutions ainsi que ses caractéristiques				
2.2. Expliquer le fonctionnement du travail en équipe dans la ou les institutions				
* de décrire les principales caractéristiques personnelles et environnementales du bénéficiaire en utilisant des concepts relatifs à la psychologie et à la déontologie qui fondent le champ conceptuel des métiers de l'aide et des soins aux personnes ;			Si A 1X = 50%* NA<50%*	50% ↗
3.1. Expliquer en quoi l'attitude d'un ou plusieurs professionnels vous a interpellé lors de vos stages				
3.2. Expliquer de manière objective les faits que vous avez pu observer				
3.3. Expliquer votre implication dans les situations				
3.4. Expliquer en vous appuyant sur les principes de déontologie les éléments qui vous ont posés question				
* de repérer les règles de déontologie applicables à la situation.			Si A 1X = 50%* NA<50%*	50% ↗
4.1. Identifier, expliquer et argumenter dans des situations apportées les principes de déontologie non respectés par le professionnel				
Pour déterminer le degré de maîtrise, il sera tenu compte des critères suivants : La précision et la pertinence dans la description de la situation, la discrimination entre les observations et leur interprétation, la prise en compte des limites de la fonction des intervenants, la qualité de la présentation.				

TABLE DES MATIERES

1. Les principes de déontologie

A. LE RESPECT

- a) Définition
- b) Le respect et la relation soignant-soigné

B. LE SECRET PROFESSIONNEL

C. LE RESPECT DES LIMITES

D. PRISE EN CHARGE DE LA SANTE, DE SON EQUILIBRE

E. AVOIR LE SOUCI DE SE PERFECTIONNER

F. AVOIR L'ESPRIT D'EQUIPE

- a) La définition de l'équipe
- b) La convergence de chacun des membres de l'équipe
- c) Le leadership

G. LE RESPECT DES HEURES ET LA PONCTUALITE

H. AVOIR UNE TENUE VESTIMENTAIRE ADAPTEE

I. REFUS D'ARGENT, DE CADEAUX

2. Travail

A. PRESENTATION ORALE

- a) La ou les institutions
- b) Pour chaque situation

B. PRESENTATION ORALE

1. Les principes de déontologie

A. LE RESPECT

a) Définition

Le respect pourrait se définir de la façon suivante : «Le respect est une attitude qui consiste à ne pas porter atteinte à autrui».

b) Le respect et la relation soignant-soigné.

Traiter un malade en être humain est plus facile à envisager qu'à mettre en pratique jour après jour. Or, c'est dans la gestion de leur vie quotidienne que les malades sont les plus perturbés. Ils perdent en effet tout ce qui fonde habituellement leur identité (leurs statuts sociaux conférés par leur état civil, leur profession, leur appartenance à différents groupes), pour endosser « l'identité maladie » qui envahit tout leur champ spatial, temporel, et relationnel.

Respecter le malade, c'est d'abord respecter son nouveau territoire, en frappant par exemple avant d'entrer dans sa chambre d'hôpital (en lui laissant par ailleurs le temps de se préparer à cette intrusion). C'est ne pas voir deux soignants poursuivre leur conversation privée dans la chambre, comme si la personne hospitalisée n'était pas là.

Respecter la personne malade, c'est respecter son intimité.

L'une des spécificités de la relation soignant/soigné est précisément son caractère intimiste. La démarche soignante vise à réintroduire ou conserver ce qui caractérise un malade et nous entraîne nécessairement dans une relation d'intimité. Vivre cette relation soignante intime, c'est être introduit dans le monde de la personne malade, être le témoin de sa nudité, assister aux manifestations de son désarroi, toucher et manipuler ce corps qui ne se livre habituellement qu'à des mains maternelles ou amoureuses.

Respecter l'autre, c'est alors s'efforcer d'être le dépositaire bienveillant et attentif de ses réactions et manifestations.

Ce caractère d'intimité est par conséquent indissociable de la notion de respect. Ceci ne s'explique pas, ne se démontre pas.

Peut-on cependant parler de respect de la personne malade, de sa liberté, de son droit de disposer d'elle-même, lorsque nous nous substituons à sa volonté pour décider à sa place de ce qui lui convient ?

Lorsque nous nous dérobons pour échapper à ses interrogations.

Lorsque nous décidons de sa destinée sans qu'elle puisse intervenir ; Et tout cela, le plus souvent, au nom de l'organisation, de l'ordre, du règlement, etc...

Il y a dans le quotidien de nos pratiques des manières de faire, des habitudes qui ne nous choquent même plus, et qui pourtant sont en contradiction avec notre idéal. Que dire, par exemple, des soins qui sont dispensés systématiquement, sans se soucier de savoir ce qu'ils signifient pour le malade (comme la pesée systématique ou la tournée des « pouls, tension, température » trois fois par jour) ?

Pour faciliter le fonctionnement d'un service, ou l'organisation des soins, on n'hésite pas à sacrifier le confort du malade. Les repas du soir sont ainsi souvent servis vers dix-huit heures, voire dix-sept heures.

Dans combien de services les malades sont-ils réveillés à six heures du matin pour la prise de température systématique, alors que les premiers médecins n'arrivent pas avant neuf heures ? et

que dire des « petites tortures » que l'on peut faire subir aux malades lors de la pose de perfusion ou de prises de sang exécutées par des mains inexpertes et maladroitement d'étudiants ? Certes, il est indispensable d'initier les futures infirmières aux techniques de soins, mais jusqu'à quel point peut-on considérer le malade comme cobaye ?

La relation soignant-soigné c'est donner du sens.

Le respect de la volonté d'un malade peut être parfois bafoué du fait du manque de personnel : celui que l'on fait attendre pour avoir le bassin, ou pour être recouché alors qu'il est fatigué par des heures de fauteuil. La personne âgée que l'on amène de force dans la salle de restaurant alors qu'elle ne veut pas prendre son repas avec les autres ce jour-là, etc...

Pourtant, même lorsque l'on ne dispose pas toujours des moyens nécessaires on peut toujours rendre les choses plus supportables : c'est dans la détresse que l'on est le plus sensible au poids d'un mot, d'une intonation, d'un regard, d'un sourire, d'un silence d'une main sur la main.

Un soignant doit donner du sens à un acte technique afin de le rendre acceptable pour le malade. C'est toute la différence entre l'acte réalisé sur le corps objet, et le sens qu'il peut prendre pour la personne soignée au travers de son corps sujet.

Ainsi, la toilette ne consiste pas seulement à rendre le malade propre, mais à lui apporter soin et bien-être en essayant que cette toilette prenne du sens pour elle, dans la vie qui est la sienne. En effet, nombre de malades ont tendance à moins se laver, à ne pas s'habiller, à se négliger à l'hôpital, non qu'ils n'en aient plus les capacités physiques, mais parce que cela n'a plus de sens à leurs yeux.

Alors que certains les opposent, il faut considérer que faire des soins et prendre soin sont des notions complémentaires. L'habileté technique est un préalable indispensable, car on ne peut entrer en relation qu'avec quelqu'un envers qui l'on a confiance, mais la prestation infirmière est surtout présence et écoute authentique.

L'infirmier ou l'infirmière debout et dans un uniforme blanc, est là avant tout pour rappeler la personne, allongée et affaiblie, que cette différence ne lui retire pas sa citoyenneté, qu'il est avant tout un être humain, reconnu comme tel. L'accompagnement véritable consiste à faire un bout de chemin avec le malade, aller à sa rencontre sur le chemin qui est le sien.

Le soignant est un acteur de la philosophie.

Soigner, c'est libérer, c'est faire renaître, et retrouver de l'espérance. C'est aider celui qui souffre à sortir de son isolement, à bâtir un projet de vie compatible avec son état. C'est refuser une relation infantilisante et paternaliste, en aidant l'autre à redevenir adulte. C'est offrir des choix et tenter de les faire accepter.

Le soignant est malheureusement loin de posséder les connaissances et les capacités d'analyse des philosophes. Mais de par sa fonction première (rappeler l'humanité de la personne, sa présence et son ouverture au monde) et son vécu quotidien en confrontation avec la maladie et la mort (ce qui l'amène chaque jour à affronter des questions existentielles), il incarne une philosophie en action.

Le philosophe est un penseur, le soignant est un acteur de la philosophie

Article paru dans : Espace éthique, La Lettre 15-16-17-18, hiver 2001-2002
Auteur : Thierry Amouroux, diplômé de l'Institut éthique et soins hospitaliers

B. LE SECRET PROFESSIONNEL (cfr UE3)

Pour rappel : le secret professionnel est un droit et un devoir. Il protège tout autant la personne qui se confie que le professionnel.

Il est une profonde nécessité.

C. LE RESPECT DES LIMITES

La mission d'un professionnel n'est pas de répondre à toutes les demandes. Il y a chaque fois une évaluation à faire pour rester en accord avec le cadre de travail, les objectifs d'un service et de la déontologie.

Savoir dire « non » quand la situation l'exige est nécessaire même si ce n'est pas facile car le professionnel souhaite être apprécié, il craint les mécontentements et les critiques. Il ne s'agit pas non plus de dire « non » à tout pour ne pas se laisser envahir par les demandes des personnes aidées, des patients, des résidents.

Répondre « oui » à tout place le professionnel dans un cercle vicieux où il s'épuise et finit par se sentir exploité.

Il y a donc un juste milieu à trouver : quel est le moment opportun pour mettre la limite et par rapport à quelles questions ?

Les professionnels sont insérés dans une équipe de travail et ne sont pas seuls pour réfléchir à ces questions. Les professionnels qui mettent trop ou trop peu de limites, donnent une image incohérente du service et risquent de mettre leurs collègues en difficulté.

Ex : les bénéficiaires vont critiquer le professionnel qui en fait trop peu ou au contraire exiger un travail démesuré parce que certains ont dépassé des limites ou en font trop.

Il est important de savoir dire « non » de manière claire et ferme et sans jugement, en tenant compte du vécu et de la situation des personnes. Savoir dire « non » fait partie des attitudes professionnelles, l'essentiel étant de respecter les personnes.

N'oubliez pas que le service ou l'institution est là pour permettre la réflexion autour de ses questions !

D. PRISE EN CHARGE DE LA SANTE, DE SON EQUILIBRE.

Le professionnel est son propre « outil » de travail et a besoin de tout son capital santé pour exercer son métier. Les tâches à effectuer demandent non seulement des compétences mais aussi beaucoup d'énergie.

Le professionnel doit veiller à ne pas se « vider » psychologiquement.

E. AVOIR LE SOUCI DE SE PERFECTIONNER.

Le professionnel doit avoir le souci de se perfectionner tout au long de sa carrière.

Pour faire face aux multiples facettes de son travail, il a besoin :

- De connaissances dans différents domaines : un savoir
- De maîtriser une pratique : un savoir faire
- De développer une identité professionnelle : un savoir être
- De se situer dans un service ou une collectivité : un savoir appartenir

F. AVOIR L'ESPRIT D'EQUIPE.

- a) Définition de l'équipe

Une équipe peut être définie comme étant un groupe de personnes interagissant afin d'accomplir un objectif commun. Cet objectif implique une répartition des tâches et la convergence des efforts des membres de l'équipe.

Cette définition fait ressortir trois caractéristiques essentielles que présente une équipe de travail :

- Le but à atteindre
- Une ou des tâches à accomplir
- Une collaboration, lors de la réalisation de tâches, qui s'exerce dans un climat de travail sain et de solidarité.

b) La convergence de chacun des membres de l'équipe

Chaque membre possède une « énergie disponible » c'est-à-dire celle qu'il met à la disposition de l'équipe

- En s'impliquant dans les tâches à réaliser.
- En étant en relation avec les autres

Tout est dans la façon de s'y prendre pour s'exprimer ouvertement :

- Pour appuyer une idée
- Pour exprimer un désaccord
- Pour proposer une nouvelle piste

Chaque membre a la responsabilité :

- D'établir et de conserver un climat de travail sain
- D'utiliser un moyen de communication favorisant la confiance mutuelle
- D'adopter une attitude respectueuse envers les autres
- De les assurer de la confidentialité de l'information véhiculée

c) Le leadership

C'est le pouvoir qu'a une personne d'influencer les membres de son équipe.

Il y a plusieurs types de leadership :

- Le leadership positif :
 - Participe aux tâches
 - Maintient un climat sain
 - Influence positivement les personnes négatives
- L'harmonisateur :
 - Tente de concilier les points de vue différents
 - Participe à améliorer le climat de l'équipe
 - Fera des interventions du style « on est sûrement capable de s'entendre »
- L'agressif :
 - Juge négativement les autres membres de l'équipe
 - Rejette leurs idées
 - Dira « c'est la faute de... »
- Le résistant :
 - S'oppose pour le plaisir de s'opposer

- Utilise des expressions comme « j'suis pas d'accord », « oui mais... », « non, moi j'pense que... »
- Le leader négatif
 - Amène l'équipe à déborder du sujet
 - À parler d'autre chose que du travail
 - À retarder inutilement le groupe
 - Dira des choses comme « ça me fait penser à ma voisine qui.. »
- L'expert :
 - Apporte des informations sur le sujet discuté
 - Participe à la tâche à accomplir
 - Dira des choses comme « j'ai lu dernièrement », « dans une formation précédente... »

Conclusion : une des particularités du travail en équipe est une collaboration, une convergence des efforts de chacun des membres et un partage des responsabilités qui doivent s'exercer dans un climat de travail sain et de solidarité.

G. LE RESPECT DES HEURES ET LA PONCTUALITE.

Le professionnel est tenu de respecter ses heures de prestations.

La ponctualité est de rigueur ; dans une collectivité, elle permet une organisation déstressant du travail.

H. AVOIR UNE TENUE VESTIMENTAIRE ADAPTEE

Le professionnel effectue un travail et veillera à sa tenue à la fois :

- Parce qu'il représente un service
- Pour travailler facilement et confortablement
- Pour que tous (famille, entourage, voisinage,...) puissent le situer dans son rôle

Avoir une tenue vestimentaire adaptée c'est :

- Tenir compte de soi
- De l'autre
- De l'image du service

I. REFUS D'ARGENT, DE CADEAUX.

Le professionnel est rémunéré sur base d'un contrat de travail : il ne peut donc pas accepter de l'argent ou des cadeaux pour garantir le caractère professionnel de l'aide.

La vigilance est de rigueur !

Certains « achètent » les professionnels pour obtenir par la suite des « avantages ». Si la personne a des pertes de mémoire, elle peut oublier avoir fait un cadeau et rechercher le « cadeau » en question. Elle risque d'accuser le professionnel de vol : la famille peut aussi réagir.

Il existe des réponses à donner pour justifier ce refus. Chaque professionnel réagira donc avec bon sens et répondra à la personne en tenant compte de son vécu, de sa situation... Il restera dans le cadre de déontologie et respectera le règlement du service.

2. Travail

Le principe de cet exercice est de déceler des situations professionnelles rencontrées lors de vos stages d'observation dans lesquelles il y a eu des manquements au niveau déontologie.

Vous allez devoir présenter deux situations. Ce travail se fera en deux temps; une présentation écrite et une présentation orale.

A. PRESENTATION ECRITE

a) La ou les institutions

- Présenter la ou les institution(s) dans laquelle ou lesquelles les deux situations ont été décelées.
- Expliquer comment fonctionne le travail en équipe dans la ou les institution(s).

b) Pour chaque situation :

- Présenter deux situations qui vous ont interpellé(e) lors de vos stages. Relater les faits le plus "**objectivement**" possible (contexte, type de résident, lieu, personnes impliquées,...)
- Quels sont les éléments qui vous ont posé question ?
Basez-vous sur les **principes de déontologie** (voir cours UE 3 et UE 6) pour **argumenter** et **justifier** votre réponse.
- Expliquez si vous avez été **impliqué(e)** dans cette situation. En quoi?
- Donnez votre **avis**.

! La présentation écrite et la rédaction de ce travail se font en respectant les règles de la balise Béta (Iereservoir)

B. PRESENTATION ORALE

Vous devrez présenter à l'oral devant la classe une des deux situations selon le même canevas qu'à l'écrit.

Après chaque présentation, du temps sera consacré pour un questions/réponses suivi d'un débat avec les étudiants de la classe.