

DES MÉTHODES DE TRAVAIL POUR UN LIEU DE REFLEXION ETHIQUE

1. Comment analyser une situation concrète ?

Dans une situation concrète délicate, dont il est difficile de déterminer quelle solution peut être retenue, choisie, adaptée, une possibilité peut être de l'analyser et de la travailler en groupe de réflexion éthique. Participeront à cet échange des professionnels en pluridisciplinarité, et si possible des personnes extérieures (issues des sciences humaines, du droit, ...). Ce qui est important est l'échange, la mise en commun de tous les points de vue, la possibilité d'envisager plusieurs solutions, d'être créatif. La parole de chaque participant doit pouvoir être dite et entendue. Il n'est pas toujours simple, ni peut-être obligatoire d'arriver au consensus. Celui qui n'est peut-être pas d'accord avec la décision qui sera prise, doit pouvoir être entendu au moment de la délibération et comprendre pourquoi cette solution a été retenue plutôt qu'une autre. Le groupe émet un avis. La décision et la responsabilité de celle-ci appartiennent à la personne en charge de décider.

Les méthodes décrites ci-dessous peuvent servir de guide au travail du groupe, mais doivent ensuite être adaptées. Le groupe doit s'approprier sa propre démarche.

1.1. Selon des principes.

La situation est mise en récit, et travaillée en groupe de réflexion éthique. Pour chacun des items ci-dessous, il s'agit de mettre en évidence les éléments du récit qui sont en lien avec cet item.

- Quels textes de loi sont concernés ?

- Quels textes peuvent s'appliquer : avis du CCNE¹, textes de sociétés savantes, textes de la HAS², de l'ANESM³, recommandations, ... ?
- Quelles sont les normes, ou les principes moraux (ce que l'on est obligé de faire mais qui n'est pas de l'ordre de la loi) ?
- Quelles sont les valeurs éthiques qui interviennent (autonomie, bienfaisance, non malfaisance, justice) ?

Ensuite il convient de mettre en lien ces éléments entre eux : lois-textes-normes-valeurs éthiques, de regarder comment ces éléments peuvent être en conflit entre eux (par exemple comment le bien que l'on voudrait faire pour le résident pour le protéger est en conflit avec son droit à la liberté de circuler ou d'agir). Il s'agit de poser ces conflits. Puis il faut déterminer ensemble quel choix peut être retenu, et pourquoi, quel(le)s textes ou valeurs sont préconisés plutôt que d'autres. Pour terminer, il conviendra de mettre par écrit la conclusion et l'avis retenu.

1.2. Méthode des scénarios.

Cette méthode s'inspire de ce que propose H. Doucet (annexe 1). La situation est mise en récit, puis réfléchi de la manière suivante :

- Décrire les différentes possibilités dans cette situation. Il en faut un minimum de trois, mais cela peut être davantage.
- Pour chaque scénario, décrire les avantages et les inconvénients, les conséquences, les problèmes posés.
- Pour chaque scénario, noter les valeurs et principes éthiques, les normes qui sont privilégiées, et celles qui sont négligées.

¹ CCNE : comité consultatif national d'éthique. www.ccne-ethique.fr

² HAS : haute autorité de santé. www.has-sante.fr

³ ANESM : agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médicaux-sociaux. www.anesm.sante.gouv.fr

- Pour chaque scénario nommer les principes qui permettraient de la retenir.
- Choisir l'option qui paraît la meilleure, noter les motifs de cette préférence, le mettre par écrit.

2. Comment travailler sur une thématique ?

La réflexion en groupe éthique peut se faire autour d'une thématique, souvent plusieurs réunions sont nécessaires pour cibler la problématique, puis écrire une synthèse. On peut procéder de la manière suivante :

- Définir la thématique, le concept : définitions existantes, définition donnée par le groupe, étymologie, synonymes, contraires, ...
- Décrire des situations concrètes où cette problématique se pose (par exemple chaque membre du groupe peut proposer un exemple).
- Définir comment se pose concrètement la problématique dans l'établissement, le mettre par écrit.
- Quelles sont les pistes pour proposer une réponse, un avis ou une conduite à tenir ?
- Faire des propositions.
- Écrire une synthèse du travail réalisé, des pistes de réponses, des recommandations.

ANNEXE 1

Éthique clinique et analyse de cas

D'après Hubert Doucet⁴ – Séminaire d'Éthique Clinique 1995, Lille

Les hommes et les femmes qui travaillent dans les milieux sanitaires, médico-sociaux et sociaux, recourent aujourd'hui à l'éthique lorsqu'ils sont confrontés à des décisions difficiles ou qu'ils doivent agir dans un contexte de grande complexité. Ils ont une décision à prendre, un geste thérapeutique à poser qui ne fait pas l'unanimité parmi les collègues, ils voient souffrir une personne pour laquelle ils ne peuvent rien, ils voudraient initier une thérapie mais la personne malade refuse, etc. Chez eux, l'éthique est inséparable de la situation individuelle. Il y a bien leur morale personnelle qui pourrait les aider mais justement elle est mise en cause par la situation. La décision éthique, qu'elle soit dans le domaine clinique, politique, économique, familial, individuel ou autre, est toujours le résultat d'une analyse de cas. Elle est un choix qui résulte d'une délibération en situation concrète.

La délibération qu'il faut mettre en œuvre permet de prendre conscience que la question posée – quelle est la bonne réponse éthique ? – n'est peut-être pas, du moins telle que posée, la question véritablement éthique. En effet, une délibération qui est attentive aux différents éléments en cause dans une situation et qui fait participer l'ensemble des professionnels engagés au service de la personne fait découvrir une multitude de dimensions, complexes et souvent ambiguës (opacité de la situation), que le désir d'une réponse claire et morale fait peut-être perdre de vue.

Voici quelques-uns des éléments dont une véritable délibération nous conduit à prendre conscience. Dans une situation de crise, lorsque la délibération a vraiment lieu, un premier point qui souvent surgit est le suivant : des membres de l'équipe affirment leur insatisfaction non seulement à l'égard de la décision prise mais aussi de la méthodologie de la prise de décision. Les infirmières, diront, par exemple, que leur point de vue professionnel n'est pas respecté. Pourtant, feront-elles valoir, leur compétence est essentielle pour le respect de la dignité du malade. Elles ont un souci particulier de toute la personne malade : elles en prennent soin (to care). De plus, elles sont toujours auprès d'elle. On pourrait faire la même remarque à propos des travailleuses sociales, plus centrées sur la dimension familiale. Le premier point met en relief la diversité des positions selon les professions.

Un deuxième point surgit : comment la personne concernée a-t-elle été partie prenante de la décision ? Les parents ou les tuteurs ont-ils été vraiment consultés et entendus ? Comment cela s'est-il fait ? Quel a été le véritable niveau de communication ? Le malade ne devrait-il pas être le véritable décideur en alliance avec les médecins et l'équipe de soins ? Le second point nous renvoie à la réalité de la personne.

Un troisième élément est aussi abordé. Il s'agit de l'image que le professionnel a de sa propre tâche. Voit-il devant lui une maladie, c'est-à-dire une

⁴ Doyen de la Faculté de théologie à l'Université Saint-Paul d'Ottawa (Canada).

fonction physiologique perturbée ou une personne dont toute l'identité est menacée en raison d'une maladie ou d'un changement important dans son développement ? Se voit-il comme un parent apportant compassion dans un moment de crise ? Comme un ingénieur dont l'amour de l'humanité se manifeste à travers l'excellence technique et scientifique ? Comme un avocat chargé de protéger l'autonomie et les droits du patient ? Selon les idéaux qui l'habitent, l'approche sera fort différente. La délibération lorsqu'elle se fait dans la vérité oblige chaque participant à préciser son identité.

Un quatrième élément peut être mentionné, c'est la reconnaissance du pluralisme moral chez les professionnels. La situation n'est pas comprise de la même façon par chaque professionnel, en raison de son sens de la vie. Une réalité comme celle de l'incertitude (du diagnostic ou du pronostic) si importante dans la médecine contemporaine n'est pas interprétée de la même façon par tous les acteurs en présence.

Prendre une décision d'ordre éthique ne consiste pas d'abord à utiliser des principes moraux ou des codes de déontologie mais à prendre conscience d'une situation dans toute sa complexité. Et la complexité ne tient pas uniquement aux données biologiques, physiologiques et techniques. Elle tient également au jeu des acteurs engagés. Prendre une décision, c'est d'abord être engagé dans le dialogue avec d'autres acteurs ou intervenants qui poursuivent des objectifs à la fois propres à chacun et communs au groupe. D'où la nécessité de la délibération éthique pour reprendre une expression empruntée à Aristote définissant l'acte de la prise de décision.

Pour faciliter cette délibération, au Canada et aux États-Unis, on a beaucoup misé sur les comités d'éthique clinique. En rassemblant dans une même salle et autour d'une même table, des professionnels de différentes compétences et des spécialistes en divers domaines, on a cru qu'on allait favoriser le dialogue et l'échange en vue de parvenir à des consensus qui serviraient les meilleurs intérêts de la personne. De fait, ces comités rendent de bons services au plan de l'élaboration de la politique d'un établissement ou au plan de l'éducation du personnel et de l'ensemble du milieu. Quelle est cependant la pertinence dans la prise de décision ? Apprendre à délibérer éthiquement dans les unités mêmes devient donc une exigence éthique si l'on veut rejoindre les meilleurs intérêts de la personne dans les nécessaires prises de décision.

Une méthode travail est absolument nécessaire si nous voulons que dans les situations difficiles et complexes nous parvenions à résoudre les difficultés d'une façon efficace, qui soit utile pour éviter la reprise des mêmes problèmes dans l'avenir et qui permette aux équipes de développer un sentiment de bien faire même lorsqu'elles sont confrontées à des situations difficiles.

L'élément de distanciation. Lorsqu'une équipe fait appel à l'éthique, c'est habituellement parce qu'elle n'arrive pas à bien agir dans la situation donnée. Il y a un malaise qui s'est installé. Dans ce cas, chaque membre de l'équipe s'accroche à sa position respective et cherche à créer des alliances avec d'autres membres qu'il croit proches de ses points de vue. Chaque membre devient ainsi

affectivement engagé dans la lutte pour le respect de son propre point de vue. Il y a une liberté de regard et d'analyse qui s'est perdue ; chaque membre est trop rivié à sa « vérité » et ne peut comprendre celle des autres. Un recul est nécessaire pour que les membres de l'équipe puissent se détacher de toutes les pressions que le cas fait peser sur eux et qui les empêchent de décoller vers une solution positive pour toutes et tous.

L'élément d'objectivation signifie que les participants à la délibération doivent devenir capables d'identifier l'ensemble des éléments de la situation qui cause problème. L'objectivation va consister à reconnaître les différents éléments qui composent la situation. Parmi les éléments, il y a ce qui relève du domaine de la science et de la technique, ce qui relève de l'organisation de la prise en charge, ce qui relève de la compréhension que chaque profession a de sa tâche, ce qui relève du droit et de la déontologie, ce qui relève de l'histoire personnelle du sujet et de sa famille, etc. Objectiver veut dire identifier tous les éléments de la situation envisagée.

L'élément de concertation. Comment parvenir à la distanciation et à l'objectivation ? Les partenaires doivent se mettre en situation de délibération ; une parole libre doit circuler entre eux. Cette parole libre implique deux règles. La première règle est que chaque participant à la discussion a le même droit à la parole que tous les autres membres. Tous les participants sont égaux dans la discussion puisque chacun voit le problème à partir d'un angle propre qui ajoute à la richesse de l'ensemble. La seconde règle est que la délibération a pour but de parvenir à une concertation dans l'action. La délibération n'est pas celle de philosophes qui cherchent à déterminer la vérité du monde et des choses mais de parvenir à une action qui servira les meilleurs intérêts d'une personne dont l'intégrité est mise en cause. Les participants visent à déterminer les conditions qui vont permettre le meilleur engagement au service de la personne.

La concertation n'implique pas que c'est l'équipe qui prend la décision ou les décisions nécessaires pour la bonne marche du service à l'égard de la personne. Tout dépend du type de décision à prendre. Le rôle de la concertation est de clarifier ce qui serait à faire pour cette personne dans les circonstances pour que les responsables des décisions à prendre aient une bonne intelligence de l'ensemble de la situation.

Ces deux règles risqueraient de ne pas atteindre leur objectif, celui de servir les meilleurs intérêts de la personne, si les participants à la délibération ne reconnaissent pas un préalable ou un implicite à tout leur travail. Cet implicite ou ce préalable c'est que toutes ces personnes sont au service de la personne dont l'état a mis en cause l'intégrité de l'être. L'équipe doit reconnaître comme prioritaire le respect de l'altérité du patient.

La méthode elle-même

ETAPE 1 : Dans la situation présentée, indiquer d'abord trois scénarios (lignes de conduite) que l'équipe pourrait choisir.

CHOIX 1 :

CHOIX 2 :

CHOIX 3 :

Pour ce choix 1, faire à la suite les étapes 2, 3 et 4 et reprendre ainsi pour chaque choix.

ETAPE 2 : Étudier le scénario retenu en examinant

1- le pronostic possible.

2- les conséquences à d'autres plans*.

* Les conséquences à d'autres plans peuvent être, par exemple, le choix de la personne concernée, une crise à l'intérieur de l'équipe de soins, les coûts pour la société, l'état du droit, les conséquences à long terme sur la vie de la personne ou de sa famille.

ETAPE 3 : Examiner pour le scénario en discussion

a) les valeurs ou les principes moraux qui sont privilégiés.

b) les valeurs et les principes moraux qui sont négligés.

ETAPE 4 : Nommer pour le scénario en discussion le fondement moral qui vous permettrait de la retenir.

ETAPE 5 : Après avoir discuté les trois scénarios, choisir l'option qui vous paraît la meilleure et indiquer les motifs de votre préférence.

Le sens et l'objectif de la méthode

1. C'est une méthode de délibération en vue de résoudre un conflit, plutôt qu'une vérité éthique.
Pourquoi est-il proposé un processus plutôt qu'un contenu ? Il faut garder en mémoire qu'au moment où ils font appel à l'éthique pour solutionner un problème, des équipes sont divisées ou même paralysées sur le plan clinique et éthique. Des visions éthiques sont en conflit. Lorsqu'elle est utilisée, la méthode suppose qu'il y a plusieurs visions éthiques qui s'entrechoquent et qui n'arrivent pas à se rencontrer. La méthode proposée a comme objectif premier non pas de faire une affirmation sur une vérité éthique mais de voir comment on peut agir éthiquement dans la situation. La méthode proposée ne permet pas de faire triompher une théorie éthique au détriment d'une autre. Elle permet simplement de dire que dans cette situation il y a plusieurs scénarios possibles, qu'il n'y en a pas qu'un seul de bon et que l'un des trois est choisi parce que, dans les circonstances, il est celui qui apparaît répondre le plus adéquatement aux exigences de la situation.

2. Cette méthode oblige dès le départ à prendre ses distances par rapport à ses émotions. On est invité à regarder un scénario de façon objective alors que la situation nous paralyse depuis un certain temps et que les émotions sont très fortes.
Parvenir à une telle démarche d'objectivité est particulièrement important lorsqu'il y a conflit ou tension dans l'équipe. Dans cette démarche, personne ne juge l'autre ; on regarde une décision proposée. Cela favorise l'objectivité dans le propos (distance à l'égard de soi-même) et l'écoute dans l'attitude (rapprochement avec l'autre).
3. La méthode trouve son point de départ dans l'action elle-même, c'est-à-dire dans la nécessité de prendre une décision. Ce qui est premier c'est l'action à poser et non l'éthique. L'action cependant doit être bien faite ; d'où l'éthique.
4. Quatre objectifs principaux :
 - a) Faciliter la prise de décision dans une situation où les personnes impliquées dans le processus de la décision sont comme paralysées par la situation en raison des nombreuses contradictions, tensions et divisions qui la caractérisent ou ne s'entendent pas sur l'action à entreprendre.
 - b) Servir d'instrument pédagogique à de futurs professionnels ou à des professionnels déjà reconnus mais qui ne sont pas des spécialistes en éthique en vue de leur permettre de marier préoccupation éthique et réalité clinique dans le respect des positions différentes dont la leur.
 - c) Valoriser le dialogue éthique entre professionnels de différentes tendances et professions sans qu'aucun ne puisse, au cours de la démarche, dominer l'autre.
 - d) Parce qu'il s'agit d'une démarche pédagogique, un des objectifs poursuivis est que la méthode proposée devienne inutile car, en pratiquant la méthode, les équipes mettent au jour leur propre méthode dans le respect de différents éléments que la méthodologie ici proposée met de l'avant.

Toute la démarche va consister à analyser l'action proposée pour en saisir les forces et les faiblesses. On va d'abord établir le portrait de la situation selon la direction prise ; c'est l'étape des conséquences (étape 2). Une fois en possession des éléments de la situation, l'analyse proprement éthique va commencer (étape 3). Et cette analyse éthique ne porte pas sur son éthique personnelle, ni sur celle des participants mais sur celle qui se dégage de la décision et de ses conséquences. L'objectif du processus est d'aider les participants au dialogue à se distancier d'eux-mêmes au moment où les émotions peuvent prendre le dessus sur la raison.

On part en ouvrant plusieurs pistes d'action car on ne sait pas encore la « bonne » réponse bien que l'on cherche une réponse bonne.

A mesure que la distanciation est mise en œuvre, l'éthique est de plus en plus réintégrée. Elle est d'abord réintégrée à l'étape 3, bien qu'indirectement. Elle

l'est ensuite directement à l'étape 4 où l'on nomme le fondement moral qui permettrait de retenir le scénario à l'étude.

La méthodologie n'a pas pour objectif de nous conduire nécessairement au consensus sur le contenu des décisions. Son objectif vise d'abord la gestion des conflits d'ordre éthique. Dans les unités qui rassemblent toutes sortes de gens, avec des valeurs diverses et des objectifs différents, il importe que nous apprenions à vivre les conflits d'ordre éthique et que nous trouvions les moyens de les gérer pacifiquement sans nécessairement être tous d'accord sur le contenu éthique de la décision qui sera prise.