

# 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



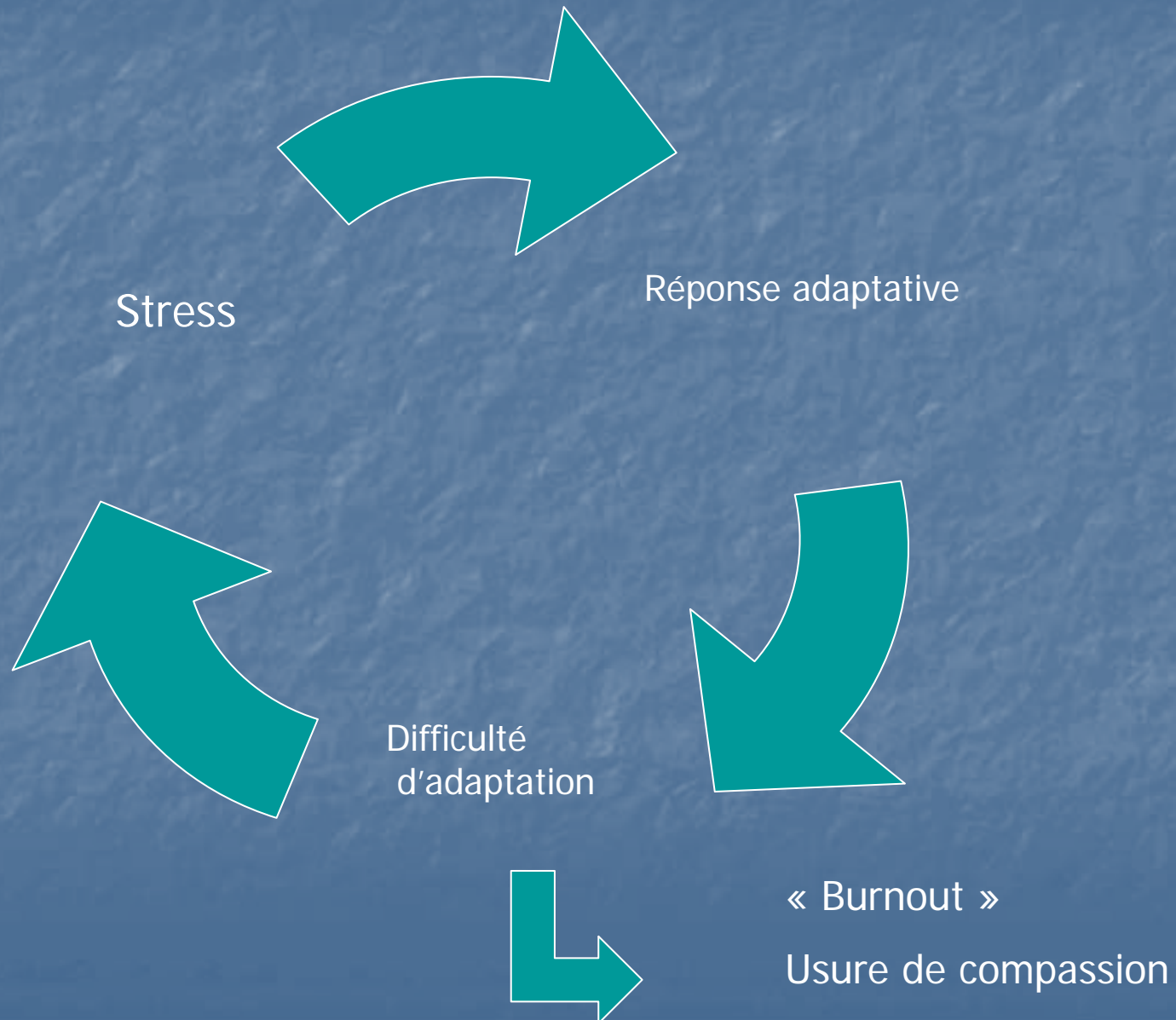
# Recherche de sens

- 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

