



Compte-Rendu du webinaire n°2 – « Composition, missions et statuts d'une instance éthique »

Date : 26 mai 2025

Organisateur : Espace de réflexion éthique régional (ERER) Hauts-de-France

Public : Responsables ou membres d'une démarche éthique, personnes souhaitant mettre en place une démarche éthique

Objectif du webinaire :

Explorer les questions essentielles à se poser, et identifier les pièges à éviter, lors de la mise en place d'une instance éthique, notamment en ce qui concerne la composition de l'instance, la définition de ses missions et la rédaction de ses statuts.

1. Retours d'expérience

A. Le comité éthique interne au GHLH / le comité éthique inter-ehpad

Séverine Laboue – Directrice du Groupe Hospitalier Loos Haubourdin

Au Groupe Hospitalier Loos Haubourdin (GHLH) :

- Comité éthique interne : existe depuis plus de 10 ans
- Comité éthique inter-ehpad (CEIE) : existe depuis 2 ans, associe une dizaine d'Ehpad voisins

« Les comités éthiques ne sont pas l'alpha et l'omega d'une démarche éthique en établissement. Néanmoins, c'est un bon point de repère qui permet de coordonner d'autres démarches au sein de l'établissement, en lien avec d'autres instances, comme le CVS ou la CDU. »

NB : Ce qui est vrai pour nous, ne le sera pas forcément pour d'autres.

LA COMPOSITION

Remarque : La composition doit être définie dans le règlement intérieur. Mais qui écrit le premier règlement intérieur, notamment concernant la composition, lorsqu'il n'y a pas encore de comité éthique... ?

Grands principes de la composition :

- **Pluridisciplinaire**
- **La participation de la direction** : c'est une question qui se pose souvent dans ce type de comité ; en l'occurrence, Madame Laboue n'est pas membre du comité interne mais elle est membre du CEIE.
- **La participation des usagers** :

« En toute franchise, la participation des usagers, à une époque de la démocratie participative et de la co-construction, c'est un idéal. Chez nous, ils ne sont membres ni du comité interne, ni du CEIE. »

- **Personnalités extérieures**
- **Modalités de recrutement** : appel à candidature/volontariat (les personnes motivent-elles leur candidature, oralement ou via un formulaire, une lettre de motivation ?) ; proposition (par exemple du PCME) ; si beaucoup de personnes volontaires, sur quels critères les sélectionner ? (ici, choix du volontariat et d'accueil de tous les volontaires)
- **Des rôles à attribuer** : un secrétaire, un président et des vice-présidents, un animateur (rôle assumé par le président ou le secrétaire ou un des membres)
- **La durée du mandat et renouvellement** : renouvellement en entier ou par tiers ? (avantages et inconvénients pour les 2 modalités) ; en l'occurrence, mandat avec renouvellement sans limitation pour le comité interne (en lien avec la CME) et mandat de 3 ans pour le CEIE.
- **Statut des membres** : consultatifs, de droit, observateurs, invités.

« Chez nous, tout le monde est à égalité pour que chacun se sente investi et engagé. Il n'y a donc pas de membre consultatif ni de membre de droit. Évidemment, on peut avoir des membres observateurs et/ou des invités. »

- **Engagement** : un engagement de présentiel est sollicité (assister aux 2-3 réunions / an et prévoir les empêchements) mais pas que ; aussi un engagement de préparation, de lecture.
- **Droits et devoirs** : faut-il créer une fiche des missions des droits et des devoirs des membres du comité éthique ? (peut être prévu dans le cadre du règlement intérieur)

Points d'attention concernant la composition :

- **Des soignants mais pas que :**

« On aimerait être pluridisciplinaire mais, dans la vraie vie, on a que des soignants et des administratifs. Nous n'avons pas de volontaires des équipes ménage, cuisine, etc. C'est sans doute un point à travailler parce que ces professionnels voient des choses dans l'accompagnement et ont sans doute aussi des choses à nous transmettre. »

- **Présence de la direction... or not ?** Attention au risque que l'éthique reste cantonnée au niveau de la strate de la direction générale et des cadres (en l'occurrence, Madame Laboue n'est pas membre du comité éthique interne)

« C'est très compliqué pour un directeur d'établissement d'être membre du comité d'éthique. Ça fait un peu objecteur de conscience, c'est être un peu partout, c'est un peu gênant. »

« C'est un vrai point d'interrogation. J'aurais plutôt tendance à dire que la direction doit s'intéresser au comité éthique, être en lien très fort, mais éviter d'être présent parce que, sinon, ça peut gêner la prise de parole. En même temps, la direction a une vision 360°. Ce qui permet de faire des liens entre ce qui se passe au niveau de l'établissement et le comité éthique. »

- **Les usagers :** leur présence peut parfois inhiber la parole des professionnels ; prévoir des alternatives lorsque les professionnels ne souhaitent pas que les usagers soient membres (création d'une autre instance, conférences éthiques ouvertes à tout le monde, auditions des usagers, etc.) ; en l'occurrence ici, création d'un comité bientraitance permettant aux résidents et leurs proches d'être membres et de traiter de sujets éthiques + 4 conférences éthiques dans l'année ouvertes aux usagers et à leurs proches ; les usagers peuvent aussi être auditionnés (une autre façon de participer au comité éthique).

« Malheureusement, les usagers ne sont pas membres et nos membres ne le souhaitent pas. Ce n'est pas parce qu'on ne croit pas à leur capacité de compréhension. Même quand il y a des troubles cognitifs, on peut les former, les sensibiliser. Alors pourquoi les professionnels refusent ? Il y a une gêne parce que l'éthique est un moment délicat. C'est là où les professionnels vont exprimer leur mal-être, là où ils sont en difficulté. C'est déjà suffisamment difficile, même avec leurs pairs. Alors le dire devant des usagers et leurs proches... »

- **Les personnalités extérieures** : la question des profils (philosophe, sociologue, « éthicien·ne » autoproclamé·e ...) ; parfois manque de disponibilité et/ou un coût très important.

« Il peut y avoir des frictions si ces intervenants, qui ne sont pas des professionnels du secteur, pensent avoir une grille de lecture exacte de la façon dont on fonctionne. Il m'est déjà arrivé d'entendre des philosophes s'exprimer sur le fonctionnement des Ehpad : c'est bien d'être extérieur et de donner un point de vue extérieur mais, à un moment donné, il y a une réalité de terrain qu'ils ne connaissent pas. Et, malheureusement, quand le tir est lancé, cela peut faire du mal plus qu'autre chose. »

- **Modalités de recrutement** : candidature ou bénévolat ? est-ce le directeur qui fait une lettre de mission ? qui écrit le premier règlement intérieur ? qui de l'œuf ou de la poule est arrivé en premier ? ; prévoir plusieurs modalités de recrutement et une révision après quelques années d'expérience.
- **Sur les rôles** : comment sont-ils déterminés ? (élection ? nomination ?) ; une charge de travail supplémentaire pour les personnes nommées secrétaire, président ou vice-président ; un besoin de formation, sensibilisation ; une question d'aisance écrite et/ou orale ; nécessité de soutenir les personnes qui jouent ces rôles importants pour qu'elles se sentent légitimes.

« Souvent, on donne le rôle de président à un médecin mais il faut rester très ouvert sur qui peut remplir ce rôle. En tout cas, il faut que la personne soit volontaire et accompagnée. »

- **Sur la durée du mandat** : ni trop long, ni trop court

« Des mandats trop longs, ça fait peur, ça peut être un frein. En même temps, si c'est trop court, on peut créer une forme d'instabilité et un risque de manque de capitalisation du travail entrepris. »

- **Renouvellements** : à prévoir

« Même si on prévoit que les renouvellements soient limités (pas plus de 2 mandats), on peut prévoir des renouvellements par tiers pour être sûr qu'il y ait toujours des membres qui restent et qui puissent passer le relai. »

- **Statuts des membres :**

« Nous n'avons pas choisi de retenir des membres de droit et des membres consultatifs parce que cela peut avoir des conséquences dans l'engagement, la mobilisation. Et puis, si on crée ces statuts, on va forcément avoir un impact sur les votes. »

- **Engagement** : l'engagement, c'est essentiellement du présentiel (dans le règlement intérieur du CEIE, il est prévu qu'il faut être présent à la moitié des réunions, soit minimum 2 fois par an) ; prévoir dans le règlement intérieur des cas légitimes d'empêchement et comment rattraper ; l'engagement, c'est aussi préparer ces séances même si on n'est pas président, vice-président ou secrétaire.

« Les gens ont peur, ne se sentent pas légitimes. Alors, pour les motiver à participer, on leur dit : vous êtes professionnels de secteur, vous avez votre légitimité, venez comme vous êtes ! Mais il faut quand même s'acculturer, il y a quand même un minimum de lectures à avoir à la maison. »

- **Les droits et devoirs** : autonomie, devoir de confidentialité, lecture/relecture des avis par tous·tes, écoute sincère, bienveillance.

« Chaque membre doit se sentir autonome. C'est un devoir des directions, de l'encadrement, de garantir cette autonomie à chaque membre. Il ne faut pas que la parole soit empêchée et il faut prévoir le temps nécessaire pour se rendre aux réunions. »

« On vit à une époque où on n'a plus la patience d'accepter la nuance dans les propos. L'éthique, c'est la disputatio au sens du latin. Ce qui veut dire non pas se disputer mais discuter, échanger les arguments, accepter de recevoir les arguments de l'autre et, pourquoi pas, être convaincu et changer d'avis. »

- **Les biais cognitifs :**

« On est tous remplis de biais cognitifs. Là, quand je vous parle, quand vous m'écoutez, vous avez des biais cognitifs. Quand je fais des sensibilisations à l'éthique, je propose de prendre conscience de ces biais cognitifs parce qu'on les a de la même manière que l'on respire. »

- **L'exclusion du comité éthique** : elle est possible si un membre ne vient pas mais pas uniquement ; si un membre n'est pas dans une écoute bienveillante, a un comportement inadéquat, il faut pouvoir prévoir son exclusion dans un règlement intérieur.

LES MISSIONS

Les grands principes :

- Définir si **éthique réflexive** (à froid et/ou sujets récurrents, grande thématique) et/ou **clinique** (à chaud)
- **Sur saisine et/ou auto-saisine** ? Comment (urne, questionnaire, lettre de saisine...) ? Qui décide qu'une saisine est légitime ? (au CEIE, chaque structure a une urne pour les sujets de saisine, puis tous les membres votent sur la recevabilité de la demande ; au comité interne, il y a un formulaire type mais les demandes orales sont aussi possibles, le président ou vice-président vote sur la recevabilité)
- **Avis ou autres supports** (note, charte, CR...)
- **Interpellation** : qui sont nos cibles d'interpellation (usagers, collègues...) ?
- **Diffusion** de productions internes et/ou envoi de biblio
- **Un rôle organisationnel** ? avec création de groupes de travail ? cherche-t-on à impacter le PE ? cherche-t-on à créer des événements rituels (thés ou cafés de l'éthique) ou plutôt exceptionnels (conférences...) ?

« On fait des thés ou cafés de l'éthique. C'est assez léger, en toute simplicité. Cela ne demande pas beaucoup de préparation. On le fait sur un moment de transition entre l'équipe du matin et l'équipe de l'après-midi. On ne se met pas de pression. Je viens en tant que directrice pour échanger avec les équipes sur les sujets éthiques qui les mettent en difficulté au quotidien. Cela permet de décomplexer et d'oser prendre la parole le plus simplement du monde. Et cela peut alimenter derrière le comité dans ses saisines voire ses auto-saisines. »

Remarque : Ces **thés ou cafés de l'éthique** sont en cours de création. Il n'y a volontairement pas de formalisme trop lourd pour éviter l'appréhension que peuvent

susciter les réunions éthiques. Ces rencontres ne sont pas prévues pour être longues. L'objectif est d'identifier les points de tension et éventuellement de mal-être, pour y donner suite soit via le comité éthique, soit en prenant les mesures RH nécessaires. Il n'y a pas d'animateur à proprement parlé mais, contrairement au comité éthique interne, il est prévu que Madame Laboue soit présente. Or, en tant que directrice, elle constate que spontanément, les équipes vont avoir tendance à se tourner vers elle. Un contact managérial direct qui, selon elle, peut être apprécié.

- **Relais avec autres structures éthiques** : a-t-on un rôle de relai avec les autres structures qui existent, notamment pour faire de la veille ?

Points d'attention concernant les missions :

- **Structure sanitaire ET médico-sociale** :

« Lorsque le comité éthique est aussi dans un établissement de santé, il y a une tendance à ce que les questions sanitaires prennent le dessus sur les questions médico-sociales. »

- **Avoir un minimum d'exigences** : nécessité d'avoir une production écrite *a minima*, avec un positionnement.

« Contrairement à ce que l'on croit, l'éthique, ce n'est pas uniquement la mise en question. Quand le comité éthique est saisi, il doit pouvoir se positionner. Il n'existe pas de position absolue, mais des positions évolutives dans le temps. »

- **Rappel du rôle consultatif**
- **Le risque d'instrumentalisation** (extérieur ou interne)

« Attention, même quand on est consultatif, on n'est pas là pour être instrumentalisé de l'extérieur par les saisines qu'on peut nous proposer ou, en interne, quand on a des membres qui font exprès de saisir sur un sujet pour arriver à des fins identifiées. »

- **Saisine à chaud** : lorsqu'on se prononce en urgence, il faut pouvoir revenir après coup sur ce type de sujets.

- **Le combo : temps** (en amont, pendant et après) ; **légitimité**/expertise ; **aisance** orale et écrite.

« Pourquoi pas utiliser l'IA à l'avenir pour un compte-rendu au sens de relevés de propos mais attention, pas pour la réflexion. Le cerveau est un muscle. Il faut le travailler et l'IA ne doit servir que d'aide pour gagner du temps, pas pour réfléchir. »

LES STATUTS

Définition : ensemble de dispositions fixant des règles fondamentales organisant le fonctionnement de l'entité concernée.

Les principes :

- Nécessité d'un règlement intérieur : objectif(s) ; dire ce que l'instance n'est pas ; composition (modalités de recrutement, renouvellement, droits et devoirs, mandats, etc.) ; missions ; organisation et fonctionnement (fréquence, modalités de saisine, délai de réponse, adresse mail dédiée, etc.)
- **Révisions** à échéances régulières
- **Positionnement/articulation** avec les professionnels/instances/usagers

Points d'attention :

- **Évaluation d'impact et de fonctionnement**
- **Par qui ?** auto-évaluation par les membres entrants et sortants (d'où l'intérêt d'un renouvellement par tiers) ; évaluation/consultation par tous·tes
- **Comment ?** Faut-il se créer des grilles ? identifier des critères ?
- **Quand ?** lors des renouvellements de mandats, ou autant que de besoin si constat de l'absence d'impact sur les professionnels et usagers
- **Pourquoi ?** Quel sens on veut donner à ce type d'instance ?

B. Le comité d'éthique du CH de Valenciennes

Dr Manuella Frys - Médecin gériatre au CH de Valenciennes, présidente du comité d'éthique

Dr Clotilde Fontier – Médecin généraliste au CH de Valenciennes, vice-présidente du comité d'éthique

Historique :

Le comité d'éthique (CE) a commencé en 2002 avec un premier règlement intérieur validé par la CME (président et secrétaire alors élus par la CME). Le Dr Eric Laurier était président depuis 2007 (soit pendant 17 ans au total). Au fil des ans, une vice-présidente a été élue. En 2024, un nouveau bureau a été constitué avec Dr Frys comme présidente, ainsi que deux secrétaires pour se partager le travail.

Missions et compétences :

- Lieu autonome d'échange et de réflexion
- Instruction et traitement de questionnements éthiques (soins, innovation, recherche, rapport entre les personnes (soignants/soignés, intra/inter équipes)) du CHV
- Participation au déploiement de la démarche éthique
- Sensibilisation, information voire formation du personnel aux bonnes pratiques, dans le respect des principes éthiques et déontologiques
- Travail en réseau avec les autres CE de la GHT et l'ERER
- Sur sollicitation par équipe soignante, évaluation de tensions éthiques
- Sur sollicitation de l'institution, accompagnement des choix, orientations et projets institutionnels soulevant un questionnement éthique (ex : info laïcité, cellule de soutien lors de la crise COVID, loi fin de vie...)
- Appel ponctuel à des experts extérieurs selon les sujets abordés

Composition du comité d'éthique :

- Le comité d'éthique est une sous-commission de la CME à laquelle elle rend compte au moins 1 fois / an
- 20 membres pluridisciplinaires et pluriprofessionnels choisis pour leur compétence et attrait pour l'éthique :
 - 10 médecins proposés avec l'accord de la CME ;
 - 10 non-médecins (soignants, cadres de soins (CMIRT) et/ou universitaire (IFMS), juristes, administratifs, qualitatifs, représentants des usagers, aumônerie...

NB : les membres sont non représentants de leur profession, mais ils sont choisis pour leur point de vue et leur éclairage personnel.

- 4 réunions/an, ordre du jour préparé en bureau
- Bureau désigné par le comité d'éthique : président et vice-président (médecins), 2 secrétaires (pour se répartir la charge de travail relativement lourde)

Fonctionnement du comité d'éthique :

- 3 sous-groupes (au moins 1 membre du bureau dans chacun) : un groupe « séance plénière », un groupe « café-éthique », un groupe projet 2025/2026 « recensement des démarches éthiques au CH » (identifier les modalités de réflexion éthique), travaux personnalisés
- Saisine = requête

Bureau du comité d'éthique :

- Président anime les réunions de bureau, du comité éthique et les plénières
- Vice-Président assiste le Président avec délégation de pouvoir en cas d'absence
- 2 secrétaires effectuent le secrétariat :
 - Rédige l'ordre du jour du comité éthique élaboré en bureau et adressé aux membres du comité par le secrétariat de la CME avant la séance.
 - Organise les réunions du comité éthique avec le Président et le Vice-Président

- Rédige les CR du comité éthique, bureau et plénières
- Effectue une synthèse des réflexions
- Réunion de bureau :
 - 15 jours avant pour établir l'ordre du jour du comité éthique
 - 15 jours après pour débriefing et CR

Remarque : Les différents rôles au sein du bureau sont remplis de manière bénévole (idem pour l'ensemble des membres du comité). En effet, il n'y a pas de budget spécifique prévu pour le fonctionnement du comité. En revanche, via la CME, il y a possibilité de demander ponctuellement une subvention pour faire venir un intervenant extérieur.

Diffusion des communications du comité d'éthique :

- Diffusion (après approbation des Président et Vice-Président) des CR et synthèses des réflexions, issues du comité d'éthique, bureau et plénières, utilisé pour proposer des axes de recommandations, dans la GED (Gestion Electronique des Documents) via le secrétariat de CME
- Communication via le journal interne « Connexions » au CH de Valenciennes

Plénière : conférence-débat

- Invitation du comité d'éthique, une fois par an, en fin de journée
- Ouverte à tout le personnel du CH et des établissements du GHT
- Thème issu des réflexions du comité d'éthique (ex : fait sociétal d'actualité, questionnement d'équipe sur des pratiques, intéressant la communauté hospitalière)
- Participation d'experts parfois requise pour animer et initier un dialogue

NB : La prochaine conférence-débat se tiendra le 16 octobre de 18h à 20h à l'IFSI, sur le thème « Éthique et IA », avec le conférencier Pr Jean Gabriel Ganascia.

Saisine : requête auprès du comité d'éthique

- Recours ouvert à tous (médecin, soignant, personnel du CH et libéraux, du GHT, Ehpad, MAS... association à vocation médico-sociale)
- Courrier ou courriel adressé au Président ou Vice-Président jugeant de l'opportunité de la demande et de la suite à donner
- Soumission du dilemme, si nécessaire, au Bureau et/ou au comité d'éthique
- Temporalité : urgence ou non urgence
- Collégialité de la discussion : 3 membres a minima du comité d'éthique (Président/Vice-Président, 1 non médecin, un 3e membre disponible)
- But : rendre au demandeur un avis et émettre des recommandations
- Avis consultatif

« Nous avons peu de saisine mais, sur l'ensemble des établissements, on est régulièrement appelé pour des discussions collégiales sur l'éthique : faire, ne pas faire, quelle place donner à la personne de confiance, etc. (...) Pendant la période du Covid, on a mené toute une réflexion sur comment accompagner la mort pour les familles. On avait travaillé avec la chambre mortuaire. On s'est posé beaucoup de questions sur l'intérêt de faire une photo, pas une photo. »

Café éthique (depuis 2016) :

- **Fondements du projet** (Cf. diapos) : loi du 4 mars 2002, loi du 6 août 2004, arrêté du 4 janvier 2012, manuel de certification (version 2025)
- **Objectifs** :
 - Développer la réflexion éthique des professionnels du CH
 - Faire vivre l'éthique au sein de l'établissement, la rendre visible et abordable à tous
 - Encourager, faciliter la réflexion éthique transdisciplinaire, interpolaire vers une culture éthique de l'établissement avec comme vertu collatérale la

participation des pôles et des services d'activité à une démarche éthique communautaire hospitalière

- Accompagner et soutenir les professionnels dans leur questionnement et réflexion éthique

- **Principes :**

- Séances de réflexion éthique au plus proche des équipes soignantes qui se veulent complémentaires des plénières
- Séances ouvertes à tous les professionnels du CH, étudiants, stagiaires de l'établissement, tous métiers confondus
- Participation libre, libre accès, sans inscription préalable
- Respect du secret professionnel, de la confidentialité, de l'écoute de l'autre, du non-jugement de la parole d'autrui

- **Sujets abordés** (Cf. liste des thèmes dans diapos) :

- Pour avoir une base de discussion, tout professionnel ou groupe de professionnels a la liberté d'intervenir et de présenter une situation concrète posant problème éthique
- Au préalable, il est possible de soumettre, à partir du portail de la qualité et sécurité des soins, une situation clinique
- Cette situation sera étudiée et pourra être inscrite à l'ordre du jour des cafés éthiques suivants (les animateurs du café éthique contacteront le professionnel concerné pour donner suite à la demande)
- Travail préparatoire au café éthique proposé par les animateurs

- **Modalités :**

- Périodicité : 3 séances par an
- Dates consultables sur le portail de la qualité et sécurité des soins + envoi de mail via la CME à l'ensemble des équipes + diffusion dans les journaux internes + plaquette d'information (Cf. Diapos)
- Horaires : 12h15 à 13h45
- Salles adaptées, dates flexibles et lieux différents pour attirer un maximum de personnes

- Pas de CR volontairement pour respect de la confidentialité de la parole

« On essaie d'adapter la salle, de se mettre en rond, que tout le monde puisse s'entendre, entrer ou sortir comme il veut. Les animateurs se répartissent dans le cercle (...) c'est la façon dont on anime qui fait émerger la parole des gens. Les gens adorent. On sent qu'il y a une émulation. »

Bilan des 20 cafés éthiques :

- Points positifs : moment convivial et enrichissants, participation en moyenne de 40 personnes, discussion riche et bienveillante, thèmes variés, transversalité et interdisciplinarité
- Points à améliorer : difficulté à recruter des situations ou thèmes avec dilemmes, préparation demandant du temps (4 rencontres minimum), difficile de mobiliser tous les professionnels

« 40 personnes, voire 80, ce n'est pas trop, car nous sommes 4 animatrices. Pour l'instant, nous n'avons jamais été débordés par les prises de paroles. Les règles sont bien redites à chaque début de café éthique. »

2. Synthèse et mise en perspective

Intervention de Robin Cremer – Directeur adjoint de l'Espace éthique des Hauts-de-France

- Ne pas paniquer, commencer modestement.

« Face à des retours d'expérience qui fonctionnent bien, on pourrait se dire : je n'y arriverai jamais. Mais on commence petit et ensuite, cela peut croître, prendre d'autres dimensions au fur et à mesure. Mais pour cela, il ne faut pas non plus figer dans le marbre les choses. (...) Un règlement intérieur, cela se modifie comme on veut. »

- Ne pas s'emprisonner dans des statuts gravés dans le marbre ; inscrire tout ce qui relève du fonctionnement de l'instance plutôt dans un règlement intérieur (car modifications possibles).
- Toutefois, nécessité de communiquer sur les attendus et de définir clairement les missions du comité éthique, par exemple via une lettre de mission du directeur général ; se lancer sans cadre précis, « la fleur au fusil », peut engendrer frustrations et malentendus.
- La vie d'un comité éthique est souvent sinusoïdale : les périodes creuses peuvent faire l'objet de critiques, mais sans missions clairement définies, il est difficile de répondre aux attentes. Il faut donc rédiger un cadre sans tomber dans un formalisme juridique rigide qui figerait le fonctionnement et empêcherait toute évolution.
- La première mission utile d'un comité éthique peut être de se doter d'un règlement intérieur. Pour cet exercice, il est recommandé de se faire aider par une personne ayant des compétences juridiques, susceptible de conseiller sur des subtilités et de partager des astuces, comme par exemple l'usage de l'adverbe « notamment » avant une énumération (pour éviter de se retrouver piégé dans une configuration).
- La pratique de l'éthique : formuler des questionnements ET s'astreindre à y répondre.

« L'éthique, ce n'est pas seulement se poser des questions. C'est aussi s'exercer à y répondre. C'est exactement comme l'entraînement d'un sportif : s'exercer fait progresser les choses. C'est ce qui fait de l'éthique une praxis au sens grec du terme. »

3. Ressources et liens utiles

- Présentation du GHLH [[Documents à télécharger](#)]
- Présentation du CH de Valenciennes [[Documents à télécharger](#)]
- Diapositives de Robin Cremer [[Documents à télécharger](#)]
- Contact ERER Hauts-de-France : contact.erer@chu-lille.fr

Webinaire n°2 [2025]



- Formulaire d'adhésion à l'ERER Hauts-de-France [[ICI](#)]