

Désamorçage

Comment offrir un soutien psychologique à son équipe lors d'une journée chargée émotionnellement

Andrée-Ann Deschênes et Mylène Trépanier
Mai 2020

INTER S4
CONSORTIUM INTERRÉGIONAL
SAVOIRS • SANTÉ • SERVICES SOCIAUX

E
N
B
R
E
F

Qu'est-ce que le désamorçage ?

Le désamorçage est un outil informel et rapide de prévention de la détresse psychologique

Pourquoi l'utiliser ?

Réduire l'intensité émotionnelle

Encourager les gens à verbaliser leurs émotions afin d'éviter qu'ils ruminent seul

Faire la transition entre la situation marquante et le retour à « la réalité »

Favoriser l'utilisation de saines stratégies d'adaptation

Quand l'utiliser ?

Immédiatement après l'exposition à une situation marquante

Par qui ?

Habituellement par les superviseurs ou par les chefs d'équipe qui l'initient auprès des gens de leur équipe

6 Comportements à privilégier lors du désamorçage

- 1 Opter pour un échange informel plutôt que très structuré
- 2 Respecter le rythme de chacun et n'obliger personne à exprimer leurs émotions
- 3 Aborder seulement l'aspect émotionnel et non pas les considérations opérationnelles
- 4 Éviter de minimiser ou de dramatiser les émotions, cela ne ferait qu'accentuer la détresse des gens
- 5 Normaliser les émotions exprimées par les gens de votre équipe chaque fois que c'est possible
- 6 Repérer les personnes qui nécessitent davantage de soutien afin de les référer aux ressources psychologiques appropriées

6 Étapes à suivre afin de favoriser la participation des gens et maximiser les bienfaits du désamorçage

1 Choisir un lieu qui convient

- ⇒ Il faut trouver un lieu à la fois neutre qui s'éloigne de la situation marquante et chaleureux où les gens seront à l'aise de discuter

2 Réunir uniquement les gens exposés à la situation marquante émotionnellement

- ⇒ Les gens se sentiront plus à l'aise de discuter s'ils sont uniquement en présence de ceux avec qui ils ont partagé la situation

La durée de la rencontre peut varier en fonction du nombre de participants et de la situation marquante.

3 Expliquer les raisons qui justifient pourquoi vous trouvez nécessaire de faire un désamorçage

- ⇒ Le fait d'expliquer pourquoi cet événement devrait faire l'objet d'un désamorçage diminue grandement les résistances à demander de l'aide

4 Inviter les gens à s'exprimer

- ⇒ Il faut maintenant laisser la parole aux gens et offrir sa meilleure écoute. À titre d'exemple les participants pourraient partager comment ils ont vécu l'événement marquant

5 Partager les informations au sujet des ressources psychologiques disponibles

- ⇒ Il importe de ne pas se substituer aux professionnels de la santé psychologique. Aussi, référer les gens vers des ressources contribuera assurément à diminuer les jugements négatifs quant au fait de les consulter

Le gestionnaire pourrait prendre soin de s'informer de façon régulière de l'état de son personnel et demeurer vigilant dans les semaines et les mois suivants l'événement marquant.

6 Remercier les gens pour leur participation

- ⇒ Il n'est pas toujours facile pour les gens d'exprimer leurs émotions, le fait de les remercier les encouragera à répéter l'expérience

Source

Bergeron, J. Prévention des impacts psychologiques chez les intervenants en situation d'urgence. 2020. Formations dispensées par l'École nationale de police du Québec.

✉ Josee.bergeron@enpq.qc.ca

☎ (819) 293-8631, poste 6582

🌐 <http://www.enpq.qc.ca>

Mise en contexte

Cette infographie produite par le Consortium Interrégional de Savoirs en Santé et Services Sociaux (ConsortiumInterS4.uqar.ca) rapporte les principales conclusions des travaux et de la recension réalisés par madame Andrée-Ann Deschênes (Ph. D.).

Son élaboration est motivée par des besoins observés chez des gestionnaires au regard d'expériences difficiles, un besoin exacerbé dans l'actuelle période de pandémie.

Adopter ou du moins se rapprocher de cette pratique pourrait contribuer à accroître la prévention de la détresse psychologique et du soutien organisationnel.

Références

Crocq, L. L'intervention psychologique immédiate, Le Journal des psychologues, 2004, février, 214, p. 50-55. - Daubechies, F. La gestion du stress chez les aspirants inspecteurs de police. Évaluation d'une méthode de préparation à la tâche recourant à l'hypnose et l'autohypnose en situation de simulation d'intervention, 2011, Thèse de doctorat : Psychologie, Université Libre de Bruxelles, Faculté des Sciences Psychologiques et de l'Éducation, p.307. - Mitchell, J.T. et Everly, G.S. Jr. Critical Incident Stress Management and Critical Incident Stress Debriefings: evolutions, effects and outcomes, 2003, dans B. Raphael, et J.P. Wilson. Psychological debriefing. Cambridge, UK: Cambridge University Press. 2.