

3. Créer des programmes officiels faciles d'accès qui contribuent à la réparation de traumatismes organisationnels

Des études montrent que les organisations favorables à la mise en place de programmes de formation nouveaux ou renforcés sont mieux placées pour que leur personnel reconnaisse les symptômes de traumatismes. Votre organisation peut ainsi offrir des programmes officiels tels que ceux-ci :

- Programmes d'aide aux employés
- Services de conseil structurés
- Assurance-maladie complémentaire couvrant le rétablissement à long terme
- Services de groupes confessionnels
- Lignes d'écoute téléphonique/centres de crise
- Séances de verbalisation après un incident critique

Dans les petites collectivités, où l'anonymat est difficile, essayez de trouver des façons créatives d'aider la collectivité en question par rapport à ses besoins :

- faites venir un soutien extérieur (p. ex. services aux victimes ou *médiateur*);
- offrez du counseling en ligne;
- proposez un groupe de pairs en ligne;
- fournissez des ressources locales et en ligne.



Séances de verbalisation après un incident critique :

Ces séances, souvent organisées dans les jours suivant un incident, permettent aux intervenants de parler de ce qu'ils ont vu et vécu et de la façon dont ils ont réagi à l'incident.

4. Encourager la création et le maintien de soutiens informels entre employés

Donner aux employés les moyens de prendre soin d'eux-mêmes peut beaucoup aider. Des études montrent que les organisations peuvent appuyer leurs employés en finançant un événement communautaire (p. ex. barbecue ou pique-nique d'équipe). Le sentiment de communauté qui en ressort peut accroître la résilience et le maintien de l'effectif.

5. Collaborer avec des organisations et des programmes pour offrir des programmes et un soutien à grande échelle

Cherchez à contacter d'autres organisations qui font face à des traumatismes organisationnels et collaborer avec elles afin de mettre sur pied des réponses à grande échelle et à facettes multiples pour réduire au minimum la stigmatisation de ce type de traumatisme et promouvoir l'aide aux employés.

Appui organisationnel aux premiers intervenants, aux intervenants médicaux d'accueil et aux soutiens



Il ressort d'études épidémiologiques que les premiers intervenants (policiers, pompiers, ambulanciers), les intervenants médicaux d'accueil (infirmières, médecins, thérapeutes, travailleurs sociaux, etc.), et les soutiens sont particulièrement exposés à des problèmes de santé aigus et chroniques dans leur travail.

En recourant en temps voulu à des traitements, à des soins de santé mentale et à d'autres programmes destinés à atténuer l'impact des traumatismes après un incident ou une série d'incidents, on peut améliorer la santé et le bien-être et réduire les coûts économiques et psychosociaux associés aux traumatismes professionnels.

Quelles sont les responsabilités de mon organisation par rapport aux employés subissant des traumatismes professionnels?

L'exposition chronique à un stress professionnel dont on ne s'occupe pas peut avoir des résultats psychologiques et sociaux négatifs pour l'intervenant, ses employés et leur famille, et réduire considérablement leur carrière. Ils peuvent également souffrir d'ESPT, de maladies chroniques et parfois se suicider.



Le bien-être des employés est primordial pour le bien-être de votre organisation. Vous devez reconnaître que leurs traumatismes et leurs maladies graves constituent une priorité organisationnelle. L'appui de l'organisation fait partie des facteurs clés du rétablissement psychosocial, émotionnel et physique de personnes exposées à des traumatismes dans leur travail.

Que peut faire votre organisation pour aider les employés souffrant de traumatismes professionnels?

1. Promouvoir une culture de travail qui comprend et soutient ceux qui souffrent de traumatismes

Les organisations qui s'efforcent de réduire la négativité entourant les maladies mentales en milieu de travail sont bien placées pour aider leur personnel. Cherchez à transformer la culture de votre organisation pour qu'on y comprenne que nul n'est à l'abri de traumatismes.

- Éduquez les employés sur les signes et symptômes des traumatismes professionnels.
- Encouragez un message de diversité qui accepte les histoires et les traumatismes potentiels qui accompagnent chacun dans sa journée de travail.
- Encouragez l'acceptation et la curiosité par rapport aux façons dont différents groupes culturels expriment la souffrance et trouvent des moyens de guérir.

Ces questions sont courantes et parfois difficiles à écarter. Rappelez-vous que vos gestes sont appréciés et que dans des circonstances difficiles, vous avez fait de votre mieux.

Expliquez que les traumatismes et la guérison diffèrent d'une personne à l'autre.

Il n'existe pas de solution unique pour se remettre d'un événement traumatique.

2. Offrez une formation encourageant des pratiques de soins personnels efficaces tout au long de la carrière des employés

Les organisations qui continuent de parler du bien-être et des soins personnels des employés et de les y former tout au long de leur carrière soutiennent la santé organisationnelle et celle des employés.

- Offrez des ateliers annuels sur les soins personnels et les traumatismes organisationnels.
- Encouragez les soins personnels quotidiennement. Incitez les employés à :
 - prendre des pauses tout au long de la journée;
 - se soucier les uns des autres;
 - manger sainement;
 - apprendre à parler des peurs ou des difficultés.

Traumatisme : changements physiques, psychologiques ou mentaux qui interviennent chez des personnes qui ont été témoins de la douleur ou de la souffrance d'autres personnes

- Sautes d'humeur
- Troubles du sommeil
- Pensées envahissantes
- Flashbacks
- Attaques de panique
- Humeur dépressive
- Retrait social