

Comment faire ?

Le débriefing psychologique des  
expatriés affectés par un incident  
critique

EVELYNE JOSSE

2006

---

[evelynejosse@yahoo.fr](mailto:evelynejosse@yahoo.fr)

[www.resilience-psy.com](http://www.resilience-psy.com)

Psychologue, hypnose éricksonnienne, EMDR, thérapie brève, EFT  
Psychothérapeute en consultation privée, superviseur de psychothérapeutes, consultante en psychologie  
humanitaire

14 avenue Fond Du Diable, 1310 La Hulpe, Belgique

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>3</b>
<b>LES SEQUENCES D'UN DEBRIEFING.....</b>	<b>3</b>
Etape 1 : Présentations .....	4
Etape 2 : Cadre du débriefing.....	4
Etape 3 : Objectif du débriefing.....	4
Etape 4 : Déroulement du débriefing.....	5
Etape 5 : Règles de fonctionnement .....	5
Etape 6 : Participation .....	6
Etape 7 : Clôture de l'introduction .....	6
Etape 8 : L'incident critique, les faits .....	6
Etape 9 : Le vécu des participants (réactions cognitives, comportementales, émotionnelles).....	8
Etape 10 : Information et normalisation des réactions.....	10
Etape 11 : Gestion émotionnelle.....	11
Etape 12 : L'avenir .....	11
Etape 13 : Les suites du débriefing .....	12
Etape 14 : Synthèse .....	13
Etape 16 : L'après-débriefing .....	13
<b>LES DEBRIEFINGS DES DEBRIEFEURS.....</b>	<b>13</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>14</b>
<b>L'AUTEUR .....</b>	<b>15</b>

## Introduction

Le stress est un phénomène naturel, normal et utile à la survie. Il libère l'énergie et procure la motivation nécessaire pour faire face aux situations difficiles et pour relever des défis. Le stress traumatique est par contre potentiellement destructeur.

Lorsque le stress négatif des équipes sur le terrain n'est pas reconnu, les risques sont multiples tant au niveau individuel que collectif. En effet, il est la cause des problèmes de santé les plus fréquemment observés chez les expatriés<sup>1</sup>, avant le paludisme et les maladies liées à l'eau ou à l'hygiène de l'environnement. Une personne en stress dépassé peut souffrir de symptômes somatiques ainsi que d'une détresse psychique importante (dépression, trouble anxieux, etc.) la poussant parfois à quitter prématurément la mission, voire à démissionner de l'organisation<sup>2</sup>. Elle peut manifester des troubles du comportement suscitant ou exacerbant des conflits au sein de l'équipe et l'amenant à prendre des risques inconsidérés pour elle-même et pour autrui (proximité sexuelle, accidents de la route, comportement provocateur, consommation abusive de substances psychoactives, etc.). Son efficacité professionnelle va progressivement se détériorer<sup>3</sup>, hypothéquant la qualité de son projet, voire de la mission entière.

De plus en plus d'organisations humanitaires, soucieuses du bien-être de leur personnel et conscients du coût des psychotraumatismes, mettent en place des procédures de soutien pour venir en aide à leur personnel affecté par un incident potentiellement traumatisant. Le débriefing psychologique est l'un des supports émotionnels immédiats les plus pratiqués. Décrit ces dernières années, trop souvent appliqué à mauvais escient, parfois mal conduit, il n'en reste pas moins utile lorsqu'il s'accompagne d'autres mesures préventives et thérapeutiques (par exemple, groupe d'entraide, peer support network, psychothérapie, etc.).

Le présent article se veut un outil pour les débriefeurs amenés à intervenir auprès des personnes affectées par un incident critique dans le cadre de leur profession.

## Les séquences d'un débriefing

Le développement du débriefing par étapes successives suggéré dans le présent chapitre est artificiel. Très souvent lorsqu'une personne mentionne des faits dramatiques, elle évoque les émotions et les pensées qu'ils ont occasionnés. En effet, le vécu des participants constitue une expérience complexe mêlant des données factuelles, des éprouvés affectifs, des sensations et des pensées qu'il n'est pas aisé, voire utile, de dissocier.

---

<sup>1</sup> D'après une étude récente, un tiers des expatriés récemment rentrés de mission montrent des signes significatifs de stress (Ehrenreich J. H. (2005), « The humanitarian companion »)

<sup>2</sup> Selon une étude du CICR, il conduit à une fin anticipée pour 40% des expatriés (Bierens de Haan B., Van Beerendonk H., Michel N. et Mulli J.-C. (2002), « Le programme de soutien psychologique des intervenants humanitaires du Comité International de la Croix Rouge »)

<sup>3</sup> Toujours selon l'étude du CICR, une personne sur quatre (26%) a vu sa capacité professionnelle sévèrement réduite en raison du « stress des humanitaires ». (Bierens de Haan B., Van Beerendonk H., Michel N. et Mulli J.-C. (2002), « Le programme de soutien psychologique des intervenants humanitaires du Comité International de la Croix Rouge »).

Le modèle de débriefing proposé n'est donc pas inflexible : il doit pouvoir s'adapter à la situation, aux conditions ainsi qu'aux personnes à qui il s'adresse. Les séquences décrites ci-dessous sont à considérer comme un aide-mémoire et il n'est pas indispensable d'en suivre strictement le déroulement. Elles ont pour but de rappeler les points devant impérativement être abordés dans le courant de la séance. La priorité des débriefeurs est d'être attentifs aux participants et à leurs besoins et non de se plier à la rigueur d'un protocole.

Le débriefing commence par la présentation des débriefeurs et des participants, par des informations générales sur le débriefing ainsi que par de l'établissement des règles de fonctionnement de la réunion. Cette étape introductive doit être préparée et menée avec soin. Elle permet d'établir un climat de confiance entre le groupe et les débriefeurs. Le bon déroulement du débriefing dépend en grande partie de la qualité de ce préambule.

## **Etape 1 : Présentations**

Les débriefeurs se présentent en citant :

- ⇒ Leur nom et prénom
- ⇒ Leur fonction et leur lien avec l'organisation
- ⇒ Leurs qualifications

Ils demandent aux participants de se présenter.

## **Etape 2 : Cadre du débriefing**

Ils donnent des informations sur le cadre dans lequel s'inscrit le débriefing :

- ⇒ En général, le débriefing est un soutien émotionnel mis en place à la demande du siège. Par cette intervention, ceux-ci manifestent leur préoccupation du bien-être de leurs équipes et qu'ils sont soucieux d'aider leur personnel en difficulté. Attester de la sollicitude et du soutien de l'organisation est essentiel car les participants ont besoin de reconnaissance.
- ⇒ Ce support doit être neutre d'un point de vue opérationnel. Ce qui s'y passe et s'y dit est sans conséquence sur la carrière des personnes au sein de l'institution.
- ⇒ Le débriefing n'est pas une psychothérapie mais un soutien psychologique immédiat assuré par des professionnels de la santé mentale.

## **Etape 3 : Objectif du débriefing**

Ils expliquent l'objectif du débriefing :

- ⇒ partager son expérience
- ⇒ exprimer ses problèmes ou ses inquiétudes immédiates

- ⇒ égaliser le niveau d'information quant à l'incident critique
- ⇒ réduire la probabilité d'apparition de symptômes psychotraumatiques
- ⇒ stimuler le soutien émotionnel mutuel
- ⇒ accélérer la récupération psychologique

## **Etape 4 : Déroulement du débriefing**

Les débriefeurs fixent la durée approximative de l'entretien collectif.

Ils prévoient des pauses (break, déjeuner, etc.) et en déterminent les moments approximatifs en accord avec les participants.

Lorsque les personnes sont d'origines diverses (par exemple, dans le cadre des organismes humanitaires), les débriefeurs s'accordent avec les participants sur une ou plusieurs langues dans lesquelles la séance va se dérouler. Il est important que personne ne se sente exclus et, dans la mesure du possible, que chacun puisse s'exprimer dans une langue dans laquelle il se sent à l'aise. Au besoin, un des débriefeurs ou des participants peut s'engager à traduire pour d'autres personnes.

Ils expliquent brièvement la manière dont se déroule un débriefing et quelles en sont les étapes.

Le cas échéant, ils expliquent que la séance collective plénière sera complétée d'autres types de soutien (par exemple, par des sessions en petits groupes et/ou par des entretiens individuels).

## **Etape 5 : Règles de fonctionnement**

Ils proposent les règles suivantes de fonctionnement du groupe :

- ⇒ Les téléphones cellulaires sont coupés (sauf en cas de nécessité absolue pour l'un des participants de pouvoir être contacté).
- ⇒ Les participants se respectent (écouter lorsqu'une personne s'exprime, ne pas interrompre, ne pas juger ou critiquer, ne pas accuser, ne pas chercher des responsables ou des coupables, etc.).
- ⇒ Ils parlent de manière audible afin d'être entendus par tout le monde.
- ⇒ Ils laissent la parole à une seule personne à la fois.
- ⇒ Ils s'engagent à respecter la confidentialité.
- ⇒ Ils n'évoquent que leur propre vécu et leurs expériences personnelles. Ils ne se prononcent pas quant aux sentiments et aux émotions des autres afin d'éviter les généralisations et les jugements.
- ⇒ S'ils doivent s'absenter (par exemple, pour se rendre aux toilettes), ils quittent et réintègrent la réunion aussi rapidement que possible.

Les débriefeurs demandent aux participants s'ils désirent que d'autres règles soient respectées et entérinent celles qui rencontrent l'approbation de la majorité. Par exemple, fumer ou non durant la réunion est soumis à la décision de l'assemblée.

## **Etape 6 : Participation**

Les débriefeurs invitent les participants à s'exprimer durant la séance mais rappellent que parler n'est pas une obligation.

Ils soulignent que la présence même silencieuse d'une personne peut se révéler utile, tant pour elle-même (elle récolte des informations diverses sur les événements et sur le vécu de ses collègues, etc.) que pour ses collègues (elle fait partie intégrante du groupe). De plus, soutenue par le groupe, il est possible qu'elle participe plus activement qu'elle ne l'aurait imaginé.

Ils demandent aux participants de les aviser s'ils se sentent en difficulté dans le courant de la séance. Les débriefeurs insistent sur le respect mutuel. Chaque personne a sa façon de vivre et de réagir aux événements. Certaines peuvent être ébranlées par la discussion autour de l'événement critique et préférer éviter cette confrontation alors que d'autres y trouveront un apaisement.

Lorsqu'une personne est en souffrance et désire quitter le groupe, elle fera l'objet d'une attention particulière et sera vue en entretien individuel. Un des deux débriefeurs la conduit à l'écart de la réunion et lui offre un soutien immédiat. Si elle parvient à se ressaisir, elle réintègre le groupe. Dans le cas contraire, le défuseur lui fixe un rendez-vous pour un entretien individuel aussi tôt que possible.

## **Etape 7 : Clôture de l'introduction**

Au terme de cette introduction, les débriefeurs demandent aux participants s'ils ont des questions ou des remarques à formuler. Ils donnent les éclaircissements et les renseignements utiles et le cas échéant, s'engagent à s'enquérir des informations qui ne seraient pas en leur possession.

## **Etape 8 : L'incident critique, les faits**

L'objectif principal poursuivi durant cette phase du débriefing est de décomposer l'événement pour rationaliser l'expérience irrationnelle en mots, faits et descriptions. Donner du sens favorise la maîtrise mentale de l'événement qui par sa nature non maîtrisable était potentiellement traumatique et permet de récupérer un sentiment de contrôle sur les faits.

De par sa position et son action au moment des faits, chaque personne n'a inévitablement qu'une vue parcellaire de l'événement dans lequel elle est impliquée. Aussi, reconstruire la globalité de l'incident n'est-il réalisable qu'en groupe.

De plus, le contexte de crise est propice aux interprétations personnelles, aux fausses rumeurs et à la confusion. Les allégations, les non-dits et les convictions de toute sorte sont source de malentendus, de suspicion et de conflits. Retracer le déroulement des faits est une étape essentielle car elle permet aux participants de construire conjointement une représentation réaliste, collégiale et le plus souvent, consensuelle des événements.

Les débriefeurs demandent à ceux qui le souhaitent de raconter le déroulement des faits tel qu'ils l'ont vécu ou compris. Ils prennent soin de les encourager à retracer le décours des événements avant, pendant et après l'incident critique. Généralement, au fur et à mesure que les participants s'expriment, se dessine une image globale commune de l'événement. Néanmoins, il arrive que leurs perceptions divergent sur certains points (chacune de ces perceptions pouvant par ailleurs être légitime). L'important n'est pas d'obtenir un consensus ni de trouver la vérité mais que chacun puisse se forger une représentation signifiante des faits.

Par ailleurs, en écoutant le récit de leurs collègues, les personnes réalisent qu'elles ne sont pas seules, ce qui peut les aider à se départir de leur sentiment d'isolement.

Voici une série de questions qui peuvent aider les débriefeurs à interroger les faits :

- ⇒ Que se passait-il avant que l'événement ne se produise ?
- ⇒ Dans quelles conditions cela s'est-il passé ?
- ⇒ Que s'est-il passé précisément au moment de l'incident ?
- ⇒ Que s'est-il passé ensuite ?
- ⇒ Qu'avez-vous vu ?
- ⇒ Qu'avez-vous entendu ?
- ⇒ Qui a également vu ou entendu cela ?
- ⇒ Quelqu'un a-t-il vu ou entendu d'autres choses ?
- ⇒ Qu'avez-vous fait ?
- ⇒ Comment les autres ont-ils réagi ?
- ⇒ Qu'ont-ils fait ?
- ⇒ Qui était présent ?
- ⇒ Qu'ont fait les personnes présentes ?
- ⇒ Combien de temps cela a-t-il duré ?
- ⇒ Comment cela s'est-il terminé ?

Avant de clore ce chapitre, les débriefeurs s'assurent que l'événement a été compris. Si l'un des participants reste avec des questions ou des interrogations, ils stimulent le groupe pour tenter d'éclaircir les zones d'ombre résiduelles.

## **Etape 9 : Le vécu des participants (réactions cognitives, comportementales, émotionnelles)**

La phase d'expression du vécu vise plusieurs objectifs :

- ⇒ La reconnaissance est un des maître-mots du débriefing. Il est essentiel que les participants ressentent que leur expérience est reconnue et que leurs pensées et leurs émotions sont légitimes. Pouvoir raconter ce qui leur est arrivé et être écoutées attentivement, c'est généralement ce dont les victimes ont le plus besoin. Le but de cette séquence est d'explorer les émotions éprouvées par les différentes personnes.
- ⇒ Partager ses émotions favorise le lien social et crée une solidarité constructive. Grâce au support mutuel ainsi généré, le groupe devient une forme de soutien pour les participants.
- ⇒ En entendant leurs collègues s'exprimer, les participants découvrent qu'ils partagent des émotions, des sentiments, des réactions physiques ou des pensées similaires. Ils prennent conscience du caractère commun et fréquent de leurs réactions. Ils peuvent se reconnaître dans l'expérience exposée et s'identifier les uns aux autres (effet miroir). Mais, dans le même temps, chacun peut prendre une certaine distance par rapport à ce qui est exprimé et ainsi par rapport à sa propre expérience.
- ⇒ Les différentes réactions évoquées par les participants pendant et après l'incident critique donnent aux débriefeurs l'occasion de les expliciter et de les commenter (voir également l'étape suivante). Etre informé quant aux réponses initiales de stress aigu aide à les dédramatiser et à les normaliser.

Le rôle des débriefeurs :

- ⇒ Durant tout le débriefing et en particulier durant la phase d'expression du vécu, les débriefeurs encouragent les participants à parler. Il est cependant fondamental qu'ils ne les forcent pas à faire part de leur vécu. En effet, la mise de côté d'émotions difficiles à contenir est pour certaines personnes une défense utile voire nécessaire.
- ⇒ Les débriefeurs sont garants de la sécurité émotionnelle et leur rôle est, entre autre, de réguler les éventuels débordements émotionnels. D'une part, il est inutile de provoquer un déluge d'émotions douloureuses. D'autre part, l'afflux d'émotions risque d'attiser et de renforcer les effets psychiques délétères du traumatisme (retraumatisation). Ils doivent canaliser les propos qui entraîneraient les sujets les plus vulnérables dans un dévoilement trop personnel ou trop direct de leur problématique. A ceux-là seront proposés par la suite des entretiens individuels.
- ⇒ Les débriefeurs respectent également des moments de silence. Ceux-ci donnent aux participants le temps d'aboutir leur réflexion intérieure sur ce qui vient d'être dit ou sur ce qu'ils vont exprimer.
- ⇒ Les débriefeurs ont pour tâche principale d'accueillir les propos des participants. En effet, le point décisif est souvent que ces derniers sentent leur position acceptée et leurs sentiments reconnus comme légitimes. Les débriefeurs doivent accepter les émotions telles qu'elles sont exprimées par les participants. Ils ne peuvent ni les

remettre en cause (« Vous n'avez aucune raison de vous sentir coupable ») ni les minimiser (« Ce n'est pas si grave »).

Voici une série de questions qui peuvent aider les débriefeurs à interroger le vécu des participants :

- « A quoi avez-vous pensé au moment de l'événement ? »
- « Qu'avez-vous pensé ensuite ? »
- « Qu'avez-vous ressenti pendant que l'événement se déroulait ? »
- « Qu'avez-vous ressenti juste après ? »
- « Comment vous êtes-vous senti au début, pendant et ensuite ? »
- « Quelles réactions physiques avez-vous eues ? »
- « Quelle était la chose la plus difficile pour vous ? »
- « Comment vous sentez-vous maintenant ? »

Voici quelques conseils permettant de contrôler les débordements émotionnels :

- ⇒ Les débriefeurs doivent veiller à ce qu'un participant ne mobilise pas trop longuement la séance.
- ⇒ Ils doivent être attentifs à ce que personne ne soit exclu de la discussion.
- ⇒ Ils peuvent intervenir en recadrant :
  - « Ce sont des émotions violentes mais vous êtes en sécurité maintenant. »
  - « C'est normal que vous ressentiez ce que vous ressentez. »
  - « Pour certaines personnes, pleurer, c'est une façon efficace de relâcher la pression après des événements difficiles. »
- ⇒ En soutenant la personne en difficulté à mettre des mots sur ses émotions, ils l'aident à les contenir :
  - « Est-ce que vous pouvez mettre des mots sur ce que vous ressentez ? »
  - « Que disent ces larmes ? »
- ⇒ Dans certains cas, il est préférable de ne pas relever le fait qu'une personne pleure mais lui laisser le temps de se ressaisir avant de lui proposer d'exprimer son vécu.
- ⇒ Les débriefeurs peuvent également stimuler la récupération psychologique d'une personne en faisant appel à ses ressources et à celles du groupe en posant des questions du type :
  - « De quoi avez-vous besoin maintenant pour récupérer, pour vous sentir mieux, pour vous sentir aidé ? »
  - « Qu'est-ce qui vous ferait du bien maintenant ? »
  - « Qu'est-ce que le groupe peut faire pour vous aider ? »
  - « Depuis l'incident, quand vous ressentez ce genre de chose, qu'est-ce qui vous permet de vous sortir de ces émotions ? »
  - « Est-ce que quelqu'un a envie de dire quelque chose à ... (prénom du participant) ? »
  - « Y a-t-il d'autres personnes qui partagent les sentiments, les émotions, etc. de ... (prénom du participant) ? »
- ⇒ Ils peuvent également aider une personne en difficulté en l'orientant vers l'avenir :

- « Qu'allez-vous faire après le groupe de débriefing et qui vous fera du bien ? »

## **Etape 10 : Information et normalisation des réactions**

Les débriefeurs signalent les réactions pouvant apparaître immédiatement et dans l'après-coup d'un incident critique. Une réaction que l'on connaît et à laquelle on s'attend est mieux identifiée et mieux supportée qu'une réaction inconnue qui prend par surprise.

En ce qui concerne les réponses comportementales, cognitives, somatiques et émotionnelles attendues, les débriefeurs évitent de les dénommer « symptômes » (notions référant à la pathologie) et préfèrent parler de réactions. Ils expliquent qu'il s'agit de réactions normales, le plus souvent transitoires, à un événement hors du commun. Ils insistent sur le fait que ces troubles ne traduisent pas une fragilité particulière.

Néanmoins, ils n'hésitent pas à nommer « symptômes » certaines réactions peu fréquentes (par exemple, des bouffées délirantes) signant le plus souvent une évolution vers la pathologie.

Ils donnent des indications sur :

- ⇒ les réactions individuelles et collectives généralement observées immédiatement après un incident critique (différences individuelles importantes en ce qui concerne le type des réactions et leur intensité). Il faut cependant éviter d'uniformiser et de banaliser les souffrances individuelles.
- ⇒ les réactions individuelles et collectives généralement observées à moyen et à long terme (différences individuelles importantes en ce qui concerne les réactions et leur évolution dans le temps, réactions différées dans les semaines qui suivent l'événement de certaines personnes qui n'ont manifesté aucune réaction particulière dans un premier temps, etc.).
- ⇒ les différences individuelles en terme de besoins émotionnels après un incident critique (par exemple, besoin d'échanger pour certains et de s'isoler pour d'autres)
- ⇒ les besoins généralement rencontrés par les équipes après un incident critique (besoin de rester ensemble quelques jours, tensions pouvant à nouveau émerger après quelques jours de « lune de miel »)

Cette psycho-éducation peut faire l'objet d'une étape à part entière (tel que décrit ci-dessus) ou être fractionnée et progressivement insérée durant la phase d'expression du vécu. Moins éprouvante émotionnellement, ces informations constituent alors des pauses qui permettent aux participants de récupérer.

Les débriefeurs signalent les manifestations comportementales, cognitives, somatiques et émotionnelles qui nécessitent une prise en charge spécialisée par un professionnel de la santé mentale (symptômes psychiatriques, symptômes psychotraumatiques persistant au-delà d'un mois).

## **Etape 11 : Gestion émotionnelle**

Les débriefeurs donnent des conseils aux participants :

- ⇒ Ils les sensibilisent au risque accru qu'ils encourent de provoquer un accident (éviter de conduire un véhicule, de manipuler des produits dangereux, etc.) ou de prendre des décisions inconsidérées.
- ⇒ Ils expliquent l'importance de prendre soin de soi pour récupérer d'une épreuve hautement stressante (règles d'hygiène de vie : se reposer suffisamment, se distraire, se nourrir correctement, limiter la consommation d'alcool, etc.).
- ⇒ Ils leurs recommandent de participer à des activités sociales, récréatives et sportives.
- ⇒ Ils leur suggèrent de prendre contact avec leur famille.
- ⇒ Ils leur conseillent de partager leur vécu avec les collègues en qui ils ont confiance.
- ⇒ Ils leur enseignent des techniques simples de relaxation.

Le cas échéant, ils les informent sur les aides psychosociales disponibles à ou via leur institution.

## **Etape 12 : L'avenir**

Les débriefeurs ont pour rôle de repositionner les participants face à l'avenir en les incitant à regagner leurs ressources personnelles (capacité à s'aider soi-même et à s'entraider) et leur autonomie. Voici quelques questions utiles :

- ⇒ « De quoi avez-vous besoin dans les heures et les jours à venir pour pouvoir faire face aux événements ? »
- ⇒ « Que va-t-il se passer maintenant ? »
- ⇒ « De quel soutien avez-vous besoin ? »
- ⇒ « Que va faire chacun à ce stade ? »
- ⇒ « Quelles sont les ressources disponibles autour de vous ? » (soutien psychologique, personne de confiance au sein de l'équipe, détente et loisirs, communication avec la famille, etc.)
- ⇒ « Que tirez-vous comme enseignement de cette expérience ? » (cette question est cependant totalement à proscrire lorsqu'une personne est décédée au cours de l'événement)

Ils abordent la question de la réinsertion des personnes dans leur fonction et de la reprise de leurs activités professionnelles :

- ⇒ « De quoi avez-vous besoin dans les heures et les jours prochains pour pouvoir assurer votre travail ? »

- ⇒ « De quoi avez-vous besoin pour retrouver l'envie et le sens de votre travail, pour y croire à nouveau ? »
- ⇒ « De quoi avez-vous besoin pour oser retravailler ? »

Les débriefeurs les préviennent également des difficultés qu'ils sont susceptibles de rencontrer dans les relations avec leur famille et leurs amis : sollicitations excessives et demandes réitérées du récit de l'événement ou au contraire, conspiration du silence de la part de l'entourage dans le souci de protéger la personne des reviviscences douloureuses, sentiments du « survivant » d'être incompris, etc.

### **Etape 13 : Les suites du débriefing**

Lorsque des personnes ont été ou sont gravement menacées (kidnappées, blessées, etc.) ou sont décédées au cours de l'événement, les débriefeurs considèrent avec les participants le soutien à réserver aux victimes et à leurs proches :

- ⇒ visites aux patients hospitalisés
- ⇒ participation aux funérailles d'un collègue, organisation d'un cérémonial funéraire ou d'un rite religieux au sein de l'institution
- ⇒ condoléances et manifestations de sympathie aux familles d'un membre décédé
- ⇒ envois de colis et de marques de soutien à un otage
- ⇒ etc.

Les débriefeurs aident également les participants à déterminer le support à court terme dont ils souhaitent bénéficier dans le cadre de l'incident qu'ils viennent de vivre. Par exemple :

- ⇒ Lorsque les circonstances le permettent, une deuxième séance de débriefing collectif peut être organisée quelques jours plus tard.
- ⇒ De courtes réunions peuvent être programmées régulièrement afin de tenir les personnes informées jusqu'à la résolution d'une situation critique (personne blessée ou malade dont les jours sont en danger, collègue retenu en otage, etc.). Un bref e-mail d'information envoyé journalièrement est une solution généralement appréciée par les personnes qui désirent rester au courant de l'évolution des événements.
- ⇒ Lorsque les conditions sécuritaires le permettent, un retour sur les lieux du drame peut s'avérer utile pour certains.
- ⇒ Rédiger un article pour témoigner d'une situation peut aider à dépasser les émotions engendrées par une évacuation ; rendre hommage peut aider à amorcer le deuil d'un collègue décédé.
- ⇒ Dégager de l'incident dramatique des recommandations permettant d'améliorer la sécurité donne le sentiment que l'expérience n'a pas été vécue en vain.

La gravité de l'événement est déterminante dans le support différé manifesté par les débriefeurs aux membres de l'équipe. Plus l'incident est dramatique (décès, blessure

entraînant une infirmité définitive, détention et torture d'une personne, etc.), plus ce soutien sera soutenu. Généralement, un appel téléphonique un mois, trois mois et un an après les faits constitue une reconnaissance adéquate.

## **Etape 14 : Synthèse**

Avant de clore le débriefing collectif, les débriefeurs s'assurent que tous les sujets importants ont été abordés. Pour ce, ils invitent les participants à s'exprimer :

- ⇒ « Si vous estimez qu'une chose importante n'a pas été dite, c'est le moment de l'exprimer. »
- ⇒ « Quelqu'un a-t-il quelque chose à ajouter ? »

Il n'est pas rare que de nombreux points soient encore soulevés durant la synthèse prolongeant sensiblement la réunion.

Pour clôturer l'assemblée, les débriefeurs peuvent proposer un tour de table afin que chacun puisse exposer son appréciation de l'entretien :

- ⇒ « Qu'avez-vous retiré de cet entretien ? »

Ils remercient les participants pour leur présence et pour le travail élaboré ensemble.

Ils les informent qu'ils se tiennent à leur entière disposition pour les entretiens individuels et les invitent à les contacter pour fixer rendez-vous.

## **Etape 16 : L'après-débriefing**

Après le débriefing, les débriefeurs restent disponibles pour les participants qui désirent leur parler. Des rafraîchissements sont généralement distribués et une conversation libre peut s'engager permettant d'instaurer un sentiment de détente.

## **Les débriefings des débriefeurs**

Mener un débriefing est une activité intense et exigeante d'un point de vue émotionnel. Dans leurs activités de soutien, les débriefeurs sont confrontés à leurs propres angoisses et insécurités. Ils doivent parfois affronter des résistances de la part du groupe ou gérer des situations de crise.

Aussi, il est très important qu'au terme de leur intervention, les débriefeurs soient débriefés par d'autres professionnels. Réfléchir entre intervenants à propos des échanges qui ont eu lieu, évaluer la dynamique du groupe, considérer les aspects techniques, exprimer les difficultés personnelles rencontrées en cours de séance, parler des sentiments soulevés par les propos des participants permet de ventiler les émotions et se révèle généralement très aidant.

## Bibliographie

Abaakouk Z. (2005), « Guide gestion émotionnelle et intervention après un incident critique », Médecins Sans Frontières-Espagne

Antares Foundation (2005), « Managing stress in humanitarian workers », <http://www.antaresfoundation.org/download/Managing%20Stress%20in%20Humanitarian%20Aid%20Workers%20-%20Guidelines%20for%20Good%20Practice.pdf>

Bierens de Haan B. (1997), « Providing support for Red Cross volunteers and other humanitarian workers following a security incident or a disaster », International Review of the Red Cross, no 318, p. 311-323

Bierens de Haan B. (1998), « Le débriefing émotionnel collectif des intervenants humanitaires : l'expérience du CICR », Archives suisses de neurologie et de psychiatrie, 1998 ;149 :218-28

Bierens de Haan B., Van Beerendonk H., Michel N. et Mulli J.-C. (2002), « Le programme de soutien psychologique des intervenants humanitaires du Comité International de la Croix-Rouge (CICR), La Revue Française de Psychiatrie et de Psychologie Médicale, Février 2002, Tome VI, N° 53

De Soir E. (2004), « Marqué au cœur », Antwerpen-Appeldoorn, Garant.

De Soir E. (2003) , « Cadre conceptuel pour l'aide psychosociale en situations d'exception traumatogènes : la prévention primaire, secondaire et tertiaire de traumatismes psychiques », Année 1, Numéro 2, Janvier 2003, JIDV. COM, [http://www.jidv.com/EDITO%20-%20JIDV%202003%201%20\(2\).htm](http://www.jidv.com/EDITO%20-%20JIDV%202003%201%20(2).htm)

De Soir E., Fils J.-F. (2004), « Le débriefing psychologique est-il dangereux ? », Année 2, Numéro 3, Juillet 2004, JIDV.COM N°7, [http://www.jidv.com/DE\\_SOIR,E-JIDV2004\\_2\(3\).htm](http://www.jidv.com/DE_SOIR,E-JIDV2004_2(3).htm)

De Soir E., Vermeiren E. (2002), « Les débriefings psychologiques en question... », Antwerpen-Appeldoorn, Garant.

Fillot A. (2005), « Critical incident intervention. Step by step. For SMS team leaving », Médecins Sans Frontières-Belgique

Human Resources Branch (1997), « Resources Guide for Critical Incident stress and Debriefing in Human Service Agencies », Department of Human Services, Melbourne, <http://www.health.vic.gov.au/archive/archive2004/96ma124/downloads/96ma124.pdf>

International Federation of Red Cross and Red Crescent (2001), « Managing stress in the field », <http://www.ifrc.org/what/health/psycholog/stress.asp>

Johannes M. (1993), « Helping the helpers », Kansas State University, Kansas, <http://www.oznet.ksu.edu/library/hlsaf2/mf1140.pdf>

Josse E., (2004), «Le trauma. Guide de prise en charge psychosociale », Médecins Sans Frontières- Belgique, document interne.

Josse E. (2004), «Le traumatisme psychique. Théorie », Médecins Sans Frontières-Belgique, document interne.

Maquéda F. (1997), « Le vécu du traumatisme chez des « soignants » (volontaires) en situation d'intervention « humanitaire » », in « Les traumatismes dans le psychisme et la culture », sous la dir. De Doray B. et Louzoun C., Ramonville Saint-Agne, France, Editions Erès

People In Aid (2002), «Debriefing to support aid workers after trauma»  
<http://www.peopleinaid.org/download/French%20translations%20January2002.pdf>

Santé Canada (2004), « Se préparer et intervenir face à un incident traumatique au travail : Guide électronique pour gestionnaires », Bureau des Services d'aide aux employés (SAE),  
[http://www.hc-sc.gc.ca/ewh-semt/pubs/occup-travail/empl/trauma/e\\_guide-man\\_gest/index\\_f.html](http://www.hc-sc.gc.ca/ewh-semt/pubs/occup-travail/empl/trauma/e_guide-man_gest/index_f.html)

## L'auteur

Evelyne Josse est psychologue diplômée de l'Université Libre de Bruxelles. Elle est formée à l'hyponothérapie éricksonnienne, à l'EMDR et à la thérapie brève.

Actuellement, elle travaille pour Médecins Sans Frontières-Suisse, elle exerce en qualité d'expert en hypnose judiciaire auprès de la Justice belge et pratique en tant que psychothérapeute en privé. Avec un ami pilote, elle vient de mettre sur pied le programme ASAB (Ani Stress Aéronautique Brussels).

Auparavant, elle a, entre autre, travaillé pour Médecins Sans Frontières-Belgique. Elle a exercé dans des hôpitaux universitaires auprès d'adultes atteints du VIH/SIDA et auprès des enfants malades du cancer. Elle a également été assistante en faculté de Psychologie à l'Université Libre de Bruxelles.

D'autres articles on-line du même auteur sont disponibles :

-« Métaphore et Traumatisme psychique ». <http://www.psycho-solutions.be>,  
<http://www.victimology.be>, zone professionnelle, articles et  
<http://www.sbhlf.be/temp/articles.php>, 2004.

-« Le stress humanitaire ». <http://www.psycho-solutions.be> et <http://www.victimology.be>, zone professionnelle, articles 2006.

-« Le débriefing psychologique dans un cadre professionnel ». <http://www.psycho-solutions.be> et <http://www.victimology.be>, zone professionnelle, articles, 2006.

-« Accueillir et soutenir les victimes de violences sexuelles. Approche orientée vers la solution ». <http://www.psycho-solutions.be> et <http://www.victimology.be>, zone professionnelle, articles, 2006.

-« Comment gérer le stress lié à l'expatriation ? ». <http://www.psycho-solutions.be> et <http://www.victimology.be>, zone professionnelle, articles (2006).

-« Comment gérer un incident critique survenant dans le cadre d'une expatriation ? ». <http://www.victimology.be>, zone professionnelle, articles (2006).

-« Les acouphènes. Traitement par l'hypnose ». <http://www.sbhlf.be> (2006).