

Comment réagir en cas de crise d'angoisse ?

Il n'existe pas de méthode type pour calmer une crise d'angoisse, tout dépend de la personne et de ce qui provoque la crise.

Cependant, quelques méthodes sont souvent appliquées :

Il est conseillé d'éloigner la personne de ce qui lui génère de l'angoisse et d'essayer de calmer la crise. Pour cela, il est possible de discuter et / ou d'écouter une musique réconfortante afin de se concentrer sur autre chose.

Il est également important pour la personne faisant une crise d'angoisse de se concentrer sur une bonne respiration. A nouveau, plusieurs méthodes de respiration existent, elles diffèrent principalement concernant le nombre de secondes. Il est conseillé d'inspirer profondément, de bloquer la respiration quelques secondes puis d'expirer lentement.

Pourquoi réaliser un débriefing sur le stress après un sinistre ?

Durant un sinistre, la plupart des personnes impliquées ressentent, parmi d'autres émotions, un stress important qui peut rester sur le long terme. Le stress possède de nombreux effets néfastes pour l'organisme des êtres vivants.

Réaliser un débriefing sur le stress permet à chaque personne d'exprimer des émotions qu'elle ne s'est peut-être pas permise d'exprimer durant la situation d'urgence. Cela évite alors de garder ses émotions pour soi.

Le débriefing offre un soutien émotionnel. Il permet ainsi d'accélérer la récupération psychologique et de réduire la probabilité d'apparition de symptômes psychotraumatiques (tels que le stress post-traumatique).

Attention : le débriefing n'équivaut pas à des séances de psychothérapie, il s'agit d'un soutien psychologique.

Rappel : Article 4121-1 du Code du travail :

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Cet article se trouve dans la partie du Code du travail concernant les obligations de l'employeur. Par conséquent, un employeur est légalement obligé de tenir compte de la santé mentale de ses employés.

Comment réaliser un débriefing sur le stress dans le cadre professionnel ?

Qui le réalise ?

Un professionnel de la santé mentale, à qui l'on fait appel, peut réaliser un débriefing sur le stress dans le cadre professionnel. Cependant, dans le cadre d'une situation vraiment urgente, le chef de service peut entamer cette discussion en attente du professionnel.

Quand le réaliser ?

Le débriefing sur le stress est à réaliser dans un délai le plus court possible après la situation de crise : idéalement 2 à 3 jours. Une semaine est la durée idéale à ne pas dépasser.

Conditions générales

Durant un débriefing, il est possible pour chaque personne de partager son expérience et d'exprimer ses problèmes et inquiétudes. Ce qui y est dit ne doit pas avoir de conséquences sur la carrière des personnes présentes.

Afin que le débriefing fonctionne aussi bien que possible, il est demandé de : couper les téléphones portables, de **respecter** les autres (ex : ne pas accuser, ne pas juger, ne pas critiquer) et de ne pas couper la parole. D'autres règles peuvent être ajoutées à condition d'être approuvées par la majorité.

Il est fortement recommandé pour les personnes présentes d'intervenir, mais cela n'est pas une obligation (il ne faut **jamais forcer** les participants à parler). Pour une personne qui ne parle pas, le débriefing peut également s'avérer utile car cela lui permet de voir qu'elle n'est pas seule.

Si le débriefing est trop difficile à supporter pour une personne et qu'elle souhaite partir, il est nécessaire de la revoir en entretien individuel.

Réalisation

1. Introduction

Chaque personne se présente. Une personne chargée du débriefing donne des informations sur le cadre du débriefing, ses objectifs, ses règles et son déroulement (voir les points précédents). L'introduction se termine par les questions ou remarques des participants.

2. Reconstruire l'incident (= le passé)

Définition :

Chaque personne a vécu l'événement différemment et a donc un point de vue différent. Reconstruire l'incident à travers ces divers points de vue permet de comprendre ce qu'il s'est passé. La finalité n'est pas d'obtenir un consensus sur les événements mais que chacun puisse se forger une représentation entière des faits.

Objectifs :

- Permettre aux personnes présentes d'acquérir une sensation de contrôle sur les faits, sensation qui vient compenser celle d'impuissance au moment du sinistre
- Permettre aux participants de se rendre compte qu'ils ne sont pas seuls

Fin :

Cette étape se poursuit jusqu'à ce que tous les participants n'aient plus de questions sur l'événement.

3. Exprimer le vécu (= le passé et le présent)

Définition :

Il s'agit d'une partie difficile, le partage du ressenti et des émotions. Les personnes chargées du débriefing ne doivent **jamais** remettre en cause le ressenti et les émotions, ni les minimiser.

En effet, même si certaines de ces remarques partent d'une bonne intention (« Vous n'avez aucune raison de vous sentir coupable », « Ce n'est pas [si] grave », etc.), elles risquent de faire plus de mal que de bien. Les participants doivent sentir que leurs émotions sont reconnues comme légitimes.

Objectifs :

- Permettre aux participants de sentir que leurs émotions sont légitimes
- Permettre aux participants de parler et de s'ouvrir
- Permettre la création d'une solidarité
- Permettre aux participants de se rendre compte qu'ils ne sont pas seuls
- Permettre aux participants de comprendre leurs réactions et les normaliser

Fin :

Cette étape se termine lorsque toutes les personnes souhaitant partager leur vécu ont pu participer.

4. Fin du débriefing (= le futur)

Durant cette partie, les personnes chargées du débriefing prennent la parole en majorité.

Liste de conseils :

Il s'agit de rappeler quelques conseils à suivre après un événement traumatisant :

Ne pas prendre de décision inconsidérée, éviter de conduire un véhicule et de manipuler des outils/produits dangereux, prendre soin de soi, faire des activités, garder un contact avec l'extérieur, partager son vécu avec des collègues de confiance, suivre des méthodes de relaxation, etc.

Se rassurer face à l'avenir :

Réfléchir sur l'avenir permet aux personnes présentes de se rassurer face à l'avenir et de s'aider elles-mêmes. La réflexion porte sur ce qu'il va se passer par la suite, ce dont ils ont besoin, ce qu'ils ont pour subvenir à ces besoins, comment y accéder sinon, ce qu'ils retirent de cette expérience etc.

Fin :

Il est possible de rappeler les moyens de support à court terme possible (2nd débriefing, courtes réunions, retour sur les lieux, rédiger un article, etc.).

Avant de finir il est important de voir si les personnes participantes ont envie ou besoin de rajouter quelque chose ou si elles ont des questions supplémentaires. Il est également bon de savoir ce qu'elles ont retiré de ce débriefing.

Les personnes chargées du débriefing restent à la disposition des participants qui désirent leur parler à la fin.

Pour plus de détails, se référer aux ouvrages en bibliographie

Bibliographie

Baladier, D., Favre, A., « Le débriefing psychologique », in *Krankenpflege - Soins infirmiers - Cure infermieristica*, décembre 2002, p.62-64.

https://www.conseilplus.ch/template/fs/debriefing_psychologique.pdf

Code du travail, Partie législative, Quatrième partie : Santé et sécurité au travail, Livre Ier: dispositions générales, Titre II : Principes généraux de prévention, Chapitre Ier : Obligations de l'employeur, Article L4121-1.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035640828/2017-10-01/

Josse, E., *Le débriefing psychologique dans un cadre professionnel*, s.d.

https://psycho-solutions.be/IMG/pdf/Debriefing_psychologique.pdf

Lhuilier, P., *L'intervention psychothérapeutique post-immédiate ou débriefing*, mai 2016.

<http://www.eveil-formation.com/IMG/pdf/debriefing.pdf>