



being
trauma
aware

Vigilance sur les
traumatismes

De la prise de conscience des traumatismes à l'organisme tenant compte des traumatismes

Survol du processus de changement organisationnel durable

Meghan Costello, MSS et TSI

mcostello@lunacentre.ca

Coordinatrice de projet, Vigilance sur les traumatismes

Luna Child and Youth Advocacy Centre

Objectifs d'apprentissage

- » **Conscience des traumatismes** : Première étape vers un organisme tenant compte des traumatismes
- » **Définition d'un organisme tenant compte des traumatismes** : Aller au-delà des simples interventions tenant compte des traumatismes
- » **Se concentrer sur ce qui est faisable** : Survol des boîtes à outils et des ressources disponibles



being
trauma
aware

Vigilance sur les
traumatismes



Jeter les bases :

Vigilance sur les traumatismes

[À PROPOS DE | Vigilance sur les traumatismes](#)



- *Vigilance sur les traumatismes* est un cours en ligne gratuit à rythme libre conçu pour que les participants acquièrent les compétences requises afin de :
 - Comprendre les traumatismes
 - Apprendre comment les traumatismes affectent le développement de l'enfant
 - Reconnaître les situations où des traumatismes pourraient affecter le comportement d'un enfant
- Ceci n'est que la première étape du processus de changement vers un organisme tenant compte des traumatismes :
 - Plus d'efforts sont requis pour devenir un organisme tenant compte des traumatismes

RESTER **A**TTENTIFS
AUX EFFETS.

DÉVELOPPER LA
RÉSILIENCE. SOUTENIR **R**
LA GUÉRISON.



Les trois éléments d'une démarche tenant compte des traumatismes

SAMHSA, 2012, p. 4 [traduction]

 **1** | Prendre conscience de la prévalence des traumatismes

 **2** | Reconnaître comment les traumatismes affectent toutes les personnes associées à un programme, à un organisme ou à un système , **y compris le personnel**

 **3** | Réagir en mettant ces connaissances en pratique

Étapes de la formation d'un organisme tenant compte des traumatismes



Définition d'un organisme tenant compte des traumatismes

« Un programme, un organisme ou un système qui tient compte des traumatismes saisit les répercussions généralisées des traumatismes et comprend les diverses démarches de guérison possibles; **reconnait les signes et les symptômes des traumatismes chez son personnel, ses clients et les autres personnes impliquées dans le système;** et réagit en intégrant pleinement les connaissances sur les traumatismes à ses politiques, à ses procédures, à ses pratiques et à ses cadres de travail. » (SAMHSA, 2012, p. 4, [traduction])



being
trauma
aware

« Un organisme tenant compte des traumatismes a l'aptitude et la disposition requises pour pratiquer l'autoréflexion, former sa conscience organisationnelle et chercher à comprendre les narrations communautaires afin d'éviter de causer involontairement des préjudices supplémentaires lors de ses interventions. »
(Institute on Trauma and Trauma Informed Care, p. 14, 2021 [traduction])

« La démarche tenant compte des traumatismes est le concept-cadre qui permet à tous les individus, les organismes et les systèmes d'appliquer le principe de précaution universelle – de présupposer l'existence de traumatismes individuels, historiques et systémiques sans toutefois présumer en savoir plus qu'autrui, d'écouter, de témoigner et de croire en ce qui est réel pour autrui, et de s'engager à

»



being
trauma
aware

Il ne s'agit pas de réparer ce qui s'est passé...

« En reconnaissant que les personnes qui ont vécu des traumatismes sont plus susceptibles de percevoir certaines choses comme des menaces ou des gestes mal intentionnés en raison des manières dont leurs images de soi et du monde ont été affectées, nous pouvons choisir de répondre délibérément de façon à assurer leurs sécurité physique et affective, confiance, liberté de choix, collaboration et autonomie. »

- The Institute on Trauma and Trauma Informed Care, p. 15, 2021

[traduction]

Nouveaux traumatismes dans un cadre organisationnel



Nouveaux traumatismes
QU'EST-CE QUI FAIT DE LA PEINE?



SYSTÈME (politiques, procédures, oppression/racisme structurels et institutionnels)	RELATIONS (pouvoir, contrôle, subversivité et oppression/racisme interpersonnels)
DEVOIR SE RÉPÉTER CONSTAMMENT	NE PAS ÊTRE VUS OU ENTENDUS
ÊTRE TRAITÉS COMME DES NUMÉROS	DISSIMULATION ET NON-TRANSPARENCE
SE FAIRE ÉTIQUETER (P. EX. DÉPENDENT ou SCHIZOPHRÈNE)	AGIR « POUR » PLUTÔT QU'« AVEC »
ABSENCE DE CHOIX EN MATIÈRE DE SERVICES OU DE TRAITEMENT	TRAITEMENTS PUNITIFS, PRATIQUES COERCITIVES ET LANGAGE OPPRESSIF
NON-RECONNAISSANCE DU STRESS LIÉ AU TRAVAIL	PROFILAGE RACIAL
PAS D'ACCÈS AUX SERVICES	POSTURE NON COLLABORATIVE
PRATIQUES QUI IGNORENT L'ACCESSIBILITÉ	BLÂMER LA VICTIME
PRATIQUES QUI ISOLENT OU EXCLUENT	NON-RECONNAISSANCE DES NARRATIONS HISTORIQUES
PRATIQUES QUI MARGINALISENT	MICRO-AGRESSIONS
PRATIQUES QUI IGNORENT LA CULTURE	LANGAGES ET MESSAGES NON INCLUSIFS
« -ISMES » et PHOBIES	NON-RECONNAISSANCE DES DYNAMIQUES DE POUVOIR

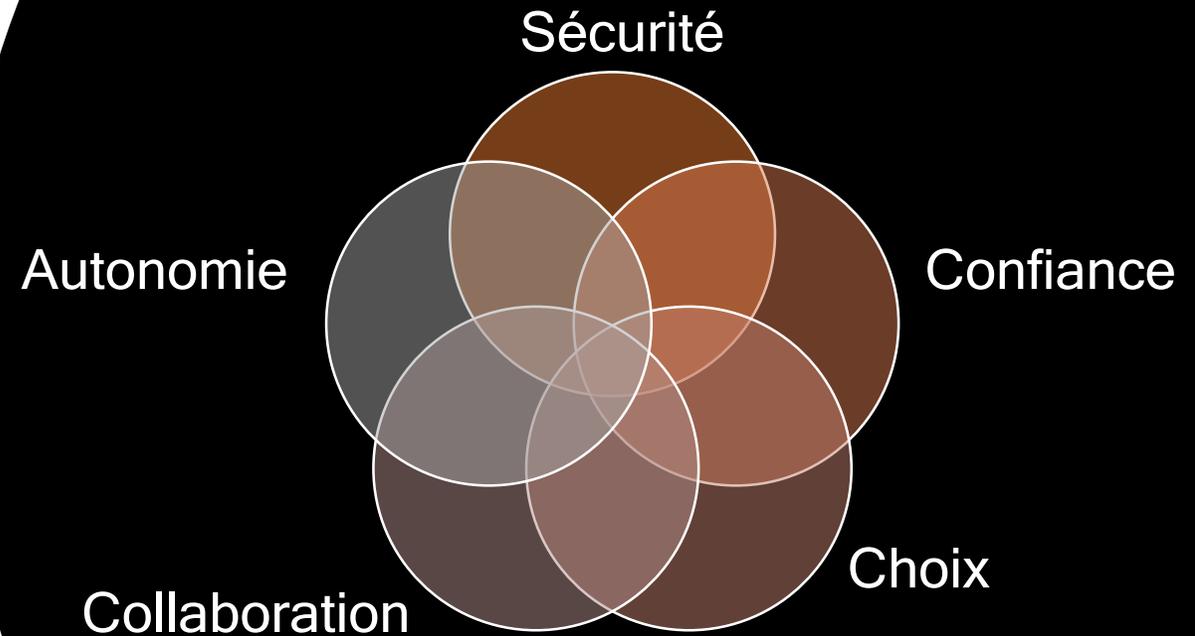
Figure 5 — Dynamiques et thèmes liés aux traumatismes

<http://socialwork.buffalo.edu/social-research/institutes-centers/institute-on-trauma-and-trauma-informed-care/what-is-trauma-informed-care.html>

Cinq valeurs et principes directeurs

Ces principes directeurs forment un cadre qui peut être utilisé « au sein de tout organisme ou système, par tous les acteurs, y compris au niveau des rapports entre les travailleurs et les clients, patients, étudiants ou consommateurs, des rapports entre les travailleurs et des rapports entre la direction et les travailleurs. »

- The Institute on Trauma and Trauma-Informed Care, 2021 [traduction]





Nouveaux traumatismes QU'EST-CE QUI FAIT DE LA PEINE?

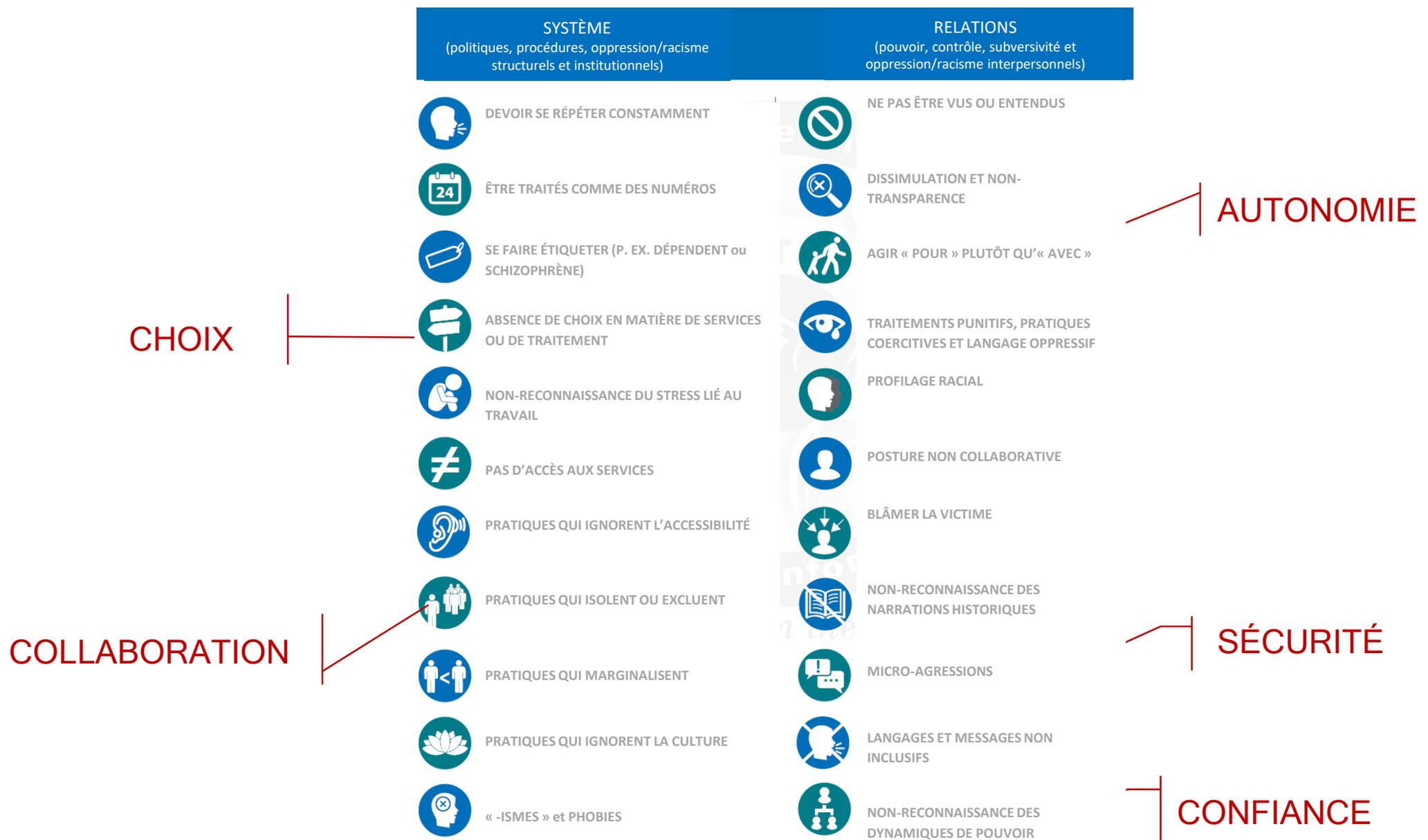


Figure 5 — Dynamiques et thèmes liés aux traumatismes

Cinq principes directeurs

- The Institute on Trauma and Trauma Informed Care, pp. 28-29, 2021 [traduction]



Sécurité : Prendre en considération la sécurité physique et affective au travail

Confiance : Fournir des renseignements clairs sur ce qui peut être fait, par qui, quand, pourquoi et dans quelles circonstances

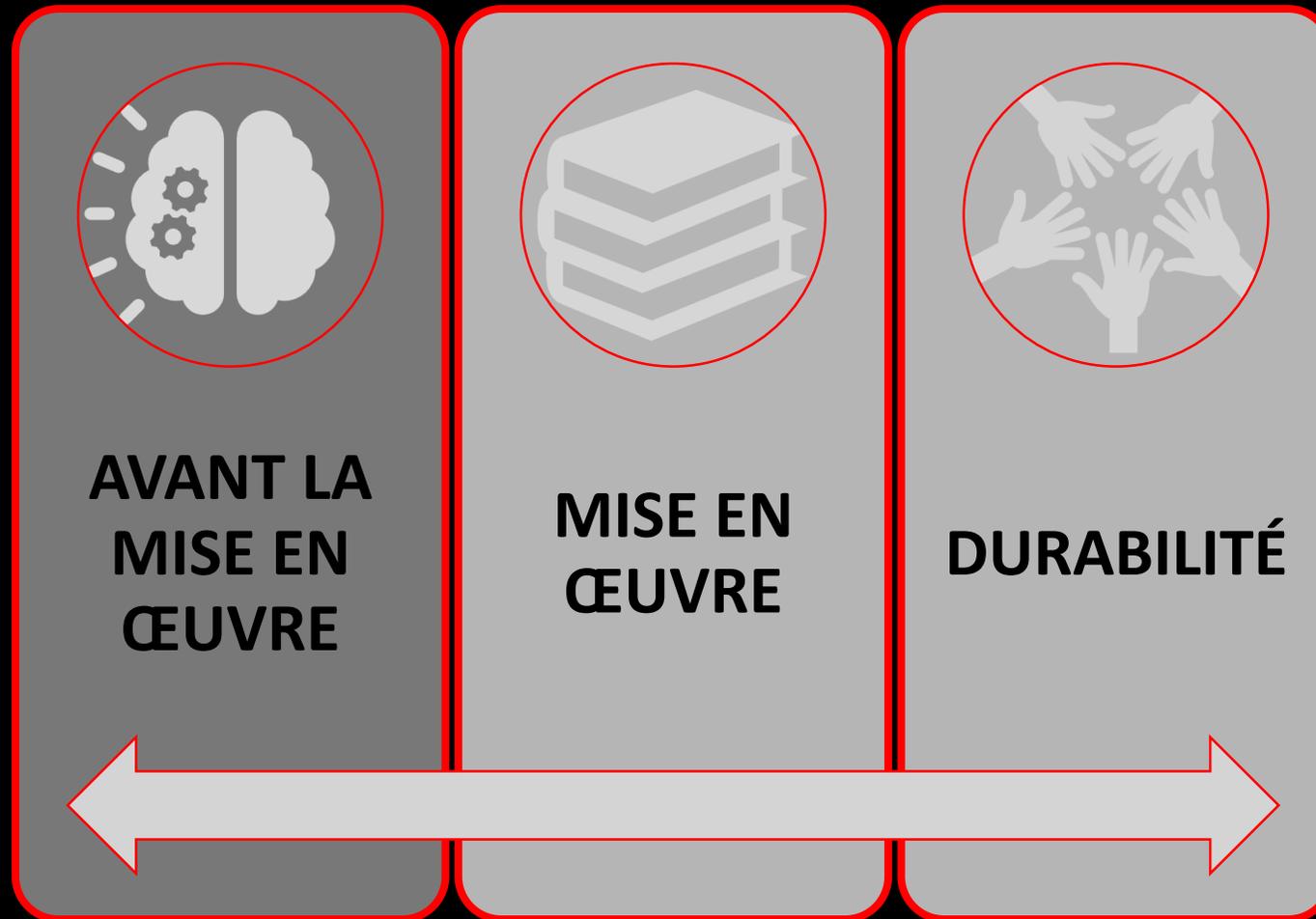
Choix : Délibérément prendre en considération la voix que chaque personne a au sein de l'organisme

Collaboration : Aplanir la hiérarchie du pouvoir au sein de l'organisme en créant un environnement propice à ce que chaque personne joue un rôle important dans la planification, l'évaluation et la mise en œuvre de ses activités.

Autonomie : Reconnaître et mettre à profit les capacités individuelles et les pratiques culturelles, communautaires et spirituelles; créer une ambiance dans laquelle chaque personne au sein de l'organisme ou du système se sent validée



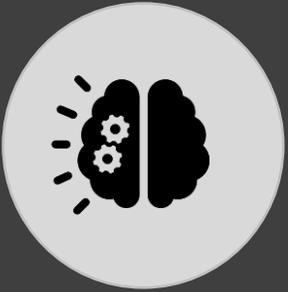
Ce n'est pas un simple but à atteindre...





AVANT LA MISE EN ŒUVRE :

L'organisme ou le système se prépare en vue des changements pour tenir compte des traumatismes et construit les fondations requises



MISE EN ŒUVRE : L'organisme ou le système entreprend les actions spécifiques requises pour mettre en œuvre les changements organisationnels tenant compte des traumatismes



DURABILITÉ : L'organisme ou le système poursuit l'intégration de pratiques tenant compte des traumatismes en établissant des mécanismes pour consolider les acquis, suivre les progrès et faire tout ajustement requis, le cas échéant





Échelle d'évaluation de l'environnement tenant compte des traumatismes, version 10 (TICS-10)
[traduction]

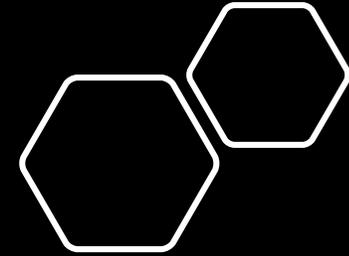
ANNEXE NN

Le questionnaire ci-dessous peut être utilisé pour évaluer votre perception de l'organisme au sein duquel vous travaillez actuellement. L'échelle TICS-10 est une version abrégée de l'échelle d'évaluation de l'environnement tenant compte des traumatismes (« Trauma-Informed Climate Scale », Hales, Kusmaul et Nochajski, 2017), basée sur les cinq valeurs de TIC de Harris et Fallot (2001). L'échelle TICS-10 a été validée par des travaux de recherche (Hales, Kusmaul, Sundborg et Nochajski, 2019).

Veillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants en vous servant de l'échelle d'évaluation ci-dessous :

1 = Pas du tout d'accord 2 = En désaccord 3 = Incertain 4 = D'accord 5 = Tout à fait d'accord

- _____ 1. Lorsque je viens au travail ici, je me sens en sécurité sur le plan émotionnel.
- _____ 2. Si j'ai de la peine au travail, je sais que les autres membres du personnel et les superviseurs le comprendront.
- _____ 3. Je ne sais pas vraiment à qui je peux me fier parmi mes collègues, superviseurs et administrateurs.
- _____ 4. J'ai confiance que mon superviseur traitera tous les membres du personnel de manière équitable.
- _____ 5. J'ai le sentiment que j'ai beaucoup de contrôle sur ma satisfaction au travail.
- _____ 6. Je n'ai pas beaucoup de choix relativement à la manière de faire mon travail.
- _____ 7. Les dirigeants n'écoutent que leurs employés favoris.
- _____ 8. Notre administration ne permet pas au reste du personnel de participer à la prise de décisions.
- _____ 9. Notre organisme ne semble pas se préoccuper si les membres de son personnel ont les moyens requis pour bien faire leur travail.
- _____ 10. Les membres du personnel ne reçoivent aucun soutien lorsqu'ils tentent d'innover et de trouver de meilleures façons de travailler.



ÉVALUATION ORGANISATIONNELLE INITIALE

- Leadership et communication
- Pratiques d'embauche et d'orientation
- Création d'un environnement sûr
- Collaboration avec autrui
- Examen des politiques et des procédures

Avant la mise en œuvre	
1. Leadership et communication Qui fait partie de la direction de votre organisme?	
a. Le système ou organisme a un énoncé de mission ou de vision et un plan stratégique qui reflètent son engagement en faveur d'une démarche tenant compte des traumatismes.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
a1. L'équipe de la direction (y compris l'administration, le conseil, etc.) a reçu une formation relative aux traumatismes individuels, historiques et systémiques et la démarche tenant compte des traumatismes.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
a2. L'équipe de la direction consacre une partie de son temps à la formation d'un organisme tenant compte des traumatismes de manière durable.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b) L'organisme ou le système a créé un groupe de travail, un comité ou une équipe qui est représentatif et incorpore diverses perspectives, chargé exclusivement de mener le processus de changement tenant compte des traumatismes.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b1) Des ressources (temps, argent et travailleurs) ont été allouées aux efforts et aux activités visant à tenir compte des traumatismes.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b2) L'organisme ou le système a des stratégies pour engager toutes les personnes dans le processus de changement tenant compte des traumatismes.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
c) L'organisation effectue une autoévaluation organisationnelle tenant compte des traumatismes de référence.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Moment de réflexion

- Prenez quelques minutes pour examiner le document sur la planification selon le modèle de changement vers un organisme tenant compte des traumatismes (« *Trauma-Informed Organization Model Planning* »).
- Situez votre organisme dans chacun des neuf domaines :
 - 1 = pas encore commencé
 - 5 = à mi-chemin
 - 10 = mise en œuvre idéale

Pour cet exercice, répondez à chaque question selon une perspective organisationnelle interne plutôt qu'une perspective axée sur les pratiques relatives aux clients.



Discussion de groupe

- Dans quels domaines avez-vous constaté les réussites les plus importantes pour ce qui est de la mise en œuvre?
 - Dans quels domaines avez-vous identifié le plus de marge de croissance?
 - Avez-vous eu des surprises lorsque vous avez fait cette évaluation en mettant l'accent sur les systèmes internes, le personnel et les employés plutôt que sur la prestation de services aux clients?
- Croyez-vous que tous les acteurs au sein de votre organisme lui donneraient la même note dans chaque domaine?

Je vous encourage à inviter d'autres acteurs au sein de votre organisme à effectuer cette évaluation ou un exercice semblable. Est-ce que les résultats diffèrent selon que l'évaluation est réalisée par des employés de première ligne ou des employés administratifs plutôt que des superviseurs ou des membres de la direction?



L'importance du leadership

« L'adoption d'une démarche tenant compte des traumatismes doit absolument émaner des dirigeants. Le changement ne peut pas émerger de la base... Cela pourrait arriver, mais ce serait beaucoup plus difficile. Ce serait comme pousser une roche vers le sommet d'une montagne. »

-D^e Sandra Bloom (2008) [traduction]

Un véritable engagement des dirigeants signifie bien plus que simplement convenir du bien-fondé d'une démarche tenant compte des traumatismes ou autoriser le personnel à participer à des conférences ou des formations.

- The Institute on Trauma and Trauma Informed Care, p. 41, 2021 [traduction]



Modélisons le modèle...

Les dirigeants engagés en faveur d'une démarche tenant compte des traumatismes :

- comprennent pleinement ce que signifie être un organisme tenant compte des traumatismes
- incorporent une démarche tenant compte des traumatismes dans la mission et la vision de l'organisme
- incorporent une démarche tenant compte des traumatismes dans le plan stratégique de l'organisme
- allouent des ressources (temps, espace et argent) à l'initiative de changement tenant compte des traumatismes
- participent au comité de surveillance du changement tenant compte des traumatismes
- discutent de la démarche tenant compte des traumatismes dans de multiples contextes (p. ex. : réunions, bulletins de nouvelles, activités de supervision, etc.)

- The Institute on Trauma and Trauma Informed Care, p. 41, 2021 [traduction]



being
trauma
aware

Se concentrer sur ce qui est faisable

- Qu'est-ce qui est possible à *l'heure actuelle*?
- Est-ce que cela paraît raisonnable maintenant?
- Est-ce durable à long terme?
- Préparation organisationnelle...



Se concentrer sur ce qui est faisable...



« L'efficacité de la mise en œuvre de changements tenant compte des traumatismes dépend entièrement de l'engagement organisationnel, qui doit couvrir les pratiques administratives du personnel, les politiques et les procédures des programmes, la conception des programmes, les pratiques d'embauche, le recours au soutien par les pairs, la formation et la supervision par le personnel et les pairs, l'évaluation organisationnelle et la rétroaction des clients, et les ressources requises pour soutenir les principes et les pratiques tenant compte des traumatismes. »

SAMHSA, p. 182, 2014 [traduction]

A young girl with blonde hair in a ponytail, wearing a blue patterned jacket, is reaching up towards several large, iridescent bubbles. The bubbles are filled with colorful, shimmering particles and are set against a dark background. The girl's hand is near one of the bubbles, and she appears to be looking up at them with interest. The overall scene is whimsical and dreamlike.

Durabilité

Un organisme tenant compte des traumatismes démontre un engagement constant en faveur des remises en question organisationnelles et des pratiques empathiques et efficaces, et se transforme pour répondre aux besoins de ses clients (et de ses employés) qui ont vécu des traumatismes.

SAMHSA, p. 160, 2014 [traduction]

Se procurer les outils...

Vigilance sur les traumatismes

Suivre le cours : [À PROPOS DE | Vigilance sur les traumatismes](#)

Télécharger la trousse d'outils de promotion : [Trousse d'outils](#)

Trousse d'outils de changement organisationnel tenant compte des traumatismes

Téléchargez votre propre exemplaire : [The Institute on Trauma and Trauma-Informed Care](#)



being
trauma
aware

 University at Buffalo
School of Social Work

TRAUMA-INFORMED ORGANIZATIONAL CHANGE MANUAL

socialwork.buffalo.edu/ittic

October 2021



being
trauma
aware

DES QUESTIONS? |

Références

Bloom, S. L. (2013). *Creating sanctuary: Toward the evolution of sane societies*. New York, NY: Routledge.

Brave Heart, M. Y. H. (2017). *Integrating trauma informed and historical trauma informed care in behavioral health interventions with American Indians and Alaska Natives: Part 2* [PowerPoint Slides].

https://www.ihs.gov/sites/telebehavioral/themes/responsive2017/display_objects/documents/slides/traumainformedcare/ticintegratingtwo091817.pdf

Substance Abuse and Mental Health Services Administration. (2012). *SAMHSA's working definition of trauma and principles and guidance for a trauma-informed approach* [Draft]. Rockville, MD: Substance Abuse and Mental Health Services Administration.

Substance Abuse and Mental Health Services Administration. (2014). *A Treatment Improvement Protocol: Trauma-Informed Care in Behavioral Health Services (TIP 57)*. Rockville, MD: Substance Abuse and Mental Health Services Administration.