



Programmes de réintégration : Innovations et directions futures

Comité des services psychologiques de l'ACCP
septembre 2021

Martin-Doto, C; Handley, K.D. Carleton, R.N.; Kamkar, K.; Mackoff, R.;
MacMillan-Devlin, J.; & Shields, N.

Introduction

Les programmes de réintégration sont conçus pour aider les membres des agences de premiers secours qui s'efforcent de retrouver une vie professionnelle normale après des incidents critiques graves, une absence prolongée du travail, un trouble de stress post-traumatique (TSPT) ou d'autres blessures psychologiques. Les programmes de réintégration existants ont tendance à se concentrer principalement sur la réexposition aux armes à feu.

Le modèle du Service de police d'Edmonton

Le programme de réintégration d'Edmonton est reconnu comme un programme de retour au travail novateur, complet et axé sur les pairs, à l'intention des policiers et d'autres membres du personnel de la sécurité publique, qui comprend un processus interactif de gestion des facteurs de stress menant à la détresse psychologique. Le programme comporte des éléments de soutien par les pairs et tente de favoriser l'auto-efficacité et la confiance en soi chez les agents qui peuvent être aux prises avec la stigmatisation associée aux problèmes de santé mentale ou après une absence prolongée.

Le programme comporte deux variantes : **un volet à court terme** (par ex. pour les membres impliqués dans des incidents de fusillade impliquant un policier [FIP] qui manifestent présentement des symptômes de TSPT) et **un volet à long terme** (p. ex. pour les membres impliqués dans un éventail plus étendu d'incidents, y compris des FIP, des collisions de véhicules de service ou des scènes de violence). Ces agents peuvent avoir été en arrêt de travail et manifester des symptômes de TSPT ou d'autres troubles de santé mentale. Les deux volets du programme visent à aider les membres à reprendre le service opérationnel de manière sûre et efficace.

Le **programme à court terme** comprend plusieurs étapes, dont les suivantes :

- Prélude (les coordonnateurs se rendent sur les lieux d'une fusillade impliquant un agent, dans la mesure du possible, et établissent un bref contact avec le membre, en lui fournissant des informations sur le programme à venir).
- Rencontre initiale (destinée à établir la confiance dans le processus)
- Dextérité physique de l'arme à feu
- Adaptation aux tirs d'armes à feu
- Tir réel, formation dirigée par l'agent
- Réintroduction à l'entraînement normal
- Requalification éventuelle
- Suivi

Programmes de réintégration : Innovations et directions futures

Martin-Doto, C. A.; Handley, K.; Carleton, R. N.; Kamkar, K.; Mackoff, R.; MacMillan-Devlin, J.; Shields, N.S.

Le **programme à long terme** est conçu pour 1) aider les agents qui ont été en arrêt de travail pendant une période prolongée; et 2) fournir une exposition et une formation qui peuvent être au-delà de la portée ou de la capacité individuelle de leur fournisseur de soins de santé. Le programme peut inclure le renforcement des compétences et la thérapie d'exposition en coordination avec le clinicien qui n'aurait pas autrement accès aux conditions spécifiques à l'organisation (p. ex., les postes de police, les véhicules, les champs de tir) qui peuvent être essentielles pour résoudre les symptômes du TSPT.

Une coordination étroite avec les partenaires internes (p. ex. les équipes de soutien par les pairs, les relations de travail, les RH, les services psychologiques, les services consultatifs médicaux ou d'autres responsables de l'évaluation de l'aptitude au travail, les associations de policiers) et les intervenants externes (p. ex. les psychologues en pratique privée, les commissions de sécurité au travail, les unités d'enquêtes spéciales) est censée faciliter l'efficacité et l'exhaustivité du programme.

Résultats du programme d'Edmonton

Dans un récent examen interne du programme, le programme à court terme (n=97) aurait été efficace à 100% pour le retour au travail des membres.

Selon les données du SPE sur la santé et la sécurité au travail (SST), le nombre de jours perdus en raison d'une réclamation liée aux TSPT a considérablement diminué après le lancement du programme à long terme en 2015. De plus, ceux qui étaient inscrits au programme à long terme (n=45) avaient moins de jours perdus que ceux qui ne l'étaient pas.

Presque tous les membres qui ont répondu à l'enquête de réintégration ont déclaré être satisfaits de leurs programmes respectifs.

- 89 % des membres du programme à court terme ont déclaré être satisfaits ou très satisfaits.
- 100 % des membres du programme à long terme ont déclaré être satisfaits ou très satisfaits.

Les **points forts** suivants ont été identifiés :

- Il y a eu un changement vers la déstigmatisation des TSPT.
- Les membres en cours de réintégration ont déclaré s'être sentis soutenus pendant et après leur participation au programme, ce qui a été bénéfique pour leur rétablissement.
- Le programme est axé sur la personne, adapté aux besoins individuels des participants et conçu pour les aider à reprendre le travail.

Les **points d'amélioration** suivants ont également été identifiés :

- Un meilleur accès aux ressources, notamment aux installations, ou aux membres pour soutenir les activités de réintégration.

Programmes de réintégration : Innovations et directions futures

Martin-Doto, C. A.; Handley, K.; Carleton, R. N.; Kamkar, K.; Mackoff, R.; MacMillan-Devlin, J.; Shields, N.S.

- Il semble nécessaire d'avoir un coordinateur de réintégration à temps plein.
- Il y a un besoin continu pour le programme de soutien après sa mise en œuvre.

Considérations relatives à l'élaboration et à l'évaluation du programme

On pense que le succès des programmes de réintégration dépend de leur administration et de leur coordination par d'autres membres de la profession, souvent appelés pairs. Par conséquent, les mêmes possibilités et défis associés aux programmes de soutien par les pairs s'appliquent probablement aussi aux programmes de réintégration (p. ex., la formation, les préoccupations relatives aux limites et aux rôles), particulièrement en ce qui concerne le manque de preuves suffisantes évaluées par les pairs (Anderson, Di Nota, Groll, & Carleton, 2020).

Veillez tenir compte des éléments suivants lors de l'examen des programmes actuels et potentiels de l'agence associés aux partenaires internes et externes :

- Les enquêtes et/ou les groupes de discussion qui incluent des membres qui ont eux-mêmes été en arrêt de travail peuvent être des sources importantes d'informations concernant les lacunes ou les défis rencontrés. Veillez à offrir aux participants la possibilité de fournir des commentaires confidentiels.
- Consultez les coordinateurs de retour au travail, des associations, des cliniciens traitants, des commissions de sécurité au travail et d'autres partenaires externes concernant leurs perceptions des obstacles et des défis rencontrés par les personnes qui retournent au travail. Ces engagements peuvent également aider les partenaires à renforcer leur connaissance du service afin d'optimiser les soins, la récupération et le retour au travail.
- Établissez une base de référence avant de vous lancer dans l'amélioration de la programmation et mettez en place des procédures de suivi des résultats.
- Veuillez comprendre que la confiance est essentielle lors de l'établissement d'une alliance de travail entre les coordonnateurs de la réintégration et les agents qui retournent au travail. Le programme ne doit pas être axé sur l'évaluation des agents (c.-à-d. qu'il ne doit pas être axé sur la requalification des armes à feu). Le programme doit plutôt mettre l'accent sur le soutien et les possibilités qui permettent de répondre aux préoccupations uniques de chaque agent qui travaille à son propre rythme, avec un fournisseur de soins de santé mentale agréé.
- Outre l'expertise en matière d'armes à feu, une compréhension approfondie des réactions émotionnelles, cognitives et physiologiques aux facteurs de stress, combinée à l'empathie et à des capacités d'écoute bien développées, sont des atouts essentiels pour les pairs qui travaillent comme facilitateurs de la réintégration. Envisagez la création d'équipes de réintégration composées d'individus possédant un éventail de compétences et de connaissances ou de formations spécialisées auxquels on peut faire appel selon les besoins.

Programmes de réintégration : Innovations et directions futures

Martin-Doto, C. A.; Handley, K.; Carleton, R. N.; Kamkar, K.; Mackoff, R.; MacMillan-Devlin, J.; Shields, N.S.

- Gardez à l'esprit que les membres qui reviennent au travail après une longue absence, même lorsque cette absence est due à des circonstances positives (p. ex. congé de maternité ou de paternité, détachement international), peuvent bénéficier de programmes de réintégration. Les procédures, la technologie, l'équipement, les véhicules et d'autres éléments du maintien de l'ordre peuvent avoir changé, et la personne accueillera et appréciera probablement le soutien et la possibilité d'aborder toute préoccupation offerte par l'organisation afin de s'assurer qu'elle se sent bien préparée et pleinement confiante pour reprendre son rôle spécifique.

Recommandations pour l'évaluation

Des données d'évaluation claires et cohérentes doivent être recueillies dans toutes les agences pour mieux comprendre les répercussions d'un programme sur les participants et le retour sur investissement. Ces mêmes données peuvent également contribuer à des améliorations itératives vers des politiques qui favorisent des pratiques exemplaires.

Voici quelques suggestions de questions et de critères d'évaluation pour les services qui envisagent de mettre en œuvre leur propre programme de réintégration :

- Le programme de réintégration a-t-il été un élément clé pour soutenir votre retour au travail? (*Satisfaction*)
- Y a-t-il des leçons ou des compétences apprises pendant le programme de réintégration que vous prévoyez utiliser régulièrement pour soutenir votre rendement et votre confort au travail? (*Acquisition de connaissances/application de compétences*)
- Analyses à long terme du maintien du retour au travail et du temps perdu en raison de TSPT en utilisant plusieurs membres et un groupe témoin de membres qui n'ont pas participé au programme. (*Mesure du rendement*)

Veuillez consulter le document de l'ACCP intitulé *Formation en santé mentale proactive et non fondée sur la crise pour les policiers* pour de plus amples renseignements sur l'élaboration de critères d'évaluation des programmes de santé mentale.

Ressources additionnelles

Anderson, G. S., Di Nota, P. M., Groll, D., & Carleton, R. N. (2020). Peer support and crisis-focused psychological interventions designed to mitigate post-traumatic stress injuries among public safety and frontline healthcare personnel: a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 7645. doi: 10.3390/ijerph17207645

EPS Reintegration Program Evaluation Final Report (Document interne)

Handley, K.D.; Carleton, R.N.; Kamkar, K.; Mackoff, R.; MacMillan-Devlin, J.; Martin-Doto, C.; & Shields, N. (2021). *Proactive and Non-Crisis Based Mental Health Education for Police Members*. Comité des services psychologiques de l'ACCP, septembre 2021.