



# Formation en santé mentale proactive et non fondée sur la crise pour les policiers

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

## Introduction

Alors que les services de police continuent de chercher des méthodes pour favoriser le bien-être de leurs membres, un grand nombre de programmes éducatifs et d'approches proactives ont vu le jour, conçus pour fournir aux policiers l'information et les compétences nécessaires pour composer efficacement avec les facteurs de stress liés au travail ([www.pspmentalhealth.ca](http://www.pspmentalhealth.ca)). Avec des budgets et des heures de formation limités, les chefs de police ont la tâche difficile de choisir une approche qui répond le mieux aux besoins de leurs membres et qui complète leurs programmes et ressources de santé mentale existants. Le document suivant fournit aux dirigeants des stratégies pour sélectionner et évaluer la formation en santé mentale et les interventions connexes qui s'alignent sur les objectifs généraux de leur service.

## Types de programmes

Il existe des centaines d'options de formation, d'approches et de programmes proactifs en santé mentale qui sont proposés pour développer les compétences fondamentales en santé mentale et accroître la sensibilisation des policiers. En voici quelques exemples :

### Auto-dirigé

- Cours du RCSP (p. ex., Santé mentale et sensibilisation à soi pour premiers répondants)
- Programmes de pleine conscience axés sur la respiration tactique et la conscience corporelle
- Formations commerciales sur la résilience offertes en ligne ou sous forme de cours de formation des formateurs

### Dirigé par d'autres

- Non-crisis mental health training programs (e.g., R2MR, Before Operational Stress)
- Safeguard or routine mental health checks with a mental health clinician

## Considérations

Le marché extrêmement compétitif et encombré exige que les chefs de police évaluent soigneusement les programmes qui répondent le mieux aux besoins particuliers de leur service. Voici quelques questions à considérer avant de choisir un programme proactif de santé mentale :

- Quelles sont les lacunes spécifiques en matière de connaissances ou de compétences en santé mentale que le programme cherche à combler? Comment le programme compléterait-il votre stratégie existante en matière de santé mentale?
- Quel est le public cible du programme (p. ex. superviseurs, recrues, agents expérimentés)?
- Quelle est la portée et l'ampleur prévues de la mise en œuvre? Combien de temps faut-il pour suivre le programme?
- Le programme doit-il être obligatoire ou offert aux membres intéressés seulement?
- Comment les concepts, le langage et les compétences utilisés par le programme complètent-ils ou entrent-ils en conflit avec nos ressources et nos messages existants en matière de santé mentale?
- Le programme sera-t-il offert une seule fois ou de façon régulière (p. ex., annuellement)?
- Le programme est-t-il appuyé par une solide base de données probantes évaluées par des pairs indépendants, soutenant son efficacité spécifiquement pour l'objectif énoncé auprès des policiers, d'autres premiers intervenants ou d'autres membres du personnel de la sécurité publique?
- Comment l'efficacité du programme spécifiquement pour vos membres sera-t-elle évaluée? Quelles mesures seront utilisées pour évaluer le programme? Comment saurons-nous que le programme remplit les promesses faites par les fournisseurs?
- Le programme est-il conçu ou offert par une source crédible, accréditée par un organisme indépendant reconnu (p. ex. un collège professionnel) en tant qu'expert dans les domaines appropriés?
- Quels sont les coûts et les retours sur investissement attendus?

## Évaluation

---

L'un des éléments les plus essentiels lors de la mise en œuvre d'un programme de santé mentale, en particulier les programmes destinés à être proactifs, est la façon dont le programme sera évalué. Les programmes qui ne sont pas lancés avec un plan d'évaluation clair en place risquent d'éroder la confiance des membres et de fournir un faible retour sur investissement étant donné la perception d'un contenu inefficace ou répétitif. Voici une série de critères d'évaluation proposés pour les programmes proactifs qui peuvent être utilisés par les cadres policiers pour mesurer les nouvelles initiatives mises en œuvre :

- Satisfaction des membres
  - Enquête d'auto-évaluation à la fin de la formation sur l'impression des membres quant à la qualité et au contenu de la programmation.
    - p. ex., Avez-vous trouvé la formation/programmation utile?

- Rétention des connaissances/compétences des membres
  - Questionnaires ou contrôles de connaissances avant et après la formation pour évaluer l'acquisition de connaissances ou de compétences spécifiques au programme.
    - p. ex. : Lequel des éléments suivants est considéré comme une réaction physiologique normale à une situation très stressante?
  - Des questionnaires de suivi 3, 6 et/ou 12 mois après la formation pour évaluer le maintien de l'acquisition de connaissances ou de compétences spécifiques au programme.
- Application des connaissances/compétences des membres
  - Contrôles d'auto-évaluation avant et après la formation pour évaluer l'utilisation des connaissances ou l'acquisition de compétences spécifiques au programme.
    - p. ex., Combien de fois par semaine utilisez-vous la respiration tactique?
  - Auto-rapports de suivi 3, 6 et/ou 12 mois après la formation pour évaluer l'utilisation des connaissances ou des compétences spécifiques au programme.
- Mesures de rendement
  - L'évaluation à long terme des mesures de rendement qui peuvent raisonnablement être liées spécifiquement à la formation ou à la programmation, en commençant par une série de mesures de base avant la formation, qui sont répétées après la formation.
    - p. ex. l'engagement des membres, les plaintes du public, les évaluations positives par les pairs, la productivité
  - Les mesures de rendement ne devraient être évaluées que sur une période étendue, avec de grands groupes, souvent des années après la prestation d'une formation ou d'un programme et avec de nombreux participants, afin de tenir compte des autres raisons pour lesquelles le rendement peut varier sans lien avec la formation (p. ex., changements dans la vie familiale, facteurs environnementaux comme la COVID et les manifestations anti-police, incidents critiques à grande échelle). Les programmes offerts font nécessairement partie de systèmes vastes et complexes, ce qui signifie qu'on ne peut s'attendre à ce qu'un seul programme offert une seule fois ait un impact direct, isolé et durable sur un seul résultat (p. ex., la productivité, les congés de maladie).

## La force des critères d'évaluation partagés

Bon nombre des programmes actuels sont très récents. Il y a donc un manque de recherches à grande échelle et de haute qualité sur les résultats sur lesquelles les dirigeants peuvent s'appuyer pour sélectionner les approches les plus susceptibles d'être efficaces. Certaines recherches commencent à voir le jour (voir par exemple : l'article de 2018 de Carleton et al. porte sur une étude à long terme de la formation R2MR; l'article de 2020 de Carleton et al. compare différents programmes; l'article de 2020 d'Anderson et al. porte sur le soutien par les pairs et les interventions psychologiques axées sur la

crise; liens Internet ci-dessous). Cependant, un obstacle important à une meilleure compréhension de l'efficacité des programmes pour la police est l'absence de critères d'évaluation coordonnés entre les services de police. L'utilisation d'un ensemble de critères identiques ou similaires pour évaluer des programmes identiques ou semblables permet d'analyser les données collectives recueillies dans plusieurs services de police afin d'illustrer plus précisément l'effet d'un programme donné sur les connaissances et les compétences en santé mentale des policiers. Le comité des services psychologiques de l'ACCP appuie l'utilisation d'un ensemble commun de critères d'évaluation pour les programmes proactifs de santé mentale, comme ceux décrits ci-dessus, afin de fournir la clarté nécessaire sur les approches efficaces et d'améliorer la qualité des programmes offerts aux policiers.

## Références et lectures supplémentaires

---

Vous avez des questions sur la recherche ou vous cherchez un soutien pour les évaluations? Contactez le Réseau d'universitaires, de chercheurs et de cliniciens (ARCN) : <https://www.cipsrt-icrtsp.ca/fr/reseau-duniversitaires-de-chercheurs-et-de-cliniciens-arcn>

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. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207645>

Carleton, R.N., Afifi, T.O., Turner, S., Taillieu, T., Vaughan, A.D., Anderson, G.S., Ricciardelli, R., MacPhee, R.S., Cramm, H.A., Czarnuch, S., Hozempa, K., & Camp, R.D. (2020). Mental health training, attitudes toward support, and screening positive for mental disorders, *Cognitive Behaviour Therapy*, *49*:1, 55-73, <https://doi.org/10.1080/16506073.2019.1575900>

Carleton, R. N., Korol, S., Mason, J. E., Hozempa, K., Anderson, G. S., Jones, N. A., Dobson, K. S., Szeto, A. & Bailey, S. (2018). A longitudinal assessment of the road to mental readiness training among municipal police. *Cognitive Behaviour Therapy*, *47*(6), 508-528. <https://doi.org/10.1080/16506073.2018.1475504>

Di Nota, P.M., Bahji, A., Groll, D. et al. Proactive psychological programs designed to mitigate posttraumatic stress injuries among at-risk workers: a systematic review and meta-analysis. *Syst Rev* *10*, 126 (2021). <https://doi.org/10.1186/s13643-021-01677-7>

Handley, K.D.; Carleton, R.N.; Kamkar, K.; Mackoff, R.; MacMillan-Devlin, J.; Martin-Doto, C.; & Shields, N. (2021). *Evaluating Wellness Products and Services Targeted at First Responder Organizations*. CACP Psychological Services Subcommittee, July 2019.