

Le débriefing à faible impact



Quatre étapes pour aborder des expériences difficiles avec d'autres



Comment extérioriser ce que vous avez vu ou entendu de difficile?



Vous est-il déjà arrivé qu'une histoire vous poursuive, comme si elle était repartie avec vous?



Vos récits de travail s'invitent-ils avec vous jusqu'à la salle de dîner de l'équipe?

Qu'est-ce que le débriefing à faible impact?

Le débriefing à faible impact est une pratique qui permet de partager et de traiter les expériences difficiles vécues au travail, sans traumatiser involontairement son entourage.

Cette approche vise à réduire la contagion, à prévenir le *sliming* (le sentiment d'être « éclaboussé ») et à protéger nos collègues et nos proches contre une exposition inutile au traumatisme secondaire.

Pourquoi est-ce important?

Certains intervenants considèrent le partage de « détails sordides » comme une composante normale du travail. D'autres sont tellement désensibilisés à la réalité du trauma qu'ils oublient à quel point leurs récits peuvent choquer ou troubler leurs proches.

Ces réactions sont courantes. Toutefois, l'envie de partager des détails explicites peut devenir contagieuse : « Tu trouves ça grave? Attends d'entendre ce que moi j'ai entendu... »

Ce qui est préoccupant, c'est que les intervenants peuvent involontairement transmettre un traumatisme secondaire à leurs collègues, amis et familles en divulguant des détails troublants sans en mesurer l'impact.

Chez TEND, le terme « *sliming* » (ou le sentiment d'être « éclaboussé ») décrit l'exposition non consentie et sans avertissement à un contenu traumatisant inutile.

Avec le temps, cette exposition répétée peut mener au stress traumatique secondaire, altérant le fonctionnement et la vision du monde (Mathieu, 2012, 2023).

Quand devrait-on l'utiliser?

Le débriefing à faible impact s'applique dès qu'une information troublante est transmise:

- Comptes rendus formels : Réunions d'équipe, révisions de cas, rencontres éclair ou retours post-incident.
- Comptes rendus informels : Discussions spontanées dans un couloir ou un bureau, lors de la pause, ou sur le chemin du retour.
- Formations et enseignements : Études de cas, mises en situation et récits cliniques.

L'objectif du débriefing à faible impact est d'alléger l'exposition cumulative au traumatisme tout en préservant un espace de soutien mutuel respectueux et durable.

Les quatre étapes du débriefing à faible impact



Conscience de soi

Après une situation difficile, prenez un temps d'arrêt pour cibler vos besoins :

- *Quelles réactions physiques ou émotives ressentez-vous?*
- *Cherchez-vous du réconfort, du soutien concret ou simplement à parler?*
- *Êtes-vous prêt à en parler, ou un temps de repos serait-il plus bénéfique?*

Un bref retour sur soi peut vous aider à être plus intentionnel quant à ce que vous partagez, quand et pourquoi.

1



Avertissement préalable

Avertissez votre interlocuteur que le sujet peut être troublant et offrez une vue d'ensemble sans entrer dans les détails :

« J'aurais besoin de faire un retour sur une situation qui m'a pas mal secoué. Ça touche à [sujet]. As-tu la capacité pour ça en ce moment? »

2



Consentement

Demandez explicitement la permission avant de partager les détails de votre récit. Cette étape permet à votre interlocuteur de refuser ou de définir clairement ses limites selon sa capacité d'écoute du moment.

Voici des exemples pour poser des limites ou préciser ce qu'une personne est en mesure d'entendre :

- *« Je suis à l'aise d'en parler, mais peux-tu rester assez général? »*
- *« Je n'ai pas la capacité pour ça en ce moment, mais je peux t'aider à trouver quelqu'un qui l'a. »*

3



Divulgence limitée

Lorsque vous partagez votre histoire, concentrez-vous d'abord sur la vue d'ensemble, son impact sur vous et vos besoins actuels.

Commencez par les éléments les moins perturbants et n'ajoutez des détails que si nécessaire.

Il n'est pas nécessaire de partager les détails les plus crus pour bénéficier du soutien d'une personne de confiance.

4

Mathieu (2012); adapté de Pearlman et Saakvitne (1995).