

Le Stress Post-Traumatique

Le stress post-traumatique est un phénomène de stress lié directement à un événement vécu. Ce concept s'est développé notamment dans le domaine médical, dans le cadre de la prise en charge psychologique et physique des soldats qui ont participé aux Guerres du XXe siècle (Vietnam, Guerre du Golf, etc.) : Conséquemment à de nombreuses guerres ont été décrits des syndromes « spécifiques » qui en sont devenus les signatures médicales éponymes : se sont succédés la battle fatigue, la nostalgie, le shell shock, l'hypnose des batailles, le syndrome de la Guerre du Golfe ...

Parmi ces syndromes « post-guerres », le plus célèbre est sans nul doute le post-Vietnam syndrome, entité qui préfigura à la genèse de l'état de stress post-traumatique. Quelques mois après leur démobilisation, nombre de vétérans du Vietnam développèrent un état de mal-être persistant caractérisé par une distanciation affective avec leur entourage, éloignement émotionnel ponctué d'épisodes d'agressivité.

Auxéméry Yann, « L'état de stress post-traumatique en construction et en déconstruction », L'information psychiatrique, 2013/8 (Volume 89), p. 641-649. DOI : 10.3917/inpsy.8908.0641.

Le stress post-traumatique : un « État » dans la durée

Le stress post-traumatique est avant tout un "État" où le stress fait suite à un traumatisme. C'est un "état" car il s'étale dans la durée. Le terme "traumatisme" est à entendre ici au large très large, donc très subjectif. Ce qui constituera un traumatisme pour A ne le sera peut-être pas pour B alors même qu'ils ont vécu le même événement.

Exemple : deux lignes de vie... Même si ensemble au moment de l'événement, leur passé fait qu'ils n'ont pas vécu celui-ci de la même manière. A n'a pas intégré psychiquement l'accident, il n'a pas dépassé les pulsions mortifères révélées par cet accident. B, pour lui c'est un accident comme les autres.

Trauma et traumatisme : quelle différence ?

Revenons sur ce qu'est un traumatisme : quelle est la différence entre un trauma et un traumatisme ? Un événement traumatique est un événement brutal et soudain qui menace notre vie ou notre intégrité physique. Il se situe en dehors de l'expérience humaine habituelle et crée une réaction d'effroi et un sentiment d'impuissance.

Alors même que le terme "traumatisme" est constitué du mot "trauma", il est important de bel et bien les différencier. En effet, le "traumatisme" est l'événement qui peut dans certains cas, donner lieu à un trauma. Le trauma quant à lui, est un état de fonctionnement et de ressenti psychique qui s'installe après ce dit événement traumatique. C'est ce que l'on nommera État de Stress Post Traumatique (ESPT).

Si le trauma est dépendant du traumatisme, la réciproque n'est pas vraie. En effet, un individu peut subir un traumatisme sans que cela entraîne un trauma. Le trauma s'installe quand l'individu n'a pas réussi à intégrer psychiquement l'événement traumatisant. Cette intégration passe par le dépassement de ce que les psychologues nomment "pulsions mortifères" qui ont été révélées par l'événement traumatique.

État de Stress Post Traumatique :

Critères d'appréciation et de diagnostic (DSM IV)

1

Critère A

Avoir été témoin ou victime d'un événement traumatique qui aurait mis en danger notre vie ou celle de quelqu'un d'autre ou encore l'intégrité physique. Réaction s'est traduite par une peur intense, un sentiment d'impuissance ou d'horreur

2

Critère B

Réexpérience du traumatisme au moins 1 manifestation

3

Critère C

Évitement persistant des stimuli associés au traumatisme au moins 3 manifestations

4

Critère D

Symptômes persistants d'activation neurovégétative au moins 2 manifestations

5

Critère E

Durée des symptômes (B, C, D) > 1 mois depuis l'événement

6

Critère F

Souffrance significative ou altération du fonctionnement

Exemples et nature du traumatisme

Exemples: une infirmière violemment agressée par la famille d'un patient ; une enseignante agressée physiquement par des élèves ; une caissière victime d'un braquage ; un ouvrier qui voit un collègue renversé par un engin de chantier ; un camionneur qui écrase un piéton ; un policier grièvement blessé lors d'une intervention

En résumé : Dès qu'il y a un être humain, il peut y avoir traumatisme car il y a du psychisme ! Le traumatisme est ici un stressor interne car il est attaché aux sentiments, à la peur... donc plus difficile à appréhender. (Différent stressor externe : un délai, un contexte...).

L'événement lui-même

= traumatisme

L'impact de l'événement

= traumatisme psychique

Deux traumatismes psychiques différents

le premier concomitant à l'événement, c'est la réaction traumatique, le second installé dans la durée, c'est le trauma.

La causalité de l'ESPT

Le stimulus déclencheur, c'est souvent un événement inattendu et en dehors de l'expérience humaine habituelle : un accident, une catastrophe naturelle, etc. En termes événementiel, les traumatismes peuvent être de deux ordres :

Collectifs

Ils peuvent être collectifs, on parle alors de catastrophes collectives

Individuels

Ils peuvent être individuels. On parle alors de... traumatismes individuels

Concernant ces derniers, on en parle en général quand la personne a été exposée à un ou plusieurs des événements suivants :

mort ou menace de mort ; blessure grave ou menace de blessure grave ; délit sexuel ou menace de délit sexuel

Attention, il n'est pas nécessaire d'avoir forcément vécu soi-même l'expérience pour développer un trauma. On peut également en être témoin ou être proche d'une personne l'ayant vécu. Dans ces deux cas-là également, un traumatisme peut-être vécu.

Les effets d'un traumatisme au niveau de l'individu

Les effets d'un traumatisme au niveau de l'individu sont les suivants :

Les comportements

Peur généralisé, fuite ou évitement par exemple

Les mécanismes de défense

la toute-puissance (transformer un fort sentiment d'impuissance en omnipotence) ; l'introjection (s'approprier l'événement traumatique pour exister, c'est par le seul statut de victime qu'il existe) ; le déni (politique de l'autruche).

Les particularités de la séance de coaching avec une personne traumatisée

Face à des clients fragilisés par un statut de victime, la séance de coaching et la relation avec le ou la coach sera un véritable lien social. Un auteur comme Winnicott dit que c'est un espace transitionnel car en entretien (terme employé au sens large), on est dans un "entre-deux" : ni maîtrise totale, ni lâcher-prise.

Comme pour tout processus de coaching il faut bien repérer la demande en différenciant si besoin est, la demande explicite, donc consciente, de la demande implicite. Il y aura une double dimension :

Interactive : "tenir-entre" (idée de liaison) : effet de fixer les diverses parties d'un tout sans qu'il y ait une dimension trop asymétrique où le coach soumettrait le client à son pouvoir. Discursive : non en lien avec une simple discussion mais dans l'optique de remettre en relation : situation/acte/affect : que le client mette des mots sur son mal-être.

Pour ceci il faut bien entendu, et comme dans tout processus de coaching, que l'écoute soit une écoute active, afin de permettre au client de SE penser ; et à l'aide de la dimension non-verbale : technique de synchronisation par exemple, en adaptant sa voix à celle du client afin qu'il y ait un effet d'apaisement.

Dans ce type d'intervention, le soutien et la bienveillance sont primordiales : bien sûr, ne pas prendre dans les bras son ou sa client, mais des reformulation et des formules incluanes telles que "j'entends bien que..." sont nécessaires. Le but : que les propos des clients soient mis à une place importante.

Il faut donc avoir à l'esprit tous les obstacles d'une bonne écoute : théorie envahissante, appartenances, encombrements, trop grande volonté de savoir, absence psychique, angoisse (même si un minimum d'angoisse est toujours bon pour ne pas sombrer dans l'écoute routinière), etc.

Les risques liés à la gestion du stress post-traumatique

Contamination

Que ce soit face à un état de stress post-traumatique ou à une situation de crise à gérer dans l'urgence, les risques sont ici très élevés du fait que cela touche à des affects très forts et facilement partageables. (Terme affect plus fort qu'un ressenti).

Attention, contamination n'est pas égal à empathie : écouter, entendre et comprendre les maux du client, sans pour autant les partager.

Contre-transfert

Les mécanismes de transfert et de contre-transfert, bien connus par les psychologues et les coachs prennent toutes leur importance en l'espèce. En effet, ces mécanismes déjà présents lors d'une séance de coaching traditionnelle sont à prendre très au sérieux face à de telles interventions. Notamment le mécanisme du contre-transfert qui touche directement le coach.

Pour rappel, le mécanisme de transfert est un mécanisme par lequel inconsciemment l'individu réunira ses peurs et ses angoisses dans un objet (au sens large). Par exemple, un individu victime d'un accident de la route pourra dans certains cas appréhender les transports en général comme quelque chose de terrifiant de mortifère : c'est un transfert.

Au niveau du coach, on ne parlera plus de transfert mais de contre-transfert. Le contre-transfert est un mécanisme inconscient par lequel le coach intégrera le transfert du client dans son psychisme. C'est une réaction inconsciente face au transfert de celui que l'on écoute. C'est l'ensemble des réactions inconscientes à l'égard du client et qui entraînent certains modes de réaction (ennui, agressivité...).

Ces mécanismes sont liés au passé de chacun des intervenants, mais également au contexte de la séance, en l'espèce une "relation transférentielle". Il y a un double mouvement : entendre le transfert de son client, mais pas s'y laisser prendre.

Pistes d'intervention face à un ESPT

Transformer le stress négatif en stress positif

Travail sur l'estime de soi et le modèle CVBLP : ressources, possibilités, etc.

Avoir un regard approprié est important. En sociologie, on parle des "autrui significatifs". Ceux et celles qui nous entourent sont des référents pour nous. Pour votre client, vous êtes un autrui significatif, donc une sorte de "réfèrent".

Dans le cadre d'un ESPT, vous pouvez mobiliser différents types de regards (non-exhaustifs), ayant chacun des impacts différents sur les clients :

Étonnement et stupéfaction

"c'est incroyable ce que vous avez vécu" : renforcera le statut de "victime" de votre client : le met à part. Conséquence : position de vulnérabilité, d'infériorité... déjà ressenti lors de l'événement traumatique.

Pitié et tristesse

renforcera la tristesse et le désespoir. En allant plus loin, on pourrait même envisager que ça le culpabilise : le client pourra se dire "si on est triste pour moi, alors moi aussi je dois l'être". C'est un empêchement au bonheur et à l'épanouissement. Ici attention on est plus dans l'empathie mais dans un partage !!!

Détaché et banalisant

penser trop fort "arrêtez, c'est rien, vous êtes en vie, c'est l'essentiel !" c'est alors une manière de méconnaître de votre client qui ne voit pas son mal (son traumatisme) entendu. Dans ce regard, haine et agression peuvent être présent, attention. Conséquence possible : culpabilisation de son client qui à travers votre regard se dit qu'il ne doit pas s'apitoyer sur son sort et cela peut être dangereux car à terme le déni peut s'installer. Politique de l'autruche : "je vais bien, tout va bien" : pour pas que d'autre personne le voit comme une personne qui s'apitoie sur lui-même.

Le coach se doit d'entendre les affects de son client sinon attention au double traumatisme !! Le manque de reconnaissance peut en effet constituer un second traumatisme qui viendrait se greffer au premier (= la répétition).

Une piste de solution : le regard de neutralité et de bienveillance : un regard qui ne dit rien, ne juge pas, mais se montre prêt et disponible pour écouter et entendre son client. Ce sera pour le client, une liberté et un sentiment de sécurité car il se sentira entouré, ce qui brisera sa solitude. Regarder son client c'est le faire exister.

La resocialisation passe donc par la remobilisation du lien à l'autre. Il s'agit d'accompagner le client à ce qu'il sorte du circuit de frustration dans lequel il est enfermé : c'est une remobilisation de l'identité personnelle avec une prise en compte du client en tant que sujet à part entière.

Pour un groupe et sans rentrer dans les détails, il s'agit d'instaurer ou de restaurer de la communication afin que les individus sortent de leur isolement : cela humanise.

Vu à travers la gestion des crises et des conflits

Question : connaissez-vous la différence entre une crise et un conflit ?

Une crise, c'est un changement subi, une rupture d'équilibre (perte de l'homéostasie dans un système), accompagné d'une mutation. Donc une crise c'est une rupture plus une mutation (créant un sentiment d'inconfort). C'est une perturbation et une rupture d'équilibre créant une menace aiguë avec en même temps une opportunité de faire quelque chose d'autre. Il existe plusieurs types de crises même si souvent ces trois sphères s'imbriquent les unes avec les autres :

Les crises développementales

sphère intime de l'individu : crise d'adolescence, crise de la quarantaine, etc.

Les crises réactionnelles

par rapport à un événement extérieur

Les crises pathologiques

quand ça dépasse les capacités de la personne.

Question de coach : dites-moi tous les mots qui vous viennent à l'esprit concernant le terme conflit. Faites deux colonnes, une pour le positif, une pour le négatif. (ex. négatif : mésentente, opposition, confrontation, crise, problème ; ex. positif : cohésion, statut, résolution)

Le conflit est un antagonisme, un différent. Mais que ce soit pour la crise ou le conflit il n'y a pas que du négatif ! Il y a aussi des aspects positifs. C'est un mythe de penser qu'une vie équilibrée est une vie sans conflit. Le conflit permet de créer un nouvel équilibre qui permet souvent une meilleure connaissance de soi et des autres. La plupart du temps, la source du conflit est un problème de communication : erreur d'interprétation, filtrage (théorie envahissante), agressivité, etc.

L'intervention du coach dans ce type de situation qui souvent devra être gérée dans l'urgence, se fera à travers un double mouvement. Une analyse de la situation : missions, rôles, procédures ; et un accompagnement vers la résolution.

Analyser

reconnaître les facteurs de stress ; différencier stressors internes et externes ; trouver à rapidement balayer les stressors externes

Accompagner

écouter et se faire entendre malgré le K.O. ; être en totale cohésion avec ses partenaires ; communiquer avec ses partenaires ; faire preuve de solidarité et d'esprit d'équipe

Il s'agit pour le coach de savoir gérer les situations déstabilisantes du fait du stress, de la pression et des différents affects présents.

Le conflit, est-il bénéfique ?

Le conflit, est-il bénéfique ? Est-il un frein aux relations sociales ? Oui, non, ça dépend. Les œuvres respectives de Georg Simmel et Lewis Coser, *Le Conflit* et *The functions of social conflict* développent ces points de vue, nous vous les résumons ci-dessous. La troisième réponse (ça dépend) nous permettra d'élargir notre champ de vision en prenant en compte les représentations culturelles particulières du conflit. Pour ce faire, nous présenterons rapidement le livre d'Ivan Kamenarovic, *Le conflit, perceptions chinoise et occidentale*.

« On peut aussi déduire que ces notions elles-mêmes, au lieu d'être des éléments toujours et partout présents de l'existence humaine sous les traits desquels elles nous apparaissent de prime abord, sont en réalité issues d'un regard posé par l'homme sur lui-même et sur le monde dont il fait partie, phénomène qui se produit chaque fois au sein d'une culture, d'une mentalité données et déterminées. »

Kamenarovic I. P. 2001, *Le conflit. Perceptions chinoise et occidentale*. Les éditions du cerf. P. 10

Georg Simmel, , 1995, *Le conflit*, Circé

Le propos de Simmel sur le conflit consiste à y réfléchir de manière positive, « Dans les faits, ce sont les causes du conflit, la haine et l'envie, la misère et la convoitise, qui sont véritablement l'élément de dissociation. » (P. 19) Le conflit est inhérent à la vie sociale, en cela, il ne peut pas être dénué d'intérêt. En effet, il permet entre autres la formation de groupes, d'associations et d'organisations puisqu'il implique une définition forte de soi (contre l'autre). Il « désigne le moment positif qui tisse avec son caractère de négation une unité qui n'est que conceptuelle, mais impossible à défaire en fait. » (P. 20) De plus, il est une forme de socialisation puisqu'il est une relation. Simmel propose donc de questionner une réalité sociale qui apparaît comme négative en faisant ressortir les fonctions sociales qu'elle joue. Pour faire court, le conflit est un moment d'émulation dans lequel les différentes parties entre en relation et se redéfinissent.

Lewis Coser, 1956, The Functions of Social Conflict, The Free Press

L'œuvre de Coser reprend Simmel en approfondissant le sujet. Le titre est clair et atteste cette filiation intellectuelle, nous parlerons des fonctions du conflit social. Dans une perspective sociologique, il propose une définition plus précise de ce qu'est le conflit. C'est une « lutte portant sur des valeurs et sur une revendication d'un statut particulier, d'un pouvoir et de ressources, dans laquelle le but des opposants est de neutraliser, blesser ou éliminer leurs rivaux. » (P. 8) Comme Simmel, Coser note que le conflit a deux aspects, un aspect négatif et un aspect positif. L'aspect positif tient principalement dans l'aspect définitionnel du conflit que nous avons soulevé plus haut en parlant de Simmel.

Ivan P. Kamenarovic, 2001, Le conflit. Perceptions chinoise et occidentale, Les éditions du cerf

En occident, le conflit est vu et perçu comme une émulation, un moment de définition lors duquel des solutions émergent. Il y est de fait recherché, la confrontation étant vue comme bonne et fructueuse. La perspective s'inverse radicalement lorsque l'on sort de l'ensemble culturel occidental. Kamenarovic est philosophe et membre du Centre de recherches sur l'Extrême-Orient de Paris-Sorbonne en tant que spécialiste de la Chine. Il propose dans ce livre une confrontation des différentes perceptions culturelles qui existent du conflit, en occident et en chine. Dans cet espace culturel qu'est cette dernière, le conflit est à l'inverse évité et perçue comme contre-productif. Les particularités de cet ensemble culturel, et notamment toute la pensée confucéenne qui prône non pas la différenciation des choses mais une existence complexe, interconnectée et fluide, font que le conflit y est perçu comme une rupture d'équilibre, et plus encore, « un empêchement à la bonne circulation des souffles, et comme une déperdition d'énergie. » (P. 128) Là où en occident il faut chercher et dépasser le conflit, c'est de le désamorcer et de le contourner dont il est question en Chine.

Conseils de lecture

Le livre de Simmel est court et simple d'accès. Il faut noter néanmoins que Simmel y écrit au fil de la plume, Le Conflit se présente donc comme 140 pages sans structure autre que celle, naturelle pourrait-on dire, du fil de pensée de l'auteur. La lecture n'est donc pas orientée et peut se révéler fastidieuse, puisqu'elle exige une concentration particulière dont sont exempts des livres plus structurés. L'écriture de Simmel est très agréable et ses idées et intuitions sont lumineuses, ce livre est un passage obligatoire pour toute réflexion sur le conflit. Pour tout approfondissement dans l'optique de recherches sociologiques, le livre de Coser est remarquable. Il n'existe néanmoins pas en français. Le propos est très bien structuré et très clair. Le livre de Kamenarovic offre une perspective culturelle très intéressante. Au-delà de l'intérêt et de la curiosité très grande qu'il suscite, de par l'ouverture qu'il propose, c'est un livre simple à lire par sa structure claire et son écriture fluide. Fortement recommandé.