

Consortium canadien  
sur le **trauma** chez les  
**enfants & adolescents**



# **SYMPOSIUM SUR LE TRAUMA CHEZ LES ENFANTS ET ADOLESCENTS**

**18-19 mai | Événement virtuel**

**20**

**22**

# RÉSUMÉ

18-19 mai | Événement virtuel

Idées clés issues des présentations de Sandra Bloom

(Introduction de Creating PRESENCE)



AM

Histoire et science de la souffrance  
Épuisement professionnel et stress organisationnel

PM

Organisations biocratiques saines  
Utiliser la PRESENCE

## Symposium sur le trauma chez les enfants et adolescents 2022

Résumé préparé par Hunter Skahan - Assistant de recherche au  
Centre de recherche sur l'enfance et la famille de l'Université McGill

# HISTOIRE ET SCIENCE DE LA SOUFFRANCE

## “NOUS PARLONS DE LA SOUFFRANCE DES JEUNES. COMMENT UNE ESPÈCE PEUT-ELLE FAIRE CELA À SES ENFANTS ET AVOIR LE MOINDRE ESPOIR DE SURVIVRE ?”

Tant au cours de l'histoire qu'à l'heure actuelle, les Blancs ont commis et continuent de commettre des actes de violence de masse. **Quelle en est la raison ?** Nous devons utiliser une lunette de culture sécuritaire pour comprendre pourquoi nous sommes dans un cycle constant de violences et de reconstitution traumatique. La vérité est que nous n'avons vécu comme nous l'avons fait pendant qu'environ 1 % de notre existence. Il fut un temps où les populations européennes vivaient en grands groupes interconnectés, mais l'église catholique romaine a changé cela lorsque, il y a plusieurs années, elle a commencé le processus de destruction systématique de ces réseaux de parenté. Au lieu d'être loyaux envers leurs familles, les gens étaient désormais principalement redevables aux institutions religieuses. L'Église et plusieurs de ses institutions (guildes, villes, universités, etc.) ont normalisé les inégalités sociales, l'accumulation de richesses et la subordination des femmes et des enfants.



De plus, les Européens ont vécu d'importants traumatismes liés à la famine et à la maladie et, plus tard, ils sont venus en Amérique du Nord pour coloniser les peuples autochtones. Les Européens avaient vécu la douleur, la perte et la mort et ont méthodiquement infligé ces mêmes horreurs et même plus encore, aux populations autochtones d'Amérique du Nord. Notre société est remplie d'individus touchés par des traumatismes liés à la maltraitance pendant leur enfance. Traiter les enfants comme s'ils étaient inférieurs nous apprend tous ultimement à devenir des oppresseurs, et c'est un cycle auto-perpétué auquel nous devons mettre fin.

# C'est sur cette reconstitution traumatique que notre société est construite.



Notre société est remplie d'individus touchés par des traumas liés à la maltraitance pendant leur enfance.

Traiter les enfants comme s'ils étaient inférieurs nous apprend tous ultimement à devenir des oppresseurs, et c'est un cycle auto-perpétué auquel nous devons mettre fin.

## PARTIE 2

# ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL ET STRESS ORGANISATIONNEL

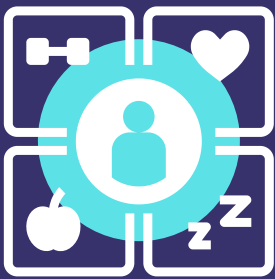
**“CE QUE VOUS OBTENEZ COMME RÉSULTAT DE TOUT CELA EST UNE RECONSTITUTION ORGANISATIONNELLE INSENSÉE ET NON SCIENTIFIQUE, UNE RÉPÉTITION DU PASSÉ... ÇA NE FONCTIONNE PAS, ET ÇA NE FONCTIONNERA PAS, MAIS ON CONTINUE À LE FAIRE.”**

**“L'UNE DES CARACTÉRISTIQUES DU TRAUMA EST LA FRAGMENTATION, ET NOUS AVONS DES SYSTÈMES DE SOINS PROFONDÉMENT FRAGMENTÉS.”**



Un grand nombre d'enfants vivant des expériences de vie adverses pendant leur enfance sont pris en charge par des adultes exerçant des professions d'assistance qui sont également confrontés à l'épuisement professionnel et qui ont vécu leurs propres traumatismes durant leur enfance.

**Plusieurs entreprises ont elles-mêmes vécu des traumatismes et fonctionnent désormais selon leurs propres traumatismes.**



Pour prendre correctement soin des autres, nous devons commencer par prendre soin de nous-mêmes et de nos propres entreprises.

**Que pouvez-vous faire pour remédier à cela ?**

Dans votre entreprise, vous pouvez commencer chaque réunion par une activité de régulation des compétences du cerveau, comme la création d'un



**Plan  
de volume  
émotionnel**

**Qu'est-ce qu'un plan de volume émotionnel ?**

Qui que nous soyons, lorsque nous sommes bouleversés par une émotion, notre cerveau se ferme et nous pouvons faire ou dire des choses que nous regrettons par la suite. Pour commencer à prendre la responsabilité de la gestion de notre propre volume émotionnel, nous pouvons commencer par explorer les émotions qui nous causent le plus de détresse, les éléments déclencheurs, les moyens de savoir si nos émotions s'intensifient et ce que nous pouvons faire pour nous sentir mieux.

**Pour prendre soin des autres, nous devons d'abord prendre soin de nous et nous écouter.**



# ORGANISATIONS BIOCRATIQUES SAINES



**“AUCUN AUTRE MAMMIFÈRE NE FAIT DÉLIBÉRÉMENT ET MÊME SYSTÉMATIQUEMENT, MAL OU VIOLENCE À SA PROGÉNITURE. C'EST UN COMPORTEMENT TRÈS ÉTRANGE.”**

Nos entreprises et nos sociétés doivent être biocratiques : nous devons considérer nos entreprises, nos communautés et notre société comme des êtres vivants, car c'est ce qu'elles sont. Chaque département d'une entreprise est comme un organe dans un corps humain : il peut s'adapter aux circonstances externes et fonctionnera mieux si toutes les parties communiquent et agissent de manière interdépendante. La démocratie en milieu de travail assure la diversité des opinions ainsi que l'égalité et l'immunité sociales contre la violence. Les gens sont davantage susceptibles de soutenir ce qu'ils créent. Si nos milieux de travail étaient eux-mêmes thérapeutiques, ils pourraient être un lieu propice à la guérison.

## Que pouvez-vous faire à ce sujet ?

Vous pouvez évaluer votre propre corps organisationnel.

Est-il sécuritaire ? À quoi ressemble-t-il ?

Est-il bien nourri (financement) ?

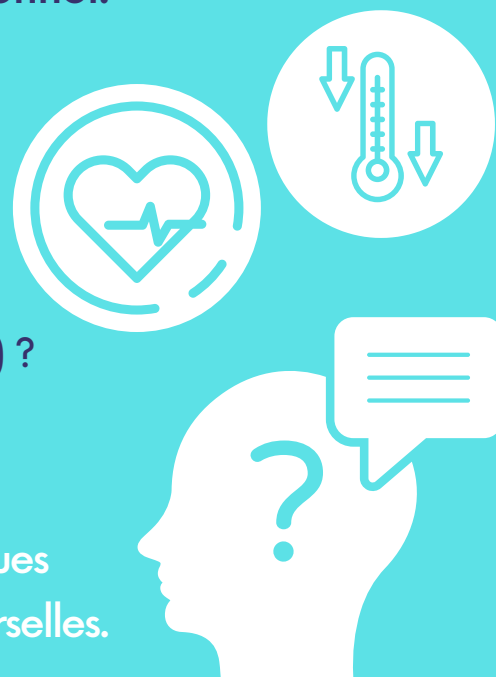
Quelle est sa température émotionnelle ?

Fait-il de l'exercice (changement et croissance) ?

Quel est son niveau de forme physique (santé, bien-être) ?

Le système immunitaire fonctionne-t-il bien (frontières, violence) ?

En utilisant les résultats de la communauté thérapeutique démocratique et la théorie du processus parallèle, vous pouvez commencer par reconnaître les caractéristiques du trauma et développer ensemble des précautions universelles.



# Que sont les précautions universelles ?



Ce sont des techniques qui partent du principe que tout le monde est à risque de propager une infection et qu'il faut donc réduire le risque autant que possible, créant ainsi une culture axée sur la sécurité. La sécurité peut être définie comme une entité regroupant les cinq domaines suivants : physique, psychologique, social, moral et culturel. Si l'un de ces domaines est touché, il y a violence et il faut le réparer. Toutefois, il ne s'agit là que d'un point de départ. **Il est essentiel que votre entreprise collabore à sa propre définition de ce qu'est la sécurité.**

## Les précautions universelles peuvent inclure :

### Une base de connaissances partagées:

Examinez les connaissances institutionnelles de votre entreprise. Qu'est-ce que votre équipe connaît déjà sur les traumatismes et la résilience - à la fois organisationnelle et personnelle ? Comment pouvez-vous diffuser et partager ces connaissances au sein de votre équipe ?

### Un langage commun:

Utilisez un langage simple que tout le monde peut comprendre. Il doit transmettre des idées simples et permettre à tout le monde d'être en accord.

### Une récupération de la mémoire:

Dans des conditions saines, le corps guérit après une blessure. Mais si les problèmes remontent à longtemps ou sont traumatiques, votre entreprise peut s'être adaptée à une situation débilite. Une précieuse énergie peut être consacrée à la suppression de la douleur et trop peu à la promotion de la croissance. Cela peut nécessiter une évaluation et une mobilisation de l'ensemble du corps.

### Une redéfinition de la justice sociale:

Les traumatismes collectifs, culturels et historiques ont affecté plusieurs personnes et structures organisationnelles. Il faut se concentrer sur une approche saine et collaborative qui met l'accent sur la diversité, l'inclusion et l'équité.

### Des stratégies d'autonomisation:

Il faut construire une démocratie sur le lieu de travail. C'est un antidote à l'utilisation abusive du pouvoir ! Commencez par établir la transparence, éviter la hiérarchie, déléguer les responsabilités, responsabiliser les gens, reconnaître les réalisations individuelles, donner de la liberté aux employés, s'auto-évaluer, encourager le leadership à tous les niveaux, éviter les politiques strictes et rigides, pardonner l'échec et encourager la contribution de chacun.

### Des plans de bien-être:

Tout le monde en a besoin. Prenez des engagements pour votre propre bien-être, en termes de corps, d'esprit, d'émotions et de relations.

# UTILISER LA PRESENCE



**“L'ÉTUDE DES TRAUMAS ET DE L'ADVERSITÉ CONSTITUE LE CHANGEMENT DE PARADIGME DANS LA COMPRÉHENSION DE LA NATURE HUMAINE ET L'ÉVOLUTION DE LA CONSCIENCE HUMAINE VERS UNE COMPRÉHENSION COMPATISSANTE.”**

Nous nous accrochons à nos visions du monde et à nos paradigmes. C'est un problème, car ils sont inventés: ce sont des constructions sociales et ils se renforcent d'eux-mêmes. Plus nous nous y accrochons, plus nous considérons les étrangers comme des ennemis.

Cependant, étudier le trauma et avoir de la compassion pour les personnes ayant vécu des traumatismes peuvent constituer un changement de paradigme si nous le permettons. Étant donné que tant de personnes agissent en réponse à leur trauma, nous en sommes venus à considérer cela comme normal, alors que nous devrions plutôt nous efforcer de changer les choses.

**Que se passerait-il si, au lieu de considérer les entreprises comme des machines prévisibles, nous les voyions comme les systèmes complexes et vivants qu'elles sont ?**

Pour ce faire, nous devons être pleinement conscients et nous engager dans une écoute profonde : nous devons être ouverts à l'idée de changer nos esprits et de travailler ensemble avec une approche sensible aux traumatismes.

Il est essentiel de collaborer en équipe, de s'amuser ensemble, de célébrer nos victoires collectives et de rire ensemble.



**Que pouvez-vous faire à ce sujet ?**



## CRÉER LA PRESENCE

L'approche organisationnelle et clinique de Bloom pour créer des entreprises sensibles et résilientes aux traumatismes.



P

## Partenariat et pouvoir

Nous devons apprendre à partager la responsabilité et le pouvoir. La gouvernance démocratique participative est la meilleure méthode dont nous disposons lorsqu'il s'agit d'équilibrer les réalisations individuelles, l'autonomisation et la fierté. Comment pouvez-vous transformer les relations de pouvoir en partenariats ?

R

## Révérance et restauration

L'exposition à des traumatismes, en particulier dans l'enfance, peut nuire au sens, à la signification et à l'intégrité d'une personne. Quand faisons-nous preuve de respect envers nos patients ? Quand leur manquons-nous de respect ? Comment pouvons-nous y remédier ?

E

## Empathie et Sagesse émotionnelle

En tant qu'espèce, nos émotions se sont développées en tant qu'aptitudes de survie, avant que nous ayons la pensée logique et le langage. Nous devons reconnaître l'empathie comme une source primaire et primordiale de la force humaine. Commencez par analyser les façons dont vous êtes devenus engourdi émotionnellement et travaillez à redécouvrir votre propre sagesse.

S

## Sécurité et responsabilité sociale

Lorsque nous ne nous sentons pas en sécurité dans une culture, le fonctionnement de notre cerveau et notre capacité à résoudre les problèmes diminuent considérablement. Nos entreprises ont besoin d'une culture sécuritaire, qui doit être définie, acceptée et entretenue par tous les membres de l'entreprise. Comment parler du maintien de cette sécurité et de la responsabilisation de chacun ?

E

## Exécution et promulgation

Considérons les interactions complexes entre l'esprit et le corps et acceptons que les comportements que nous appelons symptômes soient les indicateurs d'une souffrance non résolue qui doit être reconnue et guérie. L'empathie nous permet d'offrir une compréhension mutuelle du comportement de reconstitution traumatique et nous permet de changer les scénarios pour nous-mêmes ainsi qu'avec les autres. Comment et quand nous nous engageons dans des reconstitutions entre nous, ainsi qu'avec nos patients, qui nous bloquent dans le temps ?

N

## Nature et environnement

Grâce à ce que nous savons sur l'attachement et l'importance de l'expérience à l'enfance, nous pouvons nous concentrer sur l'établissement d'une capacité d'attachement saine pour tous les membres de l'entreprise. Dans quelle mesure votre entreprise est-elle ancrée dans un modèle médical/mécanique qui l'empêche de se comprendre ?

C

## Culture et complexité

Nous créons et participons à la culture partout où nous allons, mais nous en sommes souvent inconscients ou même dans le déni. En raison de ce déni, les constructions sociales fonctionnent à un niveau inconscient qui détermine ce que nous faisons et ressentons. Nous devons être à l'écoute de ce qui se passe tout en reconnaissant la dynamique de groupe et en y répondant. Pour cela, nous pouvons utiliser l'étude des systèmes adaptatifs complexes. Prêtez une attention particulière à votre culture organisationnelle.

E

## Émergence et évolution

L'étude de l'évolution est la science de l'évolution des systèmes vivants. L'émergence fait référence à l'idée que le tout est plus grand que la somme de ses parties et que nous devons travailler ensemble pour résoudre nos problèmes complexes. Fixer l'objectif de l'émergence aide à orienter les approches, de sorte que l'humanité puisse être plus grande que la somme de ses parties. Que voudrions-nous voir émerger comme résultat de tous nos efforts ? Quel type de culture organisationnelle voulons-nous avoir ? Comment allons-nous travailler ensemble afin d'atteindre la joie et la résilience ?