







UNE PERSPECTIVE INFORMÉE PAR LE TRAUMATISME

PARADIGM SHIFT
Un changement d'orientation

“What’s wrong with you?” → “What happened to you?”
 Qu'est-ce qui ne va pas avec toi? → Qu'est-ce qui t'est arrivé?

DÉVELOPPER LA COMPRÉHENSION PARMIS LE PERSONNEL

- La prévalence élevée du traumatisme et de la violence.
- Les problèmes systémiques de la violence: au présent et historique, collective et individuel.
- Le traumatisme a un impact sur le développement du cerveau ainsi que le corps des enfants et des adolescents. Cela peut être centrale à leur développement.
- Les individus mettent en œuvre des stratégies pour pouvoir se débrouiller et survivre. Ils ont besoin de l'appui afin de prendre les démarches nécessaires pour changer ces stratégies lorsqu'ils ne sont plus utiles.
- Comprendre le lien entre le traumatisme, la toxicomanie, et la santé physique et mentale.
- Réfléchir sur votre propre expérience de pouvoir et de privilège.

EQUIP Healthcare

LA SÉCURITÉ ET LA CONFIANCE

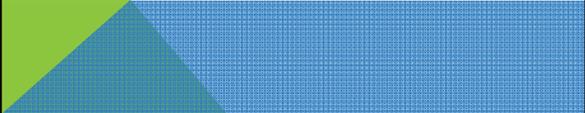
- Créez un environnement accueillant pour les clients et encouragez un sentiment d'appartenance.
- Est-ce que votre emplacement physique crée un sentiment de sécurité?
- Il faut bien clarifier et communiquer les attentes du service d'une manière précise.
- Il faut s'assurer d'une entente confidentielle et d'un consentement éclairé.
- Comprendre l'histoire et le contexte des individus et des groupes.
- Appuyez les employés à but de réduire le traumatisme indirecte et l'épuisement.
- Présumez que tout les clients ont des expériences de traumatisme.

Les professionnelles qui pratiquent le soin informé par le traumatisme bénéficient d'une augmentation de leur morale, ressentent plus de satisfaction quant à leur emploi, et fait preuve de plus de collaboration avec les clients.

EQUIP Healthcare

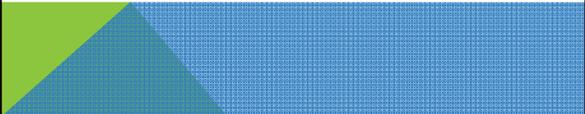
COMPRENDRE LE LIEN ENTRE LE TRAUMATISME ET LA TOXICOMANIE

- L'attachement: Le régulateur primaire des émotions
- La régulation émotionnelle
- La tolérance à la détresse



L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

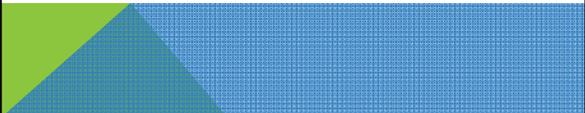
Développez une alliance thérapeutique et exprimez l'empathie.
Cette étape est l'indicateur le plus important pour les résultats des traitements.



L'ALLIANCE THÉRAPEUTIQUE

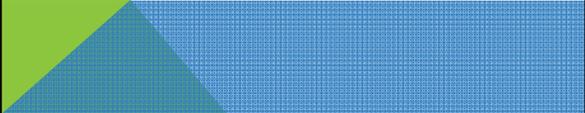
"Les thérapeutes"...les résultats des traitements et le taux de rétention sont reliés à la capacité d'établir une alliance, et à autres aspects de fonctionnement interpersonnels, par exemple, leur convivialité et leur gentillesse, leur affirmation et leur compréhension, aider et protéger, et l'absence de dénigrement et de blâmer... d'ignorer et d'être négligeant et d'attaquer et de rejeter"

(Najavits et Weiss, 1994)



L'ÉTABLISSEMENT DE RELATIONS/ L'ALLIANCE THÉRAPEUTIQUE

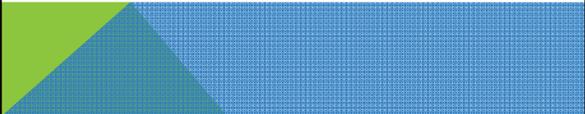
- Les techniques centrés sur la personne
- Un système de croyances humaniste
- Se joindre avec une personne pour comprendre une perspective ensemble
- Cela est nécessaire mais pas suffisant d'être l'entretien motivationnelle



L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

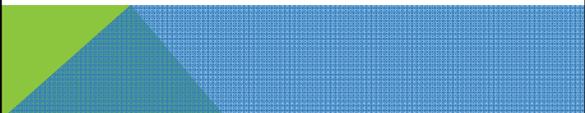


Engagement
Les paroles du changement
Répondre à la résistance
Guider
Esprit



L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

- L'acceptation favorise le changement.
- L'écoute active est essentielle: les questions ouvertes, les affirmations, le langage fondé sur les points forts, déclencher l'espoir, le résumé et le lien des idées avec le client.
- L'ambivalence est normal
- EM est fondé sur la collaboration. C'est un entretien axé sur la personne qui suscite et renforce le motivation pour le changement.



L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

À éviter:
Les questions fermées, offrir des conseils, un
approche autoritaire, la confrontation, le débat, etc.



The slide features a white background with a blue and green geometric pattern at the bottom. A red octagonal sign with the word 'STOP' in white and 'Bullying' written in red below it is centered on the right side.

L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

Deux réalités peuvent exister en même temps.
Les individus font de leur mieux. Ils veulent et peuvent
faire mieux.
Voilà le cœur de l'ambivalence.



The slide features a white background with a blue and green geometric pattern at the bottom. A 3D white figure holding two red dumbbells is centered on the right side.

L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

Exemples de l'ambivalence:

- Je veux prendre mes médicaments et améliorer ma santé mais je
veux éviter les effets secondaires.
- Le désir d'être fort et en santé mais aussi être envie de se
détendre et manger la bonne nourriture.
- L'espoir pour le changement et aussi la peur du changement.
- Le désir de retourner aux études et aussi de valoriser mon temps libre.

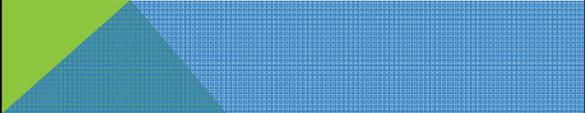
The slide features a white background with a blue and green geometric pattern at the bottom.

L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

L'ambivalence est une partie intégrante des problèmes et le processus de changement.

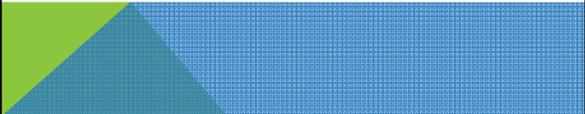
Examinez les avantages et les inconvénients d'apporter des changements.

Ne présumez pas de connaître la motivation du client en ce qui concerne l'entretien ou le changement du comportement.



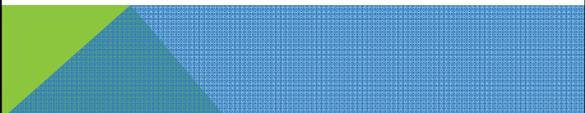
EM

- L'ambivalence fait toujours partie de l'ensemble.
- Les clients ont de bonnes raisons d'entretenir les comportements et ils ont de bonnes raisons d'arrêter ou changer les comportements.
- Résoudre l'ambivalence est la partie essentielle afin de progresser vers le changement.
- Se joindre avec la raison que le client veut mener le changement aura l'effet de leur obliger à protéger la partie qui refuse le changement. Par exemple: « Qu'est-ce qui te plaît de cette relation? »
- Donc, il est davantage à se joindre au parti qui refuse le changement.
- Examiner les divergences entre le comportement actuel et les objectifs plus vastes.



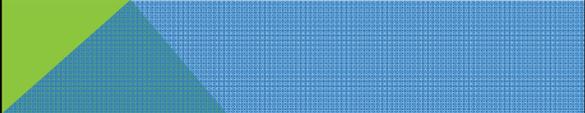
COMMENT?

- Exprimez l'empathie.
- Créez la dissonance cognitive entre le comportement actuel et les objectifs plus vastes.
- Évitez le dispute et rouler avec la résistance.
- Évitez la confrontation car cela engendre le retrait, la distance et la résistance.
- Encouragez le client à exprimer leur raisons pour mener le changement.
- Encouragez le client à s'engager au changement.



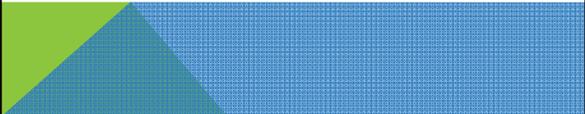
SUSCITER LE DISCOURS-CHANGEMENT

Utilisez la règle de l'importance
Explorez la balance décisionnelle
L'élaboration
Réflexion du passé et se projeter dans l'avenir
Examinez les buts et les valeurs
Considérez les avantages et les inconvénients
Considérez la confiance acquise lors des succès précédents
Examinez les émotions actuelles et les expériences
Point-de-vue axé sur le client
Allez vers l'autonomie



ROULER AVEC LA RÉSISTANCE

- Les nouvelles perspectives sont encouragées et non pas imposées.
- C'est un processus collaboratif.
- Reconnait le déséquilibre de pouvoir et soyez prudent afin de ne pas encourager l'impuissance.
- Les clients ont leurs propres solutions.
- Les clients sont capables à trouver leurs propres ressources et solutions.



Le modèle de changement

- Stade de non-considération au changement (Précontemplation)
- Stade de considération au changement (Contemplation)
- Stade de préparation au changement
- Stade de l'action
- Stade du maintien
- Stade de la rechute (ou de la régression)

