

LES SENTINELLES EN MILIEU DE TRAVAIL

Présenté par : Madame Xénia Halmov,
coordonnatrice du programme de formation en
prévention du suicide en Montérégie

Centre de prévention du suicide
de la Haute-Yamaska



- Résumé de quelques constats que j'ai faits après avoir interviewé des intervenants qui travaillent sur le terrain dans les régions de Montréal, Montérégie et Portneuf, principalement au niveau du soutien aux sentinelles.

Plan de la présentation

- Introduction
 - Cadre de référence
 - Formation
 - Rôle de la sentinelle
- Les types de sentinelles
- Le cheminement de la sentinelle
- Les besoins de soutien de la sentinelle
- Les types de soutien offerts
- Quelques constats
- Souhaits et recommandations
- Quelques hypothèses

Cadre de référence

- Groupes et milieux identifiés comme étant plus à risque
- Réseau de soutien bien identifié
- Suivi continu

Ministère de la Santé et des services sociaux (2006). *L'implantation des réseaux de sentinelles en prévention du suicide, Cadre de référence.*

<http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2006/06-247-02.pdf>

Formation

- Association québécoise de prévention du suicide, (2008). *Agir en sentinelles pour la prévention du suicide.*
- Formations propres à chaque CPS ou autre organisation

Le rôle de la sentinelle

- “Le rôle des sentinelles est [donc] principalement d’établir le contact et d’assurer le lien entre les personnes suicidaires et les ressources d’aide du territoire”.

(cadre de référence p. 30)

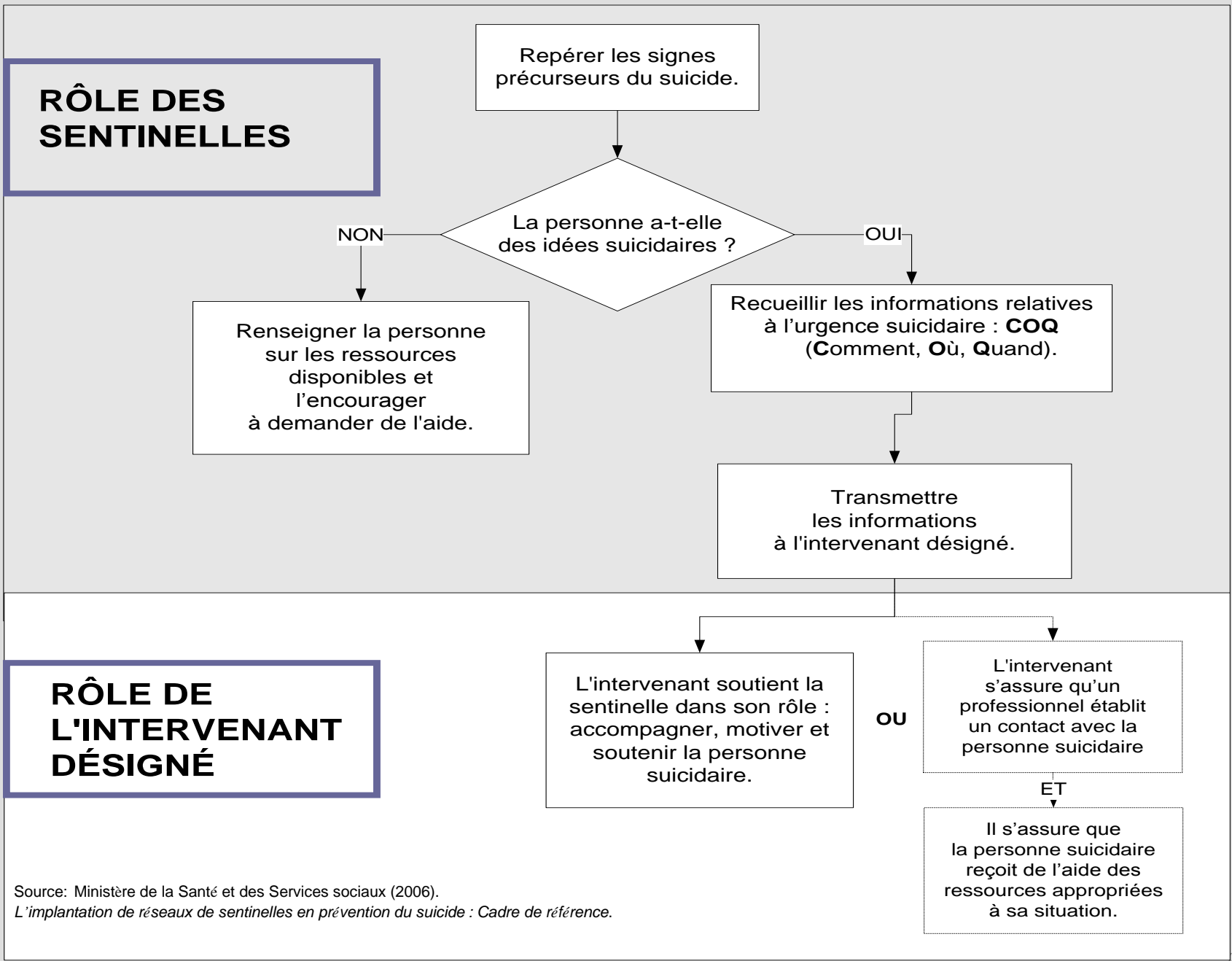
Le rôle de la sentinelle (suite)

- “On peut comparer le rôle de sentinelle à celui des personnes capables de donner les premiers soins ou de pratiquer la réanimation cardiorespiratoire : des membres de la communauté, formés pour agir promptement, assurent un soutien en attendant que des spécialistes prennent la relève.”

cadre de référence (p. 30)

LE PROCESSUS DE DÉCISION QUE DOIT SUIVRE LA SENTINELLE POUR JOUER SON RÔLE

- Repérer les personnes présentant des signes précurseurs du suicide
- Vérifier si la personne a des idées suicidaires
- Si non : renseigner la personne sur les ressources disponibles et l'encourager à demander de l'aide.
- Si oui : recueillir les informations relatives à l'urgence suicidaire et transmettre ces informations à l'intervenant désigné.



Source: Ministère de la Santé et des Services sociaux (2006).

L'implantation de réseaux de sentinelles en prévention du suicide : Cadre de référence.

L'intervenant désigné

- Professionnel dans le milieu de travail
- Centre de prévention du suicide
- Centre de crise
- CLSC

Selon le mode de fonctionnement de chaque entreprise et de chaque territoire de CSSS

Les différents types de sentinelles

- Sentinelles en milieu de travail
 - Aidants naturels sentinelles (syndicats)
 - Sentinelles sans lien avec un syndicat
- Sentinelles en milieu scolaire
- Sentinelles “hybrides”
- Sentinelles dans la communauté

Nombre de personnes formées comme sentinelles

- Au Québec, (DSP 2009) : (au moins 1000)
- En Montérégie : 100 (DSP, Février 2009)
- À Montréal : depuis 8 ans, 512 sentinelles, dans 119 organismes, dont 26 sentinelles selon le nouveau cadre
- À Portneuf : 380 sentinelles en 10 ans, en tout

Le cheminement de la sentinelle

- Recrutement
- Entrevue de sélection
- Formation
- Retour au travail comme sentinelle

La sentinelle doit alors

- Exécuter ses tâches quotidiennes
- Maintenir la vigilance afin de repérer les signes de détresse et de suicide chez ses camarades de travail
- Aborder ces personnes
- Effectuer la référence ou le relais vers l'intervenant désigné

Les besoins de soutien de la sentinelle

- ✓ Au moment de l'intervention : être sécurisée, faire valider son action
- ✓ Après l'intervention : ventiler, avoir des nouvelles de la personne suicidaire, savoir comment aborder cette personne après la référence
- ✓ En général : être nourrie, avoir un lieu de partage et de reconnaissance, obtenir des réponses à ses questions et des outils supplémentaires

Les besoins de soutien de la sentinelle

Types de soutien

- Soutien émotionnel
- Soutien informationnel et instrumental

Être en réseau

Les moyens offerts à la sentinelle

- Le soutien individuel
- Les rencontres de groupe
- Les communications par courriel
- Les bulletins de liaison

Les moyens offerts à la sentinelle

□ Le soutien individuel

- Suite à “une action” posée auprès d’un collègue
(dépendance, récurrence, troubles de santé mentale)
- Suite à la tentative de suicide d’un collègue
- En contexte de postvention

Les moyens offerts à la sentinelle

□ Le suivi de groupe régulier

- Retour sur des notions vues en formation
- Partage des expériences vécues
- Rencontres d'information sur des thèmes spécifiques : demande d'aide des hommes, dépendances, ressources d'aide diverses etc.

□ Lors de situations ponctuelles

- Suite à la tentative de suicide d'un collègue
- En contexte de postvention

Quelques constats

- Il serait intéressant de prévoir un mécanisme de suivi et une structure de soutien auprès des sentinelles qui
 - Changent de milieu de travail : une sentinelle à remplacer + une sentinelle dans un nouveau milieu = **effet multiplicateur ou risque d'isolement**

Quelques constats

- Changent de poste dans l'entreprise : un journalier devient cadre = peut favoriser le **maintien du réseau de sentinelles si le changement est accueilli favorablement**
- Perdent leur emploi à cause de la fermeture de l'entreprise : le réseau de sentinelles serait possiblement un **facteur de protection pour une communauté fragilisée** à condition que les intervenants maintiennent la structure de communication et de soutien auprès de ces personnes (*Exemple 1*)

Quelques constats

- Il est possible d'implanter un réseau de sentinelles dans un milieu de travail fragilisé.
(Exemple 2)
- Le suivi offert aux sentinelles est primordial et doit être soutenu et continu
- Ce qui est central :
**La sécurité de la personne suicidaire et
la sécurité de la sentinelle**

Souhaits et recommandations

- Préserver la qualité “naturelle” des sentinelles
 - **Au niveau de la formation et des rencontres de suivi**
 - ❖ En prenant soin d’éviter les termes propres aux intervenants professionnels et en adaptant le vocabulaire utilisé à la culture du milieu
 - ❖ En évitant de présenter les thèmes de façon trop approfondie lors des rencontres de suivi

Préserver la qualité “naturelle” des sentinelles

- **Au niveau des communications en général**
 - ❖ En sensibilisant tous les acteurs impliqués (organisateur communautaires, travailleurs sociaux, psychologues, intervenants des CPS etc.) aux particularités des sentinelles en ce sens et à leurs besoins.

Souhaits et recommandations (suite)

- Bien déterminer le rôle de chacun des acteurs dans la mise en place du réseau de sentinelles sur chaque territoire de CSSS
- S'assurer que toutes les personnes qui auront à accueillir des sentinelles soient informées de l'existence du programme et en connaissent les particularités
- Inclure systématiquement le volet sentinelles dans la formation et l'information aux employés nouvellement arrivés dans un service (CLSC, CPS, CC)

Souhaits et recommandations (suite)

- Relancer systématiquement les sentinelles absentes aux rencontres de suivi. Elles ne sont pas à l'abri de la détresse.
- S'assurer qu'il y ait un protocole d'intervention dans les milieux où on implante un réseau de sentinelles et idéalement, un programme de postvention.

Souhaits et recommandations (suite)

- Faire la promotion des services 24/7 (1-866-APPELLE) auprès des professionnels qui oeuvrent au sein des milieux de travail afin de favoriser le travail en partenariat et d'éviter le cloisonnement

Préalables essentiels

- L'adhésion de la direction du milieu de travail, sans laquelle toutes ces actions seraient presque impossibles.
- Prévoir la trajectoire de service, les collaborations et les ententes entre partenaires avant d'implanter le programme de sentinelles dans le milieu.

La réalité des sentinelles

Ces gens ont une tâche précise à accomplir dans le cadre de leur emploi et en plus :

- ❖ Ils ont des antennes qui leur permettent de détecter les signes de détresse et de maintenir la vigilance auprès de leurs camarades de travail
- ❖ Ils jouent un rôle qui est souvent ingrat
- ❖ Ils ont une famille, des proches, des obligations personnelles et leurs propres problèmes

Un grand merci à ces gens de coeur!

Questions?



Hypothèses

- Les sentinelles ne font pas la même coupure que les intervenants professionnels entre le travail et la vie privée
- Les sentinelles représentent un facteur de protection pour leur entourage en dehors du travail
- Les sentinelles représentent un facteur de protection pour leur communauté lors de la fermeture de leur milieu de travail
- L'implantation d'un réseau de sentinelles dans un milieu de travail fragilisé peut avoir un effet "réparateur" sur ce milieu

Remerciements

- Gilles Bélanger, coordonnateur du réseau d'entraidants de la FTQ , Grand Montréal
- Annie Belisle, intervenante, CPS de Portneuf
- Carole Clément, coordonnatrice du réseau de délégués sociaux de la CSN, Montérégie
- Dominique Gagnon, agent de planification, ASSSM
- Sylvie Mayer, formatrice, Centre de crise Le Tournant, Valleyfield
- Jean-Charles Phaneuf, organisateur communautaire, CSSS du Haut-Saint-Laurent
- France Sylvestre, formatrice, CPS Pierre-de Saurel, Sorel
- Josée Thiffault, responsable au service de formation externe, Suicide Action Montréal