



Section un :

Fondement de l'atelier



Survol : Pourquoi former le personnel de l'organisme au deuil?

L'on considère généralement le deuil comme une question privée. Les gestionnaires et régimes d'avantages sociaux prévoient souvent un congé de deuil de trois jours en cas de décès d'un membre de la famille immédiate, deux jours pour la famille étendue et aucun congé pour toute personne qui n'est pas parent par le sang. Ensuite, l'on s'attend à ce que l'employé «s'en remette» et revienne au travail comme si tout était «revenu à la normal». Souvent, l'on considère le deuil un sujet «délicat» et faire place en milieu de travail à la réalité d'un employé endeuillé peut donner l'impression «d'ouvrir la boîte de Pandore». Une attitude ou politique de ce genre a tendance à s'appliquer aux OSS et aux organismes qui travaillent auprès de personnes qui vivent le changement, la perte, le chagrin et le deuil ainsi qu'aux autres milieux de travail.

Inviter les équipes de personnel et de bénévoles à examiner, à explorer et à aborder la façon dont la perte les a influencé peut sembler mal placé en milieu de travail. On demande souvent au personnel du Bereavement Project «Pourquoi devrions-nous le faire?» «Comment cela nous aidera-t-il?»

Or, travailler avec le sida signifie travailler avec la perte. L'effectif de chaque OSS aura vécu des expériences variées de perte qui auront une incidence sur le milieu de travail. Certains membres du personnel auront affronté des pertes multiples, d'autres non; ils traversent tous les montagnes russes de la perte par anticipation associée aux patients séropositifs qu'ils connaissent et à qui ils sont attachés. La perte produit un choc brutal. Elle nous projette à l'extérieur de notre existence quotidienne et nous invite à explorer une vérité plus profonde. L'expérience de perte peut «effectivement nous transporter dans un état «attentif» où nous (1) sommes conscients d'être; (2) vivons de façon authentique; (3) étreignons notre potentiel et nos limites; et (4) sommes conscients d'être responsables de nos vies» (Yalom, 1995).

Vu que réfléchir à l'expérience de perte obligera les travailleurs à passer la frontière entre «faire leur travail» à «fonctionner de façon authentique», c'est-à-dire que les gens commencent à fonctionner différemment et, sans le vouloir, occasionnent un glissement à même la culture interne du lieu de travail, ce n'est que bonne pratique de gestion (quoique inhabituelles) que d'en examiner la signification pour l'organisme. Cette vérité se trouve considérablement amplifiée dans un organisme dont la seule raison d'être est de traiter du deuil, des pertes et du changement.

Chez les organismes de service sur le sida et d'autres organismes traitant de perte et de changement, le chagrin n'est pas qu'un problème personnel, c'est un risque professionnel (Perreault, 1995). C'est aussi un fait organisationnel. Un organisme sur le sida est un organisme du deuil; pour qu'il soit sain, il doit aborder le deuil au niveau organisationnel.

Fournir une orientation solide à la réalité de la perte et faire le travail de deuil en groupe procurent aux participants de multiples avantages clairs. Leur apprentissage personnel et collectif provoque une réaction en chaîne au sein de l'organisme qui se répercute chez ses clients et la communauté en général. En voici les avantages :

Le soulagement : L'isolement social de certaines personnes aux prises avec la perte (amplifié dans le cas de pertes multiples) leur donne l'impression plus intense d'unicité et d'aliénation et peut rendre impossible l'intimité plus profonde. Travailler en groupe sur la perte offre à une personne l'occasion de reconnaître chez les autres les émotions et expériences semblables et l'invite à se confier à eux et à être validé et accepté par eux. Pour la personne endeuillée, apprendre qu'elle n'est pas unique – qu'elle n'est pas seule – est source de soulagement énorme; il s'agit là d'un facteur puissant de guérison de ce travail.

L'attachement : Le travail de deuil est pénible et difficile et les personnes qui doivent franchir ces étapes éprouvent souvent du ressentiment à y être obligé. Pourquoi est-il nécessaire d'effectuer ce travail? Quel en est le but?

L'attachement, ou lien entre deux êtres vivants, est un processus humain primordial. C'est grâce à l'attachement que nous accordons une signification à l'univers et parvenons à ressentir la joie. Quand les gens discutent des expériences de vie qui les ont comblés de joie et de bonheur, ils parlent habituellement d'un événement où figurent d'autres gens, sauf exception de l'expérience de joie que procure l'efficacité. Le processus d'attachement à autrui fait appel à la vulnérabilité. Plus je dévoile ma véritable identité à un autre, y compris mes doutes, insécurités et particularités, plus l'on m'accepte et l'on m'aime, plus mon attachement est grand.

Dans ce contexte, le travail de deuil peut être envisagé comme la contrepartie de l'attachement et s'insérer dans le cycle de vie plus étendu de l'attachement et de la perte. L'on peut considérer la douleur inhérente au travail de perte comme corollaire de la joie ressentie dans l'attachement. De plus, ce travail entraîne un sentiment de vulnérabilité isolateur dont on ne veut pas. Entreprendre le travail de deuil c'est rendre hommage à un attachement perdu; ceci signifie :

- vivre pleinement ce qu'il signifie pour moi,
- explorer ce que signifie l'absence de cet attachement en temps de deuil,
- poursuivre son cheminement comme être humain plus sage, fort, intégré et conscient de soi, et
- se préparer à former de nouveaux attachements muni de connaissances sur la joie de l'attachement et sur le chagrin de la perte et d'une compréhension de ces derniers.

L'espoir : En faisant réplique au sens envahissant de désespoir suite aux pertes continues et multiples, les interventions de groupe réussissent à faire naître l'espoir. L'espoir se manifeste lorsque les gens reconnaissent que, si accablante la nouvelle perte puisse paraître, ils ont vécu des pertes antérieures, y ont fait face et ont survécu à l'expérience. La capacité de reconnaître, en groupe, les stratégies d'adaptation privilégiées et de participer à un processus qui permet de les renforcer, augmente la résilience et favorise l'impression de maîtrise de soi qui, à son tour, nourrit l'espoir.

L'altruisme : À mesure que l'expérience dévastatrice de perte et de pertes multiples anéantit les présomptions et croyances que l'on tient à cœur, l'expérience courante d'absence de sens jumelée à l'isolement social accru peut faire dégringoler la personne dans une spirale d'introspection obsessive et d'absorption morbide de soi. Le travail de groupe fournit un endroit où prendre contact avec autrui, devenir absorbé par un facteur externe et offrir du soutien. (Si le groupe renferme des personnes de diverses cultures, les participants peuvent apprendre les traditions qui permettent de traverser la perte dans ces cultures et mieux réagir l'un à l'autre.) Beaucoup de systèmes philosophiques et toutes les grandes religions du monde reconnaissent depuis longtemps que nous ne pouvons partir à la quête du sens, mais que le sens, comme l'explique Victor Frankl (cité dans Yalom, 1995), ne se manifeste qu'avec la transcendance de soi, quand nous nous sommes oubliés et sommes absorbés par autrui (ou autre chose) à l'extérieur de soi. La capacité de recevoir et d'offrir l'appui dans un groupe est, en soi, source de signification.

La reconsidération : L'apprentissage d'enfance sur la perte détermine la façon dont la majorité d'entre-nous y réagissons toute notre vie durant. Si les croyances internalisées sur les comportements «convenables» face au deuil restent incontestées et ne font pas l'objet d'un examen approfondi, elles peuvent entraver l'expression saine. L'enfant qui s'est fait dire de ne jamais pleurer ou de ne pas dire de méchancetés peut, à l'âge adulte, se contrôler à tel point qu'il est prédisposé aux douleurs psychosomatiques. Le renforcement positif de l'expression entourant le deuil qu'offre le travail de groupe encourage les personnes à examiner la «justesse» de leur réaction au deuil et leur permet d'explorer des mécanismes d'affronter la perte fondés sur le besoin authentique et non pas sur la honte ou la peur.

Le réapprentissage : La reconsidération peut mener à l'exploration de nouveaux modes de vivre le processus de deuil. L'expression d'émotions intenses avec le soutien du groupe permet la prise de risques et la vérification de la réalité grâce à la rétroaction des autres et facilite une véritable transformation de la pensée, des actions et de la compréhension de soi d'un individu. L'expression isolée d'émotions intenses (par exemple quand on est seul) ne réussit pas à provoquer le changement; une personne peut se fondre en larmes chez soi et toujours croire que «quelque chose ne va pas avec moi». Or, l'expression, le soutien et la rétroaction disponibles en travail de groupe doivent être présents pour que le réapprentissage ait lieu.

Les facteurs existentiels : Comme il a déjà été mentionné, l'expérience de deuil frappe un grand coup et mène la personne à un état de d'être «attentif» où certaines vérités personnelles sont mises en lumière, vérités qu'elle ne partage habituellement pas avec ses amis ou collègues. Voici cinq réalisations dont les gens se rendent compte suite à une perte :

- reconnaître que la vie est parfois injuste et ingrate;
- reconnaître que n'échappera jamais aux douleurs que nous inflige la vie, ni à la mort;
- reconnaître que malgré le niveau de rapprochement aux autres, je serai toujours seul à affronter la vie;
- affronter les questions fondamentales de vie et de mort et désormais vivre la vie de façon plus honnête sans se laisser être autant affecté par les histoires banales;
- apprendre qu'en bout de ligne, je suis responsable de vivre la vie à ma façon peu importe les conseils et le soutien que je reçois des autres. (Yalom, 1995)

L'expérience partagée de ces réalisations peut aider les personnes à savoir qu'elles sont normales, à renforcer leur intuition et à leur fournir un tremplin pour entamer des discussions de soutien suivies.

Le travail de deuil comme outil de consolidation d'équipe : Ceux qui explorent ensemble le travail de perte, en groupe ou en équipe, parlent d'une expérience «consolidatrice» ce que l'expérience de ABPO et l'évaluation de 1997 a d'ailleurs démontré à plusieurs reprises (Gibson et Plotnick, 1997). L'une des raisons pour lesquelles ceci se produit c'est que les rôles qui définissent habituellement le maintien de rapports entre membres d'une équipe sont temporairement suspendus à mesure pendant qu'ils explorent les méthodes plus authentiques de transiger les uns avec les autres – comme êtres humains qui partagent l'expérience d'endeuilement. L'autre facteur a rapport au travail de groupe qui aide à mieux voir et à comprendre les pertes personnelles et celles des autres et les diverses façons dont les gens y réagissent. Plus l'on se comprend soi-même et autrui, plus l'équipe est forte. La détérioration de la communication est clairement une conséquence des pertes multiples. Commencer en groupe à comprendre et à créer un langage commun de la perte permet de faire des progrès pour réparer cette détérioration (Gibson et Plotnick, 1997). L'auteure Adrienne Rich dit que toute rupture est perpétuée par le mensonge, le secret et le silence.



Objectifs de la formation

Les objectifs suivants forment la base de l'objectif et de l'ordre du jour qui débutent la section portant sur les ateliers.

1 Normaliser le deuil comme partie intégrante du travail sur le sida.

Nous adoptons la prémisse que travailler pendant une période de temps quelconque autour du sida signifie que nous affronterons obligatoirement le deuil et les transitions. Nous comprenons que beaucoup de travailleurs et, ce faisant, beaucoup d'organismes en général, participent activement et pendant longtemps au deuil (ou à l'éviter). La théorie du deuil stipule que la perte actuelle est encore plus intense puisqu'elle fait renaître les pertes antérieures. *Établir un ton et introduire cette vérité* pour la jumeler au manque de jugement à l'égard des diverses réactions au deuil permet aux participants d'ateliers de reconnaître plus volontiers la réalité de leur propre deuil, si confus et douloureux soit-il.

2 Normaliser et reconnaître le malaise et le désire d'éviter le travail de deuil.

Vu certaines complexités du deuil sans droit de cité, il est extrêmement difficile d'entamer le travail de deuil. C'est particulièrement le cas si l'on ne bénéficie pas d'un bon soutien. Par conséquent, beaucoup évitent tout simplement de faire ce travail entraînant ainsi des conséquences néfastes à la santé. La normalisation de cette réaction par la présentation de *comportements classiques d'évitement* reconnaît le courage nécessaire à entreprendre ces démarches. Elle atténue tout sentiment de honte ou de culpabilité (contre-productif à s'engager dans ce processus) de «ne pas avoir fait le travail que j'aurais dû faire». *(L'utilisation du verbe «devoir» présume qu'une personne essuiera un échec ou se sentira mal. Éviter d'employer ce temps de verbe dans le cadre de travail de ce genre.)*

3 Créer une atmosphère sûre pour les travailleurs grâce à l'établissement de lignes directrices claires pour le groupe qui répondent aux désirs et aux besoins exprimés.

L'évaluation des besoins dans le cadre du travail de deuil comprend :

Lignes directrices : Les normes du groupe auxquelles l'on assure la stricte adhésion et, de préférence formulées par le groupe, de façon à créer un milieu aussi sûr que possible qui encourage la prise de risques (souvent nécessaire au travail de deuil en vue d'aborder les transitions et leur donner une signification).

Les désirs et les non désirs : Savoir quels sont désirs et les expériences du groupe que les participants jugent susceptibles de provoquer l'anxiété. Les animateurs doivent obtenir ces renseignements pour les aider à formuler l'atelier. Rassurer les participants que l'on touchera à certains «désirs» et que l'on respectera les «non désirs» aide à les mettre à l'aise et encourage l'ouverture à l'apprentissage. Leur rappeler aussi qu'ils auront recours aux ressources pour les aider avec les «désirs» auxquels l'on n'aura pas touché pendant l'atelier.

4 Travailler de façon à gagner la confiance des participants dans le processus et les animateurs.

L'un des truismes du travail de deuil est que la personne ne s'aventure pas là où elle ressent un malaise émotif si elle pense que la personne qui guide l'exploration ne connaît pas elle-même le deuil. *La volonté de divulguer nos histoires personnelles de perte et d'adaptation à titre d'animateur* permet de gagner la confiance des participants.

Quand le groupe établit des lignes directrices et que les participants sont tout à fait libres de participer ou de passer, les animateurs et le processus jouissent d'une plus grande confiance.

Sonder légèrement l'expérience d'une personne l'invite souvent à plonger plus profondément dans l'expression. Les membres du groupe ont ainsi l'impression d'être respectés et en sécurité pendant leur travail. Ils doivent aussi savoir qu'ils peuvent mettre fin aux questions et «de ne pas s'aventurer» pour l'instant.

Enfin, l'attitude de «d'invitation» de chaque section vise à appuyer doucement les choix des participants.

5 Encourager l'articulation de la réaction individuelle au deuil.

L'utilisation du pronom «*Je*» est d'un grand secours sur plusieurs plans quand vient le temps d'encourager les membres de l'équipe à *aborder leur compréhension personnelle*. La personne qui parle ne s'accapare l'expérience que pour soi. Sa perspective peut sonner vraie ou fautive pour les autres membres du groupe. L'on «ressent l'impression» de la réalité et de l'importance de ce qui se dit quand le sujet ne se rapporte qu'à la personne qui en parle. On évite ainsi toute réaction défensive qui pourrait être soulevée chez les autres membres de l'équipe si l'on employait le «*tu*» (possiblement accusatoire) ou le «*nous*» (possiblement présenté sous un faux jour).

6 Contribuer à la compréhension et à l'appréciation de la diversité des réactions individuelles au deuil.

L'exercice partagé sur *Les pertes antérieures* permet aux participants de savoir comment se forment et se manifestent les réactions distinctes. Ces connaissances mènent à la permission plus large de manifester diverses réactions individuelles, car le jugement de soi ou d'autrui est minime.

7 Encourager un certain «déballage» des aspects du deuil cumulé (histoires, émotions, pertes par anticipation) qui permet «d'alléger le fardeau».

L'accumulation des réactions de deuil ou de transition que l'on n'a pas eu le temps d'aborder convenablement et la réalité actuelle d'anticiper des pertes supplémentaires, dont la possibilité de sa propre mortalité, met à dure épreuve la psyché et la capacité émotive d'une personne.

«Ras le bol» et incapable de «prendre quoi que ce soit de plus» sont des expressions associées à l'usure de compassion. Quand nous encourageons les récits, invitons les réactions émotives et nommons les pertes vécues et anticipées, nous aidons à lancer l'expression du deuil essentielle à fonctionner sainement à long terme. Le fait de prendre le temps d'encourager une connexion personnelle à la théorie du deuil facilite ce processus.

8 Appuyer les travailleurs à prendre le risque d'exprimer ce qu'ils jugent convenable dans le cadre d'un atelier.

La majorité des gens qui ont suivi une formation dans les professions soignantes apprennent qu'il n'est pas professionnel de «s'engager affectivement» dans leur travail. Étant donné la nature des pertes massives communautaires et l'attachement de nombreux travailleurs à la communauté, la séparation de la vie personnelle et professionnelle se complique encore plus. Cependant, l'éthique de non-engagement demeure profondément enracinée. À ce sens de «professionnalisme» se rajoute l'idée largement répandue que le travail de deuil doit se faire en privé, loin du milieu de travail,

Or, la dévastation communautaire sans précédent provoquée par le sida et la constante exposition à la tragédie dans un contexte politique opprimant nécessite que l'on change ces idées préconçues. Vu la complexité du deuil propre au sida, l'occasion d'exprimer le deuil en public est essentielle à faire progresser le travail de deuil. L'expérience de prendre ses pairs en témoin et de partager avec eux la réaction à la perte aiderait beaucoup à contrecarrer la honte que l'on ressent généralement quand on a agi de façon «non professionnelle». L'expérience peut atténuer la honte qui accompagne l'identité de «personne endeuillée».

Quand l'OSS encourage l'expression du deuil chez les travailleurs, il leur transmet le message qu'il ne leur porte aucun jugement en raison de leur humanité et, qu'en fait, il l'encourage. De plus, l'OSS ouvre la voie aux travailleurs qui, dans l'exercice ultérieur de leurs fonctions au sein de l'organisme, ressentent le besoin de parler à un collègue des défis associés au deuil.

9 Appuyer les stratégies d'adaptation actuelles et permettre l'amélioration de soi.

La section *Stratégies d'adaptation* reconnaît et valide la personne et la résilience collective du groupe. La version prolongée, où figure le *Renforcement des capacités*, appuie les travailleurs en quête de stratégies supplémentaires pour prendre soin d'eux-mêmes.

10 Donner l'occasion aux travailleurs de se pratiquer à «dire adieu» au moyen d'un modèle de conclusion qu'ils peuvent intégrer dans la vie.

Dans le travail sur le sida, le rythme auquel les pertes et les transitions surviennent est d'une vitesse telle qu'il est essentiel de se munir d'outils qui permettent d'en subir les répercussions. L'utilisation du *modèle de conclusion* dans cet atelier permet de se pratiquer à aborder les conclusions. L'atelier met l'accent sur les aspects qualitativement différents de la conclusion, approche utile quand il faut démêler une expérience souvent perçue comme



Considérations à l'intention du personnel d'animation

Cette section présente les principales considérations sur l'animation d'un atelier portant sur le deuil et la perte. Les auteurs recommandent fortement que l'atelier soit animé par une équipe de deux animateurs. Le soutien mutuel est tout à fait essentiel.

La section touche aux sujets suivants : votre propre aptitude à l'animation, le besoin de co-animateurs et le besoin d'une «bonne relation» entre eux, les compétences requises, le langage de la perte, réussir à contenir ses propres «affaires», la théorie de la perte, la transférance, les lignes directrices en matière de rétroaction critique et les appuis offerts après l'atelier.

1 Êtes-vous la personne qu'il faut à l'animation?

Si vous songez à animer un atelier, vous devez d'abord vous poser franchement les questions suivantes :

- **Connaissances et compétences professionnelles** : Le soutien que j'ai l'intention de fournir convient-il à ces personnes et à cet organisme? Est-ce que je possède assez d'information sur le processus du deuil en général et sur ces travailleurs en particulier?
- **Personnalité** : Ai-je établi des limites claires? Suis-je apte, personnellement et professionnellement, à travailler avec des participants qui ont traversé des pertes de divers genres (p. ex. : décès d'un jeune enfant) ou dont le style de réaction est dominant (p. ex. : qui varie de la cognition froide aux crises de colère noire)?
- **Succès à affronter les pertes personnelles** : Quelles sont mes enjeux personnels de perte et de deuil qui restent sans résolution? Comment faire pour distinguer entre mes besoins et ceux des personnes endeuillées? Suis-je capable de fixer les limites qui s'imposent et de voir aux conclusions?
- **Aptitude à prendre soin de soi-même** : Mes attentes sont-elles réalistes? Est-ce que je traite adéquatement des éléments stressants du travail? Suis-je capable de reconnaître mes propres signes d'avertissement? Est-ce que je prends assez bien soin de moi-même pour être capable de persévérer dans ce domaine?

2 Pourquoi une équipe de deux animateurs?

Les co-animateurs peuvent :

- s'appuyer mutuellement
- se consulter pendant l'atelier
- se rendre disponible au débriefing
- se partager la tâche : l'un présente et anime pendant que l'autre surveille le groupe
- si un participant doit quitter la salle, un animateur peut l'accompagner pendant que l'autre reste avec le groupe.

Si un co-animateur ou co-présentateur ne peut y être, vous pourriez demander l'appui précieux d'autres membres du personnel ou bénévoles à qui vous faites confiance pour vous donner un coup de main avec la logistique. Ils peuvent assumer plusieurs rôles ci-dessus dans la mesure où ils se sentent à l'aise de le faire.

Quand vous travaillez avec un groupe bénévole ou communautaire, la présence d'un membre du personnel d'un OSS procure l'avantage, en fonction du mandat de l'organisme, de rendre cette personne disponible aux participants comme appui à court terme ou permanent.

3 Le besoin d'une «bonne relation» entre animateurs

Comme dans tout partenariat, il faut travailler fort pour que deux co-animateurs forment une équipe unie. Étant donné la nature du travail de deuil, il est tout à fait essentiel d'entretenir la «bonne relation» au sein d'une équipe de deux personnes. Les participants du groupe seront sensibles à tout manque d'harmonie entre les animateurs; ceci peut provoquer une insécurité inconsciente qui fait obstacle à la prise de risques.

Parallèlement, les gens ressentent de la part des animateurs toute réaction insincère ou qui manquent d'authenticité; ceci contribue à réduire l'impression de sécurité. La volonté de reconnaître que l'on a tort et d'admettre ses erreurs peut améliorer de beaucoup la confiance des participants dans l'atelier. Or, les parents admettent rarement leurs erreurs, mais quand les animateurs le font, ils manifestent leur humanité et se transforment en «bons parents».

Comment les animateurs peuvent-ils garantir de maintenir une bonne relation entre eux? Pour ce faire, les animateurs doivent obligatoirement prendre le temps de sonder en profondeur leur état d'esprit avant l'atelier. Ceci leur permet de nommer le climat intérieur et d'explorer comment ils peuvent mieux s'appuyer mutuellement.

Soyez aussi honnête et franc que possible. Si vous ne voulez vraiment pas être présent, dites-le. Si vous haïssez le groupe ou un membre du groupe, parlez-en à votre co-animateur. Si, ce jour-là, vous ressentez avec intensité une perte personnelle donnée, dites au co-animateur laquelle; si l'histoire d'un participant reflète votre perte, votre partenaire prendra alors la relève auprès de cette personne.

Prenez le temps de découvrir une méthode et d'en convenir afin de vous aider à dissiper toute tension qui pourrait exister entre vous. Débarrassez-vous de tout bagage avant de vous mettre à la tâche.

Exercice des co-animateurs

L'exercice ci-dessous peut vous aider à comprendre vos valeurs, vos points forts et points faibles professionnels. Il peut mettre au clair les présomptions que vous entretenez face à l'un l'autre. L'on recommande cet exercice aux personnes qui ont déjà animé ensemble et à ceux qui ne l'ont pas. Il vous aidera à préciser où vous êtes rendu le jour en question; cet endroit peut varier d'où vous étiez à d'autres moments, individuellement et ensemble.

1. Entre vous, décidez ce que vous considérez être le rôle d'animation, ce qui est important dans ce travail. Dressez la liste de vos réponses et les encercler au milieu d'une page. Faites que la liste soit aussi exhaustive que possible; elle pourrait ressembler à ceci :

2. Une fois la liste complétée, évaluez votre niveau de compétence ainsi que celui de votre partenaire dans ce domaine. Même si vous n'avez jamais travaillé ensemble, vous aurez des présomptions au sujet des aptitudes de l'autre. Quand vous faites votre évaluation soyez bien honnête; à ce stade, l'exercice peut provoquer de l'anxiété.

Prenez chacun une copie de la liste et, travaillant chacun de votre côté, tracez une ligne continue si vous vous considérez personnellement ou considérez votre partenaire compétent dans ce domaine. Dans les cas où vous vous jugez ou jugez votre partenaire faible, tracez une ligne pointillée.

Je pense que je suis bon à _____

Je pense que tu es bon à _____

Je pense que je ne suis pas aussi bon à - - - - -

Je crois que tu n'es pas aussi bon à - - - - -

3. Enfin, indiquez ce que vous croyez être l'avis de votre partenaire au sujet de :

(a) ses propres compétences dans un domaine donné; (b) vos compétences dans un domaine donné – cette partie de l'exercice peut aussi provoquer de l'anxiété, mais vous y survivrez.

Tu penses que je suis bon à _____

Je pense que tu es bon à _____

Tu penses que je ne suis pas aussi bon à - - - - -

Je pense que tu n'es pas aussi bon à - - - - -

4. Débriefage. Vous avez maintenant déclaré quelles sont vos valeurs dans le cadre de ce travail et quelle est votre perception des points forts et faibles de l'un l'autre. Comparez les deux listes en mettant l'accent sur les points où vous n'êtes pas d'accord; tâchez ensemble de découvrir ce qui a pu susciter une impression ou présomption quelconque. Par exemple : je crois que tu n'es pas très ponctuel, alors que tu penses l'être. Une fois cette différence repérée, nous pouvons entamer une discussion productive pour savoir pourquoi j'aurais formulé une telle présomption. Tu as peut-être été en retard de quinze minutes à deux rencontres de planification et j'ai généralisé pour conclure que tu es «toujours en retard». Débroussailler ces présomptions peut être très utile au déroulement en douceur du processus de co-animation.

Poussons encore plus loin l'exemple ci-dessus ... Disons que je suis en retard pour me présenter à un groupe, mais que je décide de ne pas me presser parce que «tu es toujours en retard». Lorsque je me montre quinze minutes en retard sans donner d'explication ni d'excuses, tu éprouves peut-être du ressentiment dont je n'ai pas conscience. Dès le début de la journée, le ressentiment commence à contaminer le travail. On peut résoudre le problème au stade d'entrée en jeu. Toutefois, il est encore plus utile de prendre l'occasion de tirer les choses au clair entre vous au départ. On évite donc les tensions de ce genre.

Cet exercice offre également un autre avantage : apprendre à connaître les points forts et faibles de l'un l'autre pour être plus apte à s'appuyer mutuellement au travail. Si tu sais que j'ai tendance à me concentrer au point que j'oublie de prendre une pose, tu peux t'imposer pour demander la pause, car nous sommes d'accord qu'il faut en prendre souvent. Si un participant déclenche pour entamer de puissants travaux affectifs et que je sais que ce n'est pas ton fort, je peux automatiquement me présenter pour t'aider sans avoir à vérifier auprès de toi à l'instant-même.

4 Compétences en animation de groupe

Les compétences requises pour animer cet atelier sont essentiellement les mêmes que celles requises d'autres petits groupes sauf à une exception près : le sujet du deuil apporte des émotions intenses à l'atelier. (Voir les suggestions à la section 6 ci-dessous portant sur la façon d'aider une personne à contenir ses expressions émotives.)

Dès le début, établir des lignes directrices qui indiquent clairement la façon dont les gens préfèrent recevoir du soutien, c'est-à-dire le toucher ou aucun contact physique. L'animateur doit se rappeler que si une personne devient émotive, il s'agit d'une expression parfaitement naturelle de guérison dans le cadre du travail de deuil. Il n'y a rien à «réparer» ici – il suffit d'en être témoin et de reconnaître le travail de la personne. La sympathie, même motivé par les meilleures intentions du monde, peut paraître condescendante et la personne endeuillée peut y réagir avec colère.

Certains peuvent voir les animateurs d'atelier comme «experts» de la perte et ou principale source de soutien. Ces personnes peuvent être réticents à trouver d'autres soutiens et entretenir des attentes irréalistes. Comme animateur, vous devez imposer vos limites : exprimez doucement votre empathie face aux besoins de la personne, mais stipulez clairement que vous n'êtes pas un «expert du deuil». Aiguillez la personne au service qui convient et aux ressources locales, puis invitez-la à vous tenir au courant de ses progrès si elle le veut.

Puisque l'objectif des groupes de perte est de voir à ce que les participants acquièrent de nouvelles compétences d'adaptation ou retrouvent celles qu'ils possèdent déjà, l'animation d'un tel groupe fait appel à la fois à l'enseignement et à l'orientation. Une part du travail d'animation consiste à être conscient du processus du groupe et de le guider.

Quand une personne se met à raconter son histoire, surtout quand l'histoire a un effet marquant, il faut appuyer le processus de divulgation. Au lieu faire des remarques sur le contenu de ce qui vient d'être divulgué (entraînant une plus grande vulnérabilité chez le participant), l'animateur appuie la personne en lui posant des questions ou en parlant du processus de divulgation même.

5 Le langage de la perte

Les animateurs doivent communiquer la réalité et complexité du travail de perte de façon à aider les participants à donner une signification à une expérience qui paraît tout à fait incompréhensible. Typiquement, les animateurs auront acquis une conscience de soi suite aux nombreuses années de travail professionnel. Vous êtes à l'aise avec le matériel qui présente des défis émotifs.

Les groupes de gens qui travaillent dans le domaine du deuil propre au sida sont invariablement composés de ceux qui disent n'avoir aucun intérêt à la réflexion sur soi. Les notions même de «travail personnel», «d'accroissement de la conscience de soi» et de «traitement de matériel» sont étrangères à la façon dont ils se perçoivent dans le monde.

Tout d'abord, les animateurs ne doivent pas présumer que tous comprennent le jargon qu'emploient ceux qui ont fait beaucoup de travail personnel lorsqu'ils parlent de l'expérience d'épanouissement. Lorsque nous parlons d'être «déclenché» ou de «libération cathartique», si les participants ne connaissent pas ces expressions, le jargon ne les aidera pas à donner une signification à leur expérience, ni à faire des progrès pour l'intégrer. Par exemple, certains peuvent éclater en sanglots pendant qu'une personne relate calmement son histoire.

Lorsque l'on prend le temps d'expliquer ponctuellement certains termes comme la «mise en parenthèse» et «travail de libération», l'on peut rendre l'intégration de l'expérience chez la personne plus facile. Ces explications peuvent également établir des notions familières, un cadre de référence et un langage commun qui permettent à l'ensemble du groupe de parler de leur expérience relative au deuil.

L'explication concrète sert à la fois à démystifier l'expérience et à normaliser les réactions. Offrir aux gens un langage qui leur permet d'exprimer le deuil les aide non seulement à entretenir un dialogue entre eux, mais aussi à leur faire savoir qu'ils vivent une expérience qui n'est pas inhabituelle et que leurs réactions sont bien ordinaires, pas bizarres.

La perte propre au sida est complexe de nature («une réaction normale à une situation anormale»). Dans ce cas particulier, ces catégories sont plus utiles que les modèles traditionnels qui décrivent, ou rejettent presque, les réactions de deuil prolongées comme «pathologiques» plutôt qu'une réaction raisonnable aux pertes multiples. Vous expliquerez le deuil en termes de «processus qui permet de dire adieu à ce qui était et de se préparer à ce que l'avenir nous réserve.»

Le sida approfondit notre compréhension du deuil. Les animateurs doivent connaître les termes qui décrivent les deuils de ce genre et être capable d'en parler pour dissiper la peur des participants face à être anormaux, à frôler la folie, à «raconter des sonnettes» ou à exagérer leur deuil à quelque fin névrosée. Les termes et notions touchent notamment le chagrin, le deuil, le deuil par anticipation, les pertes multiples, la perte catastrophique, la culpabilité du survivant, l'épuisement individuel et professionnel et le deuil sans droit de cité. (Voir le document connexe *Project Sustain Final Report* pour une discussion plus approfondie des pertes multiples reliées au sida.)

Contenir ses propres «affaires»

6 La libération émotive imprévue est liée à l'historique de perte d'une personne. Le stimulus qui provoque la réaction de libération s'appelle le «déclencheur».

Nous avons tous des histoires de pertes (sans elles, nous ne serions pas humains). Comme animateur, l'information soulevée dans la salle peut déclencher une partie de votre historique. Par exemple, un participant qui parle de son expérience de perte antérieure reliée à l'abus sexuel à l'enfance peut déclencher une réaction chez l'animateur qui partage une histoire semblable.

Dans ce cas, vous devez mettre vos émotions entre «parenthèses», c'est-à-dire mettre le matériel émotif «en veilleuse» et décider d'y revenir plus tard. Si vous êtes déclenché lorsque vous présentez le matériel, vous pouvez décider de :

- Déclarer tout simplement «Il est difficile pour moi de faire cette présentation en ce moment.» Ceci permet souvent de desserrer la boule que l'on a dans la gorge, la tension dans l'estomac ou les larmes qui menacent de couler.
- Demandez une pause. Excusez-vous et demandez aux participants de discuter ensemble du matériel. Avec votre co-animateur, éloignez-vous du groupe pour faire le débriefage et vous aider à reprendre l'équilibre.
- Demandez aux participants de faire des commentaires sur la matière couverte jusqu'à maintenant (ceci vous donnera le temps de reprendre vos esprits).
- Déléguez cette section à votre co-animateur.
- Demandez une brève pause.
- Si vous vous sentez à l'aise, vous pourriez vous permettre de partager avec le groupe ce qui s'en vient pour vous. Vous jouez ainsi le rôle de modèle de l'intégration de la réalité du deuil comme partie inhérente du travail sur le sida.

Les techniques exigent que vous formiez des «parenthèses». Il est important de revenir sur la question entre parenthèses plus tard et d'en parler à quelqu'un (idéalement au moment du débriefage). Si vous ne le faites pas, l'émotion éprouvée risque de survenir plus tard au hasard, d'affecter votre corps (somatisation) et ou de perturber votre sommeil ou de vous donner des rêves inquiétants.

Laissez savoir aux participants que vous serez à leur disposition «après avoir parlé un peu avec mon co-animateur». Ceci permet tous les deux de faire un débriefage et de vous remettre sur la bonne voie. Il est ensuite beaucoup plus facile d'être entièrement présent aux besoins des participants.

7 La théorie de la perte

Une bonne maîtrise de la théorie de la perte est très avantageuse quand il faut aider les personnes qui luttent pour donner une signification à leurs réactions souvent déroutantes à la perte. Par exemple, la personne qui déclare «Je me sens toujours coupable quand notre organisme fait face à un décès – je ne sais pas pourquoi» trouvera soudain une explication à son malaise.

La théorie de la perte stipule que «les expériences vécues en très bas âge façonnent notre réaction à la perte. Il est fort probable qu'enfant, vous avez vécu une perte et que, pour une raison quelconque, vous avez cru qu'elle était de votre faute – c'est assez commun chez les enfants. À l'âge adulte, c'est encore votre première réaction».

Prenez un autre exemple d'une personne qui se sent mal à l'aise parce que «je ne veux tout simplement plus me lier à une autre personne séropositive». L'animateur peut lui expliquer qu'après avoir eu à traiter de nombreux décès liés au sida, éviter de nouvelles pertes (en évitant se s'attacher) serait perçu comme une stratégie d'adaptation protectrice.

Lorsque les animateurs offrent des explications fondées sur la théorie de la perte, ils tâchent d'expliquer le «pourquoi». Ce «pourquoi» nous permet de maîtriser la situation... Yalom explique qu'à mesure que nous passons d'une motivation issue de forces inconnues à l'identification et à la maîtrise de ces forces, nous progressons d'une position passive réactive à une position active qui agit et qui effectue le changement (Yalom, 1995).

8 La transférence

La transférence est très bien documentée et survient toujours en présence d'une personne en position d'autorité. **La transférence revêt trois formes prépondérantes :**

- **La transférence issue de «déplacer l'effet d'un objet antérieur vers un autre».** Ceci se produit quand un participant réagit sans le savoir à l'animateur comme s'il faisait partie de son passé, par exemple, l'oncle agaçant, la sœur aînée bien aimée.
- **La transférence issue d'une «attitude conflictuelle face à l'autorité (dépendance, méfiance, rébellion, contre dépendance)»** peuvent se manifester dans un atelier comme une opposition aux lignes directrices de l'animation ou le questionnement agressif du processus d'animation.
- **La transférence issue de «la tendance à conférer [aux animateurs] des caractéristiques surhumaines pour s'en servir comme bouclier».** En mettant un animateur en classe à part et «distinct de lui», un participant peut continuer à croire à son incapacité à confronter les sujets douloureux tout en tenant les animateurs en haute estime.

Animateurs veuillez noter :

Offrent des explications fondées sur la théorie de la perte, ils tâchent d'expliquer le «pourquoi». Ce «pourquoi» nous permet de maîtriser la situation... Yalom explique qu'à mesure que nous passons d'une motivation issue de forces inconnues à l'identification et à la maîtrise de ces forces, nous progressons d'une position passive réactive à une position active qui agit et qui effectue le changement (Yalom, 1995).

9 Lignes directrices en matière de rétroaction critique

La présence d'une sensibilité accrue et de réactions émotives variables pendant un atelier de perte signifie que les participants peuvent souvent fournir aux animateurs des rétroactions critiques. ***Vous devez vous souvenir des cinq lignes directrices ci-après lorsqu'un participant vous fait part d'une rétroaction :***

- ***Prêtez attention à votre réaction*** : défensive ou ouverte. Si vous êtes sur la défensive, souvenez-vous que vous aussi en êtes au stade d'apprentissage et que vous avez le droit de commettre des erreurs. Il est impossible d'être ouvert à l'apprentissage si l'on adopte une position défensive.
- ***Reportez-vous à la règle*** : «Prendre la rétroaction au sérieux, l'écouter, l'examiner et y répondre». Ainsi, vous êtes modèle de maîtrise de soi et habilitez les participants à se mettre au défi tout en leur témoignant du respect parce qu'ils y parviennent.
- ***Obtenez le consentement à la rétroaction***. Confirmez si d'autres membres du groupe partagent les mêmes critiques.
- ***Vérifiez votre expérience interne*** – est-ce qu'elle se rejoignent?
- ***Fournissez l'autocritique en partageant vos connaissances et expériences de la question***. Ceci offre aux participants un modèle de faillibilité utile à trancher la transférance fondée sur les qualités «surhumaines» de l'animateur.

10 Appuis après l'atelier

Les animateurs trouveront utile d'avoir sous la main une liste de personnes-ressources ou d'organismes locaux et des frais associés (s'il y a lieu). Le contenu de cet atelier peut brasser des questions à approfondir ou sur lesquelles il faudra travailler plus tard pour guérir de la perte. Le personnel du Bereavement Project est également disponible aux fins de consultation et d'appui. Bien qu'il ne soit pas dans notre mandat de fournir du counseling permanent sur de deuil, nous disposons d'une liste exhaustive d'aiguillage aux services d'un bout à l'autre de la province et sommes disposés à aider au stade de débriefage. De plus, nous aimerions avoir des nouvelles des résultats de ces ateliers –ce qui marchait bien, ce qui présentait des défis, etc. N'hésitez pas à vous servir de nous!



Évaluation

1 Évaluation de l'organisme

Chaque organisme est imprégné d'une culture qui lui est propre. Les normes culturelles peuvent faciliter l'évaluation du deuil dans l'organisme ou encore, il est plus probable que l'organisme fait preuve de neutralité allègre ou bloque les tentatives de découvrir et d'agir sur le deuil de groupe par opposition au deuil cumulé des membres individuels du personnel ou des bénévoles.

La vérité suivante est difficile à avaler : Pour garantir un fonctionnement sain de l'organisme à long terme, il faut trouver et travailler sa culture du deuil. Au moment de formuler une définition de la sensibilisation d'un organisme au deuil, il faut être réaliste tout en osant rêver. Parmi les plus importants résultats de ce travail, si inattendus soient-ils, l'on retrouve le renforcement de l'unité d'équipe et l'appui mutuel entourant la question complexe de la perte. L'expérience d'examiner ensemble le deuil forme tout à fait naturellement un lien d'attachement puissant.

Voici quelques questions qui peuvent aider à l'évaluation d'un organisme :

- Comment l'organisme traite-t-il de la perte à tous les niveaux?
- Les rituels sont-ils en place pour aider les gens à faire leur deuil?
- Les travailleurs savent-ils que le deuil fait partie de la réalité du travail sur le sida? Reconnaisent-ils que la multiplication des expériences de perte modifie à la fois les besoins des travailleurs et leur capacité d'y réagir?
- Règne-t-il une atmosphère de soutien au sein de l'organisme? Reconnait-on que les gens réagissent différemment au deuil et à la perte? Quels sont les divers appuis et interventions offerts?
- Est-ce que les programmes d'aide aux employés ou les appuis externes à la santé mentale sont disponibles?
- Les gens peuvent-ils prendre un congé de santé mentale ou du temps pour soigner les personnes à charge? Un horaire variable est-il offert? Qu'en est-il de la variation d'emploi? Du partage d'emploi?
- Les superviseurs possèdent-ils une formation adéquate et sont-ils au diapason avec eux-mêmes et les autres travailleurs au sein de cette culture de deuil?
- Existe-t-il des structures qui permettent de témoigner de la reconnaissance aux travailleurs et de reconnaître ce qu'ils font?
- Existe-il des occasions d'interaction positive et des tranches régulières de temps mis de côté pour parler non seulement du deuil, mais aussi d'objectifs et de réalisations?
- Quels sont les enjeux organisationnels que l'on confond aux questions de deuil que vit l'organisme et qu'il faut séparer des questions de perte pour les régler?
- Tout nouvel employé reçoit-il la formation en matière de deuil et de perte dans le cadre de l'orientation? Les travailleurs, les bénévoles et le conseil d'administration reçoivent-ils des renseignements pertinents sur la perte dès qu'ils sont disponibles?
- Existe-il des mécanismes qui prévoient la révision régulière des stratégies de deuil individuelles, d'équipe et d'organisme?

2 Évaluation du participant

Avant l'atelier, il est bien utile de savoir quels types d'expérience de perte les participants peuvent apporter à la table. Si les animateurs sont avertis à l'avance qu'une personne a vécu une perte récente, anticipe un décès ou est survivante de pertes multiples, etc. ils sont plus aptes à appuyer un travailleur individuel en abordant les aspects de perte qui s'appliquent directement à lui et en vérifiant auprès de lui pendant les pauses (si cela convient).

Lors des entrevues initiales, certains travailleurs sont très ouverts à parler de leur expérience de perte – cependant, chez les travailleurs de longue date, on n'a peut être pas documenté l'historique de perte. D'autres peuvent se taire sur leur expérience de perte parce qu'ils craignent ne pas «faire l'affaire» pour travailler dans le domaine du sida. Par ailleurs, certains travailleurs sont convaincus qu'ils n'ont «jamais vécu de perte» – seulement pour se rendre compte pendant l'atelier qu'ils n'avaient pas songé à l'incident où ils ont déménagé à l'autre bout du pays à l'âge de onze ans et perdu tout ce qui leur était familier.

Si interviewer chaque participant avant l'atelier s'avère impossible, on peut leur demander de remplir le questionnaire suivant comme exercice de «réchauffement» à l'atelier. Comme animateur, il est très utile de savoir en gros quelles sont les expériences de perte des participants avant que la formation ne commence.

3 Questions qui permettent d'évaluer la perte

1. Liens aux pertes propres au sida :

«Beaucoup de gens choisissent de travailler dans un organisme sur le sida parce qu'une personne qui leur était chère est décédée du sida? Est-ce votre cas?»

Si vous avez répondu «oui» à la question ci-dessus,

- Qu'elles étaient les circonstances entourant le décès?
- Qu'est-ce qui est arrivé depuis le décès?
- Comment vont les choses avec la famille (peu importe la définition) et les amis?
- Quelles sont leurs réactions?
- Quelles sont vos réactions et vos tentatives d'adaptation?

Ne vous souciez pas de paraître trop «curieux», car on demande rarement aux personnes qui vivent une perte d'en parler et elles perçoivent habituellement le questionnement délicat comme un soutien.

2. Liens aux enjeux du sida :

«Travailler avec le sida signifie que vous allez peut-être rencontrer des personnes mourantes et que vous travaillerez certainement côte à côte avec des gens endeuillés. Quelles sont vos expériences de perte?»

3. Liens à votre histoire personnelle :

«Avez-vous éprouvé des difficultés relatives à une perte récente ou dans votre jeunesse? Comment avez-vous réussi à vous adapter?»

Un facteur important qui vient compliquer la réalisation du travail de deuil est que les pertes actuelles peuvent faire resurgir les anciens maux et conflits. Dans le contexte du sida, il est très utile de sonder le niveau de préparation et les stratégies d'adaptation des travailleurs.

4 Les compétences culturelles

Nous vivons tous le deuil de la même façon – les stades et le processus semblent universels (Parkes, 1983). Il existe toutefois, toute une gamme de coutumes et de croyances qui aident les gens à traverser le choc, le déni, la quête et le languissement, la désorganisation et la réorganisation; il existe aussi des différences importantes au chapitre de l'expression du deuil et des rituels qui aident les gens à accepter et à faire place à la réalité du décès.

Les croyances et pratiques religieuses traditionnelles ont longtemps offert une structure d'encadrement du décès et des pertes. Souvent, les personnes endeuillées ou en état de crise affective se tournent vers les modes d'adaptation culturellement définies, qu'elles pratiquent ou non une religion quelconque.

Dans son ouvrage *Training for Cultural Competence*, Terry Tafoya souligne que l'objectif «de la sensibilité transculturelle» n'est pas d'enseigner aux soignants toutes les coutumes culturelles relatives à la santé, à la maladie et à la mort, mais plutôt de les aider à adopter une approche multiculturelle. C'est-à-dire envisager les problèmes et les besoins à partir de l'optique de la personne endeuillée, puis d'intégrer ces croyances et forces culturelles aux interventions. Ceci risque de prendre du temps, mais la frustration et l'anxiété réduites bénéficient à la fois aux personnes endeuillées et aux personnes soignantes.

Les animateurs doivent être conscients du contexte à partir duquel les participants envisagent la mort et ce qu'ils considèrent une réaction convenable après la mort, y compris la gamme d'émotions et d'expressions acceptables.

Les lignes directrices ci-après fournissent une structure à utiliser lorsque l'on entre dans une situation où l'on a affaire aux cultures autres que celle dans laquelle on vit ou avec laquelle on est familier. La deuxième série de lignes directrices fournit des démarches pratiques à suivre quand vous travaillez avec des membres d'autres cultures.

Quand l'on entre dans un contexte où se trouvent plusieurs cultures :

1. Reconnaissez que la définition «d'aide» varie d'une culture à l'autre. N'oubliez pas que votre perception de ce qui est bien, meilleur, normal, sain ou approprié est influencée par la culture et faites attention de ne pas imposer à la réalité d'autrui vos présomptions, surtout quand les désirs de la personne ou de la famille n'ont pas été clairement exprimés.

2. Reconnaissez les influences culturelles dans votre vie et comment elles affectent votre travail. De plus, sachez que vous n'êtes pas conscient de toutes les influences culturelles exercées sur vous et soyez prêt à porter attention aux défis que l'on vous lancerait ou à questionner les silences imprévus.

3. Reconnaissez quelles sont vos limites quand vous travaillez auprès de groupes composés de cultures diverses. Faites preuve de créativité et explorez des choix de rechange pour surmonter ces obstacles. Soyez prêt à prendre des risques et à commettre des erreurs – les gens reconnaîtront et apprécieront que vous leur tendez la main et apprenez; de plus, vous ne répétez pas la même erreur deux fois.

4. Soyez ouvert à l'apprentissage sur les traditions et croyances culturelles. Posez des questions sur l'expérience «normale» ou «ordinaire» de la personne relativement au processus de deuil. Repérez les points forts des antécédents culturels d'une personne et servez-vous en comme ressource pour appuyer votre travail.

5. Acceptez qu'il existe une énorme variété d'expressions de deuil et de moyens de s'adapter à la perte.

6. Appréciez l'histoire et l'expérience de divers groupes culturels (y compris les réfugiés et les immigrants de première génération ou les personnes natives du Canada) et identifiez les domaines de force ou de vulnérabilité accrue.

7. Reconnaissez que la perte est une expérience universelle qui a un effet marquant sur nos vies, peu importe les divergences de langue, de style de vie et de moyens d'entrer en relation.

5 L'accroissement de vos compétences culturelles (Tafoya et Writhe, 1991) :

- **Portez attention à la communication non verbale – la vôtre et celle de la personne endeuillée.** Dans certaines cultures, il est interdit à deux personnes qui ne se connaissent pas de se toucher. N'oubliez pas, cependant, que le langage corporel varie d'une culture à l'autre; ne présumez pas que vous savez «lire» le langage corporel d'une autre personne.
- **Ayez recours au matériel bilingue et aux interprètes.** Évitez d'employer des interprètes qui ne sont pas formés, notamment le personnel qui s'adonne à parler la langue. Les bons interprètes traduisent non seulement les mots, mais aussi la dynamique et le contexte culturel et sont tenus de respecter une entente de confidentialité stricte.
- **Formulez votre message de façon à ce qu'il soit pertinent à la réalité de la personne endeuillée.** Par exemple, beaucoup de communautés non traditionnelles et non nord américaines sont orientées vers le mieux-être, alors que la société blanche nord américaine a tendance à mettre l'accent sur la sécurité et la santé individuelle.
- **Attendez-vous à des différences** de croyance en matière de sexualité/homosexualité, de comportements de recherche d'aide, de causes de maladies, de responsabilité à prodiguer des soins, du décès et de la mort, des définitions de «famille» (dans certaines cultures, les membres étendus d'une famille sont considérés «famille» donc un groupe familial qui ne prévoit pas inclure les grands-parents ne fonctionne pas).
- **Fixez l'heure des rendez-vous et des rencontres de groupe de façon à ne pas en exclure qui que ce soit.** Par exemple, un forum du samedi ne tient pas compte des participants qui célèbrent le Sabbat ce jour-là.
- **Structurez les groupes de manière culturellement sensible.** La structure du groupe peut également être un facteur dont il faut tenir compte. Certaines femmes musulmanes, par exemple, trouveraient impossible de participer à un groupe mixte d'hommes et de femmes en raison de leurs croyances religieuses.
- **Formez les membres de la famille ou de la communauté à enseigner et à partager l'information.** Au lieu de se fier aux professionnels très éduqués de race blanche, ayez recours aux fournisseurs de soin originaires d'autres cultures. Ceci exige du temps et un effort supplémentaire, mais c'est un effort tout à fait essentiel.

N'oubliez pas – toute perte doit être envisagée à partir de la perspective de la personne endeuillée.

Comme l'a constaté Anaïs Nin,
« **Nous ne voyons pas les choses telles qu'elles sont, nous les voyons telles que nous sommes.** »



Section deux :

L'atelier de formation



L'atelier de formation : Préparation des animateurs

Salle et montage : Le choix de local est primordial quand on fait du travail de deuil et de perte.

La salle doit être assez grande pour que tous les participants puissent s'y asseoir confortablement, soit à des tables ou en demi-cercle de façon à voir clairement les animateurs et les autres participants pendant l'atelier. Il faut prévoir assez de place pour un rétroprojecteur, un tableau à feuilles amovibles et deux ou trois tables supplémentaires – l'une à l'avant pour les animateurs et une ou deux ailleurs dans la salle pour y étaler du matériel, des livres et des rafraîchissements. Les chaises doivent être confortables et l'on doit avoir accès à un vestiaire.

La salle doit être bien ventilée, privée, tranquille et de préférence loin du va et viens de l'organisme, du téléphone et autres interruptions ou encore de bruits en provenance de ventilateurs ou d'autres appareils

Préparation personnelle des animateurs :

Cette section touche à trois facteurs : le besoin d'avoir accès à une personne-ressource clé dans l'organisme hôte, les questions que vous avez à lui poser lors d'une rencontre avant l'atelier et plusieurs autres éléments divers d'orientation.

1. L'organisme hôte devrait vous attribuer une personne-ressource clé.

Rendez-la responsable de :

- Remplir les formulaires d'évaluation d'atelier.
- Fixer des objectifs pour la session.
- Trouver un local (salle confortable, bien éclairée et ventilée, de préférence à l'extérieur du bureau pour ne pas déranger les travailleurs avec les appels ou les messages).
- L'heure à laquelle l'atelier débute et prend fin.
- Déterminer qui y participera et qui surveillera le bureau si tout le personnel est absent.
- Régler les questions de base, p. ex. : rafraîchissements, décider si le repas du midi sera servi sur place, etc.
- Agir à titre de liaison avec la direction générale (si la direction générale n'est pas déjà la personne-ressource clé).
- Distribuer à chaque membre du personnel les feuilles de préparation à l'atelier.
- Fournir le matériel et les fournitures.
- Dresser la liste de personnes-ressources disponibles à l'échelle locale au cas où le personnel désir recourir à l'appui supplémentaire après l'atelier.

2. Fixer une rencontre ou un appel de conférence d'une heure ou d'une demi-heure avec la personne-ressource aussi à l'avance de l'atelier que possible pour lui poser les questions énumérées au formulaire ci-dessous.

Plus vous recueillez d'information, mieux c'est.

- Que savez-vous de ce groupe : formation, antécédents, communauté dans laquelle il s'organise, base de financement et de clientèle?
- Quelles sont les pertes dues aux décès qu'il a traversé récemment (à la fois personnelles et professionnelles)? Comment a-t-on traité de ces pertes? Quels sont les autres transitions, changements en cours dans la vie individuelle et organisationnelle? Y a-t-il autre chose qui s'annonce?

- Ce groupe a-t-il participé à un atelier antérieur sur le deuil ou la perte? Comment a-t-il vécu cette expérience? Comment le groupe traite-t-il normalement du décès, du changement ou du deuil par anticipation?
- A-t-il participé à d'autres genres de retraites? Qu'est-ce qui semble fonctionner avec ce groupe : aiment-ils débattre des idées? Expriment-ils régulièrement leurs émotions entre eux? Jouent-ils ensemble?
- Qu'est-ce qui ne marche pas avec ce groupe?
- Avez-vous eu un contact direct avec la direction générale? Assurez-vous de savoir comment cet atelier s'insère dans sa vision de l'organisme et du développement stratégique. Existe-il des tensions dans le groupe dont il faudra tenir compte? Parfois, quand il existe des griefs actuels au conseil d'administration ou des problèmes de dotation difficiles, il est inutile de se présenter - les gens ne se sentiront pas assez à l'aise ou «en milieu sûr» pour s'exprimer.

3. Voici les éléments divers de l'orientation :

Discuter des personnes qui devraient participer - certaines directions générales considèrent cette formation obligatoire, d'autres sont plus flexibles. Si l'on force certains participants à s'y présenter, le processus en sera affecté – assurez-vous que les exercices sont facultatifs et rassurez les participants qu'ils peuvent «passer» à l'étape de discussion de groupe. S'il existe des tensions au sein du groupe, inviter les gens à travailler par équipe ou en groupe d'amis pour les encourager à se sentir à l'aise de parler.

- À partir des formulaires d'évaluation d'atelier et des renseignements recueillis, établissez ce qui est possible d'accomplir avec ce groupe et comment cela vient rajouter à la vision d'ensemble de la direction générale quant à l'appui et au développement de l'équipe.
- Tenez compte du conseil d'administration de l'organisme. Vérifiez s'il est possible de leur faire une brève présentation des aspects du deuil chez les travailleurs des OSS. Cette démarche peut appuyer la décision de l'organisme de réserver du temps pour que le personnel participe à l'atelier et mieux sensibiliser les membres du CA à leurs propres réactions à la perte. À défaut de faire une présentation, préparez une trousse à l'intention du CA qui renferme de la documentation écrite.
- Pendant au moins une demi-heure, parlez à votre co-animateur de vos situations de vie actuelles. Mettez l'accent sur les pertes actuelles ou récentes, les dates d'anniversaire, l'anxiété, les soucis ou inquiétudes au sujet de l'atelier ou des participants. Soyez aussi honnête que possible avec vous-même et votre partenaire, nommez les types de soutien qui vous seraient utiles si vous étiez déclenché émotionnellement («Serre-moi dans tes bras» ou à l'inverse, «je t'en prie. éloigne-toi de moi. C'est plus facile pour moi de reprendre mes esprits quand personne ne me touche»). Centrez-vous. Établissez un plan qui vous permet de vous regrouper si vous perdez le cap.
- Amusez-vous et prenez plaisir à connaître les participants – le don de communication authentique en milieu de travail est un précieux cadeau. Abordez la tâche avec humilité et une curiosité saine.

Chaque personne et organisme aura établi des stratégies de résilience distinctes afin de s'adapter à la perte continue et au stress en milieu de travail. Le travail d'animation consiste en partie à offrir aux participants vos observations sur leurs stratégies créatives et uniques de traverser le deuil – si étranges qu'elles puissent sembler, certaines pratiques jouent un rôle adaptateur qui aide à mitiger l'effet d'une perte.

Un ton détendu, ouvert et sans jugement peut stimuler la curiosité des gens à découvrir pourquoi ils font ce qu'ils font et faire naître la volonté de créer des stratégies individuelles et organisationnelles encore plus efficaces.

- Prenez des notes. Parce que vous êtes en co-animation, il est facile pour l'un de vous de prendre des notes pendant que l'atelier se déroule. Ces notes touchent aux présences, aux rôles des participants, aux termes dont ils se servent pour se décrire et décrire leur perte, aux remarques sur les stratégies d'adaptation, à la manière dont un exercice se déroule, l'attention particulière que l'on porte à l'information dans l'exercice de débrieffage, le ton émotif et les moments où la salle «tombe à plat» ou semble chargée ou énergisée.

Préparation en vue des participants : appui des travailleurs

- Quand on crée des duos ou des petits groupes de travailleurs pendant l'atelier, l'on accorde un niveau de sécurité supplémentaire pour partager du matériel sensible ou face auquel une personne se sent vulnérable. Cette méthode offre une occasion aux travailleurs de s'appuyer entre eux.
- Avertissez les travailleurs que vous êtes disponible pendant les poses, à l'heure du repas ou après l'atelier afin de leur donner l'impression de sécurité et qu'ils sachent que l'on se soucie d'eux.
- Distribuer une liste des ressources locales aux fins de suivi et rappeler les soutiens à l'interne aux travailleurs les responsabilise à continuer à explorer l'effet personnel de la perte s'ils choisissent de le faire.

Objectif de la formation

(Élaboré à partir des objectifs de formation plus généraux à la première section.)
Cet atelier a pour principal objectif de fournir aux travailleurs la série de compétences nécessaires à se soigner eux-mêmes dans un contexte de travail sur le sida qui présente des défis majeurs.

Activités

Les participants :

- Acquièrent une compréhension de base de la théorie de l'attachement, de la perte, du chagrin et du deuil telles qu'elles s'appliquent au sida.
- Se pratiquent à communiquer cette compréhension grâce au langage des réactions de perte.
- Témoignent de leurs propres expériences de perte.
- Améliorent la conscience de soi quant aux réactions apprises et actuelles face à la perte.
- Apprennent la théorie du modèle de conclusion et la mettent en pratique.

Échéancier

Cet atelier suit l'un des trois échéanciers suivants :

a) atelier de trois heures; b) deux ateliers de trois heures; c) atelier d'un jour complet (7 heures) (une heure prévue pour le repas du midi). Il faut tenir compte des facteurs suivants : nombre de participants, temps alloué au partage, besoins individuels des participants, profondeur recherchée de l'expérience et style de la personne qui présente ou anime.

L'aperçu qui suit est conçu pour aborder le matériel en trois heures. Cependant, il s'agit d'une présentation axée sur la cognition qui, d'une perspective d'apprentissage des adultes, est limitée en termes de conservation de l'information.

Il est préférable, dans la mesure du possible, d'organiser deux ateliers de trois heures ou un atelier d'un jour complet. Ceci permet d'intégrer divers modes d'apprentissage et de commencer à rendre justice à l'expérience des participants qui ont traversé une perte ou des pertes multiples. La durée prolongée facilite aussi l'intégration personnelle de l'apprentissage. Si l'atelier dure toute la journée, l'on recommande d'encourager les participants à dîner ensemble : cette atmosphère informelle favorise le partage des histoires.

Là où cela convient, l'on a précisé les sections qui s'adaptent à un atelier de trois heures (version abrégée) ou de sept heures (version prolongée); celles-ci portent la marque de [A] ou [P].

Matériel

- Rétroprojecteur, acétates, tableau à feuilles amovibles et crayons feutre, ruban caché stylos et documents à distribuer

Ordre du jour : Atelier de trois heures [A]

Total : 2 heures 50 minutes

(Il reste 10 minutes pour permettre la flexibilité à l'ordre du jour)

1	Accueil et introduction <ul style="list-style-type: none">• Présentation des animateurs• Objectifs de l'atelier• Entrée en jeu du groupe• Lignes directrices du groupe	30 minutes
2	Définitions propres au deuil et à la perte	10 minutes
3	Exercice sur les pertes antérieures (A)	20 minutes
4	Signes et symptômes du deuil (version abrégée)	15 minutes
5	Pause	15 minutes
6	Les étapes du deuil	15 minutes
7	Les tâches du deuil et les comportements classiques d'évitement	10 minutes
8	Les pertes multiples propres au sida	10 minutes
9	Les stratégies d'adaptation	10 minutes
10	La théorie de conclusion	10 minutes
11	Départ du groupe – au moyen de la théorie de conclusion	15 minutes
12	Évaluation	10 minutes

Ordre du jour : Atelier de sept heures [P]

Total : 6 heures 55 minutes

Matin :
3 heures
10 minutes

1	Accueil et présentation • <i>Présentation des animateurs</i> • <i>Objectifs de l'atelier</i> • <i>Entrée en jeu du groupe</i> • <i>Lignes directrices du group</i>	45 minutes
----------	--	-------------------

2	Définitions propres au deuil et à la perte	10 minutes
----------	--	-------------------

3	Exercice sur les pertes antérieures (B)	40 minutes
----------	---	-------------------

4	Pause	15 minutes
----------	-------	-------------------

5	Signes et symptômes du deuil (version prolongée)	30 minutes
----------	--	-------------------

6	Les étapes du deuil	45 minutes
----------	---------------------	-------------------

7	Dîner	1 heure
----------	-------	----------------

Après-midi :
3 heures
45 minutes

8	Les tâches du deuil et les comportements classiques d'évitement	25 minutes
----------	---	-------------------

9	Les pertes multiples propres au sida	30 minutes
----------	--------------------------------------	-------------------

10	Les stratégies d'adaptation	20 minutes
-----------	-----------------------------	-------------------

11	Pause	15 minutes
-----------	-------	-------------------

12	Théorie et amélioration des stratégies d'adaptation	20 minutes
-----------	---	-------------------

13	La théorie de conclusion	10 minutes
-----------	--------------------------	-------------------

14	Départ du groupe – au moyen de la théorie de conclusion	35 minutes
-----------	---	-------------------

15	Évaluation	10 minutes
-----------	------------	-------------------

Ordre du jour : Atelier de deux jours x trois heures [P]

Total : 5 heures 55 minutes

**Premier
jour :
3 heures**

1	Accueil et présentation • <i>Présentation des animateurs</i> • <i>Objectifs de l'atelier</i> • <i>Entrée en jeu du groupe</i> • <i>Lignes directrices du group</i>	45 minutes
2	Définitions propres deuil et à la perte	10 minutes
3	Exercice sur les pertes antérieures (B)	35 minutes
4	Pause	15 minutes
5	Signes et symptômes du deuil (version prolongée)	30 minutes
6	Les étapes du deuil	40 minutes
7	Brève déclaration de départ : Comment quittez-vous aujourd'hui?»	5 minutes

**Deuxième
jour :
2 heures
55 minutes**

8	Entrée en jeu	10 minutes
9	Les tâches du deuil et les comportements classiques d'évitement	25 minutes
10	Les pertes multiples propres au sida	30 minutes
11	Les stratégies d'adaptation	20 minutes
12	Pause	15 minutes
13	Théorie et amélioration des stratégies d'adaptation	20 minutes
14	La théorie de conclusion	10 minutes
15	Départ du groupe – au moyen de la théorie de conclusion	35 minutes
16	Évaluation	10 minutes

1. Prestation de l'atelier

Accueil et présentation

Les suivantes donnent un aperçu de notre compréhension des prémisses de base du travail et fournissent la raison d'être des interventions que nous introduisons.

Raison d'être

Le sujet de perte peut produire des sentiments d'anxiété chez les travailleurs chez qui le fardeau de chagrin est lourd. La normalisation de l'anxiété susceptible d'être présente et l'occasion de s'introduire à l'entrée en jeu permet aux participants de libeller le fardeau qu'ils portent et de s'ouvrir d'avantage à l'apprentissage, étape qui provoque souvent des sentiments de soulagement.

Le dialogue d'animateurs qui parlent des liens au sujet en question crée une atmosphère inclusive qui encourage les participants à partager leur expérience personnelle.

Objectif

Pour bien accueillir les participants, il faut créer un milieu sûr qui encourage la prise de risques, reconnaître les émotions susceptibles d'être présentes relatives au deuil et à la perte et rassurer les participants qu'il s'agit d'un atelier de base et qu'on les invite à participer au degré qui leur convient.

Matériel

- Tableau des lignes directrices du groupe (si elles sont déjà établies)
- Tableau des objectifs de l'atelier
- Tableau des questions d'entrée en jeu

Échéancier

- 30 minutes [A]
- 45 minutes [P]

Débuter l'atelier

Présentation de l'atelier et des animateurs

Les animateurs se présentent et expliquent l'atelier y compris leur lien au sujet.

- Reconnaître que le sujet de deuil et de la perte peut provoquer de l'anxiété chez certains ainsi qu'offrir une occasion de soulagement. Profitez de cette occasion pour rassurer les participants que l'atelier est conçu de façon à donner un aperçu général du sujet.
- Reconnaître que cette formation peut déclencher des souvenirs et que les participants peuvent ressentir des émotions puissantes pendant ou après l'atelier dans le cadre de l'intégration de leurs expériences personnelles de la perte.
- Souligner les appuis dont disposent les participants au cas où ils auraient besoin de parler à quelqu'un après l'atelier (vous-mêmes, le personnel de l'organisme). Rappeler-leur qu'ils ont accès aux systèmes de soutien personnels (amis, amies, partenaire, famille) lorsqu'ils en éprouvent le besoin.
- Informer les participants qu'ils auront l'occasion de parler et de poser des questions et qu'il y aura des exercices à faire.
- Présenter la documentation (voir en annexe) de l'atelier pour que les participants n'aient pas à prendre beaucoup de note; ou dites leur que vous distribuerez la documentation à la fin de l'atelier.

Présenter les objectifs de l'atelier

L'atelier a pour objectif de :

«Acquérir une compréhension de base de la théorie «du deuil et de la perte» telle qu'elle s'applique à vous-mêmes et au travail sur le VIH et le sida au moyen de l'autoréflexion et de la discussion; et apprendre la théorie du modèle de conclusion et la mettre en pratique. Cette formation a pour objectif principal de fournir aux travailleurs la série de compétences nécessaires à se soigner eux-mêmes dans le contexte du travail sur le sida qui présente des défis majeurs.»

Entrée en jeu du groupe

L'entrée en jeu est une étape qui permet d'évaluer les sentiments du groupe face à l'atelier, étape qui risque d'avoir une incidence sur la prestation de l'information. C'est aussi l'occasion d'établir les compétences de soins personnels grâce à l'outil de la conscience de soi.

Questions d'entrée en jeu à poser au groupe :

- «Dans quel état vous présentez-vous à cet atelier?»
- «Que désirez-vous le plus retirer de cet atelier?»
- «Quelles sont les choses dont vous ne voulez pas?»
- Une fois les «désirs» et «non désirs» énumérés sur une grande feuille, l'animateur peut parcourir la liste et cibler les domaines auxquels l'on touchera ou ne touchera pas en vue d'aider au groupe à ce concentrer et d'éliminer toute déception possible si l'on n'aborde pas une question particulière.
- Les questions d'entrée en jeu peuvent être affichées au tableau à feuilles amovibles aux fins de référence.

Lignes directrices du groupe

- Les lignes directrices du groupe aident à créer un milieu sûr dans lequel discuter et partager les expériences et les sujets délicats. Habituellement, si le deuil et la perte font partie d'une série de formation, les normes du groupe auront déjà été établies; cet atelier donne l'occasion de les revoir. S'il n'existe aucune ligne directrice préalable :

[A] : Présentez une liste, demandez aux participants s'il veulent y ajouter quelque chose ou en éliminer certains éléments.

[P] : Produisez une liste qui, dans la mesure du possible, permet aux participants de prendre des risques entre eux en toute sécurité.

Affichez la liste aux fins de référence.

Exemples de lignes directrices

- Confidentialité
- Déclarations à la première personne «Je»
- Émotions permises
- Rester dans la salle, le dire à quelqu'un si l'on doit quitter
- Demander ce dont on a besoin
- L'anxiété est «normale»
- Participer selon son niveau de confort : on a le choix de «passer»
- Le soutien est fourni

Notes d'animation

Souvent, les gens «se réchauffent» d'avance au sujet et peuvent devenir très émotifs à l'étape d'entrée en jeu. Ceci pourrait provoquer les effets suivants :

- Le participant commence à raconter des histoires qui prennent beaucoup de temps.
- D'autres participants sont déclenchés et *commencent à pleurer*
se retiennent anxieusement le souffle
- Le participant ressent un embarras extrême.
- Établir une «norme» traitant de l'entrée en jeu comme l'occasion de raconter en détail les histoires personnelles de perte.

Conseils utiles

- Reconnaître la personne et la profondeur de ses sentiments.
- Toujours normaliser comme «réaction à la perte» la façon dont les participants réagissent au sujet.
- Expliquer que les témoins de l'expression émotive peuvent éprouver de l'anxiété et leur rappeler de respirer profondément.
- Si l'on raconte des histoires détaillée, libeller cette manifestation comme la première tâche de la théorie du deuil «à laquelle nous reviendrons plus tard,» et rappeler doucement aux participants de se reporter aux questions d'entrée en jeu affichées au tableau.
- Si le temps le permet, vous pouvez permettre à ceux qui profitent de l'occasion pour raconter leur histoire et partager leurs émotions de continuer à le faire. Ceci donne la chance aux travailleurs d'alléger leur fardeau, témoigne des défis émotifs associés au travail sur le sida et établit nécessairement des liens entre les membres du groupe. Les participants jouissent d'une motivation accrue pour porter attention au contenu pragmatique de l'atelier, car il a une pertinence personnelle immédiate et directe.
- Si l'entrée en jeu est très émotive, aider les participants à reprendre le fil en passant rapidement sur la question «Comment vous sentez-vous maintenant?» et en rappelant la structure et l'ordre du jour de l'atelier.

2. Définitions propres à l'attachement, au deuil et à la perte

Objectif • Fournir aux participants un langage de base qui leur permet de discuter de l'attachement, du deuil et de la perte.

Matériel • Acétates, tableau à feuilles amovibles où figurent les définitions

Échéancier • 10 minutes

Notes théoriques : Définitions de l'attachement, du deuil et de la perte

L'attachement L'attachement se définit comme un lien d'affection ou de loyauté. Tout attachement, tangible (p. ex. : être cher) ou intangible (p. ex. : système de croyances), de par sa définition, nécessite un investissement d'énergie émotive. Même l'attachement émotif à une personne détestée ou redoutée doit faire l'objet d'un deuil. Parce que l'attachement exige un investissement d'énergie émotive, il en est de même pour le chagrin qui accompagne un attachement perdu.

«S'attacher grâce à la compassion, aux soins et à l'amour est peut-être le plus important cadeau que peut offrir un être humain. Faire le deuil c'est rendre hommage à la vérité profonde de cet attachement.»

Le deuil • État d'avoir souffert une perte
• Commence au moment de la perte ou du décès

existe deux catégories de perte :

1. physique, tangible

personnes

possessions - photographies

2. symbolique, intangible

identité (p. ex. : comme personne qui n'est pas infectée du VIH)

rêves disparus, dévoilement à ses parents

Le chagrin *«Le deuil est un processus qui permet de dire adieu à ce qui était et de se préparer à ce que l'avenir nous réserve.»*

- Le processus d'éprouver des réactions psychologiques, spirituelles, émotives et physiques à la perte. Se manifeste sur le plan comportemental, social, sexuel, etc.
- Les réactions à la perte dépendent de la perception individuelle intrinsèque de la personne à cette perte :
il n'y a aucune bonne façon de manifester le chagrin du deuil.

Le deuil par anticipation • Processus stimulé par la conscience d'une perte ou d'un décès imminent.
• Touche la reconnaissance des pertes associées antérieures, actuelles et futures.
• Comporte une valeur adaptative à mesure que les personnes «répètent la mort» et tâchent de s'adapter aux conséquences de la perte. Si ce chagrin est prolongé, la valeur adaptative s'évapore, car le temps d'attente épuise et sape l'énergie :
*À quoi la situation ressemblera-t-elle?
Comment vais-je m'y prendre pour m'en sortir?*
• Dans la perte par anticipation, une perte symbolique a déjà eu lieu : anticiper (p. ex.) un décès c'est déjà perdre le rêve d'un avenir ensemble.

Le deuil sans droit de cité

- Se fait ressentir en réaction à l'isolement social ou au blocage d'accès aux soutiens sociaux dans les cas de deuil que la société n'accepte pas. Un deuil de ce genre augmente la colère, la culpabilité, la confusion et l'impuissance.

L'endeuilement

- Toute expression partagée des pensées, comportements et émotions d'une personne relatifs à la perte : vigile, funérailles, partage en face à face.
- L'endeuilement subit les influences de la société et de la culture et offre un guide pour savoir comment dénouer les liens avec ce qui a été perdu. L'endeuilement prévoit ensuite la reprise des liens avec le présent.

Les pertes multiples

- État où les personnes éprouvent surcharge de deuil et n'ont souvent pas le temps d'exprimer leur perte avant que ne survienne une autre perte.
- Les personnes aux prises avec la perte constante et soutenue qui anticipent en même temps des pertes supplémentaires, doivent acquérir des compétences d'adaptation plus évoluées.

Processus

- L'animateur présente les définitions au moyen de l'acétate qui figure en annexe du manuel.
- Les participants sont invités à poser des questions et à rajouter leur propre compréhension de ces termes.

3. Exercice sur les pertes antérieures

Notes théoriques :

Three Essential Questions in Loss

1. «Qui suis-je?»

(à mesure que l'expérience remet en question mes présomptions du monde et de moi-même)

2. «Qui ai-je été?»

(pendant que je cherche à m'accrocher à mon expérience passée et que je me rends compte de mes pertes antérieures)

3. «Qui suis-je en train de devenir?»

(à mesure que j'intègre les changements que cette expérience exerce sur ma vie)

Cet exercice aide les participants à commencer à explorer la deuxième question : «Qui ai-je été?»

L'incidence des pertes reliées au sida sur les travailleurs

Être travailleur à long terme, rémunéré ou non, dans le mouvement du sida c'est participer à l'expérience continue de s'attacher aux personnes et de les perdre dans le contexte de la décimation communautaire. Beaucoup de travailleurs plus récents participent présentement à former des attachements aux personnes dont l'avenir est incertain; à un certain niveau, on anticipe la perte. L'expérience de travailler «entouré de la mort» provoque une façon personnelle de réagir à la perte qui agit comme filtre à travers duquel les travailleurs et les membres de la communauté donnent une signification à l'expérience.

Nous avons tous des réactions à la perte. Nous les apprenons encore enfant au sein du noyau familial. Dans une culture qui «renie la mort» (Kubler-Ross, 1969) ce type d'apprentissage transmis par le truchement de la structure familiale aide rarement à une personne à acquérir une certaine maîtrise quant à la compréhension de ce qu'il lui faut pour traverser son deuil.

On remet rarement en question les leçons d'enfance qui touchent à ce qui est «convenable» lorsque l'on éprouve une perte. C'est souvent le cas dans les sociétés où l'endeuilement est marqué de stigmata (Goffman, 1963) et entraîne un malaise général quand on soulève le sujet. Comme enfant, les idées apprises sur «quoi faire du chagrin» sont généralement : «garde-le pour toi», «sois forte, ne pleure pas», «réjouis-toi, ils sont avec le anges» «suffit de ne pas y penser», «pense à autre chose» et «tu n'as qu'à aller de l'avant et à l'accepter.»

Les autres croyances qu'un enfant pourrait se former à mesure qu'il à cherche donner une signification à l'expérience dépendent des circonstances qui entourent la perte. Souvent, on refuse de dire aux enfants ce qui se passe quand il y a un décès dans la famille; ou encore l'on s'attend à ce que les enfants montrent du chagrin pour une personne pour qui ils ne ressentent aucun attachement (p. ex. : la grand-mère qu'ils n'ont jamais rencontrée). Les adultes s'attendent à ce que la réaction des enfants reflètent la-leur; sans cela ils ne font pas preuve de «respect convenable.»

**Un enfant
pourrait
interpréter
ainsi ces
expériences :**

- Tout le monde est triste et personne ne me parle donc **«Je dois avoir fait quelque chose de terrible; le décès doit être de ma faute».**
- Il est interdit de rire aux funérailles donc **«Mes émotions mettent les gens mal à l'aise, j'ai tort de montrer le deuil de cette façon».**
- La mort signifie que je dois embrasser un corps froid donc **«La mort est effrayante».**
- Personne ne me parle en termes authentiques donc **«Ce n'est pas bien de parler de mes sentiments face à la mort».**

Ces types croyances, formées tôt dans la vie, sont internalisées. L'expérience de perte est alors synonyme de culpabilité, de honte, d'une impression d'avoir tort, d'interdiction de s'exprimer de façon authentique, d'impuissance, de peur ou de malaise. Sans expérience qui permette de contrecarrer cet apprentissage précoce, ces croyances cognitives et ces apprentissages émotifs accompagnent l'enfant jusqu'à l'âge adulte.

Quant au travailleur sur le sida en milieu communautaire qui a internalisé les idées de son enfance, la réaction au décès d'un client, d'un collègue, d'un bénévole, d'un ami ou d'un membre de la communauté est accompagné d'un mélange de : c'est de ma faute; je dois cacher ma réaction; je ne dois pas en parler; je ne dois pas exprimer des sentiments à ce sujet; il y a quelque chose qui ne va pas avec moi», etc.

Voilà pourquoi il est essentiel aux travailleurs d'explorer l'apprentissage qu'ils ont acquis en bas âge; ils peuvent ainsi comprendre ce qui leur arrive, comment ils réagissent et les soutiens dont ils ont besoin pour rester en santé. C'est un truisme en travail de perte que de dire que les pertes actuelles font renaître les pertes du passé. Le présent exercice est le début d'une exploration susceptible de guérir les blessures anciennes.

- Objectifs**
- Les participants acquièrent une meilleure appréciation des diverses réactions à la perte.
 - [A] Les participants identifient ce qu'ils ont appris sur la perte alors qu'ils étaient encore enfants.
 - [P] Les participants reconnaissent comment se manifeste aujourd'hui ce qu'ils ont appris lorsqu'ils étaient enfants.
- Matériel**
- Acétate, tableau à feuilles amovibles sur lequel les trois questions sont inscrites
 - [A] Comprendre votre historique de perte (A)
 - [P] Comprendre vos pertes antérieures (B)
(Reportez-vous à l'Annexe II où se trouvent les feuilles de travail du participant.)
- Échéancier**
- [A] 20 minutes
 - [P] 40 minutes
- Processus**
- L'animateur distribue la feuille de travail et demande aux participants de prendre cinq minutes pour la remplir.
 - Une fois remplie, passer quinze minutes à partager en groupe de deux [A] ou 25 minutes en petits groupes [P]. Demander aux participants de décider qui doit passer en premier; l'un parle, l'autre écoute attentivement en silence.
 - [P] De retour en plénière, demandez aux participants :
Comment avez-vous trouvé cet exercice?
 - Auriez-vous autre chose à partager avec le groupe sur *vos façons de réagir à la perte?*
- Notes d'animation**
- Cet exercice peut provoquer une prise de conscience des questions de pertes non résolues. Si vous circulez entre les groupes, vous leur offrez un soutien qui peut aider les participants à rester sur la bonne voie et respecter l'exercice et l'échéancier prévu.
 - Le fait d'inviter l'ensemble du groupe à partager leurs schémas de réaction à la perte risque de les inviter à raconter l'histoire des pertes antérieures non résolues. Rappelez-leur doucement la question clé : «Quel est votre schéma de réactions apprises à la perte?». Vous empêcherez que le processus ne devienne qu'un simple partage de récits. Signalez encore une fois que ce besoin de raconter son histoire de perte est un exemple de la première tâche dont le groupe discutera plus tard. Vous aiderez ainsi à encadrer l'expérience.

Comprendre vos pertes antérieures (A)

Version abrégée [A]

adapté de Grief Counselling and Grief Therapy par J.S. Worden, 1982.

Notre formation culturelle, ethnique, religieuse et philosophique influence nos attitudes vis-à-vis la mort et la mortalité. Nos premières expériences de perte et de mortalité nous marquent de messages, de sentiments, de peurs et de croyances toute notre vie durant. Il est important de prendre conscience et de reconnaître de façon explicite comment ces expériences nous influencent afin d'éviter que nos réactions conscientes ou inconscientes ne nous contrôlent. Cette prise de conscience peut nous aider à établir et à renforcer des stratégies d'adaptation utiles. Notez ce qui vous vient tout de suite à l'esprit. Grâce à cet exercice, vous examinerez comment vous réagissez à une variété de pertes, y compris la mort. Vous pourrez alors commencer à tracer votre schéma de réactions.

1 Quelle était une perte centrale survenue dans le passé, mais qui ne découlait pas d'un décès :

2 Ce que les gens qui m'entouraient alors ont dit ou fait d'utile ou non :

3 J'ai ressenti :

4 Le premier décès dont je me souviens est celui de :

5 À l'époque, j'étais âgé de :

6 Voici de quoi je me souviens :

Comprendre vos pertes antérieures (B)

Version prolongée [P]

adapté de Grief Counselling and Grief Therapy par J.S. Worden, 1982.

Notre formation culturelle, ethnique, religieuse et philosophique influence nos attitudes vis-à-vis la mort et la mortalité. Nos premières expériences de perte et de mortalité nous marquent de messages, de sentiments, de peurs et de croyances toute notre vie durant. Il est important de prendre conscience et de reconnaître de façon explicite comment ces expériences nous influencent afin d'éviter que nos réactions conscientes ou inconscientes ne nous contrôlent. Cette prise de conscience peut nous aider à établir et à renforcer des stratégies d'adaptation utiles. Notez ce qui vous vient tout de suite à l'esprit. Grâce à cet exercice, vous examinerez comment vous réagissez à une variété de pertes, y compris la mort. Vous pourrez alors commencer à tracer votre schéma de réactions.

1 Quelle était une perte centrale survenue dans le passé, mais qui ne découlait pas d'un décès :

2 Ce que les gens qui m'entouraient alors ont dit ou fait d'utile ou non :

3 J'ai ressenti :

4 Le premier décès dont je me souviens est celui de :

5 À l'époque, j'étais âgé de :

6 La première cérémonie commémorative ou les premières funérailles aux quelles j'ai assisté étaient celles de :

7 Voici de quoi je me souviens le plus de cette expérience :

8 J'ai su m'adapter à cette perte grâce à :

9 Aujourd'hui, le comportement appris se manifeste de la façon suivante :

4A. Signes et symptômes du deuil [A]

- Objectifs**
- Montrer de façon visuelle les diverses expressions du deuil que l'on risque de ne pas associer à une réaction de perte.
 - Recourir à un modèle de santé holistique qui renferme chaque aspect de la personne sans mettre uniquement l'accent sur les manifestations «émotives» du chagrin.
- Matériel**
- Quatre affiches où figurent les quadrants (aspects de soi) : émotif/physique, mental/spirituel
- Échéancier**
- 30 minutes
- Processus**
- Les animateurs montrent les quatre affiches où figurent les quadrants divers (émotif/physique, mental/spirituel) et jouent des rôles ou font une lecture dramatique des diverses expressions de chagrin dans chaque quadrant.
 - Une fois cet exercice achevé, prévoir une discussion de cinq minutes avec animation.
- Notes d'animation**
- La performance de ce scénario peut déclencher une réaction chez les animateurs; il serait peut-être utile de prévoir un débriefage après l'exercice.
 - Même si ces signes peuvent représenter des symptômes du deuil, ce n'est pas toujours le cas.

Signes et symptômes du deuil

1. Le corps

- Je suis épuisé.
- Je souffre de spasmes au dos, j'ai mal au cou.
- J'ai toujours mal à la tête.
- Impossible de me débarrasser de cette grippe.
- Ces ulcères me causent des ennuis.
- J'ai si mal à la mâchoire – je dois me grincer les dents la nuit.
- J'ai tellement la poitrine serrée, j'ai de la difficulté à respirer.
- Parfois, je me fiche bien du sexe, ensuite c'est beaucoup de relations sexuelles.
- La plupart du temps j'ai l'impression d'avoir des nœuds dans l'estomac.

2. Les émotions

- Je suis au bord des larmes.
- Les annonces publicitaires qui montrent des chatons me font brailler.
- Je suis si irritable dernièrement que je m'en prends à tout le monde.
- Je me fâche contre tout et tous.
- Je ne ressens rien – je suis engourdi – Je ne suis pas vraiment branché.
- Je souffre de cauchemars.
- Je ne veux rien ressentir.
- Je suis toujours anxieux de ces jours.

3. Les pensées, l'attitude

- Il m'est impossible de me concentrer, ma tête n'y est pas.
- Quand j'entre dans une salle, j'oublie pourquoi j'y suis venu.
- J'ai tout à fait oublié que j'avais une rencontre hier.
- Je ne peux pas ralentir, j'ai les pensées qui tournent dans la tête – impossible de les arrêter.
- Impossible de m'endormir même si je suis complètement épuisé.
- Je veux seulement me laisser distraire.

4. La spiritualité

- Qu'est-ce que je fais ici? Il est inutile de poursuivre ce travail.
 - Ces décès n'en finissent plus/la souffrance est énorme.
 - Pourquoi cela m'arrive-t-il? Pourquoi cela nous arrive-t-il?
 - La vie n'est pas censée être comme ça.
 - Je suis incapable de me faire encore un nouvel ami.
 - C'est insensé de m'attacher de nouveau; l'attachement ne durera pas.
 - Je veux si désespérément ressentir de la joie dans ma vie; je veux avoir l'esprit en paix.
 - Je ne suis plus créatif.
 - Dieu m'aurait-il abandonné?
-

4B. Signes et symptômes du deuil [P]

- Objectifs**
- Recourir à un modèle de santé holistique qui renferme chaque aspect de la personne sans mettre uniquement l'accent sur les manifestations «émotives» du chagrin.
 - Varier les modes d'apprentissage grâce à un exercice actif.
 - Faire appel à la sagesse des participants afin de nommer les manifestations du deuil.
 - Encourager les participants à travailler en collaboration.
- Matériel**
- Quatre affiches où figurent des quadrants (aspects de soi) : émotif/physique, mental/spirituel.
- Échéancier**
- 30 minutes
- Processus**
- Monter les quatre affiches qui montrent les différents quadrants dans chaque coin de la salle; placer un crayon feutre tout près.
 - Diviser les participants en quatre groupes.
 - Inviter les participants à passer cinq minutes à écrire, sous la rubrique qui convient, autant de manifestations qui leur vient à l'esprit.
 - Après cinq minutes, demander aux groupes de passer au prochain poste (rotation à droite) et de reprendre la liste à l'endroit où l'autre groupe s'est arrêté.
 - Une fois cet exercice achevé, prévoir une discussion de cinq minutes avec animation.
- Notes d'animation**
- La performance de ce scénario peut déclencher une réaction chez les animateurs; il serait peut-être utile de prévoir un débriefing après l'exercice.
 - Faire ressortir que le groupe en sait déjà beaucoup sur la façon dont le deuil se manifeste.
 - Si le groupe ne l'a pas fait ressortir à l'étape de discussion, attirer leur attention sur le fait que certaines personnes placeront les mêmes symptômes sous différents quadrants (p. ex. : pour certains «absence de désir sexuel» peut figurer au quadrant physique, pour d'autres il est classé sous le quadrant émotif) – ceci témoigne de l'individualité et des perspectives personnelles qui se présentent lorsque l'on tâche d'accorder une signification à une réaction de perte.

5. Les étapes du deuil

Objectifs

- Examiner les mythes communs au sujet du deuil.
- Présenter certains «truismes» de base au sujet du chagrin et du deuil.
- Illustrer différents aspects du deuil comme étapes à franchir.

Matériel

- Acétates, tableau à feuilles amovibles des mythes associés au deuil
- Acétates, tableau à feuilles amovibles des truismes associés au deuil
- Acétates, tableau à feuilles amovibles des étapes du deuil

Échéancier

- 15 minutes [A]
- 45 minutes [P]

Processus

- L'animateur passe en revue les mythes et les truismes associés au deuil.
- L'animateur décrit les étapes du deuil.
- [P] L'animateur invite les commentaires et les points de connexion des participants tout au long de la présentation.
- Une fois cet exercice achevé, prévoir une discussion de cinq minutes avec animation.

Mythes communs associés au deuil :

- Toute perte entraîne le même genre de deuil.
- Pour résoudre leur chagrin, les personnes endeuillées n'ont qu'à exprimer leurs émotions.
- Pour recouvrer la santé suite au décès d'un être cher, l'on n'a qu'à ne plus y penser.
- L'intensité de l'endeuilement témoigne de votre amour pour le défunt.
- Le chagrin devrait se dissiper en un an.
- Le chagrin s'amointrit progressive avec le temps.
- Un décès soudain et inattendu est identique à un décès suivant une période d'anticipation de la mort.
- Seul le temps peut guérir toute blessure.

Quelques truismes associés au deuil :

- Le deuil est une chose normale, une expérience naturelle – quoique traumatique et bouleversante.
- La réaction à la perte n'est pas un phénomène universel – il faut reconnaître la variabilité. Certains montrent une détresse intense alors que ce n'est pas le cas chez les autres.
- Le deuil ne suit aucun échéancier. Une perte majeure a tendance à soulever chez la personne endeuillée des questions et conflits du passé.
- Le deuil n'est pas un processus linéaire, mais plutôt une spirale, car la personne endeuillée revoit à nouveau certains aspects du deuil de façon répétée.
- L'expérience du deuil est vécue dans un contexte social. L'attitude d'une société face à la mort et aux attentes de «deuil approprié» influence la façon dont on exprime la perte.
- L'objectif du travail de deuil est de «bien» faire son deuil sans toutefois le faire «comme il faut».
- Le soutien consiste à stimuler les stratégies d'adaptation que possède la personne endeuillée.
- Même si le deuil et la perte font inexorablement partie de la vie, la majorité des gens manquent d'un **langage et d'une compréhension du deuil** suffisant pour les aider à identifier les réactions normales et naturelles à la perte et s'y adapter.

1. Qui suis-je?

Se détacher : Au début, l'on évite généralement la réalité de la perte; cette période est accompagnée de protestation, de déni, de confusion, de choc et de torpeur. Il est normal qu'une personne se sente confuse, engourdie, perplexe et incapable de comprendre ce qui lui arrive. Les gens reconnaissent la mort, mais mettent de côté les émotions et essaient de jouer leurs rôles. À ce stade, le déni est naturel et thérapeutique. Il sert de tampon qui permet à la personne endeuillée d'absorber progressivement la réalité de la perte avec le temps; l'incrédulité ou le besoin de savoir «pourquoi» pourrait également survenir à ce stade. Le déni protecteur d'adaptation permet aux gens de fonctionner en agissant comme bouclier pour ne pas ressentir le plein impact de la perte.

2. Qui ai-je été?

Reconnaître et intégrer les pertes : À mesure que la torpeur se dissipe, on confronte la douleur de la perte. Les gens réagissent à la séparation et ressentent une douleur intense. Ils en arrivent graduellement à comprendre que la personne décédée ne reviendra pas; ceci provoque les pincements de la recherche, un désir profond et l'alanguissement. Chaque fois que la personne endeuillée cherche en vain à être avec le défunt, elle «réapprend» que la personne est décédée. La colère, la tristesse, la culpabilité et la peur se manifestent à mesure que la personne endeuillée s'adapte à une période extrêmement difficile de «désorganisation».

Avec le temps et à mesure que la personne endeuillée vit la réalité de sa perte, elle commence à identifier les pertes secondaires et à en faire le deuil (statut, rôles, espoirs et rêves). La relation avec la personne décédée peut maintenant être examinée sous un angle réaliste pour y déceler tout sentiment négatif et ambivalent. La personne endeuillée peut systématiquement examiner les liens qui la retiennent. Maintenant, la relation glisse d'une «relation de présence vers une relation de mémoire». Ceci ne signifie pas que l'on oublie la personne décédée, mais plutôt une modification des liens de façon à tenir compte du changement dans la relation entre la personne vivante et la personne décédée.

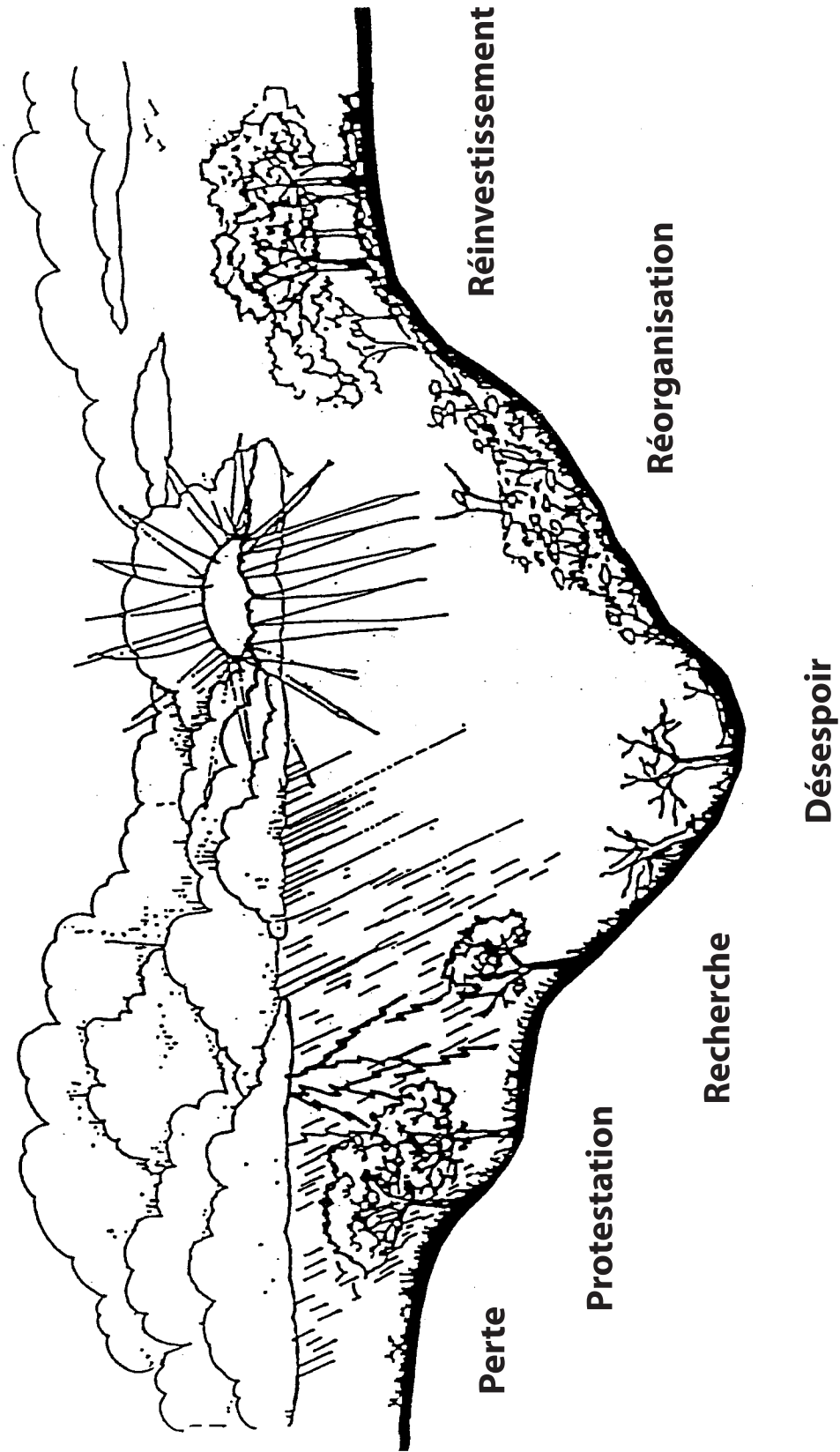
À mesure que la personne laisse aller les anciens attachements à la personne perdue, elle est appelée à rajuster ses présomptions au sujet de «ce que le monde aurait dû être» («les jeunes ne meurent pas; mon enfant sera témoin de mon vieillissement et m'aidera à mourir»). Ce «laisser-aller» risque d'être difficile. À mesure que les fondements de leur monde s'écroulent et que les gens confrontent la perte d'attentes et de présomptions, ils peuvent se plonger dans une période ou des périodes de dépression. Il s'agit d'une réaction normale à la perte où l'on reconnaît que la «mort» c'est pour toujours. Ce stade est un jalon important du processus de «guérison».

3. Qui suis-je en train de devenir?

Se façonner une nouvelle identité : Les personnes endeuillées doivent maintenant trouver le moyen de faire place à la réalité de la vie en l'absence de la personne décédée et se réinvestir dans le monde – sans toutefois oublier le passé. On commence maintenant à planifier l'avenir et à renouveler sa capacité d'espérer et de faire confiance aux autres. On est de plus en plus capable de retourner l'amour et de maintenir l'intérêt en contexte social. L'on reconnaît que l'on a acquis des connaissances pendant cette étape difficile, que l'on n'est effectivement plus la mère, l'amant ou l'ami du défunt, mais qu'une nouvelle identité se dessine qui pourrait mieux satisfaire et récompenser! Pour plusieurs, il existe la détermination qu'un mieux-être social doit découler de leur souffrance personnelle; ces derniers forment souvent une composante importante des bénévoles et du personnel des OSS (organismes de service sur le sida).

Les étapes du deuil

(par Bess Will)



Notes théoriques : Les étapes du deuil et les trois questions

Le cadre théorique suivant fournit un motif aux termes descriptifs qui se retrouvent dans les étapes du deuil. L'explication de chaque escale sur le parcours du deuil figure ci-après.

Les étapes du deuil renferment habituellement des «crises de deuil» ou une «hausse soudaine et temporaire de chagrin» (Sudden temporary up surges of grief - STUGS). Si les gens se sont bien préparés à les affronter, il leur est beaucoup plus facile de reconnaître les moments difficiles sans craindre de «régresser». Les «crises de chagrin» sont normales et il faut s'y attendre. Loin d'être signe de pathologie, ces crises sont le reflet d'espoirs et de souvenirs récents qui resurgissent périodiquement si elles sont déclenchés par :

- anniversaires : vacances, rituels saisonniers
- étapes du cycle de vie : quand un enfant termine ses études, une transition comme des noces, un déménagement, un nouvel emploi
- rappels : odeurs, musique, entendre parler de la personne, rendre de nouveau visite aux lieux de vacances
- autres pertes ou réunions

Description des étapes de deuil

La perte Éclatement des présomptions au sujet du monde. L'on compte les suivantes parmi les réactions initiales à la perte :

- choc, engourdissement, confusion, incrédulité

Parfois les suivantes sont également présentes :

- la colère, certains symptômes physiques

La protestation Parce que l'on ne veut pas que la perte soit réelle, on en proteste l'acceptation. Cette réaction varie d'une mauvaise humeur à la rage effrénée en passant par l'irritabilité; souvent, on ne les associe pas consciemment à la perte. L'énergie de protestation peut également engendrer la colère face :

- aux personnes soignantes
- à Dieu, à l'univers
- à la vie
- à «injustice qui règne partout»
- à la personne décédée – Sans attention, la colère envers soi ou le défunt peut se retourner sur soi pour se transformer en honte ou en culpabilité
- à soi-même

La recherche Ressentir l'expérience de l'absence. Souvent accompagné d'une impression de «folie», car on voit le défunt ou l'on entend sa voix tout en sachant qu'il est décédé. Le sentiment irrationnel d'avoir pendant un instant «oublié» que la personne est décédée provoque un pincement aigu de douleur émotive lorsque l'on se rappelle la vérité.

Le désespoir Le «trou». Expérience d'impuissance, de voguer dans un monde caractérisé par :

- l'agonie
- l'angoisse
- la dépression
- les pensées et les gestes au ralenti

Dans le cas de **perte anticipée**, l'on revient souvent sur ces quatre étapes. On n'a aucune impression de réorganisation, car la perte n'a pas eu lieu. Ces réactions ne donnent pas l'impression de franchir des étapes. Elles sont vécues comme états discrets, mais en pleine «crise» de protestation, de recherche ou de désespoir, il n'est pas utile de se faire dire que ce n'est qu'une «étape» à franchir. Ce n'est qu'une fois que l'on a retourné un coin du «trou» qu'on a l'impression d'avancer dans le processus du deuil.

La réorganisation

Souvent décrite comme «pente savonneuse»; la sortie du désespoir à ce stade du travail de deuil est extrêmement frustrante puisque, sans raison apparente, certains jours on a l'impression que «C'est fini, je peux reprendre ma vie», mais peu de temps après, l'on replonge dans le «trou».

Cette phase est caractérisée par :

- les résurgences d'énergie
- l'intérêt intermittent
- la fatigue
- le détachement
- l'apathie
- l'indifférence

Le réinvestissement

Ayant franchi les étapes difficiles du deuil, ce stade prévoit le retour à une concentration externe – c'est-à-dire l'aptitude à reconnaître et à consolider les gains obtenus suite à la période active de deuil.

Cette phase est caractérisée par :

- la reconnaissance de la relation modifiée avec la personne décédée
- les intérêts nouveaux et durables
- la capacité de participer pleinement avec autrui
- la capacité de parler de la perte sans revivre la douleur et l'angoisse
- l'expérience de revêtir une signification, d'avoir une raison d'être et de faire renaître l'espoir en l'avenir.

Notes d'animation

- Rappeler que les étapes ne sont pas de nature linéaire, mais s'illustrent mieux comme spirale où les gens reviennent à plusieurs reprises sur certains aspects des étapes du deuil. Le plus important, c'est de souligner la notion de progrès réalisé dans les étapes diverses. Nous vous mettons en garde contre l'application des théories à la lettre et la catégorisation des personnes endeuillées en utilisant à mauvais escient des modèles pour expliquer la réalité d'autrui.
- Pour aider les participants à mieux comprendre la perte par anticipation, utiliser l'analogie de s'exciter à planifier des vacances comme exemple d'une réaction émotionnelle à un événement qui n'a pas encore eu lieu.

Questions fréquentes au sujet des étapes de deuil

Q Comment ceci s'applique-t-il aux pertes multiples?

R Ces étapes sont basées sur un modèle de perte unique. Les pertes multiples semblent évoquer une réaction de perte qui a plus rapport à une perte centrale habituellement survenue à l'enfance et touchant une partie de soi – sens de sécurité, d'appartenance, d'être aimé, etc.

Q Ce modèle s'applique-t-il uniquement au décès?

R Toute perte suit le même processus; de la perte des clés de voiture à la perte d'une personne.

Q Dois-je passer par tous les stades? Est-il possible de passer de la protestation à la réorganisation?

R Bien qu'il existe beaucoup de méthodes créatives d'éviter le «trou» (voir comportements classiques d'évitement à la section suivante), pour passer au réinvestissement, il faut d'abord ressentir la douleur.

Q Je ne perçois pas les étapes comme progression linéaire.

R Ces «étapes» représentent une métaphore simplifiée; l'on revient vraiment sur chaque jalon à plusieurs reprises. Pour certains, cela ressemble à «errer sans but précis».

Q Combien de temps cela prend-t-il habituellement?

R Chaque personne vit le deuil à sa façon. Après une perte centrale, l'on passe la première année à survivre les étapes et les anniversaires. La deuxième année apporte une impression de familiarité avec le processus. Après cela, le travail devient plus facile.

Q Est-il toujours possible faire le deuil d'une chose qui s'est produite il y a très longtemps?

R Un deuil non traité restera au fond de votre être jusqu'à ce que la guérison ait lieu et que l'énergie soit libérée pour permettre le réinvestissement. Ceci peut se produire à tout moment – souvent déclenché par une perte actuelle.

6. Le travail de deuil : Les tâches du deuil et les comportements classiques d'évitement

- Objectifs**
- Décrire les tâches du deuil et les comportements classiques d'évitement.
 - [P] Inviter les participants à faire le lien avec leurs propres expériences.
- Matériel**
- Acétates, tableau à feuilles amovibles où figurent les tâches du deuil
 - Acétates, tableau à feuilles amovibles où figurent les comportements classiques d'évitement
- Échéancier**
- 10 minutes [A]
 - 25 minutes [P]
- Processus**
- L'animateur décrit les comportements classiques d'évitement.
 - L'animateur décrit les tâches du deuil.
 - [P] Inviter les participants à trouver le comportement d'évitement qu'ils adoptent le plus souvent.
 - [P] Inviter les participants à faire des remarques sur chaque tâche à mesure qu'elle est présentée.
- Notes théoriques : Les tâches du deuil**
- **Le défi présenté à la première tâche consiste à savoir avec tout son être que la personne décédée est morte et qu'elle ne reviendra jamais.** Il s'agit d'un processus qui s'échelonne dans le temps – le simple fait de participer aux funérailles ou de voir le corps de la personne ne suffit pas nécessairement à accomplir cette tâche. Parler de la perte et des circonstances qui l'ont entourée aide à faire accepter la réalité; «Que je te parle des fleurs doit signifier que Joseph est vraiment décédé.»
 - **Le défi inhérent à la deuxième tâche consiste à ressentir toute l'intensité de la douleur.** Typiquement, une personne cherche à éviter «le trou du désespoir». Ceci est possible (voir les comportements classiques d'évitement), mais à un moment donné il est nécessaire de se plonger dans le désespoir pour réussir à le traverser. Pour travailler cette douleur, il faut la permettre de se manifester; de bons soutiens peuvent être très utiles à témoigner de ce processus.
 - **Le défi que renferme la troisième tâche consiste à mobiliser l'énergie pour réorganiser le monde.** Si difficile soit-il d'éprouver la douleur de la perte, il s'agit avec le temps d'une réalité émotive familière qui peut apporter du réconfort. La douleur est familière, la dépression ou la perte d'énergie est un compagnon, la douleur sert de lien à la personne décédée.

La mobilisation de l'énergie exige un effort énorme et représente un début de dire adieu à la relation. Ici, la transformation est de passer de victime impuissante de la perte à agent actif prêt à réintégrer le monde.
 - **Le défi inhérent à la quatrième tâche est d'être à l'aise avec le réinvestissement.** La personne endeuillée peut se sentir coupable, «Comment puis-je rire quand Joseph est décédé?» et s'inquiéter d'oublier la personne décédée; ou réinvestir pleinement dans sa propre vie risque de signifier qu'elle n'aimait pas réellement la personne décédée.
- Pour accomplir ces tâches, il faut :
- **Parler de ses émotions, de la relation et des sentiments de perte**
 - **Valider tous les aspects de la relation, y compris les ambiguïtés normales**
 - **Résoudre toute culpabilité qui pourrait survenir**
 - **Internaliser la mémoire tout en réinvestissant les émotions**

**Notes
théoriques :
Comportements
classiques
d'évitement**

Voici les cinq méthodes qu'utilisent le plus souvent les gens pour éviter; n'oubliez pas que l'on n'y a pas recours de façon consciente et qu'elles ont évolué, avec le temps, pour devenir stratégie d'adaptation principale. Lorsque l'évitement du deuil devient chronique, il peut entraîner de graves conséquences pour la santé physique et psychologique.

• **Reporter à plus tard**

Cherche à éviter la douleur en décidant d'examiner la perte à une date ultérieure :
«J'y ferai face plus tard – pour le moment, j'ai trop mal.»

• **Déplacer**

Refuse de croire que le deuil est une question :
«Ma colère envers vous (et envers moi-même) n'a rien à voir avec le deuil!»

• **Remplacer**

Réinvestissement prématuré (nouvelle relation, surcroît de travail) :
«Que Jean entre dans ma vie si tôt après avoir perdu Pierre est un véritable cadeau! Les gens disent que c'est trop tôt; mais que dois-je faire? Lui tourner le dos?»

• **Minimiser**

Atténuer les sentiments de façon consciente par la rationalisation :
«Il faut simplement le mettre derrière soi et continuer à avancer; cela ne donne rien de pleurer, de toutes façons, impossible de changer le passé; ce qui est fait est fait et ce n'est qu'une conclusion. Ce n'est pas la peine de s'apitoyer sans cesse sur son propre sort. Je dis toujours qu'il faut regarder du beau côté.»

• **Somatiser**

Les sentiments inexprimés se traduisent par des manifestations physiques; les douleurs musculaires, les troubles gastro-intestinaux, les migraines, etc.

**Notes
d'animation**

- Étant donné les défis associés à ces tâches, les questions sont souvent formulées en fonction du désir d'éviter le travail. La normalisation de la difficulté et du courage nécessaire à entreprendre chacune des tâches appuie la personne endeuillée à poursuivre son parcours.
- Présenter les comportements classiques d'évitement permet de normaliser le désir d'éviter la difficulté du travail de deuil. Sensibiliser les participants à comment une personne évite le travail les invite à se rendre compte qu'il y a effectivement du travail à faire.
- Ces tâches représentent le travail de deuil. Chaque tâche présente ses défis et il est utile de les normaliser.

7. Les pertes multiples propres au sida

Objectifs	<ul style="list-style-type: none">• Décrire et normaliser les pertes multiples propres au sida et leurs répercussions.• [P] Inviter les participants à faire le lien avec leurs propres expériences.
Matériel	<ul style="list-style-type: none">• Acétates, tableau à feuilles amovibles sur les pertes multiples• Acétates, tableau à feuilles amovibles sur la surcharge du deuil• Acétates, tableau à feuilles amovibles sur les pertes importantes
Échéancier	<ul style="list-style-type: none">• 10 minutes [A]• 30 minutes [P]
Processus	<ul style="list-style-type: none">• L'animateur décrit les pertes multiples• [P] L'animateur décrit en détail les pertes multiples (y compris l'impuissance apprise et la perte centrale) et invite les liens au matériel et les histoires des participants• Une fois cet exercice achevé, prévoir une discussion de cinq minutes avec animation.
Notes théoriques :	Pour une discussion plus approfondie des pertes multiples propres au sida, veuillez vous reporter à l'article sur les pertes multiples à l'Annexe III de ce manuel.
Enjeux reliés aux pertes multiples	<p>Facteurs de complication du deuil propre au sida comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none">• Deuil sans droit de cité : deuil qui n'est pas reconnu ni appuyé par la société• Homophobie et hétérosexisme• Problèmes relatifs au secret et à l'isolement• Culpabilité des survivants• Complications de la maladie• Pertes multiples :<ul style="list-style-type: none"><i>surcharge de deuil</i><i>épuiement personnel</i><i>épuiement professionnel</i><i>réactions semblables au syndrome du stress traumatique</i> <p>Le deuil propre au sida affecte :</p> <ul style="list-style-type: none">• partenaire, conjoint• famille naturelle• amis, amies, famille choisie• personnes séropositives• personnes soignantes• communauté significative <p>Les enjeux des survivants de pertes multiples</p> <p>1. Deuil</p> <ul style="list-style-type: none">• deuil non résolu et par anticipation• difficulté à s'en remettre• chaque processus de deuil vient se rajouter au précédent• les personnes se concentrent sur une seule perte d'importante envergure• symptômes associés à l'endeuilement compliqué• surcroît de rage ou de culpabilité• multiplication des symptômes physiques• réaction de déni ou réaction reportée à plus tard• comportements autodestructifs

2. Culpabilité des survivants

- «malaises» sympathiques : le survivant peut manifester des «symptômes» qui ressemblent à ceux de la personne affligée (fatigue chronique, etc.)

3. Épuisement : individuel

- torpeur / isolement
- indifférence émotionnelle, froid / absent sur le plan affectif
- pessimisme, fatalisme
- insécurité / désespoir

4. Épuisement : professionnel

- baisse du moral et de la productivité
- conflit, absentéisme et roulement élevés
- difficulté à fixer des limites
- baisse de la rétroaction positive et retrait des appuis informels
- complique d'avantage la situation quand les travailleurs ont l'impression de «manquer de sécurité et de soutien» lorsqu'une agence est en période de transition

5. Réactions semblables à celles du syndrome du stress traumatique

- passer d'un extrême à l'autre, de la torpeur au déluge
- tensions entre personnes qui se trouvent à différents jalons du continuum : «sur engagé contre blasé et sans passion»
- perte du sens de sécurité et d'appartenance à la communauté

Surcharge de deuil

1. Vivre avec la marque de la mort :

- images indélébiles, intrusives et déstressantes
- revivre l'expérience «traumatique»

2. Gamme de réactions :

- états émotionnels incontrôlables
- état mental de dissociation
- culpabilité des survivants : défense contre le désespoir et l'impuissance
- projection : craindre d'entendre l'horreur donc tâcher d'interrompre ou de distraire les gens de leurs récits de douleur

3. Torpeur psychique :

- perte d'état affectif normal et de réactivité émotionnelle
- perte d'intérêt et de participation au travail et aux relations interpersonnelles
- déconnexion

4. Incapacité de croire que les gens ont des sentiments authentiques à votre égard :

- considère le monde comme hostile
- perte de sécurité dans la communauté

5. Lutte pour trouver un sens :

- poussé à «se porter en témoin», à parler de l'expérience
- difficulté à trouver le langage pour exprimer pleinement et de façon convaincante de ce que l'on a vécu

Les pertes multiples et l'impuissance apprise

L'expérience de vivre sans cesse un décès après l'autre signifie qu'une parcelle de la réalité d'une personne qui a survécu aux pertes multiples est qu'elle a appris qu'elle est :

- impuissante car elle ne peut empêcher le décès des êtres chers
- impuissante car elle ne peut éliminer la douleur et la perte de personnes ayant le sida
- impuissante car elle ne peut empêcher les pertes collectives dans la communauté
- impuissante car elle ne peut échapper au monde saturé du sida

L'absence totale de contrôle, l'incompétence et le fait d'être tout à fait sans défenses qui découlent de ces domaines tangibles favorisent une perception d'impuissance qui peut se manifester comme :

- dépression réactive chronique
- impuissance à maintenir un équilibre émotionnel
- impuissance à réagir de façon compétente à la perte continue
- impuissance à trouver la motivation pour élaborer et mettre en œuvre une vision de l'avenir

Les survivants expriment souvent qu'ils «ne savent pas par où commencer» le processus de deuil. Par contre, il survient souvent un décès dominant (amant, meilleur ami) qui marque le point de départ du travail de deuil. Dans les cas particuliers où la relation était conflictuelle ou ambivalente, le besoin de faire le deuil peut se présenter avec une intensité accrue.

Qu'est-ce qui peut aider dans le cas de pertes multiples? : Normaliser

«Vous vivez une période complètement affolante, mais vous, vous n'êtes pas fou». Cette déclaration constate qu'il faut des réactions extrêmes dans les circonstances extrêmes. Le fait de reconnaître comment les pertes multiples sortent de l'ordinaire peut aider un survivant à :

- cesser de se sentir coupable d'éprouver des sentiments de culpabilité
- cesser de se sentir anxieux d'éprouver des sentiments d'anxiété
- libérer une créativité et une spontanéité accrues dans le processus de guérison
- passer d'une identité pathologique à une identité habiletée
- passer de l'oppression à la relève de défis
- passer d'être victime à survivant

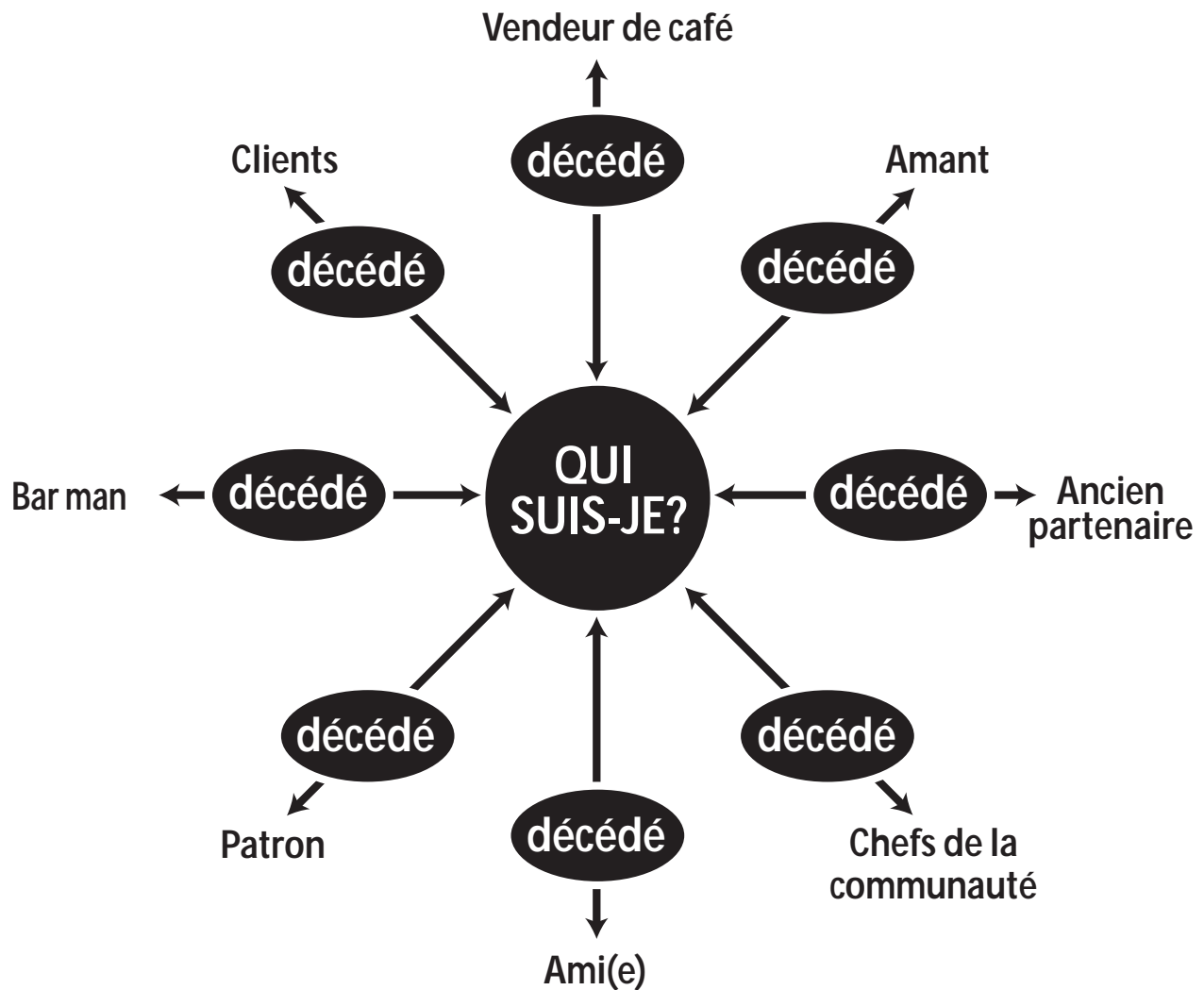
Au lieu d'aborder chaque décès successif comme une perte unique, l'ampleur des pertes répétées et de leurs répercussions sur l'identité évoque souvent une réaction de perte qui entoure une partie centrale de soi, une perte intangible qui se produit habituellement à l'enfance.

Par exemple : si une personne perd sa valeur intrinsèque à l'enfance, il ou elle cherchera la validation, l'impression d'être méritant, en rapport aux liens qu'elle noue avec d'autres. Quand ces autres personnes meurent, il ne lui reste qu'une absence de valeur de soi. Voilà la perte centrale sur laquelle il est possible de travailler.

Notes d'animation

- Puisque beaucoup d'utilisateurs de service et de travailleurs à long terme vivent l'expérience des pertes multiples et de dévastation communautaire, les nouveaux travailleurs dans le domaine doivent obligatoirement posséder une meilleure compréhension de ces enjeux.
- Vivre avec les pertes multiples est un processus alinéant. Il est facile de s'autopathologiser quand on rencontre d'autres personnes qui ne traversent pas la même expérience («quelque chose ne va pas certainement pas avec moi...»).
- Se pencher sur cette section permet de fournir aux travailleurs qui luttent pour donner une signification à la dévastation communautaire un cadre qui commence à articuler certaines expériences qu'ils ont vécues et leur rappelle qu'il existe un organisme de service sur le sida où l'on respecte et valorise leur vécu. Le fait de demander des commentaires sur le matériel peut aider les nouveaux travailleurs à mieux apprécier la tâche de travailleurs chevronnés et à rendre hommage aux anciens travailleurs du sida.

PERTE CENTRALE



Où est-ce que je trouve
la source de ...

- Mon estime de moi?
- Ma raison d'être?
- Savoir que je suis aimé?
- Mon sens d'appartenance?
- Ma sécurité dans le monde?

**ENJEUX RELIÉS
À LA PERTE
CENTRALE**

8a. Stratégies d'adaptation [A]

- Objectifs**
- Aider les gens à identifier les soutiens et les outils dont ils peuvent se servir pour effectuer le travail relatif au chagrin et au deuil.
 - [P] Aider les gens à identifier leurs stratégies personnelles d'adaptation et montrer toute la gamme d'activités qu'ils peuvent choisir d'adopter.
- Matériel**
- Acétates, tableau à feuilles amovibles sur les stratégies d'adaptation
 - Acétates, tableau à feuilles amovibles où figure la structure de la santé holistique
- Échéancier**
- 10 minutes [A]
 - 20 minutes [P]
- Processus**
- L'animateur décrit les stratégies d'adaptation.
 - [P] En se reportant aux quadrants du modèle de santé holistique, l'animateur invite les participants à partager les stratégies qui fonctionnent pour eux et leur demande d'indiquer le quadrant dans lequel ils les placeraient. L'animateur note les réponses sur les feuilles amovibles.
 - Une fois cet exercice achevé, prévoir une discussion de cinq minutes avec animation.
- Notes d'animation**
- À ce stade, les participants peuvent se sentir débordés; il serait utile de leur rappeler qu'ils possèdent déjà des compétences d'adaptation.
 - La liste des stratégies est conçue pour encourager les participants à envisager d'autres manières de prendre soin de soi. Rappeler aux participants que l'on ne vise pas à leur donner une liste de choses à faire «obligatoirement» ni à leur imposer un fardeau supplémentaire.
 - [P] Demander aux participants de nommer leurs véritables stratégies d'adaptation. Une bouteille de vin et un joint peuvent s'avérer plus efficaces pour certains qu'un bain aux bulles. Inviter les participants à partager la vérité lors de cet exercice a pour effet de les aider à manifester leur humanité dans la salle - cela renforce aussi le message que tout le monde y a sa place.

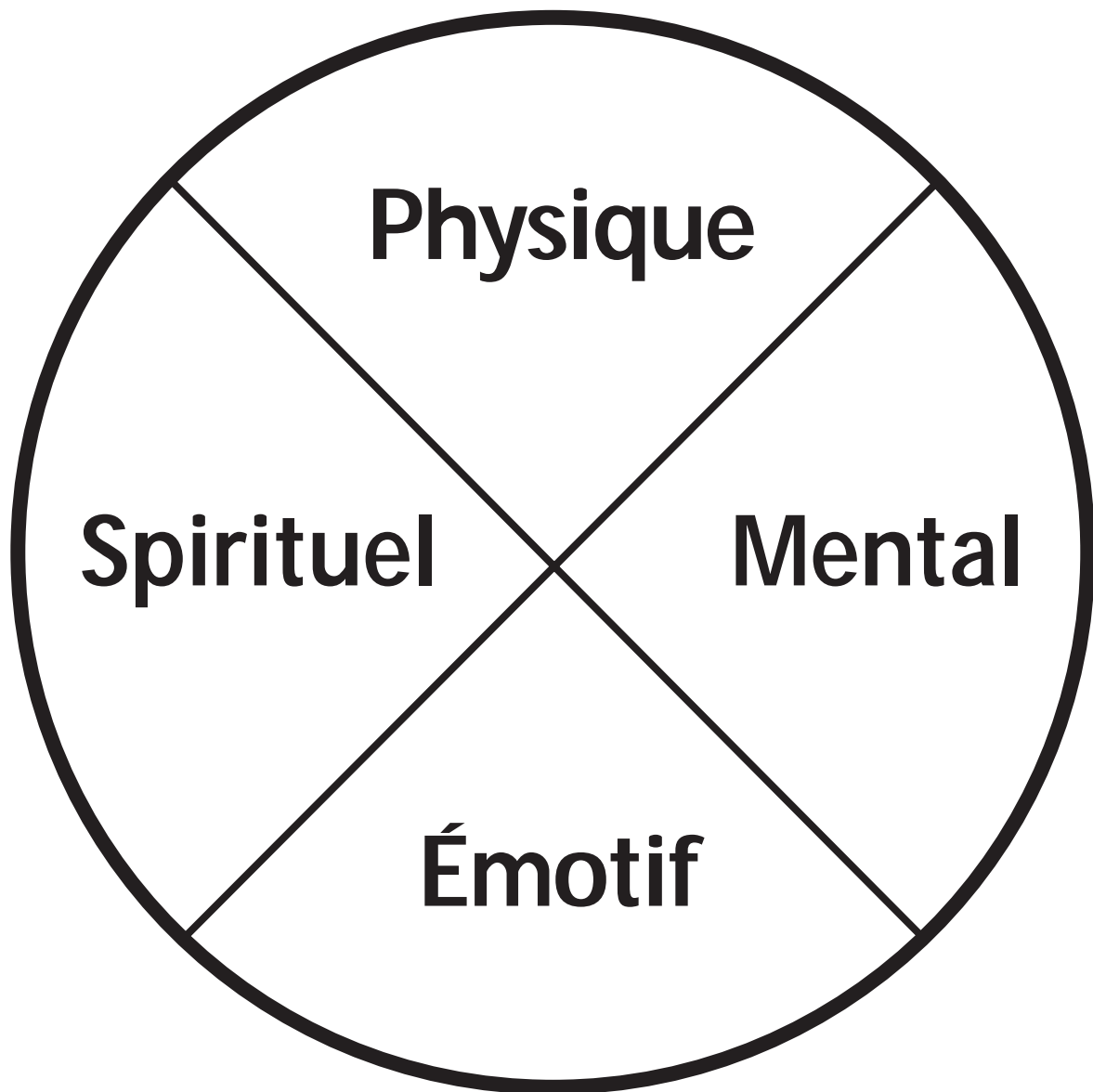
Stratégies d'adaptation [A]

*«Je ne peux plus l'endurer... impossible de l'arrêter...
mais je peux m'en occuper!»*

La liste ci-dessous donne des suggestions de stratégies d'adaptation pour que les intervenants se soignent eux-mêmes.

- Continuer à participer, à rester branché.
 - Établir des systèmes de soutien pour aider à aborder le stress.
 - Créer des forums de discussion pour parler d'émotions.
 - S'exprimer.
 - Si possible, prendre un congé du VIH/sida.
 - Participer aux rituels (p. ex. : un vigile sur le sida).
 - Se réengager à la vie et aux objectifs que l'on n'a pas encore atteints.
 - Travailler à trouver un nouveau sens à la vie et à la maladie.
 - Aborder la colère de façon à ce qu'elle responsabilise sans déprimer – **exercice, counseling.**
 - Célébrer le don de l'humour.
 - Se pencher en permanence sur les enjeux liés à la conclusion.
 - Les solutions à court terme ne fonctionnent pas quand on travaille à long terme avec le VIH – **Besoin de compétences évoluées en matière d'adaptation.**
-

STRUCTURE DE LA SANTÉ HOLISTIQUE



8b. Amélioration des stratégies d'adaptation grâce aux étapes du changement [P]

- Objectifs** • Fournir aux participants les outils nécessaires à améliorer les stratégies d'adaptation à la perte.
- Matériel** • Acétates, tableau à feuilles amovibles sur les étapes du changement
• Tableau à feuilles amovibles où figure la structure de la santé holistique sur laquelle sont inscrites les stratégies d'adaptation identifiées en groupe à l'exercice 8a
• Feuilles de travail sur le renforcement de la capacité
- Échéancier** • 20 minutes
- Processus** • L'animateur invite les participants à remplir la feuille de travail : Renforcement de la capacité.
• L'animateur décrit le modèle des étapes du changement.
• Une fois l'exercice achevé, inviter les participants à partager en pairs comment ils ont vécu cette section.
• De retour en plénière, demander aux participants s'ils auraient autre chose à partager avec l'ensemble du groupe.
- Notes d'animation** • Rappeler aux participants que l'on ne vise pas à leur donner une liste de choses à faire «obligatoirement» ni à leur imposer un fardeau supplémentaire.
• Cet exercice aide à contrecarrer l'expérience de se sentir «victime» d'une perte ou de pertes multiples en rappelant aux participants qu'ils jouent le rôle d'agents de changement dans leur vie et qu'ils ont la capacité de poursuivre un épanouissement sain.

RENFORCEMENT DE LA CAPACITÉ

L'expérience du deuil affecte tout l'être. Pour mieux se préparer au travail de deuil et s'adapter aux défis qu'il présente, il est utile d'être aussi en santé que possible selon vos normes personnelles. L'exercice suivant vous invite à examiner les domaines où vous pouvez travailler l'auto-amélioration pour rehausser l'estime de soi. Cette feuille vous appartient à vous seul; nous ne vous demanderons pas de la partager.

L'estime peut se définir comme «tenir en haut respect»; lorsque cette définition s'applique à une personne, on peut en faire l'analyse selon une perspective holistique pour découvrir les domaines où apporter des changements en vue de rehausser la capacité.

1 signifie «très faible estime», 3 signifie «dans la moyenne» et 5 signifie «très haute estime».
Veuillez répondre aux questions suivantes :

Quel est le niveau d'estime dans lequel je me tiens dans les domaines suivants :

Le domaine émotif?	1	2	3	4	5
Le domaine physique?	1	2	3	4	5
Le domaine mental?	1	2	3	4	5
Le domaine spirituel?	1	2	3	4	5
Le domaine sexuel?	1	2	3	4	5
Le domaine social?	1	2	3	4	5
Le domaine politique?	1	2	3	4	5
Le domaine professionnel, en milieu de travail	1	2	3	4	5

Autre? (veuillez préciser)

Examiner ces domaines et décider de celui où vous aimeriez apporter des changements positifs. Que pourriez-vous intégrer à votre vie pour vous permettre d'être mieux dans votre peau? Si cela vous semble la chose à faire, complétez la phrase suivante afin de vous créer un point de mire et de cibler vos intentions..

Le changement positif que j'aimerais intégrer dans ma vie est :

THÉORIE DES ÉTAPES DU CHANGEMENT

Les étapes suivantes donnent un survol du processus de changement. Comme c'est le cas avec les étapes du deuil, l'incorporation du changement n'est pas un processus linéaire. Grâce à l'établissement d'un point de mire et de l'intention d'apporter des changements positifs à sa vie comme stratégie d'amélioration, l'exercice précédent (Rehaussement de la capacité) place les participants au stade de contemplation ou de préparation.

- Les étapes forment une spirale – en moyenne, on passe par chaque étape quatre fois avant d'achever le processus.
- Toute expérience normale d'apprentissage comporte des intervalles et des rechutes; il faut se garder de considérer ces épisodes comme des échecs.
- La démoralisation ou la honte face à ces intervalles provoque un retour à la pré-contemplation et la possibilité que l'on y restera plus longtemps.

Étapes du changement Prise de conscience

Pré-contemplation

«Je ne crois pas avoir vraiment besoin de change quoi que ce soit présentement, pas vraiment; de toutes façons, je ne peux pas et cela ne donnera rien.»

Contemplation

«Eh bien. Je ne suis pas sûr de vouloir changer cet aspect de ma vie. Ce que je sais, c'est que je voudrais que les choses se passent différemment...»

Préparation

«Je sais qu'il faut que ça change, mais je ne sais pas vraiment comment m'y prendre.»

Action

«Je suis prêt à effectuer le changement et je demanderai l'aide et de l'appui pour y parvenir...»

Maintien

«J'ai déjà apporté les changements dont j'ai besoin; maintenant j'ai besoin d'aide pour les maintenir...»

Achèvement

«J'ai incorporé les changements dans ma vie ces changements font maintenant partie de ma façon d'aborder la vie et le monde...»

9. Théorie de la conclusion

Objectif	• Décrire la théorie de la conclusion
Matériel	• Acétates, tableau à feuilles amovibles sur lequel figure les divers aspects de la conclusion
Échéancier	• 10 minutes
Processus	• L'animateur décrit les théories et les aspects de la conclusion • Une fois cette section achevée, inviter la réaction des participants
Notes théoriques : Conclusion	<p>Comme êtres humains nous investissons de l'énergie dans nos attachements aux personnes, aux endroits, aux expériences, aux croyances et aux objets. Qu'il soit positif ou négatif (l'appartement que j'aime, l'emploi que je hais), s'éloigner d'un attachement exige que l'on porte une attention particulière à ce que l'on écarte de soi.</p> <p>Par exemple, au moment de quitter un emploi, on peut nous présenter une carte ou organiser une fête pour marquer la transition. Souvent, c'est le moment où l'on partage un élément d'appréciation; la carte ou la fête représente alors le rituel qui marque la conclusion.</p> <p>Après avoir réussi la transition, la personne peut se rendre compte :</p> <ul style="list-style-type: none">• «Oh, je n'ai jamais eu la chance de dire à untel ou à unetelle que je regrette...»• «J'ai eu beaucoup de ressentiments suite à la façon dont il m'a abordé quand...»• «Je ne leur ai jamais vraiment dit à quel point j'ai beaucoup acquis comme personne dans ce poste...»• «J'aurai aimé leur dire combien j'étais content de passer à ce nouveau poste ...»• «Ce que je n'ai pas aimé pendant la fête surprise, c'est qu'elle m'a rappelé celle de mon vingt-cinquième anniversaire alors que mon ex a fait toute une histoire – son fantôme m'a hanté toute la nuit. Impossible de me détendre!» <p>Ces aspects restants sans règlement, ils demeurent comme affaires inachevées et renferment une charge émotive; il faudra en parler ou les résoudre. Il n'est pas rare d'entendre quelqu'un parler de ses ressentiments face à une situation au travail, plusieurs années après avoir quitté le poste, parce qu'il n'a pas eu l'occasion de bien conclure et de nommer les ressentiments à l'époque.</p>
Les aspects de la conclusion	<p>Les conclusions non traitées peuvent alors rajouter au bagage émotif que l'on traîne avec nous.</p> <p>Les aspects de la conclusion touchent aux domaines susceptibles de comporter une charge émotive associée à une fin. Typiquement, un des aspects plus serait présent que d'autres (appréciation, ressentiment, etc.). Si l'on aborde chacun des aspects aussi complètement que possible, l'expérience de conclusion s'avère aussi complète que possible.</p>

(Adapté avec permission : Susan Aaron, Psychodramatic Bodywork)

1. Gains et accomplissements

Qu'est-ce que j'ai gagné ou atteint suite à cette expérience.

2. Appréciations

Ce que j'ai apprécié de moi-même et/ou chez les autres.

3. Affaires inachevées

Nommer ce qui n'est pas terminé nous aide à le mettre de côté.

4. Regrets

Tous les regrets que je porte avec moi depuis ce temps-là.

5. Resentments

Les ressentiments que j'aborde face à cette expérience.

6. Les fantômes des conclusions antérieures

Autres expériences ou conclusions semblables qui sont présentes pour moi aujourd'hui.

7. Passer à autre chose, qu'est-ce qui s'en vient maintenant?

À mesure que cette expérience prend fin, je peux nommer ce qui commence et ce que j'apporte avec moi vers l'avenir.

8. Ritual

Toute action volontaire qui revêt une signification en rapport à conclure l'expérience.

Notes d'animation

- Il est tout à fait essentiel dans le travail de perte de porter attention aux conclusions. Pour de nombreux travailleurs, la réalité du sida entraîne un trop grand nombre de fins imprévisibles sans aucune chance de s'occuper des conclusions.
- Les aspects de la clôture est un outil fondamental de la vie dont on peut se servir pour aborder une fin quelconque.

10. Conclusion de l'atelier : Départ du groupe au moyen de la théorie de conclusion

Objectifs

- Intégrer la théorie de la conclusion au processus de l'atelier.
- Pratiquer l'utilisation du modèle des aspects de la conclusion.

Matériel

- Acétate, tableau à feuilles amovibles sur les aspects de la conclusion

Échéancier

- 15 minutes [A]
- 35 minutes [P]

Processus

- L'animateur initie le processus de départ de l'atelier.
- [A] Les participants sont invités à conclure l'atelier en parlant des gains et des réalisations, des appréciations et de passer à l'étape suivante.
- [L] Les participants sont invités à conclure l'atelier en abordant tous les aspects de conclusion présents chez chacun d'entre eux.

Notes d'animation

- Le fait de parler de comment ce modèle s'applique aux pertes survenues, aux pertes anticipées et à la perte d'aspects de soi permet d'illustrer les diverses situations dans lesquelles on peut se servir de cet outil.
- Typiquement, les participants ne veulent pas parler de leurs «ressentiments», «regrets», ou «affaires inachevées». Cependant, les encourager à parler de ces aspects (si minimes soient-ils) leur permet d'y consacrer moins d'énergie et de mieux intégrer le modèle.
- On peut solliciter une réaction plus approfondie si l'on rappelle aux participants que la valeur de la rétroaction critique joue un rôle important dans l'évolution continue de l'atelier.
- Nul besoin de «réparer» quoi que ce soit à ce stade, il suffit simplement d'écouter la rétroaction sans passer à la résolution de problèmes. Encourager les participants à inclure les «ressentiments», «regrets» ou toute «affaire inachevée» dans leur évaluation.

11. Évaluation

Objectif	• Évaluer l'efficacité de l'atelier et des animateurs.
Matériel	• Formulaires d'évaluation
Échéancier	• 10 minutes
Processus	• L'animateur distribue les formulaires d'évaluation aux participants pour qu'ils les remplissent et les recueille par la suite.
Notes d'animation	• Souvent, les participants hésitent à formuler des commentaires «négatifs». Le fait d'inviter tout particulièrement la critique est un don qui permet d'améliorer sans cesse le travail des intervenants («Je vous suggère la prochaine fois de...» ou «Voici ce qui n'a pas fonctionné pour moi...»), de recueillir une rétroaction précieuse à l'amélioration continue de ce travail et responsabilise les travailleurs car ils ont leur mot à dire.
Débriefage des animateurs	<p>Souvent, l'expérience d'écouter l'histoire de perte d'autrui déclenche une réaction émotive chez l'animateur.</p> <p>Si vous co-animez l'atelier (formule recommandée), les suggestions qui suivent touchent aux sujets à couvrir pendant une session de débriefage. Dans le cas d'animation solo, c'est une bonne idée de faire le débriefage avec une personne-ressource. Il ne s'agit que de suggestions; vous êtes libre de les adapter à vos besoins.</p> <p>Une fois que la salle est vide et que tous les participants auront quitté, assoyez-vous avec votre co-animateur, respirez profondément et mettez-vous bien dans votre corps. Vous pouvez alors choisir d'aborder un des sujets suivants ou de parler à tour de rôle, selon ce qui vous convient.</p> <p>Informez votre co-animateur à l'avance de vos besoins quand vous exprimez l'émotion (ne pas toucher, donner une accolade, écouter attentivement, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none">• Ce qui a été difficile pour moi dans cet atelier c'est...• Quant à écouter les travailleurs...• À un moment donné, je pensais à (perte personnelle)...• Pendant cet atelier, ma réaction était excellente au moment où ...• J'ai beaucoup apprécié ton intervention (autre animateur) au moment où...• Ce que j'ai le plus apprécié chez le groupe était...• Une des choses à laquelle je m'accroche c'est... (prenez un instant pour bien respirer et vérifier votre corps; Ressentez-vous de la tension? des sentiments que vous n'avez pas exprimé?)• Y a-t-il autre chose? <p>Après le débriefage, prenez le temps de parler à votre co-animateur de la façon dont vous avez vécu le débriefage et d'approfondir toute préoccupation que vous pourriez ressentir, quelle qu'elle soit :</p> <ul style="list-style-type: none">• «Ai-je été trop émotif?»• «Ai-je été trop froid?»• «Je me soucis de ce que tu penses, que je ne peux affronter ces enjeux.» <p>Les présentations qui portent sur le travail de perte soulèvent des défis émotifs. Le débriefage peut susciter une certaine vulnérabilité émotive et il est important de ne pas quitter le travail en emportant avec vous des soucis par rapport à la façon dont on vous perçoit.</p>