

Canadian
Forces
College

Collège
des
Forces
Canadiennes



COMMENT LA RÉSILIENCE PEUT-ELLE ARRÊTER L'APPARITION OU ATTÉNUER L'INCIDENCE DU SYNDROME DE STRESS POST-TRAUMATIQUE CHEZ LES MILITAIRES DES FORCES ARMÉES CANADIENNES (FAC)?

Major Patrick Chabot

JCSP 45

Service Paper

Disclaimer

Opinions expressed remain those of the author and do not represent Department of National Defence or Canadian Forces policy. This paper may not be used without written permission.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, as represented by the Minister of National Defence, 2019.

PCEMI 45

Étude militaire

Avertissement

Les opinions exprimées n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent aucunement des politiques du Ministère de la Défense nationale ou des Forces canadiennes. Ce papier ne peut être reproduit sans autorisation écrite

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le ministre de la Défense nationale, 2019.

SERVICE PAPER – ÉTUDE MILITAIRE

**COMMENT LA RÉSILIENCE PEUT-ELLE ARRÊTER L'APPARITION OU
ATTÉNUER L'INCIDENCE DU SYNDROME DE STRESS POST-TRAUMATIQUE
CHEZ LES MILITAIRES DES FORCES ARMÉES CANADIENNES (FAC)?**

Par Major Patrick Chabot

“This paper was written by a candidate attending the Canadian Forces College in fulfilment of one of the requirements of the Course of Studies. The paper is a scholastic document, and thus contains facts and opinions which the author alone considered appropriate and correct for the subject. It does not necessarily reflect the policy or the opinion of any agency, including the Government of Canada and the Canadian Department of National Defence. This paper may not be released, quoted or copied, except with the express permission of the Canadian Department of National Defence.”

« La présente étude a été rédigée par un stagiaire du Collège des Forces canadiennes pour satisfaire à l'une des exigences du cours. L'étude est un document qui se rapporte au cours et contient donc des faits et des opinions que seul l'auteur considère appropriés et convenables au sujet. Elle ne reflète pas nécessairement la politique ou l'opinion d'un organisme quelconque, y compris le gouvernement du Canada et le ministère de la Défense nationale du Canada. Il est défendu de diffuser, de citer ou de reproduire cette étude sans la permission expresse du ministère de la Défense nationale. »

Word Count : 2681

Nombre de mots : 2681

COMMENT LA RÉSILIENCE PEUT-ELLE ARRÊTER L'APPARITION OU ATTÉNUER L'INCIDENCE DU SYNDROME DE STRESS POST-TRAUMATIQUE CHEZ LES MILITAIRES DES FORCES ARMÉES CANADIENNES (FAC) ?

BUT

1. Le but de cette étude militaire est de donner des pistes de solution au commandant du Groupe des Services de santé des Forces canadiennes (Gp Svcs S FC) en réponse à la question : « Que peuvent faire les FAC, en passant par le recrutement et la sélection, les entraînements, les structures, etc. pour accroître la résilience et renforcer le personnel militaire avant et pendant les déploiements afin de réduire les instances du syndrome de stress post-traumatique (SSPT) ? »

INTRODUCTION

2. Au cours des dix dernières années, les FAC ont consacré d'importants efforts à la recherche et à l'amélioration des soins prodigués à leur personnel, particulièrement en ce qui a trait au SSPT. Bien qu'un des objectifs soit de continuer d'améliorer les capacités en matière de recherche, le principal cherche à mieux comprendre, à détecter et à traiter les maladies mentales, principalement le SSPT.¹

3. Afin de diminuer les chances d'apparition du SSPT chez les militaires pendant et après un déploiement, plusieurs solutions peuvent être proposées en amont : au tout début de la carrière lors de la sélection et de l'enrôlement, ou par l'entraînement de pré déploiement.

4. Ce travail analyse comment le SSPT peut être diminué ou même évité par un haut niveau de résilience personnelle et organisationnelle. Il décrit comment les soldats et les unités auxquelles ils appartiennent peuvent augmenter leur résilience face à l'adversité et les situations difficiles.

5. La résilience se définit comme étant la capacité d'un soldat à récupérer rapidement, à résister et peut-être même à s'épanouir lorsqu'il est exposé directement ou indirectement à des événements traumatisants et à des situations difficiles en garnison, durant l'entraînement ou dans le cadre d'opérations.² La résilience consiste à revenir à un état de fonctionnement normal après un choc ou un stress. Elle représente à la fois le processus d'adaptation et le style de personnalité de ceux qui ont le plus de capacités pour rebondir et aller de l'avant.³ Sachant que le SSPT peut survenir à la suite d'une exposition directe ou indirecte à la mort, à une menace de mort, à une blessure grave ou à de la violence sexuelle⁴, il est donc impératif de réaliser qu'un certain niveau

¹ Ministère de la Défense nationale, « *Le suicide et sa prévention dans les Forces Armées canadiennes* », consulté le 11 octobre 2018, https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/nouvelles/2017/05/le_suicide_et_sapreventiondanslesforcesarmeescanadiennes.html.

² Ministère de la Défense nationale, « *En route vers la préparation mentale* », consulté le 11 octobre 2018, <http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-services-sante-rvpm/index.page>.

³ Virginie Le cercle, « *Comment devenir une personne résiliente ? La résilience #3* », consulté le 11 octobre 2018, <https://moi-et-les-autres.com/la-resilience/>.

⁴ Ministère de la Défense nationale, « *Le suicide et sa prévention dans les Forces Armées canadiennes* », consulté le 11 octobre 2018, <http://www.forces.gc.ca/fr/nouvelles/article.page?doc=le-trouble-de-stress-post-traumatique/hjlbrhp4>.

de résilience est nécessaire pour exercer la profession des armes, où le niveau de stress peut attendre de hauts niveaux.

6. Les lignes qui suivent expliquent que les militaires qui ont un haut niveau de résilience ont moins de chance d'être atteints par le SSPT. Afin d'en augmenter leur nombre, plusieurs actions peuvent être prises par la chaîne de commandement tout au long de la carrière d'un membre, de sa sélection pour le service militaire jusqu'à son déploiement en théâtre opérationnel.

DISCUSSION

6. Tout au long de leur carrière, les militaires et leurs familles seront appelés à faire face à des situations difficiles. Ils seront exposés à une multitude d'agents stressants. Et ce, tout en étant peu habitué à évoluer temporairement dans des environnements austères pendant de longues périodes. Des événements traumatisants peuvent être vécus, ce qui peut mener à long terme vers des problèmes de santé mentale comme le SSPT, la dépression, l'abus et la dépendance de substances nuisible à la santé, et même au suicide⁵. Il semble donc important de développer des techniques pour augmenter la résilience, et ce, dès l'enrôlement. Les auteurs des études basées sur des recherches empiriques discutent de l'importance de la sélection du personnel, des entraînements, du soutien des pairs, du leadership de la chaîne de commandement, des politiques organisationnelles, et bien sûr de l'implémentation de programmes relatifs à une saine santé mentale qui intègre tous ces éléments.⁶

Détecter l'intelligence émotionnelle lors de la sélection et à l'enrôlement

7. Pour être embauché, il ne suffit plus d'être intelligent, compétent, etc. Il faut aussi être maître de ses émotions, savoir les gérer et apprécier celles des autres. L'intelligence émotionnelle est l'une des qualités les plus intéressantes chez un potentiel employé.⁷ Donc, nous cherchons des postulants qui ont confiance en eux-mêmes, qui sont capables d'autorégulation et de contrôle quant à leurs impulsions, qui ont conscience des autres et qui savent entretenir des relations tout en ayant de grandes capacités d'écoute, qui aiment travailler en équipe, etc.

8. À l'étape du recrutement, il faudrait tout d'abord s'assurer de sélectionner des postulants qui ont un niveau supérieur d'intelligence émotionnelle. Différents tests existent afin d'évaluer l'intelligence émotionnelle d'un candidat lors d'une présélection. Évidemment, les résultats obtenus doivent être analysés par des humains et non des robots ou machines. Les résultats de ces tests peuvent être ensuite utilisés non pas pour prendre une décision au sujet de l'embauche, mais plutôt comme base de discussion lors des entrevues de sélection. « Ce test est un outil pour faire parler les candidats. Lors de l'entretien de restitution, on leur demande ce qu'ils ont pensé des résultats du test. On cherche à savoir dans quelle situation précise, le candidat a eu telle ou

⁵ Robert R. Sinclair et T.W. Britt, *Building Psychological Resilience in Military Personnel: Theory and Practice* (Washington: American Psychological Association, 2013).

⁶ Amy B. Alder, Paul D. Bliese et Carl Andrew Castro, *Deployment Psychology: Evidence-Based Strategies to Promote Mental Health in the Military* (Washington: American Psychological Association, 2011).

⁷ Sylvie Laidet, « Quotient émotionnel : comment les recruteurs testent votre intelligence émotionnelle », consulté le 11 octobre 2018, <https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/conseils-candidature/detail/article/5-questions-sur-les-tests-dintelligence-emotionnelle-utilises-pour-recruter.html>.

telle réaction. »⁸ Une fois le bon personnel sélectionné, il faut l'intégrer au sein d'une organisation résiliente.

Évaluer le niveau de résilience personnelle et organisationnelle

9. Non différente des autres organisations de la société qui l'entoure, la réalité du travail au sein des FAC pousse parfois les employés vers des défis personnels dont ils ont parfois de la difficulté à faire face. Nous en demandons toujours plus aux employés, repoussant les limites de leurs capacités intellectuelles, ce qui occasionne parfois des déséquilibres passagers.

Le stress au travail augmente. La charge de travail croissante, la diminution des budgets, l'adaptation constante et forcée à des marchés de plus en plus concurrentiels, les bouleversements technologiques et sociopolitiques sont des facteurs qui font que la gestion du stress concerne toutes personnes dans l'entreprise, et en première ligne les managers opérationnels. La résilience en environnement professionnel est de plus en plus reconnue comme un élément indispensable de la santé des professionnels et de leur performance, et ce dans tous les secteurs. La résilience implique d'être capable de résister face à l'adversité et d'être en mesure de s'adapter au changement et à l'incertitude.⁹

L'évaluation de la résilience des employés peut grandement aider les dirigeants à adapter et à assigner les tâches. L'auto-évaluation de chacun des employés peut aussi aider à cibler les efforts à déployer afin de travailler vers l'augmentation de la résilience personnelle aux situations difficiles qui peuvent survenir à l'unité ou en théâtre d'opérations. L'esprit de camaraderie qui règne au sein d'un groupe, son niveau de cohésion et l'esprit d'équipe qui s'installe entre ses membres sont tous des facteurs qui contribuent à la résilience organisationnelle. Celle-ci se définit comme étant la capacité d'une organisation à faire face à une épreuve, un incident ou un revers et à la surmonter en dépit de conditions qui lui sont défavorables.¹⁰ Le commandant doit évaluer régulièrement le niveau de résilience de son unité afin de déterminer si celle-ci saura faire face à des épreuves difficiles. Afin d'y arriver, le commandant doit mettre en opposition la mission qu'il s'est vu assigner et les résultats obtenus. Il peut ainsi appliquer les ajustements nécessaires, si son organisation est résiliente. Plus celle-ci le sera, plus les changements apportés pourront être rapides et draconiens.

Faire progresser le niveau de résilience en favorisant l'épanouissement personnel et professionnel

10. Après la formation de base du soldat et lors de son emploi en garnison, la stabilité opérationnelle permettra à celui-ci d'adopter un mode de vie sain et actif, ce qui facilitera sa mise en disponibilité opérationnelle. Par exemple, un mode de vie sain et actif porte une attention particulière à la prévention des dépendances, par exemple le jeu ou l'alcool, la

⁸ *Ibid.*

⁹ Jean-Luc Monsempès, « *Développer sa résilience au travail* », consulté le 11 octobre 2018, <https://www.repere-eph.com/accompagnement-au-changement/developper-sa-resilience-au-travail.html>.

¹⁰ Benoît Robert, Yannick Hémond et Gabriel Yan, « L'évaluation de la résilience organisationnelle », *Télescope* 16, n° 2 (printemps-été 2010).

prévention des blessures physiques, la nutrition, le mieux-être social, etc.¹¹ Ainsi, une relation de confiance doit se développer entre le soldat et son chef afin que celui-ci puisse mettre à sa disposition une multitude de cours, formations, mais aussi de prédispositions émotionnelles qui favoriseront son épanouissement personnel et professionnel. Les dirigeants doivent donc être en mesure d'évaluer chez leurs subordonnés les aptitudes physiques, émotionnelles, sociales, spirituelles, intellectuelles et familiales. Le temps passé en garnison où le tempo opérationnel est moins exigeant est idéal pour permettre aux soldats de s'épanouir dans toutes ces sphères de leur vie.

11. Tout au long de leur carrière, les militaires doivent compléter certains entraînements, sur une foule de sujets afin de garder leurs connaissances et leurs compétences à jour. Des programmes peuvent être développés, en partenariat avec des organisations externes à l'unité afin de favoriser un climat de travail et une culture organisationnelle qui favorisent la résilience, de sorte que les soldats soient plus préparés et résilients, au profit de la disponibilité opérationnelle de l'organisation.

12. Les soldats doivent donc être en bonne forme physique et mentale pour relever les défis inhérents aux tâches opérationnelles. Les dirigeants y contribuent en veillant à ce que leurs subalternes soient bien dirigés, entraînés et équipés. Des routines de travail sont donc établies dans les unités afin que chacun sache exactement les tâches dont ils sont responsables. Les membres de l'unité répètent régulièrement ces tâches avec le meilleur équipement possible. Ils acquièrent de nouvelles qualifications et tentent de garder leurs connaissances à jour. Les soldats doivent être des « athlètes tactiques » dévoués à la mission qui recherchent sans cesse des moyens de s'améliorer. L'engagement des dirigeants est essentiel pour apporter les changements de culture requis pour atteindre les objectifs en matière d'optimisation de la performance humaine.¹²

Pouvoir des entraînements de prédéploiements ciblés

13. À l'heure actuelle, le programme de formation *En route vers la préparation mentale (RVPM)* englobe tous les cours sur la résilience et la santé mentale qui sont intégrés dans la carrière des membres des FAC¹³, une accentuation doit être imposée lors des entraînements de prédéploiement. Il faut efficacement entraîner le soldat et le préparer à faire face à des situations stressantes extrêmes. Des scénarios de différentes natures, idéalement authentiques, c'est-à-dire qui se rapprochent des tâches qu'effectue le soldat lors des missions, peuvent être offerts, suivis d'une rétroaction efficace par un professionnel afin d'évaluer le niveau de résilience. Pendant la période de prédéploiement, il est opportun de rappeler aux soldats l'importance d'un mode de vie sain, d'une bonne santé physique et mentale, etc.

¹¹ Ministère de la Défense nationale, « *Mode de vie sain et actif* », consulté le 11 octobre 2018, <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/sante-soutien/mode-vie-sain-actif.html>.

¹² Ministère de la Défense nationale, « *La Stratégie de Performance Intégrée de l'Armée Canadienne* » consulté le 11 octobre 2018, <https://strongproudreedy.ca/missionready/wp-content/uploads/cap3-leaders-guide-fr.pdf>.

¹³ Ministère de la Défense nationale, « *En route vers la préparation mentale* », consulté le 11 octobre 2018, <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/sante-soutien/mode-vie-sain-actif.html>.

14. Tous, peu importe leur niveau au sein de la chaîne de commandement, ont un rôle à jouer afin que l'unité soit mise en disponibilité opérationnelle avec le plus de résilience possible. Premièrement, ils doivent mobiliser les troupes en anticipant et en identifiant les crises éventuelles avant qu'elles ne se produisent. Ils doivent implanter des mesures de prévention. Ils doivent imaginer des plans d'intervention efficaces, selon les ressources disponibles. Ils doivent créer un espace de travail où la camaraderie et l'esprit de corps deviendront foi de tout. Finalement, ils doivent aussi assurer une supervision constante pendant le déploiement.

Fournir une supervision constante pendant le déploiement

15. Pendant le déploiement, le rôle des leaders est d'une importance capitale. Ceux-ci doivent veiller sur leurs subordonnés afin de détecter tout signe avant-coureur de problèmes de santé physique ou mentale. « Les meilleures interventions sont les plus simples, c'est-à-dire les interventions non médicales qui peuvent être mises en œuvre par l'entremise de la chaîne de commandement en place. »¹⁴ Encore une fois, ils doivent favoriser un mode de vie sain, autant que faire se peut. Ils doivent rappeler et mettre en pratique les techniques de gestion du stress apprises lors des phases de prédéploiement. Ils doivent veiller au maintien du moral des troupes et à la cohésion au sein de l'équipe. À titre d'exemple, lorsqu'une crise survient, les leaders doivent prendre la situation en main. Ils doivent diriger les soldats affectés vers des ressources de première ligne, par exemple des spécialistes en santé mentale ou le médecin de l'unité, tout en se gardant au fait de la situation. Ainsi, un des rôles principaux des leaders est de réduire les préjugés face aux maladies mentales et de favoriser la consultation lorsque le besoin se fait ressentir. Après la crise, ils doivent s'assurer de faire un bilan et de tirer des leçons des expériences.

16. Le rôle des pairs n'est pas non plus à négliger. La plupart des soldats affirment que le soutien de leurs frères d'armes leur a permis de passer au travers les situations les plus difficiles.¹⁵ Lorsque cela est possible, des temps d'arrêts et de repos doivent être offerts aux soldats afin que ceux-ci puissent échanger entre eux sur leurs expériences, de manière informelle ou non. Aussi, la prise en charge des besoins de base aide grandement à abaisser le niveau de stress et par le fait même maintenir un certain niveau de résilience.

17. L'équipe médicale, y compris l'équipe pastorale, déployée en soutien à la mission a aussi un rôle important à jouer. L'équipe doit être disponible, physiquement et mentalement, afin d'intervenir aussitôt que possible, lors que le besoin y est. De manière préventive, cette équipe doit effectuer des rencontres de première ligne et être à l'écoute des soldats qui vivent des moments de stress intense. Ils doivent détecter les signes avant-coureurs d'un problème médical. Finalement, tout en préservant la confidentialité, ils doivent aviser la chaîne de commandement et fournir des recommandations quant aux futures opérations.

Mettre en place des structures organisationnelles qui facilitent l'éducation à la résilience

18. En ce qui concerne l'unité, une routine doit être établie afin que le personnel médical puisse s'impliquer le plus possible avec les membres de l'unité. Ils doivent pouvoir développer une relation de confiance qui favorise la communication. Des équipes de soutien aux pairs

¹⁴ Ministère de la Défense nationale, « *Aide-mémoire du leader* », consulté le 11 octobre 2018, <http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-services-sante-rvpm-deploiement/aide-memoire-leader-militaire.page>.

¹⁵ *Ibid.*

doivent être créées et entraînées afin de reconnaître les situations problématiques et leur règlement au plus bas niveau et le plus rapidement possible.

19. Les commandants doivent pouvoir consulter un centre d'excellence afin de créer et de faciliter l'entraînement de leurs soldats. Ils doivent pouvoir se référer à des professionnels du domaine pour guider leurs décisions si des problèmes surviennent au sein de leur organisation. Une structure doit exister afin de rassembler des spécialistes de la question (résilience, SSPT, etc.). Ces spécialistes doivent être disponibles pour répondre aux interrogations de la chaîne de commandement. Ils doivent être disposés à donner des entraînements lorsque requis. Afin d'accomplir ces tâches, ils devront garder leurs connaissances théoriques et pratiques à jour.

20. Les unités qui déploient ont généralement une équipe médicale en soutien opérationnel. Bien que formés pour prodiguer des soins d'urgence et de routine, bien peu de ces professionnels de la santé ont une formation suffisante en ce qui touche la santé mentale. Les médecins attachés aux unités doivent donc prendre un rôle actif et éduquer le personnel médical ainsi que les membres de l'unité concernant les différentes questions de santé, incluant la gestion du stress et la résilience.

CONCLUSION

21. Afin de réduire les instances de SSPT, les études ont prouvé qu'un haut niveau de résilience est nécessaire, tant du point de vue personnel que du point de vue organisationnel. La résilience de l'individu peut être évaluée par différents tests lors de l'enrôlement, mais aussi tout au long de la carrière. L'entraînement individuel et celui collectif sont des moyens d'augmenter la résilience d'un individu. Avant et pendant le déploiement, les superviseurs et les pairs jouent un rôle important auprès de l'individu qui tente d'augmenter son niveau de résilience. L'organisation doit également mettre en place des structures qui faciliteront l'atteinte de ces objectifs.

RECOMMANDATIONS

22. Afin d'augmenter le niveau de résilience personnelle des soldats et des organisations des FAC, il est recommandé au commandant du Gp Svcs S FC que :

- a. Chaque unité des FAC se dote de plans concrets de prévention du SSPT. Ces plans devraient être publiés régulièrement dans les Ordres de routine de l'unité. Des rappels devraient être faits auprès de tous les échelons de la chaîne de commandement, mais particulièrement auprès des soldats qui auront à subir un stress intense comme lors des combats;
- b. Les technologies de l'information et de la communication (TIC) soient utilisées davantage afin de faciliter l'accès des soldats aux ressources. Par exemple, des formations en ligne pourraient être développées, des questionnaires d'auto-évaluations pourraient être disponibles, des ressources pourraient être placées à disposition des soldats en temps réel afin de répondre à leurs questions, etc.;
- c. Des tests psychologiques qui évaluent le niveau de résistance au stress et de résilience soient imposés lors de la présélection des candidats aux FAC;

- d. Des formations supplémentaires concernant la résilience et le SSPT soient offertes régulièrement aux leaders afin de mettre à jour leurs connaissances théoriques et s'assurer que ceux-ci savent comment intervenir lors de crises; et
- e. Le Centre d'instruction des Services de santé des Forces canadiennes devienne un centre d'excellence en tout ce qui se rapporte à l'entraînement ou l'instruction relatif à la résilience.

BIBLIOGRAPHIE

- Alder, Amy B., Paul D. Bliese et Carl Andrew Castro. *Deployment Psychology: Evidence-Based Strategies to promote Mental Health in the Military*, Washington : American Psychological Association, 2011.
- Benoît Robert, Yannick Hémond et Gabriel Yan. « *L'évaluation de la résilience organisationnelle* » (2010), *Télescope* 16, n° 2 (printemps-été 2010), p. 131-153.
- Laidet, Sylvie. « Quotient émotionnel : comment les recruteurs testent votre intelligence émotionnelle », consulté le 11 octobre 2018, <https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/conseils-candidature/detail/article/5-questions-sur-les-tests-dintelligence-emotionnelle-utilises-pour-recruter.html>.
- Ministère de la Défense nationale. « Aide-mémoire du leader », consulté le 11 octobre 2018, <http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-services-sante-rvpm-deploiement/aide-memoire-leader-militaire.page>.
- Ministère de la Défense nationale. « En route vers la préparation mentale », consulté le 11 octobre 2018, <http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-services-sante-rvpm/index.page>.
- Ministère de la Défense nationale. « La Stratégie de Performance Intégrée de l'Armée Canadienne », consulté le 11 octobre 2018, <https://strongproudready.ca/missionready/wp-content/uploads/cap3-leaders-guide-fr.pdf>.
- Ministère de la Défense nationale. « Le suicide et sa prévention dans les Forces Armées canadiennes », consulté le 11 octobre 2018, https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/nouvelles/2017/05/le_suicide_et_sapreventiondanslesforcesarmeescanadiennes.html.
- Ministère de la Défense nationale. « Le trouble de stress post-traumatique », consulté le 11 octobre 2018, <http://www.forces.gc.ca/fr/nouvelles/article.page?doc=le-trouble-de-stress-post-traumatique/hjlbrhp4>.
- Ministère de la Défense nationale. « Mode de vie sain et actif », consulté le 11 octobre 2018, <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/sante-soutien/mode-vie-sain-actif.html>.
- Monsempès, Jean-Luc. « Développer sa résilience au travail », consulté le 11 octobre 2018, <https://www.repere-eph.com/accompagnement-au-changement/developper-sa-resilience-au-travail.html>.
- Sinclair, Robert R. et Thomas, W. Britt. *Building Psychological resilience in military personnel: theory and practice*, Washington: American Psychological Association, 2013.
- Virginie Le cercle. « Comment devenir une personne résiliente ? La résilience #3 », consulté le 11 octobre 2018, <https://moi-et-les-autres.com/la-resilience/>.