



Iso-Stress 2015-2020

Bilan de la collecte de données et résultats

Pierrich Plusquellec, Sophie Massé

Pour écouter la présentation: <https://youtu.be/cpqCMfRy5iE>

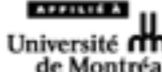
Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'Île-de-Montréal

Québec 

Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de l'Est-de-
l'Île-de-Montréal

Québec 

 Institut universitaire
en santé mentale
de Montréal

 UNIVERSITÉ
de Montréal

CRSH  SSHRC



CENTRE D'ÉTUDES
SUR LE STRESS
HUMAIN (CESH)

emotional strain or *stress*

adverse or demanding circumstances

he's obviously under a lot of stress

the stresses and strains of family life

Stress

is defined

people had

placed

sure, when

generally in car

employees, for

and also have

Stress

ve

of obsessive

from

and it mot.

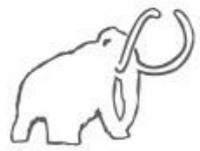
effect the men

ety or dep

their physio

Stress

GIN



Le Centre d'Études sur le Stress Humain (CESH) de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal vise l'amélioration de la santé physique et mentale des individus. À cette fin, la mission du Centre est **d'accroître le niveau de connaissance actuel qu'ont les individus sur les effets du stress sur le corps et le cerveau.**



DÉSTRESSE ET
PROGRESSE



STRESS ET
COMPAGNIE



+de 1 500 intervenants (TES, psychoed,
travailleurs sociaux) formés au
programme



CENTRE D'ÉTUDES
SUR LE STRESS
HUMAIN (CESH)



STRESS ET
COMPAGNIE

+

Ido pour la mise en place du plan d'action (K.A.) - Juin 2016

Équipe

Département de mise en place... (département en collaboration recherche)

Objectifs de mise en place... (évaluation de l'impact des actions)

1. Définir les axes de travail et les priorités
2. Définir les objectifs de travail et les priorités
3. Définir les actions de travail et les priorités
4. Définir les actions de travail et les priorités
5. Définir les actions de travail et les priorités
6. Définir les actions de travail et les priorités
7. Définir les actions de travail et les priorités

Objectifs	Indicateurs	Responsables	Commentaires
Objectif 1			
Objectif 2			
Objectif 3			

Destresse et Progresse DSRA
2010-2012
Jeunes

Stress et Compagnie +
Plan d'action d'équipe
2012-2016
Intervenants



CRSH  SSHRC



PROGRAMME

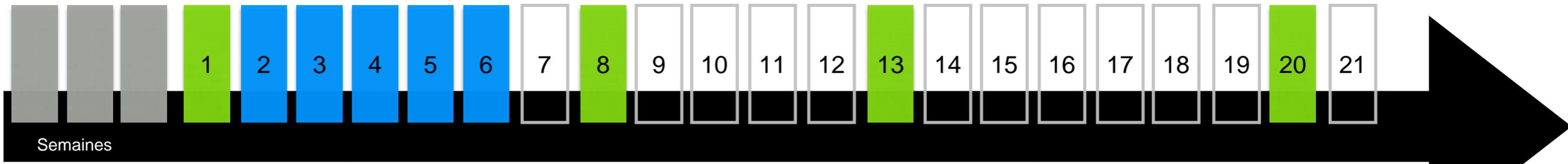
2015-2020

RECHERCHE

Recherche IsoStress

calendrier ISO-STRESS Groupe 4

	Temps 1	Temps 2	Temps 3	Temps 4
Intervenants	Questionnaire en ligne (SWAT, 70 min.)	Questionnaire en ligne (SWAT, 70 min.)	Questionnaire en ligne (SWAT, 70 min.)	Questionnaire en ligne (SWAT, 70 min.)
	Test vidéo en ligne (miniPONS, 12 min.)	Test vidéo en ligne (miniPONS, 12 min.)	Test vidéo en ligne (miniPONS, 12 min.)	Test vidéo en ligne (miniPONS, 12 min.)
	Prise de salive 4 échantillons/ jours (2 jours non consécutifs)	Prise de salive 4 échantillons/ jours (2 jours non consécutifs)	Prise de salive 4 échantillons/ jours (2 jours non consécutifs)	
Jeunes	Questionnaire papier animé par l'équipe recherche (70 min)	Questionnaire papier animé par l'équipe recherche (70 min)	Questionnaire papier animé par l'équipe recherche (70 min)	Questionnaire papier animé par l'équipe recherche (70 min)
	Prise de salive 4 échantillons/ jours (2 jours non consécutifs)	Prise de salive 4 échantillons/ jours (2 jours non consécutifs)	Prise de salive 4 échantillons/ jours (2 jours non consécutifs)	



Remise du formulaire de **consentement** et du questionnaire d'**identification** à l'équipe de recherche

S&C
2h en ligne

S&C en équipe
Plan d'action

Détresse et Progresse
5 ateliers animés par l'équipe IsoStress

Intervenants

Jeunes



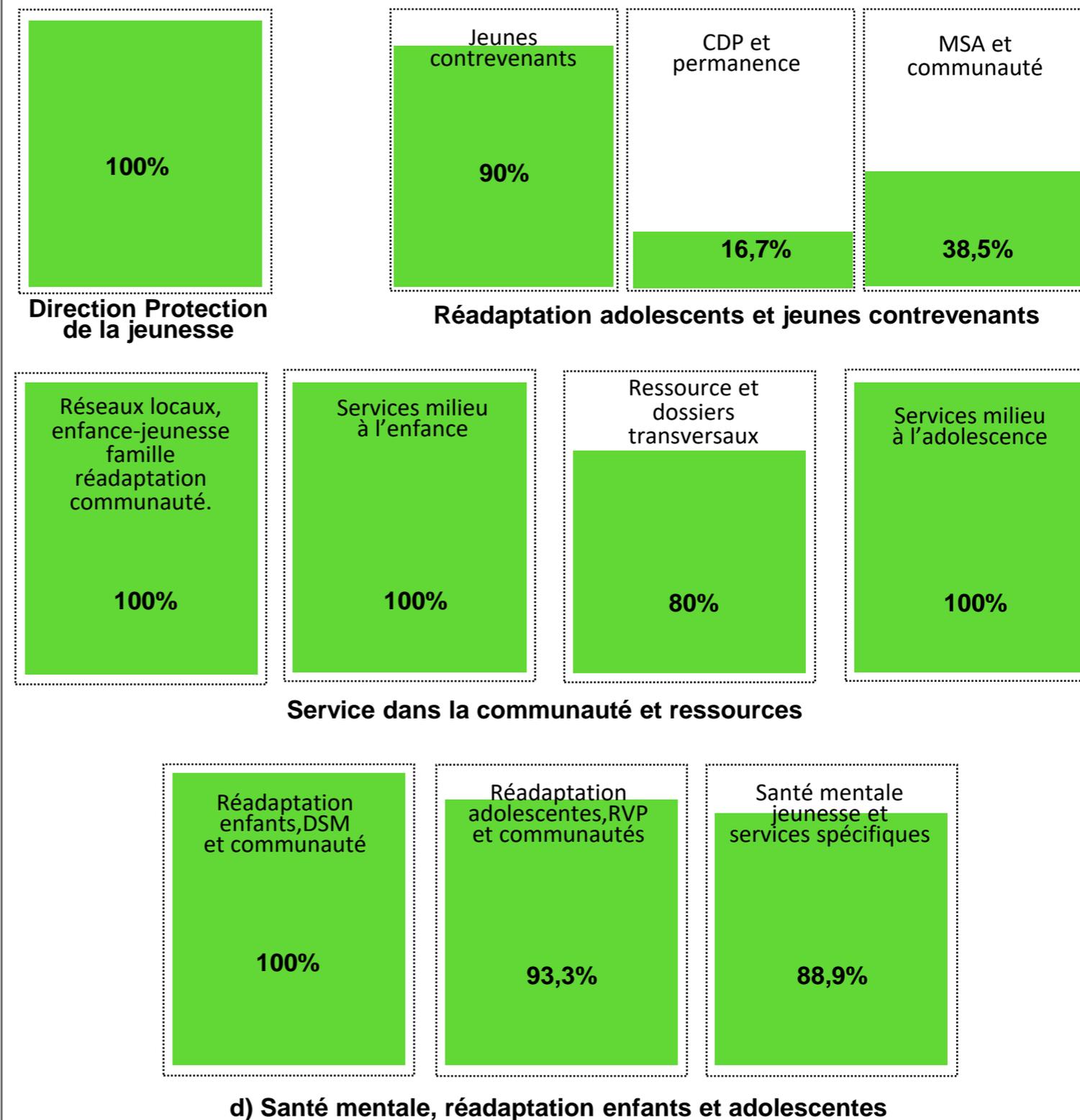
Un travail d'équipe / collectif !



Déploiement d'ISO stress 6 vagues

**T0: 85 équipes
902 participants
80% de femmes**

Encadré 2. État du déploiement d'IsoStress en fonction des services



* prévu en septembre 2018
(planification dès février 2018)

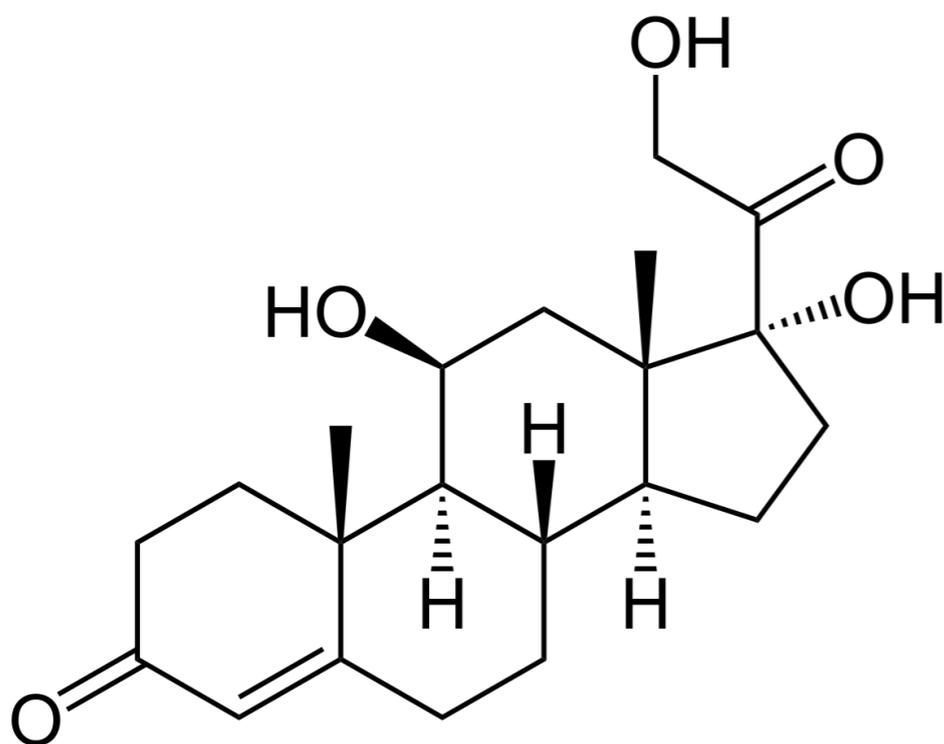
** prévu en janvier 2019
(planification dès septembre 2018)

*** à prévoir

Encadré 1. Construits mesurés chez chaque intervenant ayant participé à la RECHERCHE Iso-Stress

T0: 85 équipes
902 participants
80% de femmes

T2 : 60%



Travail	Relation d'aide	Psychologie
Sociodémo <i>(Sexe, âge, origine ethnique, statut conjugal...)</i>	Stratégies de coping <i>(Ways of coping Checklist)</i>	stress <i>(cortisol)</i>
Identité professionnelle <i>(Professional identity scale)</i>	Régulation émotionnelle <i>(Échelle de régulation émotionnelle)</i>	stress perçu <i>(Perceived stress scale)</i>
Sens du travail <i>(Caractéristiques du travail)</i>	Précision interpersonnelle <i>(GERT et miniPONS)</i>	stress chronique <i>(Trier inventory for the chronic stress)</i>
Congruence <i>(Caractéristiques du travail)</i>	Empathie par media <i>(Interpersonal reactivity index)</i>	Anxiété <i>(Hospital Anxiety and Depression Scale)</i>
Ajustement client <i>(Caractéristiques du travail)</i>	Détresse empathique <i>(Interpersonal reactivity index)</i>	Stress post-traumatique <i>(The PTSD Checklist for DSM-5)</i>
Relation collègues <i>(Caractéristiques du travail)</i>	Souci empathique <i>(Interpersonal reactivity index)</i>	épuisement pro <i>(Maslach Burnout Inventory)</i>
Relation chef <i>(Caractéristiques du travail)</i>	Théorie de l'esprit <i>(Interpersonal reactivity index)</i>	dépression <i>(Beck Depression Inventory)</i>
Sécurité / agressivité <i>(Confidence in coping with patient aggression Instrument)</i>	Chaleur humaine <i>(Immediacy scale)</i>	Fatigue de compassion <i>(ProQOL)</i>
	Compassion <i>(Santa Clara Brief Compassion Scale)</i>	incapacité / travail <i>(Work role functioning questionnaire)</i>

Inventaire de dépression de Beck II (21 items)

Maslach Burnout Inventory (MBI) (23 items)

Trier Inventory for the Assessment of chronic stress (39 items)

Work Role Functioning questionnaire (27 items)

Interpersonal Reactivity Index (28 items)

Échelle de régulation émotionnelle (37 items)

Way of Coping Checklist (27 items)

etc...

Encadré 1. Variables mesurées chez chaque intervenant ayant suivi IsoStress

Sociodémo <small>(Sexe, âge, origine ethnique, statut conjugal...)</small>	Stratégies de coping <small>(Ways of coping Checklist)</small>	stress <small>(cortisol)</small>
Identité professionnelle <small>(Professional identity scale)</small>	Régulation émotionnelle <small>(Échelle de régulation émotionnelle)</small>	stress perçu <small>(Perceived stress scale)</small>
Sens du travail <small>(Caractéristiques du travail)</small>	Précision interpersonnelle <small>(GERT et miniPONS)</small>	stress chronique <small>(Trier inventory for the chronic stress)</small>
Congruence <small>(Caractéristiques du travail)</small>	Empathie par media <small>(Interpersonal reactivity index)</small>	Anxiété <small>(Hospital Anxiety and Depression Scale)</small>
Ajustement client <small>(Caractéristiques du travail)</small>	Détresse empathique <small>(Interpersonal reactivity index)</small>	Stress post-traumatique <small>(The PTSD Checklist for DSM-5)</small>
Relation collègues <small>(Caractéristiques du travail)</small>	Souci empathique <small>(Interpersonal reactivity index)</small>	épuisement pro <small>(Maslach Burnout Inventory)</small>
Relation chef <small>(Caractéristiques du travail)</small>	Théorie de l'esprit <small>(Interpersonal reactivity index)</small>	dépression <small>(Beck Depression Inventory)</small>
Sécurité / agressivité <small>(Confidence in coping with patient aggression Instrument)</small>	Chaleur humaine <small>(Immediacy scale)</small>	Fatigue de compassion <small>(ProQOL)</small>
	Compassion <small>(Santa Clara Brief Compassion Scale)</small>	incapacité / travail <small>(Work role functioning questionnaire)</small>

**ISSUS DE LA LITTÉRATURE SCIENTIFIQUE ET
STANDARDISÉS AVEC DES NIVEAUX POPULATIONNELS**

	UID	Sex	DOB	Height	Weight	Group	GROUP_d	Study	exp_tem	Vague	ProQOL_1_T0	ProQOL_2_T0	ProQOL_3_T0	ProQOL_4_T0
15	ISOS-0513	F	10-Dec-61	5.9	155,0	Enfance MVE EXP Readap Sud-Est	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	4	3	4	
16	ISOS-0514	F	22-Apr-68	5.4	120,0	Enfance MVE EXP Readap Sud-Est	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	999	999	999	
17	ISOS-0515	F	28-Dec-68	5.5	205,0	Enfance MVE EXP Readap Sud-Est	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	4	2	4	
18	ISOS-0516	F	17-Feb-73	5.7	230,0	Enfance MVE EXP Readap Sud-Est	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	999	999	999	
19	ISOS-0517	M	24-Oct-75	5.9	200,0	Enfance MVE EXP Readap Sud-Est	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	3	3	4	
20	ISOS-0518	F	28-Jul-69	5.2	250,0	Enfance MVE EXP Readap Sud-Est	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	3	2	4	
21	ISOS-0519	F	25-Jun-58	5.7	185,0	Enfance MVE EXP Readap Sud-Est	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	4	3	4	
22	ISOS-0520	F	08-Jul-67	5.8	180,0	Enfance MVE EXP Readap Sud-Est	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	999	999	999	
23	ISOS-0521	F	15-Mar-78	5.2	150,0	Enfance MVE EXP Readap Sud-Est	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	4	4	4	
24	ISOS-0523	M	03-Jun-78	5.6	185,0	Enfance MVE EXP Readap Sud-Est	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	4	3	5	
25	ISOS-0535	M	19-Oct-63	1.55	79,0	Enfance MVE EXP Readap Sud-Est	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	5	1	4	
26	ISOS-0550	F	01-Jan-83	5.7	120,0	Enfance MVE EXP Readap Sud-Est	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	4	3	4	
27	ISOS-0552	F	09-Jun-87	5.8	160,0	Enfance MVE EXP Readap Sud-Est	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	999	999	999	
28	ISOS-0484	M	11-May-81	6	195,0	Enfance MVE EXP Sud-Est 1	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	4	4	3	
29	ISOS-0485	M	21-Sep-78	5.8	180,0	Enfance MVE EXP Sud-Est 1	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	999	999	999	
30	ISOS-0486	F	17-Dec-71	5.5	165,0	Enfance MVE EXP Sud-Est 1	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	4	4	4	
31	ISOS-0487	F	26-Aug-88	5.5	120,0	Enfance MVE EXP Sud-Est 1	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	4	4	3	
32	ISOS-0488	F	21-Jun-89	5.7	135,0	Enfance MVE EXP Sud-Est 1	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	3	5	3	
33	ISOS-0489	F	11-Nov-86	5.4	170,0	Enfance MVE EXP Sud-Est 1	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	3	3	3	
34	ISOS-0490	F	15-Apr-71	5.3	170,0	Enfance MVE EXP Sud-Est 1	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	4	3	5	
35	ISOS-0491	F	06-May-88	5.2	145,0	Enfance MVE EXP Sud-Est 1	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	4	2	2	
36	ISOS-0492	F	19-Oct-82	5	135,0	Enfance MVE EXP Sud-Est 1	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	999	999	999	
37	ISOS-0507	M	02-Jun-64	5.8	156,0	Enfance MVE EXP Sud-Est 1	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	999	999	999	
38	ISOS-0508	F	14-Jan-87	5.90	155,0	Enfance MVE EXP Sud-Est 1	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	4	4	4	
39	ISOS-0509	F	15-May-78	5.4	135,0	Enfance MVE EXP Sud-Est 1	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	4	3	4	
40	ISOS-0524	M	20-Nov-72	5.8	240,0	Enfance MVE EXP Sud-Est 1	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	4	3	5	
41	ISOS-0533	F	27-Jan-75	5.7	1,0	Enfance MVE EXP Sud-Est 1	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	999	999	999	
42	ISOS-0501	F	13-Nov-90	5	125,0	Enfance MVE EXP Sud-Est 2	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	4	4	5	
43	ISOS-0502	F	26-Mar-93	5.3	130,0	Enfance MVE EXP Sud-Est 2	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	4	4	4	
44	ISOS-0503	M	12-Feb-79	5.7	155,0	Enfance MVE EXP Sud-Est 2	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	4	4	4	
45	ISOS-0504	F	19-Oct-74	5.7	156,0	Enfance MVE EXP Sud-Est 2	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	4	5	5	
46	ISOS-0505	F	13-Jun-83	5.5	140,0	Enfance MVE EXP Sud-Est 2	.	Iso-Stress-CJM Expérimental - T0	1,00	4	5	4	4	

Data View Variable View

IBM SPSS Statistics Processor is ready

Unicode:ON



2500 variables, 902 sujets

État de la situation à un instant T pour l'ensemble des équipes



État de la situation avant le
PROGRAMME
(janvier 2016-janvier 2020)
pour l'**ensemble des équipes**



Travail

Sociodémo
(Sexe, âge, origine ethnique, statut conjugal...)

85 équipes, 902 participants, 80% de femmes, 40.2 (s.d. 10) ans en moyenne

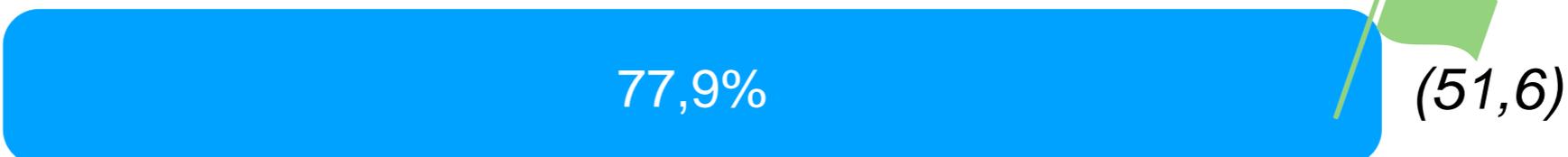
Identité professionnelle
(Professional identity scale)



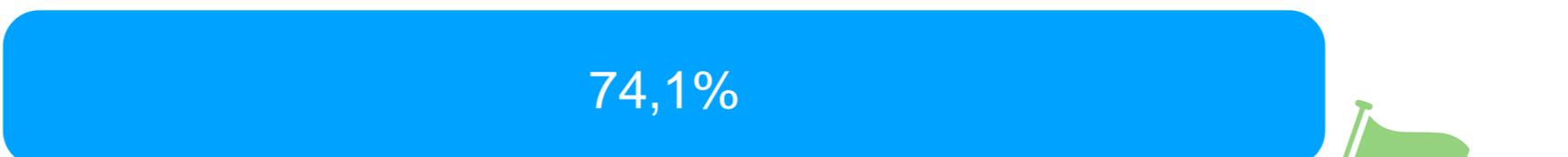
Sens du travail
(Caractéristiques du travail)



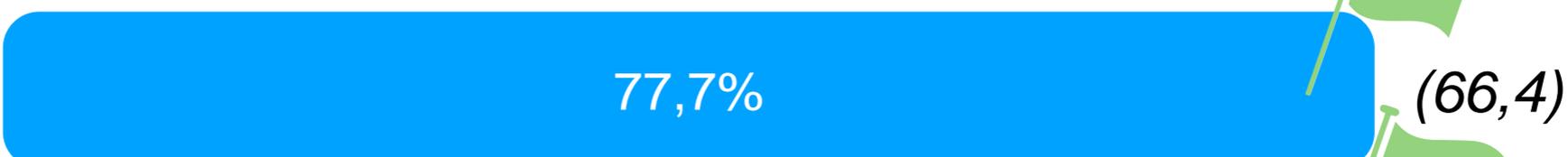
Congruence
(Caractéristiques du travail)



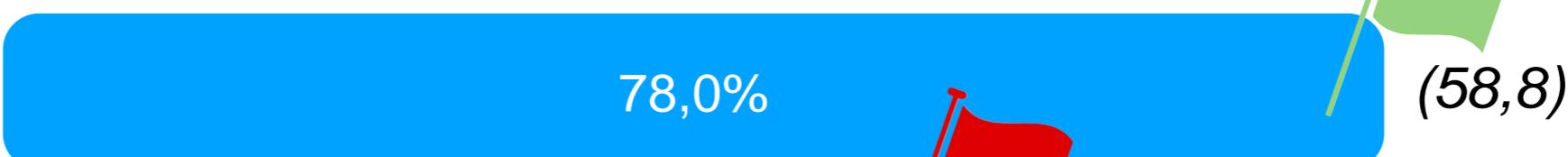
Ajustement client
(Caractéristiques du travail)



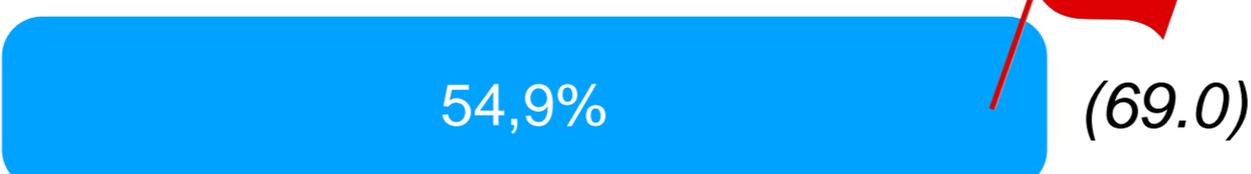
Relation collègues
(Caractéristiques du travail)



Relation chef
(Caractéristiques du travail)



Sécurité / agressivité
(Confidence in coping with patient aggression Instrument)



Relation d'aide

Stratégies de *coping*
(*Ways of coping Checklist*)

68,1%

(68,4)

DysRégulation
émotionnelle
(*Échelle de régulation émotionnelle*)

36,2%

(44,0)

Précision
interpersonnelle
(*GERT et miniPONS*)

75,6%

(78.0)

Empathie par media
(*Interpersonal reactivity index*)

56,6%

(60,7)

Détresse empathique
(*Interpersonal reactivity index*)

39,7%

(49,6)

Souci empathique
(*Interpersonal reactivity index*)

77,6%

(76,9)

Théorie de l'esprit
(*Interpersonal reactivity index*)

75,4%

(71,7)

Chaleur humaine
(*Immediacy scale*)

79,7%

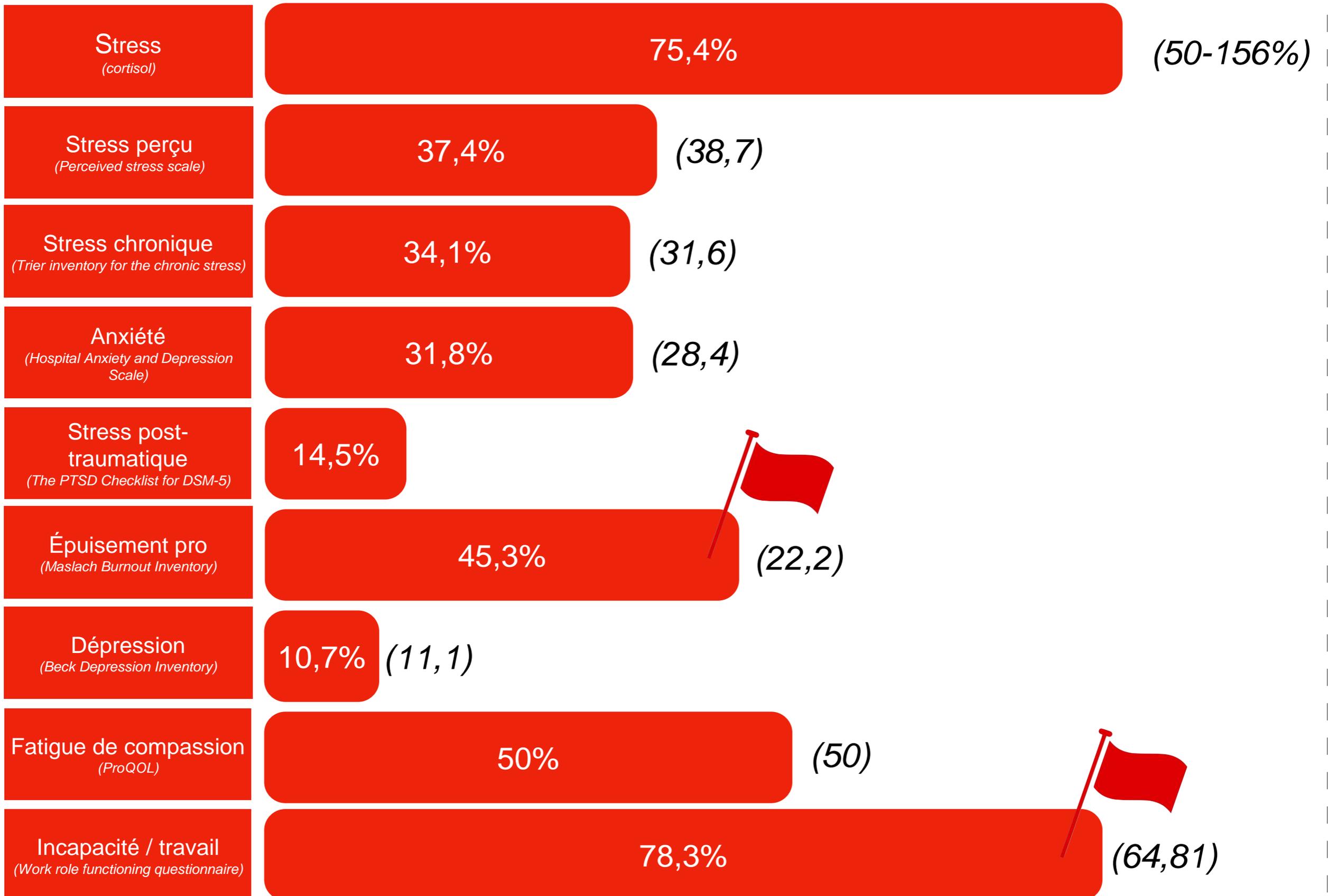
(73.0)

Compassion
(*Santa Clara Brief Compassion Scale*)

55,3%

(66,14)

Psychologie



État de la situation après PROGRAMME



STRESS ET COMPAGNIE

Accueil Votre stress Vidéos explicatives Testez vos connaissances Vos résultats Contrôlez votre stress Connexion

Bienvenue !

Stress et Compagnie® est un outil scientifique qui va vous permettre de comprendre ce qu'est le stress et comment utiliser cette connaissance pour contrôler votre stress au quotidien.

Il est le fruit des travaux scientifiques des chercheurs de renommée internationale, et en particulier de ceux du Centre d'Études sur le Stress Humain.

Maintenant, à vous de jouer.

Adresse courriel Mot de passe **ACCÉDER** ▶▶

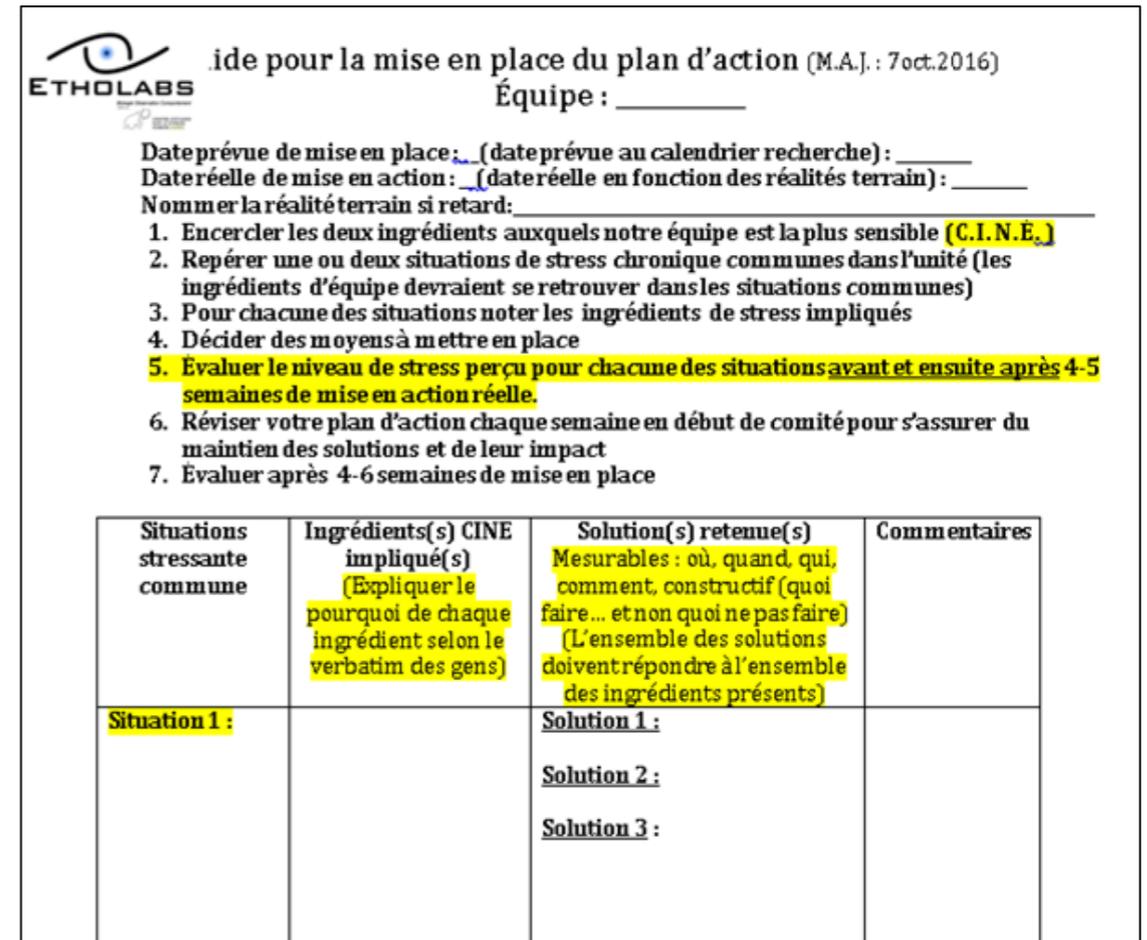
[Mot de passe oublié ?](#)

Contacts

- Centre de recherche de l'USMM
- Centre d'études sur le stress humain (CESH)
- Sonia Lupien

© 2021 Stress et Compagnie Tous droits réservés.
Toute reproduction, en tout ou en partie, est strictement défendue sans le consentement explicite de CESH.

CENTRE D'ÉTUDES SUR LE STRESS HUMAIN (CESH)

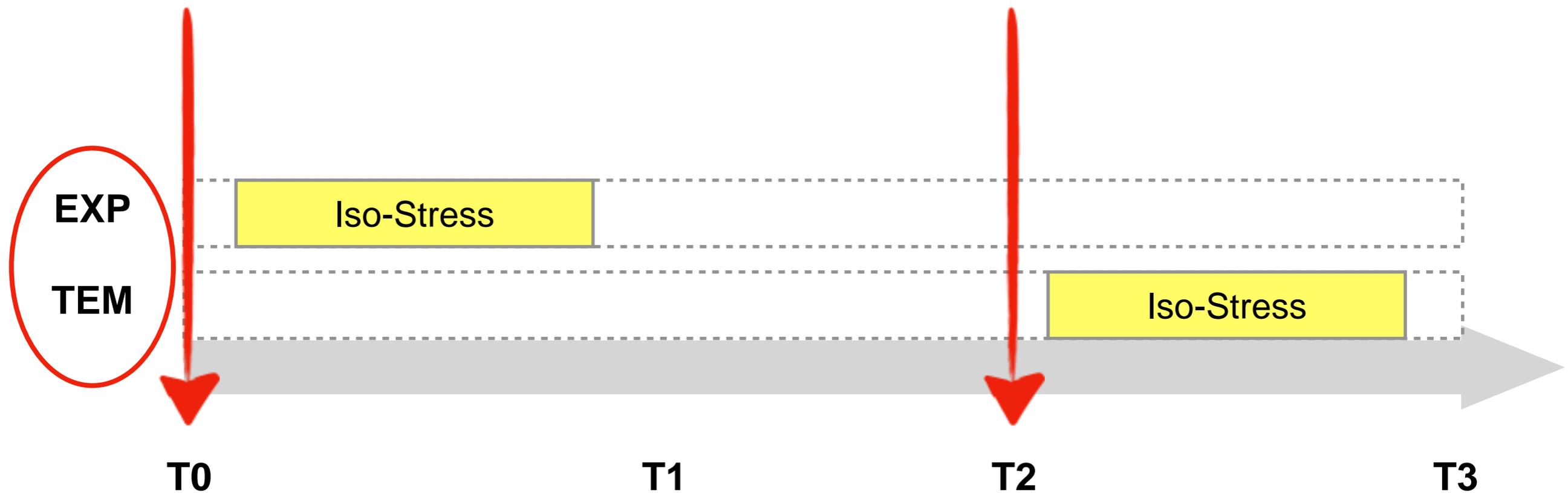
ETHOLABS Guide pour la mise en place du plan d'action (M.A.) : 7oct.2016
Équipe : _____

Date prévue de mise en place : ___ (date prévue au calendrier recherche) : ___
Date réelle de mise en action : ___ (date réelle en fonction des réalités terrain) : ___
Nommer la réalité terrain si retard : _____

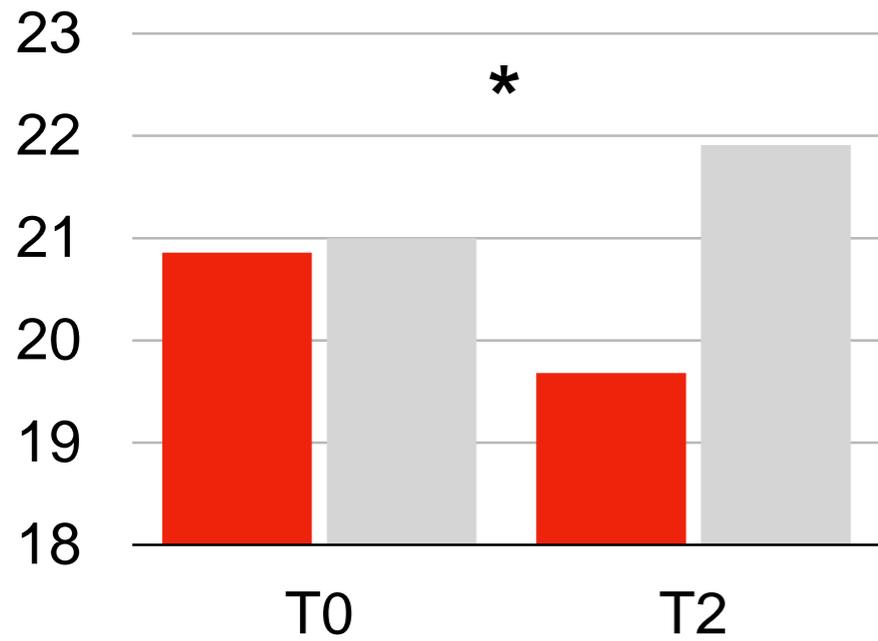
1. Encercler les deux ingrédients auxquels notre équipe est la plus sensible **(C.I.N.E.)**
2. Repérer une ou deux situations de stress chronique communes dans l'unité (les ingrédients d'équipe devraient se retrouver dans les situations communes)
3. Pour chacune des situations noter les ingrédients de stress impliqués
4. Décider des moyens à mettre en place
5. **Évaluer le niveau de stress perçu pour chacune des situations avant et ensuite après 4-5 semaines de mise en action réelle.**
6. Réviser votre plan d'action chaque semaine en début de comité pour s'assurer du maintien des solutions et de leur impact
7. Évaluer après 4-6 semaines de mise en place

Situations stressante commune	Ingrédients(s) CINE impliqué(s) (Expliquer le pourquoi de chaque ingrédient selon le verbatim des gens)	Solution(s) retenue(s) Mesurables : où, quand, qui, comment, constructif (quoi faire... et non quoi ne pas faire) (L'ensemble des solutions doivent répondre à l'ensemble des ingrédients présents)	Commentaires
Situation 1 :		Solution 1 : Solution 2 : Solution 3 :	

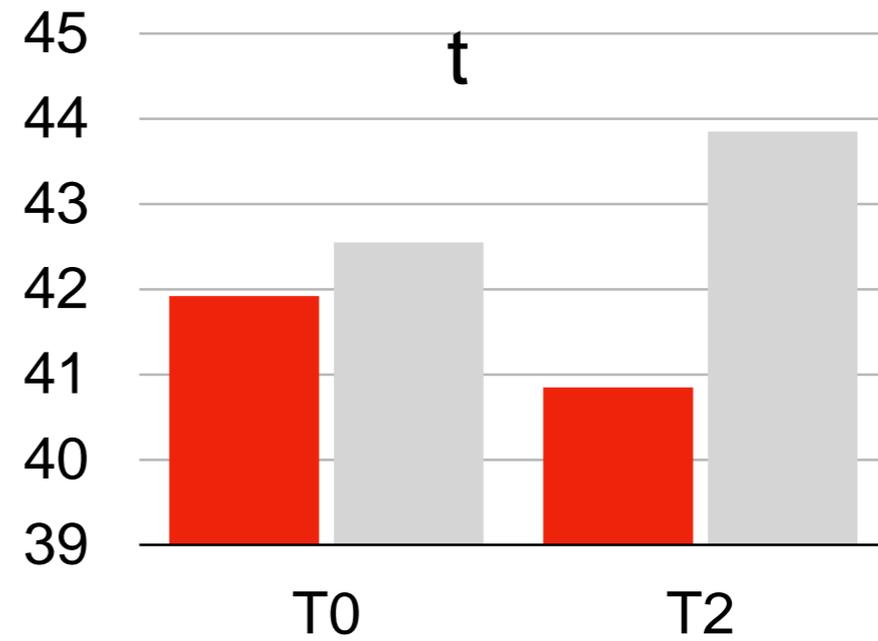
Effet du PROGRAMME pour l'ensemble des équipes



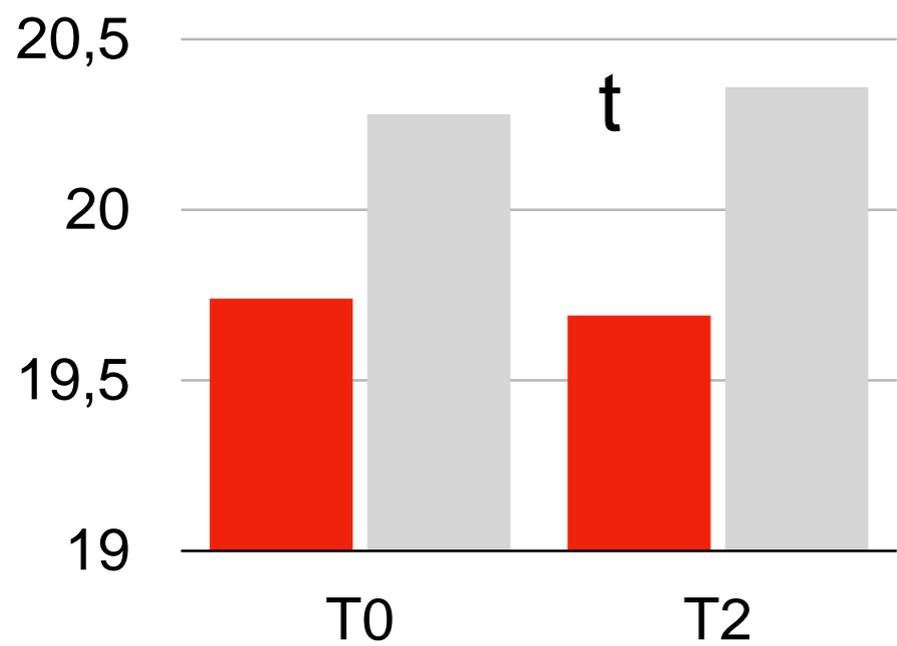
stress perçu
(Perceived stress scale)



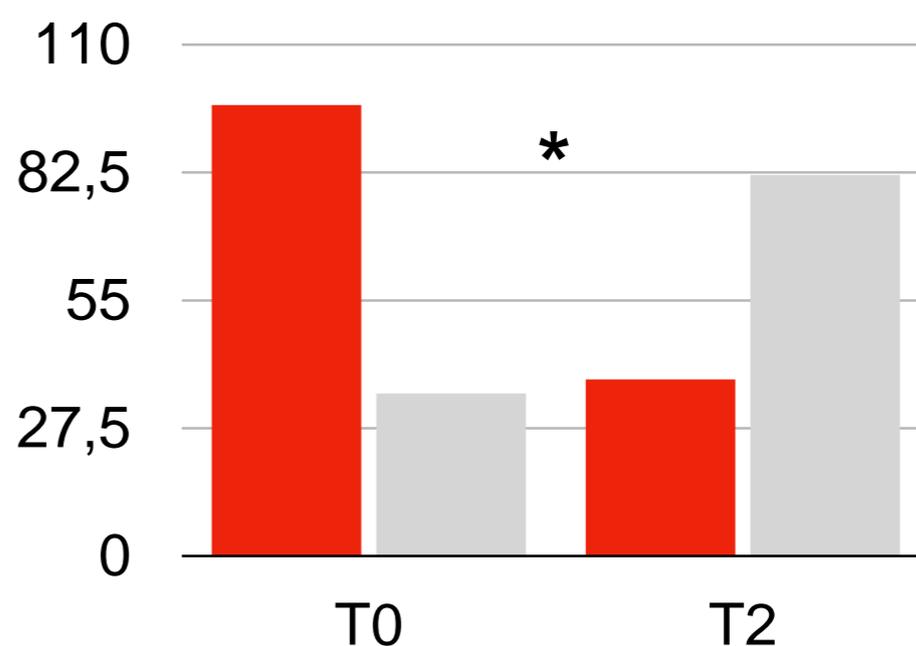
stress chronique
(Trier inventory for the chronic stress)



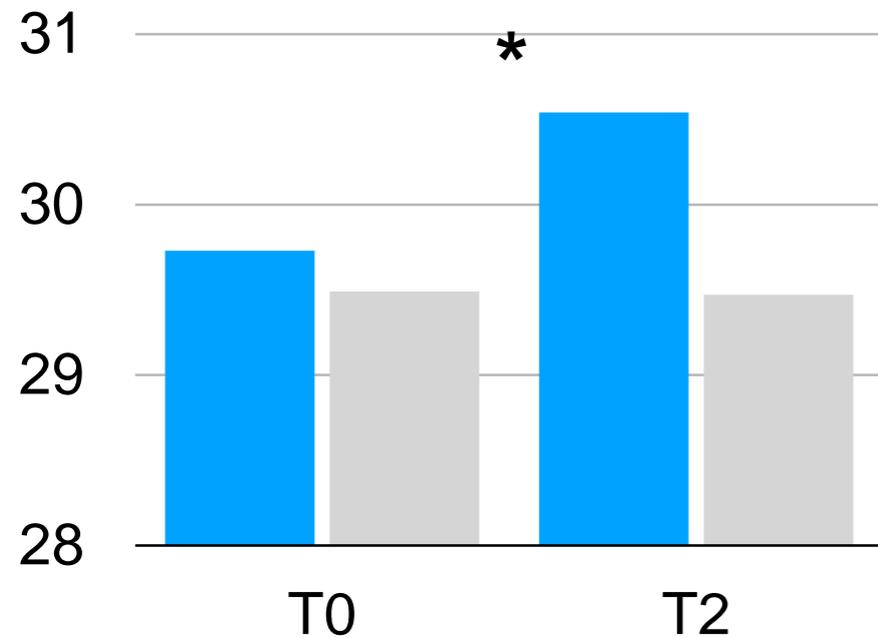
épuisement pro
(Maslach Burnout Inventory)



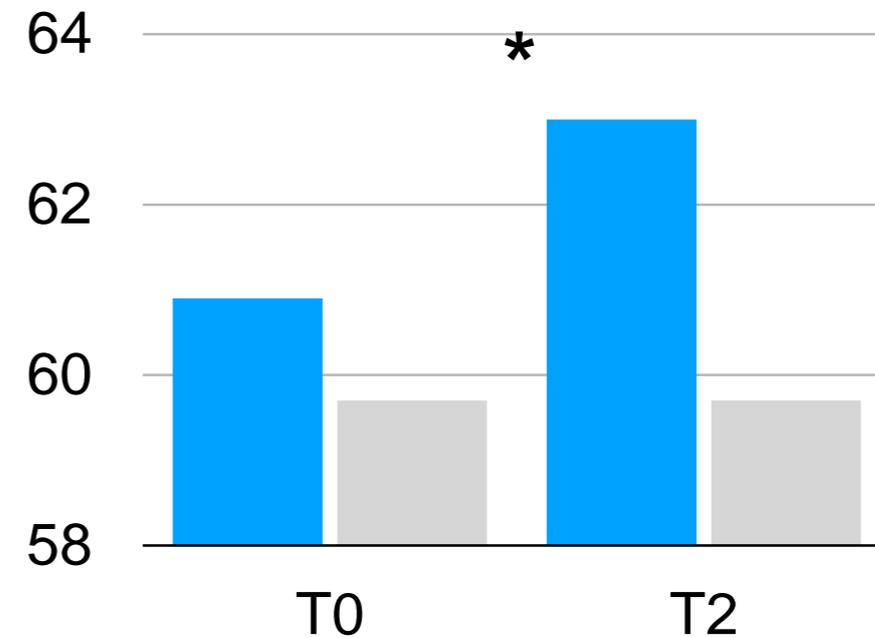
stress
(cortisol)



Ajustement client (Caractéristiques du travail)



Sécurité / agressivité (Confidence in coping with patient aggression Instrument)



- les analyses préliminaires nous indiquent que le programme Iso-Stress a des effets significatifs sur les construits psychologiques mais aussi sur les construits associés au travail

Diffusion des résultats



Projets réalisés / en cours

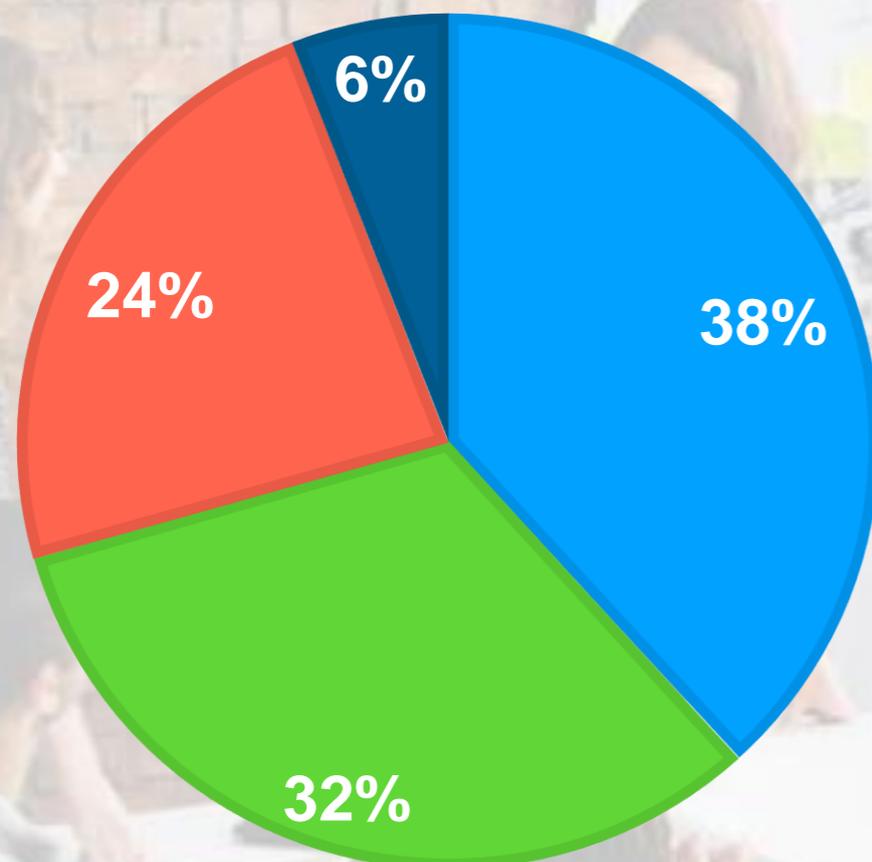


Ex. 1

Sophie Massé, APPR, candidate au doctorat

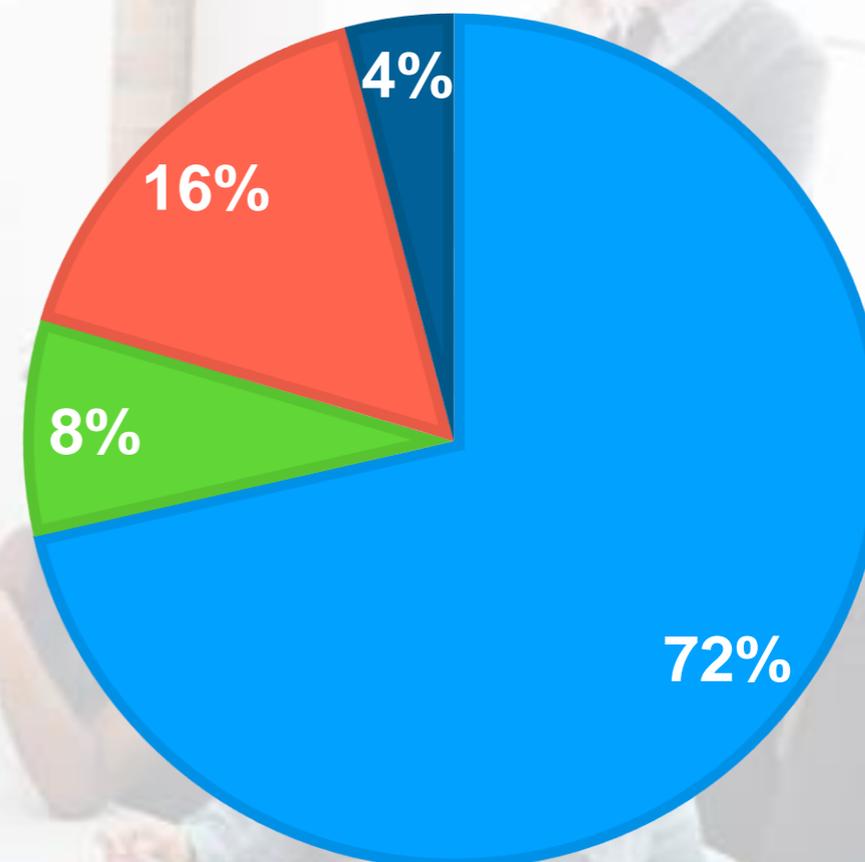
“VÉCU ÉDUC PART”, N=34

■ Organisationnel ■ Équipe
■ Clientèle ■ Individuel



”CASE LOAD”, N=49

■ Organisationnel ■ Équipe
■ Clientèle ■ Individuel



surcharge de travail (clinico-administratif, urgences, surplus de tâches), roulements de personnel, conditions de travail (pression de responsabilité, conditions de déplacements)

L'analyse de 83 situations stressantes ciblées par 55 équipes, révèle 4 catégories de sources de stress: **organisationnelle**, en **équipe**, avec la **clientèle**, **individuelle** (propre à l'individu)

Ex. 1

Sophie Massé, APPR, candidate au doctorat

Organisationnel (48)

-Surcharge de travail (29)

- exigences clinico-administratives (9)
- dû aux urgences (12)
- nombre de tâches (8)

-Organisation du travail (19)

- Roulement de personnel (9)
- Pression de responsabilités (3)
- Conditions de déplacements (5)
- Coordination du travail (2)

Individuel (4)

-Arrivé d'un nouveau jeune (2)

-Témoigner au tribunal (2)

En équipe (15)

-Organisation du travail (9)

- Communication (3)
- Comités (2)
- Espace de vie (1)
- Coordination du travail (cohérence) (3)

-Climat d'équipe (6)

Avec la clientèle (16)

-Clientèle intense – très agressive, opposante, suicidaire, complexe, stressée (15)

-Espace de vie (punaises) (1)

Pour **plus de la moitié des situations** stressantes priorisées en équipe (48/83), la **source de stress est organisationnelle**, alors que les sources de stress provenant de l'équipe et celles provenant de la clientèle sont au même nombre.

Ex. 1

Sophie Massé, APPR, candidate au doctorat

Exemples de verbatims expliquant les ingrédients de stress activés par certaines situations stressantes ciblées en équipe – tirés de P.A.

Surcharge de travail clinico-administrative

C: « On ne peut pas y faire grand-chose... »; « Nombre de formulaires à compléter, à la complexité de certains d'entre eux, à la multitude de démarches à faire pour obtenir un service, une évaluation ou une expertise, au suivi d'activité à détailler dans PIJ » ,

É : « En raison de l'incapacité à répondre aux normes face à l'intensité de service ou aux attentes de l'établissement pour les tâches administratives ».

Clientèle agressive

C : « On n'a pas le contrôle sur l'agressivité du client »

I : « On ne sait pas quand ça peut arriver »

É : « Notre sentiment de compétence peut être touché »

Ingrédients du stress

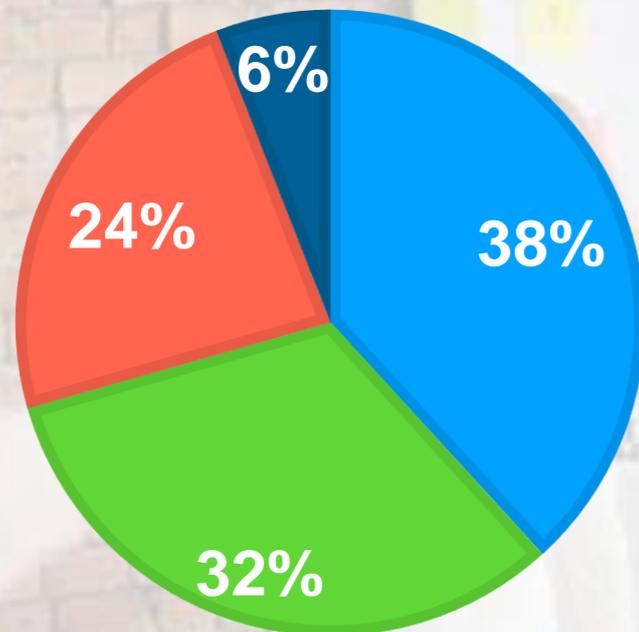
C: manque de contrôle **I:** imprévisibilité **N:** nouveauté **É:** égo menacée

Ex. 1

Sophie Massé, APPR, candidate au doctorat

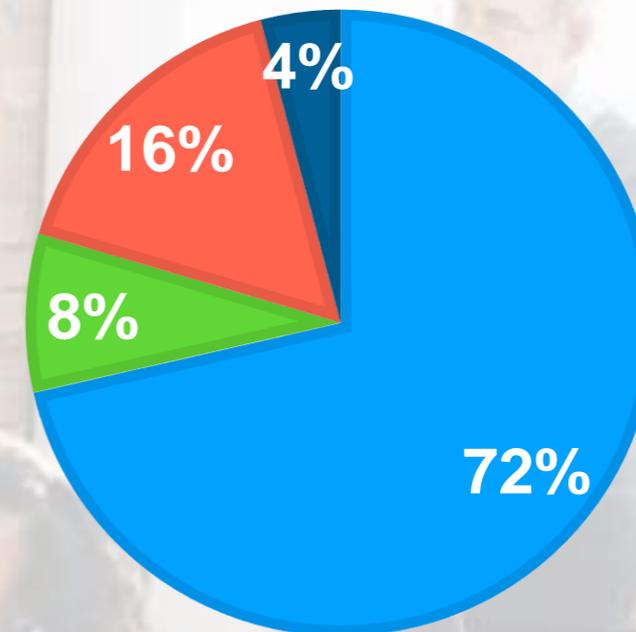
“VÉCU ÉDUC PART”, N=34

■ Organisationnel ■ Équipe
■ Clientèle ■ Individuel



“CASE LOAD”, N=49

■ Organisationnel ■ Équipe



Commentaire récurrent noté au cours des entrevues de groupe auprès des équipes:

Selon les participants, **Stress et Cie peut les aider** à mieux gérer leur stress **personnel**, le plan **d'action d'équipe** peut les aider à améliorer les **sources de stress en lien avec le client ou le travail en équipe**. Toutefois, face au **stress organisationnel** (perception de demande plus élevée que les ressources pour y répondre, Karasek, 1979) les solutions qu'ils peuvent mettre en place sont limitées à ce qu'ils peuvent contrôler; les autres solutions proviendraient de l'organisation.

Ex. 2

Lior Pellerin, Honors

Résultat de régression linéaire multiple prédisant l'épuisement professionnel à partir des caractéristiques sociodémographique et professionnelles des éducateurs participants (N=453).

Variables	B	ES B	β	t	p
Variables sociodémographiques					
1. Femme	3,15	1,29	,12	2,50	,02
1. Âge	-0,25	0,05	-,24	-5,06	,00
Variables professionnelles					
1. Immédiateté	-0,24	-0,06	-,20	-4,28	,00

Note. $R^2 = ,12$. $F(3=397) = 18,3$. $p < ,001$).

La chaleur humaine protégerait les intervenants de l'épuisement professionnel

Ex. 3

Sylvain Dufour, D.Psy, UdeS

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

MÉMOIRE DOCTORAL PRÉSENTÉ AU
CAMPUS DE LONGUEUIL

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU DOCTORAT PROFESSIONNEL EN PSYCHOLOGIE (D.Ps)

PAR SYLVAIN DUFOUR,
SOUS LA DIRECTION DE PIERRICH PLUSQUELLEC, PhD

LA PRÉCISION INTERPERSONNELLE : UN ENJEU POUR LE STRESS ET
L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL DES INTERVENANTS
EXERCANT AUPRES DE JEUNES EN DIFFICULTÉ ?

DECEMBRE 2019

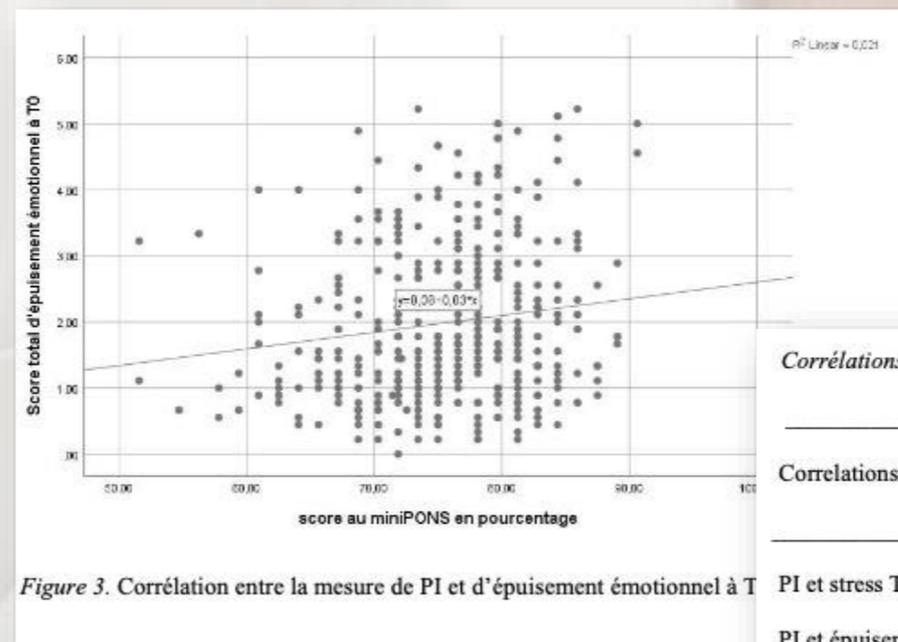


Figure 3. Corrélation entre la mesure de PI et d'épuisement émotionnel à T0

Corrélations linéaires à T2 entre PI, stress, épuisement émotionnel et déshumanisation

Corrélations linéaires à T2	Gr. témoin ou expérimental	n	p	r (bilatéral)
PI et stress T2	tem	76	0,355	-0,108
	exp	106	0,504	0,066
PI et épuisement émotionnel T2	tem	83	0,336	0,107
	exp	109	0,854	0,018
PI et déshumanisation T2	tem	83	0,946	-0,008
	exp	109	0,268	-0,107

Note. tem = témoin, exp = expérimental.

Si on contrôle le risque de stress chronique avec *Stress et Cie*, la **précision interpersonnelle** reste un atout

Ex. 4

Amélie Paulus, D.Psy, UdeM

Université de Montréal

Le rôle modérateur de la congruence dans le lien entre les difficultés de régulation émotionnelle et l'épuisement professionnel chez les intervenants en protection de la jeunesse

par
Amélie Paulus (A0845)

Département de Psychologie, Université de Montréal
Facultés des Arts et des Sciences

Article présenté en vue de l'obtention du doctorat en psychologie, option clinique (D.Psy)

Septembre 2020

Figure 2

Absence d'influence du modérateur dans le lien entre DRÉ et ÉÉ chez les hommes

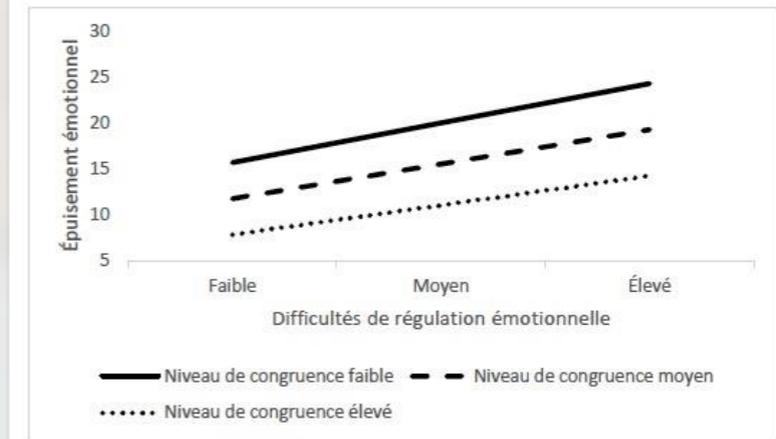
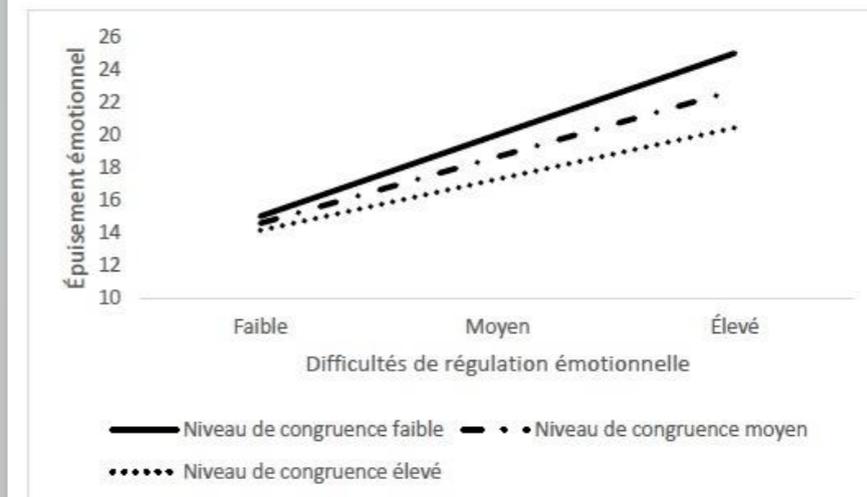


Figure 3

Influence du modérateur dans le lien entre DRÉ et ÉÉ chez les femmes



Les difficultés de **régulation émotionnelle** prédisent le risque d'épuisement émotionnel, mais chez les femmes, il existe un **effet modérateur de la congruence (autonomie)**

Ex. 5

Caroline Mathieu, PhD
Steve Geoffrion, PhD

Contents lists available at ScienceDirect

Children and Youth Services Review

journal homepage: www.elsevier.com/locate/childyouth

Acute and chronic stress among workers in residential treatment centers for youth: Effects on restraint and seclusion

Caroline A. Mathieu*, Pierrick Plusquellec, Charles-Édouard Giguère, Sonia Lupien, Steve Geoffrion

Université de Montréal, Canada

ARTICLE INFO

Keywords:
Restraint and seclusion
Residential treatment centers for youth
Stress
Residential workers

ABSTRACT

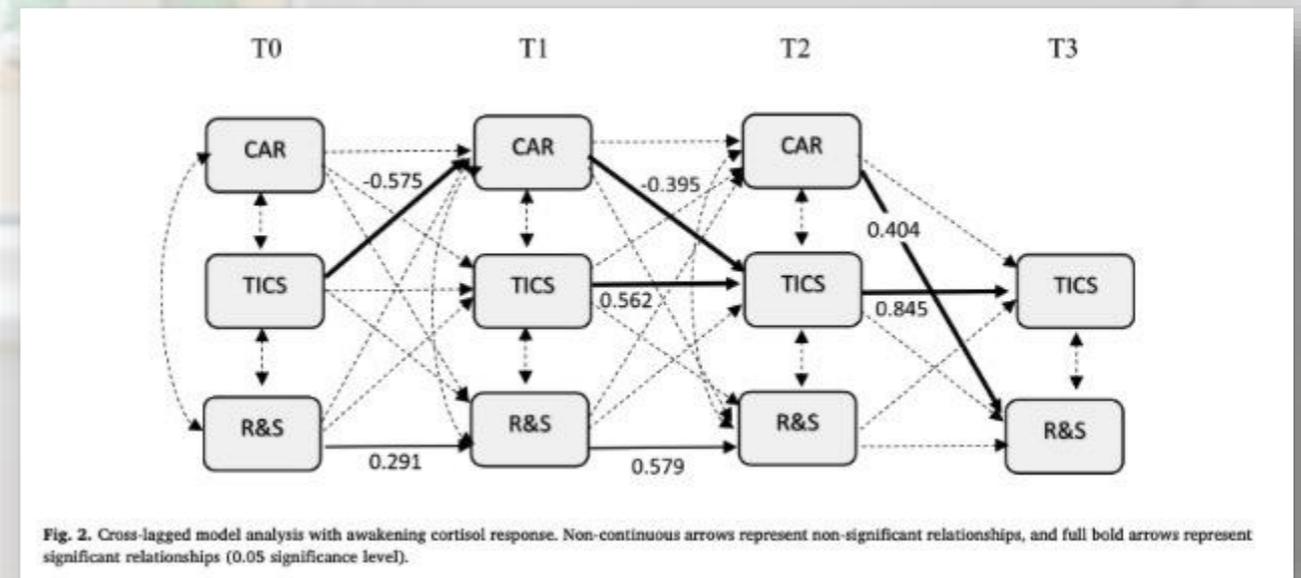
Workers in residential treatment centers for youth are often victims of violence, including verbally and physically aggressive behavior. Restraint and seclusion (R&S) are the last-resort methods used by residential workers to deal with the aggressive behavior of youths. However, their use has been found to contribute to building negative interactions between residential workers and youths, which can escalate to violence. To better understand the factors contributing to the use of R&S, the objective of this study was to investigate the effects of acute and chronic stress of workers as measured by psychological and physiological markers on the use of R&S in residential treatment for youth from an exploratory perspective. The data used for this study were collected from 70 workers in residential treatment centers for youths in Montreal, Canada, using questionnaires for chronic stress and salivary cortisol as measure of acute stress. Results revealed non-significant correlations and a lack of pattern in the longitudinal analyses between R&S and acute or chronic stress measures. Bayesian analyses were computed to assess the evidential value of the non-significant results. These results suggest that workers' stress may not be a significant factor associated with the use of R&S in residential treatment centers for youth.

1. Introduction

Every year in Québec (Canada), approximately 3000 children supported by the youth protection services are placed in residential treatment centers (RTC). Children are placed in these centers when their maladjustment problems have delayed their development, or when their behavior presents a danger either to themselves or others (i.e., aggression, fugue, drug or alcohol abuse, crime, etc.). In either case, the goal of placement is the social reintegration of the youth through their rehabilitation. These centers help youths overcome their difficulties, and the primary responsibility for their rehabilitation falls on residential workers (Green-Hennessy & Hennessy, 2015). Daily, they must attend to youths with serious behavioral disorders (Dale, Baker, Anastasio, & Purcell, 2006). Because of the traumas that these youths have experienced throughout their development, they often respond to the interventions of residential workers with oppositional behaviors and aggression (Geoffrion & Ouellet, 2013; Grogan-Kaylor, Ruffolo, Ortega, & Clarke, 2008). As a result, residential workers are often victims of violence that includes aggressive behavior, both verbal and physical (Geoffrion & Ouellet, 2013; Littlechild, 2002). In this context, it is necessary to find ways to manage youth violence while assuring the safety of all parties (Connor et al., 2003). The use of restraint and seclusion (R&S) by residential workers (Day, 2002; Roy et al., 2019) is part of these methods. Restraint can be defined as an external control or supportive technique that involves the use of physical, mechanical, or chemical means that are however forbidden with youth in residential treatment centers in Quebec, Canada (du Québec, 2017; Mullen, 2000). Seclusion involves isolation in a locked or unlocked room (Day, 2002). When residential workers consider that youth represents a danger to themselves or others, they can use R&S as a last resort to control their aggressive behaviors (Day, 2002; Davidson, McCullough, Steckley, & Warren, 2005). Yet, these interventions have been found to become the default response to violence in some centers (Day, Daifern, & Simmons, 2010). Furthermore, they have been found to contribute to building negative interactions between residential workers and youths, fueling an escalation of violence (Fraser, Archambault, & Parent, 2016). Moreover, R&S has been found to have negative psychological and physical effects on youths, such as anxiety, and negatively reinforced misbehavior (Day, 2002). R&S use has undesirable outcomes also on residential workers, increasing their anxiety levels (Day, 2002). Therefore, reducing the use of R&S with youth has been a major concern for researchers and clinicians because these methods can put youth

* Corresponding author at: Institut universitaire en santé mentale de Montréal, 7331 rue Hochelaga, Montréal, Québec H1N 3V2. 514-251-4015, Canada.
E-mail address: caroline.mathieu.3@umontreal.ca (C.A. Mathieu).

<https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2020.105411>
Received 12 May 2020; Received in revised form 24 August 2020; Accepted 24 August 2020
Available online 29 August 2020
0190-7409/© 2020 Elsevier Ltd. All rights reserved.



Le stress des intervenants en centre jeunesse n'aurait pas d'impact sur leur recours aux MCI

Ex. 6

Yannick Fouda, candidat au PhD

A person is sitting on a light-colored sofa in a bright, modern living room. They are holding a white rectangular sign with a red pushpin at the top. The sign has the words "Work in progress" written in black, handwritten-style text. The background is slightly blurred, showing a window with white frames and a potted plant on the left.

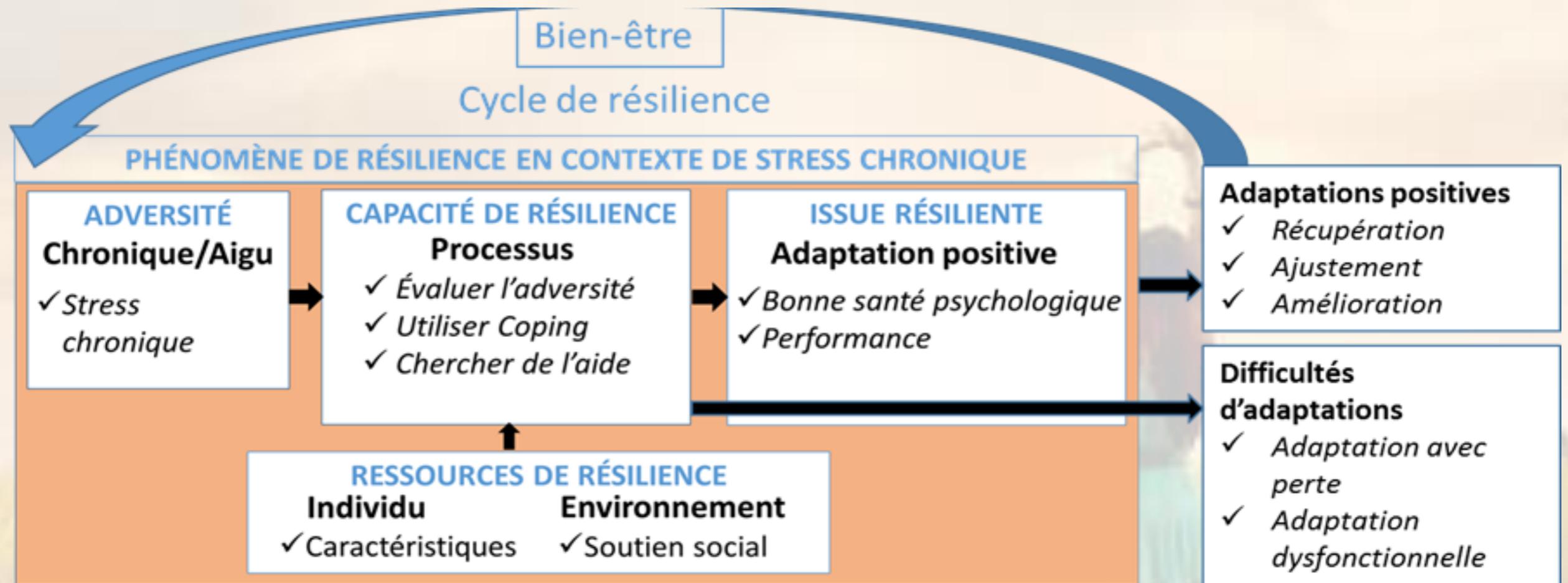
Work
in
progress

À la recherche d'un **modèle intégrateur de l'épuisement** professionnel chez les intervenants en relation d'aide

Ex. 7

Sophie Massé, candidate au PhD

Mon projet de thèse en 3 minutes : <https://youtu.be/1oIHLZKf-TA>



Validation d'un modèle du phénomène de résilience chez les intervenants en relation d'aide

Déploiement et Pérennité



Parallèlement à étude d'impacts



*PRISM 2016-2018
SIAP 2018-2020
Coordonné par l'IUJD*

CJ Montérégie Est

CJ Mauricie Centre du
Québec

CJ
Laurentides

CJ Québec Capitale
Nationale

17 équipes clientèle ado, +40 gestionnaires, 240 intervenants

Appréciation de l'approche globale organisationnelle (gestionnaire/équipes/clientèle)

Élaboration et validation du processus idéal d'implantation : Direction d'établissement → gestionnaires et personnel de soutien Iso-stress → équipes → clientèle

**Projets pour tester les processus d'implantation
et conditions de pérennisation**

Parallèlement à étude d'impacts



*PRISM 2016-2018
SIAP 2018-2020
Coordonné par l'IUJD*

Identification de **conditions essentielles...**

...dans les établissements

- Adhésion de la direction et gestionnaire responsable d'Iso-stress-CJ
- Formateurs internes (vs roulement de personnel, soutien à l'implantation, suivi de qualité)

...au niveau provincial pour le soutien des établissements

- Offre de formation de formateurs internes
- Coordination d'une communauté de pratique

Parallèlement à étude d'impacts : Adaptations



Déstresse et Progresse - Alternatives à la violence

Version adaptée aux jeunes de 14-20 ans suivis
sous la LSJPA au Québec - Édition 2020



**Déstresse et Progresse:
Accompagnement parental**

Une adaptation réalisée à partir des programmes *Déstresse et Progresse* et *Stress et Compagnie*, dans le cadre du Service de réadaptation intensif pour les jeunes âgés de 8 à 14 ans à profil multiproblématique complexe

Juin 2020



Université
de Moncton
Centre de recherche
en santé mentale
Centre d'études
sur le stress
humain (CESH)

IUJD INSTITUT
UNIVERSITAIRE
JEUNES EN DIFFICULTÉ

INSTITUT
UNIVERSITAIRE
EN DÉFICIENCE
INTELLECTUELLE
ET EN TROUBLE
DU SPECTRE
DE L'AUTISME

Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux

Québec

Adaptations du programme Déstresse et Progresse réalisées en partenariat avec Maurice-Centre-du-Québec

- Déstresse et Progresse : alternatives à la violence (jeunes en probation)
- Déstresse et Progresse: accompagnement parental pour jeunes 8-14 ans DI-TSA profil multiproblématique complexe

Profiter des ingrédients du programme...

Outils et ressources COVID-19

» Stratégies de résilience en situation de stress

Maintenir une bonne santé physique et mentale



» Stratégies pour diminuer le stress de contagion

Quand le stress des uns devient la source de stress des autres



*Nous travaillons **ensemble**... pour
comprendre et agir ! Cultivons l'espoir.*



Merci de votre attention !

Pierrich.plusquellec@umontreal.ca

sophie.masse.ccsmtl@ssss.gouv.qc.ca