



ISO-stress : Bien-être collectif

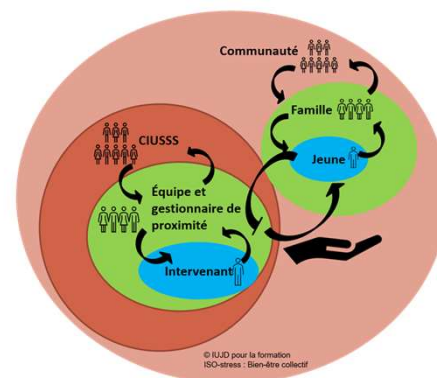
Transformer le stress en levier d'adaptation

9 mai 2025

Une collaboration Institut universitaire jeunes en difficulté
et Centre d'études sur le stress humain



ISO-stress : Bien-être collectif©
Une approche écosystémique





Mot d'ouverture

Lesley Hill, Directrice nationale de la protection
de la jeunesse, sous-ministre adjointe,
Ministère de la Santé et des Services sociaux



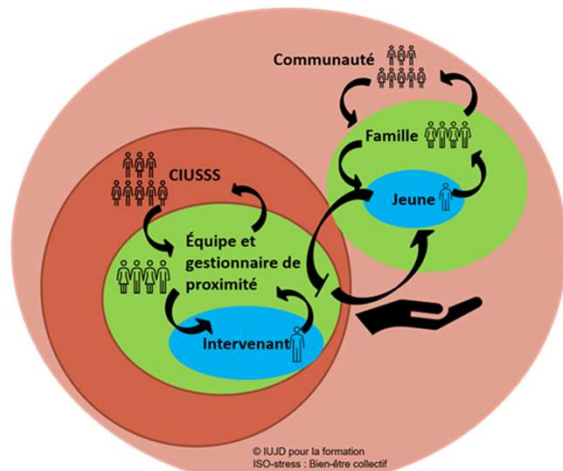


Mot d'ouverture

Anne-Marie Larose, Directrice de l'enseignement universitaire et de la recherche, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

Conférence d'ouverture

ISO-stress : Bien-être collectif©
Une approche écosystémique



ISO-stress : Bien-être collectif Une approche écosystémique innovante

Sophie Massé, Ph.D., maître formatrice, APPR,
IUJD, CIUSSS-Centre-sud-de-l'île-de-Montréal

ISO-stress Bien-être collectif

Les programmes



- Programmes fondés sur la recherche en **psychoneuroendocrinologie** (interactions entre les hormones et le comportement humain)
- Leurs travaux se basent sur une **définition du stress** impliquant la **perception du stress**, **l'adaptation et le bien-être**¹
- Contenu transférant les connaissances permettant de
 1. Comprendre **ce qu'est le stress**
 2. Savoir **comment le contrôler**



1 (Lupien et al. 2005)

ISO-stress : Bien-être collectif©

La petite histoire...

2010: Milieu scolaire recherche



2011-2012: Centre jeunesse Montréal projet pilote



2013-2014: Centre jeunesse Montréal projet pilote



STRESS ET
COMPAGNIE



2015-2020: Centre jeunesse Montréal recherche
Expérimentation implantation et pérennisation autres régions

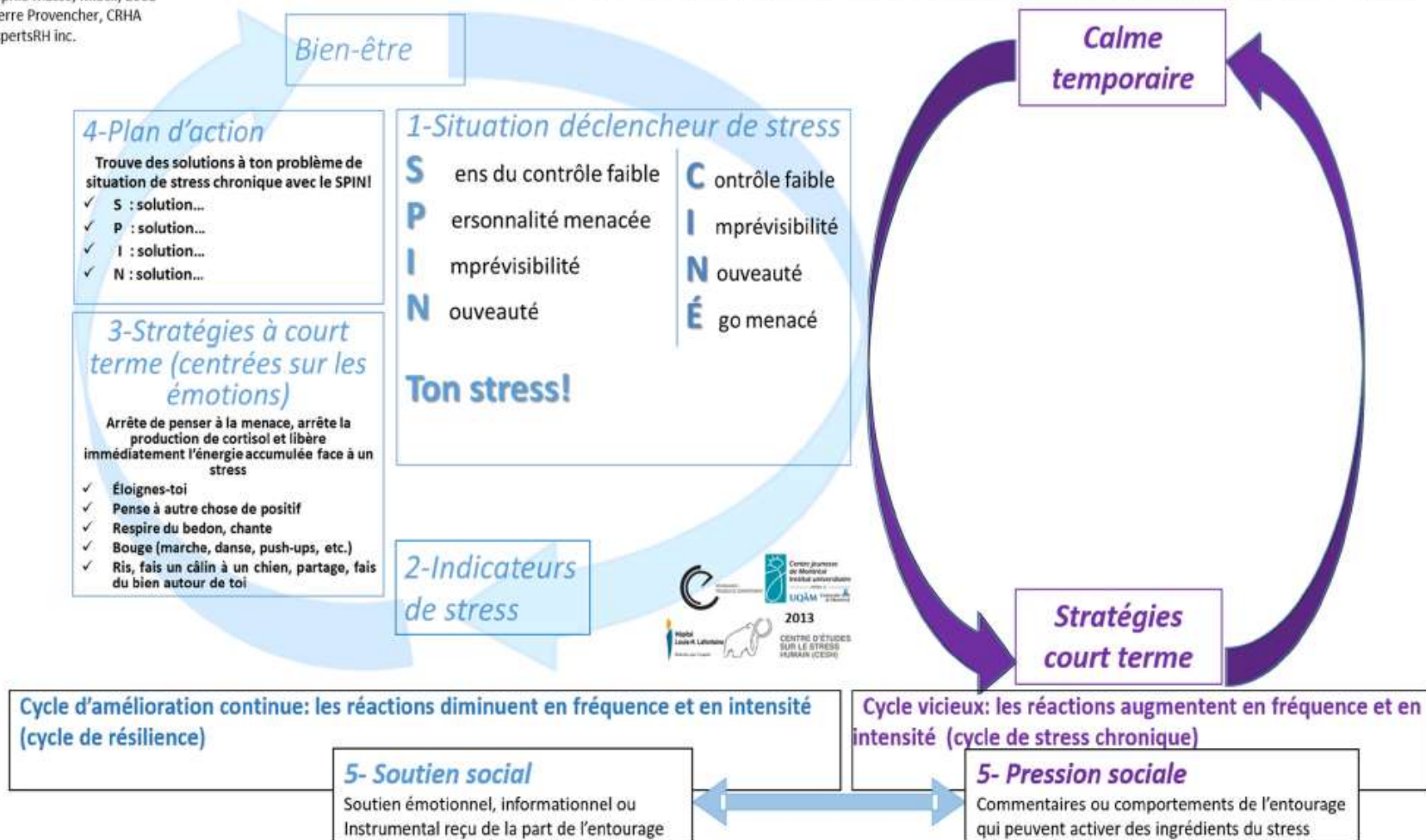


Formation d'équipe, plan d'action d'équipe et D&P

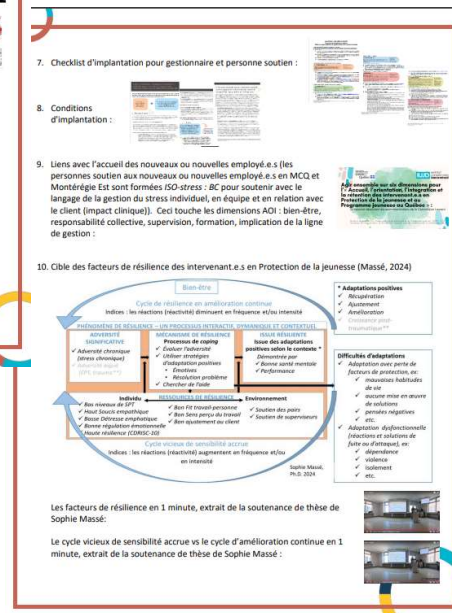
2022 : Formation provinciale

ISO-STRESS : BIEN-ÊTRE COLLECTIF©



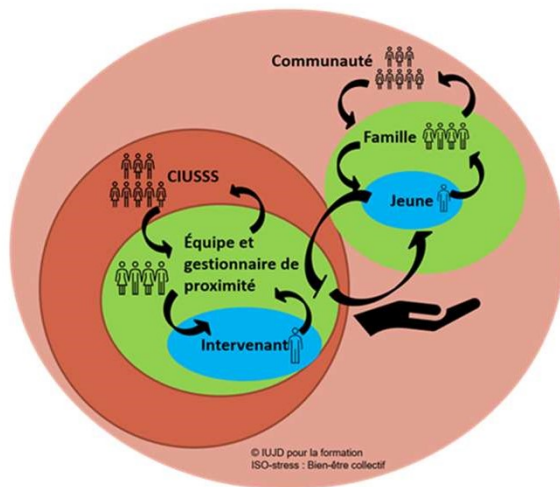


Système de stress	✓ Stratégies de gestion pour se calmer (effet à court terme)
1. Perception de menace relative Face à une situation, chaque personne a sa propre perception des éléments suivants : Sens du contrôle faible Personnalité menacée Imprévisibilité Nouveauté ↓	*1- Arrêter la perception de menace (avec du soutien social) ✓ <i>S'éloigner de la source de stress : changer de place, changer de chaîne à l'heure du bulletin de nouvelles...</i> ✓ <i>Se changer les idées : pensées positives, activité plaisante...</i> ✓ Réduire la perception de SPIN (effet à long terme) : sinon, on se calme, mais la perception de stress demeure. Pour un effet à long terme et prévenir le stress chronique, il faut trouver comment <i>retrouver un sentiment de contrôle, rendre les choses plus prévisibles, pouvoir apprivoiser la situation, se sentir utile/compétent-e/bon-ne</i>
2-Production de cortisol ↓	*2- Arrêter/diminuer la production de cortisol (avec du soutien social) ✓ <i>Étirer le diaphragme : chanter, respirer par le ventre, poses de yoga...</i> ✓ Produire des hormones positives (endorphine, dopamine) : <i>rire, câlin, faire du bien aux autres en rendant service, en souriant...</i>
3-Mobilisation d'énergie pour fuir ou attaquer	*3- Libérer l'énergie mobilisée pour fuir/attaquer face à une menace ✓ <i>Bouger : sports, danse, marche, monter des escaliers, entraînement...</i>



Innovation sociale

ISO-stress : Bien-être collectif©
Une approche écosystémique



« Toute approche, pratique, intervention ou encore tout produit ou service novateur ayant trouvé preneur au niveau des institutions, des organisations ou des communautés et dont la mise en oeuvre résout un problème, répond à un besoin ou à une aspiration. »

(Rollin et Vincent, 2007, p. 14)

1- Le Phénomène de résilience en contexte de stress chronique chez les intervenants en protection de la jeunesse : modèle conceptuel, profils et facteurs de résilience

Sophie Massé, Ph.D., Psychoéducation, UdeM ; Dirigée par Pierrick Plusquellec, Ph.D.

Cycle de résilience en amélioration continue

Indices : réactions (réactivité) diminuent en fréquence et/ou intensité

PHÉNOMÈNE DE RÉSILIENCE – UN PROCESSUS INTERACTIF, DYNAMIQUE ET CONTEXTUEL

1. ADVERSITÉ SIGNIFICATIVE



N=317/687 (45%)

3. MÉCANISME DE RÉSILIENCE PROCESSUS DE COPING



- ✓ Recherche d'aide
- ✓ Stratégies émotions
- ✓ Stratégies problème

2. ISSUE RÉSILIENTE*



n=173

- * Adaptations positives
- ✓ Récupération
 - ✓ Ajustement
 - ✓ Amélioration

Difficultés d'adaptation

ISSUE NON-RÉSILIENTE



n=144

4. RESSOURCES DE RÉSILIENCE

Individu (caractéristiques)



- ✓ Régulation émotionnelle
- ✓ Empathie
- ✓ Symptômes TSPT
- ✓ Âge (expérience)

Environnement



- ✓ Superviseur
- ✓ Pairs

Travail



- ✓ Travail-personne
- ✓ Sens travail
- ✓ Ajustement au client

Cycle vicieux de sensibilité accrue

Indices : réactions (réactivité) augmentent en fréquence et/ou en intensité

Sophie Massé
Ph.D. 2025

Bien-être

Cycle de résilience en amélioration continue

Indices : les réactions (réactivité) diminuent en fréquence et/ou intensité

PHÉNOMÈNE DE RÉSILIENCE – UN PROCESSUS INTERACTIF, DYNAMIQUE ET CONTEXTUEL

ADVERSITÉ SIGNIFICATIVE

- ✓ Adversité chronique (stress chronique)
- ✓ Adversité aiguë (ÉPT, trauma**)

MÉCANISME DE RÉSILIENCE

Processus de coping

- ✓ Évaluer l'adversité
- ✓ Utiliser stratégies d'adaptation positives
 - Émotives
 - Résolution problème
- ✓ Chercher de l'aide

ISSUE RÉSILIENTE

Issue des adaptations positives selon le contexte *

- Démontrée par
- ✓ Bonne santé mentale
- ✓ Performance

Individu

RESSOURCES DE RÉSILIENCE

Environnement

- ✓ Bas niveaux de SPT
- ✓ Haut Soucis empathique
- ✓ Basse Détresse empathique
- ✓ Bonne régulation émotionnelle
- ✓ Haute résilience (CDRISC-10)

- ✓ Bon Fit travail-personne
- ✓ Bon Sens perçu du travail
- ✓ Bon ajustement au client

- ✓ Soutien des pairs
- ✓ Soutien de superviseurs

Cycle vicieux de sensibilité accrue

Indices : les réactions (réactivité) augmentent en fréquence et/ou en intensité

* Adaptations positives

- ✓ Récupération
- ✓ Ajustement
- ✓ Amélioration
- ✓ Croissance post-traumatique**

Difficultés d'adaptations

- ✓ Adaptation avec perte de facteurs de protection, ex:
 - ✓ mauvaises habitudes de vie
 - ✓ aucune mise en œuvre de solutions
 - ✓ pensées négatives
 - ✓ etc.
- ✓ Adaptation dysfonctionnelle (réactions et solutions de fuite ou d'attaque), ex:
 - ✓ dépendance
 - ✓ violence
 - ✓ isolement
 - ✓ etc.

Sophie Massé,
Ph.D. 2024

Modèle consolidé de la science de l'implantation

ADDITIONAL FILE 3: CFIR Constructs with Short Definitions

Damschroder LJ, Aron DC, Keith RE, Kirsh SR, Alexander JA, Lowery JC: *Fostering implementation of health services research findings into practice: A consolidated framework for advancing implementation science*

Topic/Description	Short Description
I. INTERVENTION CHARACTERISTICS	
A Intervention Source	Perception of key stakeholders about whether the intervention is externally or internally developed.
B Evidence Strength & Quality	Stakeholders' perceptions of the quality and validity of evidence supporting the belief that the intervention will have desired outcomes.
C Relative advantage	Stakeholders' perception of the advantage of implementing the intervention versus an alternative solution.
D Adaptability	The degree to which an intervention can be adapted, tailored, refined, or reinvented to meet local needs.
E Trialability	The ability to test the intervention on a small scale in the organization [8], and to be able to reverse course (undo implementation) if warranted.
F Complexity	Perceived difficulty of implementation, reflected by duration, scope, radicalness, disruptiveness, centrality, and intricacy and number of steps required to implement.
G Design Quality and Packaging	Perceived excellence in how the intervention is bundled, presented, and assembled.
H Cost	Costs of the intervention and costs associated with implementing that intervention including investment, supply, and opportunity costs.
II. OUTER SETTING	
A Patient Needs & Resources	The extent to which patient needs, as well as barriers and facilitators to meet those needs are accurately known and prioritized by the organization.
B Cosmopolitanism	The degree to which an organization is networked with other external organizations.
C Peer Pressure	Mimetic or competitive pressure to implement an intervention; typically because most or other key peer or competing organizations have already implemented or in a bid for a competitive edge.
D External Policy & Incentives	A broad construct that includes external strategies to spread interventions including policy and regulations (governmental or other central entity), external mandates, recommendations and guidelines, pay-for-performance, collaboratives, and public or benchmark reporting.
III. INNER SETTING	
A Structural Characteristics	The social architecture, age, maturity, and size of an organization.
B Networks & Communications	The nature and quality of webs of social networks and the nature and quality of formal and informal communications within an organization.
C Culture	Norms, values, and basic assumptions of a given organization.
D Implementation Climate	The absorptive capacity for change, shared receptivity of involved individuals to an intervention and the extent to which use of that intervention will be rewarded, supported, and expected within their organization.
1 Tension for Change	The degree to which stakeholders perceive the current situation as intolerable or needing change.
2 Compatibility	The degree of tangible fit between meaning and values attached to the intervention by involved individuals, how those align with individuals' own norms, values, and perceived risks and needs, and how the intervention fits with existing workflows and systems.
3 Relative Priority	Individuals' shared perception of the importance of the implementation within the organization.
4 Organizational Incentives & Rewards	Extrinsic incentives such as goal-sharing awards, performance reviews, promotions, and raises in

Damschroder LJ, Aron DC, Keith RE, Kirsh SR, Alexander JA, Lowery JC: *Fostering implementation of health services research findings into practice: A consolidated framework for advancing implementation science*

5 Goals and Feedback	The degree to which goals are clearly communicated, acted upon, and fed back to staff and alignment of that feedback with goals.
6 Learning Climate	A climate in which: a) leaders express their own fallibility and need for team members' assistance and input; b) team members feel that they are essential, valued, and knowledgeable partners in the change process; c) individuals feel psychologically safe to try new methods; and d) there is sufficient time and space for reflective thinking and evaluation.
E Readiness for Implementation	Tangible and immediate indicators of organizational commitment to its decision to implement an intervention.
1 Leadership Engagement	Commitment, involvement, and accountability of leaders and managers with the implementation.
2 Available Resources	The level of resources dedicated for implementation and on-going operations including money, training, education, physical space, and time.
3 Access to knowledge and information	Ease of access to digestible information and knowledge about the intervention and how to incorporate it into work tasks.
IV. CHARACTERISTICS OF INDIVIDUALS	
A Knowledge & Beliefs about the Intervention	Individuals' attitudes toward and value placed on the intervention as well as familiarity with facts, truths, and principles related to the intervention.
B Self-efficacy	Individual belief in their own capabilities to execute courses of action to achieve implementation goals.
C Individual Stage of Change	Characterization of the phase an individual is in, as he or she progresses toward skilled, enthusiastic, and sustained use of the intervention.
D Individual Identification with Organization	A broad construct related to how individuals perceive the organization and their relationship and degree of commitment with that organization.
E Other Personal Attributes	A broad construct to include other personal traits such as tolerance of ambiguity, intellectual ability, motivation, values, competence, capacity, and learning style.
V. PROCESS	
A Planning	The degree to which a scheme or method of behavior and tasks for implementing an intervention are developed in advance and the quality of those schemes or methods.
B Engaging	Attracting and involving appropriate individuals in the implementation and use of the intervention through a combined strategy of social marketing, education, role modeling, training, and other similar activities.
1 Opinion Leaders	Individuals in an organization who have formal or informal influence on the attitudes and beliefs of their colleagues with respect to implementing the intervention.
2 Formally appointed internal implementation leaders	Individuals from within the organization who have been formally appointed with responsibility for implementing an intervention as coordinator, project manager, team leader, or other similar role.
3 Champions	"Individuals who dedicate themselves to supporting, marketing, and 'driving through' an [implementation]" [10] (p. 182), overcoming indifference or resistance that the intervention may provoke in an organization.
4 External Change Agents	Individuals who are affiliated with an outside entity who formally influence or facilitate intervention decisions in a desirable direction.
C Executing	Carrying out or accomplishing the implementation according to plan.
D Reflecting & Evaluating	Quantitative and qualitative feedback about the progress and quality of implementation accompanied with regular personal and team debriefing about progress and experience.

Modèle de pérennisation en contexte de changement continu

Chambers et al. *Implementation Science* 2013, **8**:117
<http://www.implementationscience.com/content/8/1/117>



DEBATE

Open Access

The dynamic sustainability framework: addressing the paradox of sustainment amid ongoing change

David A Chambers^{1*}, Russell E Glasgow² and Kurt C Stange³

Abstract

Background: Despite growth in implementation research, limited scientific attention and improving sustainability of health interventions. Models of sustainability have been challenged in the fit between intervention and context.

Discussion: We examine the development of concepts of sustainability, and respond to 'voltage drop,' whereby interventions are expected to yield lower benefits as they move into implementation and sustainability, and 'program drift,' whereby deviation from manual decreases benefit. We posit that these assumptions limit opportunities to improve care, and that a dynamic sustainability framework can address these challenges.

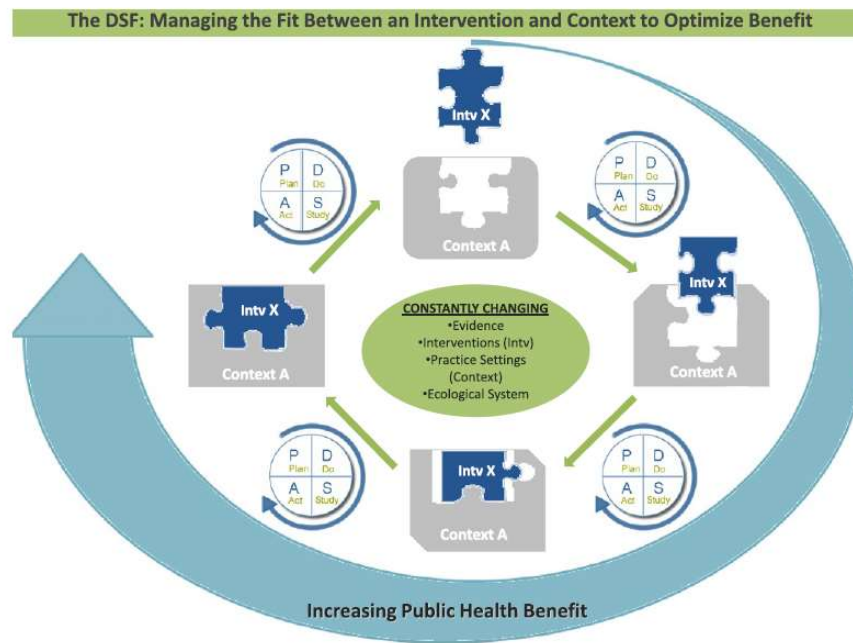


Figure 3 Using the dynamic sustainability framework as an engine for quality improvement. The DSF depicts a dynamic view of sustainability, which allows for the evolution of an intervention within a changing delivery system. The changes in the shape of the puzzle pieces and of the contexts reflects the ongoing change to interventions, practice settings, and care systems, and shows the use of quality improvement methods to optimize the 'fit' and improve the public health benefit of sustained use of interventions.



1

D&P- Accompagnement parental (de jeunes DI-TSA multi-problématiques hébergés en centre jeunesse)

Julie Camiré, Psychoéducatrice, Formatrice, CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec



Déstresse et progresse : Accompagnement parental

Dans le cadre du
Programme de
réadaptation intensive en
unité pour la clientèle de 8-
14 ans à profil
multiproblématique
complexe



Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de la Mauricie-et-
du-Centre-du-Québec

Québec



Courte présentation

Julie Camiré

- Psychoéducatrice au *Service de réadaptation intensive la Maisonnée* (SRIM)
 - Participé à l'élaboration de l'adaptation
 - Formée depuis 3 ans.
 - Animation des ateliers pour les parents et DDS
 - Formation Iso-Stress pour équipe d'intervenants provenant de la DI-TSA (8-21 ans) sur l'ensemble du territoire
 - Utilisation de l'approche en supervision individuelle auprès des intervenants de l'unité
 - Animation des plans d'Action d'équipe lors des réunions/co-développement
 - Coaching et soutien à la généralisation auprès des parents

Carl Laporte

- Éducateur spécialisé au SRIM
 - À participé aux ateliers D&P: accompagnement parental a titre d'intervenant référent en 2022 (programme DI-TSA)
 - Intervenant au SRIM depuis 2024.
 - Co-animation des ateliers aux parents
 - Coaching et soutien à la généralisation auprès des parents
 - Animation des ateliers aux jeunes



Mise en contexte

- Jeunes 8 à 14 ans à profil multiproblématique complexe
- Diagnostic(s):
 - DI légère ou modérée **OU**
 - TSA **OU**
 - Retards documentés au niveau du fonctionnement intellectuel **ET** des comportements adaptatifs
- Conditions associées possibles:
 - TDAH, trouble langage, trouble anxieux, trouble attachement, etc.
- Capacités de participer aux activités du programme:
 - Communication fonctionnelle
 - Interactions sociales
- Comportements problématiques portent atteinte à intégrité physique/psychologique
- Exclus ou à risque exclusion des différents milieux de vie

Parcours de vie marquée par l'adversité en raison des nombreux obstacles et situations de handicap et d'exclusion vécues au long cours (stress chronique ou trauma).



Fondements théoriques

- Les incapacités et particularités des jeunes à profil complexe nuisent au développement des compétences nécessaires à la gestion du stress.
- Par conséquent, les jeunes à profil complexe dépendent en grande partie du soutien de leur donneur de soins pour favoriser leur adaptation lorsqu'une situation d'adversité se présente.
- Un des objectifs du programme du SRIM est de Soutenir le donneur de soins à gérer son propre stress afin de mieux accompagner le jeune dans la gestion de son stress en développant des **Facteurs de protection et facilitateurs chez le donneur de soins**
- Le programme Dé-stresse et progresse® a été adapté et mis à l'essai auprès d'adolescents ayant un TSA sans DI (Fecteau et al., 2018). Suite à cette expérimentation, les chercheurs ont conclu qu'il serait pertinent d'y ajouter un volet parental. Ils soulignent l'intérêt d'offrir des connaissances sur la gestion du stress à une population reconnue comme vivant un niveau de stress élevé. Ils soulignent également la pertinence d'offrir aux parents des outils pour mieux soutenir leur jeune dans la prévention et la négociation de situations stressantes rencontrées au quotidien. Ils ajoutent qu'une telle façon de faire serait favorable à la généralisation des acquis du jeune, mais également au sentiment de compétence du parent.





L'adaptation du programme

Dé-stresse et progresse : accompagnement parental.



Raison d'être



Clientèle visée



Objectifs



Format

Ateliers Dé-stresse et Progresse adaptés pour les parents et les intervenants

- Les ateliers Dé-stresse et Progresse adaptés pour les parents d'enfants et d'adolescents.es ayant de multiples problématiques tirent leur origine de la combinaison du programme **Dé-stresse et Progresse** adressés aux adolescents et les ateliers disponibles en ligne de **Stress et Compagnie** pour le milieu du travail.
- Le programme d'intervention du SRIM comprend cinq phases d'intervention auxquelles l'enfant, le donneur de soin (le parent, tuteur ou tutrice) et la personne référente participent.
 - 1) la phase d'accueil et d'évaluation,
 - 2) la phase d'adaptation,
 - 3) la phase de réadaptation,
 - 4) la phase de généralisation et le processus se termine par
 - 5) la phase de consolidation.

Les ateliers de Dé-stresse et progresse débutent lors de la phase d'adaptation et se terminent à la phase de réadaptation.



Raison d'être

Pourquoi adresser le stress des adultes ?

- ✓ Pour pouvoir accompagner nos jeunes dans la gestion de leur stress, il est essentiel que les adultes qui interviennent auprès d'eux soient sensibilisés au stress qu'eux-mêmes vivent, à ces signes et à des moyens pour le gérer.
- ✓ Il est constaté que le niveau de stress vécu par les parents d'enfant ayant des besoins particuliers est généralement plus élevé que celui des parents d'enfants typiques.
- ✓ Les caractéristiques et traits de nos jeunes (rigidité, difficulté à traiter l'info, etc.) et leurs expériences de vie empreinte d'adversité peuvent leur faire vivre plus de stress.
- ✓ Leur capacité à utiliser des stratégies OU leurs stratégies de gestion du stress ne sont souvent pas suffisantes.
- ✓ L'accompagnement de l'adulte est essentiel pour aider ces jeunes à mieux gérer leur stress.



Clientèle Visée

Les donneurs de soins (DDS)

- ✓ Les ateliers sont offerts aux donneurs de soins du jeune qui fréquente le *Service de réadaptation intensive la Maisonnée* (SRIM).
- ✓ Le terme « donneur de soins » réfère aux **parents**, aux **milieux de vie** (famille d'accueil) et aux **intervenants** (intervenants du SRIM ou intervenants qui réfère le jeune au SRIM).
- ✓ Ces donneurs de soins gravitent autour d'un jeune qui vit du stress, mais qui a des difficultés à le gérer par lui-même. Les jeunes visés présentent des incapacités (déficience intellectuelle, TSA, présence de traumatismes complexes, etc.) et nécessitent le support de l'adulte pour les aider à gérer leur stress.



Objectifs

Pourquoi les intervenants participent aux ateliers en même temps que les autres DDS ?

- ✓ En plus des objectifs du groupe où l'intervenant identifiera des **éléments déclencheurs**, des **signes indicateurs** ainsi que des **stratégies** pour la gestion de stress, il est attendu que les intervenants :
- ✓ Participent activement lors du groupe, avec des exemples personnels et/ou professionnels;
- ✓ Reprennent avec le parent/milieu de vie les exercices à la maison, entre les rencontres;
- ✓ Utilisent activement et explicitement les notions vues dans le quotidien de l'enfant et du parent/milieu de vie;
- ✓ Écoutent les éléments déclencheurs de stress pour le parent et l'enfant pendant le groupe afin d'améliorer la connaissance du jeune;
- ✓ Utilisent avec le parent/milieu de vie, après le groupe, la grille aide-mémoire dans les situations de stress pour l'aider à mettre en place des stratégies.



Format

Afin de rejoindre le plus grand nombre de DDS

- ✓ 3 ateliers d'une durée de 2 heures à intervalle de 2 semaines.
- ✓ Les ateliers ont lieu en présentiel sur les lieux de l'unité de service où l'enfant est hébergé.
- ✓ Adaptation du journal de bord. Celui-ci aide le participant à suivre les explications, à faire les exercices et permet de garder un écrit concernant les thèmes abordés.
- ✓ 4-8 adultes (parents, milieux de vie, intervenants), représentant de 2-4 enfants.
- ✓ Beaucoup d'exemples/expériences personnels sont discutés, mais chacun apporte les exemples avec lesquels il est à l'aise.
- ✓ Cas particulier : si deux conjoints sont intéressés possibilité de participer à deux groupes différents (même s'ils sont séparés dans le temps). Ceci peut permettre à chacun de profiter des apprentissages selon son propre rythme et, surtout, selon son cheminement personnel face à son jeune.





Projet de recherche – résultats préliminaires

Appropriation des ateliers Dé-stresse et progresse adapté pour le SRIM par Stéphanie Fecteau Ph.D., ps.éd. et Édith Dubé candidate à la maîtrise en psychoéducation



L'étude vise à explorer les effets potentiels des ateliers Dé-stresse et progresse sur le vécu des parents et les intervenants

Au niveau des parents

- ✓ Évaluer leur stress lié aux activités professionnelles
- ✓ Évaluer leur satisfaction et appropriation du contenu des ateliers
- ✓ Mesurer leur niveau de régulation du cortisol.

Au niveau des intervenants

- ✓ Analyser les impacts quant à leur perception du stress général
- ✓ Évaluer leur stress lié au rôle parental
- ✓ Mesurer leur sentiment de compétence parentale
- ✓ Évaluer leur satisfaction quant aux ateliers et leur appropriation du contenu
- ✓ Mesurer leur niveau de régulation du cortisol comme indicateur de stress chronique



Pour les parents

Effets

- ❖ Les parents ont rapporté un sentiment de compétences parentales élevé et généralement stable dans le temps.
- ❖ En moyenne, ils semblent favoriser des stratégies d'adaptation centrées sur le problème et actives.
- ❖ Les parents rapportent l'effet positif du groupe social et le partage des réalités respectives.



Pour les intervenants référents et ceux du SRIM

Effets

- Perçoivent moins de stress issu de leur rôle professionnel suivant leur participation aux 3 ateliers.
- En plus, cet effet s'accroît dans le temps 14 semaines suivant les ateliers.
- Apprécient les exemples illustrant les contenus.
- Une connaissance des réalités des membres du groupe permet de faire des liens avec leur vécu et rendre significatif le contenu.



Recommandations

Afin d'optimiser l'impact des ateliers

- Introduire des suivis formels post-intervention pour renforcer l'intégration des apprentissages (revoir les connaissances et favoriser le soutien dans la généralisation des acquis).
- Adaptation des contenus aux besoins spécifiques de sous-groupes de participants pour permettre meilleure appropriation des stratégies de gestion du stress puisque le vécu des parents peut différer de celui des intervenants.
- Ajout de pauses pour permettre aux parents d'échanger entre eux, comme ceci semble avoir été un besoin observé.
- Prudence : Lors de la composition du groupe, il est recommandé de porter une attention sur un équilibre parents, intervenant.e. La présence de plusieurs intervenants.es dans le groupe peut intimider les parents et diminuer leur participation.



Témoignages



*Très bonne formation, enrichissante,
bon dosage entre la théorie et la
pratique !*

V.D. intervenante du SRIM



*J'ai vraiment aimé, ça me permet de
m'améliorer et de donner le meilleur de
moi-même à mes enfants!*

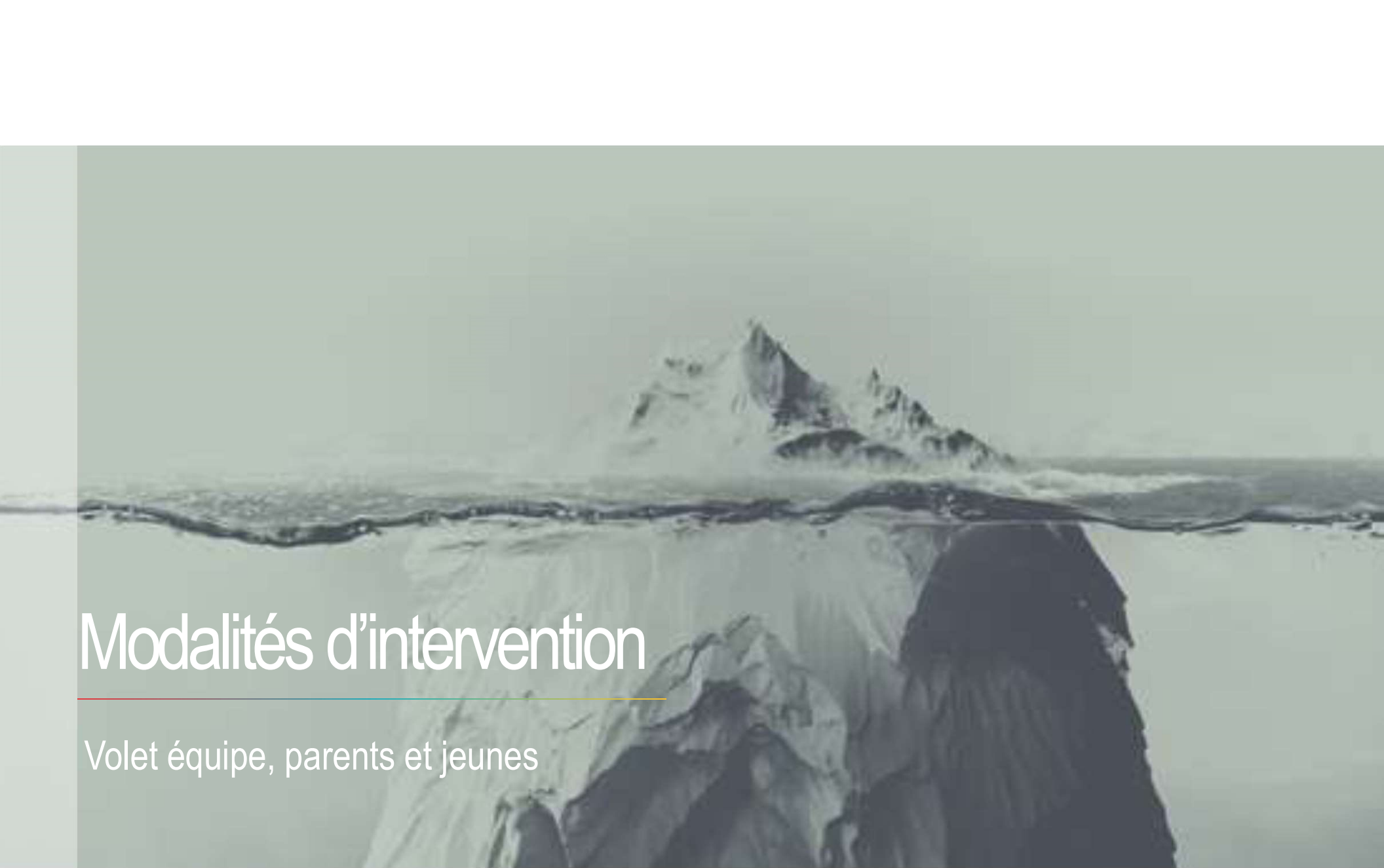
C.G. mère d'un jeune



*Très belle formation, pertinente
personnellement et
professionnellement !*

A.D. intervenante référente et pers. autorisée



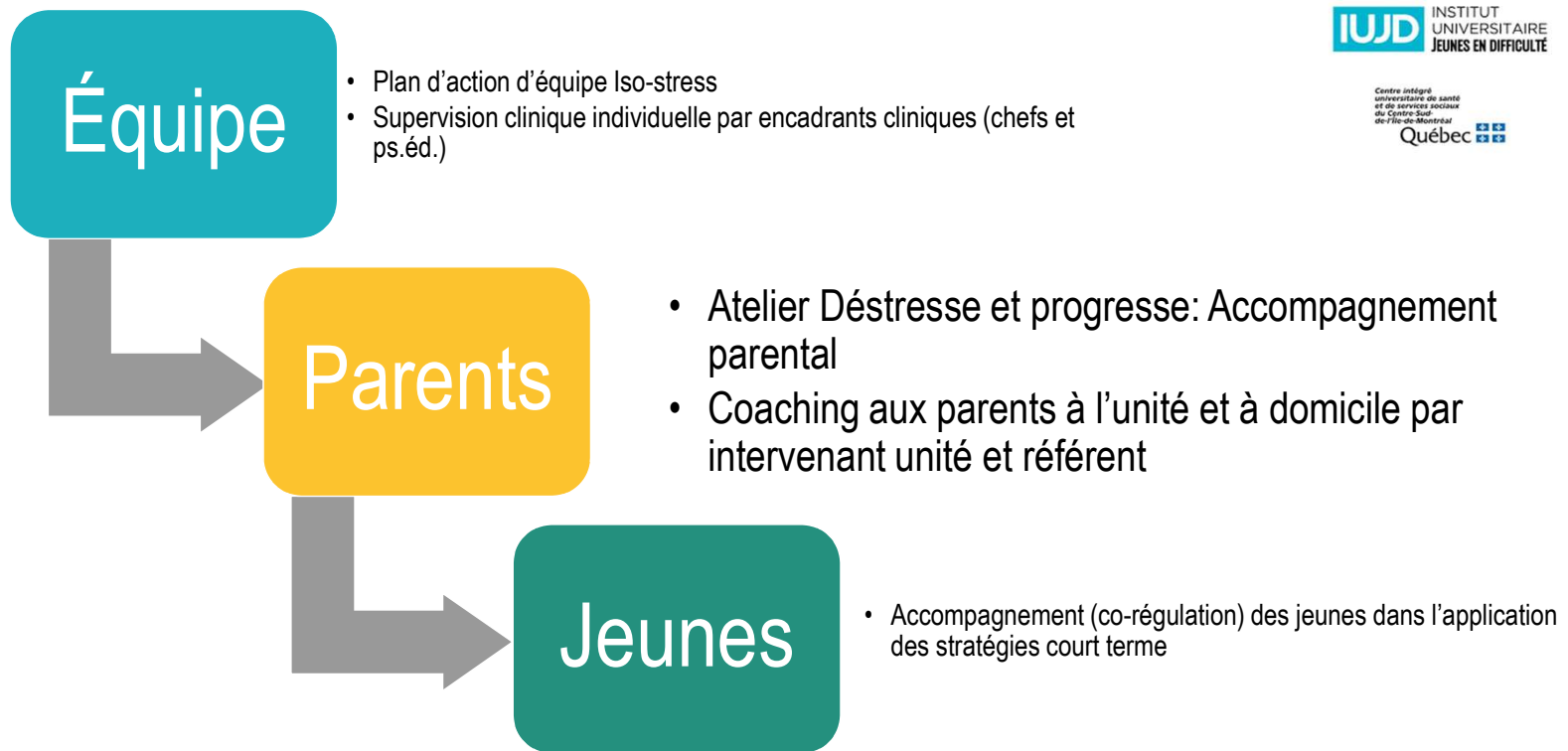


Modalités d'intervention

Volet équipe, parents et jeunes



Modalités d'intervention



IUJD INSTITUT
UNIVERSITAIRE
JEUNES EN DIFFICULTÉ

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



EXEMPLE

Équipe

Sensibilité accrue des besoins du jeune vs comportements problématiques.
Sentiment de partage du fardeau vs soutien d'équipe
Langage commun

Situation 1 :

Comment accompagner les jeunes qui présentent des comportements perturbateurs au moment du couché afin de diminuer l'effet sur les autres jeunes et éviter la contamination des comportements entre eux ?

Éléments stressants : Plus stressant lorsque présence de TPO vs réguliers, peur d'éveiller les traumatismes chez les jeunes, contamination du groupe / effet domino (pour les enfants et le personnel), sentiment d'injustice lié au fait de devoir intervenir sur un jeune qui est simplement en réaction aux comportements perturbateurs de l'autre jeune, souci que chaque enfant ait droit à une bonne qualité de sommeil.

Contrôle manquant : la durée de la crise du jeune. L'anticipation de la réaction des autres enfants.

Peur que les comportements se répètent de soirs en soirs et se cristallisent en fonction des interventions qui sont faites ou non. Crainte de devoir recommencer un coucher, être pris pour rester plus longtemps (overtime)

Imprévisibilité : Pourquoi l'enfant fait-il ça ce soir ? Comment cela va-t-il se passer, est-ce que l'on va être capable de les rendormir, est-ce qu'on va passer le relais aux agents sans savoir s'ils seront capables de bien récupérer la situation, est-ce que la seule salle d'isolement sera suffisante ?

Nouveauté : Pas de procédure claire de mise en place (plan de match). La fiche 8 s'applique bien le jour mais pas le soir ou la nuit. Les jeunes pour qui la situation n'est jamais survenue auparavant (nouveau comportement)

Égo menacé : Sentiment d'incompétence, remise en question au niveau de l'intervention, commentaires désobligeants à l'occasion, crainte du jugement de mes collègues envers mes interventions ou les comportements émis par « mon » jeune, perception erronée venant de certains autres intervenants.

Solutions 1 en lien le contrôle manquant : Demander le soutien des agents pour poursuivre les interventions entamées afin que vous puissiez prendre quelques minutes entre intervenants pour vous réunir, prendre un recul face à la situation et élaborer un plan de match de qui fait quoi ? de quelle façon ? avec quels jeunes ?

Solutions 2 en lien avec le contrôle manquant et la nouveauté : Développer une procédure clinique qui tient en compte les fiches 8 des jeunes mais dans un contexte de soirée/nuit. Julie va revoir avec chaque tuteur les interventions qui doivent être modifiées dans les fiches actuelles pour ajustement en contexte de soirée/nuit.

Se donner le droit de demander à un autre intervenant de prendre le relais quelques minutes afin de retourner lire la fiche 8.

Solution 3 en lien avec l'imprévisibilité : Travailler dans une perspective de responsabilités partagées avec les TPO. Ne pas faire à leur place même si nous avons l'impression de gagner du temps. Se permettre d'être plus directif en leur nommant nos attentes et en leur disant quelles actions/tâches à faire.

Solutions 4 en lien avec l'égo menacé : Se permettre de dire à un autre intervenant sur le plancher que l'on commence à être à bout, épuisé de gérer la crise, qu'on a besoin d'une pause, que l'on commence à manquer de patience, etc.

Se permettre d'aller à la rencontre d'un autre intervenant chez qui on sent l'essoufflement et lui offrir notre soutien, l'épauler, normaliser comment il se sent, ne pas le laisser seul. Demeurer sensible à son discours interne « si le jeune a des comportements présentement, ce n'est pas nécessairement car mes interventions n'étaient pas ajustées ».



EXEMPLE

Parents



Déstresse et Progresse : Accompagnement parental

Une adaptation réalisée à partir du programme ISO-stress-CJ©, issue des programmes Dé-stresse et progresse© et Stress et Compagnie©, dans le cadre du Programme de réadaptation intensive en unité pour la clientèle 8-14 ans à profil multiproblématique complexe.

Institut universitaire en santé mentale de Montréal
Centre d'études sur le stress humain (CESH)
Institut universitaire Jeunes en difficulté
CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal
Institut universitaire en déficience intellectuelle et en trouble du spectre de l'autisme,
rattaché au CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec

Octobre 2021

Québec

Toutes les visites visent à préserver le lien d'attachement entre le donneur de soin (DDS) et le jeune.

	Régulière	Modeling	Coaching	Autonome
Objectif(s)	Le DDS et le jeune passent un moment positif ensemble.	Le DDS voit et comprend bien les interventions et peut se projeter à les faire. Le DDS observe l'intervenant qui met en application les routines, stratégies et aménagements lors des activités courantes du jeune à l'unité.	Le DDS s'approprie les stratégies d'intervention et la mise en application des routines lors des activités courantes du jeune à l'unité. Ceci vise une transférabilité dans le milieu de vie, par le DDS.	Le DDS accompagne son jeune de manière autonome pour les routines et activités prévues.
Rôle du donneur de soins	Jouer, discuter, faire une activité (intérieure ou extérieure) ou une sortie avec le jeune.	Observer les interventions, poser des questions à l'éducateur, découvrir le matériel utilisé.	Participer activement dans les interventions, prendre en charge certains moments de vie définis et demander de l'aide à l'intervenant, au besoin.	Soutenir et accompagner son jeune dans l'application des règles et des routines.
Rôle de l'éducateur	S'assurer que le DDS et le jeune ont le matériel nécessaire, veiller au bon fonctionnement et intervenir au besoin.	Intervenir devant le DDS et expliquer les raisons des interventions.	Offrir un accompagnement personnalisé au DDS, donner une rétroaction, proposer des alternatives et souligner les bons coups.	S'assurer que le DDS a le matériel nécessaire, demeurer disponible pour le DDS et le jeune



Coaching parents

- Enseignement et modeling aux parents à l'unité ou dans la communauté
- Généralisation au domicile avec soutien du référent
- Généralisation des stratégies de prévention à long terme

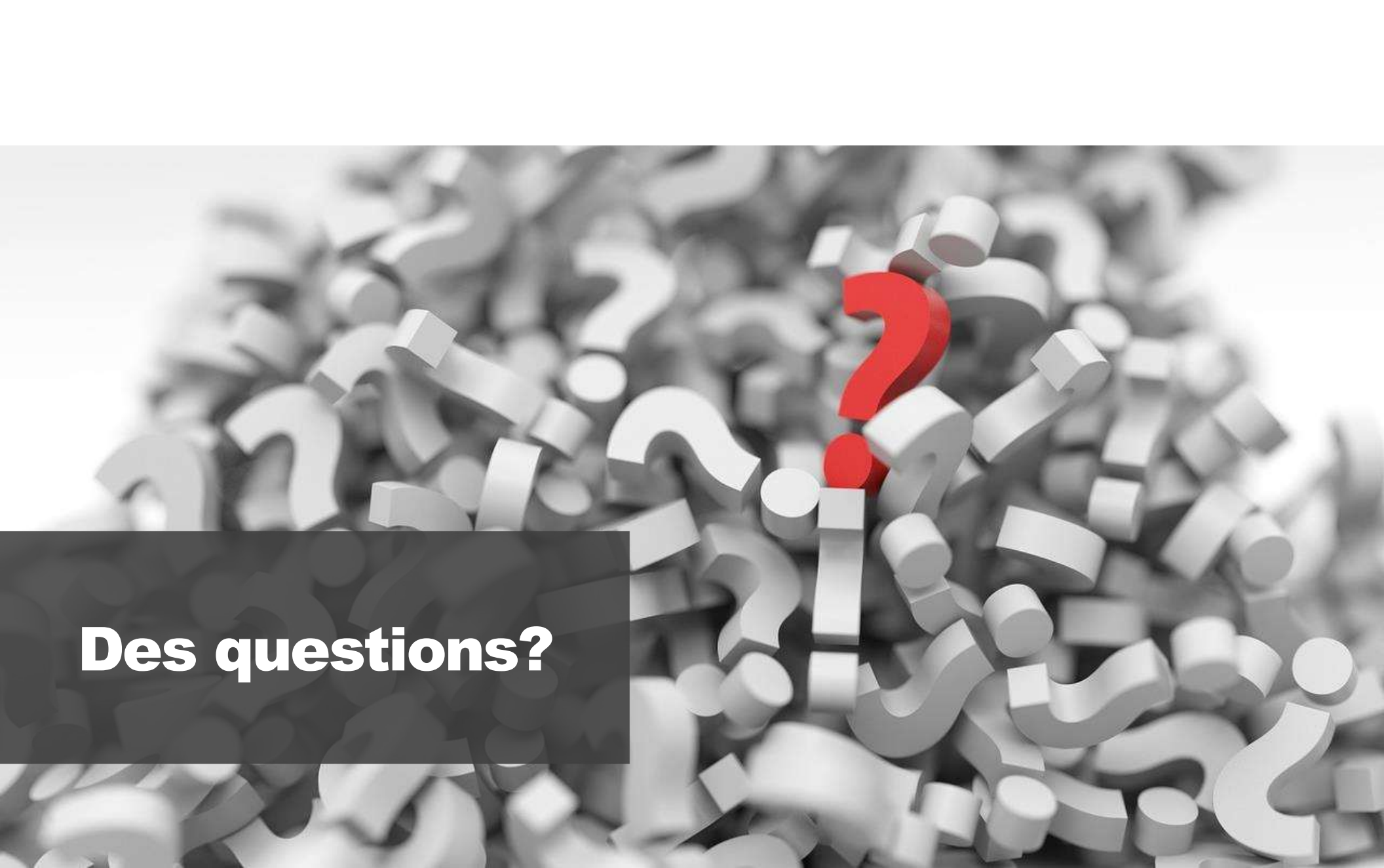
Accompagnement du jeune

- Intégration des stratégies à court terme
- Co-régulation des émotions
- Identifier et mettre en place des stratégies de résolution de problème pour diminuer les perceptions de SPIN/CINÉ pour le jeune qui n'est pas apte à faire cette étape
- Et pour certains jeunes, participer aux ateliers Dé-stresse et progresse adaptés pour les adolescents ayant un TSA sans DI (Fecteau et al., 2018).

Ateliers Dé-stresse et Progresse adaptés pour les jeunes

- Remise du feuillet « **Cette semaine, vos enfants ont suivi le programme et ils ont appris...** » aux parents et aux intervenants
- Visuel simplifié
- Adaptation des exemples et des outils
- Conserve le même nombre d'ateliers (5 rencontres)
- Animé en individuel, dyade ou mini groupe
- Soutien du parent ou de l'intervenant dans la complétion du journal de bord
- Rappels visuels dans l'unité des différentes notions





Des questions?



Merci de votre attention



CIUSSMCQ.CA



Facebook.com/ciussmauriciecentreduquebec



Instagram.com/ciuss_mcq



LinkedIn.com/company/ciussmcq

*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de la Mauricie-et-
du-Centre-du-Québec*

Québec 



2

D&P- Accompagnement parental (d'ados participant.e.s à D&P animé en groupe en hébergement) + Plan d'action familial visant des stresseurs communs

Laurence Duhamel, ARH, Formatrice,
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec

D&P – Accompagnement parental en CR

Motivations

- Engager les parents des jeunes hébergés dans le processus de réadaptation
- Permettre le transfert des acquis des jeunes dans le milieu familial
- Permettre au système familial de développer de nouvelles stratégies de résolution de problèmes
- Viser l'autonomisation de la famille dans la gestion des stressors communs

D&P – Accompagnement parental en CR

Adaptations

- Ajout d'une section pour différencier le stress et l'anxiété
- Modification des termes "enfants à profil multi-problématiques complexes"
- Création d'un plan d'action familial

<u>stress</u>	<u>vs</u>	<u>Anxiété</u>
• Une réaction physique et naturelle du cerveau • Tout le monde en vit + ou - • Réponse temporaire à un facteur externe (Perception de menace) • La source du stress est externe et identifiable dans le moment présent (SPIN) • Les symptômes se dissipent après la disparition du «danger»		• Anticipation ou préoccupation fréquente ou constante en lien avec l'avenir • La source est floue (SPIN ne s'applique pas) • Les inquiétudes persistent dans le temps ou vont réapparaître.
		

D&P – Accompagnement parental en CR

Constats et appréciation

- Les parents demandent plus de support et souhaitent être impliqués
- Le placement d'un enfant en centre de réadaptation apporte un stress quotidien pour les parents
- Le programme permet l'acquisition de nouvelles stratégies concrètes à la maison
- Permet des discussions familiales sur le stress dans la famille
- La formation des intervenants à l'application des mesures serait un atout pour pouvoir réutiliser le contenu avec la famille
- Les parents repartent avec un sentiment d'être plus en contrôle

D&P – Accompagnement parental en CR

Plan d'action familial

- Lien avec le plan d'action d'équipe
- La famille comme système capable de résoudre des problèmes ensemble



Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Québec
Québec

RÉSUMÉ

Le présent plan d'action est une adaptation du plan d'action d'équipe issue d'ISO-stress : bien-être collectif, programme de l'Institut universitaire Jeunes en difficulté (IJD). Il vise les familles dont les jeunes hébergés en centre de réadaptation et leurs parents ont reçu le programme Dé-stresse et Progrès (2010).

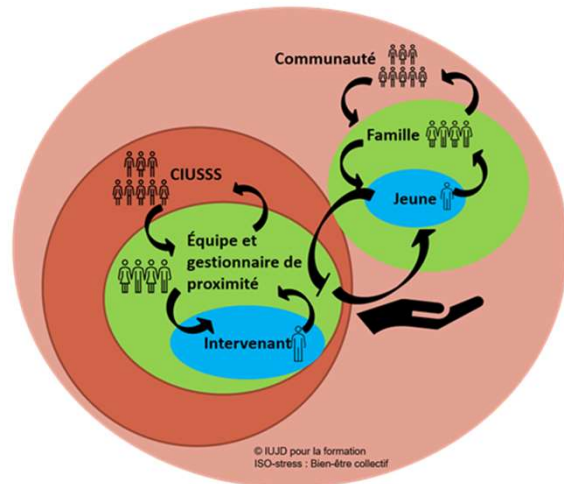
CIUSSS DE LA MAURICIE-ET-DU-CENTRE-DU-QUÉBEC
Programme jeunesse famille – Direction adjointe réadaptation,
délinquance et hébergement jeunesse

D&P – Accompagnement parental en CR

Suites du projet

- Début des groupes à Trois-Rivières, possibilité pour Victoriaville
- Expérimentation du plan d'action en cours par une éducatrice d'accompagnement
- Activités intégratrices parents-enfants seront mises en place

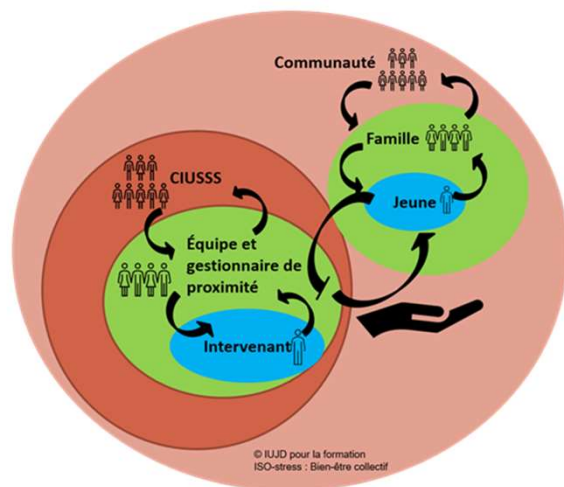
ISO-stress : Bien-être collectif©
Une approche écosystémique



Période d'échanges

Commentaires de
Pierrich Plusquellec, Ph.D. et
questions des participant.e.s

ISO-stress : Bien-être collectif©
Une approche écosystémique



PAUSE CAFÉ



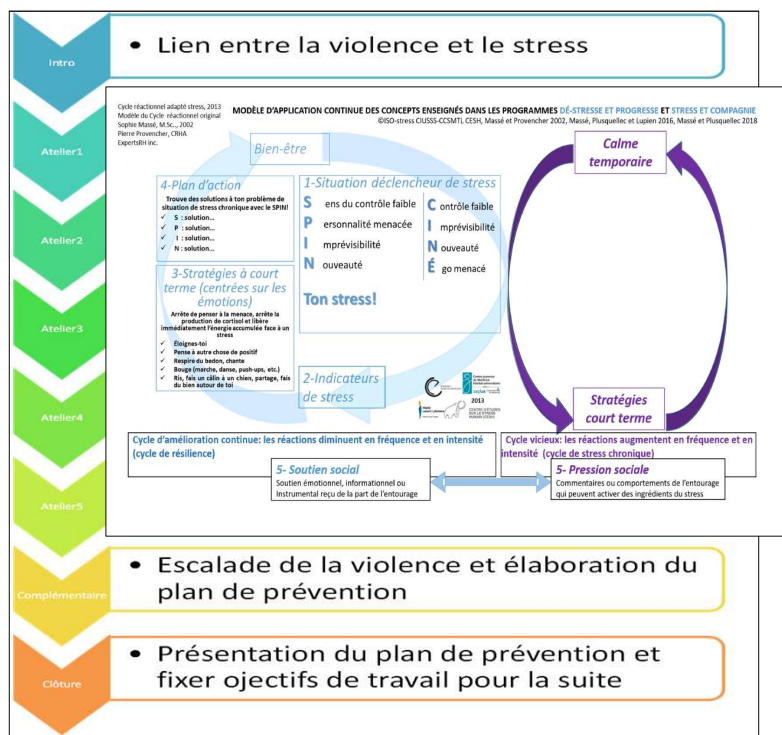
3

D&P – Alternatives à la violence pour jeunes suivis en probation sous la LSJPA

Mélanie Janelle, ARH et Formatrice, CIUSSS
de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec



Adaptation Désstresse et Progresse – Alternatives à la violence



Centre intégré
comportemental de santé
et de services sociaux
de la Montérégie
du Centre du Québec
Québec

MR60447

Identification de l'usager.ère

Dossier : _____
Nom : _____
Prénom : _____
D.D.N. : _____

Nom : _____ Prénom : _____ N° de dossier : _____

Stratégies à long terme

Soutien social

Moi, _____ je m'engage à respecter mon plan de prévention de la récidive de la violence.

Signature de l'usager.ère : _____ Date : _____

Nous, le(s) parent(s) et les intervenant.e.s, nous nous engageons à soutenir et à aider _____ à respecter son plan de prévention de la récidive de la violence.

Signature de l'animateur.trice : _____ N° de permis : _____ Date : _____

Signature du délégué à la jeunesse : _____ N° de permis : _____ Date : _____

Signature du parent : _____ Date : _____

Signature du parent : _____ Date : _____

FOR-12-542 MR60447 PLAN DE PRÉVENTION DE LA RÉCIDIVE DE LA VIOLENCE Dossier de l'usager.ère
DPJ-DP

Déclencheurs

Signes physiques du stress

Stratégies à court terme

S
Sens de contrôle faible

P
Personnalité menacée

I
Imprévisibilité

N
Nouveauté

Désstresse et Progresse - Adaptation pour adolescents en Centre de réadaptation

Et

Direction des services spécialisés et des jeunes contrevenants du Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire (2007). *Programme alternatives à la violence – Cahier de l'animateur*. Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire. (Programme basé sur Goldstein, A. P. (1999). *The prepare curriculum: Teaching prosocial competencies*. Research Press).

Microsoft Teams

Enregistrement DP-AV pour Journée !

2025-04-14 15:10 UTC

Recorded by

Sophie Masse (CCSMTL)

Organized by

Sophie Masse (CCSMTL)

Pour plus
de détails



<https://www.youtube.com/watch?v=JaBrZqaZ1T4&t=11s>



4

D&P – Jeune et famille d'accueil

Roxane Larocque, Psychoéducatrice, Formatrice,
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec

Déstresse et Progresse: Alternatives pour les jeunes et leur famille d'accueil

2020

Procéder à l'adaptation du programme *Alternative à la Violence* pour en faire une animation destinée à nos adolescent(es) hébergé(es) et à leur famille d'accueil





Résultats souhaités

- 
- Une augmentation du sentiment de compétence de la famille d'accueil
 - Une amélioration de la qualité de la relation perçue par le jeune et la famille d'accueil
 - Une augmentation de l'estime de soi chez le jeune
 - Une diminution de l'anxiété perçue par le jeune
 - Une diminution de l'anxiété perçue par la famille d'accueil
 - Une diminution du nombre de demandes de déplacement
- 

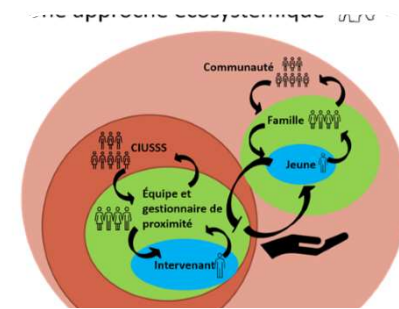
L'adaptation du programme



Vocabulaire



Cadre
théorique



Approche
écosystémique



Soutien social

Le programme

Introduction

5 ateliers D&P

Plan d'amélioration continue

Conclusion



Résultats obtenus

Jessica
et
Christiane



Appel avec Jessica Drolet (MCQ)

2025-04-30 15:04 UTC

Recorded by

Christiane Falardeau
(MCQ)

Résultats obtenus (suite)



DÉSTRESSE ET PROGRESSE – ALTERNATIVES POUR LES JEUNES ET LEUR FAMILLE D'ACCUEIL

Version destinée aux jeunes de 12 à 17 ans et à leur famille d'accueil, adaptée en 2024 par :

Roxane Larocque, psychoéducatrice pour le Service aux enfants hébergés en RNI, secteur évaluation et suivis, CIUSSS MCQ;

Jessica Drolet, Maude Jutras, Éline Laforme, Sarah-Gabrielle Lavoie, Emmanuelle Lessard, Sabrina Patoine-Mailhot et Josette Rancourt, intervenantes auprès des enfants hébergés en RNI, secteur évaluation et suivis, CIUSSS MCQ;

Julie Moreau, spécialiste en activités cliniques, équipe Réinsertion, CIUSSS MCQ.

© Avec l'autorisation et la validation de Sophie Massé de l'Institut universitaire jeunes en difficulté (IUJD) et Sonia Lupien du Centre d'études sur le stress humain (CESH).

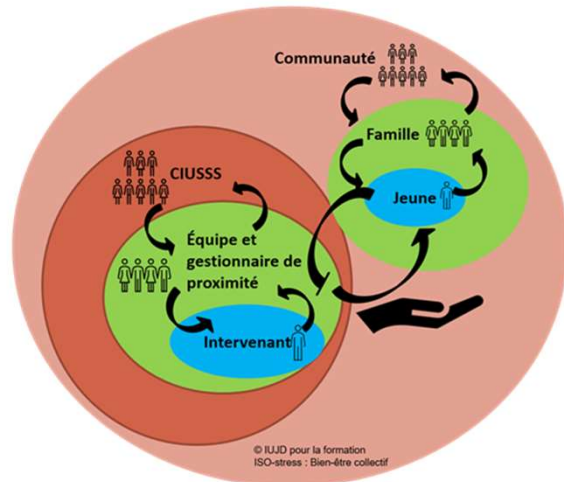
*Version adaptée à partir des programmes suivants :

- Dé-stresse et progresse© et Stress et Compagnie© créés en 2010-2012 par Sonia Lupien, Ph. D. et Pierrick Plusquellec, Ph. D. du CESH, Institut universitaire en santé mentale de Montréal, CIUSSS de l'Est-de-l'île de Montréal

et une version adaptée pour les Centres Jeunesse en partenariat avec Sophie Massé, M. Sc., agente de planification, de programmation et de recherche (APPR), Institut universitaire jeunes en difficultés, CIUSSS du Centre- Sud-de-l'île-de-Montréal (CCSMTL), soit :

- Déstresse et Progresse – Alternatives à la violence (édition 2020) → Sophie Massé, M. Sc., APPR, Institut universitaire Jeunes en difficultés (IUJD), CIUSSS du Centre- Sud-de-l'île-de-Montréal (CCSMTL) → Kevin Bureau, M. Sc., psychoéducateur, APPR, CIUSSS MCQ → Mélanie Janelle, psychoéducatrice, agente de relations humaines – déléguée LSJPA, CIUSSS MCQ → Julie Moreau, criminologue, agente de relation humaine – déléguée LSJPA, CIUSSS MCQ

ISO-stress : Bien-être collectif©
Une approche écosystémique



Période d'échanges

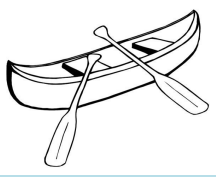
Commentaires de
Pierrich Plusquellec, Ph.D. et
questions des participant.e.s



5

**Tout le monde SPIN en nature!
Ateliers préparatoires D&P et mise
en action des concepts appris lors
d'une sortie scolaire de canoë-
camping (jeunes hébergés, leurs
intervenant.e.s et enseignant.e.s)**

Christelle Lebeuf-Primeau, Coach en action,
Danya Richer, Éducatrice, Formatrices,
CISSS de la Montérégie Est



Au-delà de mes sentiers battus

Une expédition qui change des vies



Modifications de la structure et bonification au niveau de la préparation à l'expédition

- En 2024, l'équipe d'adulte -> Formation IsoStress
- Le cadre de l'expédition demeure le même mais il est réfléchi différemment
- Un plan d'action est effectué avec les adultes de l'expédition
- Des analyses de dynamiques, de déclencheurs et de réactions sont effectués (adultes comme jeunes)
- Stratégies réfléchies en amont de l'expédition -> permettre + apaisement et disponibilité.
- Jeunes mis à contribution dans les réflexions
- Un plan d'action est effectué avec les adultes de l'expédition



Stratégies rapides à utiliser pour réduire mon stress durant l'expédition.

- Chanter
- Rire
- Faire des "jumping jack"
- Faire des respirations "bedaines"
- Aller prendre une petite marche seule **"Avertir un adulte avant"**
- Écouter de la musique
- Parle avec un ami ou un adulte qui t'offrira du soutien
- Aider à faire des tâches pour l'expédition (demander comment je peux aider)
- Faire un câlin à quelqu'un
- Manger (barre tendre)
- Aller dans l'eau pour me rafraîchir **"Avertir un adulte avant"**
- Prendre un moment seul **"Avertir un adulte avant"**

⚠ ATTENTION pour ne pas ruminer du négatif, ça rend l'ambiance lourde pour tout le monde ⚠

Les grandes étapes du projet

Ateliers de préparation

Nous avons 7 ateliers de préparation

- 1- Présentation du groupe
- 2- Montage des tentes
- 3- Reprise des concepts IsoStress (SPIN)
*Questionnaire "Ingrédient sensible sur la rivière"
- 4- Sécurité et saut en rivière
- 5- Canot en eau calme
- 6- Canot en eau vive I
- 7- Canot en eau vive II

Ensuite c'est un départ pour l'expédition



Outils utilisés en expédition



NOM du jeune	Ingrédient sensible sur la rivière	Réaction possible lorsque mauvaise stratégie de régulation utilisée	Moyens à explorer pour l'expédition de la part de l'adulte	INFOS PERTINENTES
E	S ens du contrôle faible	Opposition passive, Insulte	L-Félix le moins possible	Décortiquer l'évènement par qqn de pas impliqué, tenter de se mettre au même pied d'égalité pour qu'elle reconnaisse. Besoin de temps (s'isole)
M-L	S ens du contrôle faible	Insulte, provoque	Changer de personne à mi-intervention	Important de ne pas entrer dans le contenu et de passer la puck
L	S ens du contrôle faible + P ersonnalité menacée	Auto-mutilation		Intervention seul à seul
F	P ersonnalité menacée	Insulte, provoque	Valorisation ++	Important une consigne à la fois, doit comprendre le sens pour adhérer
J	P ersonnalité menacée	Auto-mutilation, confrontation	Valorisation ++	Proche de l'adulte, la référer à ses moyen, le moins d'attention à l'auto-mutilation
Li	I mprévisibilité	Insulte, Auto-mutilation		Prévisibilité, technique 1-2-3
SA	N ouveauté	Provocation, sème des bombes, Argumente		Intervention seul à seul, nommer nos attentes avant d'intervenir (écoute)
M	N ouveauté	Agression verbale, provocation, opposition, se dénigre		Besoin de comprendre le sens des interventions, le prendre seul à seul
C	S ens du contrôle faible	Agression verbale, fuite, provocation	Le tenir dans l'action	Besoin de comprendre le sens des interventions, laisser un délai, le prendre seul à seul, ne pas lui mettre de pression (respecter son rythme)

Outils utilisés en expédition

L'équipe d'adultes qui partent sur la rivière

NOM	COMMENT JE RÉAGIS QD JE SUIS DÉCLENCHÉ	CE QUI ME DÉCLENCHE (TOUT NOMMER)
Christelle	Argumente ++, cherche à susciter une réaction chez l'autre	Opposition passive
L-Félix	Tente de résonner la personne (contre-argumente)	Argumentation intense et vide (la provocation)
Marjorie	Cherche à être dans la prise en charge (protection) avec la personne blessée	Auto-mutilation, Manque de respect envers les autres
Nicolas	Verbo-moteur, prompt	Quand la personne n'est pas à l'écoute et cherche à amener les autres dans le négatif



Outils utilisés en expédition

DYNAMIQUES DÉCLENCHEUR-RÉACTIONS PLUS DIFFICILES (RÉACTIONS DE L'UN SONT LES DÉCLENCHEURS DE L'AUTRE) INTERVENANT-JEUNES		
NOMS	RÉACTION	DÉCLENCHEUR
Christelle	E = Opposition passive A = Opposition passive	Christelle = Opposition passive
L-Félix	S-A = Provocation F = Provocation M-L = Insulte et provoque	L-Félix = Provocation/argumentation
Marjorie	L = Auto-mutilation J = Auto-mutilation Li = Auto-mutilation M = se dénigre, verbalisation suicidaire	Marjorie = Auto-mutilation
Nicolas	M-L = Provocation F = Provoque S-A = Provoque, sème des bombes M = Provocation C = Provocation	Nicolas = Pas à l'écoute et cherche à amener les autres dans le négatif (ou dans la contestation)

ANALYSE DES DYNAMIQUES D'ÉQUIPE

ENJEUX ENTRE COLLÈGUES

- Il ne semble pas y avoir d'enjeux dans l'équipe puisque les réactions des uns ne sont pas les déclencheurs des autres. On pourrait penser que L-Félix pourrait être déclenché si Christelle est en réaction (argumente ++) mais puisque nous sommes des adultes, les contenus ne sont pas « vide » et ne sont pas réactif chez L-Félix.

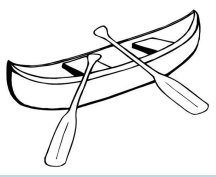
ENJEUX ENTRE INTERVENANTS ET JEUNES

- La réaction d'E et d'A risquent de déclencher Christelle; donc devra passer le relais si les filles sont déclenchées. Vigilance pour E qui pourrait être déclenché par la réaction possible de Christelle (Argumente ++) et tomber dans les insultes dans le but de retrouver un certain contrôle (ingrédient sensible).
- La réaction de S-A, de F, de M, de C et de M-L risquent de déclencher L-Félix s'ils tombent dans la provocation; donc devra passer le relais si les jeunes sont déclenchées. Vigilance pour M-L qui pourrait être déclenché à nouveau par la réaction de L-Félix (argumentation) dans le but de retrouver un certain sentiment de contrôle (ingrédient sensible).
- La réaction de L, J et Li risquent de déclencher Marjorie; donc devra passer le relais si les filles vont vers l'auto-mutilation. M pourrait également déclencher Marjorie puisque lorsqu'il est déclenché il peut se dénigrer et avoir des verbalisations suicidaires. Vigilance aussi en lien avec ceux qui agresse verbalement leurs pairs. *Fragilité nommé si la personne insulte une autre personne.
- La réaction de M-L, S-A, M, C et F pourrait déclencher Nicolas s'ils cherchent à s'allier entre eux contre une intervention fait par Nicolas. Si la situation survient, il faudra donner le relais à un autre adulte.

**** Il sera important de miser sur la relation dans les interventions et d'intervenir en amont des réactions.**

Les avantages d'utiliser IsoStress à l'expédition

- Langage commun, une meilleure compréhension lors des interventions (jeunes comme adultes)
- Diminution des stresseurs pour les adultes accompagnateurs
- Meilleur soutien à l'intérieur de l'équipe d'adulte
- Diminution du stress de contagion
- Meilleure préparation pour les jeunes participants, capacité de se projeter, diminution des stresseurs
- Meilleure lecture du groupe
- Meilleure compréhension des concepts d'IsoStress



Au-delà de mes sentiers battus

Une expédition qui change des vies



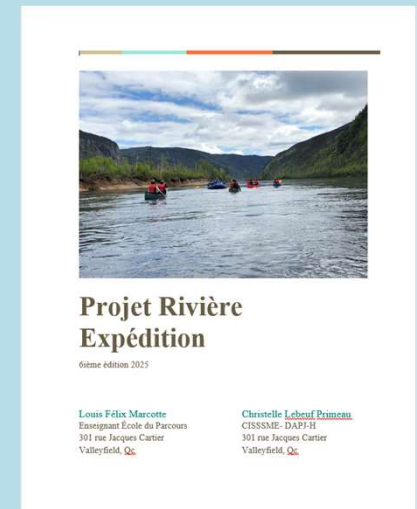
Capture de la pratique

Rapport d'évaluation du projet pilote 2023-2024 à venir par l'IUJD, décrivant SPIN en nature, ses impacts perçus et des recommandations.

- Une dizaine de jeunes - garçons et filles 12-17 ans
- Comité éthique professionnel CCSMTL
- Analyses méthodologie Mixte
 - o Quelques questionnaires auto-rapportés avant /après expédition - jeunes
 - o Focus group avec jeunes et Focus group adultes après expédition

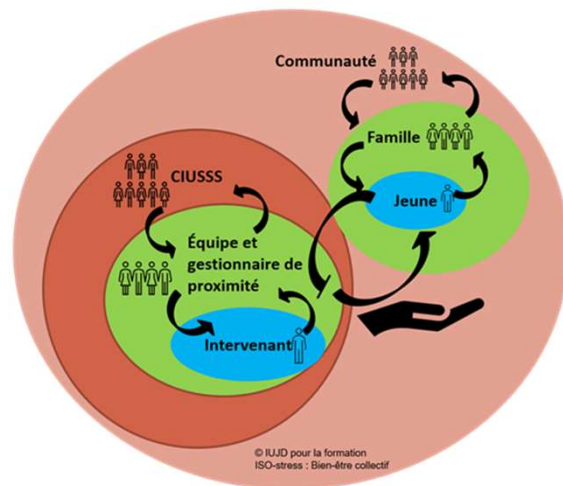
Servira à bonifier le :

- o Cahier du Projet Rivière (Marcotte et Lebeuf-Primeau, 2024)



ISO-stress : Bien-être collectif©

Une approche écosystémique

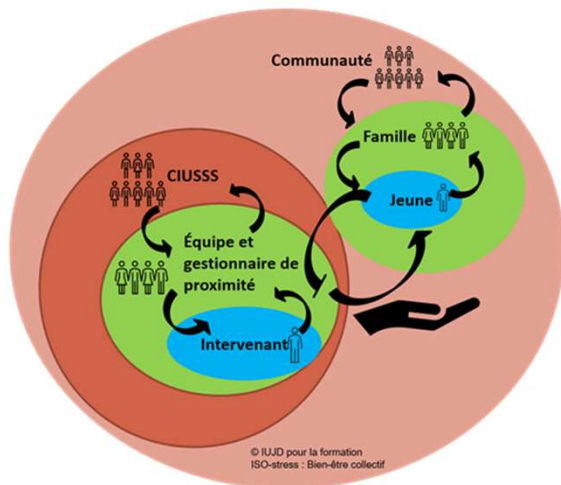


Période d'échanges

Commentaires de
Pierrich Plusquellec, Ph.D. et
questions des participant.e.s

ISO-stress : Bien-être collectif©

Une approche écosystémique



© IJJD pour la formation
ISO-stress : Bien-être collectif

PAUSE DINER





6

Expériences de déploiement de formation à l'ensemble des équipes de Campus d'hébergement du Programme jeunesse et certaines équipes en territoires : Exemple Montérégie Est

Sophie Lacourse, Annie Charbonneau, Mélanie Daignault,
Formatrices, CISSS M-E, campus Chambly

Christelle Lebeuf-Primeau et Danya Richer, Formatrices,
CISSS M-E, campus Valleyfield



Déploiement de formation à l'ensemble des équipes

Campus Chambly

- Accès à Stress & Cie
- Modalités de Formation en contexte de pénurie de personnel
 - 2 équipes sur 2 jours
 - 2 demi journée lors des réunions d'équipes
- Formation disponible pour tous les titres d'emplois
 - Ex: SAC, Moniteur, ISPS, Assistant en réadaptation, permanence, stagiaire, psychoéducateur, gestionnaire, etc.

Déploiement de formation à l'ensemble des équipes

Iso-stress à l'extérieur des unités

- Demande des intervenants
- Diverses possibilités de le faire vivre sans les animations
- Plan d'action
- Défis:
 - Un porteur doit être désigné
 - Plus difficile d'assurer un suivi avec les équipes formées

Déploiement de formation à l'ensemble des équipes

Campus Valleyfield

Formation pour l'ensemble des gestionnaires et du personnel de soutien

Structure gagnante pour le campus

- Division de la journée sous forme de 4 ateliers
- Animation en équipe pour permettre plus d'ouverture et de travail
- Animation avec plus de pratiques (Quiz-vignette clinique)
- Un porteur par équipe



Déploiement de formation à l'ensemble des équipes

Campus Valleyfield (Suite)

Formation pour l'ensemble des gestionnaires et du personnel de soutien

Nos défis

- Moment de partage entre formateur
- Personne qui met l'investissement nécessaire
- Support aux équipes formés
- Réalité qui change (manque de personnel, roulement de personnel...)





Expériences supervision et coaching pour intervenant.e.s et nouveaux ou nouvelles employé.e.s, avec les concepts d'ISO-stress : Bien-être collectif

Sophie Lacourse et Annie Charbonneau, Cheffes, CISSS-M-E, campus Chambly

Christelle Leboeuf, Coach en action, CISSS-M-E, campus Valleyfield

Expérience supervision et coaching



Campus Chambly et Campus Valleyfield CISSS Montérégie-Est

- Rôle vs supervision
 - - Formules utilisées (individuel et réunion d'équipe)
 - Supervision offert par différents titre d'emploi
 - Rôle du coach en action
- 
- 



7

Soutien tactique d'implantation dans tout le campus et arrimage avec autres approches (ARC, PSP, SPACE...) Exemple Montérégie Est

Sophie Lacourse et Annie Charbonneau, Cheffes, CISSS-Montérégie-Est, Campus Chambly

Sabine Éléonore Rainville, Coordinatrice - Réadaptation jeunesse, CISSS-Montérégie-Est, Campus Valleyfield



Soutient et implantation

Montréal Est

- Création de groupes Teams
- Enjeux de pérennisation
- Enjeux budgétaire
- Création d'un safe space appelé «Le Refuge»
- Approches ARC / SPACE / PSP





Soutien à l'implantation Iso-stress Bien-être collectif 9 mai 2025

Présenté par Sabine Éléonore Rainville



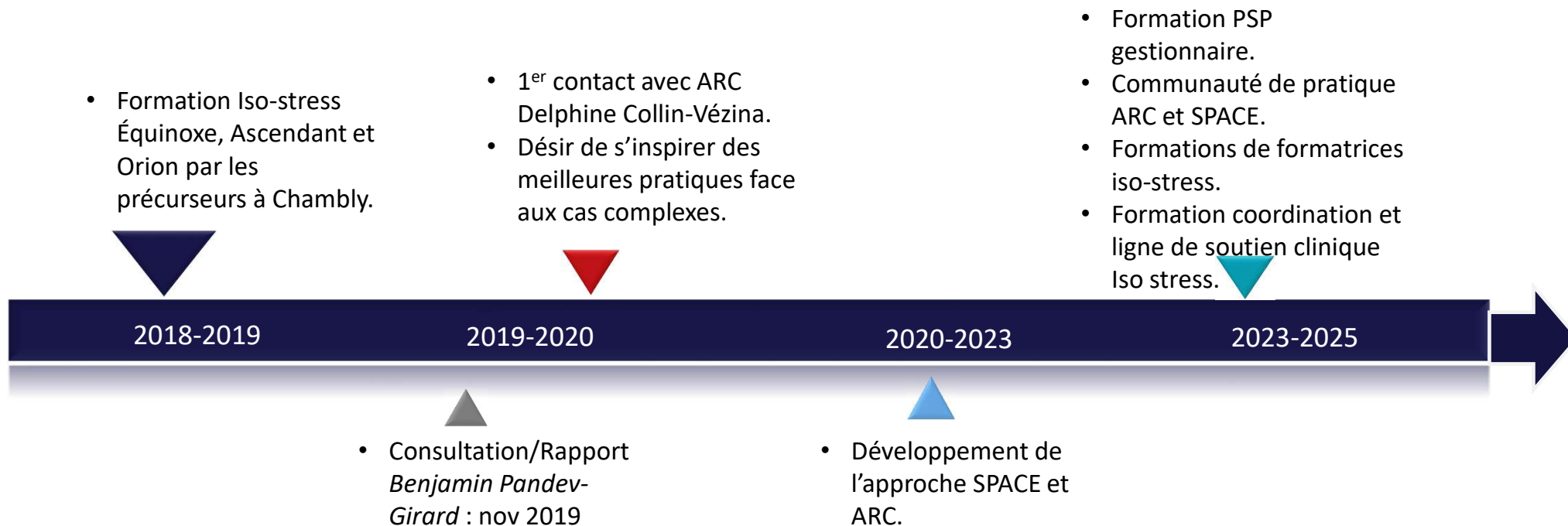
Objectifs de la présentation

- ❖ Le déploiement d'Iso-stress à la DA-RJ;
- ❖ L'intégration d'approches au fil du temps;
- ❖ Les ingrédients de réussite.

Qui suis-je

- ❖ De 2005 à 2025, de stagiaire à coordonnatrice;
- ❖ La rencontre entre les intérêts et la formation;
- ❖ Formation iso-stress, le début d'une histoire.

Le déploiement Iso-stress à Valleyfield

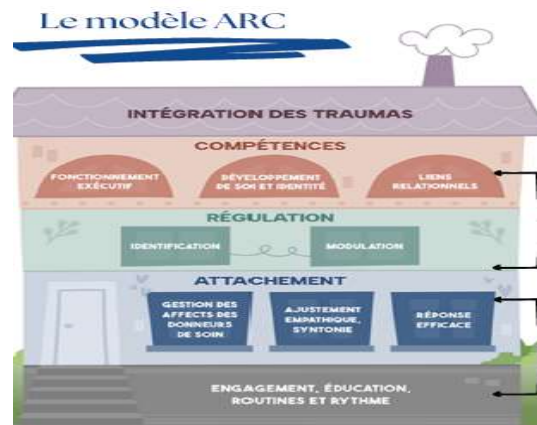


L'intégration d'approches au fil du temps

- Approches et programmes d'intervention utilisent sensiblement les mêmes bases conceptuelles.



Montréal-est



L'intégration d'approches (suite)

- Iso-stress:
 - Réactions biologiques face au stress—comprendre.
 - Stratégies diverses pour gérer le stress individuel, le stress de contagion.
- Space:
 - La régulation selon la théorie polyvagale de Stephen Porges (neuroception).
 - Le traitement de l'information sensorielle.
 - Tous les ajustements à faire dans le milieu et par les intervenants pour une réponse plus adaptée aux besoins de nos jeunes.

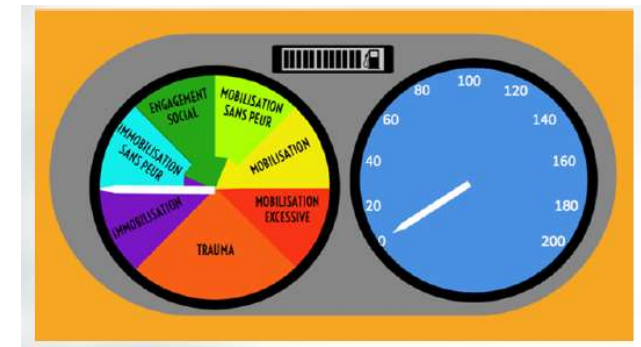
L'intégration d'approches (suite)

- Approche axée sur le trauma:
 - Différenciation entre le stress post-traumatique/trauma/trauma complexe.
 - Séquelles et 7 domaines d'atteintes.
 - Modèle d'intervention systémique –3 piliers ARC/capacités des donneurs de soins à établir la base de sécurité.
- PSP:
 - Détresse psychologique et blessures de stress post-traumatique en PJ: comprendre et soutenir.
 - Des évènements stressants aux évènements traumatiques-biologie et neurobiologique.
 - 5 sentiments à favoriser (SCCEE) et 8 actions à poser.

Montréal-est

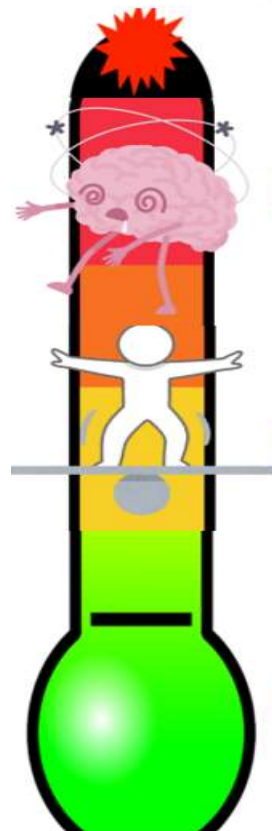
L'intégration d'approches (suite)

- Un langage commun.
- Des outils découlant des mêmes concepts, adaptés pour petits et grands:
 - Le cerveau blessé et le système d'alarme;
 - L'état de mobilisation;
 - Ciné et le plan d'action;
 - Le thermomètre.



Montréal-est

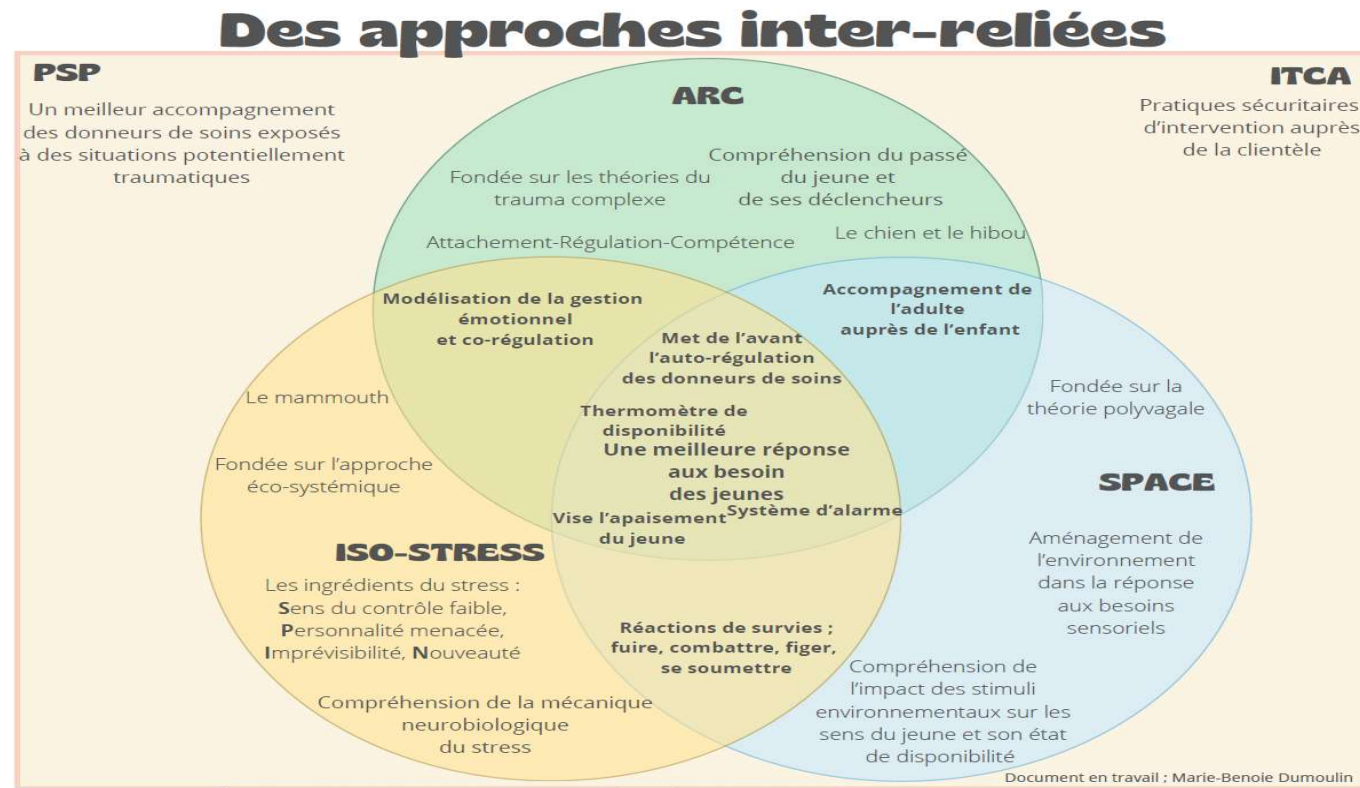
L'intégration d'approches (suite)



Montréal-est

Lorsque je suis dans la zone « ROUGE »		Soutien Social
« Je suis complètement envahi » Signes observables On peut le savoir, car : -	Ici, je ne devrais pas être avec les enfants. Mes stratégies dans une situation d'urgence :	Ce que mes collègues peuvent faire pour me soutenir :
Lorsque je suis dans la zone « ORANGE »		Soutien Social
« Je suis très irrité suite à certaines situations. Plusieurs indicateurs sont bien présents. » Signes observables On peut le savoir, car : -	Mes stratégies pour diminuer ma production de cortisol (calme temporaire) :	Ce que mes collègues peuvent faire pour me soutenir :
Lorsque je suis dans la zone « JAUNE »		Soutien Social
« Je suis irrité en lien avec certaines situations mais je garde le sourire. » Signes observables On peut le savoir, car : -	Mes stratégies pour diminuer ma production de cortisol (calme temporaire) :	Ce que mes collègues peuvent faire pour me soutenir :
Lorsque je suis dans la zone « VERTE »		Soutien Social
« Je suis de bonne humeur et content d'être au travail » Signes observables On peut le savoir, car : -	Mes stratégies régulières pour prendre soin de moi :	Ce que mes collègues peuvent faire pour me soutenir :

L'intégration d'approches (suite)



Les ingrédients de réussite

- ❖ Des formateurs sur les différents campus avec une agilité pour offrir les différents ateliers/formations et le soutien aux pratiques.
- ❖ Des agents multiplicateurs qui ont de bonnes connaissances des approches.
- ❖ Un processus d'implantation et de pérennisation avec le respect du rythme.
 - ❖ Formations, capsules, communauté de pratique, décroisonnée.

Les ingrédients de réussite

- ❖ La participation aux différentes recherches et développements des approches/modèles afin d'améliorer les pratiques:
 - ❖ PSP avec Steve Geoffrion.
 - ❖ Soutenir psychologiquement les intervenants en PJ: le rôle de la supervision avec Isabelle Lagüe.
- ❖ Outils, guides et actions pour les différents paliers de gestion avec les jeunes/leurs parents et les partenaires.
- ❖ Intégrées dans la planification actuelle et aux différentes structures de gestion.

Montréal-est

Et la suite?

- ❖ Poursuite des formations pour toutes les équipes;
- ❖ Déploiement des formations pour les autres campus;
- ❖ Iso-stress dans nos communautés de pratiques;
- ❖ Un partage avec les partenaires intervenants;
- ❖ Intégration d'indicateurs de processus et de résultat dans le pilotage tactique et opérationnel-expérience en milieu de travail, expérience clients;
- ❖ Un modèle de supervision adapté pour les intervenants en PJ.



Merci!
Commentaires? Questions?

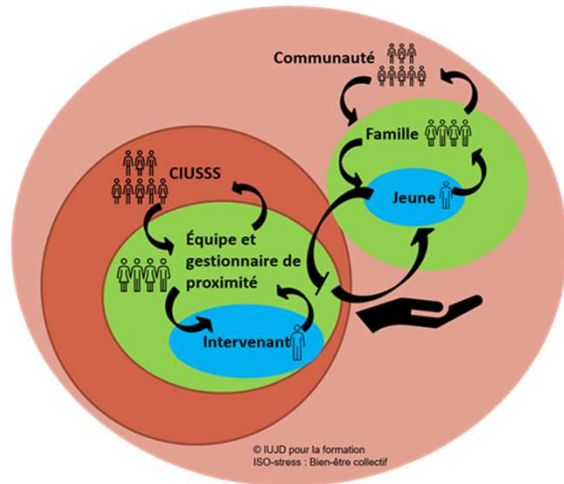
Montréal-est

Centre intégré
de santé
et de services sociaux
de la Montréal-Est

Québec



ISO-stress : Bien-être collectif©
Une approche écosystémique



Période d'échanges

Commentaires de
Sonia Lupien, Ph.D. et
questions des participant.e.s

8

Expériences de coaching pour intervenant.e.s et nouveaux ou nouvelles employé.e.s, avec les concepts d'ISO-stress : Bien-être collectif

Catherine Bédard, Psychoéducatrice, préceptrice aux nouveaux ou nouvelles employé.e.s, CIUSSS MCQ



Atelier de sensibilisation au stress au travail

- Service de préceptorat JED proximité CIUSSS MCQ
 - Accompagnement des nouveaux intervenants JED 0-18 ans
- Constat: Arrivée de nouveaux employés = niveau stress élevé
- Formation ISO-Stress bien-être collectif reçue en 2024
 - Développement d'une adaptation de la formation pour prendre soin des intervenants dès leur arrivée



ISO-STRESS : BIEN-ÊTRE COLLECTIF

PARCOURS DE FORMATION EN 6 VOLETS

1. S'INFORMER

Objectif : Être informé du parcours de formation et d'implantation d'Iso-Stress : Bien-être collectif. Annonce de l'implantation dans l'équipe.
Prendre connaissance : bulletin, infographie, cahier du participant.

Qui : Chef présente à son équipe
Durée : 30 minutes
Rencontre en présence

2. S'INITIER

Objectif : S'initier aux concepts de base de la gestion du stress (ingrédients du stress et stratégies de coping) et à leur mise en pratique individuelle.
Faire : Stress et Compagnie en ligne, mise en pratique d'un plan d'action personnel, exercice dans la partie 1 du cahier du participant.

Qui : Educateurs, chefs, soutien clinique
Durée : 2h
En ligne, asynchrone

3. S'OUTILLER

Objectif : Recevoir et comprendre les connaissances théoriques et outils (coffre à outils) qui devront être mis en pratique dans le quotidien.
Participer : aux 4 étapes de formation synchrone en présence et exercices du cahier du participant.

Qui : Educateurs, chefs, soutien clinique
Durée : 7h total
En présence avec formateur accrédité

4. INTÉGRER

Objectif : Intégrer et maîtriser les concepts clés des étapes 1, 2 et 3 dans leur mise en action au quotidien.
Mettre en pratique les concepts et stratégies : 1- liés au stress individuel à l'aide de soutien entre pairs, en supervision clinique et en comité d'équipe, 2- liés au stress de contagion à l'aide de la mise en œuvre d'un plan d'action en équipe, 3- liés à l'impact du stress sur l'intervention clinique à l'aide des grilles de stratégies individuelles et stratégies d'équipe.

Qui : Educateurs, chefs, soutien clinique
Durée : 4 à 8 semaines
au quotidien au travail

5. TRANSFÉRER

Objectif : Être en mesure de transférer les connaissances aux jeunes et aux parents à l'aide d'ateliers, de modeling et de soutien à la mise en pratique pour une intégration des outils dans leur quotidien (coaching avec savoir-être).
Choisir : en équipe la ou les versions Détresse et Progrès vs la clientèle.
Se préparer à animer : à l'aide des cahiers d'animation et des capsules vidéos expliquant comment animer atelier par atelier.
Animer les ateliers et soutenir la mise en pratique : des connaissances au quotidien à l'aide du langage commun, à l'aide du modeling, du « faire avec » du « faire faire » dans le vécu partagé.

Qui : Animateurs des ateliers et le reste de l'équipe
Durée : 1h30 à 3h de vidéos de préparation à l'animation ; 5 à 8 semaines d'ateliers et soutien à la mise en pratique au quotidien

6. APPROFONDIR ET PÉRENNISER

Objectif : Assurer un maintien du langage commun, de la culture de gestion du stress écosystémique dans l'équipe et en intervention en amélioration continue, du modeling et du soutien.
Mettre en pratique en continu : au quotidien les connaissances apprises et intégrées avec la clientèle et en équipe pour un bien-être collectif.

Qui : Educateurs, chefs, soutien clinique
Durée : Dans le quotidien entre collègues, en rencontre et avec les jeunes

ISO-STRESS : BIEN-ÊTRE COLLECTIF

4 ÉTAPES DE FORMATION THÉORIQUE POUR BIEN S'OUTILLER (VOLET 3 DU PARCOURS DE FORMATION)

1. GÉRER LE STRESS INDIVIDUEL

- Comprendre la séquence neurobiologique du système de stress.
- Reconnaître et analyser une situation déclencheur de stress.
- Mettre en action des stratégies permettant de calmer le système de stress adapté au contexte.
- Mettre en action le processus de résolution de problème adapté à la situation analysée et permettant de réduire le stress chronique.
- Expérimenter avec différents exercices la distinction entre soutien social et pression sociale.
- Comprendre les liens entre la gestion du stress et les saines habitudes de vie.

Durée : 3h00
avec formateur

2. GÉRER LE STRESS DE CONTAGION

- Différencier les 3 modes de stress de contagion et les stratégies de gestion associées à chacun de ces modes.
- Reconnaître la dynamique du stress de contagion dans un groupe.
- Reconnaître l'importance du soutien social collectif dans la demande, l'acceptation et l'offre d'aide entre collègues.
- Distinguer les différentes sources de stress commun pouvant être vécues en équipe.
- Entamer une réflexion en vue de réaliser un plan d'action d'équipe face à des stressseurs.

Durée : 1h30
avec formateur

3. GÉRER L'IMPACT DU STRESS EN INTERVENTION

- Comprendre son rôle de coach de gestion du stress ou de tuteur de résilience.
- Reconnaître dans le cadre d'intervention clinique, des moments où le stress vécu impacte son savoir-être ou celui d'un collègue.
- Envisager des stratégies individuelles pour réduire l'impact du stress sur les capacités relationnelles reliées au savoir-être.
- Envisager des stratégies d'équipe basées sur les forces de chacun afin de se soutenir mutuellement au moment d'un stress vécu dans le cadre d'une intervention clinique.

Durée : 1h00
avec formateur

4. ACCOMPAGNER LE JEUNE ET SA FAMILLE DANS L'APPRENTISSAGE DE LA GESTION DU STRESS

- Connaître les éléments-clés spécifiques aux différentes adaptations de Détresse et Progrès.
- Connaître la logique des différents ateliers, leurs objectifs et les modalités d'animation.
- Savoir comment se préparer à animer des ateliers de gestion du stress adaptés à la clientèle ciblée, à l'aide des ressources disponibles.
- Comprendre l'importance d'utiliser en équipe des stratégies permettant au client de s'approprier et de généraliser au quotidien les concepts appris.

Durée : 1h30
avec formateur

Plan de l'atelier

- Stress vs anxiété
- Ingrédients déclencheurs de stress
- Indicateurs de stress
- Stratégies à court terme
- Stratégies à long terme
- Exercice
- Stress de contagion
- Réalité de la relation d'aide
- Résilience
- Échange/Outils



Impacts suite à la présentation de l'atelier

- Conscientisation sur l'importance de prendre soin de soi dans un métier de relation d'aide
- Partage d'expériences et de stratégies expérimentées pour prévenir et diminuer l'impact du stress au quotidien
- Language commun des divers concepts utilisés auprès des intervenants, des spécialistes en activités cliniques et des gestionnaires
- Possibilité de réinvestir les concepts et de faire des suivis en rencontres d'équipe et en supervision clinique
- Rétention du personnel

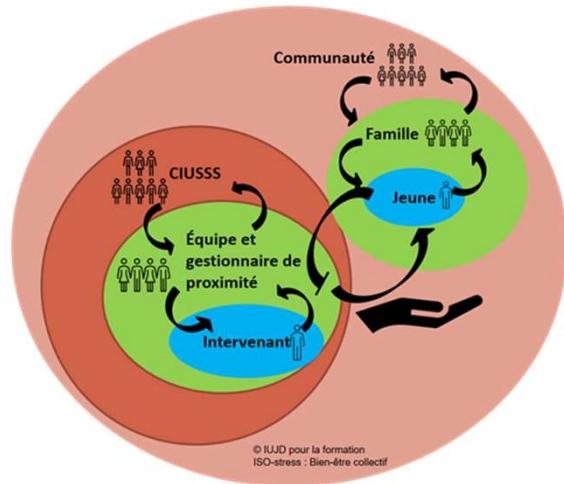


Rayonnement de l'atelier

- Partage du contenu et co-animation auprès des spécialistes en activités cliniques JED proximité
- Atelier partagé aux gestionnaires pour les sensibiliser à la réalité de leurs intervenants
- Présentation partagée aux précepteurs de la Protection de la jeunesse
- Planification d'un calendrier de présentation des ateliers à chaque date d'entrée en fonction de nouveaux intervenants JED proximité



ISO-stress : Bien-être collectif©
Une approche écosystémique

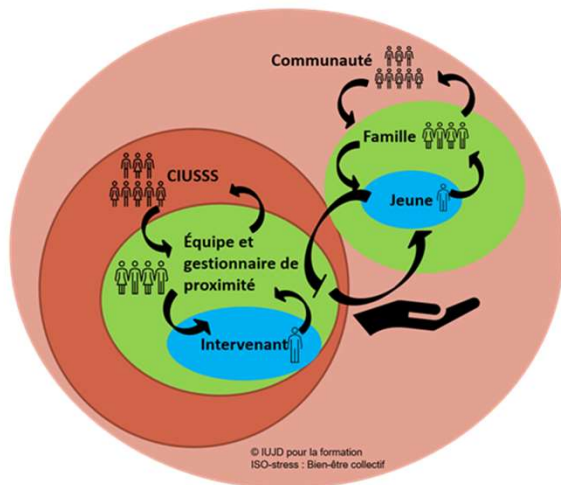


Période d'échanges

Commentaires de
Sonia Lupien, Ph.D. et
questions des participant.e.s

ISO-stress : Bien-être collectif©

Une approche écosystémique



PAUSE CAFÉ



9

Expériences de déploiement de formation à l'ensemble des équipes Programme jeunesse hébergement et certaines équipes en territoires : Exemple MCQ

Julie Moreau, Roxane Larocque, Formatrices
Dany Ouellette, Chef hébergement
CIUSSS Mauricie-Centre-du-Québec

Blitz de formations : Direction adjointe réadaptation, délinquance et hébergement jeunesse - MCQ

Julie Moreau, M. Sc. criminologie

Formatrice *ISO-stress* : Bien-être collectif © Spécialiste en activités cliniques,

Équipe réinsertion sociale (PQJ, réinsertion CR et LSJPA)

Roxane Larocque ps.ed.

Formatrice *ISO-stress* : Bien-être collectif ©

Agente de planification, de programmation et de recherche

Dany Ouellette

Responsable des formations pour la DARDHJ

Chef de service en réinsertion sociale, service psychoéducatif et santé en CR



2017-2023



2023

Décision du
directeur adjoint

Mobilisation des
acteurs

Développement
du plan
d'implantation



Acteurs-clés

Mathieu Bédard DARDHJ

- Fait la promotion et le lancement du déploiement auprès de ses chefs et des leaders cliniques
- Le premier à déployer un plan d'action d'équipe avec ses chefs
- Agit comme facilitateur, s'utilise lui-même en exemple et se place en modèle
- Met en place et soutient les conditions de réussite de l'implantation

Dany Ouellette chef de service (responsable des formations pour la DARDHJ)

- Crédibilité auprès des pairs
- Stimule le déploiement
- Relance avec les chefs pour le suivi des actions à poser
- Offre du soutien face aux défis rencontrés
- Approfondit les concepts
- Relance et stimule l'utilisation des concepts dans l'équipe de direction



Implantation pyramidale planifiée



Formation en présentiel

(3 mai au 20 novembre 2024)



21 jours de
formation en
présentiel

Au CR Laforest: 8
équipes sur 8

- ✓ Foyer Nicolet
- ✓ Éveil
- ✓ Relève
- ✓ Sentier
- ✓ Belvédère
- ✓ Sommet
- ✓ Odyssée
- ✓ Clairière

- ✓ Accueil
- ✓ Auberge
- ✓ Boussole
- ✓ Escale
- ✓ Fleuve 1
- ✓ Fleuve 2
- ✓ La Forge
- ✓ La Halte
- ✓ Le Séjour
- ✓ Petite Voilier
- ✓ Transit
- ✓ Tremplin
- ✓ SRIM (déjà formée)

Au CR
Bourgeois: 13
équipes sur 14

✓ Équipe RNI



Formation en présentiel



- 157 éducateurs
- 14 chefs
- 13 agents relation humaine
- 8 responsables d'unité de vie
- 5 psychoéducateurs
- 3 agents administratifs
- 2 spécialistes d'activités cliniques
- 2 techniciens en éducation spécialisée
- 1 travailleur social

205
intervenants
formés



Outils supportant l'implantation

Parcours de formation

ISO-STRESS : BIEN-ÊTRE COLLECTIF PARCOURS DE FORMATION

1. S'INFORMER

Objectif : Être informé du parcours de formation et d'implantation d'Iso-Stress - Bien-être collectif. Annonce de l'implantation dans l'équipe.
Prendre connaissance : capsule vidéo, bulletin, infographie, cahier du participant.

Qui : Chef présente à son équipe
Durée : 30 minutes
Rencontre en présence

2. S'INITIER

Objectif : Initier aux concepts de base de la gestion du stress (ingrédients du stress et stratégies de coping) et à leur mise en pratique individuelle.
Faire : Stress et Coping en ligne, mise en pratique d'un plan d'action personnel, exercices dans la partie 3 du cahier du participant.

Qui : Educateurs, chefs, soutien clinique
Durée : 2h
En ligne, asynchrone

3. S'OUTILLER

Objectif : Recevoir et comprendre les connaissances théoriques et outils (coffret à outils) qui devront être mis en pratique dans le quotidien.
Participer : aux 4 étapes de formation asynchrone en présence et exercices du cahier du participant.

Qui : Educateurs, chefs, soutien clinique
Durée : 7h total
En présence avec formateur accompagnateur

4. INTÉGRER

Objectif : Intégrer et maîtriser les concepts clés des étapes 1, 2 et 3 dans leur mise en action au quotidien.
Mettre en pratique les concepts et stratégies : 3- liés au stress individuel à l'aide de soutien entre pairs, en supervision clinique et en comité d'équipe, 2- liés au stress de coping à l'aide de la mise en œuvre d'un plan d'action en équipe, 3- liés à l'impact du stress sur l'intervention clinique à l'aide des grilles de stratégies individuelles et stratégies d'équipe.

Qui : Educateurs, chefs, soutien clinique
Durée : 4 à 8 semaines
Au quotidien au travail

5. TRANSFÉRER

Objectif : Être en mesure de transférer les connaissances aux jeunes et aux parents à l'aide d'ateliers, de modélisation et de soutien à la mise en pratique pour une intégration des outils dans leur quotidien (soutien) mais aussi d'être capable d'expliquer à son équipe la ou les versions Distressez et Progresser vis la clientèle. Se préparer à animer : Animer les ateliers et soutenir la mise en pratique des capsules vidéos expliquant comment animer atelier par atelier.
Animer les ateliers et soutenir la mise en pratique des connaissances au quotidien à l'aide du langage commun, à l'aide du modélisation, du « faire avec » du « faire faire » dans le vécu partagé.

Qui : Animateurs des ateliers et le reste de l'équipe
Durée : 200 à 3h de vidéos de formation et de participation, 3 à 8 semaines d'ateliers et soutien à la mise en pratique au quotidien

6. APPROFONDIR ET PÉRENNISER

Objectif : Assurer un maintien du langage commun, de la culture de gestion du stress écopathologique dans l'équipe et en intervention en amélioration continue du modélisation et du soutien.
Mettre en pratique en continu au quotidien les connaissances apprises et intégrées avec la clientèle et en équipe pour un bien-être collectif.

Qui : Educateurs, chefs, soutien clinique
Durée : Dans le quotidien entre collègues, en rencontre et avec les jeunes

Pas à pas pour les chefs d'unité de vie

Calendrier de suivi d'implantation

Matériel déposé au groupe Teams pour une direction adjointe autonome

- ☐ Le gestionnaire complète le formulaire de demande de formation externe pour la formation en ligne Stress et Co. (formulaire disponible au groupe Teams. Ouvrir dans l'application, télécharger et faire une inscription de groupe) 1 par équipe. Pour la date de la formation, il est important d'inscrire la journée précédant votre formation en présence. Vous devez transmettre ce formulaire à suivi.formation.classic@ciussc.gouv.qc.ca et mettre Marie Robitaille en copie conforme
- ☐ 13-18 version D&P : Alternative ☐ 6-12 version D&P : Accompagnement parental et outils maison à adapter en collaboration avec formateur/responsable parcours de formation/psychosociaux

5 à 6 semaines AVANT la journée de formation en présence

1. S'INFORMER

Objectif : Être informé du parcours de formation et d'implantation d'Iso-Stress - Bien-être collectif. Annonce de l'implantation dans l'équipe.

Prendre connaissance : capsule vidéo, bulletin, infographie, cahier du participant.

Qui : Chef présente à son équipe
Durée : 30 minutes
Rencontre en présence

Le gestionnaire et le soutien clinique :

- ☐ Connaissent le contenu et le parcours de formation car ils l'ont préalablement fait avec leur équipe de gestion et/ou de soutien clinique ;
- ☐ Prévoient un moment dans une rencontre d'équipe pour présenter le parcours de formation aux participants au moins 5 à 6 semaines avant la journée de formation avec formateur
- ☐ Partagent les outils aux participants (courriel ou papier) : Bulletin, infographie parcours p.1-2, exercice intégrateur (partie 1 à faire après Stress et Coping et à apporter à la journée de formation en présence)
- ☐ Informent les participants qu'ils devront suivre Stress et Coping en ligne d'ici les 4 prochaines semaines. Ils recevront un courriel avec les liens dans les prochains jours. (Informez : la durée est environ 1h30 à 1h45. L'employé paie son inscription -12.99\$ - et fait une demande de remboursement dans ses frais de déplacements) ;

4 à 5 semaines AVANT la journée de formation en présence

2. S'INITIER

Objectif : Initier aux concepts de base de la gestion du stress (ingrédients du stress et stratégies de coping) et à leur mise en pratique individuelle.

Faire : Stress et Coping en ligne, mise en pratique d'un plan d'action personnel, ateliers dans la partie 3 du cahier du participant

Qui : Educateurs, chefs, soutien clinique
Durée : 2h
En ligne, asynchrone

Progression d'implantation des formations ISO-STRESS

	1. S'informer (Documentation)	2. S'initier (Stress et co. en ligne)	3. S'outiller (En présence)	4. Intégrer (Plan d'action d'équipe)	5. Transférer (Animation auprès des jeunes)	6. Approfondir et pérenniser
Bourgeois	100%	83%	83%	57%	14%	21%
Lafrenière	100%	100%	100%	75%	25%	13%
Aune	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Global	100%	96%	96%	66%	22%	22%

CR	Unité	Chef	Implantation Global
aforest	Evel	Raphaël Paquette	67%
aforest	Hélène	Raphaël Paquette	67%
aforest	Colaspe	Jocèle Hébert-Shomer	50%
aforest	Chariot	Jocèle Hébert-Shomer	50%
aforest	Sentier	Ulrika Tondreau-Marcoux	100%
aforest	Belvédère	Ulrika Tondreau-Marcoux	83%
aforest	Foyer Nicotet	Yan-Eric Proulx	67%
aforest	Sommet	Yan-Eric Proulx	67%
bourgeois	Audrey (8-12)	Simon Denis	83%
bourgeois	Transit	Simon Denis	100%
bourgeois	Accueil	Myriane Alane	50%
bourgeois	Tremplin	Myriane Alane	50%
bourgeois	La Halle	Emilie Dubé-Grand	67%
bourgeois	Lulus	Emilie Dubé-Grand	67%
bourgeois	SRM	Chantal Hamel	100%
bourgeois	Boussolle (8-12)	Chantal Hamel	67%
bourgeois	Forge	Chantal Hamel	83%
bourgeois	Flèche 1 (8-12)	Sophie Pothier	67%
bourgeois	Petit Voile (8-12)	Sophie Pothier	67%
bourgeois	Escalier (8-12)	Sandra Dargatzis	50%
bourgeois	Flèche 2 (8-12)	Sandra Dargatzis	50%
bourgeois	Séjour	Jean-François Faumier	50%
lutre	RNIFA	Hélène Goulet	100%

	Nom
	Animation Accompagnement parental
	Animation DetP CR
	Cahier du participant-formation
	documents pour les chefs
	Infographies
	Outils cliniques Iso-Stress
	Guide du Responsable du 0- Parcours de fo...



Activités d'appropriation

1^{er} novembre
2024

- Kahoot de révision des concepts théoriques
- Révision des outils d'implantation
- Activité sur la supervision (ISO-Stress)

31 janvier
2025

- Activité de réflexion et d'expérimentation des concepts ISO-Stress



Expériences des formatrices

Approfondissement constant des concepts

Observation privilégiée des dynamiques
des équipes

Un pas d'avance avec la présence et le
soutien du chef et du psychoéducateur

Expérience personnelle enrichissante

Proximité, soutien, ouverture et
collaboration avec le directeur adjoint et le
chef



Expérience du chef responsable des formations

Constats



Expérience d'implantation DARDHJ MCQ

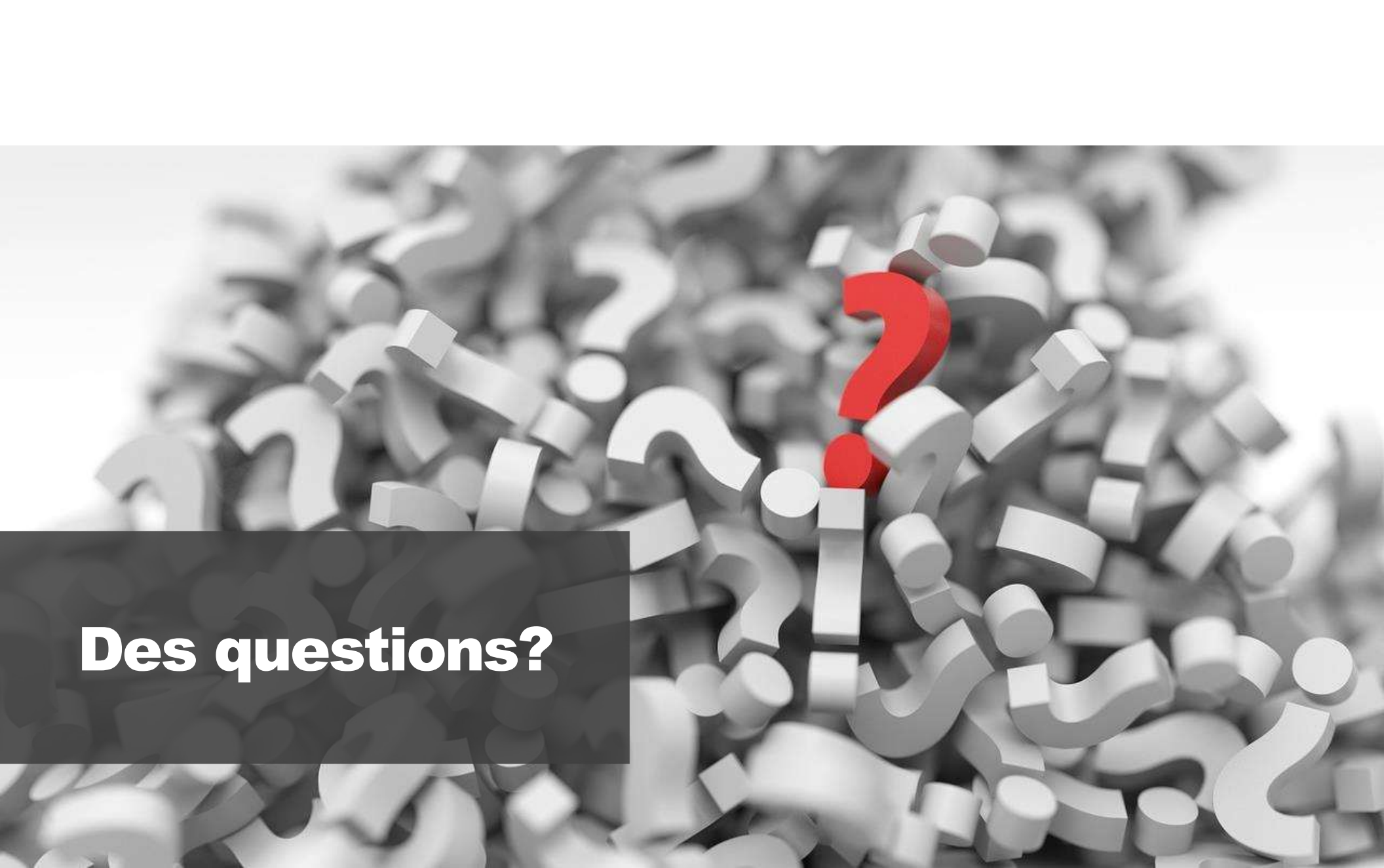
Points positifs

- Formation de nouveaux formateurs à l'interne
- Ensemble des acteurs de la DA qui utilise le même langage
- Impact du modeling du chef
- Structure d'implantation

Pistes d'amélioration

- Identifier un répondants MCQ pour coordonner toutes les activités et initiatives régionales
- Établir formalités de soutien/pérennisation (co-développement?)
- Actuellement: impact des restrictions budgétaires sur la pérennisation de l'implantation (annulation de formation)





Des questions?



Nous joindre

Dany Ouellette

Dany_ouellette_04CJ@ssss.gouv.qc.ca

819 314-1333

Roxane Larocque

Roxanne_larocque@ssss.gouv.qc.ca

819 388-5727

Julie Moreau

Julie_moreau@ssss.gouv.qc.ca

819 698-9179





10

Soutien stratégique d'implantation et utilisation de l'approche auprès des chefs de services, en supervision et avec le plan d'action d'équipe

Mathieu Bédard, Directeur adjoint - Réadaptation,
délinquance et hébergement jeunesse,
CIUSSS-Mauricie-Centre-du-Québec

➤ Pourquoi une approche globale ?

Formation de la gestion et des équipes au sein de la direction adjointe :

- ❖ Donner un sens commun;
- ❖ Comprendre le stress de contagion et agir en pleine conscience;
- ❖ Améliorer notre savoir-être et de notre savoir-faire;
- ❖ Permettre une synergie favorisant l'innovation;
- ❖ Un langage unifié;
- ❖ Des processus de gestion pouvant servir de modeling;
- ❖ Une approche qui s'incarne au sein de la gestion et ce, jusqu'aux parents et aux jeunes.

➤ Modalités d'utilisation des concepts liés au stress en gestion

- ❖ Utilisation du plan d'action au sein de la direction adjointe (exemple: innovation, liste de rappel et garde)
- ❖ La supervision professionnelle
- ❖ Affiche au bureau (promotion des concepts)
- ❖ Moi, un Mammouth

Implantation

Il est très important que la gestion porte la mise en application et les différentes étapes d'implantation.

Autrement, les efforts ne donnent pas les fruits escomptés.

Recommandations pour aller plus loin

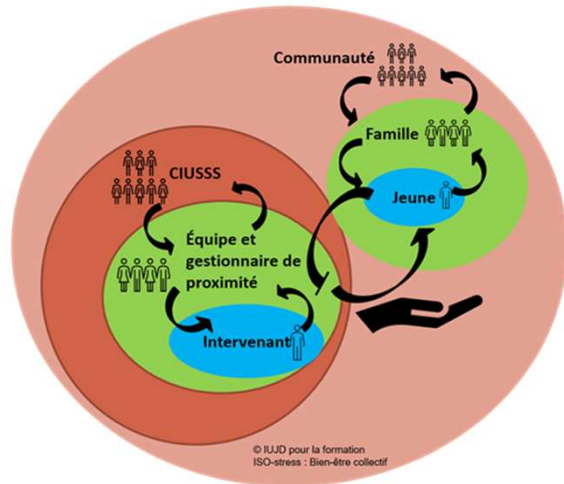
- ❖ Nous sommes déjà avancés, nous allons devoir maintenir vivant tout en assurant la formation du nouveau personnel.
- ❖ Il pourrait être intéressant de mesurer les impacts chez nos jeunes.
- ❖ Nous pourrions former nos enseignants et autres partenaires proches.
- ❖ Augmenter notre dispensation auprès des parents.
- ❖ Nous pourrions aller plus loin vs le stress en lien avec nos façons de faire au travail (paravent de stress vs la tension organisationnelle).



ISO
stress

*Institut universitaire
Jeunes en difficulté*

ISO-stress : Bien-être collectif©
Une approche écosystémique



Période d'échanges

Commentaires de
Sonia Lupien, Ph.D. et
questions des participant.e.s





ÉVÉNEMENT RECONNAISSANCE

De l'excellence au co-développement
de l'approche, ses programmes et ses
conditions d'implantation

➤ Mot général

[Lesley Hill](#)

Anne-Marie Larorse

➤ Remise des Certificats de reconnaissance

Aux chercheurs ma petite note

Mot et remise : Anne-Marie Larose

Aux équipes de Montréal

Mot de Anne-Marie

Mot de Pierrich et remise par Pierrich

Aux Régions

Mot de Pierrich

Mot de Sonia

Mot DPJ respectifs à la remise de chaque région

Laurentides

Montréal Est

MCQ



ISO-stress : Bien-être collectif

Transformer le stress en levier d'adaptation

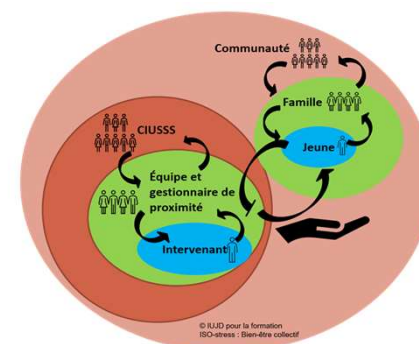


9 mai 2025

Une collaboration Institut universitaire jeunes en difficulté
et Centre d'études sur le stress humain

**UN GRAND MERCI
D'AVOIR ENRICHİ
CETTE JOURNÉE !**

ISO-stress : Bien-être collectif©
Une approche écosystémique



Suivez-nous



iujd.ca

