



INSTITUT
UNIVERSITAIRE
JEUNES EN DIFFICULTÉ

25 ANS
DE VIE
UNIVERSITAIRE!

BULLETIN D'INFORMATION

Numéro 20, janvier 2024

Ces bulletins d'information ont pour but d'apporter un éclairage sur certaines situations ou problématiques qui touchent la jeunesse en difficulté.

L'institut universitaire *Jeunes en difficulté* regroupe un ensemble de chercheurs et de professionnels qui contribuent au développement de connaissances et de pratiques sur la jeunesse en difficulté du Québec. Ses travaux portent sur les questions de maltraitance, de troubles de comportement, de délinquance, d'intégration sociale, ainsi que sur les pratiques professionnelles des acteurs qui œuvrent auprès des jeunes et des familles en difficulté.

Rédaction: Sophie Massé



**ISO-stress : Bien-être collectif,
une approche
écosystémique
pour améliorer
la gestion du
stress**

Québec

QU'EST-CE QU'ISO-STRESS : BIEN-ÊTRE COLLECTIF ?

ISO-stress : Bien-être collectif est une approche d'intervention écosystémique qui vise à diminuer le stress de contagion et à prévenir le stress chronique. Via les relations, le stress se propage par contagion, de manière écosystémique. Dans cette perspective, la gestion du stress est alors aussi orientée de façon écosystémique.

L'approche et ses programmes permettent de développer une compréhension et un langage commun de la gestion du stress dans une organisation. L'approche inclut 3 composantes :

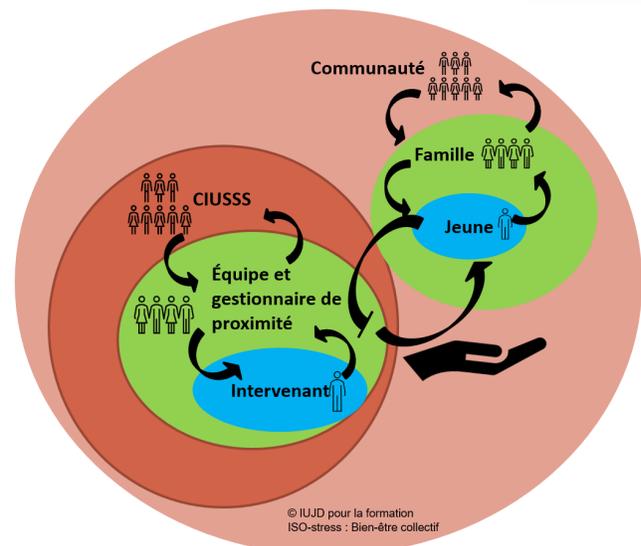
- une s'adressant aux directions avec une sensibilisation au contenu des programmes et aux conditions organisationnelles influençant le bien-être des équipes et l'impact clinique des programmes;
- une s'adressant aux équipes de gestionnaires et d'intervenants avec un parcours de formation incluant le programme *Stress et Compagnie* (S&C) accompagné du plan d'action d'équipe;
- une s'adressant aux jeunes et leur famille avec des adaptations du programme *Déstress et Progrès* (D&P).

Les programmes S&C et D&P ont été développés par le Centre d'études sur le stress humain (CESH) et ont tous les deux démontré des résultats prometteurs¹. La diminution de la dépression et l'augmentation de l'estime de soi chez les jeunes (Plusquellec et al., 2016) ainsi que la diminution du risque d'épuisement professionnel et l'augmentation de l'ajustement au client chez les intervenants² en font partie. Avec l'accord du CESH, l'Institut universitaire Jeunes en difficulté (IUJD) a adapté le programme D&P afin qu'il réponde encore mieux aux différents contextes d'intervention (ex: intervention en individuel ou en groupe, en centre de réadaptation ou en de milieu de vie) et à différentes clientèles (ex: : jeunes contrevenants, jeune et famille d'accueil, parents de jeunes ayant une capacité cognitive moins développée qu'un adolescent dans la norme).

Selon Masse (2010), le modèle écosystémique situe la personne dans son contexte social et la met en relation avec différents facteurs environnementaux. Autour du jeune, du plus immédiat au plus éloigné, gravitent plusieurs systèmes interreliés, lieux d'échanges réciproques et d'influences complexes.

Bien que l'individu soit au centre du système dans le modèle écosystémique, il n'est plus seul responsable de son état de santé mentale et donc, de sa capacité de s'intégrer et de fonctionner. Il n'est plus la cible exclusive de l'intervention. Le modèle écosystémique invite à considérer l'ensemble des interactions jeune-parents-communauté ainsi que diverses cibles d'intervention.

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



¹ Pour une synthèse des concepts de gestion du stress enseignés dans ces programmes, référez-vous aux infographies conçues par l'IUJD : [Stratégies de résilience en situation de stress](#) et [Stratégies pour diminuer le stress de contagion](#).

² https://iujd.ca/sites/iujd/files/media/document/Flyer5_2021_Resultats.pdf

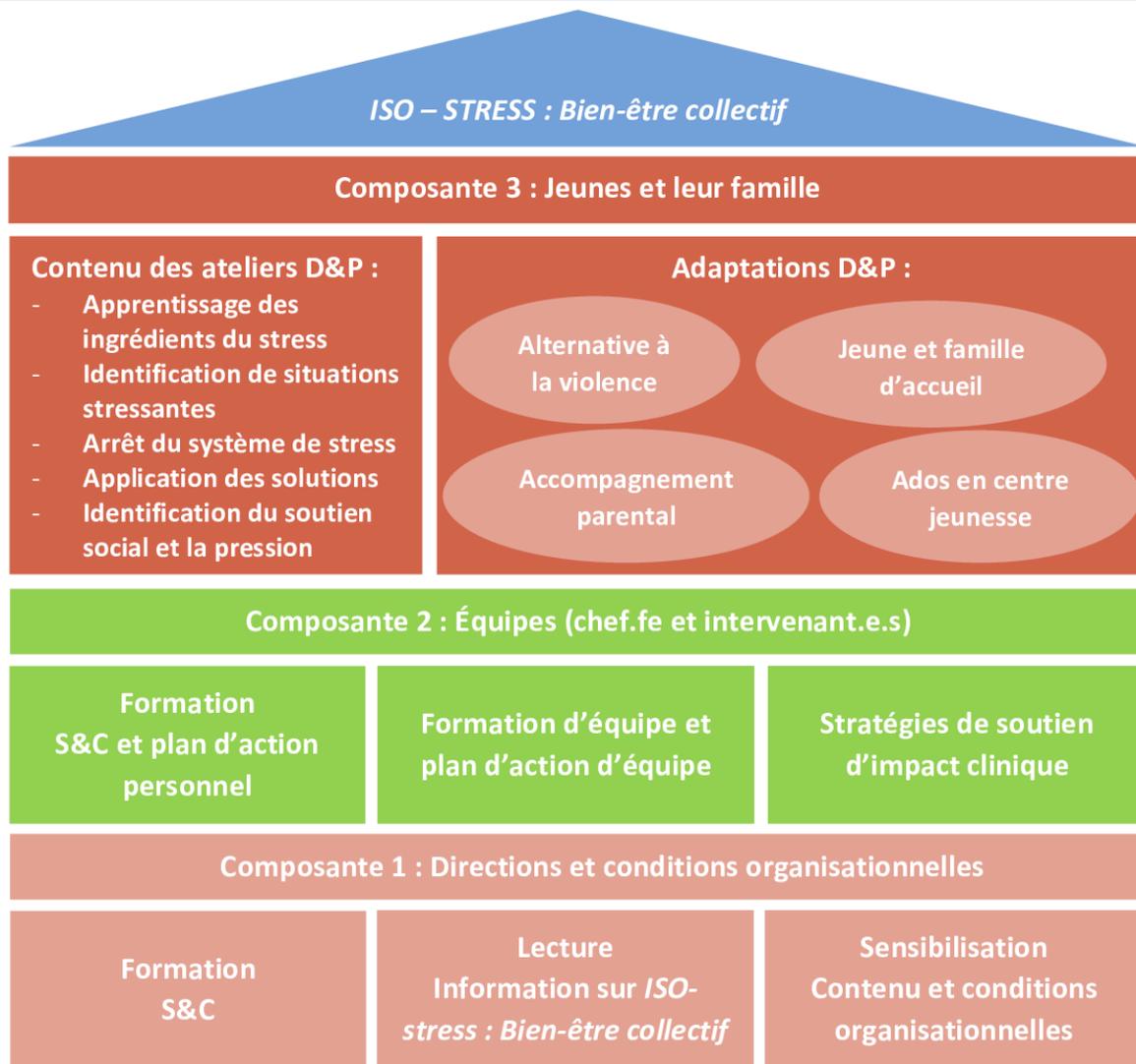


Schéma des composantes de l'approche *ISO-stress : Bien-être collectif* ³

DESCRIPTION DÉTAILLÉE DES COMPOSANTES

COMPOSANTE 1 : DIRECTIONS ET CONDITIONS ORGANISATIONNELLES

L'approche *ISO-stress : Bien-être collectif* vise la diminution du stress de contagion et du stress chronique de façon écosystémique en considérant, tout comme l'approche sensible au trauma (ARC)⁴, le besoin d'un changement de culture organisationnelle. Milot et al. (2021) énumèrent des stratégies organisationnelles que devraient mettre en place des organisations attentives aux traumatismes et ces mêmes stratégies écosystémiques s'appliquent à l'approche *ISO-stress : Bien-être collectif*. En adaptant le texte de Milot et al. (2021, p.15), en remplaçant le concept « traumatismes » par les concepts de « stress de contagion » et « stress chronique », nous pouvons énumérer les stratégies suivantes :

³ Pour mettre en lien avec l'approche sensible aux traumatismes : sous-sol/organisation, rez-de-chaussée/donneurs de soins, étage/client

⁴ <https://iujd.ca/fr/ARC>

Une organisation attentive au **stress de contagion** et au **stress chronique** (aux traumatismes) met en place des stratégies pour s'assurer que, collectivement, l'ensemble des acteurs impliqués dans l'offre de soins et le développement de politiques 1) réalise l'ampleur du **stress de contagion** et du **stress chronique** (des traumatismes) et leurs impacts sur les enfants et les adolescents qu'elle accompagne ainsi que leurs familles; 2) reconnaît la présence de symptômes de **stress de contagion** et **stress chronique** (traumatismes) chez les personnes qu'elle accompagne, mais également chez le personnel de l'organisation et toute personne concernée par la situation; 3) répond aux besoins de ces personnes en leur offrant des interventions appuyées par des données probantes; 4) résiste à **stresser davantage** (retraumatiser) ces personnes.

Tout comme l'approche ARC (Milot et al., 2021), l'implantation et la pérennisation de l'approche *ISO-stress : Bien-être collectif* ne peut se faire sans le soutien et l'implication de l'organisation et des gestionnaires.

Comme l'illustre le schéma des composantes d'*ISO-stress : Bien-être collectif*, la fondation sur laquelle repose l'approche et ses programmes consiste à mettre en place des conditions permettant d'assurer un climat et des conditions de travail qui assureront d'abord le bien-être des équipes. Ces conditions doivent viser de façon proactive le nombre de risques de perception de menaces physiques et psychologiques (ingrédients de stress : Contrôle manquant, Imprévisibilité, Nouveauté, Égo menacé) pouvant provenir tant de l'individu lui-même, de ses relations avec les collègues ou la clientèle que des conditions de travail offertes par l'organisation (Massé et Plusquellec, 2024). Ainsi, l'implantation de l'approche débute par la Direction de l'organisation qui pourra mettre en place les conditions organisationnelles en place avant de poursuivre l'implantation de l'approche et ses programmes auprès des équipes (chefs et intervenants) et terminer avec l'implantation des programmes auprès des jeunes et leur famille.

Dans cette perspective, une sensibilisation à l'approche *ISO-stress : Bien-être collectif* a été conçue et testée en co-construction avec des intervenants et gestionnaires de CISSS et CIUSSS de régions métropolitaines. Elle permet de survoler : le contenu de l'approche, son parcours de formation et ses programmes ; le langage commun aux gestionnaires, aux intervenants et aux clients ; les conditions organisationnelles essentielles à une implantation et une pérennisation de qualité de l'approche et ses programmes.

COMPOSANTE 2 : ÉQUIPES (CHEF.FE.S ET INTERVENANT.E.S)

PARCOURS DE FORMATION POUR LES INTERVENANTS

Un parcours de formation vécu en équipe d'intervenants et de gestionnaires, soutenu par des personnes formées par l'IUJD, permet de s'approprier les connaissances de gestion du stress. Les concepts enseignés aident les intervenants à mieux gérer le stress qu'ils vivent individuellement ou en équipe, qu'il soit lié à l'interaction avec le jeune ou sa famille ou à la structure organisationnelle. À l'aide du langage commun enseigné dans les différents programmes (D&P pour les jeunes et les parents, S&C pour les intervenants), l'intervenant est mieux équipé pour modéliser les concepts et soutenir le jeune ou sa famille dans l'apprentissage de la gestion de leur stress. La capacité à gérer son propre stress et à soutenir celui de son client est un facteur primordial dans la disponibilité de l'intervenant.

Le parcours de formation vise à améliorer la gestion du stress écosystémique⁵. Plus particulièrement :

GÉRER LE STRESS INDIVIDUEL : Les intervenants développent des connaissances et des stratégies et s'approprient des outils reconnus permettant à chacun de mieux gérer son stress.

GÉRER LE STRESS EN ÉQUIPE : Les intervenants s'approprient des connaissances reconnues, de moyens et d'outils expérimentés et jugés efficaces pour gérer le stress de contagion en équipe.

OPTIMISER LES INTERVENTIONS CLINIQUES EN RÉDUISANT L'IMPACT DU STRESS : Les intervenants discutent de stratégies individuelles et d'équipe pour réduire l'impact du stress sur le savoir-être dans le cadre de l'intervention clinique.

ACCOMPAGNER LE CLIENT DANS L'APPRENTISSAGE DE SA GESTION DU STRESS : Les intervenants entretiennent des moyens pour mettre en place, en équipe, le transfert des connaissances aux clients et le soutien à la généralisation au quotidien. Ils prennent aussi connaissance des outils autoportants (guides d'animateur et vidéos d'animation atelier par atelier) pour chacune des versions des ateliers D&P qu'ils désireront animer auprès des jeunes et leur famille.

Le parcours de formation inclut le programme *Stress et Compagnie* accompagné de l'outil du Plan d'Action d'équipe (P.A.) pour les gestionnaires et les intervenants.

L'innovation du programme S&C vient de son ancrage théorique issu de la recherche en psychoneuroendocrinologie. Il s'agit d'un **programme disponible sur le web** (www.stressinc.net), adapté pour les travailleurs, qui prend **environ 1h30** à compléter. Les concepts enseignés sont les mêmes que ceux enseignés aux jeunes dans le cadre du programme D&P.

Afin de prévenir le stress chronique, le participant est invité à mettre en pratique un plan d'action personnel [en identifiant des solutions, à l'aide des ingrédients du stress](#) (CINÉ⁶) face à un stress vécu. Étant donné que les intervenants vivent plusieurs stressés communs (p. ex. surcharge de travail, roulement de personnel, client agressif, problèmes de communication en équipe, etc.) (Massé et Fortier, 2023), un plan d'action d'équipe leur est proposé pour les aider à déterminer et mettre en action des solutions pour diminuer la fréquence ou l'intensité de ces défis et à faire diminuer le stress chronique qui en découle. Les participants sont également invités à utiliser le langage commun et les connaissances apprises lors des supervisions, des comités d'équipe et des interventions avec les jeunes et leur famille.



⁵ Pour en savoir plus sur le référentiel de compétences : [ici](#)

⁶ Contrôle manquant, Imprévisibilité, Nouveauté, Égo menacé. Tel que décrit dans les infographies référées à la note 1.

DEUX EXPÉRIMENTATIONS DE L'APPROCHE ET SES PROGRAMMES

Deux expérimentations de l'approche et ses programmes ont été menées parallèlement, la première, qui s'inscrit dans un projet de recherche évaluative, concerne l'ensemble des intervenants du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. La seconde consiste en l'expérimentation de l'implantation et de la mise en place des conditions de pérennisation de l'approche *ISO-Stress : Bien-être collectif* et ses programmes hors d'un contexte de recherche. Cette dernière expérimentation a été menée dans trois centres jeunesse (Mauricie-Centre-du-Québec, Montérégie Est et Laurentides).

Expérimentation dans le cadre d'une recherche évaluative

Entre 2016 et 2020, 905 intervenants provenant de 85 équipes d'un même centre jeunesse ont bénéficié de la version web du programme pour adultes et ont réalisé un plan d'action d'équipe tout en participant à la collecte de données d'une recherche évaluative⁷.

Expérimentation d'une formation adaptée et des conditions d'implantation et de pérennisation

Parallèlement, de 2016 à 2021, en plus de la formation S&C et du plan d'action d'équipe, une formation adaptée de la formation du programme Dé-stress et Progresse a été offerte aux équipes d'intervention dans trois centres jeunesse, avec les modifications suivantes :

- échanges en équipe sur les concepts théoriques clés vus dans la formation S&C;
- ajout de contenu théorique portant sur le stress de contagion, l'impact du stress sur le savoir-être dans le cadre de l'intervention clinique, l'importance du langage commun et du soutien à la mise en pratique des concepts appris;
- formation offerte uniquement en équipe (alors qu'initialement seulement un ou deux intervenants par équipe étaient formés pour transférer les concepts aux jeunes à l'aide du programme D&P).

Au mois de mai 2022, on comptait environ 35 équipes formées avec la nouvelle formation *ISO-stress* dans ces trois centres jeunesse participants. À la fin de l'année 2023, on comptait aussi une dizaine de formateurs internes dans ces trois centres jeunesse.



⁷ https://iujd.ca/sites/iujd/files/media/document/ISO-stress%20re%CC%81sultats_bilan2015-2020.pdf
<https://www.stresshumain.ca/item/mammouth-magazine-numero-25-automne-2022/article>

COMPOSANTE 3 : JEUNES ET LEUR FAMILLE - PROGRAMME D&P ET SES ADAPTATIONS

La première adaptation du programme D&P s'adresse aux adolescents suivis en centre jeunesse et comprend cinq ateliers d'une durée de 50 minutes ⁸.

- **Dans le premier atelier**, les participants **apprennent les ingrédients du stress**. Au cours de la semaine qui suit, ils doivent noter les situations qu'ils identifient comme stressantes et identifier les ingrédients du stress (SPIN) présents pour chacune de ces situations.
- **Dans le deuxième atelier**, les participants sont en action! Ils participent à **l'identification de situations stressantes**. De plus, ils *SPINent* (identifier les ingrédients de stress présents) des situations qu'ils ont vécues dans la semaine, des exemples provenant des autres participants : une mine d'or d'illustrations des différentes formes du stress vécu! Durant la semaine qui suit, ils doivent identifier leurs manières de réagir aux situations stressantes.
- **Le troisième atelier** débute avec un retour sur leurs manières de réagir aux situations stressantes. Ensuite, l'accent est mis sur les indices que donne le corps pour nous indiquer que notre système de stress est enclenché. Lorsqu'on est stressé, le corps crée de l'énergie pour être prêt à fuir ou à combattre le danger imminent. Dans ce 3e atelier, les jeunes voient comment **arrêter le système de stress** qui produit de l'énergie et comment dépenser toute énergie accumulée sur-le-champ! Dans la semaine qui suit, ils doivent identifier les stratégies utilisées pour ramener leur système de stress au calme.
- **Dans le quatrième atelier**, les participants voient comment **identifier et appliquer des solutions permettant de diminuer la perception d'ingrédients de stress dans des situations stressantes**. Par exemple, ils peuvent se demander « Comment puis-je rendre les choses plus prévisibles ? ». Au cours de la semaine suivante, ils doivent identifier et mettre en action des solutions qui diminueront la perception d'ingrédients de stress dans des situations stressantes vécues dans leur quotidien.
- **Le dernier atelier** est consacré à comprendre la différence entre **le soutien social et la pression sociale**. Dans la semaine les participants identifieront une situation de soutien social vécu et une de pression sociale. Enfin, les jeunes eux-mêmes iront vers les intervenants, les professeurs, les autres jeunes, leurs parents, etc. afin de leur expliquer le SPIN.

Différents acronymes pour se rappeler des 4 ingrédients du stress :

Pour les jeunes : SPIN (Sens du contrôle faible; Personnalité menacée; Imprévisibilité; Nouveauté).

Pour les intervenants : CI-NÉ (Contrôle manquant, Imprévisibilité, Nouveauté, Égo menacé).

⁸ <https://www.youtube.com/watch?v=qpiQbZcVX5E>

Trois autres versions de D&P ont été adaptées par l'IUJD, en collaboration avec d'autres Centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS) du Québec, à différentes clientèles et à différents contextes. Parmi les conditions clés de la réussite de ces nouvelles versions, une personne significative pour le jeune (p. ex. un parent, un ami) participe avec lui aux ateliers. Enfin, l'intervenant du jeune participe au premier et au dernier atelier. Ainsi, le langage commun favorise la mise en pratique des concepts et le soutien pour le jeune, mais surtout la résolution de problèmes en lien avec la contagion du stress dans les relations.

LA VERSION D&P- ALTERNATIVES À LA VIOLENCE⁹

Elle cible spécifiquement les comportements de violence et les stratégies d'adaptation qui remplacent les comportements de violence. Cette nouvelle version compte au total huit ateliers. Les cinq ateliers typiques de D&P sont précédés d'un atelier abordant les liens entre le stress et la violence et sont suivis de deux ateliers supplémentaires concluant le programme et portant sur l'élaboration d'un plan de prévention de la récurrence de la violence.



LA VERSION D&P — JEUNES ET FAMILLE(S) D'ACCUEIL¹⁰

Elle est une adaptation de la version « Alternative à la violence ». Le contenu des huit ateliers, dont l'atelier sur le stress et la violence, est le même. Toutefois, les exemples présentés lors des ateliers ont été modifiés au contexte des familles d'accueil. De plus, le plan de prévention de la récurrence de la violence a été modifié en plan d'amélioration continue pour mettre l'accent sur les comportements à améliorer. Cette version permet de répondre à un besoin de formation exprimé par les familles d'accueil. L'objectif visé est de diminuer le nombre de déplacements des jeunes placés en famille d'accueil en outillant les parents d'accueil et les jeunes à mieux gérer leur stress individuel et le stress de contagion. Les huit ateliers sont animés au domicile de la famille d'accueil par l'intervenant de suivi au dossier, à raison d'un atelier par semaine.

LA VERSION D&P — ACCOMPAGNEMENT PARENTAL¹¹

Elle s'adresse à des parents de jeunes placés à court terme en Centre jeunesse pour des troubles de comportement et qui ne peuvent suivre le programme D&P pour adolescents. Cette version s'adresse aux parents de jeunes ayant des troubles neurodéveloppementaux comme une déficience intellectuelle (DI) ou un trouble du spectre de l'autisme (TSA). Cette version reprend les concepts clés vus dans le programme original dans l'objectif d'outiller les parents pour comprendre et pour gérer leur propre stress. De plus, des concepts permettant de comprendre et de gérer le stress de contagion ont été ajoutés. Les ateliers abordent également des notions portant sur l'accompagnement du jeune dans la gestion de son propre stress. L'ensemble de ce contenu a été ajusté en un format de trois ateliers de deux heures et les exemples ont été modifiés pour s'adresser à des parents de jeunes DI-TSA.

⁹ <https://www.youtube.com/watch?v=JaBrZqaZ1T4>

¹⁰ https://www.youtube.com/watch?v=mhgC_md25Yo

¹¹ <https://www.youtube.com/watch?v=nLeqVlfg49U>

L'APPROCHE ET SES PROGRAMMES SONT-ILS EFFICACES?

L'expérimentation d'*ISO-stress : Bien-être collectif* a validé la pertinence d'intervenir sur la gestion du stress de façon écosystémique. Que ce soit le programme *Dé-stress et Progresse* pour les jeunes, la version adaptée pour les parents ou le parcours de formation pour les équipes, on y apprend les mêmes concepts, ce qui permet inévitablement le développement d'un langage commun entre collègues ainsi qu'entre intervenants et clients (jeunes et parents). Ce langage commun favorise la mise en pratique quotidienne des concepts ainsi que le soutien social. Via les relations, le stress se propage par contagion, de manière écosystémique. Dans cette perspective, la gestion du stress est alors aussi orientée de façon écosystémique.

LES EFFETS DU PROGRAMME D&P DESTINÉ AUX JEUNES

Concernant D&P, les participants ont rapporté que :

- Le soutien aux jeunes pour la mise en pratique des concepts appris est moins bon lorsque seulement un ou deux intervenants d'une même équipe utilisent le programme D&P;
- Après le programme, jusqu'à deux ou trois jeunes par groupe présentent une diminution de comportements menant à des mesures disciplinaires;
- Certains intervenants remarquent ne pas avoir besoin d'animer le programme sur la gestion de la colère auprès de jeunes qui mettent en action dans leur quotidien les concepts appris dans D&P.

LES EFFETS DU PROGRAMME S&C DESTINÉ AUX INTERVENANTS

En guise de rappel, deux expérimentations ont été menées parallèlement. La première, qui s'inscrit dans un projet de recherche, concerne l'ensemble des intervenants du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. La seconde consiste en une formation adaptée du programme *Dé-stress et Progresse*, qui a été offerte aux équipes d'intervention dans trois autres Centres jeunesse.

LES EFFETS DE L'EXPÉRIMENTATION DANS LE CADRE DE LA RECHERCHE ÉVALUATIVE

Entre 2016 et 2020, 905 intervenants provenant de 85 équipes ont bénéficié de la version web du programme pour adultes et ont réalisé un plan d'action d'équipe tout en participant à la collecte de données pour une recherche évaluative⁹. Cette recherche montre que le programme S&C, complété individuellement en ligne par les intervenants, combiné à la mise en pratique des concepts à l'aide d'un plan d'action d'équipe, a permis aux intervenants de :

- diminuer leur stress perçu et leurs niveaux de cortisol (hormone du stress);
- diminuer le stress chronique et l'épuisement professionnel;
- augmenter leur adaptation au client et leur sentiment de sécurité face aux clients agressifs.

⁹ https://iujd.ca/sites/iujd/files/media/document/Iso-stress%20re%CC%81sultats_bilan2015-2020.pdf,
<https://www.stresshumain.ca/item/mammoth-magazine-numero-25-automne-2022/article>

Ces résultats laissent penser qu'en diminuant le stress des intervenants, on augmente la qualité de leurs interventions auprès des jeunes et on diminue possiblement les absences au travail.

Les équipes d'intervenants qui ont participé aux recherches ont aussi été rencontrées pour obtenir leurs points de vue sur les programmes. Dans l'ensemble, les intervenants et les chefs d'équipe :

- Apprécient particulièrement le fait d'apprendre l'existence des ingrédients du stress (CINÉ ou SPIN);
- Observent que la mise en pratique des concepts est meilleure lorsque toute l'équipe suit le programme et que le gestionnaire soutient le processus;
- Aurait aimé avoir une formation complémentaire pour pouvoir approfondir leurs connaissances sur le stress de contagion, l'impact du stress sur le savoir-être et le soutien à la mise en pratique des concepts appris, tant pour eux que pour les jeunes.

LES EFFETS DE L'EXPÉRIMENTATION D'IMPLANTATION ET DE PÉRENNISATION DE L'APPROCHE HORS DU CADRE DE RECHERCHE

Les gestionnaires et intervenants responsables d'*ISO-stress : Bien-être collectif* ont observé au cours des années une amélioration sur le plan :

- de l'utilisation des concepts appris de la part des intervenants dans le cadre de leurs interventions;
- du soutien à la mise en pratique des concepts de la part des intervenants envers les jeunes;
- de l'utilisation des concepts par les gestionnaires lors de supervisions d'intervenants et pour répondre à des enjeux d'équipe.

De plus, ils ont remarqué qu'avec l'utilisation régulière des concepts appris :

- Les intervenants sont moins stressés et le climat d'équipe s'améliore;
- *ISO-stress : Bien-être collectif* est une approche pertinente pour toutes les équipes d'un Centre jeunesse, peu importe la clientèle ou le contexte d'intervention.

Nous observons toutefois que les effets du programme sont conditionnés à la fois par l'attention particulière portée sur l'étape de la résolution de problèmes (atelier 4), qui demeure souvent négligée tant pour les intervenants que pour les jeunes, et ce, dans toutes les équipes et les régions, et sur l'utilisation du programme dans une approche préventive. En effet, il a été observé par certains gestionnaires, dans le contexte de la pandémie, que des équipes formées bien avant la pandémie et mettant déjà en action dans leur quotidien les concepts d'*ISO-stress* entre eux et avec les jeunes ont vécu visiblement moins de stress que des équipes non formées. Les équipes formées en tout début de pandémie n'ont pas été en mesure de mettre en pratique les concepts du programme *ISO-stress* dans leur quotidien. Cela semble refléter la difficulté d'apprivoiser de nouveaux concepts quand le stress est déjà très élevé (en début de pandémie).

CONCLUSION



En date du 10 janvier 2022, quatre régions du Québec ont pu bénéficier de l'implantation d'*ISO-stress : Bien-être collectif* pour tester et développer le processus d'implantation et de pérennisation de l'approche et ses programmes. Actuellement sont encore actives : seize équipes de Montérégie Est depuis 2016, huit équipes dans la région MCQ depuis 2018, deux équipes dans la région des Laurentides depuis 2018 et deux équipes dans la région de Québec depuis 2017. Dans ces équipes D&P est animé auprès des jeunes 2-3 fois par année. À Montréal, 85 équipes ont participé dans le cadre de la recherche et plus d'une trentaine d'équipes en réadaptation animent D&P auprès des jeunes depuis 2016. Au total, à ce jour ce sont des centaines de jeunes qui ont bénéficié du programme D&P, et plus de 100 équipes d'intervention qui ont adopté l'approche et les programmes proposés par ISO-stress et qui l'utilisaient encore au quotidien lors du bilan de janvier 2022. Le Programme jeunesse de la région MCQ a pris la décision de former toute sa ligne de gestion et ses équipes en réadaptations en 2024¹⁰.

L'approche *ISO-stress : Bien-être collectif* et ses programmes répondent au besoin d'améliorer la gestion du stress et contribuent ainsi au bien-être collectif, grâce à une approche écosystémique qui associe les jeunes, les parents ainsi que les intervenants et les gestionnaires. Ils font l'objet de constantes évolutions et de nouvelles versions adaptées aux différents contextes et enjeux d'intervention sont développées pour s'ajuster aux différents contextes et enjeux d'intervention.

Citation suggérée pour référence : Massé, S. (2024). *ISO-stress : Bien-être collectif, une approche écosystémique pour améliorer la gestion du stress* [Bulletin d'information]. Centre intégré universitaire de santé et de service sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, Institut universitaire Jeunes en difficulté.

¹⁰ <https://www.youtube.com/watch?v=WUtPO6Qc20U>

Références

Fouda, Y. (2015). Effet de Stress et Compagnie, programme web de prévention du stress chronique, sur le stress et la santé psychologique des intervenants. Repéré à Effet de stress et compagnie, programme web de prévention du stress chronique, sur le stress et la santé psychologique des intervenants (umontreal.ca) bitstream/handle/1866/13668/Fouda_Yannick_2015_memoire.pdf;sequence=8

Geoffrion, S. (2015). Aggression and accountability: how caregivers and law enforcers cope. [Thèse de doctorat]. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/12327> Gouvernement du Québec, 2016. Centres jeunesse. Repérée à <https://santemontreal.qc.ca/population/ressources/centres-jeunesse/>

Lamothe, J., Couvrette, A., Lebrun, G., Yale-Soulière, G., Roy, C., Guay, S. et Geoffrion, S. (2018). Violence against child protection workers: A study of workers' experiences, attributions, and coping strategies. *Child abuse & Neglect*, 81, 308-321. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2018.04.027>

Masse, D. (2010). Guide de soutien à la pratique en santé mentale pour les jeunes âgés de 12-18 ans. Montréal, Québec : Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire. (p.3-5) [guide-soutien-sante-mentale.pdf](https://unipsed.net/guide-soutien-sante-mentale.pdf) (unipsed.net)

Massé, S. et Fortier-Jordan, V. (2023). *Synthèse et analyse des bonnes pratiques d'accueil, d'orientation et d'intégration du personnel : une recension rapide de la littérature scientifique et contextuelle*. Institut universitaire Jeunes en difficulté, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. <https://iujd.ca/fr/evenement/six-dimensions-pour-AOI>

Massé, S. et Plusquellec, P. (2018). Iso-stress 2015-20: évaluation de programmes de gestion du stress (équipes, jeunes) pour le bien-être collectif. *NOTRE DERNIÈRE PARUTION*, 24(2), 34. <https://images.sdm.qc.ca/fichiers/Public/2018/B876360.pdf> <https://iujd.ca/sites/iujd/files/media/document/Bilan%20mi-parcours%20de%20la%20recherche%20d%27impact%20iso-stress.pdf>

Massé, S. et Plusquellec, P. (2024). Analyse conceptuelle du phénomène de résilience chez les intervenants en centre jeunesse : un outil pour mieux intervenir. *Revue de psychoéducation*, 53(1).

Milot 1, T., Bruneau-Bhérier, R., Collin-Vézina, D., & Godbout, N. (2021). Le trauma complexe: un regard interdisciplinaire sur les difficultés des enfants et des adolescents. *Revue québécoise de psychologie*, 42(2), 69-90.

Nadeau D, Laurier C, Audet-Paradis F, Cloutier P, Desjardins S. (2017). Le programme régional d'innovation en santé mentale: un espace apprenant en jeunes contrevenants au Québec volet 1. 106. Centre de recherche universitaire sur les jeunes et les familles (CRUJeF)