

# Implantation pyramidale systémique dans Iso-stress : Bien-être collectif

Selon les observations et les informations recueillies en *focus group* à la suite des projets pilotes Dé-stresse et Progresse ainsi que Stress et Compagnie, ainsi que des observations au cours des expérimentations d'ISO-stress, **il semble que pour donner le meilleur impact au programme Dé-stresse et Progresse, il faut que:**

Les jeunes généralisent, fassent leurs exercices et mettent en pratique les outils appris dans les situations du quotidien, dans le vécu partagé.

**Pour ce faire...**

Il faut que les intervenants puissent aider les jeunes à faire leurs exercices, utiliser les notions et outils dans leurs interventions auprès des jeunes pour aider ces derniers à les mettre en pratique dans les situations du quotidien, modeler dans le quotidien la mise en pratique des notions devant les jeunes.

**Pour ce faire...**

Tous les adultes doivent avoir intégré les notions eux-mêmes (appris, pratiqué, généralisé eux-mêmes dans leur quotidien).

**Pour ce faire...**

Le gestionnaire doit: donner accès aux connaissances aux intervenants (permettre le temps pour faire S&C) ; mettre en place les stratégies pour que les intervenants pratiquent (exiger qu'ils fassent les exercices, qu'ils soient revus et partagés en équipe, utilisation des notions dans les comités, dans les supervisions, dans les échanges...) ; être modèle de soutien à la généralisation des intervenants comme on demande à ces derniers de le faire avec les jeunes.

**Pour ce faire...**

Le gestionnaire doit participer au programme, à tout le processus, et doit veiller au respect de la chaîne d'apprentissage et de la mise en action vers le bas (gestionnaires -> intervenants -> clients).

# Quelques explications théoriques pourquoi cette façon de faire serait plus efficace

## 1 - Disponibilité du cerveau

**Le stress nuit à l'apprentissage des jeunes**, car lorsque le cerveau perçoit une menace, il tombe en mode survie et l'attention est portée à fuir ou combattre la menace, et le cerveau se déconnecte de toute attention, de toute autre information qui devient non pertinente (Lupien, 2005). Donc cliniquement il avancera beaucoup moins vite ou pas du tout, parce qu'il n'est pas disponible aux nouveaux apprentissages.

**De là l'importance que le jeune déstresse pour mieux apprendre et évoluer !**

**Le stress nuit aux intervenants (disponibilité, empathie, etc.)** dans leurs capacités à créer une alliance et à se centrer sur le besoin du jeune derrière le comportement. Et ce parce que le cerveau de l'intervenant qui perçoit une menace va se centrer sur cette dernière (Lupien, 2005) pour rétablir la situation. Son cerveau cherchera des stratégies, par exemple, pour replacer une perception de contrôle manquant ou qui permettra de replacer sa perception d'égo menacé. Pendant que le cerveau est occupé à aider l'intervenant à retrouver son équilibre (homéostasie), ses interventions risquent donc d'être plutôt une intervention servant à l'intervenant et non centrée sur les besoins du jeune, donc pas aidant pour faire avancer cliniquement le jeune.

**De là l'importance que l'intervenant déstresse et puisse être centré sur l'accompagnement du jeune pour l'aider à apprendre et évoluer !**

## 2 - Influence du stress des uns sur les autres (dynamique du stress dans les relations)

Le stress des uns influence le stress des autres via le stress de contagion. Un intervenant stressé risque d'avoir des comportements qui risquent d'être des déclencheurs de stress chez les jeunes, ou même chez les collègues (comportement imprévisible aux yeux du jeune, comportement qui fait sentir au jeune qu'il n'a aucun contrôle sur une situation, comportement qui peut être perçu comme de l'attaque à l'égo pour le jeune, etc.). Les études récentes portant sur le stress empathique révèlent qu'une réaction de stress (libération de cortisol) peut être déclenchée par : i- la simple observation d'une personne stressée (Buchanan et al., 2012; Engert et al., 2014); ii- la transmission du stress (crossover) par la soumission aux conséquences comportementales d'une personne stressée (Westman et al., 1999); iii- par le débordement (spillover) du stress vécu au travail vers la maison (Buck et al., 2012). En outre, le stress vécu et amplifié au travail peut déborder dans les autres sphères de la vie du personnel et cette résonance du stress pourrait être reliée à l'épuisement professionnel et aux conséquences pour le fonctionnement de l'établissement (Bakker et al., 2012).

# Quelques explications théoriques pourquoi cette façon de faire serait plus efficace (suite)

Si les intervenants sont moins stressés, les jeunes ont des chances de l'être moins **juste par la diminution du nombre de stressseurs** pouvant provenir des interventions et comportement des intervenants (et vice-versa... des jeunes moins stressés vont moins réagir donc être moins déclencheurs de situations de stress pour les intervenants). Idem entre collègues et idem entre gestionnaire et intervenants.

## 3- Soutien à la généralisation



Tel qu'on le voit dans les fondements de l'approche cognitive-comportementale, la connaissance et la mise en pratique des notions et stratégies de gestion du stress doivent être connues et appliquées dans le quotidien par les intervenants afin qu'ils puissent faire du « modeling » et du soutien à la généralisation, éléments nécessaires pour soutenir l'apprentissage social de nouveaux comportements de la part des jeunes (Bandura, 1977; Bandura 1986). Le vécu partagé préconisé dans l'approche psychoéducative est une riche opportunité pour enseigner et démontrer aux jeunes des stratégies d'adaptations alternatives (Gendreau, 2001).

## 4 - L'impact d'une implantation systémique et Top-Down dans son intégration



Une implantation partant de la direction avec intégration des concepts, soutien à la généralisation et modeling de l'utilisation des concepts devrait être au bout du compte de voir les jeunes utiliser le langage eux-mêmes dans leur quotidien dans leurs situations, les intervenants devraient utiliser le langage et les outils d'eux-mêmes dans leurs interventions.

Probablement que :

- les mesures disciplinaires devraient diminuer
- le rendement académique des jeunes ainsi que l'évolution clinique devraient être améliorés
- les intervenants devraient avoir un meilleur sentiment de compétence, de confiance en soi, de bien-être, et favoriser un meilleur climat de travail
- on devrait observer une diminution du roulement de personnel et des absences en lien avec la dépression et l'épuisement professionnel, ce qui aura un coût RH, monétaire, mais aussi clinique par l'augmentation de la stabilité et l'opportunité d'alliance avec les jeunes.

# Quelques explications théoriques pourquoi cette façon de faire serait plus efficace (suite)

## Références

- Bakker, A. B. et Demerouti, E. (2012). The spillover-crossover model. *New Frontiers in Work and Family Research*, Psychology Press, Hove.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewoods Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Buchanan, T. W., Bagley, S. L., Stansfield, R. B. et Preston, S. D. (2012). The empathic, physiological resonance of stress. *Social Neuroscience*, 7(2), 191-201.
- Buck, A. A. et Neff, L. A. (2012). Stress spillover in early marriage: The role of self-regulatory depletion. *Journal of Family Psychology*, 26(5), 698.
- Engert, V., Plessow, F., Miller, R., Kirschbaum, C. et Singer, T. (2014). Cortisol increase in empathic stress is modulated by emotional closeness and observation modality. *Psychoneuroendocrinology*, 45, 192-201.
- Lupien, S. J., Fiocco, A., Wan, N., Maheu, F., Lord, C., Schramek, T. et Tu, M. T. (2005). Stress hormones and human memory function across the lifespan. *Psychoneuroendocrinology*, 30(3), 225-242.
- Westman, M. et Etzion, D. (1999). The crossover of strain from school principals to teachers and vice versa. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(3), 269.

Citation suggérée pour référence : Massé, S. (2024). ISO-stress : Bien-être collectif. Implantation pyramidale systémique [Infographie]. Centre intégré universitaire de santé et de service sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, Institut universitaire Jeunes en difficulté.