

LE PROGRAMME RÉGIONAL D'INNOVATION EN SANTÉ MENTALE

**Un espace apprenant en jeunes contrevenants au Québec
Volet 2**

**Rapport d'activités
(suivis d'implantation et de gestion)
Période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018**

**Présenté au
Ministère de la Justice du Canada**

**Projet financé
dans le cadre de la partie « D » du protocole d'entente supplémentaire
concernant les contributions fédérales
pour les services et programmes de justice pour les jeunes**

Août 2018

LE PROGRAMME RÉGIONAL D'INNOVATION EN SANTÉ MENTALE

Un espace apprenant en jeunes contrevenants au Québec

Volet 2

Rapport d'activités

(suivis d'implantation et de gestion)

Période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

Pierre CLOUTIER

Institut universitaire sur les jeunes en difficulté (IUJD)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
du Centre-Sud-de l'Île-de-Montréal

Danielle NADEAU

Fanny Audet PARADIS

Centre de recherche universitaire sur les jeunes et les familles (CRUJeF)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
de la Capitale-Nationale

Août 2018



Auteurs : Pierre CLOUTIER, gestionnaire de projet
Institut universitaire sur les jeunes en difficulté (IUID)

Danielle NADEAU, psychologue-chercheure
Centre de recherche universitaire sur les jeunes et les familles (CRUJeF)

Fanny Audet Paradis, assistante de recherche
Centre universitaire de santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale
Centre de recherche universitaire sur les jeunes et les familles (CRUJeF)

Collaborateurs : Sophie DESJARDINS, agente de planification, de programmation et de recherche
Institut universitaire sur les jeunes en difficulté (IUID)

Olivier BENOÎT, éducateur spécialisé
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de l'Île-de-Montréal

Marie-France BLAIS, agente de planification, de programmation et de recherche
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de l'Île-de-Montréal

Sophie MASSÉ, agente de planification, de programmation et de recherche
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de l'Île-de-Montréal

Nathalie LÉVY, conseillère aux programmes
Centre intégré de santé et des services sociaux de la Montérégie-Est

Chantal Frappier, psycho-éducatrice
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de l'Île-de-Montréal

Catherine Laurier, professeure
Université de Sherbrooke – Département de psychoéducation

Mise en page : Lucille GRONDIN – CRUJeF

Dans le présent texte, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.
Toute reproduction totale ou partielle est autorisée à condition d'en mentionner la source.

Pour toute information sur ce rapport d'évaluation, communiquez au :

Institut Universitaire jeunes en Difficulté (IUID) du CCSMTL
Chef de service : Christiane Montpetit
Téléphone : 514 208-3391

Dépôt légal : 4^e trimestre 2018
Bibliothèque et Archives nationale du Québec
ISBN : 978-2-550-82472-5 (imprimé)
ISBN : 978-2-550-82473-2 (PDF)

Remerciements

Les rédacteurs de ce rapport tiennent à remercier Justice Canada, ainsi que le Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est, le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale, le Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches et le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec, pour leur ouverture et leurs investissements respectifs ayant rendu possible la concrétisation et la réalisation de ce projet.

Un merci spécial également à tous les collaborateurs associés de près ou de loin à la réalisation de ce rapport, aux équipes d'éducateurs et à l'ensemble des professionnels qui dispensent au quotidien des services aux jeunes contrevenants affectés par des troubles de la santé mentale et à ceux qui les soutiennent.

Tous ont à cœur leur mission, et leur mobilisation sans faille fait aussi partie intégrante du succès de ce partenariat au profit des jeunes.

Résumé

Un nombre important de jeunes contrevenants ayant reçu une ordonnance de placement et surveillance, présente des caractéristiques pouvant être associées à la présence de troubles mentaux. De plus, leur placement en centre de réadaptation peut parfois exacerber des comportements symptomatiques découlant d'une condition qui trop souvent n'a pas été repérée avec justesse. Ils constituent en conséquence, une population présentant des défis importants pour les équipes d'intervenants. Ces derniers réclament des instruments de repérage et des méthodes d'intervention efficaces autant que des modalités de transfert et d'utilisation des connaissances. **C'est à ces besoins que le projet PRISM (Programme Régional d'Innovations en Santé Mentale) souhaite répondre.**

Son objectif général est de préserver, développer et implanter des pratiques cliniques novatrices destinées aux jeunes contrevenants québécois présentant des symptômes ou des troubles mentaux, et en assurer le transfert des connaissances au sein des établissements partenaires.

Des efforts importants furent consentis par tous les acteurs, afin que ces pratiques cliniques puissent s'adapter aux différentes réalités organisationnelles des milieux, sans en dénaturer les ingrédients actifs.

De façon plus concrète, PRISM a permis à travers des activités diverses décrites au sein de ce rapport, de consolider un espace de dialogue, de partage, d'expérimentation et d'implantation de telles pratiques au sein des organisations signataires.

Le projet s'est déployé en deux phases et ce rapport rend compte des activités de la deuxième : le *Volet 2* de PRISM, ayant pris place en 2017-2018. Le rapport du *Volet 1* précise en détail les soutiens théoriques et empiriques ayant présidé au choix des pratiques retenues ou développées. Le lecteur intéressé y est référé. Le *Volet 2* de PRISM s'inscrivant dans une continuité du *Volet 1*, les éléments exhaustifs de la théorie d'action des différents éléments du programme ne sont pas approfondis au sein du présent document. Ce dernier fait surtout état des données financières et d'implantation afférentes au suivi de gestion du projet, tout en précisant certains éléments de pertinence associés au contexte et à l'historique de la démarche.

Table des matières

	Page
INTRODUCTION – Contexte, pertinence et besoins visés par le projet.....	1
1. Objectifs du <i>Volet 2</i> de PRISM.....	3
1.1. Général et spécifiques.....	3
1.2. Suivi de gestion et d'évaluation (rappel des considérations générales)	3
2. Activités financées réalisées dans le cadre du <i>Volet 2</i>	5
2.1. Gestion, coordination et communication (Activités des « Lots 1 et 2 »)	5
2.1.1. Bilan et nature des activités réalisées	7
2.1.2. Conclusions sur l'atteinte des objectifs (Lots 1 et 2)	10
2.2. Implantation du MAYSI-2 (Activités du « Lot 3 »)	11
2.2.1. Le Massachusetts Youth Screening Instrument (fondements théoriques).....	12
2.2.2. Bilans des acteurs en rapport avec les activités réalisées	12
2.2.3. Appréciation des activités de sensibilisation au MAISY-2 – Résultats	14
2.2.4. Administration des MAISY-2 dans les établissements (Données à partir du 1 ^{er} avril 2017 au 19 mars 2018)	14
2.2.5. Conclusion / Recommandations – activités du « Lot 3 »	20
2.3. ISO-Stress et activités associées (Activités du « Lot 4 »)	20
2.3.1. Bilan de participation.....	22
2.3.2. Objectifs de l'approche ISO-Stress	25
2.3.3. Bilan d'implantation des composantes d'ISO-Stress.....	26

	<i>Page</i>
2.4. ART® et pratiques sécuritaires (Activités du « Lot 5 »).....	39
2.4.1. Agression Remplacement Training - ART® (contexte théorique et fondements).....	39
2.4.2. Bilan des acteurs en rapport avec les activités réalisées	40
2.4.3. Synthèse des résultats au questionnaire de formation – ART®	42
2.4.4. Conclusion / Recommandations – activités du « Lot 5 ».....	42
2.5. Les Savoirs expérientiels (activités du « Lot 6 »).....	43
2.5.1. Grille d'observation des indices potentiels d'agressivité chez le jeune et identification des interventions préventives à privilégier	43
2.5.2. Outil Trousse /Fiches auprès des adolescents « difficiles ».....	45
2.6. Création de la formation hybride AAART© (1 ^{er} mandat du « Lot 7 »).....	49
2.6.1. Bilan et indicateurs d'évaluation de la conception de la formation hybride ...	50
2.6.2. Recommandations.....	52
2.7. Transfert et utilisation des connaissances (2 ^e mandat du « Lot 7 »).....	54
2.8. Soutien et développement informatique (« Lot 8 »).....	54
2.9. Évaluation et suivi de l'atteinte des objectifs de PRISM (« Lot 9 »).....	54
2.9.1. Activités réalisées	55
2.9.2. Conclusion.....	59
2.10. Expérimentation du modèle <i>Attachment, Regulation, and Competency</i> « ARC » (activités du Lot 10)	59
2.10.1. Bilan des acteurs en rapport avec les activités réalisées	60
2.10.2. Conclusion sur l'atteinte des objectifs – Activités (Lot 10)	63
3. Budget et coûts impliqués.....	65
4. Conclusion	67
RÉFÉRENCES	71

Liste des tableaux

	Page
Tableau 1 Répartition des zones limites — Montréal (N = 55).....	15
Tableau 2 Répartition du nombre d'expériences traumatiques rapportées — Montréal ..	15
Tableau 3 Description des mesures, par sexe — Capitale-Nationale (N = 142)	15
Tableau 4 Répartition des zones limites chez les garçons — Capitale-Nationale (N = 102)	16
Tableau 5 Répartition des zones limites chez les filles — Capitale-Nationale (N = 40)	16
Tableau 6 Répartition du nombre d'expériences traumatiques rapportées, par sexe : Capitale- Nationale	17
Tableau Description des mesures — Chaudières-Appalaches (N = 11)	17
Tableau 8 Répartition des zones limites — : Chaudières-Appalaches (N = 11)	17
Tableau 9 Répartition du nombre d'expériences traumatiques rapportées — Chaudière-Appalaches (N = 11)	18
Tableau 10 Description des mesures, par sexe — Montérégie (N = 79).....	18
Tableau 11 Répartition des zones limites chez les garçons — Montérégie (N = 67)	18
Tableau 12 Répartition des zones limites chez les filles — Montérégie (N = 12).....	19
Tableau 13 Répartition du nombre d'expériences traumatiques rapportées, par sexe — Montérégie.....	19
Tableau 14 Impact perçu du programme Stress et Compagnie du point de vue des intervenants.....	28
Tableau 15 Impact perçu du programme Stress et Compagnie du point de vue des gestionnaires.....	29
Tableau 16 Utilité du P.A. d'équipe selon les participants.....	31
Tableau 17 Point de vue des éducateurs et des chefs sur l'utilité du programme Dé-stresse et Progresse.....	34

Liste des annexes

	Page
Annexe A Résumé des mandats, rôles et responsabilités des divers paliers décisionnels du projet PRISM	75
Annexe B Bannière PRISM	77
Annexe C Questionnaire sur la journée de sensibilisation au MAYSI-2.....	79
Annexe D Questionnaire d'évaluation ISO-stress.....	81
Annexe E Grille d'évaluation des objectifs du programme Déstresse et Progresse	91
Annexe F Modèle logique d'ISO-stress	93
Annexe G Processus d'accréditation de formateurs internes centre jeunesse ISO-stress.	95
Annexe H Questionnaire d'appréciation pour les journées de formation ART®.....	97
Annexe I Résultats au questionnaire d'appréciation pour les journées de formation ART®.....	99
Annexe J Résultats au questionnaire d'appréciation pour la journée professionnelle du 16 juin 2017	101
Annexe K Résultats au questionnaire d'appréciation pour la journée professionnelle du 30 janvier 2018	105
Annexe L Schéma PRISM.....	107

INTRODUCTION – Contexte, pertinence et besoins visés par le projet

Un nombre important de jeunes contrevenants ayant reçu une ordonnance de placement et surveillance présente des caractéristiques pouvant être associées à la présence de troubles mentaux. Selon les études, 20 % à 70 % des adolescents en garde présenteraient de telles caractéristiques (COCOZZA et SKOWYRA, 2000). Une méta-analyse révèle qu'au sein des échantillons internationaux, les symptômes les plus fréquents concernent la présence du trouble du déficit de l'attention avec hyperactivité, de la dépression et de la psychose (FAZEL, DOLL et LÄNGSTRÖM, 2008). Ces jeunes contrevenants sont, de plus, caractérisés par leur antisocialité et le fait qu'ils recourent à des substances psychoactives. Ces dernières données sont confirmées par des études québécoises (LAURIER et MORIN, 2014).

Noyés dans la population générale des contrevenants typiques sous placement et surveillance, ces contrevenants aux besoins particuliers ne reçoivent pas tout le soutien nécessaire pour réduire de façon durable leurs symptômes¹ et leurs comportements de violence envers les autres contrevenants, les intervenants ou encore envers eux-mêmes (SKOWYRA et COCOZZA, 2001). Pire, le placement en centre de réadaptation peut parfois exacerber leurs comportements symptomatiques d'une condition qui trop souvent n'a pas été repérée avec justesse (National Mental Health Association, 2004). Ils constituent une population présentant des défis importants pour les équipes d'intervenants. La prise en charge clinique des jeunes contrevenants affectés de troubles de la santé mentale est donc dans un état parcellaire. Celle-ci devrait pourtant reposer sur des dimensions multiples, tant aux plans de l'évaluation que des interventions, compte tenu de l'ampleur et de la variété des besoins de cette population (American Academy of Child and Adolescent Psychiatry, 2005).

Bref, il appert que de grands besoins de soutien, de développement et d'amélioration des pratiques demeurent au sein des milieux de garde juvénile, notamment en ce qui concerne le repérage des adolescents présentant des caractéristiques pouvant être associées à la présence de troubles mentaux. Le projet *Programme Régional d'Innovations en Santé Mentale* (« PRISM ») propose de répondre en partie à ces besoins. Toutefois, avant d'être transférées et utilisées par d'autres milieux, en plus de s'adapter à l'écologie des réalités organisationnelles concernées, les pratiques visées doivent aussi être probantes ou prometteuses (identifiées et soutenues par la recherche) ou reposer sur des connaissances expérientielles ou « tacites », susceptible d'être évaluées. En effet, pour être performantes, les organisations se doivent d'être innovantes et de favoriser une culture d'apprentissage (organisations dites apprenantes). Or, l'innovation au sein des organisations ne repose pas uniquement sur les connaissances « explicites », au sens des connaissances objectives, rationnelles et articulées (écrites ou consignées), mais également sur des connaissances tacites, soit des connaissances plus subjectives, non articulées et basées, entre autres, sur l'expérience. Ces

¹ Les adolescents en établissement pour jeunes contrevenants présentent des troubles mentaux divers. Par exemple, le TDA/H y est répertorié chez un adolescent sur 10, ce qui représente un risque deux fois plus élevé que dans la population générale (FAZEL *et coll.*, 2008). Également, une bonne proportion des adolescents en établissement pour jeunes contrevenants (plus de 15 %) présente des déficits fonctionnels et des troubles psychiatriques majeurs (affectif, psychose), parmi lesquels la dépression serait le trouble le plus fréquent (GOLDSTEIN, OLUBADEWO, REDDING et LEXCEN, 2005; TEPLIN, ABRAM, MCMCLELLAND, WASHBURN et PIKUS, 2005). On note que 11 % des garçons contrevenants en établissement présentent un trouble dépressif majeur, ce qui est deux fois plus élevé que ce que l'on retrouve chez les adolescents du même âge (GOLDSTEIN *et coll.*, 2005).

connaissances s'avèrent centrales non seulement dans l'apprentissage organisationnel, mais également dans la performance même d'une organisation (BERICK, 2007 ; LAM, 2000 ; NONAKA, 2009).

PRISM souhaite répondre au besoin de préserver, développer, implanter et faire évoluer les pratiques cliniques destinées aux jeunes contrevenants québécois aux prises avec des symptômes de troubles mentaux et développer un savoir exportable les concernant. Pour être exportables, les pratiques et connaissances pertinentes identifiées doivent d'abord s'adapter aux réalités organisationnelles des autres milieux de services que ceux où elles ont été élaborées. Le tout, sans négliger l'atteinte des conditions critiques de leur implantation, gage de succès. C'est le principal défi que les acteurs de PRISM ont souhaité relever dans le cadre de son *Volet 2*.

De façon plus précise, les objectifs et actions spécifiques du *Volet 2* ont visé l'implantation de 2 pratiques probantes (MASY-2 et ART®) — de 2 pratiques prometteuses (ISO-STRESS et ARC) — et de 3 pratiques exemplaires d'observation et d'intervention issues des savoirs expérientiels, et ce, au sein de 5 établissements œuvrant en délinquance juvénile. L'implantation de ces pratiques fut à géométrie variable à travers les différents milieux participants. Enfin le *Volet 2*, par la poursuite des suivis d'évaluation et de conformité qu'il proposait, a permis de documenter solidement les conditions critiques d'implantation associées à toutes les pratiques concernées, pour en favoriser le transfert au sein de tous les autres établissements de services québécois en délinquance juvénile éventuellement intéressés.

Les objectifs de même que la pertinence scientifique et organisationnelle de chacune des activités réalisées dans le cadre de PRISM *Volet 2* sont résumés dans la section 2 du rapport. Mentionnons d'emblée que globalement, la pertinence sociale du projet a pris toute sa signification dans le contexte de l'évolution sans précédent du réseau de la santé et des services sociaux au Québec, conséquente à l'adoption de la Loi 10. PRISM a permis de répertorier et de préserver le maintien et l'évolution de bonnes pratiques cliniques associées à la santé mentale des jeunes contrevenants.

1. Objectifs du Volet 2 de PRISM

1.1. Général et spécifiques

Dans son ensemble, PRISM poursuit l'**objectif général** de répondre au besoin de préserver, développer, implanter et faire évoluer les pratiques cliniques destinées aux jeunes contrevenants québécois présentant des caractéristiques associées à la présence de troubles mentaux, et développer un savoir exportable les concernant.

Les enjeux afférents à la détermination des conditions critiques d'implantation ont d'abord été bien circonscrits au sein de tous les établissements partenaires lors du *Volet 1* de PRISM, pour assurer de ne pas « dénaturer » les ingrédients actifs des pratiques en cause. C'est donc ce à quoi les trois organisations signataires au sein du *Volet 1* ont pu s'attarder. Au plan des **objectifs spécifiques du Volet 2**, il a s'agit ici pour le CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, le CISSS de la Montérégie-Est, le CIUSSS de la Capitale-Nationale, le CISSS de Chaudière-Appalaches et le CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec, de mettre en place les conditions favorables en vue de travailler et poursuivre conjointement leurs efforts dans le but de :

1. Consolider l'implantation ou implanter certaines pratiques probantes ou novatrices et jugées prometteuses.
2. Développer, bonifier et expérimenter à titre pilote des pratiques exemplaires reconnues efficaces et basées sur les connaissances expérientielles.
3. Documenter et évaluer en partie certains aspects de l'implantation pilote de ces pratiques.
4. Développer des outils et stratégies de rayonnement dans le but concret de continuer à fédérer d'autres milieux de garde juvénile québécois intéressés.

L'ensemble de ces activités ont fait l'objet d'un suivi de gestion serré du projet, à l'aide d'une structure de gouvernance bien définie et d'indicateurs d'évaluation.

1.2. Suivi de gestion et d'évaluation (rappel des considérations générales)

Au plan méthodologique, l'approche de suivi est demeurée souple, mais cohérente et méthodologiquement rigoureuse au plan des pratiques évaluatives et de gestion, tout en étant réaliste au plan opérationnel (compte tenu, entre autres, des agendas déjà chargés des parties prenantes). Pour ce faire, le rapport d'activités du *Volet 1* de PRISM, déposé en août 2017², a servi de guide pour analyser nos actions et nos processus, afin de pouvoir tirer profit des leçons apprises de ces

² NADEAU, D., LAURIER, C., AUDET PARADIS, F., CLOUTIER, P. ET DESJARDINS, S. (2017). *Le programme régional d'innovation en santé mentale : Un espace apprenant en jeunes contrevenants au Québec - Volet 1 – Rapport d'activités (suivi d'implantation et de gestion)*. Québec : Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale, Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. Québec, Canada. Dépôt légal : 3^e trimestre 2017 Bibliothèque et Archives nationale du Québec, ISBN : 978-2-550-79369-4 (imprimé) ISBN : 978-2-550-79370-0(PDF).

expériences de développement, d'implantation, de transfert et d'utilisation des connaissances lors de l'actualisation du *Volet 2* de PRISM. Ainsi, dans le cadre du *Volet 2*, une équipe (Lots de travail 1 et 2) s'est vue confier le mandat de formater une nouvelle structure de gouvernance pour refléter l'inclusion des nouveaux partenaires, de s'assurer de son implantation, de son animation et du rayonnement du projet³.

Une autre équipe de travail (Lot de travail 9) fut imputable du mandat suivant :

Le Lot de travail *Évaluation et suivi des objectifs* a un mandat visant à faciliter le monitoring des activités et la réalisation du rapport de suivi d'activités devant être transmis à *Justice Canada*. Pour ce faire, ce comité s'assure de :

- a. Apporter soutien et expertise aux différents Lots de travail dans l'identification d'indicateurs d'évaluation d'implantation et apporter un soutien dans leurs analyses, si besoin.
- b. Évaluer l'appréciation des journées professionnelles d'échanges et de travail proposées aux intervenants et gestionnaires.
- c. Coordonner la centralisation et la saisie des informations découlant des indicateurs retenus pour évaluer l'atteinte des objectifs de PRISM, et soutenir les processus de rédaction du rapport d'activités et des demandes de financement.

Ce mandat de suivi de l'atteinte des objectifs⁴ a contribué à alimenter une vision commune globale et transversale de PRISM pour l'ensemble des acteurs composant les différents Lots de travail de cet imposant chantier. Le tout, dans une perspective appliquée de suivi d'implantation, privilégiant une approche collaborative voulant promouvoir les efforts de développement et d'implantation des milieux partenaires (DOZOIS, LANGLOIS et BLANCHET-COHEN, 2010 ; PROCTOR, LANDSVERK, AARONS, CHAMBERS, GLISSON et MITTMAN, 2009). Cette perspective est très influencée par une vision participative, impliquant une rétroaction régulière, fluide et en continu des données recueillies aux termes des indicateurs de suivis convenus entre le milieu et l'équipe d'évaluation (BRADBURY et REASON, 2003 ; GAMBLE, 2008)⁵.

Pour chacune des pratiques cliniques visées par le *Volet 2* de PRISM, la section suivante de ce rapport présente en détail l'ensemble des activités financées réalisées, les indicateurs d'implantation retenus le cas échéant, et les résultats obtenus se rapportant à l'atteinte des objectifs.

³ Section 2.1. du rapport pour la description plus exhaustive des activités de ces Lots de travail.

⁴ Ce mandat continue à s'appliquer en regard des mêmes objets au cours du *Volet 2* de PRISM.

⁵ Le lecteur est référé à la section 2.9 du rapport pour plus de détails au sujet des activités et de la nature du soutien offert par le Lot 9 aux acteurs de PRISM.

2. Activités financées réalisées dans le cadre du *Volet 2*

PRISM constitue un vaste chantier d'implantation et d'innovation de pratiques cliniques au profit de la santé mentale des jeunes contrevenants. Il s'agit également d'une entreprise imposante au niveau des pratiques de gestion et de suivi de projet devant être déployées. Cette exigence devient encore plus saillante, compte tenu du contexte de partenariat inter-établissements caractérisant l'essence même du projet. En ce sens, PRISM constitue une initiative novatrice de grande envergure qui, pour atteindre ses objectifs, réunit plusieurs équipes de travail, autant *intra* qu'*inter* établissements. Dans un tel contexte, la structure de découpage des activités (plan d'action) reliées au projet dans un format réaliste et opérationnel a donc dominé tant la conception même du projet, que les toutes premières activités de mobilisation des parties prenantes associées au développement et à l'implantation du projet, une fois l'obtention du financement confirmée.

Cette section du rapport présente les activités financées et réalisées au cours du *Volet 2*, une fois la structure de découpage entérinée et « opérationnalisée » par les acteurs. Cette dernière prévoit différents mandats de développement et/ou d'implantation, en rapport avec chacune des pratiques cliniques identifiées. Le plan de travail s'est affiné lors de la première journée d'échanges professionnels qui s'est tenue à Québec le 16 juin 2017. Les mandats adoptés furent tous assumés par des équipes de travail spécifiques ou, en langage PRISM, en *Lot* de travail, souverains dans l'avancement de leurs travaux, sous la supervision du « Comité de projet ».

Chaque sous-section qui suit reprend un résumé des rationnels à l'appui des pratiques cliniques retenues, détaille les activités d'implantation ou de développement réalisées par ces Lots de travail et rend compte de l'analyse des écarts observés en rapport avec les activités annoncées dans la demande de subvention déposée en février 2017. Pour ce faire, en plus du soutien transversal et en continu des équipes d'évaluation (Lot 9) et de suivi de gestion (Lot 1), les collaborateurs responsables des Lots de travail ont été appelés à fournir un bilan de leurs travaux, lesquels bilans furent intégrés au présent rapport.

Finalement lorsqu'ils existaient, les données associées à d'autres indicateurs d'appréciation ou d'implantation proposés et colligées aux termes du soutien offert par le Lot Évaluation (Lot 9) sont également présentés.

2.1. Gestion, coordination et communication (Activités des « Lots 1 et 2 »)⁶

Comme mentionné, une équipe (Lots de travail 1 et 2) a été responsable de convenir en début de mandat d'une structure de gouvernance paritaire, de s'assurer de son actualisation et de son animation et de promouvoir le rayonnement du projet. Les paliers de gouvernance convenus relèvent de trois instances décisionnelles :

⁶ Cette section rend compte des activités 1 et 2 énoncées à la demande de subvention présentée à Justice Canada en mars 2017.

- Une instance impliquant des hauts dirigeants et/ou des dirigeants stratégiques permettant d'assurer l'engagement ultime des établissements et l'allocation des ressources annoncées au projet (*Comité Aviseur* pour chaque établissement participant).
- Une instance de coordination (le *Comité de coordination*) impliquant des gestionnaires opérationnels imputables des activités d'implantation communes comme de celles relevant de leurs établissements de rattachement à l'interne.
- Une instance imputable de la coordination et de la réalisation de l'ensemble des activités communes d'implantation (le *Comité de projet*). Le *Comité de projet* était également responsable d'animer les activités de communications concernant l'évolution du projet.

Pour plus de détails, nous avons joint en annexe « A », un résumé des mandats, rôles et responsabilités des divers paliers décisionnels du projet, identifiant tous les acteurs impliqués. Une quatrième instance toutefois, opérationnelle, mais non décisionnelle au plan de l'allocation des ressources, s'est avérée déterminante dans le succès du projet. Il s'agit des Lots de travail eux-mêmes, souverains tant au plan des contenus à implanter que de leur animation. Chacun était coordonné par un responsable de Lot. Pour chacun des Lots de travail, une section semblable à celle-ci rend compte de leurs travaux au sein du rapport.

Dans les cinq milieux partenaires, un gestionnaire a été désigné pour faire partie du *Comité de coordination*. En tant que personnes pivots, ces cinq coordonnateurs furent imputables de la réalisation des activités associées au projet envers leurs lignes de gestion respectives, signataires de la demande de financement. À cet égard, au démarrage du projet ils étaient décisionnels en rapport avec la réalisation desdites activités. Au fil du projet, ces gestionnaires ont donné une saveur particulière à l'évolution de la discipline de *management* des organisations. En plus d'exercer une gestion participative, ils y ont associé implicitement la notion « d'organisation apprenante »⁷ dans le choix des diverses stratégies de gestion déployées envers les leaders des Lots de travail membres du *Comité de projet*. La tenue de la journée professionnelle de juin 2018, dont nous expliquons les retombées à la section 2.8. du rapport, consiste en l'une de ces stratégies. Elle a permis de renouveler et de maintenir un sens commun autour de PRISM et de partager les leçons apprises dans le développement et l'implantation du programme, comme dans l'atteinte de ses objectifs.

Bien qu'ils aient formé un *Comité de coordination* afin de faire le point sur la réalisation du projet, c'est lors des rencontres mensuelles du *Comité de projet* comme tel que les solutions aux divers problèmes rencontrés dans son déploiement devaient émerger. Le projet PRISM propose des changements dans l'intervention auprès des jeunes contrevenants et la gestion du projet n'a pas été exemptée de ces efforts d'innovation. Elle aussi a choisi d'évoluer, d'expérimenter, et ce, en résistant aux anciens dictats du management : planifier, organiser, diriger et contrôler. L'évolution s'est manifestée, ici, en mettant les acteurs principaux du projet au centre de ce changement. Même si PRISM fut initialement planifié par les coordonnateurs et validé par leurs lignes de gestion décisionnelles respectives, les équipes d'intervenants furent placées au cœur même des

⁷ Au sens où nous l'entendons et l'avons défini en introduction de ce rapport en page 1.

changements au fur et à mesure de leur déploiement. Le tout, en accord avec la perspective énoncée par DIONNE et ROGER (1997) :

« L'ère de l'organisation machine cède le pas progressivement à celle de l'organisation cerveau, ce qui porte à l'avant-plan l'idée que les personnes font le succès des organisations et non l'inverse ». (p. 2).

Bref, même si le *Comité de projet* n'était pas décisionnel au plan de l'allocation des ressources et de l'imputabilité ultime des résultats, les coordonnateurs, exerçant leur leadership par le biais du *Comité de coordination*, devaient porter la vision du changement convenu pour influencer tant les structures administratives dirigeantes que les responsables des divers Lots de travail, dans une perspective d'implantation à la fois de type « bottom-up » et « top-down ». ⁸

2.1.1. Bilan et nature des activités réalisées

i. Le Comité de coordination

Pour s'acquitter de son mandat, les membres du *Comité de coordination* ont tenu 12 rencontres statutaires, sans compter les centaines de communications par courriels ou nombreux téléphones entre eux qui furent nécessaires pour développer une philosophie de gestion commune cohérente. Ces rencontres, quatre (4) en présentiels et huit (8) par conférences téléphoniques, ont permis aux coordonnateurs de faire le suivi de gestion du projet, dans un cadre conceptuel matriciel qui rejoint des objectifs de gestion participative, et de développement des compétences de meneurs capables d'imaginer des structures de fonctionnement souples et performantes⁹. Chacun d'eux a effectué un suivi auprès de leur comité « Aviseur » afin d'obtenir le soutien nécessaire de leur organisation pour la réalisation optimale du *Volet 2* de PRISM. Ces comités avaient pour mandat de faire les liens entre les différentes directions impliquées à géométrie variable dans le projet. Les ponts entre les directions de la recherche des 2 instituts universitaires, les DRH et les services clientèle de tous les établissements partenaires étaient essentiels à maintenir dans ce type de projet assez complexe.

De plus, chacun des coordonnateurs agissait à titre de participant sur un Lot de travail spécifique et soutenait le responsable dans son organisation et dans l'animation du groupe de travail. Ce gestionnaire apportait une vision d'ensemble à son groupe de travail dans le choix de ses orientations. Il animait aussi les interfaces nécessaires pour interpellier les directions soutien de son établissement (communications, directions universitaires, services techniques et informationnels, etc.).

⁸ PROCTOR, LANDVERK, AARONS, CHAMBERS, GLISSON et MITTMAN (2009).

⁹ En accord avec les principes d'une formation reçue du « Project Management Institute », lors du *Volet 1* de PRISM, les gestionnaires du projet encore impliqué dans le *Volet 2* ont tenté de s'inspirer des notions de gestions dites « Agiles » utiles particulièrement dans le type de projet « mou » que le domaine des services sociaux mène. À l'opposé des approches traditionnelles (planification stratégique, plan d'action, cahier de charge), la gestion de projets « Agile » propose de vérifier au fur et à mesure que le projet évolue dans la bonne direction. Son principe est simple : il s'agit de découper le projet en plusieurs étapes ou petits projets. Chacune de ces étapes doit aboutir à la création d'un élément, qui s'inscrit dans les objectifs du projet. Au lieu de consacrer beaucoup de temps à la planification, en essayant de tout prévoir, il suffit de se fixer un objectif plus modeste, réalisable dans un délai relativement court, et de planifier la suite des choses en fonction des résultats observés. En procédant ainsi, il est possible d'ajuster ses objectifs et son budget en fonction de l'information disponible à chacune des étapes du projet. Ce sont ces notions que les coordonnateurs ont tenté d'inculquer aux responsables des Lots de travail dans le projet.

Le projet PRISM dans son *Volet 2* se limitant à une année de réalisation, rapidement les nombreuses demandes et besoins qui émanaient des Lots de travail ne trouvaient pas de réponse assez rapide auprès des instances fusionnées des partenaires. À titre d'exemple, les services en communication des établissements ne pouvaient pas réaliser certains mandats dans le projet PRISM, sans que ces derniers ne soient inclus dans un nouveau processus d'approbation formalisé. À eux seuls, les délais afférents à ces nouveaux processus pouvaient compromettre la réalisation du *Volet 2* dans les temps impartis par le bailleur de fonds. Tirant des leçons du *Volet 1* de PRISM, l'expectative de contracter à l'externe certaines parties de ces services a été alors envisagée rapidement. Ce qui explique au budget une importante dépense dans la catégorie « contractuels ». De plus, malgré l'ampleur des mandats corporatifs auxquels les services internes des établissements partenaires devaient répondre en contexte post-fusion, certains d'entre eux ont réussi à assouplir leur démarche afin de soutenir les travaux planifiés au *Volet 2*. Ainsi, ils ont pu épauler les coordonnateurs du projet au niveau des enjeux budgétaires, de communication et enfin envers de divers enjeux légaux.

Par ailleurs, les coordonnateurs devaient aussi soutenir le déploiement des outils et des programmes de PRISM implantés dans leur région. L'ampleur du mandat a exigé, pour chaque coordonnateur, qu'il alloue un minimum d'une journée par semaine au projet. Pour les coordonnateurs de Québec, de Montérégie, de Chaudière-Appalaches et de la Mauricie et du-Centre-du-Québec, cette tâche s'est ajoutée à leurs responsabilités de gestionnaire terrain. Ils ont fourni à bien des égards cet effort, mais à certains moments les contraintes opérationnelles ont pris le dessus sur la gestion du projet. Comme ce constat a été fait lors du *Volet 1* de PRISM, le gestionnaire de Montréal s'est vu confier une coordination plus élargie lors du *Volet 2*, impliquant le mandat de participer à plusieurs Lots de travail. Malgré la ponction originalement faite au projet par le ministère de la Justice du Canada, il a donc été décidé, dès juin 2017, de maintenir intégralement les efforts prévus au budget pour le gestionnaire de Montréal, ce qui explique la dépense en gestion plus importante provenant du CCSMTL par rapport aux autres partenaires. Comme ce gestionnaire avait pris sa retraite du CCSMTL le 1^{er} avril 2017, il a été engagé comme contractuel par l'Institut Universitaire jeunes en Difficulté pour gérer le projet, se traduisant par une dépense plus importante pour Montréal dans la section « contractuels » dans l'état des dépenses du projet (déposée avec le présent rapport).

Afin de pérenniser le projet, les coordonnateurs ont travaillé à intégrer les formations données par PRISM dans le cursus de formation de leurs organisations respectives. Rapidement s'est posé le défi de l'autonomie pour les parties prenantes, chacun désirant avoir ses propres formateurs à l'interne. Cependant, les volumes clientèle de certains partenaires ne justifiaient pas de dédier du personnel pour jouer le rôle de formateur. De plus la spécificité et la complexité des contenus de formation ne permettaient pas la formation de futurs formateurs en un laps de temps aussi court qu'une année. Il fut décidé de piloter trois processus d'accréditation pour les programmes ISO-Stress, AAART© et ARC. La sensibilisation au MAISY-2, quant à elle, se transfère plus facilement. Chaque organisation peut offrir cette formation par l'entremise des intervenants pivots qui ont assuré l'intégrité de l'application du processus de passation dans leur organisation dans le cadre des *Volets 1 et 2* de PRISM. Les efforts nécessaires à l'accréditation de formateurs sont expliqués dans le bilan des Lots de travail concernés par ces pratiques, plus loin (section 2 du rapport).

ii. Le Comité de projet

Les membres de ce comité ont assisté à cinq (5) réunions statutaires pour assurer la fluidité et la continuité des actions prévues au sein de chacune des organisations. Les responsables de Montréal et de la Mauricie rejoignaient ceux de la Montérégie pour tenir une visio-conférence avec ceux de Québec et de Chaudière-Appalaches réunis dans les locaux du CIUSSS de la Capitale-Nationale. Une moyenne de 89 % de présences aux réunions des membres de ce comité fait foi de la motivation des acteurs responsables de l'implantation et du développement de PRISM. À ce constat positif, s'ajoute la présence des coordonnateurs à 95 % aux cinq (5) réunions tenues par le Comité de projet. Cette participation notable s'explique aussi par le souci d'assurer aux travaux, l'expertise de gestionnaires en matière d'habiletés de management et gestion du changement. De même, il était souhaité la présence d'intervenants terrain et de chercheurs à cette instance, afin de faire émerger et organiser les connaissances appliquées plus souvent intuitivement. Tous ces acteurs ont adhéré à cette modalité, malgré les contraintes importantes que leur demandait une présence supplémentaire aux nombreuses réunions de développement et de planification des divers Lots de travail. Ainsi, des compétences diverses et complémentaires furent mises à profit tout au long du projet, dans l'ensemble de ses ramifications.

iii. Activités de communications (Lot 2)

Nous avons tenu deux journées professionnelles impliquant les acteurs du *Volet 2* de PRISM, afin de leur permettre d'organiser son déploiement à l'échelle des cinq organisations¹⁰. La deuxième journée, s'adressait à la vision des intervenants pouvant pérenniser PRISM en complément de son financement externe, et ce, dans un déploiement éventuel plus large.

La page de PRISM, hébergée par le site Web du Centre de recherche et expertise jeunes en difficultés du CCSMTL (<http://cedtc.cjm-iu.qc.ca/pages/About/Fr/cedtc.aspx>) s'est difficilement maintenue à jour, par manque d'une ressource spécialisée en la matière. Nous n'avons pas pu bénéficier des services d'une contractuelle en communication, comme initialement anticipé. Les services des communications des établissements à l'interne n'ont pu prendre la relève, mandatés à la réalisation d'autres produits corporatifs prioritaires. Il revenait donc à chaque coordonnateur membre du *Comité de coordination* de faire connaître le projet au sein de son propre établissement. Chacun s'est efforcé de faire circuler l'information sur le développement du projet aux différents acteurs proximaux et cadres supérieurs de son établissement. Au CISSS de Chaudière-Appalaches un article est paru dans leur revue mensuelle précisant leur participation dans le projet (L'interligne, votre bulletin d'information du CISSS de Chaudière-Appalaches, novembre 2017, p 14).

La direction des communications du CISSS de la Montérégie-Est a cependant été en mesure d'offrir le soutien permettant de créer des « *Rolls-up* » (affiches déroulantes, annexe B) pouvant servir d'outil promotionnel lors des différentes présentations ou communications de PRISM dans les forums choisis par les coordonnateurs de PRISM.

¹⁰ Section 2.9 pour les détails et les indicateurs d'évaluation.

Le projet PRISM a été présenté dans quatre instances différentes tant régionalement qu'internationalement. Une délégation (quatre intervenants) a participé en avril 2017 à une formation au programme *Life Space Crisis Intervention* (LSCI), qui intègre des pratiques sécuritaires au programme ART®, offerte par **Mark Amendola**, directeur exécutif de l'organisme *Perseus House, Inc., and the Perseus House Charter School of Excellence* à Erie en Pennsylvanie. Ces intervenants ont profité de leur formation pour présenter PRISM aux autres participants qui venaient de plus de 30 états américains différents.

Une deuxième présentation s'est réalisée « *au National Forum on Innovations in Infant, Child and Youth Mental Health* », les 4 et 6 octobre 2017 à l'université de Calgary en Alberta.

Enfin une troisième présentation s'est réalisée en novembre 2017 au congrès Biennaux de la Société de Criminologie du Québec. Plus de 40 intervenants de différentes organisations sociales au Québec ont pris le pouls des efforts déployés dans PRISM depuis les 2 dernières années.

2.1.2. Conclusions sur l'atteinte des objectifs (Lots 1 et 2)

La gestion participative est un processus plus long que les méthodes de gestion habituelles. Elle demande des habiletés de communication très particulières, que chaque membre du *Comité de coordination* a déployées avec brio. De plus, malgré une bonne planification, les gestionnaires ont dû adopter un positionnement souple pour manœuvrer à travers des structures organisationnelles hiérarchisées.

Les coordonnateurs ont donc dû naviguer de façon créative dans cet écart, partagés entre une gestion participative au plan des microstructures et une gestion davantage centralisée dans des macros-structures. Certains ont été percutés par le délai somme toute assez court (12 mois) pour réaliser le *Volet 2* de PRISM. Pour beaucoup d'entre eux, la priorité donnée à leur mandat organisationnel statutaire a entraîné un impact négatif au plan de leur pleine participation comme coordonnateur de PRISM. Au plan des conditions d'implantation, il eût été avantageux outre de désigner et dédier un coordonnateur au suivi global du projet, d'offrir aux coordonnateurs régionaux une libération de leurs tâches courantes, afin qu'ils jouent pleinement leur rôle d'interface auprès des différentes directions de leur organisation pour l'avancée du projet. Malgré ce constat, nous considérons les objectifs du mandat atteints. Les défis de gestion rencontrés et, surtout, les réflexions et solutions avancées renseignent sur certaines conditions critiques d'implantation à respecter.

Il en va de même en regard des activités de communication ayant servi à faire connaître le projet à l'intérieur et à l'extérieur des établissements partenaires. Un projet de cette envergure aurait commandé une ressource dédiée en communication pour faire la promotion du projet auprès de toutes les instances provinciales pouvant l'influencer et le soutenir. Nous pensons entre autres à la table des directeurs provinciaux à qui PRISM ne semble pas avoir été présenté de façon formelle. Leur position stratégique en matière d'intervention en délinquance aurait possiblement permis un plus grand intérêt (voir déploiement ?) à l'égard du projet à travers les différents territoires administratifs du Québec. Le présent rapport pourra quant à lui faire l'objet de présentations aux diverses parties prenantes du programme qui le souhaiteront.

2.2. Implantation du MAYSI-2 (Activités du « Lot 3 »)¹¹

Dans le cadre du *Volet 2* de PRISM, l'activité du Lot de travail 3 visait l'implantation du *Massachusetts Youth Screening Instrument* (MAYSI-2 ; GRISSO et BARNUM, 2000, 2003, 2006) dans les milieux de garde juvénile québécois en Mauricie-Centre-du-Québec et dans Chaudière-Appalaches, avec le soutien principal du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (CCSMTL) et de façon complémentaire du CIUSSS de la Capitale-Nationale et du CISSS de la Montérégie-Est. Comme cette pratique d'évaluation avait déjà été mise en place et expérimentée dans ces régions, un soutien a été fourni aux nouveaux partenaires pour éclairer l'adaptation des processus d'implantation afférents à ces pratiques, de même que le soutien clinique nécessaire pour assurer l'utilisation intègre et fidèle de l'instrument. Des travaux visant la révision et la mise à jour du processus d'administration et d'utilisation de l'outil ont aussi été mis en place au CCSMTL. Ceux-ci ont été accompagnés de demi-journées de formation (sensibilisation) offertes au personnel de cette même organisation.

De façon plus spécifique, les livrables (extrants) associés aux activités de ce Lot concernent :

- La mise sur pied d'un comité d'implantation (ou l'équipe de travail du « Lot 3 »).
- Des prestations d'une demi-journée de formations (sensibilisation) au *Massachusetts Youth Screening Instrument* (MAYSI-2) dispensées par une équipe du CCSMTL au profit du CISSS de Chaudière-Appalaches (le 31 octobre 2017) et du CIUSSS de la Mauricie-et-Centre-du-Québec (30 novembre 2017).
- Des prestations d'une demi-journée de formations (sensibilisation) au (MAYSI-2) dispensées par une équipe du CCSMTL au profit du CCSMTL (20 et 22 mars 2018).
- L'adaptation régionale des processus d'administration et d'utilisation de l'outil aux réalités des deux nouveaux milieux d'implantation.
- La révision et la réécriture du processus d'administration et d'utilisation de l'outil au CCSMTL.
- La collecte de plusieurs MAYSI-2 administrés au CISSS de la Montérégie-Est (N = 79) au CIUSSS de la Capitale-Nationale (N = 142), au CCSMTL (N = 55) et au CISSS de Chaudières-Appalaches (N = 11) ; (voir la section 2.2.3. (ii) du rapport pour les détails et résultats). Malheureusement, en date du 17 avril 2018, aucun MAYSI-2 produit par le CIUSSS de la Mauricie-Centre-du-Québec ne nous avait été acheminé, les processus étant encore en phase d'expérimentation.

Au plan des autres activités réalisées comme telles et associées à cet aspect du projet, l'appréciation des journées de sensibilisation dispensées a également été évaluée et les données des MAYSI-2 administrés, colligées dans un fichier centralisé.

¹¹ Cette section rend compte de l'activité 3 énoncée à la demande de subvention de mars 2017.

2.2.1. Le Massachusetts Youth Screening Instrument (fondements théoriques)

Le Massachusetts Youth Screening Instrument se veut un outil de repérage des indices de troubles mentaux ou de souffrance psychologique conçu et validé pour être utilisé auprès d'une population de délinquants juvéniles. Les items contenus dans le MAYSI-2 ont été développés, dès 1994, à partir d'une revue de la littérature scientifique portant sur les symptômes associés aux problèmes de santé mentale les plus fréquents. Ce bassin d'items a ensuite été mis à l'essai afin d'en tester la validité apparente auprès d'une population de jeunes contrevenants américains. Par la suite, le MAYSI-2 a fait l'objet d'études (GRISSE et BARNUM, 2000, 2003, 2006) visant à identifier des échelles ayant une consistance interne acceptable, à développer des normes entourant sa pratique et à identifier les propriétés métriques de l'instrument, toujours auprès d'une population américaine. Son utilisation est devenue peu à peu un incontournable lorsqu'il est question de pratique d'évaluation probante entourant la santé mentale des jeunes contrevenants. Les *Volet 1 et 2* de PRISM ont permis d'implanter le MAYSI-2 dans les milieux de garde juvénile québécois et de soutenir les équipes d'intervenants à son utilisation intègre pour s'assurer d'une utilisation fidèle. Il a permis également de continuer à documenter son utilisation dans le but éventuel de faire son évaluation et de dégager des standards québécois (normes).

2.2.2. Bilans des acteurs en rapport avec les activités réalisées

La réalisation du mandat d'implantation du MAYSI-2 a nécessité de nombreux échanges téléphoniques et courriels lors desquels une structure de découpage, inspirée des implantations de 2016 au sein du *Volet 1* du projet PRISM a été peaufinée, soumise, puis adoptée par les membres de l'équipe du Lot 3. Fidèle aux pratiques de l'année précédente, il fut décidé que les rencontres de développement se tiendraient localement, au sein de chacun des établissements impliqués. Plusieurs contacts téléphoniques périodiques furent nécessaires entre le responsable du Lot et les responsables locaux intra-établissements, selon les besoins. L'enjeu de l'éloignement et de la souveraineté des organisations dans l'élaboration du processus d'implantation et de passation de l'instrument a justifié un tel choix.

Comme indiqué, l'équipe du Lot 3 responsable de l'implantation du MAYSI-2 s'est appuyée sur le cadre de référence suggéré par les collaborateurs du CCSMTL, du CIUSSS de la Capitale-Nationale (CCN) et du CISSS de la Montérégie Est (CME). Le processus et les différents outils déjà développés et mis à l'épreuve durant la dernière année d'activités de PRISM à Montréal, Québec et en Montérégie ont été partagés avec les responsables des organisations comme bases communes, afin de débiter les travaux de développement du Lot 3. Après ces travaux préliminaires, les responsables ont pu se familiariser avec les divers documents, suggestions de processus et outils associés à l'implantation du MAYSI-2 ainsi qu'avec la philosophie d'utilisation derrière ces nouvelles pratiques.

La majeure partie du travail effectué consistait en l'adaptation des processus d'interventions découlant des résultats du MAYSI-2. En effet, le MAYSI-2 est circonscrit par des consignes de passation strictes et standardisées, mais certains processus les entourant peuvent être adaptés en fonction des contextes de soins et services, des besoins particuliers de la clientèle et des ressources disponibles pour y répondre au sein de chacune des organisations partenaires.

Les responsables locaux ont donc été invités à étudier le processus de passation de Montréal, de Québec et de la Montérégie, sous la lunette des besoins et des ressources de leur propre organisation, quant aux aspects suivants :

- Page de garde et consignes d'animation.
- Feuille de compilation des résultats.
- Résumé des résultats.
- Fiches d'approfondissement.
- Processus de passation.

Rapidement, les organisations ont effectué certaines modifications dans le but d'adapter ces documents (et les processus sous-jacents) au contexte propre à chacune, en tentant compte principalement des enjeux suivants :

- Les ressources et services déjà disponibles pour répondre aux besoins révélés par les scores obtenus suite à la passation de l'outil (Offre de service en santé mentale - mécanisme d'accès aux services déjà en place, etc.).
- Les besoins de la clientèle en santé mentale (Offre de services à développer - volonté et possibilité de développement de l'organisation, etc.).

Notons que le questionnaire MAYSI-2 ne fait pas partie des documents soumis pour adaptation, car seule sa version intégrale québécoise francophone¹² est utilisée dans le cadre de cette implantation. Par ailleurs, l'ensemble des autres documents afférents à l'outil n'ont fait l'objet que de modifications mineures, sauf quant à certains aspects dans le processus d'administration du questionnaire (ex. : responsable, délai, cheminement des demandes et acteurs locaux pour les suites à donner, etc.). C'est davantage le processus de passation qui a nécessité un travail fastidieux de révision et des adaptations plus importantes de la part des organisations partenaires. Cette révision s'est avérée essentielle, car le processus local de passation se veut une référence pour chacune des organisations. Chacune des actions et des acteurs qui y sont mentionnés doit refléter directement ce qui se passera dans la pratique.

Les activités d'implantation ont également exigé des sessions de formation/sensibilisation et la mise sur pied d'un soutien ponctuel en cours d'implantation par le CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, en faveur des équipes d'intervenants chez les partenaires. Nommément, lors des différentes sessions de sensibilisation, le responsable du Lot (Olivier Benoit) et la chercheure (Catherine Laurier) ont eu l'occasion de se rencontrer en personne et d'échanger avec les collaborateurs (intervenants utilisateurs et responsables locaux) des différentes organisations. Par la suite, tout au long de l'implantation, les communications ont eu lieu entre le responsable et ses collaborateurs régionaux. De nombreux échanges par courriels et appels téléphoniques entre ces personnes ont été nécessaires au cours de cette phase d'implantation.

¹² Adapté par CATHERINE LAURIER, chercheure à l'Université de Sherbrooke, département de psychoéducation et chercheur associé au Centre de recherche de l'Institut Universitaire jeunes en difficulté du CIUSSS du-Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.

Plusieurs activités de sensibilisation sur l'outil et les processus de passation du MAYSI-2 ont aussi eu lieu. Celles-ci étaient d'une durée d'approximativement de trois (3) heures chacune et se donnaient aisément dans un format d'une demi-journée. Ce fut le cas à Chaudière-Appalaches où la journée de sensibilisation au MAYSI-2 a eu lieu le 31 octobre 2017. En Mauricie-Centre-du-Québec, la sensibilisation au MAYSI-2 a eu lieu le 30 novembre 2017, également sous la forme d'une demi-journée. À Montréal, les demi-journées se sont déroulées les 20 et 22 mars 2018.

Une première partie de la sensibilisation se rapportait aux connaissances relatives à la santé mentale des jeunes contrevenants, aux caractéristiques des outils de dépistage en santé mentale et plus spécifiquement au MAYSI-2. Une seconde partie concernait le processus de passation du MAYSI-2 et son utilisation dans un contexte de réadaptation auprès de jeunes contrevenants en garde ouverte ou fermée ainsi qu'en encadrement intensif. Un exercice pratique de compilation de l'outil était alors proposé aux participants. La troisième et dernière partie de la sensibilisation était assumée par des effectifs locaux et concernait le processus de passation propre à leur organisation, les outils associés et les spécificités de leur organisation au plan du cheminement de la clientèle et des acteurs impliqués. Tous les documents produits pour les activités de sensibilisation (Power Point de présentation, processus établis et copies des différents outils) étaient remis aux participants.

2.2.3. Appréciation des activités de sensibilisation au MAYSI-2 – Résultats

Un sondage de satisfaction, dont un exemplaire est joint en annexe C, fut distribué et rempli par les participants aux activités de sensibilisation. Au total, quatre sessions de sensibilisation ont ainsi eu lieu (1 en Mauricie, 1 à Chaudière-Appalaches et 2 à Montréal). Ces journées ont rassemblé des participants du CISSS Chaudière-Appalaches (N = 17), du CIUSSS de Mauricie-Centre-du-Québec (N = 20) et du CIUSSS du Centre-de-l'Île-de-Montréal (N = 40). Les réponses ont traduit la grande satisfaction des intervenants autant en regard de l'appréciation générale de la journée que de l'utilité et de la valeur ajoutée perçue associée à l'utilisation d'un tel outil dans leur pratique. Les réponses des intervenants aux questions ouvertes suggèrent aussi la pertinence perçue de l'outil et peu d'idées discordantes émises à cet effet. Nous pouvons conclure que la formation semble avoir fait l'unanimité positivement auprès de l'ensemble des participants.

2.2.4. Administration des MAYSI-2 dans les établissements (Données à partir du 1^{er} avril 2017 au 19 mars 2018)

Nous présentons les résultats sur l'administration des MAYSI-2 dans les établissements. Ils pourraient leur permettre d'ajuster les services offerts, car, en effet, des tendances fortes en regard de certains besoins semblent s'être spécifiquement dessinées pour chaque organisation. Cette lecture pourra éclairer certains partenaires dans la programmation mise en place pour leurs jeunes contrevenants aux prises avec des problèmes de santé mentale ou encore, paver la voie à des changements qu'ils souhaiteraient y apporter.

➤ **MONTREAL (N = 55)**

Dans la région montréalaise, 55 MAYSI-2 ont été administrés à de nouveaux jeunes entre le 1^{er} avril 2017 et le 19 mars 2018. Dans l'ordre, les échelles présentant le plus grand nombre de jeunes dans les zones « à risque » ou « danger », concernent les troubles de la pensée (47,3 %), la colère-irritabilité (34,6 %), la dépression-anxiété (32,7 %), les plaintes somatiques (30,9 %), la consommation d'alcool et de drogues (27,3 %), et les pensées suicidaires (9,1 %). Sur la totalité de ces 6 échelles, les jeunes cotent en moyenne 0,5 fois dans la zone « danger », 1,4 fois dans la zone « à risque » et 3,6 fois dans la zone « normale ». Les jeunes rapportent avoir vécu, en moyenne, 2,2 événements sur l'échelle d'expériences traumatiques.

Tableau 1
Répartition des zones limites — Montréal (N = 55)

	Zones						manquant	
	vert		jaune		rouge			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alcool-drogue	35	63,6	11	20,0	4	7,3	5	9,1
Colère-irritabilité	30	54,5	14	25,5	5	9,1	6	10,9
Dépression-anxiété	32	58,2	13	23,6	5	9,1	5	9,1
Plaintes somatiques	33	60,0	16	29,1	1	1,8	5	9,1
Pensées suicidaires	45	81,8	4	7,3	1	1,8	5	9,1
Troubles de la pensée	23	41,8	17	30,9	9	16,4	6	10,9

Tableau 2
Répartition du nombre d'expériences traumatiques rapportées — Montréal

	Expériences traumatiques	
	N	%
0	11	20,0
1	7	12,7
2	7	12,7
3	12	21,8
4	6	10,9
5	4	7,3
Manquant	8	14,5
Moyenne	2,2	

➤ **CAPITALE-NATIONALE (N = 142 — filles = 40, garçons = 102)**

Dans la région de la Capitale-Nationale, 142 MAYSI-2 ont été administrés à de nouveaux jeunes entre le 1^{er} avril 2017 et le 19 mars 2018. De ce nombre, 40 (28,2 %) sont des filles et 102 (71,8 %) sont des garçons.

Tableau 3
Description des mesures, par sexe — Capitale-Nationale (N = 142)

	Garçons		Filles	
	n	%	n	%
LSJPA	69	67,6	11	27,5
Mesure d'encadrement intensif	33	32,4	29	72,5

Chez les garçons, 69 (67,6 %) font l'objet d'une ordonnance en vertu de la Loi sur le système de justice pénale pour adolescents (LSJPA), et 33 (32,4 %) sont visés par une mesure d'encadrement intensif (LPJ). Dans l'ordre, les échelles présentant le plus grand nombre de jeunes dans les zones « à risque » ou « danger » concernent les troubles de la pensée (46,1 %), la colère-irritabilité (45,1 %), la consommation d'alcool et de drogues (42,2 %), la dépression-anxiété (38,3 %), les plaintes somatiques (34,3 %) et les pensées suicidaires (20,6 %). Sur la totalité de ces 6 échelles, les jeunes cotent en moyenne 0,7 fois dans la zone « danger », 1,6 fois dans la zone « à risque » et 3,7 fois dans la zone « normale ». Les jeunes rapportent avoir vécu, en moyenne, 2 événements sur l'échelle d'expériences traumatiques.

Tableau 4
Répartition des zones limites chez les garçons — Capitale-Nationale (N = 102)

	Zones							
	vert		jaune		rouge			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alcool-drogue	59	57,8	33	32,4	10	9,8	0	0
Colère-irritabilité	56	54,9	39	38,2	7	6,9	0	0
Dépression-anxiété	63	61,8	27	26,5	12	11,8	0	0
Plaintes somatiques	67	65,7	29	28,4	6	5,9	0	0
Pensées suicidaires	80	78,4	4	3,9	17	16,7	1	1,0
Troubles de la pensée	55	53,9	26	25,5	21	20,6	0	0

Chez les filles, 11 (27,5 %) sont visées par une ordonnance rendue aux termes de la Loi sur le système de justice pénale pour adolescents (LSJPA) et 29 (72,5 %) en mesure d'encadrement intensif (LPJ). Dans l'ordre, les échelles présentant le plus de jeunes dans les zones « à risque » ou « danger » sont les plaintes somatiques (77,5 %), la dépression-anxiété (72,5 %), les troubles de la pensée (70 %), la colère-irritabilité (60 %), la consommation d'alcool et de drogues (52,5 %) et les pensées suicidaires (42,5 %). Sur la totalité de ces 6 échelles, les jeunes filles cotent en moyenne 1,6 fois dans la zone « danger », 2,2 fois dans la zone « à risque » et 2,2 fois dans la zone « normale ». Les jeunes filles rapportent avoir vécu, en moyenne, 2,8 événements sur l'échelle d'expériences traumatiques.

Tableau 5
Répartition des zones limites chez les filles — Capitale-Nationale (N = 40)

	Zones							
	vert		jaune		rouge			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alcool-drogue	19	47,5	18	45,0	3	7,5	0	0
Colère-irritabilité	16	40,0	14	35,0	10	25,0	0	0
Dépression-anxiété	10	25,0	17	42,5	12	30,0	1	2,5
Plaintes somatiques	9	22,5	21	52,5	10	25,0	0	0
Pensées suicidaires	22	55,0	5	12,5	12	30,0	1	2,5
Troubles de la pensée	12	30,0	13	32,5	15	37,5	0	0

Tableau 6
Répartition du nombre d'expériences traumatiques rapportées, par sexe : Capitale- Nationale

	Expériences traumatiques			
	GARÇONS		FILLES	
	n	%	n	%
0	20	19,6	3	7,5
1	16	15,7	7	17,5
2	23	22,5	8	20,0
3	21	20,6	5	12,5
4	7	6,9	9	22,5
5	7	6,9	7	17,5
Manquant	8	7,8	1	2,5
Moyenne	2,0			

➤ **CHAUDIÈRES-APPALACHES (N = 11)**

Dans la région de Chaudières-Appalaches, 11 MAYSI-2 ont été administrés à de nouveaux jeunes entre le 1^{er} avril 2017 et le 19 mars 2018. De ce nombre, 3 jeunes sont visés par une ordonnance rendue aux termes de la Loi sur le système de justice pénale pour adolescents (LSJPA), et 9 hébergés en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ). Dans l'ordre, les échelles présentant davantage de jeunes dans les zones « à risque » ou « danger » sont les troubles de la pensée (N = 8 - 72,8 %), les plaintes somatiques (N = 6 - 54,5 %), la colère-irritabilité et la dépression-anxiété (N = 5 - 45,1 %), la consommation d'alcool et de drogues (N = 4 - 36,4 %) et les pensées suicidaires (N = 2 - 18,2 %). Sur la totalité de ces 6 échelles, les jeunes cotent en moyenne 0,7 fois dans la zone « danger », 2 fois dans la zone « à risque » et 3,3 fois dans la zone « normale ». Les jeunes rapportent avoir vécu, en moyenne, 2,3 événements sur l'échelle d'expériences traumatiques.

Tableau 7
Description des mesures — Chaudières-Appalaches (N = 11)

	n	%
LSJPA	3	27,3
Mesure d'encadrement intensif	9	81,8

Tableau 8
Répartition des zones limites — : Chaudières-Appalaches (N = 11)

	Zones							
	vert		jaune		rouge			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alcool-drogue	7	63,6	4	36,4	0	0	0	0
Colère-irritabilité	6	54,5	4	36,4	1	9,1	0	0
Dépression-anxiété	6	54,5	4	36,4	1	9,1	0	0
Plaintes somatiques	5	45,5	5	45,4	1	9,1	0	0
Pensées suicidaires	9	81,8	0	0	2	18,2	0	0
Troubles de la pensée	3	27,3	5	45,5	3	27,3	0	0

Tableau 9
Répartition du nombre d'expériences traumatiques rapportées — Chaudière-Appalaches (N = 11)

	Expériences traumatiques	
	n	%
0	3	27,3
1	1	9,1
2	1	9,1
3	3	27,3
4	2	18,2
5	1	9,1
Manquant	0	0
Moyenne	2,3	

➤ **MONTÉRÉGIE (N = 79 — garçons = 67, filles = 12)**

Dans la région de la Montérégie, 79 MAYSI-2 ont été administrés à de nouveaux jeunes entre le 1^{er} avril 2017 et le 19 mars 2018. De ce nombre, 12 (15,2 %) sont des filles et 67 (84,8 %) sont des garçons.

Tableau 10
Description des mesures, par sexe — Montérégie (N = 79)

	Garçons		Filles	
	n	%	n	%
Mesure de garde fermée	17	25,4	1	8,3
Mesure de garde ouverte	4	6,0	0	0
Mesure d'encadrement intensif	12	17,9	8	66,7
Détention en cours	29	43,3	0	0
LPJ	2	3,0	5	41,7

Chez les garçons, 17 (25,4 %) sont en garde fermée, 4 (6 %) sont en garde ouverte, 12 (17,9 %) sont hébergés en encadrement intensif (LPJ) et 2 (3 %) hébergés en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ). Dans l'ordre, les échelles présentant le plus grand nombre de jeunes dans les zones « à risque » ou « danger » sont la dépression-anxiété (53,8 %), les troubles de la pensée (52,3 %), la colère-irritabilité (50,8 %), la consommation d'alcool et de drogues (41,8 %), les plaintes somatiques (34,3 %) et les pensées suicidaires (26,9 %). Sur la totalité de ces 6 échelles, les jeunes garçons cotent en moyenne 0,8 fois dans la zone « danger », 1,8 fois dans la zone « à risque » et 3,3 fois dans la zone « normale ». Les jeunes rapportent avoir vécu, en moyenne, 2,4 événements sur l'échelle d'expériences traumatiques.

Tableau 11
Répartition des zones limites chez les garçons — Montérégie (N = 67)

	Zones						manquant	
	vert		jaune		rouge			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alcool-drogue	38	56,7	19	28,4	9	13,4	1	1,5
Colère-irritabilité	32	47,8	29	43,3	5	7,5	1	1,5
Dépression-anxiété	30	44,8	40	44,8	6	9,0	1	1,5
Plaintes somatiques	43	64,2	22	32,8	1	1,5	1	1,5
Pensées suicidaires	49	73,1	5	7,5	13	19,4	0	0
Troubles de la pensée	31	46,3	16	23,9	19	28,4	1	1,5

Chez les filles, 1 (8,3 %) est en garde fermée, 8 (66,7 %) sont hébergées en encadrement intensif et 5 (41,7 %) visées par des mesures de protection en vertu de la Loi de la protection de la jeunesse (LPJ). Dans l'ordre, les échelles présentant le plus de jeunes dans les zones « à risque » ou « danger » sont les troubles de la pensée et les plaintes somatiques (N = 11 : 91,6 %), la colère-irritabilité (N = 10 : 83,3 %), la dépression-anxiété (N = 9 : 75 %), les pensées suicidaires (N = 5 : 41,7 %) et la consommation d'alcool et de drogues (N = 4 : 33,3 %). Sur la totalité de ces 6 échelles, les jeunes filles cotent en moyenne 1,9 fois dans la zone « danger », 2,3 fois dans la zone « à risque » et 1,8 fois dans la zone « normale ». Les jeunes filles rapportent avoir vécu, en moyenne, 3,4 événements sur l'échelle d'expériences traumatiques.

Tableau 12
Répartition des zones limites chez les filles — Montérégie (N = 12)

	Zones							
	vert		jaune		rouge		manquant	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alcool-drogue	8	66,7	4	33,3	0	0	0	0
Colère-irritabilité	2	16,7	6	50,0	4	33,3	0	0
Dépression-anxiété	3	25,0	3	25,0	6	50,0	0	0
Plaintes somatiques	1	8,3	7	58,3	4	33,3	0	0
Pensées suicidaires	7	58,3	3	25,0	2	16,7	0	0
Troubles de la pensée	1	8,3	4	33,3	7	58,3	0	0

Tableau 13
Répartition du nombre d'expériences traumatiques rapportées, par sexe — Montérégie

	Expériences traumatiques			
	Garçons		Filles	
	n	%	n	%
0	7	10,4	0	0
1	16	23,9	0	0
2	9	13,4	3	25,0
3	14	20,9	2	16,7
4	10	14,9	5	41,7
5	7	10,4	1	8,3
Manquant	4	6,0	1	8,3
Moyenne	2,4		3,4	

2.2.5. Conclusion / Recommandations – activités du « Lot 3 »

L'implantation de l'outil de dépistage MAYSI-2 s'est déroulée selon les attentes et objectifs prévus. Les processus d'implantation ayant été éprouvés lors du projet SÉISM (2014-2016) et du *Volet 1* de PRISM (2016-2017), aucune modification majeure n'y a été apportée (maintien d'une stratégie de co-développement – présence de cadre, professionnels et intervenants au comité local d'implantation, présentation d'exercices pratiques dans les sensibilisations ainsi qu'une transmission de connaissance générale sur la santé mentale des jeunes contrevenants). Les défis rencontrés se sont davantage situés au niveau des calendriers serrés de certains acteurs-clés, induits par des implantations simultanées de différents programmes et outils dans le cadre du *Volet 2* de PRISM. Somme toute, outre de retarder le départ des opérations associées au MAYSI-2 de quelques semaines, aucun autre impact ne fut vécu en lien avec ce défi.

Les processus gagnants étant donc maintenant bien connus et identifiés, il est pensable de rapidement répliquer le tout dans les différentes régions du Québec afin d'y vivre des implantations couronnées de succès. Cependant, nous tenons à réaffirmer que le MAYSI-2 n'est qu'un outil de repérage en santé mentale. Il constitue une première étape pour les organisations qui veulent améliorer leur offre de service envers la clientèle de jeunes contrevenants aux prises avec des problèmes de santé mentale. Nous croyons qu'il faut systématiser les efforts d'évaluation des jeunes contrevenants afin de dégager des besoins encore plus précis chez cette clientèle, et ainsi ajuster avec finesse notre réponse à leurs besoins. L'instauration ou l'implantation d'un outil d'évaluation éprouvé, après l'administration du MAYSI-2 en tant qu'instrument de repérage, pourrait permettre de dégager des profils clientèles plus précis. Nous suggérons que les partenaires qui implantent le MAYSI-2 engagent des efforts de caractérisation en implantant un outil d'évaluation complémentaire au MAYSI-2 qui pourrait être utilisé par leur personnel sans recours à des droits réservés. En revanche l'usage d'un nombre important de tests psychométriques est susceptible de mobiliser des ressources considérables, ils doivent donc d'être utilisés avec parcimonie. La mise en place d'une communauté d'intérêt réunissant des utilisateurs du MAYSI-2 permettrait cette réflexion autour du processus actuel d'évaluation des problèmes de santé mentale des jeunes contrevenants qui a cours dans nos centres de réadaptation au Québec.

2.3. ISO-Stress et activités associées (Activités du « Lot 4 »)¹³

Le Lot de travail ISO-Stress du *Volet 2* avait pour mandat de terminer l'implantation de l'approche ISO-Stress pour la 2^e année au Centre jeunesse de Montérégie (2^e année pour 3 équipes et 1^{re} année pour 2 équipes) ainsi que d'implanter ISO-Stress pour la première année dans 3 centres jeunesse (Laurentides, Québec et Mauricie Centre-du-Québec). Il était aussi question de développer le processus de formation permettant de former des *Formateurs ISO-Stress internes Centre jeunesse* (Formateur internes CJ) à l'approche ISO-Stress afin d'assurer la mise en place des conditions de pérennité du programme. Le Lot de travail ISO-Stress du *Volet 2* PRISM comptait trois personnes : une praticienne chercheuse (Sophie Massé, CCSMTL) une chef d'unité au CISSS de la Montérégie-Est (Chantal Campeau) et un éducateur-formateur du CCSMTL (Olivier Benoît). Ce groupe de travail a fait 11 rencontres (dont deux sous forme de rencontre de codéveloppement) avec des partenaires différents selon le sujet traité. Les rencontres ont porté sur :

¹³ Cette section rend compte de l'activité 4 énoncée à la demande de subvention de mars 2017.

1. La planification des calendriers d'implantation pour chacun des centres jeunesse ainsi que le suivi des implantations.
2. Le développement du processus d'accréditation de Formateurs internes CJ visant la mise en place de conditions de pérennité et d'assurance de qualité des programmes.
3. Le développement de questionnaires d'évaluation de l'implantation de l'approche ISO-Stress dans le cadre de PRISM.
4. La préparation d'un projet de recherche pour une année 3 de PRISM.

Dans le cadre des objectifs spécifiques 1 et 3 du *Volet 2*¹⁴ de PRISM, l'activité du Lot de travail 4 a permis d'expérimenter l'implantation de l'approche ISO-Stress au sein de deux nouvelles unités au CISSS de la Montérégie-Est, d'implanter l'approche dans 3 nouveaux centres jeunesse : Laurentides (une équipe), Québec (deux équipes) et Mauricie (une équipe). Le développement du processus de Formateurs internes CJ ISO-Stress a été grandement avancé.

L'approche ISO-Stress combine le programme Dé-stresse et Progresse (D&P) pour les jeunes, et Stress et Compagnie (S&C) pour les équipes d'intervenants, deux programmes ayant démontré des résultats prometteurs sur la diminution de la dépression et du *burnout*, ainsi que le plan d'action d'équipe pour gérer le stress d'équipe. Les concepts enseignés visent à permettre aux intervenants de mieux gérer le stress individuel et le stress de contagion vécu en équipe, avec le client ou face à la structure organisationnelle. Par le langage commun entre les deux programmes, l'intervenant est aussi mieux équipé pour soutenir son client dans la gestion de son stress, facteur qui joue sur sa disponibilité à l'intervention. C'est ce que l'on appelle l'approche ISO-Stress. L'approche est présentement en évaluation au CIUSSS-CSMTL par une équipe de recherche dirigée par Pierrick Plusquellec (2016). Cette recherche est subventionnée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) de 2015 à 2020. Des résultats préliminaires sont prometteurs, soit diminution significative du stress perçu et de l'épuisement professionnel, diminution (tendance) du stress chronique et diminution de la production de cortisol au réveil ainsi qu'une augmentation significative de l'ajustement au client et du sentiment de sécurité face à un client agressif (Plusquellec et al., 2018).

Dans le cadre du projet PRISM, c'est particulièrement l'aspect d'implantation et de conditions de pérennité de l'approche qui sont testés. Les détails d'implantation de l'approche ISO-Stress, dans le cadre de PRISM *Volet 2*, se retrouvent dans les sections suivantes. Vous retrouverez : le bilan de participation des centres jeunesse au projet ; les objectifs de l'approche ; le bilan d'implantation des composantes de l'approche dans l'ensemble des quatre centres jeunesse participants ; le bilan et l'évaluation de la formation en salle des équipes ; le bilan du codéveloppement pour la mise en place du processus d'accréditation des Formateurs ISO-Stress internes CJ (pour assurer la qualité et la pérennité du programme) ; la conclusion incluant l'évaluation de l'ensemble de l'approche et les recommandations pour les suites.

¹⁴ Ce qui était prévu : « PRISM *Volet 2* permettra de plus à d'autres milieux du Québec offrant des services aux jeunes contrevenants, de se fédérer autour d'un noyau dur de pratiques probantes et efficaces, et de créer les conditions favorables à leur pérennisation au sein des processus cliniques des établissements ».

2.3.1. Bilan de participation

Le calendrier d'implantation des composantes d'ISO-Stress comprend les étapes suivantes :

1. Présentation du projet à la ligne de gestion et personnes soutien.
2. Accès au programme de gestion S&C pour les gestionnaires et personnes soutien travaillant auprès des équipes ciblées par le projet.
3. Demi-journée de formation aux gestionnaires et personnes soutien afin de les sensibiliser aux conditions et stratégies gagnantes d'implantation de l'approche ISO-Stress.
4. Accès au programme de gestion du stress S&C pour tous les membres des équipes participantes.
5. Formation en équipe sur l'approche ISO-Stress (retour sur S&C, initiation au Plan d'action pour gérer le stress en équipe, formation d'animateurs D&P).
6. Mise en pratique d'un plan d'action d'équipe visant une situation stressante commune vécue en équipe.
7. Animation du programme D&P auprès des jeunes de l'unité.
8. Évaluation de l'implantation des programmes, de la perception d'impact de l'approche ainsi que de son appréciation par les équipes participantes (à l'aide d'outils créés par le Centre d'expertise Délinquance et Troubles de comportement).

Au total (tableau 1), 4 centres jeunesse ont participé à l'implantation de l'approche ISO-Stress en 2017-2018 :

1. Centre jeunesse Mauricie Centre-du-Québec (une unité en santé mentale pour filles 12-17 ans placées sous la LSJPA et la LPJ en encadrement intensif).
2. Centre jeunesse des Laurentides (une unité pour garçons 12-17 ans placés sous la LSJPA en garde ouverte et sous la LPJ en globalisant).
3. Centre jeunesse de Québec (deux unités : filles 12-17 ans placées sous la LSJPA et la LPJ ; garçons 12-17 ans placés sous la LSJPA et la LPJ en encadrement intensif).
4. Centre jeunesse Montérégie (deux nouvelles unités et trois unités en soutien d'implantation pour la 2^e année touchant des jeunes filles et garçons 12-17 ans placés sous la LSJPA et la LPJ en encadrement intensif).

Tel que prévu, toutes les équipes ont eu accès à S&C et ont reçu la formation en salle. Toutes les équipes, sauf celle du CJ Mauricie Centre-du-Québec (CJ MCQ), ont réalisé un plan d'action visant à

diminuer le stress vécu en équipe (CJ MCQ : plan d'action toutefois réalisé en juin 2018) et ont animé le programme D&P auprès des jeunes de leur unité (CJ MCQ. : animation D&P prévue en septembre 2018).

Le bilan total de participation, pour les 4 centres jeunesse, aux étapes d'implantation de l'approche se traduit de la façon suivante :

1. Les présentations du projet d'ISO-Stress à la ligne de gestion ont toutes été réalisées par des personnes travaillant au sein même des institutions. Ces personnes avaient été sensibilisées au projet lors d'une présentation bilan l'année précédente.
2. Au cours de l'automne 2017, 21 personnes ont eu accès à *Stress & Compagnie* en tant que gestionnaire ou personne soutien aux équipes participantes.
3. Excluant le Centre jeunesse Montérégie qui participait au projet pour la 2^e année, 15 personnes provenant de 3 centres jeunesse ont reçu la formation pour les gestionnaires et personnes soutien.
4. Entre octobre 2017 et janvier 2018, 6 équipes ont eu accès à *Stress & Compagnie*, touchant 63 intervenants, leur permettant d'apprendre comment gérer leur stress individuel.
5. Au total 77 personnes (réparties sur 7 équipes) ont bénéficié d'une journée de formation en salle permettant de comprendre comment se soutenir mutuellement pour la gestion de leur stress individuel, gérer leur stress d'équipe et enseigner aux jeunes comment gérer leur stress.
6. 8 équipes (6 pour la première fois et 2 pour la deuxième fois en étant dans leur seconde année d'implantation) ont réalisé un plan d'action d'équipe visant une situation de stress commune.
7. 6 équipes (3 pour la première fois et 3 pour la deuxième année) ont animé le programme D&P auprès des jeunes de leur unité de vie, touchant un total 50 jeunes (filles et garçons de 12-17 ans).
8. 5 gestionnaires, 10 intervenants et 16 jeunes provenant de 3 centres jeunesse (Montérégie, Laurentides et Québec) ont rempli le questionnaire d'évaluation ISO-Stress (annexe D) ; 21 grilles d'évaluation d'atteinte des objectifs spécifiques de chaque atelier par les jeunes ont également été récoltées (voir grille, annexe E) ; 3 journaux de bord d'animateurs collectés ont aussi permis d'identifier des facilitateurs ou obstacles à la qualité de l'animation des ateliers auprès des jeunes.

Tableau 14
Total de participation à l'approche ISO-Stress par CJ pour PRISM, Volet 2, 2017-2018

Étape de participation	Date	CJ MCQ (1 équipe)	CJ Laurentides (1 équipe)	CJ Québec (2 équipes)	CJ Montérégie (3 équipes + 3 équipes pour une 2 ^e année d'implantation)	Total de participation
1. Présentation à la ligne de gestion	Septembre-octobre 2017	Fait par un représentant travaillant au sein même de l'institution	Fait par un représentant travaillant au sein même de l'institution	Fait par un représentant travaillant au sein même de l'institution	Fait en 2016	4 directions de CJ ont été sensibilisées
2. Accès à S&C gestionnaires et personnes soutien	Septembre-novembre 2017	6 personnes	4 personnes	7 personnes	4 personnes	21 gestionnaires et personnes soutien ont eu accès à S&C
3. Formation gestionnaires et personnes soutien	Octobre-décembre 2017	5 personnes	4 personnes	6 personnes	0	15 gestionnaires et personnes soutien ont été formés aux stratégies gagnantes d'implantation ISO-Stress
4. Accès S&C intervenants	Octobre-janvier 2017	12 personnes	11 personnes	11 personnes (2 équipes)	29 intervenants (3 nouvelles équipes et des intervenants de 2 équipes à leur 2 ^e année)	63 intervenants ont eu accès à S&C pour apprendre à gérer leur stress individuel
5. Formation en salle des équipes	Novembre-Janvier 2017	21 personnes	11 personnes	15 personnes (2 équipes)	30 personnes plus 3 en processus de formation de formateur interne	77 personnes ont été formées en salle pour la gestion du stress individuel, d'équipe et des jeunes
6. Plan d'action visant stress d'équipe	Décembre-Janvier 2017-	Réalisé en juin 2018	Réalisé en février 2018	Réalisés en hiver 2018 (2 équipes)	Réalisés en hiver 2018 (4 équipes)	7 équipes ont réalisé, avant le 31 mars, un Plan d'action visant une situation de stress commune vécue en équipe
7. Animation D&P	Février-mars 2018	Prévue en septembre 2018	Réalisé en hiver 2018 8 jeunes	Réalisé en hiver 2018 7 jeunes (unité 1) 3 jeunes (unité 2)	Réalisé en hiver 2018 6 jeunes en été (unité 1) 8 jeunes (unité 1) 5 jeunes (unité 2) 6 jeunes (unité 3) 7 jeunes (unité 4)	3 des 4 CJ ont animé D&P auprès des jeunes, soit 8 équipes participantes dont au total 50 jeunes ont reçu le programme
8. Questionnaires d'évaluation		Info informelle seulement, par téléphone	Grille éval. jeune (6) Q jeunes (6) Q gestionnaire (1) Q intervenants (1)	Unité 1 : Grilles éval jeune (0) Q jeunes (7), Q gestionnaire (1) Q intervenant (4) Unité 2 : Grille éval jeunes (3) Q jeunes (0) Q gestionnaire (1) Q intervenant (1)	4 unités (2 chefs) Unité 1 (rien) Unité 2 (3 Q jeunes) Unité 3 (6 grilles év) Unité 4 (6 grilles év) Q gestionnaire (2) Q intervenant (4) Journaux de bord d'animateurs (3).	Grille éval. jeune (21) Q jeunes (16) Q gestionnaires (5) Q intervenants (10)

2.3.2. Objectifs de l'approche ISO-Stress

L'approche ISO-Stress est une combinaison de **4 composantes** :

1. **Sensibilisation de gestion** : rencontre de sensibilisation au stress individuel et en équipe pour les gestionnaires.
2. **Stress & Compagnie (S&C)** : programme de gestion du stress individuel pour les adultes.
3. **Plan d'action d'équipe (P.A.), outil papier** : pour la gestion du stress en équipe.
4. **Dé-stresse & Progresse (D&P)** : programme de gestion du stress pour les jeunes, accompagné du soutien des intervenants dans la généralisation des acquis au quotidien.

L'**objectif général** de la combinaison des composantes d'ISO-Stress vise à diminuer le stress de contagion (le fait qu'une personne peut devenir stressée juste en côtoyant quelqu'un de stressé) et à prévenir le stress chronique auprès des équipes et des jeunes.

Les **objectifs spécifiques** de l'approche visent à :

1. **Outiller le gestionnaire** à l'accompagnement de la gestion du stress d'équipe (soutien individuel et d'équipe).
2. **Outiller les équipes** afin qu'elles puissent **gérer le stress d'équipe** et offrir du soutien mutuel dans la gestion de leur stress.
3. **Outiller les intervenants** afin qu'ils puissent gérer leur **stress individuel**, **animer le programme Dé-stresse et Progresse** auprès des jeunes ainsi que **soutenir les jeunes dans la généralisation** des acquis par l'intermédiaire du *modeling* et de l'accompagnement dans la mise en pratique des concepts appris dans le quotidien.
4. **Outiller les jeunes** à savoir reconnaître **leur stress**, savoir le gérer et être en mesure de prévenir le stress chronique.

Le modèle logique d'ISO-Stress¹⁵ (annexe F), dont l'élaboration a été subventionnée à même le budget de PRISM *Volet 2*, présente en une image la séquence d'implantation de l'ensemble des composantes du projet et des résultats attendus.

¹⁵ YASSEN YORDANOV, Ph.D., 2018. *Lien entre le stress et les comportements intériorisés ou externalisés des jeunes contrevenants : revue de la littérature et modèle logique*. HEXIM Solutions Inc. (pour l'IUJD du CIUSSS-CSMTL).

2.3.3. Bilan d'implantation des composantes d'ISO-Stress

2.3.3.1. Sensibilisation aux stratégies de gestion pour soutenir l'implantation et la pérennisation de l'approche

i. Présentation à la direction d'établissement

En septembre 2017, dans le cadre de PRISM *Volet 2*, les présentations du projet d'ISO-Stress à la direction ont toutes été réalisées par des personnes travaillant au sein même des institutions. Ces personnes avaient été sensibilisées au projet lors d'une présentation bilan l'année précédente.

Comme ISO-Stress est une approche organisationnelle (gestionnaires, intervenants, clients), et que son implantation requiert du temps et un budget de libération (pour formation et préparation des animations, entre autres), tant pour les composantes s'adressant aux équipes que pour les composantes s'adressant aux jeunes, il est important que la ligne de gestion soit impliquée dès le départ dans la mise en place des stratégies d'implantation. C'est pour cette raison que les premières étapes d'implantation proposées concernent la ligne de gestion, en commençant par une présentation à la direction (Programme jeunesse, incluant le ou les coordonnateurs de services concernés ainsi que le service de soutien professionnel) qui pourra décider du plan d'implantation (à qui, quand, avec quel budget de dégagement au besoin, quels liens à prévoir avec d'autres programmes cliniques ou formation du personnel, etc.).

La présentation met l'accent sur un aspect innovant de cette approche, soit le fait que l'approche touche autant les ressources humaines (prévention de dépression et *burnout*, diminution de roulement de personnel, etc.) que le côté clinique (augmentation de disponibilité de l'intervenant et du client, *modeling*, soutien à la généralisation, implantation systémique, langage commun). La présentation du projet comprend les fondements théoriques, l'historique du projet avec quelques résultats préliminaires d'évaluation du programme, les objectifs d'ISO-Stress PRISM pour l'établissement, le calendrier d'implantation, les conditions gagnantes d'implantations (obstacles et leçons apprises) en fonction des expériences passées et enfin les stratégies de pérennisation de l'approche. Ainsi, la direction pourra prévoir le soutien à l'implantation tant à court qu'à long terme dans son organisation et voir à faire les liens avec les autres programmes cliniques et formations du personnel prévus dans son établissement. Au terme de la présentation, les membres de la direction (directeurs et coordonnateurs concernés) sont invités à aller faire Stress et Compagnie en ligne pour bien comprendre et intégrer les notions et concepts.

Les membres de la direction des établissements des Centres jeunesse (directeur Programme jeunesse et son comité de direction) n'ont donc pas reçu la formation Stress & Compagnie. Toutefois, certains coordonnateurs des services aux jeunes (CJ Montérégie, CJ Laurentides) ont participé à la formation offerte aux chefs d'équipe et aux personnes soutien et ont eu accès à Stress et Compagnie en même temps qu'eux.

ii. Demi-journée de formation pour les chefs et personnes soutien

En préparation à la formation des chefs et personnes soutien des équipes participantes, 21 personnes ont eu accès à Stress & Compagnie. Excluant le Centre jeunesse Montérégie qui participait au projet pour la 2^e année, 15 personnes provenant de 3 centres jeunesse ont reçu la formation pour les gestionnaires et personnes soutien.

Comme les chefs et personnes soutien participent à la journée de formation ISO-Stress des équipes participantes, la formation aux chefs d'équipe et personnes soutien (APPR, conseillers cliniques...) vise spécifiquement la sensibilisation et la mise en place des conditions gagnantes d'implantation. On y spécifie les rôles des chefs et le rôle des personnes soutien. Plusieurs leçons apprises et obstacles sont transmis lors de cette formation :

1. Réalité informatique et technologique (besoin d'une adresse courriel personnalisée pour envois de la formation, besoin, besoin d'accès à un poste information configuré de façon à ce que le programme en ligne puisse fonctionner dont vérification de la bande passante, application pour la lecture des vidéos, page non bloquée par l'établissement, accès à du matériel et équipement pour animer les ateliers aux jeunes avec une présentation PowerPoint, ce qui implique le besoin d'un ordinateur portable avec projecteur ou clé USB avec télévision intelligente, etc.).
2. Mobilisation du personnel à s'impliquer dans l'approche (ils doivent faire une formation pour leur propre gestion du stress individuel et en équipe).
3. Budget de libération prévue pour donner le temps au personnel de faire la formation en ligne, mais aussi d'être dégagé pour préparer les ateliers à animer auprès des jeunes.
4. Prévoir un réseau de soutien à l'implantation où un animateur expérimenté pourra animer avec les intervenants qui animent pour la première fois.
5. Identification de futurs formateurs internes, soutien à leur formation, à leur participation au groupe de codéveloppement et leur dégagement pour faire le soutien à l'implantation de nouvelles équipes et assurer l'intégrité et la pérennité du programme.
6. Compréhension de l'outil Plan d'action d'équipe et comment l'utiliser comme outil de gestion. Les leçons apprises lors de l'année 1 semblent avoir porté fruit lors du *Volet 2*.

iii. Stress & Compagnie en ligne

Entre octobre 2017 et janvier 2018, 6 équipes ont eu accès à Stress & Compagnie, touchant 63 intervenants, leur permettant d'apprendre comment gérer leur stress individuel.

L'accès à la formation a bien fonctionné pour l'ensemble des participants, peu importe le centre jeunesse. Pratiquement tous les participants au projet ont rempli S&C avant la formation en salle. Il a pu être constaté par les participants qu'il est gagnant de faire le programme en ligne avant la formation en salle. Cela permet aux participants de faire des liens et de comprendre davantage les éléments rapportés lors de la formation en salle.

Selon le sondage réalisé auprès des intervenants (10 répondants), le programme Stress & Compagnie leur a permis de mieux reconnaître, comprendre et gérer leur stress tout en étant mieux outillés pour reconnaître le stress chez les autres et pouvoir les aider (tableau 15).

Tableau 15
Impact perçu du programme Stress et Compagnie du point de vue des intervenants

Mieux gérer mon stress.	90 %	9
Me sentir moins stressé.	60 %	6
Mieux reconnaître quand je suis stressé.	70 %	7
Connaître ce qu'est le stress et les conséquences sur moi.	70 %	7
Mieux connaître et reconnaître mes propres stressseurs.	80 %	8
Apprendre de nouveaux moyens pour me calmer face à un stress.	30 %	3
Faire de la résolution de problème (construire et reconstruire un stress) face à un stress.	60 %	6
Faire la différence entre du soutien social (fait diminuer les stress) et la pression sociale (active les ingrédients de stress).	60 %	6
Reconnaître le stress chez les autres.	70 %	7
Aider les autres à gérer leur stress.	60 %	6
Autre.	0 %	0
	Répondu	10
	Non répondu	0

Selon les détails des réponses du sondage, deux ou trois mois après avoir fait Stress & Compagnie en ligne, les intervenants utilisent souvent des stratégies de gestion de stress court terme centrées sur les émotions telles que celles vues dans S&C (70 % souvent, 20 % presque toujours et 10 % un peu). Ils mettent souvent en application des stratégies long terme centrées sur la résolution de problème (20 % presque toujours, 70 % souvent, 10 % quelques fois), 20 % ont besoin d'aide pour trouver des solutions à chaque ingrédient identifié dans une situation de stress. La majorité des participants disent avoir compris et être en mesure de faire la différence entre le soutien social et la pression sociale (70 % presque toujours et 30 % souvent).

Selon le sondage réalisé auprès des gestionnaires (5 répondants à toutes les questions), le programme Stress & Compagnie leur a permis surtout de reconnaître le stress chez les autres et de les aider à gérer leur stress (tableau 3). Plus en détail : ils ont appris quelques nouvelles stratégies court terme (1 personne les connaissait déjà toutes) ; ils ne les utilisent toutefois pas toujours (40 % souvent et 60 % un peu) ; ils savent trouver des solutions pour leur plan d'action long terme, mais ne les mettent pas toujours en action (60 % souvent, 20 % presque toujours et 20 % quelques fois). La majorité des gestionnaires disent avoir compris et être en mesure de faire la différence entre le soutien social et la pression sociale (80 % presque toujours et 20 % souvent).

Tableau 16
Impact perçu du programme Stress et Compagnie du point de vue des gestionnaires

Mieux gérer mon stress.	40 %	2
Me sentir moins stressé.	20 %	1
Mieux reconnaître quand je suis stressé.	40 %	2
Connaître ce qu'est le stress et les conséquences sur moi.	60 %	3
Mieux connaître et reconnaître mes propres stressseurs.	40 %	2
Apprendre de nouveaux moyens pour me calmer face à un stress.	40 %	2
Faire de la résolution de problème (construire et reconstruire un stress) face à un stress.	60 %	3
Faire la différence entre du soutien social (fait diminuer les stress) et la pression sociale (active les ingrédients de stress).	40 %	2
Reconnaître le stress chez les autres.	80 %	4
Aider les autres à gérer leur stress.	80 %	4
Autre.	0 %	0
	Répondu	5
	Non répondu	1

En ce qui concerne les gestionnaires, 80 % d'entre eux croient que les intervenants connaissent et utilisent plusieurs concepts vus dans le programme Stress & Compagnie deux ou trois mois auparavant (donc pas tous) alors que 50 % des intervenants ont cette perception (30 % croient que les intervenants des équipes utilisent quelques concepts).

Quant aux intervenants, 50 % disent que le chef a mis en place des stratégies de soutien à la généralisation (30 % beaucoup et 20 % un peu) alors que plus de la moitié (60 %) des intervenants et des chefs perçoivent que leur équipe se donne du soutien mutuel pour l'utilisation des concepts (2 intervenants croient que leur équipe le fait beaucoup tous les jours). Du point de vue des intervenants, les facilitateurs suivants à l'utilisation des concepts étaient présents dans leurs lieux de travail : affiche aide-mémoire (60 %), chef fait des rappels (60 %), entraide et soutien entre collègues (70 %) ; utilisation des concepts lors des rencontres (60 %).

La majorité des participants (intervenants et chefs) ont apprécié le programme (80 % beaucoup et 20 % assez) et ont trouvé que Stress & Compagnie est utile pour tout le monde.

iv. Plan d'action d'équipe

Le Plan d'action d'équipe (P.A.) permet aux équipes de cibler une situation stressante commune, d'identifier les ingrédients du stress (CINÉ) présents dans cette situation et de s'entendre sur des solutions permettant de diminuer l'impact de chacun des ingrédients identifiés.

À l'hiver 2018, huit équipes (6 pour la première fois et 2 pour la deuxième fois en étant dans leur seconde année d'implantation) ont réalisé un plan d'action d'équipe visant une situation de stress commune.

Les types de situations stressantes communes adressées par les P.A. étaient en lien avec les relations de travail, le climat d'équipe et une clientèle agressive. L'ensemble des équipes ont vu leur perception de stress diminuer face aux situations adressées à l'aide du Plan d'action. Certaines

équipes ont ciblé une situation stressante alors que d'autres en ont ciblé deux. Voici l'ensemble des situations stressantes communes abordées :

1. Modification d'horaire de dernière minute. La moyenne d'équipe du stress perçu face à cette situation passe de 3,5/5 à 2 mai en 4 semaines.
2. Incohérence dans l'application des mesures de retrait dans l'unité. La moyenne d'équipe du niveau de stress perçu face à cette situation passe de 3/5 à 2/5.
3. Difficulté de communication due au roulement de personnel/ situation 2 : Incohérence d'interventions et de procédures en lien avec l'instabilité de personnel (effet sur le stress perçu non noté).
4. Manque de compréhension du sens des interventions. La moyenne d'équipe du stress perçu face à cette situation passe de 4/5 à 3/5 en sept semaines.
5. Surcharge de stimuli durant les moments cliniques (objets dans le bureau, dérangements, déplacements) / situation 2 : tâches de travail non réparties équitablement (effet sur le stress perçu non noté).
6. Savoir nommer les non-dits pour assurer un climat d'équipe sain et équilibré (en cours).
7. Changements de quarts de travail chaotiques et prendre soins les uns des autres / situation 2 : arrivée imprévisible de la clientèle et son impact sur le rythme du quotidien avec les jeunes (effet sur le stress perçu non noté).
8. Jeune à risque important de passage à l'acte ; climat d'équipe / situation 2 : Irritants entre collègues non réglés. La moyenne d'équipe du stress perçu en lien avec les deux situations passe de 4/5 à 2/5 en cinq semaines.

Pour illustrer la mise en action de la composante P.A. dans une équipe, voici comment un chef d'équipe nous décrit comment cela s'est déroulé dans son équipe :

« Le Plan d'Action a été mis en action le 10 janvier 2018. Les thèmes abordés ont été choisis par consensus dans l'équipe. Nous avons choisi de travailler sur nos changements de quarts de travail, qui étaient parfois chaotiques, et sur la manière de prendre soin des collègues, et d'offrir un climat plaisant au travail. Nous avons également choisi de nous pencher sur l'arrivée imprévisible de la clientèle, et sur le comment nous pouvons garder le rythme lorsque le groupe grossit rapidement. Il a été évalué à partir du 25 mars 2018. Les résultats ont été colligés dans les questionnaires d'évaluation du programme ISO-STRESS. La majorité des intervenants ont nommé avoir apprécié la mise en place du plan d'action. Tous s'entendent pour dire qu'il était facile de mieux comprendre le stress partagé par les membres de l'équipe, et de trouver des façons d'améliorer le climat au sein de l'équipe ».

Selon le sondage effectué auprès des intervenants et des gestionnaires, la majorité des participants ont beaucoup apprécié faire le plan d'action d'équipe (80 % des chefs et 60 % des intervenants — 1 chef et 2 intervenants ont un peu apprécié). La majorité des participants considèrent le P.A. utile et cela pour différentes raisons, tel qu'illustré dans le tableau 17. Tous les participants, chefs et intervenants ont trouvé pertinent de faire des P.A. et qu'ils devraient continuer à en faire.

Tableau 17
Utilité du P.A. d'équipe selon les participants

Q47. Est-ce que le plan d'action vous a été utile ? (cocher toutes les cases qui s'appliquent).				
Choix de réponses				
Cela a mis des mots sur des situations délicates que nous connaissions mais avions de la difficulté à adresser.	50 %	5	50 %	2
Cela a permis d'améliorer une situation stressante chronique, problématique depuis longtemps.	30 %	3	75 %	3
Cela a permis, selon moi, de diminuer le niveau de stress dans l'équipe.	40 %	4	50 %	2
Je trouve que le climat de travail est meilleur.	40 %	4	25 %	1
Cela m'a permis de diminuer mon stress au travail.	20 %	2	25 %	1
Cela nous a permis de mieux nous soutenir entre nous face au stress.	40 %	4	50 %	2
Cela m'a permis de mieux reconnaître le stress des autres.	30 %	3	50 %	2
Cela m'a permis d'être davantage en mesure de soutenir mes collègues face au stress.	30 %	3	50 %	2
Pas du tout.	0 %	0	0 %	0
Autre.	10 %	1	25 %	1
	Répondu	10	Répondu	4

2.3.3.2. Animation de Détresse & Progresse et soutien à la généralisation auprès de jeunes

Entre la mi-janvier et la fin mars 2018, 6 équipes (3 pour la première fois et 3 pour la deuxième année) ont animé le programme D&P auprès des jeunes de leur unité de vie, touchant un total de 50 jeunes (filles et garçons de 12-17 ans).

i Qualité de participation aux ateliers

Certains obstacles ont pu nuire à la qualité de l'animation des ateliers, tel qu'illustré dans les commentaires recueillis dans le journal de bord des animateurs de quelques équipes.

1. Lors de l'animation des ateliers dans un groupe en été 2017, le nombre de jeunes varie entre 5 et 6 d'un atelier à l'autre. L'intérêt, la qualité de participation, la cohésion de groupe et le respect sont cotés 4/5. L'obstacle majeur est le peu d'intérêt de la part des jeunes.
2. En hiver 2018, dans un groupe, la présence aux ateliers varie entre 6 et 9 jeunes. Le groupe est peu réceptif, fébrile et a des difficultés cognitives. Les obstacles majeurs sont le manque d'intérêt de la part des jeunes et certaines entraves de nature pratique (problème de projection du « *Power Point* » par exemple.)
3. En hiver 2018, 4 jeunes sur 6 ont complété le programme en assistants à tous les ateliers. Les obstacles majeurs sont l'intérêt des jeunes et le rôle des animateurs qui n'est pas clair. L'intérêt de la part des jeunes et la qualité de leur participation sont cotés 3,5/5 alors que le respect des consignes et la concentration des jeunes sont cotés à 3/5.

4. En hiver 2018, dans une unité où on note un bon roulement de personnel, en moyenne 7 jeunes participent aux ateliers. Les difficultés majeures sont les suivantes : certains participants sont peu intéressés, peu motivés et l'ensemble des gars ont des difficultés de concentration. Les animateurs ont eu peu de temps de préparation pour bien se préparer et diviser les tâches. Des stratégies gagnantes mises en place au cours des ateliers ont été aidantes pour améliorer la participation des jeunes : déterminer les places des jeunes, balles anti-stress disponibles pour les jeunes, retrait des participants non intéressés.

Certains jeunes ayant rempli le questionnaire d'évaluation du programme Dé-stresse et Progresse ont partagé quelques suggestions pour améliorer l'animation du programme, soit : poser plus de questions pendant l'activité ; avoir plus d'exemples qui touchent plus les jeunes, donner plus d'exemples, faire plus de jeux de rôle, faire les ateliers avec les jeunes mais aussi avec les éducateurs en même temps, faire des activités en lien avec le programme ensuite ; faire plus de rappel dans le quotidien pour l'utiliser.

ii Soutien à mise en pratique des concepts dans le quotidien

Sur un total de 50 jeunes exposés à l'animation des ateliers, seulement 12 jeunes (provenant de 3 groupes distincts) ont rempli le questionnaire d'évaluation du programme Dé-stresse et Progresse. Le portrait ici dépeint n'est donc pas représentatif du point de vue de l'ensemble des jeunes ayant bénéficié du programme. Selon 75 % de ces jeunes, plusieurs éducateurs connaissent les concepts enseignés dans le programme, alors que seulement 33 % d'entre eux disent avoir vu les intervenants utiliser plusieurs concepts (41 % d'entre eux disent qu'ils ont vu les éducateurs utiliser quelques concepts). Les jeunes rapportent avoir eu du soutien pour faire les devoirs (18 % toujours, 28 % souvent, 36 % des fois et 18 % pas du tout), et 63 % d'entre eux disent avoir souvent eu du soutien de la part des éducateurs pour l'utilisation des concepts dans le quotidien (9 % beaucoup, 18 % à l'occasion et 9 % pas du tout). Selon 50 % des jeunes, l'affiche aide-mémoire était présente dans l'unité et 75 % d'entre eux disent que les éducateurs faisaient des rappels alors que 58 % d'entre eux rapportent que les jeunes se sont soutenus entre eux. Moins de 45 % des jeunes ont mentionné que les éducateurs ont utilisé les concepts avec eux lors des rencontres.

Selon les intervenants et les chefs, l'ensemble des éducateurs des 6 équipes connaissent et utilisent dans le quotidien devant les jeunes (*modeling*) plusieurs (pas tous) des concepts enseignés dans le programme. En moyenne, ils croient que les intervenants soutiennent souvent (pas toujours ni tous les jours), les jeunes dans la mise en pratique des concepts dans le quotidien et dans la réalisation de leurs devoirs. Tous les intervenants et chefs affirment que l'aide-mémoire était affiché dans l'unité de vie et que les éducateurs ont fait des rappels aux jeunes concernant le programme. 80 % des éducateurs ont mentionné utiliser les concepts avec les jeunes lors de leurs rencontres.

iii Appréciation du programme, perception de son utilité et de ses effets

Sur 11 répondants au questionnaire d'évaluation (représentant que 20 % des jeunes), 1 seul jeune dit avoir beaucoup apprécié le programme, 5 assez et 4 un peu. Par contre, les chefs et éducateurs des 6 équipes ayant animé le programme auprès des jeunes croient que l'ensemble des 50 jeunes ont beaucoup (60 %) ou assez (40 %) apprécié Dé-stresse et Progresse.

Selon 5 jeunes sur 12, le programme serait utile pour tout le monde alors que 4 ont trouvé le programme utile pour eux.

D'une autre perspective, les gestionnaires et des intervenants des 6 équipes ayant animé le programme, ont partagé leur perception sur l'effet du programme auprès des jeunes ayant participé. Selon les intervenants, le programme ainsi que la mise en pratique soutenue par les éducateurs a permis aux jeunes d'atteindre les objectifs suivants :

1. Nommer et reconnaître les ingrédients du stress (70 % tout à fait en accord et 30 % en accord). Selon la grille d'évaluation d'atteinte des objectifs spécifiques remplie par l'intervenant avec son jeune de suivi, plus de 50 % des jeunes auraient atteint cet objectif.
2. Nommer et reconnaître leurs indicateurs de stress (40 % tout à fait en accord et 60 % en accord). Selon la grille d'évaluation d'atteinte des objectifs spécifiques du programme, 50 % des jeunes auraient atteint à 100 % cet objectif et 26 % l'aurait atteint à 80-90 %.
3. Comprendre que le corps « liquide » l'énergie accumulée face à un stress par différents moyens (crises, bouger, etc.) (10 % tout à fait en accord et 90 % en accord). Selon la grille d'évaluation de l'atteinte des objectifs spécifiques du programme, 35 % des jeunes n'auraient pas du tout atteint cet objectif alors que 25 % des jeunes l'auraient atteint à 100 % et 35 % à 70-90 %.
4. Connaître et utiliser des stratégies à court terme permettant de se calmer (20 % tout à fait en accord, 60 % en accord et 20 % peu en accord). Selon la grille d'évaluation des atteintes des objectifs spécifiques du programme, 25 % n'auraient pas atteint du tout cet objectif alors que 33 % l'aurait atteint à 100 % et 26 % à 70-90 %.
5. Comprendre que la résolution de problème face à un stress consiste à déconstruire et reconstruire la situation (trouver une solution par ingrédient présent dans la situation — 10 % tout à fait en accord, 60 % en accord et 30 % peu en accord). Selon la grille d'évaluation de l'atteinte des objectifs spécifiques du programme, 30 % des jeunes auraient atteint cet objectif alors que 23 % l'auraient atteint à 90-100 %.
6. Trouver des solutions à chaque ingrédient présent dans leurs situations de stress (70 % oui avec de l'aide et 30 % difficilement). Selon la grille d'évaluation de l'atteinte des objectifs spécifiques du programme, 30 % des jeunes n'auraient pas du tout atteint cet objectif alors que 20 % l'auraient atteint à 100 % et 25 % à 70-90 %.
7. Mettre en application les solutions identifiées (40 % souvent et 60 % quelques fois).
8. Comprendre que la résolution de problème à l'aide des ingrédients de stress est essentielle pour vivre moins de stress dans l'avenir (60 % en accord et 40 % peu en accord).

9. Comprendre que la pression sociale active des ingrédients de stress alors que le soutien social aide à faire diminuer le stress (40 % tout à fait en accord et 40 % en accord). Selon la grille d'évaluation de l'atteinte des objectifs spécifiques du programme, 30 % n'auraient pas atteint cet objectif alors que 37 % l'auraient atteint à 100 % et 30 % à 70-90 %.

On peut observer dans ce point de vue exposé par les éducateurs que les jeunes ont bien saisi en général les ingrédients de stress et comprennent que suite à un stress ils liquident leur énergie par différents moyens. La mise en pratique de stratégies alternatives pour se calmer demeure un défi à mettre en pratique pour plusieurs alors que le défi de la mise en pratique de la résolution de problème pour assurer que le stress diminue à long terme demeure un défi général. La mise en pratique relève probablement davantage du soutien à la généralisation des acquis dans le quotidien. Selon les intervenants et les chefs (tableau 18), le programme Dé-stress et Progresse a permis aux jeunes surtout de mieux gérer leur stress, de mieux reconnaître quand ils sont stressés et de faire la différence entre le soutien social et la pression sociale.

Tableau 18
Point de vue des éducateurs et des chefs sur l'utilité du programme Dé-stresse et Progresse

Q2. Selon vous, le Programme Déstress et Progresse (incluant la mise en pratique dans le quotidien) a permis aux jeunes de-... (cocher tout ce qui s'applique) :				
Mieux gérer mon stress.	100 %	10	60 %	3
Me sentir moins stressé.	40 %	4	20 %	1
Mieux reconnaître quand ils sont stressés.	100 %	10	80 %	4
Connaître ce qu'est le stress et les conséquences sur eux.	70 %	7	100 %	5
Mieux connaître et reconnaître leurs propres stressseurs.	70 %	7	100 %	5
Apprendre de nouveaux moyens pour se calmer face à un stress.	70 %	7	40 %	2
Faire de la résolution de problème (construire et reconstruire un stress).	60 %	6	40 %	2
Faire la différence entre du soutien social (fait diminuer les stress) et la pression sociale (active SPIN).	100 %	10	40 %	2
Reconnaître le stress chez les autres.	20 %	2	60 %	3
Aider les autres à gérer leur stress.	10 %	1	20 %	1
Autre.	10 %	1	40 %	2
Autre : Amener un langage commun entre jeunes et intervenants et entre jeunes.	Répondu	10	Répondu	5
Autre : Faire la différence entre stress et colère.			Non répondu	1

2.3.3.3. Journée de formation des équipes

La journée de formation ISO-Stress vise à transmettre aux équipes les outils qui pourront, une fois mis en pratique, les aider à pouvoir :

1. Gérer leur stress individuel (comme intervenant) et leur stress d'équipe (à l'aide du soutien social et de la négociation de stratégies permettant un équilibre entre les membres de l'équipe).
2. Animer le programme Dé-stresse et Progresse auprès des jeunes et soutenir ces derniers dans la généralisation des acquis (à l'aide du *modeling* et du soutien social auprès des jeunes).
3. Gérer le stress de façon systémique (à cause du stress de contagion – à l'aide du *modeling*, du soutien social et de la négociation des stratégies assurant un équilibre à tous, autant entre jeunes, entre adultes qu'entre jeunes et adultes).

La formation offerte à 77 personnes réparties sur 7 équipes, a été appréciée dans son ensemble. Selon le sondage d'appréciation, 48,12 % ont été en accord avec la satisfaction des attentes face à la formation et 36,5 % tout à fait en accord. En général les participants ont trouvé que le contenu de la formation était fort intéressant, mais qu'il y avait beaucoup d'information. Ils aimeraient que l'information portant sur les références scientifiques soit plus synthétisée pour faire plus de place à l'interaction et à des exercices qui permettent de mieux intégrer la matière ainsi que de bouger davantage. Il est à noter que la formation initiale donnée par le CESH s'adresse à une clientèle enseignante, qui a probablement un type d'apprenants différent des intervenants en centre jeunesse, lesquels sont probablement plus, en général, de type apprenants dans l'action que par la compréhension de la théorie. Dans ce sens, il n'est pas surprenant que les participants demandent une modification du type d'enseignement de la formation. Un exercice pour retravailler la pédagogie de la formation dans ce sens a été entamé par le groupe de codéveloppement, mais devra se poursuivre au-delà du *Volet 2* de PRISM.

De plus, à la sortie de la formation, la majorité des intervenants ont mentionné ne pas se sentir prêts à animer Dé-stresse et Progresse pour la première fois comme animateur principal et que ce sentiment leur faisait vivre... du stress ! Ce sentiment semble surtout avoir été présent chez les intervenants qui n'ont jamais animé d'ateliers auprès des jeunes auparavant. Toutefois, certains intervenants habitués à animer des ateliers auprès des jeunes (par exemple habiletés sociales ou ART®) ont trouvé qu'avec le matériel clé en main offert durant la formation, une seule journée était amplement suffisante. Ils auraient toutefois eux-aussi aimé bouger un peu plus. Un seul questionnaire a soulevé l'insatisfaction de ne pas avoir eu le temps d'entamer le plan d'action d'équipe pendant la journée de formation, au-delà de l'explication de l'exercice qui devrait se faire en comité.

Face au stress vécu par les participants en lien avec le sentiment de manque de maîtrise du contenu en sortant de la formation, il fut recommandé par la majorité des centres jeunesse de mettre la formation sur deux jours (12 heures), dont la première journée se centrerait davantage sur la gestion du stress des intervenants (individuellement et en équipe), alors que la deuxième journée porterait plus sur la gestion du stress des jeunes (animation de Dé-stresse et Progresse et soutien à la généralisation). La

proposition de formation sur deux jours semble pertinente pour les centres jeunesse qui implantent ISO-Stress pour la première année et qui n'ont pas de réseau de soutien interne à l'implantation d'ISO-Stress (tout est nouveau pour tout le monde).

Toutefois, l'expérience du Centre jeunesse de la Montérégie qui en est à sa 2^e année d'implantation apporte une autre vision. Ils soutiennent qu'une seule journée de formation est plus facilement réalisable (en fonction des contraintes de dégagement du personnel pour la formation) et est suffisante en considérant qu'il existe maintenant chez eux un réseau interne de soutien à l'implantation et à l'appropriation des programmes.

Après avoir vécu la mise en pratique des concepts et des outils reçus en formation pendant deux ans, les intervenants du groupe de codéveloppement qui ont animé Dé-stresse et Progresse plus de 3 ou 4 fois, peuvent soutenir une nouvelle équipe dans l'implantation de Dé-stresse et Progresse (en animant les ateliers avec cette équipe pour la première fois, diminuant ainsi le stress de performance des nouveaux formés n'ayant jamais vécu les ateliers). Un chef d'équipe qui a animé la réalisation et la mise en place de plusieurs Plans d'actions d'équipes (pour gérer le stress d'équipe) peut expliquer et soutenir un nouveau chef dans sa première expérience de plan d'action d'équipe. La mise en place de formateurs ISO-Stress interne dans chaque CJ a pour but de mettre en place ce réseau de soutien à l'implantation.

L'ajustement de la pédagogie de la formation axée davantage sur l'apprentissage dans l'action, que ce soit pour la version 2 jours (pour un nouveau milieu sans réseau interne de soutien à l'implantation) ou d'une journée, devra être réalisée au-delà de PRISM 2, avec le groupe de codéveloppement actuellement composé d'employés du CJ Montérégie et CJ de Montréal, mais auquel pourrait s'ajouter des membres d'autres centres jeunesse (Laurentides, Mauricie, Québec). La participation au groupe de codéveloppement fait partie des critères identifiés pour être éventuellement accrédité comme formateur ISO-Stress interne (processus d'accréditation inexistant mais en développement pour l'instant).

2.3.3.4. Codéveloppement pour la mise en place d'un processus de Formation des formateurs internes

Suite à la livraison des formations en salle offertes aux équipes participantes, un groupe de codéveloppement, coordonné par SOPHIE MASSÉ (qui assure le lien avec le CESH) a réalisé deux rencontres d'une journée en hiver 2018, soit le 26 janvier et le 23 février. Ce groupe de codéveloppement avait pour mandat :

1. De faire le suivi des enjeux d'implantation et de besoins d'adaptation du programme afin d'assurer la fidélité du programme.
2. Assurer la mise en place et le maintien des conditions gagnantes de pérennité.

Parmi les conditions de pérennité, on retrouve le besoin d'avoir des formateurs internes dans chaque centre jeunesse pour répondre au besoin de formation régulier dû au roulement de personnel. Ces formateurs internes auraient également le mandat de soutenir l'implantation de l'approche ISO-stress, surtout pour les milieux nouvellement formés, mais aussi le mandat de s'assurer que l'approche, surtout en ce qui a trait au programme Déstresse et Progresse, continue à être enseignée et utilisée avec intégrité et en respectant les droits d'auteur, tout en soutenant les

besoins d'adaptations. De plus, par l'intermédiaire d'un groupe de codéveloppement national (communauté de pratique) piloté par SOPHIE MASSÉ de l'IUJD, faisant partie du CSSMTL, les formateurs internes serviraient de courroie de transmission pour que toute adaptation du programme ou outil développé en lien avec le programme puissent être validés auprès de l'équipe recherche et ensuite mis à disposition de l'ensemble des CJ. La participation au groupe de codéveloppement permettrait par le fait même aux formateurs internes d'être continuellement à jour dans les développements clinico-scientifiques et dans l'utilisation des concepts. Le groupe de co-développement aurait aussi, par l'intermédiaire des formateurs internes, le mandat de voir à ce que la formation ISO-stress offerte aux équipes soit améliorée continuellement en fonction des avancées clinico-scientifiques.

La formation des formateurs interne n'existe pas. Dans le cadre du projet PRISM Volet 2, le groupe de co-développement a commencé la mise en place d'un processus d'accréditation de Formateurs internes, qu'il sera ensuite question de faire valider par SONIA LUPIEN du CESH. Suite à une rencontre avec cette dernière en 2017, SOPHIE MASSÉ a élaboré une liste des critères d'accréditation (annexe G). Comme ce processus est en développement, il est possible que ces critères soient ajustés. Dans le cadre de PRISM *Volet 2*, le processus a été entamé, mais il n'est pas complété.

Quatre intervenants ont participé au groupe de codéveloppement 2017-2018 dans le cadre de PRISM *Volet 2*, dont 3 du centre jeunesse de la Montérégie (J.-C. POTVIN, M. DAIGNAULT et C. LAUTURE) ainsi qu'un intervenant du centre jeunesse de Montréal (O. BENOIT). Ces intervenants seraient les premiers à être reconnu Formateurs ISO-stress interne CJ et leur cheminement pour l'être serait un exemple du chemin (critères à suivre) pour le devenir.

2.3.3.5. Évaluation d'appréciation et de perception d'impact d'ISO-Stress

Les questionnaires d'évaluation d'appréciation et de perception d'impact de l'approche ISO-Stress ont été terminés en février 2018, toutefois la version sur la plateforme *Survey Monkey* a été livrée au début d'avril 2018. Compte tenu de la livraison tardive, un plus petit nombre d'intervenants a pu être ciblé pour remplir le questionnaire d'évaluation. Au total, 5 gestionnaires, 10 intervenants et 16 jeunes provenant de 3 centres jeunesse (Montérégie, Laurentides et Québec) ont rempli le questionnaire d'évaluation ISO-Stress (questionnaires en annexe D). De plus, 21 grilles d'évaluation d'atteinte des objectifs spécifiques de chaque atelier par les jeunes ont également été récoltées (grille en annexe E) ainsi que 3 journaux de bord d'animateurs permettant d'identifier des facilitateurs ou obstacles à la qualité de l'animation des ateliers auprès des jeunes. De plus, un problème de configuration de certaines questions a limité les réponses à choix multiples, ce qui diminue un peu le nombre de résultats d'impacts perçus des différents programmes (par exemple les questions où les participants auraient dû pouvoir cocher plusieurs réponses sur ce que peut avoir permis l'approche ISO-Stress dans son ensemble).

Les résultats d'évaluation de chacune des composantes de l'approche (Stress et Cie — plan d'action d'équipe — Dé-stresse et Progrès) se trouvent dans les sections spécifiques précédentes. Pour ce qui est de l'ensemble de l'approche, la perception d'impact de l'approche dans son ensemble varie, tel qu'illustré au tableau 19. Selon les intervenants l'impact majeur se situe au niveau de la gestion du stress systémique alors que selon les chefs l'approche a surtout aidé à faire diminuer le stress des

jeunes et à améliorer le soutien à la généralisation offert aux jeunes par les intervenants¹⁶. L'ensemble des chefs (100 %) et des intervenants (70 % beaucoup et 20 % assez) ont apprécié l'approche dans son ensemble et trouvent l'approche utile.

Tableau 19
Perception d'impact de l'approche ISO-Stress dans l'ensemble
selon les intervenants et les chefs de service.

Q53. J'ai l'impression que l'approche Iso-stress (après un plan d'action d'équipe, l'animation des ateliers Détresse et Progresse et le soutien aux jeunes dans la généralisation des acquis) a permis de... (cocher ce qui s'applique)...				
Choix de réponses	Intervenants		Chefs	
Gérer le stress de façon systémique.	70 %	7	33,33 %	1
Faire diminuer le stress des jeunes.	30 %	3	100,00 %	3
Faire diminuer le stress individuel des intervenants.	20 %	2	66,67 %	2
Faire diminuer le stress d'équipe.	30 %	3	66,67 %	2
Améliorer le climat d'équipe.	30 %	3	33,33 %	1
Améliorer le soutien face au stress entre les membres de l'équipe.	30 %	3	66,67 %	2
Améliorer le soutien des intervenants offert aux jeunes pour gérer leur stress.	20 %	2	100,00 %	3
Améliorer le modelling de stratégies de gestion du stress dans l'unité au quotidien par les intervenants.	20 %	2	66,67 %	2
Autre.	10 %	1	0,00 %	0
	Répond	10	Répond	3

2.3.3.6. Recommandations pour les suites

Avant de permettre à d'autres centres jeunesse de bénéficier de l'implantation d'ISO-Stress, cette approche pourrait bénéficier de la possibilité de terminer le développement du processus d'accréditation de formateurs internes et de son officialisation en partenariat avec le Centre d'étude sur le stress humain. Le rôle des formateurs internes est crucial pour assurer la pérennité de l'approche au sein d'une organisation. Ils pourront permettre d'assurer la formation continue, la formation auprès du nouveau personnel, le soutien à l'implantation de l'approche et aux adaptations nécessaires en fonction des clientèles ou des contextes particuliers, et ce, sans dénaturer les fondements théoriques clés qui rendent efficaces les programmes et l'approche dans son ensemble. Un ajustement de la formation des équipes serait aussi à compléter, soit une formation sur deux jours pour des milieux qui implantent l'approche pour une première année, et une formation sur une journée pour le nouveau personnel qui s'intègre dans une équipe qui utilise déjà l'approche ISO-Stress. Dans les deux cas, une modification de l'approche pédagogique sera à revoir pour s'ajuster à une clientèle apprenante davantage dans l'action tout en transmettant les informations théoriques et scientifiques importantes. Ces adaptations devront être validées et acceptées par le CESH, question de respecter les droits d'auteur et d'assurer de respecter les critères scientifiques de la formation.

¹⁶ À noter qu'un problème technologique a limité les réponses à un choix pour plusieurs répondants... sans ce problème technologique, on retrouverait plus de réponses à plusieurs niveaux.

2.4. ART® et pratiques sécuritaires (Activités du « Lot 5 »)¹⁷

2.4.1. Agression Remplacement Training - ART® (contexte théorique et fondements)

ART® est un programme issu des approches cognitives-comportementales. Ces modes d'intervention ont fait leurs preuves auprès d'une clientèle délinquante adolescente (GREENWOOD, 2010 ; LEBLANC et VIRAT, 2015 ; LIPSEY, LANDERBERGER et WILSON, 2007). Plus particulièrement, le programme ART® est venu répondre au besoin de se doter d'un programme d'intervention de groupe destiné aux adolescents, visant la réduction de l'agressivité et de la violence par le biais d'activités structurées. Afin de favoriser le développement d'une nouvelle pensée automatique pro-sociale chez le jeune, le contenu des activités cible l'acquisition d'habiletés sociales (apprendre des alternatives aux comportements inadéquats), la régulation de la colère (capacité à tempérer ses émotions et à en reprendre le contrôle) et le développement d'un raisonnement moral (comprendre les raisons qui motivent ses choix et pourquoi les mêmes erreurs sont répétées).

Diverses méthodes sont utilisées dans les milieux d'hébergement où l'intervention physique peut s'avérer nécessaire. En dépit de certaines nuances ces interventions dites sécuritaires ^{18 19 20}, proposent une même posture empirique d'intervention, laquelle permet une standardisation de la lecture des comportements violents des adolescents par les intervenants. Ainsi, ces derniers sont à même de mieux comprendre les moments de grande tension, de déterminer à quels besoins ces derniers peuvent répondre, d'apprendre à mieux contrôler les conduites agressives, à mieux se contrôler comme intervenant et à proposer des alternatives aux jeunes. Comme il est illustré ci-après, PRISM dans son *Volet 1* a permis d'intégrer au sein des activités structurées de ART®, l'apport des pratiques sécuritaires dans une perspective de bonification du programme favorisant une meilleure adaptation à la réalité des milieux de garde juvénile québécois.

¹⁷ Cette section rend compte de l'activité 5 énoncée à la demande de subvention de mars 2017.

¹⁸ Au CISSS de la Montérégie-Est, c'est le modèle « Intervention Thérapeutique lors de Conduites Agressives » (I.T.C.A.) (BOURDEAU, 2005) qui est utilisé depuis plus de 8 ans. Ce programme d'intervention vise à identifier de façon précoce le cycle d'agression du client (déclencheurs, signes précurseurs, interventions à préconiser) et à outiller l'intervenant et le milieu de vie pour faire face aux situations de comportements agressifs manifestés par la clientèle.

¹⁹ Au CIUSSS de la Capitale-Nationale, c'est le modèle dit de « L'approche sécuritaire ». Ce cadre théorique situe l'intervention en fonction d'une échelle de « *perte ou de prise de contrôle* » qui permet « d'opérationnaliser » de façon uniforme et convenue la dangerosité que représente un comportement observable. L'échelle comprend cinq stades faisant référence au niveau d'agitation observable et aux comportements émis (BEAUCHAMPS et MIREAULT, 2001; ULRICH, 1992, cité dans MARCHESSAULT *et coll.*, 2010).

²⁰ Au CIUSSS du Centre-Sud de l'Île-de-Montréal, c'est l'approche Omega qui est utilisée. Ce modèle guide la gestion de crise selon une « pyramide d'interventions » verbales, psychologiques et physiques (pacification, trêve, requête alfa, recadrage, alternative, option finale, intervention physique) et en fonction de la « grille du potentiel de dangerosité », notamment (ROBITAILLE, 2009).

2.4.2. Bilan des acteurs en rapport avec les activités réalisées

Nous sommes à la fin du projet PRISM et voici les réalisations ou les constats de cette deuxième année pour assurer l'implantation et la pérennité des activités réalisées par ce Lot de travail.

Ce bilan est celui des membres du Lot 5, formé de ROBERT CALAME consultant externe, DANIEL VINETTE du CCSMTL, ISABELLE KANASH, NATHALIE LÉVY et un des coordonnateurs du projet, CLAUDE PAQUIN, du CISSSME. Certains membres de ce groupe de travail ont aussi contribué conjointement aux travaux réalisés par les membres du Lot 7 sur la modélisation de la formation AAART®. Les membres du Lot 5 ont aussi participé à la première journée de tournage pour la modélisation de la formation AAART®, une activité chapeautée par le Lot 7 en mars 2018.

Le *Volet 2* de PRISM a amené les membres à se rencontrer à 12 reprises en présentiel pour mener à terme les activités prévues dans le découpage des activités convenues. Les rencontres ont toutes eu lieu au Campus Chambly du CISSSME.

Parmi le nombre de travaux à réaliser, un des principaux a été d'entamer des démarches pour obtenir les droits de propriété intellectuelle de ART® qui sont détenus par l'organisme PREPSEC. Par l'obtention d'une licence dûment signée par les parties prenantes, il fut donc possible de créer une nouvelle appellation et titre réservé pour protéger la nouvelle version du programme ART® adapté et amélioré appelée AAART®. Comme mentionné, cette nouvelle mouture qui est la propriété des signataires impliqués dans son développement est principalement configurée dans le cadre des travaux du Lot 7.

Les membres du Lot 5 ont eu l'opportunité de se rendre du 10 au 14 avril 2017 à Erie (Pennsylvanie, USA) pour recevoir la formation LSCI (*Life Space Crisis Intervention*), qui se veut être une stratégie thérapeutique et verbale pour transformer les situations de crise en opportunités d'apprentissage chez les enfants et les jeunes présentant des problèmes de comportements chroniques. Cette formation a permis de bonifier le contenu du nouveau programme AAART®.

Pendant ce séjour aux États-Unis, les membres du Lot 5 ont pu accomplir une des activités les plus importantes pour la pérennité des activités mises de l'avant et assurer une rigueur et une uniformisation des meilleures pratiques en effectuant la traduction de toutes les habiletés sociales identifiées par GOLDSTEIN. Travail exhaustif, car une mise en commun de toutes les traductions de l'anglais au français répertoriées par les divers établissements a aussi été effectuée pour uniformiser le contenu.

Un des objectifs du *Volet 1* était d'intégrer les pratiques sécuritaires dans la mise en œuvre des animations des activités de développement des habiletés sociales, de la régulation de la colère et du développement du raisonnement moral. Pour répondre à cet objectif, les membres du Lot 5 ont donc inséré le portrait préventif de la crise pour chaque jeune participant aux activités de AAART®. L'outil est proposé par le biais de l'activité « *régulation de la colère* » du programme. Cet outil peut être rempli tant par le jeune, l'éducateur et ses collègues, mais aussi par la famille pour aller chercher un portrait global et systémique de la dynamique du jeune. Cette grille permet une lecture rapide des indices physiques et psychologiques du jeune lorsqu'il est dans divers états (disponibilité,

activation, agitation, désorganisation, récupération) pour permettre aux intervenants d'accompagner, d'intervenir le plus adéquatement possible pour répondre aux besoins du jeune de façon sécuritaires.

Toujours dans le but de tendre vers les meilleures pratiques et pour améliorer le contenu de l'activité du développement du raisonnement moral, l'ajout d'exercices et de propositions d'animation sur les erreurs de pensée a été inclus dans le cahier offert aux participants.

Les membres du Lot 5 ont aussi, par souci d'assurance qualité, de rigueur et d'intensité, développé des listes d'auto-validation pour les animateurs et de validation-observation et supervision pour le personnel clinique. Ces listes pourront être utilisées pour répondre aux critères et aux exigences de PREPSEC pour la formation et le suivi du développement professionnel des animateurs, des équipes, et des professionnels des établissements.

De plus, un travail exhaustif de mise en page et d'amélioration a été réalisé pour rendre le matériel de formation plus utile (pertinent), convivial (clair et précis), uniforme et correspondant aux pratiques basées sur les données probantes, tant pour le cahier du participant que le « *Power Point* » de formation. Le résultat est un livrable « clé en main », qui facilitera les travaux du Lot 7 sur le nouveau programme AAART©.

Finalement, plusieurs formations ont été offertes. Les intervenants du CIUSSS de la Capitale Nationale et du CISSS de Chaudière-Appalaches ont bénéficié de trois sessions de 2 jours de formations communes offertes à l'automne 2017. Ainsi plus de 30 intervenants (éducateurs, chefs en hébergement et au psychosocial, spécialistes en activités clinique (SAC) et directeur scolaire) sont maintenant à même d'animer le programme ART® dans leurs milieux respectifs. À la suite de ces formations, il a été convenu de former les prochains groupes d'intervenants deux formateurs à la fois, afin de solidifier les acquis des participants. Pour le CCSMTL, six formations de 2 jours ont été offertes au courant de l'année, aux (6) unités du campus de Cité-des-Prairies ayant un mandat de garde ouverte ou de garde fermée, en incluant les éducateurs sur la liste de rappel (TPO). Ainsi à l'été 2017, tous les intervenants travaillant dans les unités de garde du campus étaient formés à ce nouveau programme. La direction voulait permettre une généralisation de cette pratique à la clientèle contrevenante présentant aussi une problématique de santé mentale, et ce, non seulement lors des activités d'animation de groupe, mais également lors de celles du « vécu partagé » entre les intervenants et les jeunes contrevenants. Lors des formations offertes à Montréal, M. Robert s l'accréditation officielle des formateurs désignés soit M^{me} NATHALIE LÉVY et M. DANIEL VINETTE. Ce processus d'accréditation sera à terminer.

2.4.3. Synthèse des résultats au questionnaire de formation – ART®

À travers le deuxième volet du projet PRISM, la formation ART® a été donnée aux professionnels du CCSMTL, du CIUSSS de la Capitale-Nationale et du CISSS de Chaudière-Appalaches. Lors des différentes formations ART®, un questionnaire d'appréciation fut rempli par les participants afin de connaître leurs impressions (annexe H).

Concernant la formation qu'il y a eue au CCSMTL en octobre 2017, les participants semblent avoir été satisfaits de l'aspect environnement (composition du groupe, climat, local et équipements) et de celui matériel (matériel de présentation et documentation remise) de la formation. Ils ont émis une même opinion positive envers les objectifs de la formation ainsi que son contenu. Le déroulement et l'animation ont également été appréciés, sauf au plan du temps alloué pour chaque thème qui n'était pas tout à fait suffisant selon certains participants. Il y a eu une deuxième formation au CCSMTL en mars 2018 pour laquelle l'opinion des participants s'est aussi avérée positive de manière générale. Les professionnels se sont dits satisfaits des différents éléments de la formation et plus particulièrement, concernant associés à la maîtrise du contenu et à l'animation. Comme pour la première formation, le temps alloué à chaque thème était l'élément pour lequel l'opinion des participants était la plus partagée.

La formation des professionnels du CIUSSS de la Capitale-Nationale et du CISSS de Chaudière-Appalaches a eu lieu en septembre et octobre 2017. De même que pour les formations qui ont eu lieu au CCSMTL, l'opinion des participants s'est avérée favorable aux différents éléments évalués par le questionnaire d'appréciation (clarté des objectifs, performance de la personne formatrice, organisation des cours etc.). Pour plus de détails, les tableaux des résultats des différentes formations sont présentés à l'annexe I.

2.4.4. Conclusion / Recommandations – activités du « Lot 5 »

Les activités du Lot 5 ont atteint leurs objectifs. Nous voulions susciter l'intérêt au programme d'activités ART®, démontrer les résultats probants pour les jeunes et les équipes d'éducateurs de l'implanter dans leur milieu de vie et non seulement auprès de ceux qui l'animeront.

La participation au développement d'un produit exportable AAART© *via* la création d'une nouvelle formation hybride, joignant une formation en ligne à une formation en présentielle, a nécessité un nombre d'heures de travail important pour les membres du Lot de travail 5. L'apport de nos experts de contenu était essentiel pour la qualification de ce nouveau produit.

La participation à prévoir des spécialistes de contenu à l'élaboration d'un produit intégrant des pratiques sécuritaires au sein d'un éventuel nouveau programme AAART© « amélioré » n'est pas négligeable pour l'avancée des futurs travaux du Lot 7. Afin de laisser le temps de finaliser le nouveau programme AAART©, et ce malgré la qualité de la formation ART®, il est suggéré de ne plus former d'autres milieux d'intervention à la formation ART® et d'attendre de pouvoir fournir aux milieux demandeurs la nouvelle mouture qui inclura les avancées les plus à jour dans ce type de programme.

2.5. Les Savoirs expérientiels (activités du « Lot 6 »)²¹

2.5.1. Grille d'observation des indices potentiels d'agressivité chez le jeune et identification des interventions préventives à privilégier (1^{er} outil)

Dans le cadre du *Volet 1*, le comité de travail du Lot 6 a développé un outil basé sur les savoirs expérientiels appelé la « *Grille d'observation des indices potentiels d'agressivité chez le jeune et identification des interventions préventives à privilégier* » (« la Grille »). La Grille était associée à un guide d'utilisation spécialement conçu par des professionnels des trois établissements partenaires du *Volet 1* (Québec, Montérégie, Montréal).

L'expérimentation de la Grille au sein d'équipes d'unités du CSSMTL et du CIUSSS de la Capitale-Nationale, constituait la principale démarche à réaliser dans le cadre du *Volet 2* de PRISM, en ciblant des unités d'hébergements au sein du CIUSSS de la Capitale Nationale et du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.

2.5.1.1. Livrable : expérimentation de la grille, la démarche réalisée et les défis rencontrés

Dans le cadre de son mandat tel qu'initialement conçu pour le *Volet 2*, le comité de travail du Lot 6 a d'abord été fortement réduit. Il réunissait deux membres du CSSMTL (soit M. PIERRE CLOUTIER M^{me} CHANTAL FRAPPIER). S'y est ajouté en cours de mandat (décembre 2017) la collaboration de M. DENIS LAFORTUNE (Professeur-chercheur et directeur scientifique de l'Institut Universitaire Jeunes en Difficulté du CSSMTL) et de façon ad hoc selon les besoins, celle de M. FRÉDÉRIC ALBERT (CIUSSS de la Capitale-Nationale). La courte expérimentation « pilote » de l'équipe de Montérégie dans le cadre du *Volet 1* ne s'était pas avérée concluante. Cette équipe s'est retirée et n'a pas poursuivi son implication pour le *Volet 2*.

Par la suite, deux rencontres formelles du Lot 6 ont eu lieu, soit le 12 septembre 2017 et le 7 février 2018. Quelques suivis ont été faits alors pour s'assurer d'un enlignement cohérent et partagé, entre les membres du comité de travail dans l'examen et la révision des outils développés lors du *Volet 1*.

La rencontre du 12 septembre 2017 visait principalement à faire le point sur les possibilités de procéder dans un premier temps à une période d'expérimentation « pilote » de la grille d'observation auprès des équipes de garde fermées et ouvertes de Montréal (site Cité-des-Prairies, établissement Centre jeunesse de Montréal). De septembre à décembre 2017, des approches ont été faites par M^{me} CHANTAL FRAPPIER auprès des spécialistes en activités cliniques des sept (7) équipes de gardes fermées et ouvertes du CSSMTL pour répertorier et vérifier la faisabilité d'une période d'expérimentation. Ces démarches se sont avérées infructueuses, nous permettant d'identifier certains défis non envisagés au départ.

Les équipes éducatives dans les unités en Jeunes Contrevenants n'arrivaient pas à saisir ou à cibler le moment opportun à l'expérimentation de la grille. Tout en reconnaissant la passation du MAYSI-2 dès l'arrivée du jeune et la rencontre d'approfondissement qui s'en suit advenant des scores d'échelles préoccupants, elles n'étaient pas prêtes à y associer une grille d'observation systématique

²¹ Cette section rend compte de l'activité 6 énoncés à la demande de subvention de mars 2017.

jugeant cela trop tôt dans le processus de cueillette d'informations sur le jeune. De plus, des expérimentations « pilotes » du modèle ARC (trauma) et celle de l'approche ART® avaient lieu dans ces équipes et suscitaient une grande mobilisation du personnel en ayant la préoccupation de ne pas surcharger les intervenants. Pour le CIUSSS de la Capitale-Nationale, malgré les relances de M. FRÉDÉRIC ALBERT pour s'enquérir auprès des équipes de réadaptation en Jeunes Contrevenants de l'intérêt à cibler des situations particulières de jeunes violents en grande difficulté, aucune situation n'a fait l'objet de référence dans ce but.

De plus en cours de route, des pourparlers informels entre le coordonnateur de PRISM (et également du Lot 6) et M. DENIS LAFORTUNE, ont conduit le groupe de travail à cesser temporairement les relances visant à procéder aux expérimentations pilote de la Grille auprès des équipes éducatives dans les unités d'hébergement. Plusieurs réserves furent émises, entre autres sur la validité de contenu de la Grille. Rappelons que cette dernière et son guide d'utilisation ont été conçus par l'ensemble des membres du comité de travail du Lot 6 dans le cadre du *Volet 1* de PRISM, sur la base des savoirs expérientiels. Il ne s'agissait pas d'un outil clinique standardisé d'évaluation, mais d'un outil de soutien à l'intervention.

Lors de la 2^e rencontre du Lot 6 le 7 février 2018, un exercice de comparaison de la Grille à celui validé qui se nomme *Short-Term Assessment of Risk and Treatability : Adolescent Version (Start : AV)*²², a permis aux membres du Lot 6 de remettre en question certains aspects fondamentaux du mandat leur ayant été consenti. Ce dernier instrument en est un d'évaluation à court terme du risque et de la « traitabilité » (traduction libre...). Il s'agit d'un guide clinique comprenant vingt (20) éléments permettant l'évaluation du risque de violence de la personne (aux prises avec des troubles mentaux et des problèmes d'agressivité/violence) dans sept (7) domaines dont : violence envers les autres, suicide, automutilation, négligence de soi, absence non autorisée, toxicomanie et victimisation.

Suite à notre discussion, il a été convenu de nous rappeler les objectifs spécifiques tels que définis lors de l'élaboration de la Grille : identifier les signes précurseurs ; comprendre les éléments de contexte dans lequel se sont déroulés les comportements ; documenter les interventions à privilégier ; identifier des interventions individualisées et préventives ; favoriser une compréhension globale de la dynamique du jeune et soutenir des discussions cliniques. Les membres du Lot 6 ont convenu alors qu'il serait pertinent de comparer certains items de la Grille avec ceux de START, entre autres pour s'assurer d'un vocabulaire commun.

2.5.1.2. L'atteinte des résultats

Compte tenu du temps alloué aux discussions sur la validité du contenu de la Grille tout en faisant une démarche parallèle de le comparer à un outil standardisé et validé tel que le START, les activités d'expérimentation dans les milieux d'hébergement de Montréal et de Québec n'ont pas pu être réalisées.

²² CRUISE, K., DESMARAIS, S., NICHOLLS, T., VILJOEN, J. et WEBSTER, C. *Short-Term Assessment of Risk and Treatability : Adolescent Version (Start :AV)*.

2.5.1.3. Recommandations

- Finaliser les retouches de la Grille d'observation des indices potentiels d'agressivité chez le jeune et identification des interventions préventives à privilégier en tenant compte du vocabulaire et des termes utilisés de l'outil d'évaluation standardisé START.
- Identifier « le bon moment » pour faire atterrir la grille d'observation à compléter par l'équipe éducative sur une période de deux (2) semaines afin de s'assurer d'une valeur ajoutée à la compréhension globale de la dynamique du jeune et à la mise en place d'interventions individualisées et préventives.
- Présenter la grille d'observation et le guide d'utilisation aux équipes concernées par une période d'expérimentation.
- Identifier le soutien à offrir aux intervenants (ex. : accompagnateurs) exerçant un rôle-clé dans la synthèse des observations à colliger au terme du deux (2) semaines, durée de la complétion.
- Identifier le soutien à offrir aux spécialistes en activités cliniques et aux intervenants de proximité (ex. : accompagnateurs) dans la présentation du bilan synthèse au comité d'équipe et en faire ressortir les interventions préventives à privilégier.

2.5.2. Outil Trousse /Fiches auprès des adolescents « difficiles » (2^e outil)

2.5.2.1. Contexte

Dans le cadre du *Volet 1*, les membres du Lot 6 avaient également créé un outil appelé initialement « Trousse-Fiches TPL », en harmonisant entre autres, certains outils internes des établissements partenaires pour outiller les intervenants à adopter des postures d'interventions plus efficaces auprès des jeunes contrevenants présentant des traits de personnalité limite, avec ou sans diagnostic. En juillet 2017, un avis écrit comportant plusieurs réserves au sujet de la Trousse-Fiches TPL a été émis par l'un des nouveaux membres du comité de travail du Lot 6. Suite à une rencontre de travail le 7 septembre 2017, il fut alors décidé par ce comité :

- De reprendre les travaux de la Trousse-Fiches TPL pour en améliorer le contenu dans le cadre des travaux du *Volet 2* de PRISM.
- D'ajouter à ces efforts de nouveaux collaborateurs et spécialistes de contenu pour la dimension TPL pour bonifier la conception initiale de la Trousse-Fiches.
- De vérifier avec le CIUSSS de la Capitale-Nationale si une mise à jour de leur Fiche-Express en santé mentale sur les traits de personnalité limite était souhaitée et faisable.

2.5.2.2. Sous-comité de travail

Plusieurs membres du Lot 6 lors du *Volet 1* ayant cédé leur place, un sous-comité spécifique a été formé, sous la responsabilité de M^{me} CHANTAL FRAPPIER. Le début de ses travaux a toutefois été retardé et reporté en janvier 2018.²³

2.5.2.3. La démarche réalisée et les défis rencontrés

Ce sous-comité s'est rencontré à deux (2) reprises, soit le 16 janvier 2018 et le 20 février 2018. De plus, deux rencontres de consultation auprès de M^{me} LISE LAPORTE et M^{me} LYNE DESROSIERS (expertise en TPL – Trouble de personnalité limite) ont eu lieu respectivement le 22 janvier 2018 et 19 février 2018.

Lors de la rencontre du 16 janvier 2018, les participants se sont assurés de partager une compréhension commune concernant l'objectif général sous-jacent à l'élaboration de la Trousse-Fiches TPL. Cet outil s'adresse à l'équipe d'intervenants dans le but de la soutenir concrètement dans l'échange et la communication des modes relationnels qui apparaissent entre les jeunes ayant des traits de personnalité limite et les intervenants dans le « vécu partagé » de psychoéducation. De plus, il veut permettre de faire ressortir au plan du « savoir-être », les postures d'interventions à privilégier auprès de cette clientèle particulièrement difficile à prendre en charge pour les équipes au quotidien. Nous reconnaissons l'importance de prendre soin de l'intervenant/de l'équipe, de lui donner des moyens pour se donner un « pas de recul » et être conscient de sa contribution dans l'enjeu relationnel avec un adolescent présentant des traits de personnalité limite identifié comme « difficile ».

Comme tous les participants du comité de travail avaient pris connaissance de l'outil Trousse-Fiches TPL, les discussions en ont alors fait ressortir les éléments positifs et négatifs, et ont permis de paver la voie à l'identification des étapes à suivre pour le bonifier en tenant compte des pratiques actuelles basées sur les données probantes.

Dans les éléments positifs de l'outil :

- Permet d'adresser les modes relationnels et d'interpeller les membres de l'équipe sur ce plan, leur permettant de « se regarder » et d'avoir un pas de recul.
- De mettre des mots sur certains concepts ; vocabulaire commun ; apport éducatif.
- D'expliquer les notions de transfert et de contre-transfert (vulgariser).

²³ CE SOUS-COMITÉ ÉTAIT COMPOSÉ DE PIERRE CLOUTIER (gestionnaire du projet PRISM), DENIS LAFORTUNE (directeur scientifique IUJD du CCSMTL), PATRICK ARIAL (psychoéducateur-professionnel conseil du CIUSSS Capitale-Nationale), GENEVIÈVE BIGRAS (psychoéducatrice du CIUSSS Montérégie-Est) et ANNE CHOQUETTE (psychologue /Responsable clinique Institut Philippe-Pinel de Montréal).

- D'illustrer par une situation au début de chaque mode relationnel, la pertinence des illustrations choisies.
- De parler des attitudes à privilégier (savoir-être) et faire des suggestions quant aux interventions à privilégier (savoir-faire).

Dans les éléments à améliorer :

- Identification de certaines réserves par rapport au titre de l'outil. À lui seul son titre : « Trousse-Fiches TPL » peut engendrer des risques de faire porter une étiquette et de stigmatisation pour un jeune diagnostiqué ou non.
- Se questionner à savoir s'il y a une possibilité de faire une refonte (mise à jour) des éléments de contenus basés sur les données probantes à l'appui de la Fiche Express en santé mentale de Québec (élaborée en 2008).
- Préciser davantage le but de la Trousse-Fiches TPL et le situer dans l'ensemble du Projet PRISM pour bien orienter le lecteur qui n'a aucune idée du projet de développement dans lequel le Lot 6 s'inscrit.
- Reconnaître un manque de clarté dans l'introduction et le contexte ; opter pour bien camper les buts, objectifs de l'outil et les approches théoriques dont on s'inspire avec les précisions des auteurs etc.
- Éviter la surcharge d'informations ; il y a un risque que l'intervenant s'attarde principalement aux fiches (modes relationnels) « concrètes », en survolant trop rapidement les éléments de contenus et le contexte d'utilisation (avec les réserves importantes à considérer).
- Sur le plan théorique, il y a présence de deux approches : psychodynamique et dialectique comportementale. Confusion et manque de clarté dans le descriptif à revoir quant à savoir ce qui appartient à l'une ou à l'autre des approches.

Les membres du Lot 6 ont alors décidé de faire l'effort et l'exercice de se positionner quant à l'approche théorique à privilégier dans une possible bonification de l'outil Trousse-Fiches TPL. Pour se faire, ils ont conclu que leur démarche exigerait de :

- Constater un manque d'éléments importants dans la Trousse-Fiche TPL en lien avec l'approche dialectique-comportementale à laquelle on réfère ; absence du concept de l'empathie, la restructuration cognitive et la validation (mentionnée brièvement mais peu élaborée)- et y remédier.
- Être attentif quant aux « mécanismes de défense » décrits dans l'outil. Si ces éléments sont mal compris et mal utilisés en rencontre d'équipe, il y a un risque réel de faire trop porter aux jeunes certains enjeux (émotions) et déresponsabiliser l'intervenant (l'envahissement émotif de

l'intervenant peut être attribuable à autre chose (ex : vécu difficile sur le plan personnel) que le seul enjeu relationnel avec le jeune en question).

- Inclure et discuter du mécanisme de défense souvent cité au premier plan dans l'approche dialectique-comportementale, celui du clivage.
- Se questionner et se positionner à savoir si les concepts de transfert et de contre-transfert vont demeurer dans l'outil, appartenant davantage à l'approche psychodynamique.
- Constater un manque d'information, de concrétude dans les stratégies d'intervention ne situant pas assez l'intervenant dans le savoir-faire ; manque d'outils concrets pratiques dans le savoir-faire inspirés de l'approche dialectique.
- Se questionner à savoir s'il faut ajouter un volet sur la technique d'entrevue individuelle selon l'une ou l'autre des approches théoriques retenues.
- Ajouter des précisions quant à la façon d'animer l'outil en équipe et quant à l'importance du rôle d'animateur du professionnel (psychoéducateur ou spécialiste en activités cliniques) pour s'assurer d'une utilisation optimale. En d'autres termes, aller au-delà de la partie « ventilation » et en ressortir avec un positionnement d'équipe à l'égard du jeune en question.

2.5.2.4. Décisions prises et suites devant de tels constats

Le titre de l'outil en phase de bonification a été modifié pour *Trousse-Fiches adressée aux « Adolescents difficiles »*. Adopter la nomenclature « d'adolescents difficiles » évite de donner une étiquette qui aurait pu porter préjudice à l'adolescent visé, diagnostiqué ou non. De plus, des démarches furent entamées par PATRICK ARIAL auprès de la DEAU du CIUSSS de la Capitale-Nationale pour vérifier l'intérêt et la possibilité de faire une mise à jour de la Fiche Expresse en santé mentale TPL. Les acteurs sont toujours en attente d'une réponse sur ce plan.

D'autres démarches furent aussi réalisées auprès de M^{me} LISE LAPORTE et de M^{me} LYNE DESROSIERS (expertise en TPL) lors de deux rencontres tenues respectivement soit les 22 janvier et 19 février 2018. Ces démarches visaient à vérifier si un partenariat possible pouvait se faire, compte tenu de leur expertise et du grand besoin des intervenants en jeunes contrevenants d'être davantage outillés et formés pour travailler auprès d'adolescents avec des traits de personnalité limite. D'autant plus qu'un programme de formation sur trois (3) jours nommé « Tango » élaboré par M^{me} LAPORTE et M^{me} DESROSIERS avait été offert à un groupe d'intervenants en réadaptation du CSSMTL. Malgré ces démarches, le partenariat n'a pas pu se réaliser.

En effet, les partenaires de PRISM ne partageaient pas l'objectif ambitieux de former les intervenants selon le programme DBT²⁴ (dialectical behavioral therapy), ce qui aurait nécessité une formation substantielle de trois (3) jours, offerte par des formateurs qualifiés (accrédités). Surtout compte tenu de la surcharge constatée à la programmation dans les unités d'hébergement sous

²⁴ LINEHAN, M.M.(1993A). *Cognitive Behavioral Treatments of Borderline Personality Disorder*, Guilford Press, New York.
LINEHAN, M.M.(1993B). *Cognitive Behavioral Treatments of Borderline Personality Disorder*, Guilford Press, New York.

garde en raison des autres formations offertes dans l'ensemble des Lots du *Volet 2* de PRISM. Il s'avérait impossible de dégager le personnel pour une formation de trois (3) jours.

2.5.2.5. L'atteinte des résultats

Compte tenu des éléments contextuels associés aux démarches détaillées plus avant dans le compte rendu d'activités du Lot 6 et surtout :

- De la nécessité d'apporter plusieurs correctifs à la trousse et aux fiches nécessitant des lectures pertinentes s'inscrivant en phase avec les données probantes ;
- De l'inquiétude ressentie par les membres du comité de travail quant à leur manque d'expertise en la matière (concepts liés à l'approche DBT) et à la nécessité de prendre le temps de bien se documenter ;
- Du positionnement de notre comité de travail afin de mieux circonscrire l'objectif principal du mandat et son repositionnement (de façon simple, définie et avec une visée réaliste) ;

Le mandat du Lot 6, de concert avec le comité de coordination (comité de projet) de PRISM, fut redéfini pour documenter les processus à réaliser afin de bonifier l'outil initial, en enrichissant les savoirs expérientiels qu'il contenait à la lumière des données probantes les plus à jour en la matière. En bout de piste, le constat fut que dans le délai prescrit par le *Volet 2* du projet, il s'est avéré impossible d'atteindre le livrable initial d'apporter les correctifs complets pour finaliser la *Trousse visant le soutien aux équipes qui travaillent auprès des adolescents « difficiles »*. Toutefois, tous les efforts consentis ont permis de dégager des pistes d'actions précises et claires pour la suite, dont celle-ci : Au lieu de cibler l'intervenant de proximité pour le soutien technique dans le but de le rendre « autonome » avec une approche ou un outil, quelle que soit l'approche, le spécialiste en activités cliniques s'avère plutôt la meilleure personne à outiller au plan des concepts-clés pour mener à bien des discussions d'équipe face à ces enjeux.

Ainsi, peu importent les modalités / approches / outils de travail utilisés, ces derniers devraient toujours viser à fournir des balises et des repères aux spécialistes en activités cliniques responsables d'animer des discussions dans leurs équipes respectives sur les enjeux relationnels s'établissant avec ces jeunes « difficiles ». Et ce, pour sortir l'équipe de l'impasse et éventuellement influencer les intervenants à ajuster leurs postures et attitudes d'interventions.

2.6. Création de la formation hybride AAART© (1^{er} mandat du « Lot 7 »)

À la demande des coordonnateurs du projet, Les membres de l'équipe de travail du Lot 7 ont poursuivi un mandat plus spécifique plutôt que de s'occuper des dimensions de transfert et utilisation de connaissances comme prévu initialement dans la demande de subvention soumise en mars 2017. Ils se sont rencontrés à Montréal ou en Montérégie environ une vingtaine de fois, tous ensemble ou en sous-comité, entre mars 2017 et mars 2018. Plusieurs autres rencontres en

présence ou par téléphone ont eu lieu entre la responsable du Lot et les collaborateurs au projet (technopédagogue, vidéaste, réviseur linguistique, coordonnateurs, etc.). Plusieurs heures ont en plus été consacrées par la responsable du Lot en grande partie pour la rédaction des modules de la formation, de façon à faire avancer le travail entre les rencontres du comité ou encore pour organiser la production des médias (on estime en moyenne à 2 jours par semaine pendant un an le travail investi par la responsable du Lot).

La plupart de ces rencontres avaient pour but soit :

1. D'identifier le contenu de la formation à intégrer (s'entendre sur les bonnes étapes, les bons messages-clé, les références, etc.).
2. Pour valider ou poursuivre la scénarisation des modules (valider les exercices proposés ou l'ordre dans lequel apparaît les contenus, donner les meilleurs exemples, etc.) ou,
3. Pour organiser ou produire certains médias qui seront intégrés à la formation (tournage des vidéos illustrant des exemples d'intervention, des entrevues, enregistrer la narration, identifier les images...).

2.6.1. Bilan et indicateurs d'évaluation de la conception de la formation hybride

2.6.1.1. Bilan général

La création de la nouvelle mouture de la formation ART® est avancée, mais n'est pas encore terminée. Lors de la phase de macro scénarisation, il a été convenu de créer une capsule préalable (consignes de navigation), six modules en ligne et deux capsules de préparation aux rencontres en présence, pour une durée totale de 6 heures de formation en ligne environ. À ce travail, s'ajoute la conception de deux rencontres en présence d'une durée de 2 jours qui seront données par des formateurs accrédités.

Voici le scénario général de la formation :

1. *Capsule préalable* (consignes de navigation) :
 - **Module 1** – Introduction à AAART©.
 - **Module 2** – Animer les ateliers d'habiletés sociales.
 - **Module 3** – Animer les ateliers de régulation de la colère.
2. *Première rencontre en présence des formateurs (1 journée)* pour la mise en pratique de l'animation des ateliers d'habiletés sociales et de régulation de la colère :
 - **Module 4** – Animer les ateliers de développement du raisonnement moral.
 - **Module 5** – Se préparer à animer (logistique, concertations, préparations).
 - **Module 6** – Intégrer les apprentissages et animer dans le « vécu partagé »
3. *Deuxième rencontre en présence des formateurs (1 journée)* pour la mise en pratique de l'animation des ateliers de développement du raisonnement moral et de l'intégration dans le vécu partagé et pour conclure.

Sur les six modules prévus pour la partie « en ligne », une première version de trois de ces modules est finalisée ou en voie de l'être et une première version d'un quatrième module est avancée. Les modules 5 et 6 sont à faire, mais bénéficieront du travail déjà réalisé en lien avec les modules précédents (ex. choix de graphisme, d'images, de navigation etc.).

2.6.1.2. Livrables

Nous avons finalisé le scénario macro débuté au *Volet 1* du projet. Ce type de scénario permet de statuer sur l'ordre des modules et d'avancer dans les orientations pédagogiques (principales stratégies, principes pédagogiques à respecter, etc.).

1. Quatre scénarimages pour les modules 1 à 4 ont aussi été créés. Les scénarimages permettent de statuer ensemble sur tout ce qui se retrouvera en ligne : contenu à l'écran, images, exercices, vidéos etc.
2. Les activités d'apprentissage interactives ont été conçues pour les modules 1 à 4.
3. Les orientations graphiques ont été convenues et la charte graphique décidée.
4. La production médiatique a été faite en partie puisque nous avons décidé de commencer cette étape avant de terminer l'ensemble de la conception : deux entrevues avec deux experts ont été filmées ; une journée de tournage a été réalisée pour filmer des exemples d'animation pour deux des trois ateliers de AAART®; la narration a été enregistrée pour trois des six modules.

Rappelons aussi que les membres du groupe de travail œuvraient aussi dans le Lot 5 qui avait le mandat d'implanter le programme ART®. Ce partage des experts de contenus n'a pas toujours été simple à coordonner mais comparativement au *Volet 1* de PRISM, cette difficulté fut moins présente de par une meilleure coordination des responsables de ces Lots de travail lors des Comités de Projet.

2.6.1.3. Défis rencontrés

Malgré le fait que le Lot 7 devait transformer une formation existante (celle dispensé en salle en Montérégie) en formation hybride, un temps considérable a dû être consacré à faire consensus entre les membres sur les contenus à transférer entre autres, en raison des éléments suivants :

1. Les contenus à transférer n'étaient pas tous écrits dans un document intégrateur ayant fait d'abord consensus.
2. Les sources sont multiples et variées : les nombreux manuels des auteurs de ART^{MD}, (en anglais), les programmes rédigés par les deux établissements qui ont été adaptés du programme original, les connaissances tacites et expériences des quatre experts du programme impliqués dans le Lot 7.

3. Ces contenus devaient être rédigés et basés sur les pratiques basées sur les données probantes en respectant à la fois les assises théoriques et les expérimentations du programme original, tout en tenant compte des expériences d'implantation du programme en Montérégie et à Montréal (le savoir tacite adapté à la réalité québécoise).
4. Le seul fait de devoir faire consensus entre divers experts ayant des expériences et connaissances différentes était en soi un défi ! Des rencontres en sous-groupe ont été utiles pour avancer plus avec plus de fluidité.

Nous sommes d'avis que le processus de conception de la formation hybride a joué un rôle catalyseur dans cette réflexion et a favorisé l'atteinte des consensus nécessaires à l'amélioration de cette nouvelle mouture (ex. la pensée des experts se clarifie en devant l'expliquer de manière précise, par écrit, et en confrontant leurs idées et expériences les uns avec les autres ou sinon en retournant aux sources théoriques). L'exercice de co-construction clinico-scientifique en ayant résulté n'en fut que plus rigoureux ensuite dans l'enseignement donné.

L'écriture des livrables a reposé en grande partie sur la responsable du Lot 7 notamment parce que :

- Certains membres du groupe de travail avaient peu de temps en dehors des rencontres pour rédiger des parties de la formation.
- Le changement de rôle de la co-responsable du Lot en cours de route (d'éducatrice à chef d'équipe) a limité son apport dans les sept derniers mois environ pour la rédaction ou encore,
- La barrière de la langue pour l'expert anglophone rendait parfois l'écriture un défi.

Participer à la transformation d'une formation qui est déjà donnée depuis longtemps dans une formule qui, à bien des égards, fonctionne bien, peut être démobilisant pour certains. Du temps a donc parfois été consacré à rappeler la plus-value et les avantages d'une telle stratégie hybride. La demande de subvention de mars 2017 a servi de guide à cet égard.

2.6.2. Recommandations

La formation est terminée au 3/4, il est impératif de la terminer au complet sans quoi tout l'investissement qui y a été consacré jusqu'à maintenant aura été inutile et les établissements du Québec ne pourront pas bénéficier de l'expertise développée via ce format exportable. Les étapes pour terminer sont :

1. Réaliser les capsules de préparation aux rencontres en salle (contenu de quelques minutes).
2. Terminer la conception des modules (modules 5 et 6).
3. Terminer la médiatisation et produire les médias des modules (modules 4 à 6).

4. Structurer les rencontres en présence (en continuité des modules en ligne).
5. Produire l'interface *Moodle*.
6. Faire les mises à l'essai et les corrections.
7. Convenir de l'entretien de la plateforme et de la pérennité de son hébergement.
8. Convenir de meilleures pratiques de diffusion et de l'organisme qui sera le porteur de ces stratégies.

Pour ce faire, un investissement de 55 K\$ sera nécessaire. Il semble que l'Institut Universitaire jeunes en Difficulté du CCSMTL s'est engagé à finaliser le projet. Il reste à convenir du partenariat à poursuivre avec le CISSS de la Montérégie Est et les modalités de collaborations à établir entre les deux organisations.

2.7. Transfert et utilisation des connaissances (2^e mandat du « Lot 7 »)²⁵

En début de projet les coordonnateurs ont décidé de suspendre cette partie des travaux pour deux raisons : a) les partenaires ne pouvaient pas fournir le personnel compétent pour composer ce groupe de travail ; b) suite à l'amputation du budget demandé les partenaires ont dû rationaliser et ne souhaitaient pas contribuer à la totalité des travaux du Lot 7. Il a été convenu entre les établissements partenaires pour des raisons de faisabilité, d'attribuer à chaque Lot de travail la responsabilité de transférer les connaissances acquises en cours de projet et de mandater le « Lot 1 » d'organiser des journées professionnelles. Ces dernières devant servir de forum afin de favoriser la diffusion et le transfert des connaissances pertinentes ayant émanés de PRISM.

2.8. Soutien et développement informatique (« Lot 8 »)²⁶

Le coordonnateur de Montréal a engagé des ressources du service informatique du CCSMTL pour finaliser la création du questionnaire électronique MAYSI-2. Cependant des travaux prioritaires portant sur l'implantation d'un outil de « *Monitoring* » permettant aux intervenants en santé mentale de consigner leur intervention de soutien auprès de leurs collègues éducateurs, ont retardé la livraison du MAYSI-2 informatisé. Cette livraison a été décalée à la fin de l'année 2018. Le CCSMTL entend diffuser aux autres établissements partenaires (ou établissements en délinquance juvénile intéressés) ces deux produits novateurs, lorsqu'ils auront passé l'étape du pilotage auprès des intervenants terrain.

2.9. Évaluation et suivi de l'atteinte des objectifs de PRISM (« Lot 9 »)²⁷

Rappelons à nouveau que le Lot de travail « *Évaluation et suivi des objectifs* » a un mandat visant à faciliter le monitoring des activités et la réalisation des rapports devant être transmis à *Justice Canada* et au ministère de la Santé et des Services sociaux. Pour ce faire, cette équipe de travail fut dédiée à :

1. Apporter soutien et expertise aux différents Lots de travail dans l'identification d'indicateurs d'évaluation d'implantation et fournir un soutien dans leurs analyses, si besoin.
2. Évaluer l'appréciation des journées professionnelles d'échanges, de transfert des connaissances et de travail, proposées aux intervenants et gestionnaires.
3. Coordonner la centralisation et la saisie des informations découlant des indicateurs retenus pour évaluer l'atteinte des objectifs de PRISM et soutenir les processus de rédaction du rapport d'activités et des demandes de financement.

²⁵ Cette section rend compte de l'activité 7 énoncés à la demande de subvention de mars 2017.

²⁶ Ce mandat était annoncé à l'activité 8 de la demande de subvention déposée en mars 2017 à Justice Canada.

²⁷ Ce mandat était annoncé à l'activité 9 de la demande de subvention déposée en mars 2017 à Justice Canada.

Le soutien offert en continu ici par le Lot 9 tout au long du projet s'est limité à éclairer les *choix* et la *mise en place* des différentes *stratégies d'implantation privilégiées par chaque Lot de travail*, sans constituer un suivi d'implantation au sens classique du terme. En effet, dans la philosophie et les valeurs des acteurs du projet PRISM, les Lots de travail sont considérés « souverains » dans le choix de ces stratégies, leurs choix étant néanmoins supervisés et entérinés par le comité de coordination (équipe de travail du Lot 1) dans la structure de gouvernance convenue. Ainsi, le mandat du Lot 9 pour stimuler et documenter les stratégies d'implantation, relevait davantage au plan du « devis », à proposer un « package » de stratégies multiniveaux mises au profit des acteurs, au sens proposé par PROCTOR, LANDVERK, AARONS, CHAMBERS, GLISSON et MITTMAN (2009). Ce mandat permettait également de suggérer des stratégies et documenter les choix des parties prenantes ainsi que les résultats obtenus.

Du reste, la stratégie de « soutien à la surveillance des activités » offerte par le groupe de travail du Lot 9 se voulait ancrée dans une approche collaborative, impliquant comme le suggèrent PROCTOR et al. (2009) : « multiple stakeholders, at multiple levels » (p.29). Notre perspective était caractérisée par l'apport de certaines méthodes fournies par la recherche évaluative d'implantation, sans constituer une recherche comme telle²⁸. Le tout, au sein d'un maillage très serré entre chercheurs institutionnels, universitaires et acteurs des milieux, pour éclairer la mobilisation de ceux-ci à travers les activités de développement promues dans PRISM. Enfin, pour s'acquitter d'un tel mandat tout en favorisant l'adhésion à une vision commune transversale auprès de ses nombreux participants, il s'est avéré important que le groupe de travail du Lot 9 soit composé d'acteurs assurant une parité de représentation entre les différents Lots de travail, de même qu'entre les différents rôles organisationnels occupés par ces acteurs : intervenants, gestionnaires, professionnels en développement des pratiques et chercheurs²⁹.

2.9.1. Activités réalisées

Dans la gestion des affaires courantes et statutaires afférentes à leur mandat, les membres de l'équipe de travail du Lot 9 se sont rencontrés à quatre reprises au cours du *Volet 2*. Toutes les réunions ont été faites en présence, excepté une seule réalisée par conférence téléphonique. Chacune a comporté la production d'un ordre du jour et de comptes rendus, facilitant ainsi les suivis et l'adaptation aux transitions provoquées par le changement d'acteurs au sein de l'équipe de travail en cours de route. Les travaux associés à ces rencontres statutaires et à leurs suivis ont nécessité près d'une centaine d'échanges courriels entre les membres du Lot 9.

En ce qui concerne la centralisation et la saisie des informations découlant des indicateurs retenus pour évaluer l'atteinte des objectifs, cet aspect du mandat a sollicité le personnel de recherche de

²⁸ Mais davantage une étude-qualité au sens des notes de clarification du MSSS (2007).

²⁹ Le Lot Évaluation était composé des membres suivants : une chercheuse d'établissement responsable d'animer les travaux (D. NADEAU) et une assistante de recherche (F. AUDET PARADIS) du CIUSSS de la Capitale-Nationale; une chercheuse d'établissement (C. LAURIER), une assistante de recherche (A.-M. DUCHARME), le gestionnaire en charge du projet (P. CLOUTIER) et une APPR (S. DESJARDINS) du CCSMT, ainsi qu'une APPR (K. LATOUR) du CISSS de la Montérégie-Est.

l'équipe, sous la supervision partagée des deux chercheuses³⁰. Ces dernières ont procédé à des échanges réguliers entre elles, pour s'assurer que ces informations et la documentation afférente soient acheminées à qui de droit dans les délais impartis, que les données soient saisies et compilées par les assistantes de recherche, puis analysées par les chercheurs responsables et, finalement, communiquées aux acteurs.

Par ailleurs, les tâches relatives à la rédaction de la demande de financement pour un possible *Volet 3* (qui ne s'est pas encore concrétisé) et du présent rapport, furent réalisées en sous-comité plus restreint, pilotés par le gestionnaire de projet, PIERRE CLOUTIER. Encore ici, ces travaux ont exigé plusieurs conférences téléphoniques et une multitude d'échanges courriels en continu. De même, plusieurs courriels et échanges téléphoniques entre la responsable du Lot 9, les coordonnateurs du projet et certains responsables des autres Lots de travail furent nécessaires pour assurer la concertation transversale nécessaire.

C'est ainsi qu'au cours du *Volet 2*, les membres du Lot 9 ont soutenu et contribué à l'élaboration :

1. D'un questionnaire sur le programme ISO-Stress (dont les résultats ont été explicités à la section 2.3.6. du présent rapport).
2. De la présentation du projet PRISM au Congrès de la Société de Criminologie.
3. Des questionnaires d'appréciation des deux journées professionnelles (dont les résultats suivent ci-après).

2.9.1.1. Journée de travail et d'échange conjointe du 16 juin 2017

Une première journée professionnelle a eu lieu le 16 juin 2017 au point de service L'Escale, du CIUSSS de la Capitale-Nationale. Cette journée avait pour objectif de créer une synergie entre les participants du projet, de partager les expériences du *Volet 1*, et de faire avancer le *Volet 2* en préparant les travaux à venir dans les différents Lots de travail. Plusieurs documents ont été produits au soutien de cette rencontre (ordre du jour, power point et documents explicatifs des différents Lots de travail, etc.). Les responsables et co-responsables de l'ensemble des Lots de travail ont procédé à de courtes présentations survolant les objectifs, le contexte et les livrables de leurs Lots respectifs. Puis, trois ateliers de travail ont eu lieu, afin d'échanger sur leçons apprises et recommandations, de travailler sur le plan d'action pour l'année à venir et discuter des difficultés anticipées.

La journée a réuni plusieurs personnes rattachées à l'un ou l'autre des cinq établissements signataires du *Volet 2* de PRISM. Elle a convié 49 participants, se déclinant en cinq chefs de service, trois chercheuses, trois assistantes de recherche, sept agents de planification, de programmation et de recherche, un gestionnaire de projet, un conseiller-cadre, quatre spécialistes en activités cliniques, un spécialiste en réadaptation psychosociale, douze éducateurs, deux psychoéducateurs, un conseiller en développement professionnel, deux agents administratifs, deux agents d'information et de communication, un délégué à la jeunesse, un techno-pédagogue, un

³⁰ Une chercheuse d'établissement du CIUSSS de la Capitale-Nationale et une chercheuse de l'Université de Sherbrooke (anciennement chercheuse d'établissement au CCSMTL).

coordonnateur de projet et un consultant. Tous ces participants œuvraient en milieu de garde juvénile québécois au sein de l'une des cinq organisations partenaires, ou encore participaient à des travaux de recherche ou de développement de pratiques concernant ces milieux.

L'activité du 16 juin a fait l'objet d'une évaluation de son appréciation à l'aide d'un questionnaire de 22 items sondant les éléments logistiques, la pertinence des thèmes présentés, la qualité des apprentissages et de leur transfert possible, de même que la qualité des occasions de réseautage liées à la journée. L'adhésion à ces propositions a été évaluée à l'aide d'une échelle de type Likert en 5 points (*pas du tout en accord, peu en accord, en accord, tout à fait en accord et ne s'applique pas*). De plus, ce questionnaire comportait des questions ouvertes au sujet des points forts de la journée, de ceux à améliorer, en plus d'un espace pour les commentaires et suggestions.

Parmi les 49 participants, 31 personnes (N = 31) ont répondu au questionnaire : 6 du CIUSSS de la Capitale-Nationale (N = 6), 7 du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (N = 7), 7 du CISSS de la Montérégie-Est (N = 7), 1 du CISSS de Chaudière-Appalaches (N = 1), 4 du CISSS de Mauricie-Centre-du-Québec (N = 4) et 6 de région non spécifiée (N = 6). Un tableau compilant les résultats quantitatifs détaillés du questionnaire d'appréciation est joint au rapport sous l'annexe J. Un court résumé des points saillants est toutefois fourni au sein des paragraphes qui suivent.

i Questions à choix de réponses

Globalement, l'opinion des participants sur cette journée s'est avérée positive. En grande majorité, ils se sont dits satisfaits de la logistique et de l'encadrement offert, ainsi que des conférences qui ont eu lieu. Les résultats sont un peu plus partagés quant aux ateliers réalisés et au transfert des apprentissages, mais ils restent tout de même positifs. À propos de l'atteinte des objectifs, l'opinion des répondants semble généralement favorable.

ii Questions ouvertes

Au sujet des *points forts de la journée*, les participants semblent avoir apprécié la structure de la journée, la longueur des présentations et le travail effectué dans les ateliers. Certains répondants ont aussi mentionné la possibilité de réseautage et l'ambiance conviviale de la journée. Les *points à améliorer* concernent surtout la salle où se tenait l'activité, puisqu'il n'y avait pas d'accès au réseau cellulaire et internet. En ajout à cela, la question de faisabilité des activités prévues aux ateliers serait à été mentionnée (difficile de compléter les activités prévues). Pour terminer, les *commentaires et suggestions* se sont traduits surtout par des félicitations et remerciements, et par la proposition de tenir la prochaine journée professionnelle à mi-chemin entre Québec et Montréal.

2.9.1.2. Journée de travail et de réflexion conjointe du 30 janvier 2018 sur l'avenir de PRISM

Cette seconde journée de travail a convié à la fois des acteurs décisionnels et de contenu associé à PRISM, en plus de participants provenant du milieu de la recherche. Le tout dans l'objectif de réfléchir sur ce qui devrait être poursuivi du projet PRISM dans les années futures. La journée a débuté par une courte présentation sur le résumé des rôles des différents Lots de travail, les objectifs des *Volets 1 et 2* de PRISM ainsi que la description des axes envisagés pour un possible

Volet 3. Le temps restant fut consacré à des ateliers de réflexion sur la priorisation des axes et sur les actions à venir concernant l'implantation et la recherche pour ISO-Stress, MAYSI-2 et ART®.

Concrètement, 41 acteurs-clés ont été invités à cette journée sur l'avenir de PRISM qui a eu lieu à Drummondville dans la région du Centre-du-Québec. Les participants provenaient des organisations suivantes : CISSS de Chaudière-Appalaches, CIUSSS de la Capitale-Nationale, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, CISSS de la Montérégie-Est, CIUSSS de la Mauricie et Centre-du-Québec, le CISSS des Laurentides, Université de Sherbrooke, Université de Montréal, Université du Québec à Montréal et Ministère de la santé et des services sociaux. Plus précisément, le groupe était composé de huit chefs de service, un directeur adjoint, cinq chercheurs d'établissement, un directeur d'institut universitaire, sept agents de planification, de programmation et de recherche, un gestionnaire de projet, un conseiller-cadre, quatre spécialistes en activités cliniques, trois éducateurs, trois psychoéducateurs, deux assistants de recherche, un conseiller aux jeunes et aux familles, un conseiller en développement professionnel, un délégué à la jeunesse, un coordonnateur clinique et un consultant.

Tout comme la première journée, l'appréciation de l'activité a fait l'objet d'une évaluation. Le questionnaire d'appréciation fut rempli par 31 personnes. Il est joint sous annexe K au présent rapport et les résultats détaillés après compilation des réponses sous annexe J. Un résumé convivial de certains points pertinents est toutefois effectué ci-après.

i Questions à choix de réponses

Concernant la logistique et l'encadrement, l'opinion des participants fut généralement favorable en ce qui a trait à l'accueil, l'organisation de la journée, l'aménagement de la salle, les pauses ainsi que la documentation remise et le matériel audiovisuel. Quant au contenu, la plupart des répondants ont exprimé en majorité être soit *en accord* ou *tout à fait en accord* avec le fait que la structure des conférences facilitait la compréhension, que les conférenciers présentaient l'information de façon claire et efficace, que les conférences avaient suscité leur intérêt et que leur durée était suffisante. Ensuite, plus de la majorité des répondants se sont dits *en accord* ou *tout à fait en accord* avec la proposition que les ateliers étaient structurés de façon adéquate et d'une durée suffisante, que les animateurs ont su susciter l'intérêt des participants et que le travail à faire était clair et réalisable. Leur opinion était également positive quant au transfert des apprentissages qui inclut la pertinence des axes, les réflexions des avenues possibles pour un éventuel *Volet 3*, de même que l'implantation et l'évaluation des trois livrables (ISO-Stress, MAYSI-2 et ART). Cette journée semble aussi avoir permis aux participants de rencontrer et d'échanger avec leurs pairs.

ii Questions ouvertes

Parmi les *points forts*, les répondants semblent avoir apprécié la diversité des participants (éducateurs, praticiens, chercheurs, gestionnaires, etc.) qui a amené un partage de visions et d'expériences différentes. Ils ont aussi aimé être interpellés pour réfléchir sur l'avenir du projet et pour discuter de leurs préoccupations réelles. L'accueil et la salle où a eu lieu la journée semblaient également avoir satisfait les participants. Quant aux *points à améliorer*, certaines personnes auraient aimé avoir davantage de temps pour aborder d'autres sujets entourant la santé mentale chez les jeunes contrevenants (ex. : l'inclusion des familles). Puis, les *commentaires* se rapportaient principalement à des remerciements et des félicitations pour cette activité fructueuse.

2.9.2. Conclusion

Le comité de ce Lot de travail a complété son mandat avec justesse et diligence. La stabilité des effectifs fut plus solide que dans le *Volet 1*. Il a réalisé moins de rencontres en présentiel de par la plus grande fluidité qu'il a établi avec les autres Lots de travail. Il est clair que ce comité a influé rigueur et cohérence scientifique dans l'ensemble des collaborations qu'il a offert aux autres comités du projet PRISM.

Ce comité a nécessité l'apport important d'assistantes de recherche pour réaliser la compilation de statistiques de toutes sortes. Elles ont compilé l'administration de questionnaires de satisfaction à l'égard de formation, les questionnaires consignés du MAISY-2, elles ont réalisé des portraits clientèle et enfin, elles ont assuré la rigueur nécessaire dans les détails des demandes de financement et rapports déposés à Justice Canada. L'assistanat de recherche représente un rouage et un soutien essentiel dans le suivi d'activités et d'évaluation de ce type de projet.

Toutefois, les équipes de travail du projet PRISM sont arrivées à maturité. Si PRISM se poursuit comme souhaité, un Lot de travail « Évaluation » avec un mandat tel que conçu pour les phases initiales de développement et d'implantation du projet, ne semble plus nécessaire, pas du moins dans sa forme actuelle. Chaque Lot de travail associé à un produit spécifique de PRISM devant en effet, s'occuper de mandater une équipe de travail dédiée aux dimensions d'évaluation ou d'impact. En d'autres termes, chacun des groupes de travail concerné devrait intéresser un chercheur qui fouillera un questionnement convenu avec son Lot de travail. Mais nous croyons fermement qu'un type de projet matriciel comme PRISM, doit poursuivre ses efforts de maillages entre gestionnaires, chercheurs et intervenants, dans l'implantation de programmes cliniques probants et prometteurs.

2.10. Expérimentation du modèle *Attachment, Regulation, and Competency* « ARC » (activités du Lot 10)³¹

Les activités du Lot 10 concernent l'expérimentation du modèle ARC (*Attachment, Regulation, and Competency* — COLLIN, 2017) pour une clientèle adolescente dans deux unités de garde au CCSMTL, ainsi que l'implantation de la trousse de sensibilisation portant sur le trauma pour les intervenants travaillant auprès des adolescents. Les autres organisations partenaires ont bénéficié de la diffusion de ces différents travaux et du partage des connaissances issues de la présente démarche.

Le bilan du Lot 10 doit faire office de tous les groupes de travail que comporte l'implantation du modèle ARC. Cette structure a rendu le projet des plus stimulants et a permis d'optimiser la participation des intervenants et de la ligne de gestion à toutes les étapes de l'implantation. Comme l'implantation a été réalisée spécifiquement au CCSMTL, les rencontres ont été tenues exclusivement en présentiel. Rappelons que l'implantation du modèle ARC vise à développer la sensibilité des intervenants à la notion de trauma et implique inévitablement le savoir-être des professionnels. Une présentation du modèle a été réalisée auprès des équipes et de la ligne de gestion avant le début de

³¹ Ce mandat était annoncé à l'activité 10 de la demande de subvention déposée en mars 2017 à Justice Canada, dans le cadre de la partie D l'entente PSPIR.

la démarche, soit en mars 2017, afin de s'assurer de l'intérêt des gens et de leur engagement par rapport à cette nouvelle pratique.

Plus précisément, l'expérimentation du modèle ARC a nécessité la réalisation des activités suivantes, c'est-à-dire :

1. La tenue d'une rencontre de planification avec la direction visant l'élaboration du plan de communication, de formation, d'implantation et de suivi d'implantation.
2. La mise en place d'un groupe de co-développement visant l'appropriation du modèle et de la trousse sur le trauma.
3. La présentation de la trousse portant sur le trauma (version adolescents).
4. La dispensation de la formation sur le modèle ARC aux deux équipes.
5. La dispensation d'un suivi mensuel aux deux équipes pendant l'implantation.
6. La planification et la réalisation de l'évaluation des processus.
7. Le maintien des rencontres du comité du Lot 10.
8. La participation des spécialistes en activités des deux unités visées à la communauté de pratique du CCSMTL.

2.10.1. Bilan des acteurs en rapport avec les activités réalisées

2.10.1.1. La tenue d'une rencontre de planification avec la direction visant l'élaboration du plan de communication, de formation, d'implantation et de suivi d'implantation

Un exercice a d'abord été réalisé dans le but de préciser les participations souhaitées dans les différents groupes de travail (co-développement, communauté de pratique, suivi mensuel, comité du Lot 10). Un plan de communication, de formation, d'implantation et d'évaluation des processus a ensuite été élaboré. Cette rencontre a été tenue en date du 6 octobre 2017 et a réuni les deux chefs de service, la coordonnatrice jeunes Contrevenants du programme Jeunesse, l'APPR responsable du Lot 10 et l'équipe de recherche de ARC, sous la direction de Delphine Collin-Vézina. Cette réunion avait pour but de convenir des modalités spécifiques d'implantation, des échéanciers nécessaires et des concertations attendues entre les divers collaborateurs et partenaires.

2.10.1.2. La mise en place d'un groupe de co-développement visant l'appropriation du modèle et de la trousse sur le trauma

Un groupe de co-développement s'est rencontré à cinq reprises durant la période estivale (13 juin, 27 juin, 25 juillet, 15 août et 29 août 2017). Ce groupe était constitué de deux intervenants de chaque unité, des deux chefs de services respectifs, de l'agente de planification, de programmation et de recherche (APPR) responsable du Lot 10 et de l'équipe de recherche de ARC.

Ces rencontres visaient à faire une première sensibilisation sur le modèle ARC. Il a été question, notamment des traumatismes vécus par les jeunes en garde, des principales séquelles observées chez ces derniers et des sept grands domaines visés par le modèle ARC. Ces rencontres permettaient également de tenir des discussions sur les concordances nécessaires entre le processus clinique intégré du CCSMTL et le modèle ARC. Il s'agissait de prendre en considération les facteurs criminogènes ainsi que les principales bases conceptuelles (approche cognitive comportementale et modèle psychoéducatif) soutenant l'offre de service régulière du CCSMTL, pour en favoriser l'arrimage dans l'adaptation des outils ARC.

En somme, ces rencontres ont permis aux professionnels de s'approprier les outils et d'adapter certaines modalités du processus clinique, en fonction de la réalité de la mise sous garde. Ces intervenants sont devenus des agents multiplicateurs proactifs de ARC lors de la formation à l'ensemble des équipes.

2.10.1.3. La présentation de la trousse portant sur le trauma (version adolescents)

Une trousse portant sur le trauma a été développée par le Centre d'expertise en maltraitance (faisant maintenant partie de l'Institut Universitaire jeunes en Difficulté-IUJD). Cet outil propose des informations sur le trauma, offre des repères au niveau de l'intervention et s'inscrit en complémentaire avec le modèle ARC.

Préalablement, cet outil avait été élaboré en ciblant davantage la clientèle enfance. Or, des travaux ont été réalisés à l'hiver et au printemps 2017 afin d'en adapter le contenu pour une clientèle adolescente. Les grandes lignes de cette nouvelle trousse ont donc été présentées aux deux équipes visées par l'implantation du modèle ARC en date du 7 novembre 2017 (une demi-journée rassemblant les deux équipes). Il a été question, entre autres, du cumul des expériences traumatiques adverses, de l'état de stress post-traumatique et des sept grands domaines de séquelles du trauma. L'enjeu de préserver le mandat de responsabiliser le jeune en hébergement sous garde a été réitéré en introduisant toutefois une pratique axée sur le trauma (mandats s'inscrivant en complémentarité).

2.10.1.4. La dispensation de la formation sur le modèle ARC aux deux équipes :

La formation sur le modèle ARC a été réalisée en prenant soin de séparer les deux équipes en raison de l'exercice proposé. Ainsi, une journée complète a été offerte à chacune des deux équipes en date du 28 novembre et du 5 décembre 2017. En plus d'une présentation sur le sens et les outils du modèle, ces journées visaient à faire un portrait de chacune des équipes à partir de certains blocs du modèle ARC et d'identifier les manques à gagner ainsi que le rationnel des pratiques en place. L'objectif était donc d'analyser la programmation actuelle pour la situer dans un nouveau modèle et d'élaborer un premier plan d'action. L'exercice ciblait deux volets de l'intervention, soit le volet individuel et celui de groupe.

Il s'agissait également d'analyser les besoins spécifiques d'un jeune de l'unité (choisi par l'équipe) en fonction de la trajectoire développementale de ce dernier et d'identifier les pratiques à ajuster pour mieux répondre à ses besoins. La formation a été appréciée, bien que, selon les intervenants et les chefs, celle-ci aurait été plus bénéfique si elle avait été un peu plus longue (deux jours). Cette formule

aurait permis de réaliser l'analyse en fonction de l'ensemble des blocs du modèle, ce qui n'était pas possible en une seule journée.

2.10.1.5. La dispensation d'un suivi mensuel aux deux équipes pendant l'implantation

En ce qui a trait au suivi mensuel, un comité de service par mois (durée de deux heures) a été dédié à ce soutien dans chacune des unités. Ce soutien a été offert par deux APPR de l'Institut universitaire jeunes en difficulté et visait à assurer une application conforme et adaptée aux besoins spécifiques de chacune des équipes. L'implantation a débuté officiellement le jour de la formation à partir du plan d'action qui a émané de l'exercice réalisé en équipe. Quant au suivi, la formule et les dates ont été déterminées selon les besoins du milieu. L'important était de s'assurer de la pleine disponibilité des intervenants pour y participer.

Pendant la durée du projet PRISM, le suivi mensuel a été réalisé de janvier à mars 2018. Il y a eu un délai entre la formation et le premier suivi mensuel des deux équipes en raison de la période des fêtes. Cette situation a créé une certaine insécurité chez les équipes. Heureusement, le suivi offert dès le mois de janvier a permis d'établir des plans d'action plus précis pour chacune des deux équipes et de mettre en place un soutien plus régulier.

2.10.1.6. La planification et la réalisation de l'évaluation des processus

Mentionnons d'abord que cette évaluation est réalisée par l'équipe de recherche associée au projet en collaboration très étroite avec les milieux d'intervention. Comme le modèle ARC a été implanté dans plusieurs régions du Québec, le processus d'évaluation est déjà bien rodé par cette équipe de recherche (COLLIN, 2014).

Ces travaux comprennent des collectes de données selon deux modalités distinctes :

1. Entrevues individuelles réalisées avec les intervenants sur les divers processus avant et suite à l'implantation du modèle.
2. Évaluation des mesures disciplinaires appliquées dans les deux unités visées avant et suite à l'implantation du modèle.

Au niveau des horaires, un intercalaire (11 h à 19 h) a été financé par le projet PRISM pour les deux premiers temps de mesure dans chacune des unités afin d'assurer la disponibilité des intervenants. Il s'agit d'une contribution financière supplémentaire à ce qui était prévu dans le plan initial.

Les dates ayant été prévues pour les différentes prises de mesure sont les suivantes :

1. Le 1^{er} temps de mesure : 1^{er} novembre et 18 octobre.
2. Le 2^e temps de mesure : 14 février et 21 février.
3. Le 3^e temps de mesure : 9 mai et 23 mai.

En ce qui a trait au 3^e temps de mesure, la direction du Programme Jeunesse avait déjà réaffirmé son engagement dans le cas où le projet PRISM ne serait pas reconduit pour une troisième année. Cette prise de mesure a ainsi été réalisée via les temps de dégagement des intervenants.

Par ailleurs, une rétroaction sur les résultats obtenus sera présentée aux intervenants ayant participé à la recherche. Celle-ci sera effectuée par l'équipe de recherche le 16 octobre 2018.

2.10.1.7. Le maintien des rencontres du comité du Lot 10

Le comité du Lot 10 s'est rencontré à trois reprises, soit le 11 septembre 2017 ainsi que le 7 mars et le 17 mai 2018. Certaines dates ont été reportées afin d'assurer une pertinence avec l'évolution des différentes étapes d'implantation de ARC. Ce comité était constitué de l'APPR responsable du Lot, des spécialistes en activités cliniques des deux unités visées, des deux APPR responsables du suivi mensuel, d'une chercheuse d'établissement s'intéressant aux traumatismes chez les jeunes contrevenants et de l'équipe de recherche dédiée à l'implantation du modèle.

Mentionnons que l'an dernier, un seul spécialiste en activités cliniques participait à ce Lot. Toutefois, en raison du soutien à offrir aux équipes durant l'implantation et de la volonté d'inscrire cette pratique dans une pérennité pour le milieu, il a été convenu de permettre la présence du deuxième spécialiste en activités cliniques aux travaux du Lot 10. Cette participation a été financée par le PRISM et constitue une contribution financière supplémentaire à ce qui était prévu dans le plan initial.

Le groupe de travail du Lot 10 avait pour but d'assurer une vigie d'implantation de ARC, en rapport avec le plan de travail (structure de découpage) et aux divers échéanciers à respecter. Il s'agissait ainsi d'identifier les éléments positifs de la structure d'implantation de ARC privilégiée, mais également les enjeux et difficultés à adresser à la ligne de gestion.

2.10.1.8. La participation des spécialistes en activités des deux unités visées à la communauté de pratique du CCSMTL

Même si la communauté de pratique CCSMTL ne relève pas spécifiquement du projet PRISM puisqu'elle regroupe l'ensemble des milieux ayant implanté le modèle ARC, précisons que les spécialistes en activités cliniques des deux unités visées y ont participé à raison de quatre fois cette année, soit le 11 septembre et le 6 novembre 2017 ainsi que le 9 février et le 9 avril 2018.

L'objectif de ces rencontres visait à partager aux autres participants, l'expérience vécue en jeunes contrevenants, mais également de profiter de l'expérience acquise dans les autres milieux d'intervention.

2.10.2. Conclusion sur l'atteinte des objectifs – Activités (Lot 10)

L'ensemble des activités prévues a été réalisé et les divers échéanciers ont été respectés. L'implantation dans les deux autres unités des services visés est souhaitée pour l'automne 2018. Une entente doit être convenue entre l'équipe de recherche et la direction du Programme jeunesse.

Cette implantation permettrait aux intervenants d'utiliser une grille de lecture commune et ainsi, d'assurer une harmonisation des pratiques au sein des services ciblés.

Par contre, lors de cette deuxième phase d'implantation, des correctifs devront être apportés en fonction des différents enjeux rencontrés. Ainsi, une deuxième journée de formation devra être ajoutée pour chacune des équipes participant à l'implantation. De plus, le suivi mensuel devra être amorcé avant le congé des fêtes afin d'éviter les délais entre la formation et le début du suivi. Des liens devront également être établis entre le modèle ARC et les contenus de ART® afin d'assurer de meilleurs arrimages au niveau de l'application par les équipes. Enfin, les spécialistes en activités cliniques des deux unités ayant reçu la formation pourraient offrir un soutien aux deux nouvelles équipes afin d'assurer une adaptation optimale de cette pratique au niveau des jeunes contrevenants et ainsi, en favoriser la pérennité dans ce milieu d'intervention spécifique.

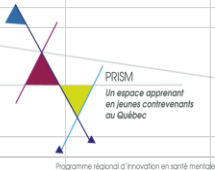
Il est encore trop tôt pour tirer des conclusions de l'évaluation des processus, mais on peut tout de même affirmer que les intervenants se disent satisfaits de cette nouvelle pratique. Cette grille d'analyse leur permet de donner un sens à certains comportements violents et agressifs chez la clientèle. Elle permet aussi de mieux intervenir tout en préservant le mandat de responsabiliser le jeune et de considérer l'ensemble de sa trajectoire développementale.

3. Budget et coûts impliqués

Un budget détaillé a fait l'objet d'un envoi spécifique (et confidentiel) aux bailleurs de fonds concernés. Ce document confidentiel précise les principaux acteurs qui ont développé le projet, ceux qui en ont bénéficié par la voie de formations offertes en cours d'activités, de même que tous les coûts associés aux activités de PRISM. Il est disponible sur demande.

Pour sa part, le tableau 20 fournit un aperçu des coûts généraux supportés uniquement par Justice Canada dans le cadre du financement obtenu, relatifs à la mise en place des activités associées au *Volet 2* de PRISM.

Tableau 20
Financement obtenu – coûts réclamés à Justice Canada pour PRISM, Volet 2

CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal		CIUSSS de la Capitale Nationale		CISSS de la Chaudière Appalaches		CISSS de la Montérégie Est		CISSS de la Mauricie et du-Centre-du Québec	
Montant		Montant		Montant		Montant		Montant	
Ressources humaines	129 079,85 \$	54 190,00 \$		38 806,05 \$		60 556,80 \$		5 874,00 \$	
Autres dépenses	161 637,93 \$	3 211,00 \$		1 147,04 \$		24 144,55 \$		1 364,00 \$	
Contractuels	145 334,83					9 716,17			
Colloq/congrès/conférenc/autr.frs form	235,51								
Formation - Frais d'inscription empl.	7 421,71					5 887,95		776,00	
Frais déplac (km/station/héberg/repas)	8 305,66	3 009,00		978,69		4595,25		588,00	
Fournitures et dépenses diverses	340,22	202,00		168,35		3945,18			
Total	290 717,78 \$	57 401,00 \$		39 953,09 \$		84 701,35 \$		7 238,00 \$	
TOTAL DE LA RÉCLAMATION	480 011,22 \$								
Préparé par Pierre Cloutier 									

Les dépenses totalisant 480 011,22 \$ ne reflètent pas l'ensemble des activités qui ont été réalisées par tous les partenaires pendant les 12 mois du *Volet 2* de PRISM. Certains partenaires n'ont pas capté la totalité de leurs dépenses attribuées au projet PRISM. Cela s'explique par l'exercice de rationalisation que les coordonnateurs ont réalisé en début de projet suite à la confirmation de Justice Canada d'accorder 350 K\$ pour le *Volet 2* plutôt que les 736 K\$ demandés. Malgré cette ponction au budget initialement demandé, il a été décidé de ne couper que deux activités prévues au projet soit une partie du mandat du Lot 7 portant sur le Transfert et l'utilisation des connaissances (TUC) et tous les efforts et soutiens demandés aux services informatiques des partenaires (Lot 8). Les organisations ont pris en charge une plus grande portion du projet qu'il n'était prévu au départ, et ce, en fonction d'une évaluation continue de la capacité financière de chacun. Pendant le cours du *Volet 2*, deux rehaussements au budget officiel ont été offerts par Justice Canada. Malheureusement, plusieurs dépenses déjà engagées se sont alors noyées dans les opérations régulières de chaque organisation. Au moment de la confirmation des deux rehaussements dans le dernier trimestre de

l'exercice en cours, les services financiers des CISSS et CIUSSS du Québec étaient déjà engagés dans leur propre reddition de compte et dans la réalisation de leur budget pour l'année suivante. Ils n'ont pas pu offrir les ressources nécessaires de services en comptabilité, pour réattribuer les dépenses visées aux unités administratives du projet PRISM. Ainsi certaines dépenses, particulièrement celles attribuées aux formations et aux personnels pivots responsables de l'intégration des formations, ne figurent pas en totalité dans la présente réclamation.

Afin d'alléger le rapport, il a été convenu entre les coordonnateurs de déposer un état de compte simplifié et globalisant. Cependant toutes les organisations participantes sont à même de fournir un rapport de dépenses détaillées sur demande. Ces rapports de dépenses ventilées n'indiquent pas toutefois les montants nommément désignés en contribution des partenaires au Projet PRISM 2017-2018. Les organisations auraient dû pour ce faire, créer des unités administratives captant à la fois les dépenses réclamées et les contributions réalisées, les coordonnateurs ayant la responsabilité de faire le suivi de la consignation auprès du personnel concerné (chefs et intervenants). Cet exercice de supervision nous est apparu trop lourd pour le bénéfice réel des organisations. Donc les contributions de chaque partenaire sont malheureusement aussi noyées dans les dépenses de chaque département qui a impliqué des ressources matérielles et humaines dans le projet. Cependant, l'expérimentation de tels projets nous apprend qu'un tiers des dépenses réclamées aux bailleurs de fonds reflète les contributions des partenaires. En simple pour 3 \$ (trois dollars) réclamés, il est investi 1 \$ (un dollar) par le bénéficiaire pour réaliser les activités d'un projet d'aussi grande envergure. Cet effort des partenaires du projet PRISM est notable dans le contexte actuel de rationalisation budgétaire qu'affrontent les services sociaux au Québec.

4. Conclusion

Nous concluons ce rapport exhaustif d'activités, en émettant des constats généraux suggérés par la complétion du deuxième volet de cet imposant chantier que constitue le projet PRISM. Un projet de développement et d'implantation de pratiques cliniques, au bénéfice des jeunes contrevenants québécois affectés de troubles liés à leur santé mentale. Le schéma en annexe L résume bien la structure mise en place dans le projet, et ses multiples facettes. PRISM propose un repérage systématique des problèmes de santé mentale chez la clientèle visée, qui se juxtapose à l'implantation d'une intervention spécifique et ajustée. Le tout, en poursuivant des efforts d'évaluation des processus d'implantation ou d'effets des programmes proposés, et ce, dans un contexte multi partenarial. Aucune organisation de services de santé et services sociaux, ne peut à elle seule assumer un tel projet ni poursuivre son expansion dans d'autres districts administratifs du Québec qui montreraient un intérêt envers les produits proposés dans le projet. C'est la convergence des expertises provenant des milieux participants aux *Volets 1 et 2* de PRISM, qui en fait sa richesse et contribue à la qualité de ce qui a été proposé. Malgré des efforts importants d'implantation depuis les deux dernières années, les travaux d'implantation et de développement ne sont pas terminés. Une troisième année semble essentielle afin d'évaluer des éléments importants de la pertinence de ce qui a été implanté jusqu'à maintenant, pour mettre en place des stratégies éprouvées de pérennisation des meilleurs produits sans apport financier externe. Il y va de la possibilité réaliste d'offrir à tous les jeunes contrevenants du Québec aux prises avec des problèmes de santé mentale, la même accessibilité à des services de qualité.

D'entrée de jeu, les données offertes au terme du MAYSI-2 confirment les constats réalisés dans la première année de son implantation, soit la mise en lumière de l'ampleur des besoins en présence concernant la santé mentale des adolescents contrevenants. De plus, le *Volet 2* souligne leur diversité au plan régional. En matière de repérage de ces difficultés cliniques, l'engouement spontané des praticiens en détention juvénile et leur engagement à adopter le MAYSI-2, à l'utiliser et à l'intégrer en adaptant les processus cliniques existants dans leurs établissements respectifs, ne se sont pas amoindris au fil du temps. Les praticiens témoignent toujours de la pertinence de l'outil et de l'ampleur des besoins à répondre. L'implication de toutes les parties prenantes (gestionnaires, intervenants, personnel de soutien clinique, etc.) dans l'adaptation de ces processus, favorise assurément l'appropriation et la pérennisation de cette pratique. Dès le départ, elle a permis à toutes les parties d'adhérer à une vision organisationnelle commune des difficultés sous-jacentes de la clientèle et de l'efficacité de cette solution pour mieux les repérer.

Bien sûr ici, on ne peut que recommander la généralisation de l'utilisation du MAYSI-2 comme outil de repérage, au sein des établissements de garde juvénile au Québec. Toutefois, l'utilisation d'un outil complémentaire d'investigation diagnostique validé pour les jeunes en besoin d'une telle investigation, en plus de permettre aux décideurs de mieux définir les besoins de cette population, aidera à établir des corridors de services plus efficaces en matière de traitement pour les jeunes contrevenants en requis de services en santé mentale.

Le tableau 21 résume les efforts de formations associés à l'implantation des divers produits offerts par PRISM lors du *Volet 2*. Trente et une journées de formations ont été offertes à plus de 300 personnes qui se disent maintenant pour la plupart mieux outillées pour travailler avec des

délinquants aux prises avec des problèmes ou troubles de santé mentale. Cinq CIUSS/CISSS ont implanté à hauteur variable les produits de PRISM tout en assurant le suivi des activités. Trois processus d'accréditation rigoureux de formateurs sont en voie de s'actualiser. Ils permettront aux partenaires de pérenniser les programmes offerts dans le cadre PRISM au-delà de cette entité.

Tableau 21
Résumé des formations offertes dans le Volet 2 de PRISM (2017-2018)

Type de formation	Nombre de jours de formation	Nombre d'intervenants	Nombre d'organisations
MAISY-2	4	77	3
ISO-Stress	7	113	4
ART	18	104	3
ARC®	2	23	1
Totaux	31	317	

Du reste, la réussite d'une telle entreprise ne peut se réaliser qu'aux termes d'une collaboration entre de nombreux acteurs de différents horizons. Mêlant à la fois des gestionnaires, praticiens et chercheurs, il semble que la force de PRISM se définit par cet esprit d'entraide, de partage et ce désir d'améliorer les pratiques en santé mentale auprès des jeunes contrevenants. Il a permis de conserver tout au long de ces travaux, une vision inter-établissements transversale et holistique du jeune, de sa famille, et du processus de prise en charge clinique.

Certaines conclusions se dégageant du *Volet 1* demeurent des plus pertinentes à la suite de cette deuxième année d'expérimentation. Bref, PRISM :

« (...) éclaire la pertinence non seulement de continuer à repérer les besoins en santé mentale des jeunes contrevenants, mais certainement aussi celle de leur offrir par la suite des interventions mieux adaptées. D'où les efforts consacrés dans ce but (...). Des efforts concernant l'adaptation et l'implantation d'interventions cliniques basées sur des données probantes (en documentant les stratégies d'implantation privilégiées), de celles plus innovantes, basées sur des données prometteuses (en collaboration avec des chercheurs universitaires), de même que de celles basées sur les savoirs expérientiels et tacites des intervenants (pour les formaliser et permettre leur évaluation éventuelle). Chacun de ces efforts faisant déjà l'objet de recommandations distinctes et précises (...), il nous semble redondant d'y référer à nouveau ici. Mentionnons toutefois que dans le futur, il importe de documenter les impacts de l'implantation de ces pratiques, entre autres pour s'assurer qu'elles s'avèrent non seulement utiles aux praticiens, mais surtout en adéquation avec les besoins des jeunes. Autant en ce qui a trait aux comportements précurseurs et à leurs agissements violents au sein des unités, qu'en regard de leurs besoins cliniques plus généraux en santé mentale. Tout effort d'innovation ne doit pas se faire à l'aveuglette, au risque d'une détérioration de la situation pour ces jeunes ou pour les équipes qui leur rendent des services. »
(NADEAU et als., 2017, p. 64-65).

Nous remercions Justice Canada pour les deux années de soutien offertes au développement d'une meilleure posture d'intervention en délinquance et santé mentale auprès des cinq établissements impliqués. Cet apport fut inestimable. Nous sommes conscients que PRISM a mis la table pour

déployer des efforts permettant de faire des choix plus éclairés dans l'évaluation des besoins et la programmation offerte aux jeunes délinquants aux prises avec des problèmes de santé mentale. Les partenaires actuels de PRISM doivent s'y engager, particulièrement ceux qui possèdent une infrastructure de recherche, idéalement avant de poursuivre l'implantation des produits de PRISM à d'autres CISSS et CIUSSS du Québec.

RÉFÉRENCES

- Amendola, M. (2017). *LIFE SPACE CRISIS INTERVENTION*. Communication présentée à la formation au programme *Life Space Crisis Intervention* (LSCI), Erie, Pennsylvania.
- American Academy of Child and Adolescent Psychiatry. (2005). *Recommendations for Juvenile Justice Reform Second Edition*. Repéré à : https://www.aacap.org/App_Themes/AACAP/docs/clinical_practice_center/systems_of_care/JJmonograph1005.pdf.
- Beauchamp, L. et Mireault, G. (2001). *Rapport d'évaluation du programme de formation Approches sécuritaires en milieu de travail au Centre jeunesse de Québec, 2000-2001*. Québec : Centre jeunesse de Québec – Institut universitaire.
- Bourdeau, J. (2005). *Guide de l'intervenant*. ITCA – Intervention Thérapeutique lors de Conduites Agressives. Document inédit.
- Bradbury, H. et Reason, P. (2003). Action Research : An Opportunity for Revitalizing Research Purpose and Practices. *Qualitative Social Work*, 2 (2), 173-183. doi : 10.1177/1473325003002002003.
- CISSS de Chaudière-Appalaches. (2017). L'interligne. *Bulletin d'information du CISSS de Chaudière-Appalaches*, p 14. Document inédit.
- Cocozza, J. J. et Skowrya, K. R. (2000). Youth with Mental Health Disorders : Issues and Emerging Responses. *Juvenile Justice*, 7 (1), 3-13.
- Collin-Vézina, D. (2017). *The Attachment Self-reliance and Competency (ARC) Model*. Atelier clinique du Centre de recherche sur l'enfance et la famille. Repéré à : <http://makersiliencematter.ca/wp-content/uploads/2017/04/ARC-Model-of-Trauma-Informed-Care-Dr.-Delphine-Collin-Vezina.pdf>.
- Collin-Vézina, D. et Milne, L. (2014). Adolescents en centre de réadaptation : évaluation du trauma. *Criminologie*, 47 (1), 213-245.
- Dionne, P. et Roger, J. (1997). *Le stratège du XXI^e siècle : Vers une organisation apprenante*. Gaétan Morin éditeur. 204 p.
- Dozois, E., Langlois, M. et Blanchet-Cohen, N. (2010). *DE 201 : Guide du praticien de l'évaluation évolutive*. Repéré à <http://www.mcconnellfoundation.ca/fr/resources/publication/de-201-a-practitioner-s-guide-to-developmental-evaluation>.
- Fazel, S., Doll, H. et Långström, N. (2008). Mental Disorders among Adolescents in Juvenile Detention and Correctional Facilities : A Systematic Review and Metaregression Analysis of 25 Surveys. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 47 (9), 1010-1019. doi : 10.1097/CHI.0b013e31817eefc3.
- Goldstein, N., Olubadewo, O., Redding, R. et Lexcen, F. (2005). Mental Health Disorders : The Neglected Risk Factor in Juvenile Delinquency. Dans : Heibrun, K., Goldstein, N. et Reddings, R. (dir.), *Juvenile Delinquency : Prevention, Assessment and Intervention* (p. 85-110). New York, NY : Oxford University Press.

- Greenwood, P. (2010). *Preventing and Reducing Youth Crime and Violence : Using Evidence-Based Practices*. Repéré à http://www.nursefamilypartnership.org/assets/PDF/Journals-and-Reports/CA_GOGYVP_Greenwood_1-27-10.
- Grisso, T. et Barnum, R. (2000). *Massachusetts Youth Screening Instrument-Second Version : User's manual and technical report*. Worcester, MA : University of Massachusetts Medical School.
- Grisso, T. et Barnum, R. (2003). *Massachusetts Youth Screening Instrument-Second Version : User's Manual and Technical Report*. Sarasota, FL : Professional Resource Press.
- Grisso, T. et Barnum, R. (2006). *Massachusetts Youth Screening Instrument-Version 2 : User's Manual and Technical Report*. Sarasota, FL : Professional Resource Press.
- Laurier, C. et Morin, C. (2014). La santé mentale des jeunes contrevenants associés aux gangs de rue : Une brève recension des écrits. Dans : Guay, J.-P. et Fredette, C. (dir.). *Traité des gangs de rue : théorie, évaluation et intervention*, pp. 209-225. Montréal : Presses de l'Université de Montréal.
- Leblanc, M. et Virat, M. (2015). Une approche novatrice de la « réadaptation » des adolescents délinquants ou avec des troubles du comportement. *Les Cahiers Dynamiques*, 1 (63), 6-15. doi : 10.3917/lcd.063.0006.
- Lipsey, M. W., Landenberger, N. A. et Wilson, S. J. (2007). Effects of Cognitive Behavioral Programs for Criminal Offenders. *Campbell Systematic Reviews*, 6, 1-27. doi : 10.4073/csr.2007.6.
- Marchessault, P. et al. (2010). *Les approches sécuritaires en milieu de travail. Manuel du formateur*. Québec : Centre jeunesse de Québec – Institut universitaire.
- Nadeau, D., Laurier, C., Audet Paradis, F., Cloutier, P. et Desjardins, S. (2017). *Le programme régional d'innovation en santé mentale : Un espace apprenant en jeunes contrevenants au Québec - Volet 1 – Rapport d'activités (suivi d'implantation et de gestion)*. Québec : Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale, Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal. Québec, Canada. *Dépôt légal : 3e trimestre 2017 Bibliothèque et Archives nationale du Québec*, ISBN : 978-2-550-79369-4 (imprimé) ISBN : 978-2-550-79370-0 (PDF).
- National Mental Health Association. (2004). *Mental Health Treatment for Youth in the Juvenile Justice System : A Compendium of Promising Practice*. Alexandria, États-Unis.
- Plusquellec, P., Massé, S., Fouda, Y., Gaumont, C., Bujoli, B., Reyburn, G.,... et Lupien, S. (2016). An Uncontrolled Pilot Study Examining Changes In Physiological and Psychological Outcomes among Adolescents with High-Risk of Behavioral Disorders Following the Distress For Success Program. *International Journal of Education and Social Science*, 3 (3).
- Plusquellec, P., Massé, S., Fouda, Y., Richer, M.-J., Cipriano, E. (2018). *ISO-Stress : bilan de mi-étapes et perspectives*. Communication présentée à la direction du Programme jeunesse du CIUSSS-CSMTL, Montréal, Québec. Document inédit.
- Proctor, E. K., Landsverk, J., Aarons, G., Chambers, D., Glisson, C. et Mittman, B. (2009). Implementation Research in Mental Health Services : An Emerging Science with Conceptual, Methodological, and Training challenges. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 36 (1), 24-34. doi : 10.1007/s10488-008-0197-4.

- Robitaille, M. J. (2009). Oméga : Apprendre à gérer les crises de violence. *Objectif prévention*, 32 (1).
- Skowyra, K. et Cocozza, J. (2001). *Blueprint for Change : A Comprehensive Model for the Identification and Treatment of Youth with Mental Health Needs in Contact with the Juvenile Justice System*. National Center for Mental Health and Juvenile Justice.
- Teplin, L. A., Abram, K. M., McClelland, G. M., Washburn, J. J. et Pikus, A. K. (2005). Detecting Mental Disorder in Juvenile Detainees : Who Receives Services. *American Journal of Public Health*, 95, 1773-1778. doi : 10.2105/AJPH.2005.067819.
- Yordanov, Y. (2018). *Lien entre le stress et les comportements intériorisés ou externalisés des jeunes contrevenants : revue de la littérature et modèle logique*. HEXIM Solutions Inc.

ANNEXE A

Résumé des mandats, rôles et responsabilités des divers paliers décisionnels du projet PRISM



Une réalisation de :

- Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale
- Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est
- Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal
- Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec
- Centre intégré de santé et de services sociaux de la Chaudière-Appalaches

Gouvernance du projet PRISM

Comité Aviseur

- Chaque coordonnateur crée un comité aviseur dans son établissement responsable de

Rôles et responsabilités

- Valide les propositions et décisions du comité de coordination.
- Met en place les conditions pour l'implantation des formations, outils cliniques et programmes proposés dans leur organisation respective.
- Assure l'octroi des ressources planifiées au développement d'outils et de programmes.
- Assure l'engagement des directions impliquées dans le projet PRISM.

Comité de Coordination

- CIUSSS de la Capitale-Nationale
FRÉDÉRIC ALBERT, chef de service réadaptation
- CISSS de la Montérégie-Est
CLAUDE PAQUIN, conseiller cadre
Chantal Campeau, cheffe de service réadaptation
- CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal
PIERRE CLOUTIER, gestionnaire de projet
- CISSS de la Chaudière-Appalaches
MICHEL GENDRON, coordonnateur des services aux jeunes contrevenants
- CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec
HÉLÈNE GOULET, cheffe de service réadaptation

Rôles et responsabilités du comité de coordination

- Anime et participe aux réunions du comité de projet.
- Réalise le suivi budgétaire du projet.
- Fait le lien avec les divers responsables de Lots si nécessaire en collaboration avec les autres coordonnateurs du projet.

- Fait bilan et suivi à la ligne de gestion désignée (comité aviseur).
- Assure et assigne les ressources au projet.
- Anime le plan de communication.
- Coordonne ses efforts en collaboration avec les deux autres coordonnateurs du projet.
- Prend les décisions nécessaires et utiles pour la réalisation des activités du projet PRISM.

Comité de Projet

Responsables d'activité (Lot)

- OLIVIER BENOIT, éducateur au CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.
- NATHALIE LEVY, conseillère aux programmes au CISSS de la Montérégie-Est.
- MARIE-FRANCE BLAIS, APPR au CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.
- SOPHIE DESJARDINS, APPR au CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.
- DANIELLE NADEAU, chercheure au CIUSSS de la Capitale-Nationale.
- SOPHIE MASSÉ, APPR au CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.
- Fanny Audet-Paradis, assistante de recherche au CIUSSS de la Capitale-Nationale.

Rôles et responsabilités

- Participe au comité de projet et aux décisions opérationnelles qui en découleront.
- Anime les séances de travail de leur Lot de projet.
- Assure le suivi et le respect des échéanciers de leur Lot tel que défini au plan de gestion intégré en gestion de projet (MIGP 9.0) du projet PRISM.
- Met à jour le « suivi de la structure de découpage de leur Lot ».
- Coordonne les ressources assignées à leur Lot.
- Assure la réalisation des livrables de leur Lot.
- Collabore avec les autres responsables de Lots.
- Propose au comité de coordination toute solution, modalité permettant la réalisation optimale du projet PRISM.

ANNEXE B
BANNIERE PRISM



ANNEXE C

QUESTIONNAIRE SUR LA JOURNÉE DE SENSIBILISATION AU MAYSI-2

– Questions concernant l'appréciation générale de la journée

Cochez l'élément qui s'applique le plus à votre situation :

	Pas du tout en accord	Peu en accord	En accord	Très en accord
1. L'organisation de la journée a été bien planifiée et respectée.				
2. La documentation remise me sera utile.				
3. La journée a permis de répondre à mes questions en lien avec le thème abordé.				
4. Les objectifs de la journée ont été atteints.				
5. J'ai fait des apprentissages lors de cette journée.				

– Questions concernant les apprentissages réalisés lors de cette journée et la plus-value pour ma pratique

Qualité des apprentissages : cochez l'élément qui s'applique le plus à votre situation :

	Pas du tout	Peu	Assez	Beaucoup
6. Suite à la journée, je comprends l'outil MAYSI-2.				
7. Je me sens maintenant capable de réaliser le processus de passation du MAYSI-2.				
8. Avec l'outil MAYSI-2, je me sens mieux outillé dans le repérage des besoins en santé mentale.				
9. Le soutien qui m'est offert pour la réalisation de l'entrevue d'approfondissement me sera utile.				

Plus-value pour ma pratique : Cochez l'élément qui s'applique le plus à votre situation :

	Pas du tout	Peu	Assez	Beaucoup
10. La journée d'aujourd'hui est pertinente pour ma pratique d'intervenant.				
11. Je pense que l'outil MAYSI-2 apportera un plus dans ma pratique.				

Qu'est-ce que l'utilisation du MAYSI-2 apportera de plus à votre pratique ?

Auriez-vous quelque chose d'autres à mentionner dont vous souhaitez nous faire part ?

ANNEXE D

QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION ISO-STRESS

Questionnaire d'évaluation d'impact et d'appréciation D'ISO-stress dans le cadre du projet PRISM : perception des gestionnaires, des intervenants et des jeunes

Les questionnaires pour les gestionnaires et les intervenants sont remplis directement en ligne sur *Survey Monkey* alors que les jeunes ont rempli une version papier qui a ensuite été entrée dans *Survey Monkey* puisque les jeunes avaient difficilement accès à un ordinateur.

INTRODUCTION – MISE EN CONTEXTE pour les gestionnaires et intervenants

ISO-Stress est la combinaison de 4 composantes :

1. **Déstresse et Progresse©**, programme de gestion du stress pour les jeunes, accompagné du soutien des intervenants dans la généralisation des acquis au quotidien.
2. **Stress et Compagnie**, programme de gestion du stress individuel pour les adultes.
3. **Plan d'action d'équipe, outil papier** pour la gestion du stress en équipe.
4. **Rencontre de sensibilisation de gestion**, rencontre de sensibilisation au stress individuel et en équipe pour les gestionnaires.

OBJECTIF GÉNÉRAL

La combinaison des composantes d'ISO-Stress vise à diminuer le stress de contagion (le fait qu'une personne peut devenir stressée juste en côtoyant quelqu'un de stressé) et à prévenir le stress chronique auprès des équipes et des jeunes.

Objectifs spécifiques

1. **Outiller les jeunes** à savoir reconnaître **leur stress**, savoir le gérer et être en mesure de prévenir le stress chronique.
2. **Outiller les intervenants** afin qu'ils puissent :
 - a. gérer leur **stress individuel**.
 - b. **animer le programme Déstresse et Progresse** auprès des jeunes.
 - c. **soutenir les jeunes dans la généralisation** des acquis par l'intermédiaire du *modeling* et de l'accompagnement dans la mise en pratique des concepts appris dans le quotidien.
3. **Outiller les équipes** afin qu'ils puissent **gérer le stress d'équipe** et s'offrir du soutien mutuel dans la gestion du stress.
4. **Outiller le gestionnaire** à l'accompagnement de la gestion du stress d'équipe (soutien individuel et d'équipe).

Le questionnaire suivant vise à évaluer l'atteinte des objectifs d'ISO-Stress dans le cadre du projet *PRISM*

SECTION 1A — Détresse et Progrès (opinion des gestionnaires)

1. Selon vous, le Programme Détresse et Progrès (incluant la mise en pratique dans le quotidien) a permis aux jeunes de- (cocher tout ce qui s'applique)... :

- ☐ Mieux gérer leur stress.
 - ☐ Se sentir moins stressés.
 - ☐ Mieux reconnaître quand ils sont stressés.
 - ☐ Connaître ce qu'est le stress et les conséquences sur eux.
 - ☐ Mieux connaître et reconnaître leur propres stress.
 - ☐ Apprendre de nouveaux moyens pour se calmer face à un stress.
 - ☐ Faire de la résolution de problème face à un stress (construire et reconstruire un stress).
 - ☐ Faire la différence entre du soutien social (fait diminuer les stress) et la pression sociale (active les ingrédients de stress).
 - ☐ Reconnaître le stress chez les autres.
 - ☐ Aider les autres à gérer leur stress.
 - ☐ Autres :
-
-

Le soutien à la généralisation des acquis (soutien pour compléter les exercices et utiliser les concepts au quotidien).

2. Selon vous, est-ce que la majorité des éducateurs connaissent les concepts vus dans Détresse et Progrès (SPIN, mobilisation d'énergie, stratégies centrées sur les émotions pour se calmer, stratégies centrées sur la résolution de problème, soutien social vs pression sociale) ?

- ☐ Tous ☐ Plusieurs ☐ Quelques-uns ☐ Pas du tout

3. Selon vous, est-ce que les éducateurs ont utilisé eux-mêmes les concepts vus dans Détresse et Progrès dans l'unité devant les jeunes (*modeling*) ?

- ☐ Tous ☐ Plusieurs ☐ Quelques-uns ☐ Pas du tout

4. Est-ce que les éducateurs ont soutenu les jeunes dans leurs exercices (devoirs) de la semaine ?

- ☐ Toujours ☐ Souvent ☐ Des fois ☐ Pas du tout

5. Est-ce que les éducateurs ont soutenu les jeunes dans l'utilisation des concepts dans leur quotidien ?

- ☐ Beaucoup, tous les jours ☐ Souvent ☐ À l'occasion ☐ Pas du tout

6. Parmi la liste suivante, cocher tous les facilitateurs qui étaient présents dans l'unité pour aider à utiliser les concepts au quotidien (généralisation des acquis) chez les jeunes...

- ☐ Affiche aide-mémoire dans l'unité.
 - ☐ Mascotte (toutou Mammouth).
 - ☐ Éducateurs font des rappels.
 - ☐ Entraide et rappels entre jeunes.
 - ☐ Utilisation des concepts dans nos rencontres.
 - ☐ Autres :
-
-

Satisfaction face au programme

7. Selon vous, est-ce que les jeunes ont apprécié le Programme Détresse et Progresse ?
☐ Beaucoup ☐ Assez ☐ Un peu ☐ Pas du tout
8. Selon vous, est-ce que Détresse et Progresse ont été utiles pour les jeunes.
☐ Pour quelques-uns ☐ Pour la plupart ☐ Pour tout le monde ☐ Autre, :

9. Autres commentaires.

SECTION 1B — Détresse et Progresse (opinion des intervenants)

Selon vous, le Programme Détresse et Progresse (incluant la mise en pratique) a permis aux jeunes de... :

10. Nommer et reconnaître le SPIN dans des situations de stress (Sens du contrôle faible, Personnalité menacée, Imprévisibilité, Nouveauté).
☐ Tout à fait en accord ☐ En accord ☐ Peu en accord ☐ Pas du tout en accord
11. Nommer et reconnaître les signes physiques de stress.
☐ Tout à fait en accord ☐ En accord ☐ Peu en accord ☐ Pas du tout en accord
12. Comprendre que le corps libère l'énergie accumulée suite à un stress par différents moyens (crises de colère ou de pleurs, en bougeant ou en faisant du sport...).
☐ Tout à fait en accord ☐ En accord ☐ Peu en accord ☐ Pas du tout en accord
13. Connaître et utiliser des stratégies court terme centrée sur les émotions permettant de se calmer.
☐ Tout à fait en accord ☐ En accord ☐ Peu en accord ☐ Pas du tout en accord
14. Comprendre que la résolution de problème face une situation de stress consiste à déconstruire la situation de stress (identifier les ingrédients du SPIN dans la situation) et la reconstruire (trouver des solutions pour chacun des ingrédients identifiés).
☐ Tout à fait en accord ☐ En accord ☐ Peu en accord ☐ Pas du tout en accord
15. Trouver des stratégies alternatives (solutions) pour chacun des ingrédients dans une situation personnelle de stress.
☐ Facilement seul ☐ Oui mais avec de l'aide ☐ Difficilement ☐ Pas du tout
16. Mettre en application les solutions alternatives trouvées pour chacun des ingrédients de stress dans les situations de stress vécues et assurer qu'elles fonctionnent.
☐ Presque toujours ☐ Souvent ☐ Quelques fois ☐ Jamais
17. Comprendre que faire de la résolution de problème face à une situation de stress (déconstruire la situation avec le SPIN et la reconstruire en trouvant des solutions pour chaque ingrédient et les mettre en action) est essentiel pour vivre moins de stress à l'avenir.
☐ Tout à fait en accord ☐ En accord ☐ Peu en accord ☐ Pas du tout en accord

18. Comprendre que la pression sociale est stressante (active des ingrédients du SPIN) alors que le soutien social diminue le stress (aide à trouver des solutions face à des ingrédients du SPIN).
- ☐ Tout à fait en accord ☐ En accord ☐ Peu en accord ☐ Pas du tout en accord
19. En général... : (cocher tout ce qui s'applique).
- ☐ Mieux gérer leur stress.
☐ Se sentir moins stressés.
☐ Mieux reconnaître quand ils sont stressés.
☐ Connaître ce qu'est le stress et les conséquences sur eux.
☐ Mieux connaître et reconnaître leur propres stressés.
☐ Apprendre de nouveaux moyens pour se calmer face à un stress.
☐ Faire de la résolution de problème face à un stress (construire et reconstruire un stress).
☐ Faire la différence entre du soutien social (fait diminuer les stress) et la pression sociale (active les ingrédients de stress).
☐ Reconnaître le stress chez les autres.
☐ Aider les autres à gérer leur stress.
☐ Autres :
-
-

Le soutien à la généralisation des acquis (soutien pour compléter les exercices et utiliser les concepts au quotidien).

20. Selon vous, est-ce que la majorité des éducateurs connaissent les concepts vus dans Détresse et Progrès (SPIN, mobilisation d'énergie, stratégies centrées sur les émotions pour se calmer, stratégies centrées sur la résolution de problème, soutien social vs pression sociale) ?
- ☐ Tous ☐ Plusieurs ☐ Quelques-uns ☐ Pas du tout
21. Selon vous, est-ce que les éducateurs ont utilisé eux-mêmes les concepts vus dans Détresse et Progrès dans l'unité devant les jeunes (modeling) ?
- ☐ Tous ☐ Plusieurs ☐ Quelques-uns ☐ Pas du tout
22. Est-ce que les éducateurs ont soutenu les jeunes dans leurs exercices (devoirs) de la semaine ?
- ☐ Toujours ☐ Souvent ☐ Des fois ☐ Pas du tout
23. Est-ce que les éducateurs ont soutenu les jeunes dans l'utilisation des concepts dans leur quotidien ?
- ☐ Beaucoup, tous les jours ☐ Souvent ☐ À l'occasion ☐ Pas du tout
24. Parmi la liste suivante, cocher tous les facilitateurs qui étaient présents dans l'unité pour aider à utiliser les concepts au quotidien (généralisation des acquis) chez les jeunes...
- ☐ Affiche aide-mémoire dans l'unité.
☐ Mascotte (toutou Mammouth).
☐ Éducateurs font des rappels (soutien).
☐ Entre-aide et rappels entre jeunes (soutien).
☐ Utilisation des concepts dans nos rencontres.
☐ Autres :
-
-

Satisfaction face au programme

25. Selon vous, est-ce que les jeunes ont apprécié le Programme Détresse et Progresse ?
☐ Beaucoup ☐ Assez ☐ Un peu ☐ Pas du tout
26. Selon vous, est-ce que Détresse et Progresse ont été utiles pour les jeunes.
☐ Pour quelques-uns ☐ Pour la plupart ☐ Pour tout le monde ☐ Autre :

27. Avez-vous des suggestions pour améliorer Détresse et Progresse.

28. Autres commentaires.

SECTION 1C — Détresse et Progresse, opinion du jeune

Le Programme Détresse et Progresse m'a permis de... :

(Ces éléments sont répondus avec l'intervenant via le formulaire de l'atteinte des objectifs du programme, voir document en annexe).

Le soutien à la généralisation des acquis (soutien pour compléter les exercices et utiliser les concepts au quotidien).

29. Selon toi, est-ce que la majorité des éducateurs connaissent les concepts vus dans Détresse et Progresse (SPIN, mobilisation d'énergie, stratégies centrées sur les émotions pour se calmer, stratégies centrées sur la résolution de problème, soutien social vs pression sociale) ?
☐ Tous ☐ Plusieurs ☐ Quelques-uns ☐ Pas du tout
30. Est-ce que tu as vu les éducateurs utiliser eux-aussi les concepts vus dans Détresse et Progresse ?
☐ Tous ☐ Plusieurs ☐ Quelques-uns ☐ Pas du tout
31. As-tu reçu du soutien des éducateurs pour compléter vos exercices (devoirs) suite à chaque atelier ?
☐ Toujours ☐ Souvent ☐ Des fois ☐ Pas du tout
32. As-tu reçu du soutien pour l'utilisation des concepts dans ton quotidien de la part des éducateurs ?
☐ Beaucoup, tous les jours ☐ Souvent ☐ À l'occasion ☐ Pas du tout
33. Parmi la liste suivante, coche tous les facilitateurs qui étaient présents dans l'unité pour aider à utiliser les concepts au quotidien...
☐ Affiche aide-mémoire dans l'unité.
☐ Mascotte (toutou Mammouth).
☐ Éducateurs font des rappels (soutien).
☐ Entre-aide et rappels entre jeunes (soutien).
☐ Utilisation des concepts dans nos rencontres.
☐ Autres :

Satisfaction face au programme

34. J'ai apprécié le Programme Détresse et Progresse.

- ☐ Beaucoup ☐ Assez ☐ Un peu ☐ Pas du tout

35. Je trouve que Détresse et Progresse est utile.

- ☐ Pour moi ☐ Pour les autres jeunes ☐ Pour tout le monde ☐ Autre, :

36. Voici mes suggestions pour améliorer Détresse et Progresse.

37. Autres commentaires.

SECTION 2 — STRESS ET CIE (INTERVENANTS ET GESTIONNAIRES)

Le Programme Stress et Compagnie m'a permis de...

38. Comprendre ce qu'est le stress (perception de menace -> production de cortisol -> mobilisation d'énergie pour fuir ou combattre).

- ☐ Beaucoup ☐ Assez ☐ Un peu ☐ Pas du tout

...Nommer et reconnaître les ingrédients du stress (CINÉ) dans

39. Des situations en général que je vois ou qu'on me présente.

- ☐ Facilement ☐ Difficilement ☐ Pas du tout ☐ Non je le savais déjà

40. Une situation stressante que je peux vivre personnellement.

- ☐ Facilement ☐ Difficilement ☐ Pas du tout ☐ Non je le savais déjà

...Nommer et reconnaître les signes physiques de stress

41. Chez les autres.

- ☐ Facilement ☐ Difficilement ☐ Pas du tout ☐ Non je le savais déjà

42. Quand je suis stressé.

- ☐ Facilement ☐ Difficilement ☐ Pas du tout ☐ Non je le savais déjà

...Connaître et utiliser des stratégies court terme centrée sur les émotions permettant de me calmer

43. J'ai compris que le corps libère l'énergie accumulée suite à un stress par différents moyens (crises de colère ou de pleurs, en bougeant ou en faisant du sport...).

- ☐ Oui tout à fait, très clairement ☐ J'avais pas mal bien compris ☐ J'avais un peu compris ☐ Je n'avais pas du tout compris ça

44. Je suis capable de nommer les différentes stratégies centrées sur les émotions si on me le demande (respirer, faire du bien, rire, câliner un chien, bouger).
- ☐ Toutes facilement ☐ Plusieurs ☐ Quelques-unes ☐ Pas du tout
45. J'ai appris de nouvelles stratégies centrées sur les émotions pour faire face au stress et me calmer.
- ☐ Plusieurs ☐ Quelques-unes ☐ Pas du tout je ne suis pas intéressé ☐ Pas du tout car je les connaissais toutes
46. J'utilise des stratégies centrées sur les émotions telles que celles vues pendant les ateliers.
- ☐ Presque toujours ☐ Souvent ☐ Un peu ☐ Pas du tout

...Connaître et utiliser les stratégies centrées sur le problème pour faire face au stress

47. J'ai compris que la résolution de problème face une situation de stress consiste à déconstruire la situation de stress (identifier les ingrédients du SPIN dans la situation) et la reconstruire (trouver des solutions pour chacun des ingrédients identifiés).
- ☐ Oui tout à fait, très clairement ☐ J'avais pas mal bien compris ☐ J'avais un peu compris ☐ Je n'avais pas du tout compris ça
48. Je suis capable de trouver des stratégies alternatives (solutions) pour chacun des ingrédients dans une situation personnelle de stress.
- ☐ Facilement seul ☐ Oui mais avec de l'aide ☐ Difficilement ☐ Pas du tout
49. Je mets en application les solutions alternatives que je trouve pour chacun des ingrédients de stress dans les situations de stress que je vis et elles fonctionnent.
- ☐ Presque toujours ☐ Souvent ☐ Quelques fois ☐ Jamais
50. J'ai compris que faire de la résolution de problème face à une situation de stress (déconstruire la situation avec le SPIN et la reconstruire en trouvant des solutions pour chaque ingrédient et les mettre en action) est essentiel pour que je vive moins de stress à l'avenir.
- ☐ Oui tout à fait, très clairement ☐ J'avais pas mal bien compris ☐ J'avais un peu compris ☐ Je n'avais pas du tout compris ça

...Comprendre la différence entre le soutien social et la pression sociale

51. J'ai compris que la pression sociale est stressante (active des ingrédients du SPIN) alors que le soutien social diminue le stress (aide à trouver des solutions face à des ingrédients du SPIN).
- ☐ Oui tout à fait, très clairement ☐ J'avais pas mal bien compris ☐ J'avais un peu compris ☐ Je n'avais pas du tout compris ça
52. Je suis capable d'expliquer la différence entre soutien social et pression sociale dans des situations que je vois ou des situations que je vis.
- ☐ Presque toujours ☐ Souvent ☐ Un peu ☐ Pas du tout

Votre perception sur l'impact du programme Stress & Cie

53. En général je trouve que Stress et Cie m'a aidé à... : (coche ce qui s'applique à toi).

- ☐ Mieux gérer mon stress.
 - ☐ Me sentir moins stressés.
 - ☐ Mieux reconnaître quand je suis stressé.
 - ☐ Connaître ce que sont le stress et les conséquences sur moi.
 - ☐ Mieux connaître et reconnaître mes propres stressés.
 - ☐ Apprendre de nouveaux moyens pour me calmer face à un stress.
 - ☐ Faire de la résolution de problème (construire et reconstruire un stress) face à un stress.
 - ☐ Faire la différence entre du soutien social (fait diminuer les stress) et la pression sociale (active les ingrédients de stress).
 - ☐ Reconnaître le stress chez les autres.
 - ☐ Aider les autres à gérer leur stress.
 - ☐ Autres :
-
-

Le soutien à la généralisation des acquis (soutien pour compléter les exercices et utiliser les concepts au quotidien).

54. Selon vous, est-ce que la majorité des éducateurs connaissent les concepts vus dans Stress et Cie (CINÉ, mobilisation d'énergie, stratégies centrées sur les émotions pour se calmer, stratégies centrées sur la résolution de problème, soutien social vs pression sociale) ?

- ☐ Tous ☐ Plusieurs ☐ Quelques-uns ☐ Pas du tout

55. Est-ce que les éducateurs utilisent les concepts vus dans Stress et Compagnie ?

- ☐ Tous ☐ Plusieurs ☐ Quelques-uns ☐ Pas du tout

56. Est-ce que votre chef d'équipe a mis en place des stratégies de soutien à la généralisation des acquis ?

- ☐ Beaucoup ☐ Plusieurs ☐ Un peu ☐ Pas du tout

57. Est-ce que l'équipe se donne du soutien mutuel dans le quotidien pour l'utilisation des concepts ?

- ☐ Beaucoup, tous les jours ☐ Souvent ☐ À l'occasion ☐ Pas du tout

58. Parmi la liste suivante, cocher tous les facilitateurs qui étaient présents dans l'unité pour aider à utiliser les concepts au quotidien...

- | | | | |
|---|--|--|--|
| ☐ Affiche aide-mémoire dans l'unité | ☐ Chefs font des rappels (soutien) | ☐ Entre-aide et rappels entre intervenants (soutien) | ☐ Utilisation des concepts dans nos rencontres |
| ☐ Autre, : | | | |
-

Satisfaction face au programme

59. J'ai apprécié le Programme Stress & Cie.

- ☐ Beaucoup ☐ Assez ☐ Un peu ☐ Pas du tout

60. Je trouve que Stress et Cie est utile.

- ☐ Pour moi ☐ Pour les autres jeunes ☐ Pour tout le monde ☐ Autre, :
-

61. Voici mes suggestions pour améliorer Déstresse et Progresse.

62. Autres commentaires.

SECTION 3 — Plan d'action d'équipe (Opinion intervenants et gestionnaire)

63. Votre équipe a-t-elle fait et mis en place un plan d'action d'équipe ?

- ☐ Non, nous n'en avons pas fait.
- ☐ Nous en avons fait un mais nous ne l'avons pas réalisé.
- ☐ Oui, nous en avons fait un et nous l'avons mis en pratique.

64. Est-ce que le plan d'action vous a été utile ? (cocher toutes les cases qui s'appliquent).

- ☐ Cela a mis des mots sur des situations délicates que nous connaissions mais avions de la difficulté à adresser.
- ☐ Cela a permis d'améliorer une situation stressante chronique, problématique depuis longtemps.
- ☐ Cela a permis, selon moi, de diminuer le niveau de stress dans l'équipe.
- ☐ Le climat de travail est meilleur.
- ☐ Cela m'a permis de diminuer mon stress au travail.
- ☐ Cela nous a permis de mieux nous soutenir entre nous face au stress.
- ☐ Cela m'a permis de mieux reconnaître le stress des autres.
- ☐ Cela m'a permis d'être davantage en mesure de soutenir mes collègues face au stress.
- ☐ Autres : _____
- ☐ Pas du tout

Satisfaction face au plan d'action d'équipe

65. J'ai apprécié faire un plan d'action d'équipe.

- ☐ Beaucoup
- ☐ Assez
- ☐ Un peu
- ☐ Pas du tout

66. Je trouve que faire des plans d'action d'équipe est pertinent et qu'on devrait continuer à en faire.

- ☐ Pour moi
- ☐ Pour les autres jeunes
- ☐ Pour tout le monde
- ☐ Autre, :

67. Voici mes suggestions pour améliorer Le plan d'action d'équipe.

68. Autres commentaires.

SECTION 4 – Approche ISO-Stress : combinaison Détresse & Progress avec Stress et Cie / Plan d'action d'équipe (opinion gestionnaire et intervenants)

69. Lors de la formation ISO-Stress, j'ai compris que la combinaison des deux programmes permettait d'adresser les stress de contagion pour diminuer le stress de tout le monde (entre intervenants, entre jeunes et intervenants, entre jeunes, entre intervenants et chef).

- ☐ Oui tout à fait, très clairement ☐ J'avais pas mal bien compris ☐ J'avais un peu compris ☐ Je n'avais pas du tout compris ça

70. J'ai l'impression que l'approche ISO-Stress (après un plan d'action d'équipe, l'animation des ateliers Détresse et Progresse et le soutien aux jeunes dans la généralisation des acquis) a permis de (cocher ce qui s'applique)...

- ☐ Gérer le stress de façon systémique.
☐ Faire diminuer le stress des jeunes.
☐ Faire diminuer le stress individuel des intervenants.
☐ Faire diminuer le stress d'équipe.
☐ Améliorer le climat d'équipe.
☐ Améliorer le soutien face au stress entre les membres de l'équipe.
☐ Améliorer le soutien des intervenants offert aux jeunes pour gérer leur stress.
☐ Améliorer le modeling de stratégies de gestion du stress dans l'unité au quotidien par les intervenants.
☐ Autres : _____

Satisfaction face à l'approche globale d'ISO-Stress

71. J'ai apprécié l'approche dans son ensemble.

- ☐ Beaucoup ☐ Assez ☐ Un peu ☐ Pas du tout

72. Je trouve que l'approche est utile.

- ☐ Pour moi ☐ Pour les autres jeunes ☐ Pour tout le monde ☐ Autre, : _____

73. Voici mes suggestions pour améliorer l'approche.

74. Autres commentaires.

ANNEXE E

GRILLE D'ÉVALUATION DES OBJECTIFS DU PROGRAMME DÉSTRESSE ET PROGRESSE

Nom du participant : _____

Date de la 1^{re} séance : _____

L'objectif général du programme Déstresser et Progresser est de **réduire les risques du stress chronique**. Des objectifs spécifiques ont été élaborés pour chacune des séances. Veuillez évaluer l'atteinte de ces objectifs selon les propos tenus par le jeune lors des échanges en rencontre avec l'éducateur de suivi quelques jours après chaque séance.

Séance 1 : Acquérir des connaissances relatives au stress.

1. Nommer les quatre ingrédients du S.P.I.N.

Selon vous, le participant a-t-il atteint cet objectif ?

Pas du tout

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Tout à fait

Commentaires (facultatif) : _____

2. Identifier les éléments du S.P.I.N. dans une situation de stress.

Selon vous, le participant a-t-il atteint cet objectif ?

Pas du tout

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Tout à fait

Commentaires (facultatif) : _____

Séance 2 : Approfondir les connaissances relatives au stress.

1. Identifier les ingrédients du S.P.I.N. dans une situation personnelle de stress.

Selon vous, le participant a-t-il atteint cet objectif ?

Pas du tout

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Tout à fait

Commentaires (facultatif) : _____

2. Identifier les signaux physiques liés au stress.

Selon vous, le participant a-t-il atteint cet objectif ?

Pas du tout

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Tout à fait

Commentaires (facultatif) : _____

Séance 3 : Acquérir des connaissances relatives aux réactions physiologiques du corps en présence d'un stress.

Apprendre des stratégies centrées sur les émotions pour faire face au stress.

1. Reconnaître et nommer des signaux physiques du stress.

Selon vous, le participant a-t-il atteint cet objectif ?

Pas du tout

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Tout à faitCommentaires (facultatif) :

2. Expliquer comment le corps liquide l'énergie accumulée.

Selon vous, le participant a-t-il atteint cet objectif ?

Pas du tout

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Tout à faitCommentaires (facultatif) :

3. Nommer les stratégies centrées sur les émotions.

Selon vous, le participant a-t-il atteint cet objectif ?

Pas du tout

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Tout à faitCommentaires (facultatif) :

Séance 4 : Apprendre des stratégies centrées sur le problème pour faire face au stress**1. Identifier les ingrédients du S.P.I.N. dans une situation de stress.**

Selon vous, le participant a-t-il atteint cet objectif ?

Pas du tout

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Tout à faitCommentaires (facultatif) :

2. Proposer des alternatives afin de neutraliser les composantes du S.P.I.N. identifiées.

Selon vous, le participant a-t-il atteint cet objectif ?

Pas du tout

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Tout à faitCommentaires (facultatif) :

3. Expliquer l'utilité des stratégies centrées sur le problème.

Selon vous, le participant a-t-il atteint cet objectif ?

Pas du tout

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Tout à faitCommentaires (facultatif) :

Séance 5 : Acquérir des connaissances sur le concept de soutien social**1. Expliquer la distinction entre le soutien et la pression sociale.**

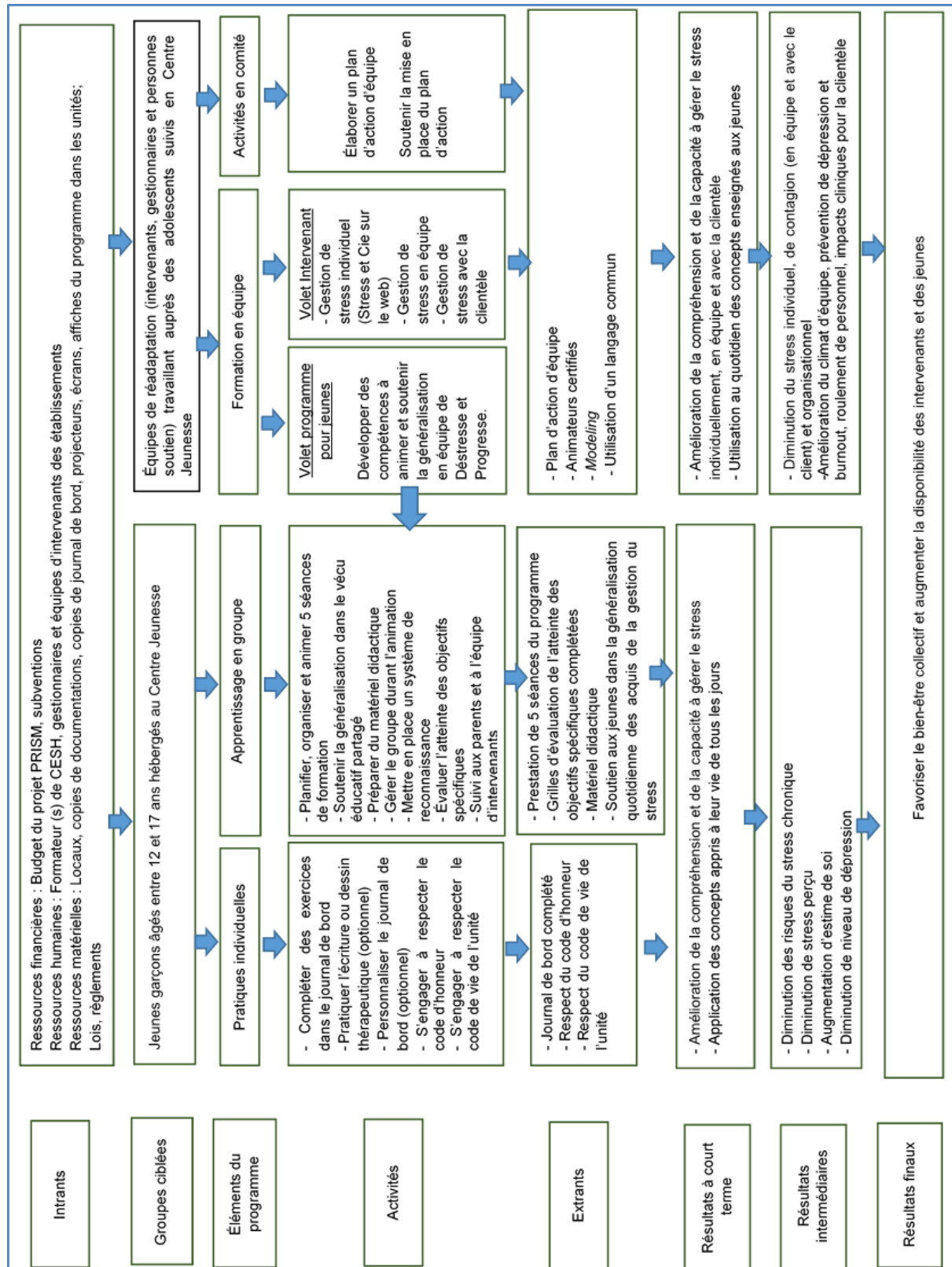
Selon vous, le participant a-t-il atteint cet objectif ?

Pas du tout

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Tout à faitCommentaires (facultatif) :

ANNEXE F MODÈLE LOGIQUE D'ISO-STRESS



ANNEXE G

PROCESSUS D'ACCREDITATION DE FORMATEURS INTERNES CENTRE JEUNESSE ISO-STRESS

Accréditation « Formatrice d'animateurs Déstresse et Progresse version adaptée Centre de réadaptation »

Processus en développement – projet pilote dans le cadre du projet PRISM- volet ISO-Stress

Proposition de processus et critère d'accréditation Mise-à-jour : 20 juillet 2017

Critères de formation :

- Faire Stress et Compagnie et appliquer les notions à soi-même.
- Suivre la formation d'animateurs initiale *Dé-stresse et Progresse* offerte au Centre d'étude sur le stress humain par SONIA LUPIEN et PIERRICH PLUSQUELLEC (20 septembre 2017).
- Animer au moins trois (3) fois la formation *Dé-stresse et Progresse* (2017-2018).
- Assurer la mise en place des stratégies de soutien à la généralisation dans son équipe.
- Soutenir l'implantation et l'adaptation du programme *Dé-stresse et Progresse* pour les équipes de leurs centres de réadaptation (dans le cadre du projet __PRISM__ de 2016-2018).
- Participer à la formation d'animateurs *Dé-stresse et Progresse* version centre de réadaptation deux (2) fois et la donner une fois, supervisée et évaluée par SOPHIE MASSÉ (« formatrice de formateurs ») (2017-2018).
- Participer au groupe de codéveloppement (3-4 rencontres/an, dont une avec SONIA LUPIEN) coordonné par SOPHIE MASSÉ (qui fait le lien avec le CESH) pour faire le suivi des adaptations et améliorations du programme ainsi que pour assurer la mise en place et le maintien des conditions gagnantes de pérennité. (Développement dans le cadre du projet PRISM) du processus et du fonctionnement du groupe de codéveloppement, 2017-2018).

Engagements des formateurs internes CJ :

- Dispenser la formation sans bénéfices financiers.
- Former des animateurs en centres de réadaptation avec la version adaptée pour centre de réadaptation.
- Faire signer la feuille de *consentement Dé-stresse et Progresse* aux animateurs qu'ils forment expliquant les droits limités que leur donne la formation.
- Valider toute adaptation du programme ou de la formation des animateurs avec les chercheurs du Centre d'étude sur le stress humain (soit SONIA LUPIEN et/ou PIERRICH PLUSQUELLEC) par l'intermédiaire du groupe de codéveloppement.

ANNEXE H

QUESTIONNAIRE D'APPRÉCIATION POUR LES JOURNÉES DE FORMATION ART®



ÉVALUATION DE LA SESSION

Titre de l'activité de formation		
Date(s) de l'activité de formation		Durée
Endroit de l'activité de formation		
Nom formateur/formatrice		
Organisme responsable		

Cette évaluation est confidentielle et est utile aux formateurs et formatrices afin d'améliorer la qualité de la formation.

Merci de votre collaboration !

Après avoir pris connaissance des énoncés, veuillez encercler le chiffre qui correspond le mieux à votre niveau de satisfaction. 1 étant le moins satisfaisant et 4 le plus satisfaisant		Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	Totalement en accord	Ne s'applique pas
ORGANISATION						
01	Avant de participer à cette session, je connaissais les objectifs et le contenu du programme offert.	1	2	3	4	NA
02	Les documents de référence (écrits et/ou audiovisuels) étaient clairs et utiles à l'apprentissage.	1	2	3	4	NA
03	La qualité de l'environnement, (éclairage, chaleur, équipement et local) favorisait un climat de travail adéquat.	1	2	3	4	NA
04	La durée et le rythme des rencontres convenaient : (horaire de la journée, fréquence des sessions).	1	2	3	4	NA
OBJECTIFS						
05	Les objectifs de la session étaient clairs, précis et réalisables.	1	2	3	4	NA
06	Les objectifs de la session rejoignaient les besoins du groupe.	1	2	3	4	NA
CONTENU						
07	Le contenu était pertinent et suffisant par rapport aux objectifs énoncés.	1	2	3	4	NA
08	Les exercices faits au cours de session permettaient de mieux comprendre la matière.	1	2	3	4	NA

Après avoir pris connaissance des énoncés, veuillez encercler le chiffre qui correspond le mieux à votre niveau de satisfaction.		Totalment en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	Totalment en accord	Ne s'applique pas
1 étant le moins satisfaisant et 4 le plus satisfaisant						
ANIMATION ET PARTICIPATION						
09	Le contenu a été présenté clairement.	1	2	3	4	NA
10	La personne-ressource maîtrisait bien la matière.	1	2	3	4	NA
11	La personne-ressource a fait des liens entre le thème et la pratique.	1	2	3	4	NA
12	La personne-ressource a été accueillante, accessible et à l'écoute des participants.	1	2	3	4	NA
13	La personne-ressource a suscité mon intérêt.	1	2	3	4	NA
14	La personne-ressource a orienté efficacement le groupe vers l'atteinte des objectifs.	1	2	3	4	NA
15	La personne-ressource a utilisé l'expérience des participants.	1	2	3	4	NA
16	Le climat de groupe favorisait mon apprentissage.	1	2	3	4	NA
ACQUISITION ET RÉINVESTISSEMENT DES APPRENTISSAGES						
17	Selon vous, les apprentissages faits durant cette formation vont pouvoir accroître la qualité et / ou la quantité de votre travail.	1	2	3	4	NA
	Nommez les principaux apprentissages que la session vous a permis de faire					
ÉVALUATION GLOBALE						
18	Quelle est votre appréciation globale de cette session ?	1	2	3	4	NA
	Commentaires					

ANNEXE I

RÉSULTATS AU QUESTIONNAIRE D'APPRÉCIATION POUR LES JOURNÉES DE FORMATION ART®

Résultats à l'évaluation de la formation A.A.A.R.T (26-27 septembre, 3-4 et 10-11 octobre 2017)

Participants de la Capitale-Nationale et de Chaudière-Appalaches

PRISM - Volet 2

	En désaccord	%	Plus ou moins d'accord	%	Plutôt d'accord	%	Tout à fait en accord	%	Données manquantes	%	Total	%
OBJECTIFS, CONTENU ET MÉTHODOLOGIE												
1. Les objectifs de l'activité de formation étaient clairs et précis.	0	0%	0	0%	2	6,25%	30	93,75%	0	0%	32	100%
2. Le contenu répondait bien à mes besoins.	0	0%	0	0%	5	15,6%	27	84,4%	0	0%	32	100%
3. Le nombre d'heures de formation était suffisant.	0	0%	0	0%	6	18,75%	26	81,25%	0	0%	32	100%
4. Les objectifs ont été atteints.	0	0%	0	0%	5	15,6%	27	84,4%	0	0%	32	100%
5. La documentation fournie était utile.	0	0%	0	0%	5	15,6%	27	84,4%	0	0%	32	100%
6. La méthodologie et les techniques utilisées facilitaient mon apprentissage.	0	0%	0	0%	5	15,6%	27	84,4%	0	0%	32	100%
LA PERSONNE-RESSOURCE (FORMATEUR)												
7. Était familière avec le contenu.	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%	0	0%	32	100%
8. A bien présenté le contenu.	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%	0	0%	32	100%
9. Respectait le rythme d'apprentissage de chacun.	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%	0	0%	32	100%
10. A suscité mon intérêt pour l'activité de formation.	0	0%	0	0%	1	3,1%	31	96,9%	0	0%	32	100%
LOGISTIQUE												
11. Le local et son aménagement étaient adéquats.	0	0%	0	0%	9	28,1%	23	71,9%	0	0%	32	100%
12. Les équipements étaient adéquats et en quantité suffisante.	0	0%	0	0%	4	12,5%	28	87,5%	0	0%	32	100%
13. L'horaire de la session était approprié.	0	0%	0	0%	3	9,4%	29	90,6%	0	0%	32	100%
14. L'organisation des cours (pauses, déplacements, déroulement) convenait au type d'activité de formation.	0	0%	0	0%	2	6,25%	30	93,75%	0	0%	32	100%
APPRENTISSAGES ET TRANSFERT DES APPRENTISSAGES												
15. J'ai l'impression d'avoir compris et intégré la majorité du contenu de l'activité de formation.	0	0%	0	0%	10	31,25%	22	68,75%	0	0%	32	100%
16. La formation que j'ai reçue peut être directement appliquée dans mon travail.	0	0%	1	3,1%	3	9,4%	27	84,4%	1	3,1%	32	100%
17. Si oui, nommer un à deux exemples.	Les réponses à cette question ont été compilées dans un document Word qui sera annexé à ce tableau.											
APPRÉCIATION GLOBALE												
18. Globalement, je suis satisfait(e) de l'activité.	0	0%	0	0%	1	3,1%	30	93,8%	1	3,1%	32	100%

ANNEXE J

RÉSULTATS AU QUESTIONNAIRE D'APPRÉCIATION
POUR LA JOURNÉE PROFESSIONNELLE DU 16 JUIN 2017

JOURNÉE PROFESSIONNELLE DU 16 JUIN 2017 - PRISM - VOLET 2

	Pas du tout en accord	%	Peu en accord	%	En accord	%	Tout à fait en accord	%	N/A	%	Données manquantes	%	Total	%
LOGISTIQUE - ENCADREMENT														
1. L'accueil était agréable.	0	0%	0	0%	0	0%	31	100%	0	0%	0	0%	31	100%
2. L'organisation de la journée a été bien planifiée et respectée.	0	0%	0	0%	8	25,8%	23	74,2%	0	0%	0	0%	31	100%
3. L'aménagement de la salle était convenable.	0	0%	0	0%	7	22,6%	24	77,4%	0	0%	0	0%	31	100%
4. L'équipement audiovisuel était approprié.	0	0%	0	0%	1	3,2%	30	96,8%	0	0%	1	3,2%	31	100%
5. Les pauses et le temps prévu pour celles-ci étaient adéquats.	0	0%	1	3,2%	9	29%	20	64,5%	0	0,0%	1	3,2%	31	100%
6. Le dîner et le temps prévu pour celui-ci étaient adéquats.	0	0%	0	0%	2	6,5%	29	93,5%	0	0%	0	0%	31	100%
7. La documentation remise lors de cette journée a été utile.	0	0%	0	0%	6	19,4%	25	80,6%	0	0%	0	0%	31	100%
CONFÉRENCES														
8. Les conférences suivaient une structure qui facilitait la compréhension.	0	0%	0	0%	5	16,1%	26	83,9%	0	0%	0	0%	31	100%
9. Les conférenciers ont présenté l'information de façon claire et efficace.	0	0%	0	0%	10	32,3%	21	67,7%	0	0%	0	0%	31	100%
10. Les conférenciers ont suscité l'intérêt et la participation.	0	0%	1	3,2%	8	25,8%	22	71%	0	0%	0	0%	31	100%
11. La durée des conférences était suffisante.	0	0%	0	0%	6	19,4%	24	77,4%	0	0%	0	0%	31	100%
ATELIERS														
12. Les ateliers étaient organisés et structurés de façon adéquate.	0	0%	1	3,2%	11	35,5%	19	61,3%	0	0%	0	0%	31	100%
13. Le travail à faire lors des différents ateliers était clair et réalisable.	0	0%	3	9,7%	12	38,7%	16	51,6%	0	0%	0	0%	31	100%
14. Les animateurs des ateliers ont su susciter l'intérêt et la participation.	0	0%	0	0%	7	22,6%	24	77,4%	0	0%	0	0%	31	100%
15. La durée des ateliers était suffisante.	0	0%	1	3,2%	8	25,8%	22	71,0%	0	0%	0	0%	31	100%
TRANSFERT DES APPRENTISSAGES														
16. Cette journée a permis de créer une synergie entre les participants, autant entre les anciens participants qu'avec les nouveaux.	0	0%	0	0%	11	35,5%	20	64,5%	0	0%	0	0%	31	100%
17. Cette journée m'a permis de partager les expériences accumulées lors du Volet 1 de PRISM.	0	0%	3	9,7%	8	25,8%	12	38,7%	8	26%	0	0%	31	100%
18. Cette journée m'a permis de connaître les expériences accumulées par les autres participants lors du Volet 1 de PRISM.	0	0%	0	0%	10	32,3%	18	58,1%	3	10%	0	0%	31	100%
19. Cette journée a permis aux membres d'avancer le projet en préparant les travaux à venir dans leur(s) lot(s) de travail.	0	0%	2	6%	11	35,5%	17	54,8%	0	0%	1	3,2%	31	100%
20. Cette préparation des travaux a amené aux membres une vue d'ensemble des efforts à mettre dans leur(s) lot(s) pour le Volet 2 de PRISM.	0	0%	0	0,0%	9	29,0%	21	67,7%	0	0%	1	3,2%	31	100%
21. Les objectifs de cette journée ont été atteints.	0	0%	0	0%	11	35,5%	17	54,8%	0	0%	3	9,7%	31	100%
RÉSEAUTAGE														
22. La journée m'a permis de rencontrer et d'échanger avec mes pairs.	0	0%	0	0%	8	25,8%	21	67,7%	0	0%	2	6%	31	100%

Résultats à l'évaluation de la formation A.A.A.R.T (25 et 26 octobre 2017)
Participants de CIUSSS Centre-sud-de-l'Île-de-Montréal

PRISM-Volet 2

	Pas du tout d'accord	%	Pas vraiment d'accord	%	Plutôt en accord	%	Tout à fait d'accord	%	Données manquantes	%	Total	%
L'ENVIRONNEMENT ET LE MATÉRIEL												
1. La composition du groupe était adéquate.	0	0%	0	0%	5	38,5%	8	61,5%	0	0%	13	100%
2. Le climat au sein du groupe a favorisé mes apprentissages.	0	0%	0	0%	2	15,4%	11	84,6%	0	0%	13	100%
3. Le local était adéquat.	0	0%	2	15,4%	5	38,5%	6	46,2%	0	0%	13	100%
4. Les équipements (ordinateur, projecteur, tableau, flip chart, etc.) étaient adéquats.	0	0%	0	0%	5	38,5%	8	61,5%	0	0%	13	100%
5. Le matériel de présentation (PowerPoint, vidéo, affiche, etc.) a favorisé mes apprentissages.	0	0%	0	0%	2	15,4%	10	76,9%	1	7,7%	13	100%
6. La documentation remise (cahier du participant et autres) a été utilisée pendant la formation.	0	0%	0	0%	0	0%	13	100%	0	0%	13	100%
7. La documentation remise (cahier du participant et autres) est bien structurée.	0	0%	0	0%	3	23,1%	10	76,9%	0	0%	13	100%
8. La documentation remise (cahier du participant et autres) sera utile pour référence ultérieure.	0	0%	0	0%	1	7,7%	12	92,3%	0	0%	13	100%
LES OBJECTIFS ET LE CONTENU												
9. Les objectifs de la formation présentés par le formateur étaient clairs et précis.	0	0%	0	0%	5	38,5%	8	61,5%	0	0%	13	100%
10. Selon moi, les objectifs de la formation ont été atteints.	0	0%	0	0%	4	30,8%	9	69,2%	0	0%	13	100%
11. Après avoir participé à la formation, je considère que le devis de la formation représente bien ce qu'est la formation.	0	0%	0	0%	5	38,5%	6	46,2%	2	15,4%	13	100%
12. Après avoir participé à la formation, je considère que le contenu abordé est directement en lien avec les objectifs de la formation.	0	0%	0	0%	6	46,2%	7	53,8%	0	0%	13	100%
13. Je considère que le contenu de la formation est pertinent pour mon travail.	0	0%	0	0%	5	38,5%	8	61,5%	0	0%	13	100%
14. Je considère que le contenu de la formation est applicable dans mon contexte de travail.	0	0%	1	7,7%	2	15,4%	10	76,9%	0	0%	13	100%
15. Le contenu de la formation m'a semblé adapté à mes besoins de développement.	0	0%	0	0%	6	46,2%	7	53,8%	0	0%	13	100%
LE DÉROULEMENT ET L'ANIMATION												
16. La séquence des diverses parties de la formation était bien structurée (suite logique des contenus et des activités).	0	0%	0	0%	4	30,8%	9	69,2%	0	0%	13	100%
17. Le temps alloué à chaque thème était suffisant.	0	0%	3	23,1%	4	30,8%	5	38,5%	1	7,7%	13	100%
18. Les activités (exercices, études de cas, etc.) ont facilité les apprentissages visés par la formation.	0	0%	1	7,7%	3	23,1%	9	69,2%	0	0%	13	100%
19. L'horaire prévu/convenu a été respecté.	0	0%	0	0%	3	23,1%	10	76,9%	0	0%	13	100%
20. La maîtrise du contenu de la part du formateur était excellente.	0	0%	0	0%	4	30,8%	9	69,2%	0	0%	13	100%

Résultats à l'évaluation de la formation A.A.A.R.T (25 et 26 octobre 2017)
Participants de CIUSSS Centre-sud-de-l'Île-de-Montréal
PRISM-Volet 2

	Pas du tout d'accord	%	Pas vraiment d'accord	%	Plutôt en accord	%	Tout à fait d'accord	%	Données manquantes	%	Total	%
21. Au cours de la formation, le formateur a tenu compte de mon expérience et de mon vécu professionnel.	0	0%	0	0%	3	23,1%	10	76,9%	0	0%	13	100%
22. Le formateur a su s'adapter aux caractéristiques et au climat du groupe.	0	0%	0	0%	2	15%	11	84,6%	0	0%	13	100%
23. En général, l'animation du formateur a suscité ma participation.	0	0%	0	0%	3	23,1%	10	76,9%	0	0%	13	100%
24. Considérant les caractéristiques de la formation, l'animation par plus d'un formateur me semble pertinente.	0	0%	0	0%	3	23,1%	10	76,9%	0	0%	13	100%
25. La complémentarité des formateurs a favorisé mes apprentissages.	0	0%	0	0%	4	30,8%	9	69,2%	0	0%	13	100%

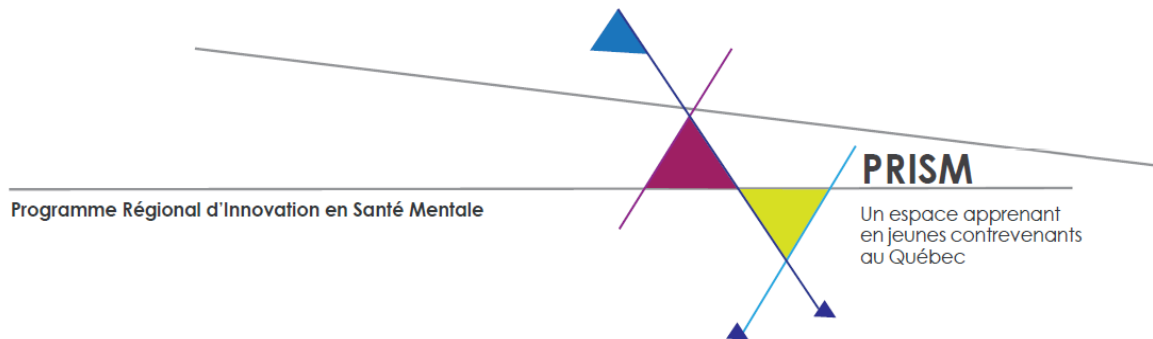
ANNEXE K

RÉSULTATS AU QUESTIONNAIRE D'APPRÉCIATION
POUR LA JOURNÉE PROFESSIONNELLE DU 30 JANVIER 2018

Journée professionnelle du 30 janvier 2018 - PRISM - Volet 2

	Pas du tout en accord	%	Peu en accord	%	En accord	%	Tout à fait en accord	%	N/A	%	Données manquantes	%	Total	%
LOGISTIQUE - ENCADREMENT														
1. L'accueil était agréable.	0	0%	0	0%	3	9,7%	28	90,3%	0	0%	0	0%	31	100%
2. L'organisation de la journée a été bien planifiée et respectée.	0	0%	0	0%	8	25,8%	22	71%	0	0%	1	3,2%	31	100%
3. L'aménagement de la salle était convenable.	0	0%	0	0%	7	22,6%	23	74,2%	0	0%	1	3,2%	31	100%
4. L'équipement audiovisuel était approprié.	0	0%	0	0%	2	6,5%	29	93,5%	0	0%	0	0%	31	100%
5. Les pauses et le temps prévu pour celles-ci étaient adéquats.	0	0%	0	0%	2	6,5%	29	93,5%	0	0%	0	0%	31	100%
6. Le dîner et le temps prévu pour celui-ci étaient adéquats.	0	0%	0	0%	2	6,5%	29	93,5%	0	0%	0	0%	31	100%
7. La documentation remise lors de cette journée a été utile.	0	0%	0	0%	9	29%	21	67,7%	0	0%	1	3,2%	31	100%
CONFÉRENCES														
8. Les conférences suivaient une structure qui facilitait la compréhension.	0	0%	0	0%	15	48,4%	13	41,9%	3	9,7%	0	0%	31	100%
9. Les conférenciers ont présenté l'information de façon claire et efficace.	0	0%	0	0%	11	35,5%	16	51,6%	3	9,7%	1	3,2%	31	100%
10. Les conférenciers ont suscité l'intérêt et la participation.	0	0%	1	3,2%	12	38,7%	14	45,2%	3	9,7%	1	3,2%	31	100%
11. La durée des conférences était suffisante.	0	0%	0	0%	10	32,3%	18	58,1%	3	9,7%	0	0%	31	100%
ATELIERS														
12. Les ateliers étaient organisés et structurés de façon adéquate.	0	0%	1	3,2%	6	19,4%	24	77,4%	0	0%	0	0%	31	100%
13. Le travail à faire lors des différents ateliers était clair et réalisable.	0	0%	2	6,5%	14	45,2%	15	48,4%	0	0%	0	0%	31	100%
14. Les animateurs des ateliers ont su susciter l'intérêt et la participation.	0	0%	0	0%	12	38,7%	19	61,3%	0	0%	0	0%	31	100%
15. La durée des ateliers était suffisante.	0	0%	1	3,2%	10	32,3%	20	64,5%	0	0%	0	0%	31	100%
TRANSFERT DES APPRENTISSAGES														
16. Le survol de PRISM fait en début de journée a permis de bien comprendre ce qu'était le projet dans son ensemble.	0	0%	0	0%	5	16,1%	25	80,6%	1	3,2%	0	0%	31	100%
17. Les axes présentés semblaient pertinents et réalisables pour le Volet 3 de PRISM.	0	0%	0	0%	15	48,4%	14	45,2%	0	0%	2	6,5%	31	100%
18. Cette journée a permis de réfléchir sur les différentes avenues possibles pour le Volet 3 de PRISM.	0	0%	0	0%	12	38,7%	18	58,1%	0	0%	1	3,2%	31	100%
19. Cette journée a permis de réfléchir sur l'évaluation et l'implantation des produits offerts dans PRISM (MAYSI-2, Iso-Stress et ART).	0	0%	0	0%	10	32,3%	21	67,7%	0	0%	0	0%	31	100%
20. Cette journée a permis de regarder les ressources nécessaires (personnes, temps alloué et autres) à la réalisation du ou des projets envisagés.	0	0%	2	6,5%	21	67,7%	8	25,8%	0	0%	0	0%	31	100%
21. Cette journée a suscité mon intérêt pour m'impliquer dans un ou plusieurs travaux entourant le projet PRISM-Volet 3.	0	0%	0	0%	14	45,2%	17	54,8%	0	0%	0	0%	31	100%
RÉSEAUTAGE														
22. La journée m'a permis de rencontrer et d'échanger avec mes pairs.	0	0%	0	0%	7	22,6%	23	74,2%	0	0%	1	3,2%	31	100%

ANNEXE L SCHÉMA PRISM



BREF HISTORIQUE

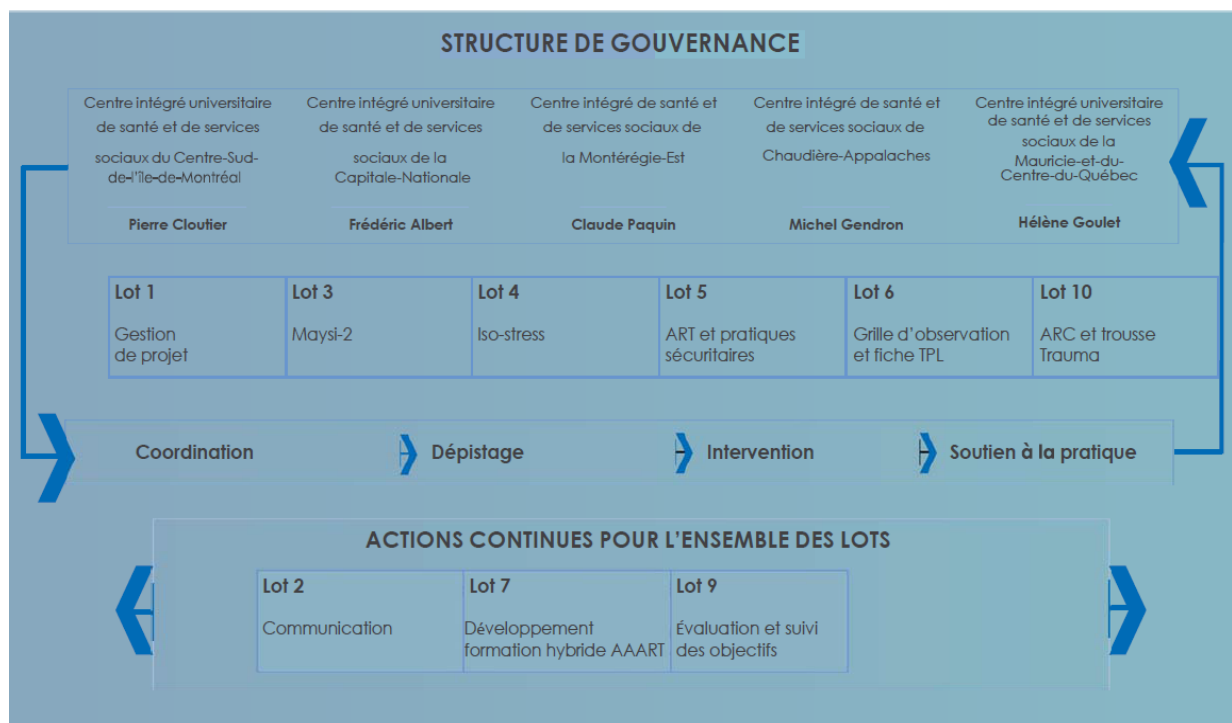
Partage d'expertise clinique entre trois partenaires en 2015 liée à l'intervention auprès d'adolescents en mise sous garde ayant des problèmes de santé mentale. Décision tripartite de créer PRISM en avril 2016.

MANDAT

Promouvoir les meilleures pratiques dans l'intervention auprès des jeunes ayant des problématiques de santé mentale dans le cadre d'une peine en LSJPA.

OBJECTIFS

- ④ Expérimenter les meilleures pratiques dans chacun des milieux
- ④ Documenter ces expérimentations et partager les constats
- ④ Comprendre et co-construire le savoir expérientiel afin de formaliser ces savoirs dans les milieux de garde
- ④ Adapter et bonifier ces pratiques en fonction des cinq milieux impliqués
- ④ Transférer et généraliser ces meilleures pratiques auprès de partenaires
- ④ Évaluer les différentes étapes du projet (implantation, effets, généralisation)



DESCRIPTION DES LOTS

Lots 1 et 2 Gestion de projet et communication	Gestion de projet et communication entre tous les acteurs. Responsable de l'organisation des deux journées professionnelles.	Dépistage
Lot 3 Maysi-2	Outil de repérage de la santé mental administré selon un protocole établi et convenu avec chaque organisation. Implanté à Montréal, Québec et Montérégie dans les équipes de garde LSJPA au <i>Volet 1</i>	
Lot 4 Iso-stress	Programme de gestion du stress animé auprès de la clientèle et des intervenants. Implanté à Montréal et Montérégie au <i>Volet 1</i>	
Lot 5 ART et pratiques sécuritaires	Programme d'amélioration des habiletés sociales, de la gestion de la colère et des dilemmes éthiques. Utilisé intensivement en Montérégie, implanté partiellement à Montréal au <i>Volet 1</i> , en ajustement et amélioration avec les pratiques sécuritaires et les pratiques probantes contemporaines.	Intervention
Lot 6 Grille d'observation et fiche TPL	Co-construction d'une grille d'observation des indices potentiels d'agressivité et d'un outil pour faciliter le travail auprès de la clientèle TPL. La grille a été expérimentée dans un projet pilote en Montérégie au <i>Volet 1</i> .	
Lot 7 Développement d'une formation hybride AAART©	Responsable de soutenir un nouveau contenu de la formation ART© et de créer une plateforme en ligne pour soutenir les deux jours de formations offerts en présentielles	Soutien à la pratique
Lot 10 Arc et trousse Trauma	Une trousse portant sur le trauma est en adaptation pour sensibiliser les intervenants au trauma des adolescents. ARC (Attachment, Regulation, Competency) : Programme en expérimentation auprès d'adolescents hébergés en garde à Montréal en vertu de la LSJPA.	
Lot 9 Évaluation et suivi des objectifs	Établit la relation entre les travaux en cours et les données probantes. Soutien dans la recherche d'indicateurs d'évaluation de programme. Responsable de la rédaction des rapports d'activités et des demandes de financement.	Évaluation



Une réalisation de :

- Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale
- Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est
- Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal
- Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches
- Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du-Centre-du-Québec