

# COLLOQUE EN TGC



12-13 juin 2025

## Cahier du participant

Boursière en TGC 2025

**B3-2**

Répondre aux besoins des intervenant(e)s en milieux  
TGC : développer un projet de recherche sur les  
ressources organisationnelles nécessaires à des  
milieux de travail plus sains

*Université de Montréal*

# SQETGC

Service québécois d'expertise  
en troubles graves du comportement

Québec 





## Répondre aux besoins des intervenants·es en milieux TGC :

*développer un projet de recherche sur les  
ressources organisationnelles nécessaires  
à des milieux de travail plus sains*

**Par : Claudiane Coutu Arbour, ps. éd. et étudiante au doctorat en psychoéducation**

Sous la direction de : Marie-Michèle Dufour, Ph.D., ps.éd.

Accompagné par : Valérie Martin, Ph. D.

COLLOQUE EN  
**TGC**  
12 juin 2025

### Introduction

## Et si on rêvait à de meilleures conditions de travail dans les milieux TGC?





# Pourquoi *s'intéresser à la recherche?*

Pour contribuer à l'avancement  
des connaissances et faire  
progresser les pratiques



## Se reconnaître

D'autres vivants  
les mêmes défis



## Se faire entendre

Faire état de la  
situation réelle du  
quotidien



## Se mobiliser

Retrouver son pouvoir  
d'agir et amener un  
sens au vécu

05



## LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES INTERVENANTS EN TGC PAR L'EXPLORATION DES DYNAMIQUES ENTRE LEURS BESOINS ET LES RESSOURCES DE L'ORGANISATION.

En bref...

06





# La problématique

(Paquet et al., 2020; Ryan et al., 2021; Skirrow & Hatton, 2007)


## Le travail en soutien direct auprès des usagers en situation de TGC

- **L'exposition à la violence au travail atteint :**
  - L'intégrité physique
  - La santé psychologique

## Autres enjeux organisationnelles

- **Manque de soutien**
- **Faible reconnaissance**
- **Politiques budgétaire liées à la performance**

Les milieux TGC sont marqués par le stress



07

# Ce que l'on sait

## Facteurs de protection

Travailleurs sondés dans le cadre de "Prendre soin de ceux qui prennent soin" (Dufour et al., 2024)

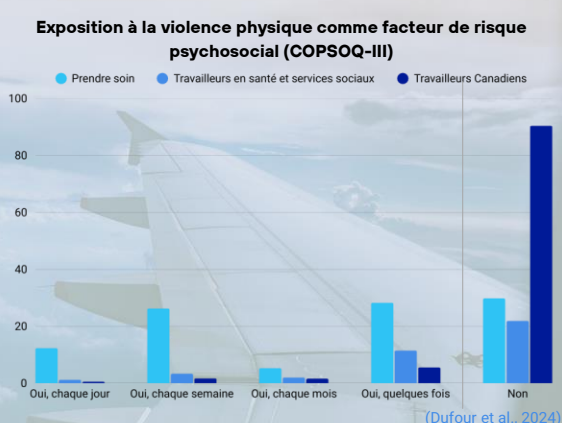
- Une autonomie au travail, avec l'impression de pouvoir influencer les décisions liées à leurs tâches.
- Des opportunités d'apprentissage et la possibilité de mettre en pratique leurs connaissances.

## Facteurs de risques

Travailleurs sondés dans le cadre de "Prendre soin de ceux qui prennent soin"

- Une perception que le travail exige beaucoup d'énergie et de temps, ce qui nuit à la vie privée. (Dufour et al., 2024)
- Un manque de soutien (de la part des collègues et/ou des supérieurs). (Ryan et al., 2021)
- Un faible sentiment de compétence face aux situations de TGC. (Ryan et al., 2021)
- Des relations inégalitaires entre les travailleurs et les usagers ou entre les travailleurs et l'organisation employeuse. (Ryan et al., 2021)

### Exposition à la violence physique comme facteur de risque psychosocial (COPSOQ-III)



Exposition à la violence physique	Prendre soin	Travailleurs en santé et services sociaux	Travailleurs Canadiens
Oui, chaque jour	~10%	~2%	~2%
Oui, chaque semaine	~25%	~5%	~5%
Oui, chaque mois	~5%	~2%	~2%
Oui, quelques fois	~25%	~10%	~10%
Non	~35%	~78%	~80%

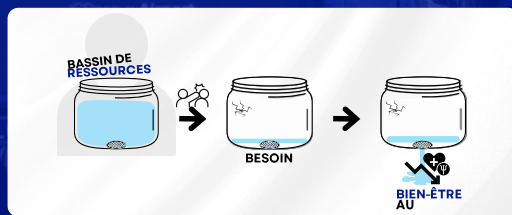
(Dufour et al., 2024)

08

# Contexte théorique

(Hobfoll, 1989)

**La théorie de la conservation des ressources** souligne l'importance de protéger, mobiliser et valoriser les ressources pour soutenir le bien-être au travail.

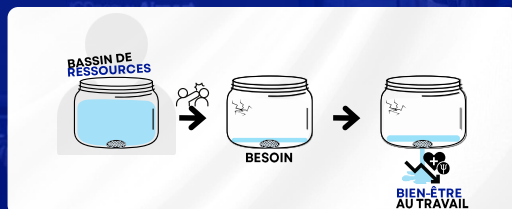


09

# Contexte théorique

(Dodeler et al., 2018; Coutu Arbour, 2025; Hobfoll, 1989)

**La théorie de la conservation des ressources** souligne l'importance de protéger, mobiliser et valoriser les ressources pour soutenir le bien-être au travail.



10

# Méthodologie



(Van Campenhout,  
2022)

11

# Méthodologie



12



# Question et objectifs

(Gagnon, 2010; Van Campenhout, 2022)

**Dans quelle mesure les ressources de l'organisation répondent-elles aux besoins des intervenants en milieu TGC ?**



**Établir un portrait des ressources organisationnelles disponibles et des besoins des intervenants.**



**Explorer les dynamiques perçues entre ressources organisationnelles et besoins des intervenants.**



**Dégager des pistes d'amélioration afin de répondre aux besoins des intervenants.**

13

## Comment?

**Établir un portrait des ressources organisationnelles disponibles et des besoins des intervenants.**

### Un questionnaire sous forme de sondage en ligne

Avec des questions sur la disponibilité des ressources et si selon le participant, celles-ci sont reliées au bien-être ou non.

#### Qui?

Les intervenants en soutien direct dans les milieux TGC.

Le recrutement : de réseau et de convenance.

#### Combien?

Le maximum de participants possible!

Minimum visé : 40 participants

*Début : printemps 2026!*

14



# Comment?

Explorer les dynamiques perçues entre ressources organisationnelles et besoins des intervenants.

Est-ce que la ressource est disponible dans mon organisation?

Si oui

Est-ce que cette ressource améliore mon bien-être au travail?

1 5

Est-ce que cette ressource répond à mes besoins ?

1 5

Si non

Si cette ressource était disponible, améliorerait-elle mon bien-être au travail?

1 5

Si cette ressource était disponible, répondrait-elle à mes besoins?

1 5

15



# Comment?

Dégager des pistes d'amélioration afin de répondre aux besoins des intervenants.

**Des entretiens de groupe semi-directifs**

À l'aide d'un scénario d'entrevue :

- Valider les données
- Recueillir les moyens utilisés pour favoriser le bien-être
- Assembler les pistes d'amélioration

**Qui?**

Deux groupes :

- Travailleurs
- Gestionnaires

**Combien?**

Entre 4 et 8 participants par groupe, pour un total de 12.

16

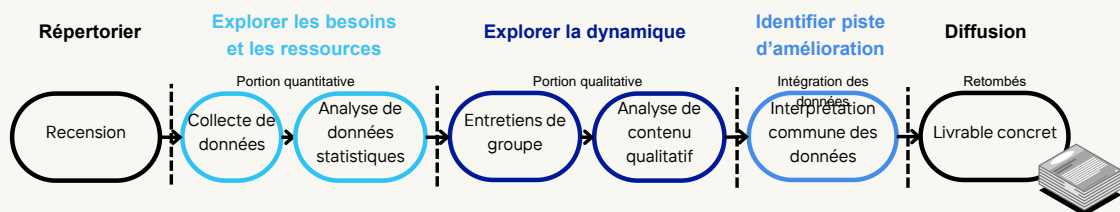


# En résumé



Un projet de recherche exploratoire qui adopte un devis mixte séquentiel à prédominance qualitative de type explicatif

(Creswell & Creswell, 2022)

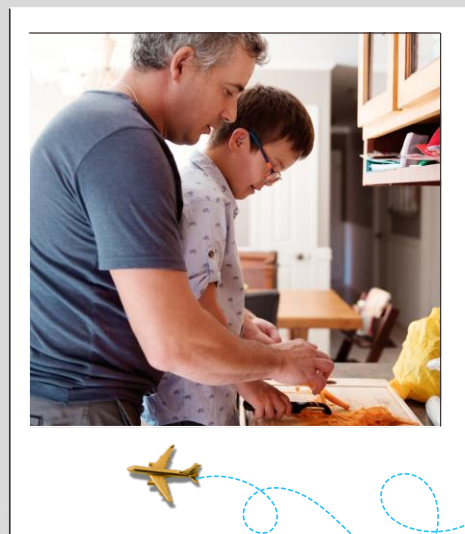


17

# Les retombées

**Pour les milieux TGC :**

1. Faire connaître la réalité du terrain
2. Améliorer l'accès aux ressources pouvant contribuer au bien-être au travail
3. Faire progresser les conditions de travail
4. Soutenir et enrichir la qualité des soins



18

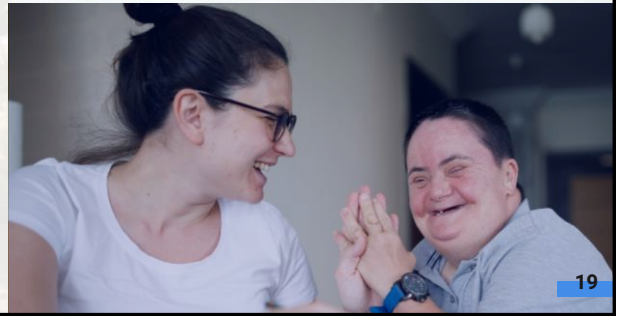
# À retenir

## Pourquoi participer à une recherche?

- Faire valoir votre voix
- Mettre en lumière votre réalité
- Valoriser votre expertise

## Comment puis-je m'impliquer en recherche?

- Répondre aux sondages de votre organisation
- Lire les courriels de nouvelles de votre CISSS
- Sur LinkedIn : s'abonnez aux chercheurs dans votre domaine d'intérêt
- S'inscrire à l'infolettre du projet



19

Université  
de Montréal


TRAIT D'UNION  
Laboratoire

Suivez le projet  
avec l'infolettre !



# Merci de faire partie du voyage!

© Claudiane Coutu Arbour, ps. éd.

 [Claudiane Coutu Arbour](#)

CE PROJET SE RÉALISE  
AVEC L'APPUI FINANCIER DU

**SQETGC**

Service québécois d'expertise  
en troubles graves du comportement

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

20



# Références

Coutu Arbour, C. (2025, mai 9). Impact des ressources de l'organisation sur la santé psychologique des intervenants auprès de personnes en situation de trouble grave du comportement : Projet de recherche [Communication par affiche]. Un milieu de vie de qualité pour tous : le logement et l'hébergement pour les personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle au Québec, 92e congrès de l'ACFAS, Montréal, QC, Canada. <https://www.acfas.ca/evenements/congres/92/contribution/impact-ressources-organisation-sante-psychologique-intervenants>

Dodeler, V., Lanfranchi, J.-B., Mabire, C., Houbre, B., & Hobfoll, S. (2018). Proposition d'une version française de l'Inventaire de conservation des ressources (ICR). Bulletin de psychologie, 557(5), 807-822. <https://doi.org/10.3917/bupsy.557.0807>

Dufour, M.-M., Martin, V., & Dubé, J. (2024, août). Taking carew of those who take care : A longitudinal study of the psychological well-being of staff working in residential settings for autistic adultes and adults with intellectual disability [Communication orale].

Gagnon, Y.-C. (2010). Les problèmes organisationnels. Presses de l'Université de Montréal.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources : A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

Paquet, M., Longtin, V., Lafranchise, N., & Reux, M. (2020). Former pour l'évolution des attitudes : Une piste à exploiter ! Dans M. Saint-Jean & V. Leblanc, Formation des professionnels de santé, partenariat-patient. Vers une perspective humaniste (p. 101-122). Éditions L'Harmattan. <http://www.harmontheque.com/ebook/9782343193991>

21

# Références

Ryan, C., Bergin, M., & Wells, J. S. G. (2021). Work-related stress and well-being of direct care workers in intellectual disability services : A scoping review of the literature. International Journal of Developmental Disabilities, 67(1), 1-22. <https://doi.org/10.1080/20473869.2019.1582907>

Skirrow, P., & Hatton, C. (2007). 'Burnout' Amongst Direct Care Workers in Services for Adults with Intellectual Disabilities : A Systematic Review of Research Findings and Initial Normative Data. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 20(2), 131-144. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2006.00311.x>

Van Campenhout, L. (2022). Chapitre 2—La démarche. Dans L. Van Campenhout, Manuel de recherche en sciences sociales (6e édition, p. 12-21). Armand Colin.

22

## Évaluation de l'atelier B3-2





COLLOQUE EN  
**TGC**  
12-13 juin 2025

**Service québécois d'expertise en troubles graves du comportement**  
2021, avenue Union, bureau 870  
Montréal (Québec) H3A 2S9

[www.sqetgc.org/colloque2025](http://www.sqetgc.org/colloque2025)

**SQETGC**

Service québécois d'expertise  
en troubles graves du comportement

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

Québec 