

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?



A postcard design featuring a collage of travel photographs from Rome, including St. Peter's Basilica and the Colosseum. The central text area is a white rectangle containing the following content:

Objectif de l'expédition

- Vous intéresser à la recherche.
- Enrichir la création du projet avec vos commentaires et vos impressions.
- Faciliter le futur recrutement.

Suivez le projet avec l'infolettre !

Transmettez vos impressions :

claudiane.coutu.arbour@umontreal.ca

[in Claudiane Coutu Arbour](https://www.linkedin.com/in/claudiane-coutu-arbour/)

03

Qui suis-je?

- À l'emploi d'un CISSS depuis 2007
 - En RAC durant 11 ans
- Retour à l'école
 - ps. éd.
 - stage de maîtrise
- Début en recherche
 - Désir d'aider autrement

04

Pourquoi s'intéresser à la recherche?

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

05

Se reconnaître

D'autres vivent 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

En bref...

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

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)

Réponse	Prendre soin	Travailleurs en santé et services sociaux	Travailleurs Canadiens
Oui, chaque jour	~15	~1	~1
Oui, chaque semaine	~28	~5	~5
Oui, chaque mois	~8	~2	~2
Oui, quelques fois	~30	~10	~5
Non	~30	~22	~90

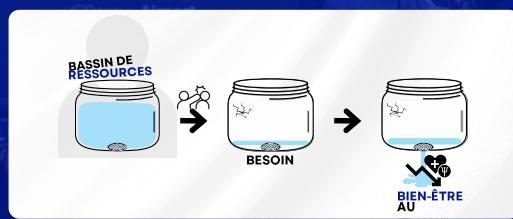
(Dufour et al., 2024)

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.

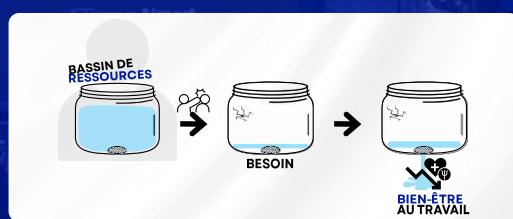


09

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 ?



1



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

2



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

3



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

14

Atelier B3-2



Comment?

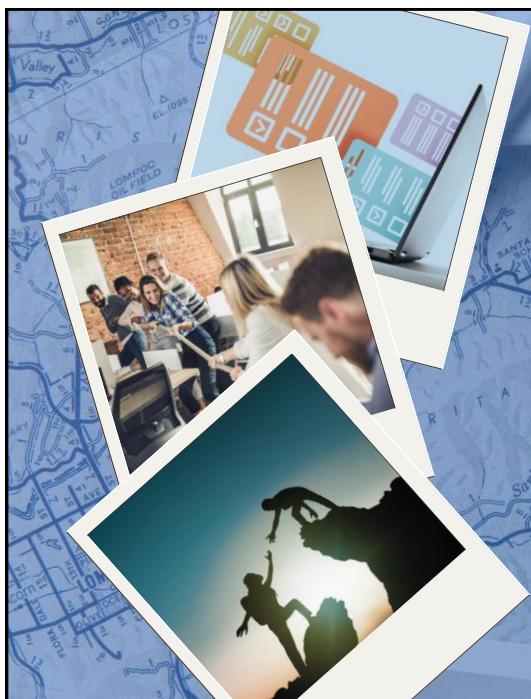
Explorer les dynamiques perçues entre ressources organisationnelles et besoins des intervenants.

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

```
graph TD; A[Est-ce que la ressource est disponible dans mon organisation?] --> B[Si oui]; A --> C[Si non]; B --> D[Est-ce que cette ressource améliore mon bien-être au travail?]; B --> E[Si cette ressource était disponible, améliorerait-elle mon bien-être au travail?]; D --> F[Est-ce que cette ressource répond à mes besoins?]; D --> G[Si cette ressource était disponible, répondrait-elle à mes besoins?];
```

1 5 1 5 1 5 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)

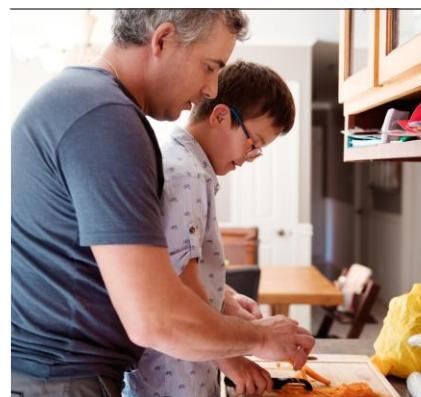


17

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



Université
de Montréal

TRAIT D'UNION
Laboratoire

Suivez le projet
avec l'infolettre !



Merci de faire partie du voyage!

© Claudiane Coutu Arbour, ps. éd.

[in](#) Claudiane Coutu Arbour

CE PROJET SE RÉALISE
AVEC L'APPUI FINANCIER DU

SQETGC

Service quidécal 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 care of those who take care : A longitudinal study of the psychological well-being of staff working in residential settings for autistic adults 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). Editions L'Harmattan. <http://www.harmatheque.com/ebook/9782343193991>

21

Références

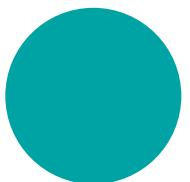
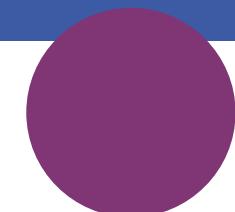
Ryan, C., Bergin, M., & Wells, J. S. G. (2021). Work-related stress and well-being of direct care workers in intellectual disability services : A scoping review of the literature. International Journal of Developmental Disabilities, 67(1), 1-22. <https://doi.org/10.1080/20473869.2019.1582907>

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

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 