INSTITUT UNIVERSITAIRE JEUNES EN DIFFICULTÉ

BULLE D'INFO

Numéro 36
Septembre 2026

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

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

Rédaction

Sophie T. Hébert, Olivia Fêmi Codjia, Nathalie Boucher et Sophie Massé

Évaluation du programme de présence attentive : cultiver la compassion envers soi et les autres

Prendre soin des personnes intervenantes n'est pas un luxe, mais une nécessité. Découvrez comment le programme *Présence attentive pour les intervenants : de la relation à soi à la relation à l'autre, cultivons la compassion* contribue à renforcer leur bien-être et leur capacité à accompagner les autres.

Pourquoi cette étude ?

Les personnes intervenantes dans les domaines psychosociaux sont exposées chaque jour à la souffrance humaine et à des situations relationnelles exigeantes : surcharge, maltraitance, traumatismes. Ce contexte les rend généralement moins sensible à leur propre état, plus vulnérables au stress intense, à l'épuisement professionnel et à l'usure de compassion.

Les approches basées sur la présence attentive et la compassion comptent parmi les pistes prometteuses pour contrer ces risques, améliorer le bien-être des personnes intervenantes et par le fait même, la qualité des services offerts.

Qu'entend-on par présence attentive et compassion ?

La présence attentive se définit comme un état qui permet aux gens d'être attentifs intentionnellement aux expériences du moment présent, en eux-mêmes ainsi que dans leur environnement, en adoptant une attitude d'ouverture, de curiosité et d'attention. Cinq facettes sont principalement ciblées lorsque que l'on évalue la présence attentive. 1. L'observation de l'expérience qui est en nous et à l'extérieur de nous, 2. La description des phénomènes 3. La non-réactivité 4. Les actions conscientes et enfin, le 5. le non-jugement.

02

La compassion pour sa part est définie comme étant une sensibilité à sa propre souffrance et à celle d'autrui avec un engagement a essayé de l'atténuer et aussi de la prévenir. La compassion se décline en trois flots qui ont également été évalués. La compassion que l'on donne aux autres, celles que l'on s'offre à soi-même et enfin celle que l'on reçoit des autres.

L'intention de ce programme est simple : prendre soin des soignants et améliorer la qualité des services. Un intervenant qui est en mesure de reconnaître ses besoins et de se considérer avec compassion, développe une meilleure capacité à composer avec ses émotions, à prévenir l'épuisement et, ultimement, à offrir des services de meilleure qualité.

Comment s'est déroulé l'évaluation du programme ?

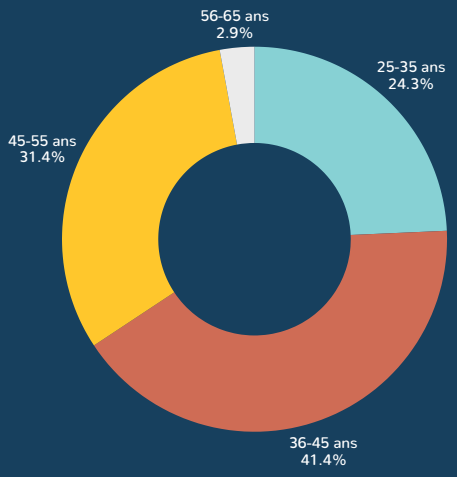
Le programme propose huit ateliers de 2 h 30, offerts aux deux semaines à des groupes de 8 à 12 personnes. Il s'appuie sur : la présence attentive (inspirée des travaux de Kabat-Zinn), la compassion (selon le modèle de Gilbert) et évalué plus spécifiquement, la compassion envers soi (tiré de Neff et Germer).

Quarante-six (N=46) personnes intervenantes ont pris part à l'étude (90 % de femmes, avec en moyenne 14 ans d'expérience), œuvrant principalement en santé et services sociaux en équipes régulières ou spécialisées.

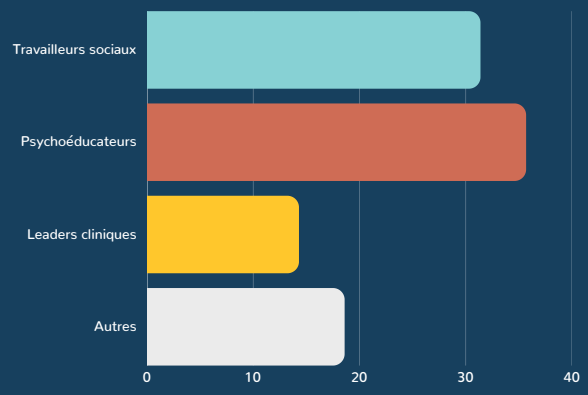
Pour évaluer les effets du programme, on a comparé un groupe qui suivait les ateliers à un groupe témoin qui ne les suivait pas encore. Les deux groupes ont rempli les mêmes questionnaires à trois reprises : juste avant le début des ateliers, une semaine après leur fin, puis deux mois plus tard.

PREMIER CONSTAT RASSURANT : AU DÉPART, LES DEUX GROUPES ÉTAIENT COMPARABLES SUR L'ENSEMBLE DES MESURES. LES EFFETS OBSERVÉS PEUVENT DONC ÊTRE PLUS SOLIDEMENT ATTRIBUÉS AU PROGRAMME LUI-MÊME.

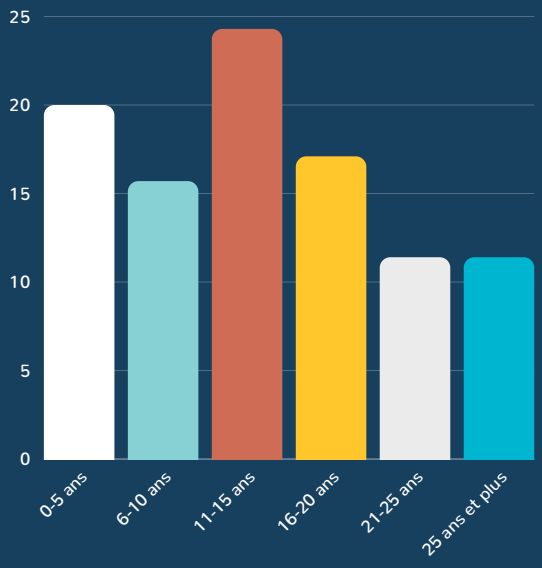
Représentation des âges des personnes participantes



Distribution des professions des personnes participantes



Distribution des années d'expérience des personnes participantes



© Institut universitaire Jeunes en difficulté de Santé Québec Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal - Universitaire

Résultats

Une amélioration qui se maintient à travers le temps

De façon générale, nous pouvons dire que ce programme produit des changement significatifs une semaine après la fin du programme et ce, pour chacune des dimensions évaluées soient : la présence attentive, la régulation émotionnelle, la compassion, le stress perçu et l'épuisement professionnel. Ces changements se maintiennent deux mois après la fin du programme, sauf pour les dimensions du stress perçu et de l'épuisement professionnel. Voici le détails les résultats obtenus.

Tel que mentionné, le programme distingue trois formes de compassion : celle qu'on s'offre à soi-même, celle qu'on offre aux autres, et celle qu'on accepte de recevoir. Les résultats montrent que ces trois formes n'évoluent pas de la même façon.

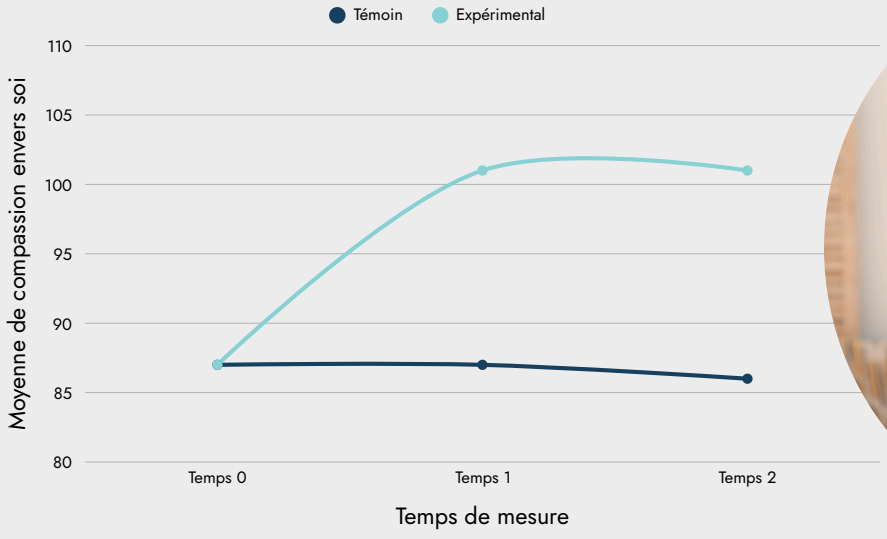
Compassion envers soi

Dès la fin des ateliers, on observe une amélioration marquée de la présence attentive et de la compassion envers soi chez les participants, comparativement au groupe témoin. Fait notable : ces acquis ne s'effritent pas avec le temps. Deux mois plus tard, les gains sont toujours présents, à un niveau semblable à ce qu'ils étaient à la sortie du programme. Tout indique que le programme installe de nouvelles compétences plutôt qu'un effet passager. Dans les groupes de discussion, les participants expliquent que développer une compassion envers soi est souvent une étape importante, celle qui rend possible, ensuite, la compassion envers les autres et la capacité à recevoir du soutien.

> « Plus vite à reconnaître mon état quand je suis activé.

> « Envers moi, j'ai plus de douceur… c'est apaisant!

Évolution des moyennes de compassion envers soi



04

Compassion reçue

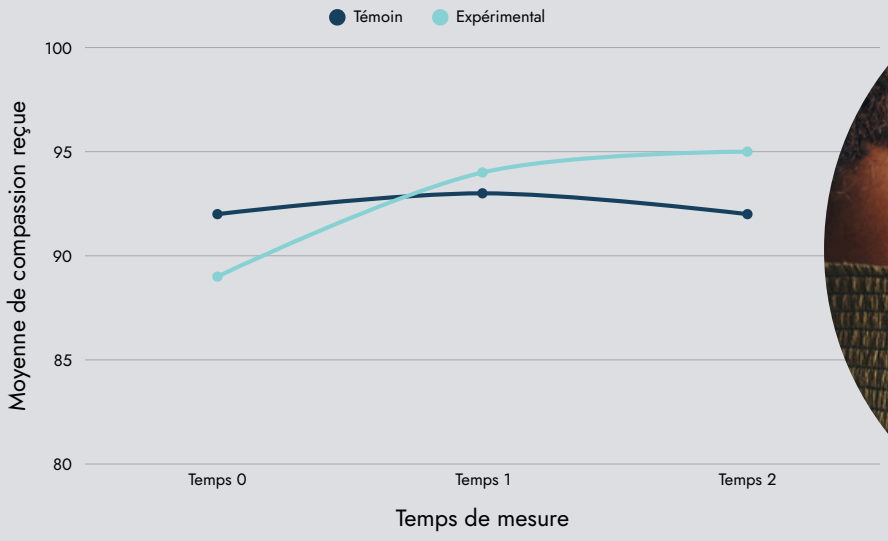
Cette forme de compassion met du temps à apparaître; la différence entre les deux groupes devient statistiquement significative deux mois après la fin des ateliers. Ce délai s'explique. Apprendre à accueillir le soutien et la reconnaissance des autres demande d'abord de se sentir en sécurité, un sentiment qui se construit lentement, particulièrement chez des personnes dont le travail consiste justement à répondre aux besoins des autres plutôt qu'aux leurs. Les groupes de discussion confirment cette explication : recevoir de la compassion implique de dévoiler une certaine vulnérabilité, ce qui demeure difficile à faire, particulièrement en présence de personne issue d'une même en équipe ou d'une même organisation.

> **« C'est comme si recevoir de la compassion vient nécessairement un peu avec une partie de dévoilement, d'une vulnérabilité. C'est dur.**

Cette capacité semble d'ailleurs particulièrement liée au climat de l'équipe immédiate : plusieurs participants expliquent se sentir à l'aise de recevoir du soutien de collègues qui ont été formés au programme, mais trouvent cette ouverture plus difficile à exporter ailleurs dans l'organisation :

> **« L'énergie qui a dans notre équipe actuellement était vraiment favorable à ça. Ça rend ça plus facile parce que pour moi, ça un gros impact sur ma capacité à recevoir parce que j'ai pas du tout l'impression qu'il y a un gain qui se joue que de montrer certaines vulnérabilités [dans l'organisation], ça va me rendre plus fragile, ça va affecter l'image que les gens ont de moi. Puis ça, c'est quand même lié à mes insécurités à moi, mais dans un climat comme ça [équipe formée], moi je suis plus à l'aise de recevoir la compassion de mes collègues.**

Évolution des moyennes de compassion reçue



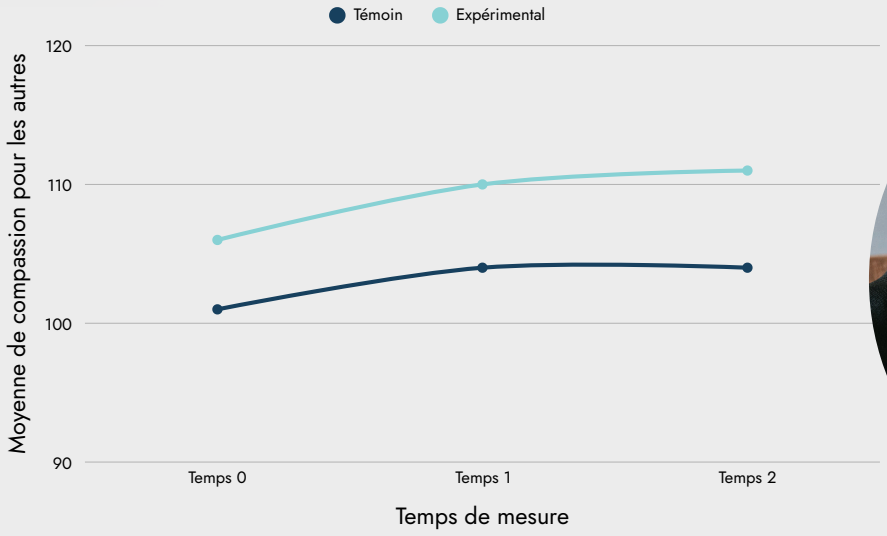
Compassion envers les autres

Ici, les résultats ne distinguent pas clairement le groupe qui a suivi le programme du groupe témoin. Mais ce n'est pas surprenant : les personnes qui choisissent ce type de travail arrivent généralement déjà avec un niveau élevé de compassion envers les autres. Il reste donc peu de « marge de progression » à détecter dans un questionnaire, un peu comme essayer de mesurer une amélioration chez quelqu'un qui obtient déjà une note presque parfaite. Or, une compassion envers les autres trop élevée, sans les limites adéquates, peut contribuer à l'épuisement et à l'usure de compassion. Le programme ne cherche donc pas seulement à « augmenter » la compassion envers les autres. Il cherche à la rendre plus ajustée.

D'ailleurs, ce que les entrevues révèlent, c'est un changement dans la nature de cette compassion. Elle devient plus « mature » : les participants développent la capacité de faire la différence entre un geste réellement compassionné et un réflexe d'aide plus automatique, moins ajusté aux besoins réels de l'autre. Ce travail commence d'abord par une prise de conscience de ses propres jugements, ce qui libère de l'espace pour être véritablement présent à ce que l'autre vit.

> **« C'est sûr que ça laisse plus de place quand on arrive à apaiser ça et à se dire ok moi j'aurais besoin de sécurité à ce moment-ci (...) pour m'ancrer solidement donc je trouve qu'après ça, ça ouvre puis ça permet de laisser plus la place à ce que l'autre vit, puis pour l'accueillir dans ce qu'il vit et le guider dans lui ce qui va lui faire du bien, puis ce qui va répondre à ces besoins dans le ici et maintenant.**

Évolution des moyennes de compassion pour les autres



06

Stress perçu et épuisement émotionnel : un effet protecteur à documenter

Le stress perçu et l'épuisement émotionnel ont été mesurés à l'aide de questionnaires validés. Les deux suivent un patron similaire. Une semaine après la fin des ateliers, le stress perçu et l'épuisement émotionnel sont significativement moins élevés dans le groupe expérimental, notamment puisqu'ils augmentent chez le groupe témoin. Un peu comme si le programme amortissait le choc d'une période chargée (fin d'année, surcharge organisationnelle). Deux mois plus tard, cet écart entre les deux groupes n'est plus assez net pour qu'on puisse parler d'un effet significatif.

Autrement dit : contrairement à la présence attentive, à la compassion envers soi ou à la compassion reçue, l'effet protecteur du programme sur le stress et l'épuisement semble pour l'instant moins durable. On ne peut pas encore affirmer qu'il protège du stress et de l'épuisement à long terme avec les données statistiques disponibles à ce jour.

Or, les groupes de discussion viennent nuancer ce résultat. À cet effet, les personnes intervenantes décrivent une nouvelle façon de reconnaître le stress et d'agir avant qu'il prenne toute la place. Plusieurs expliquent que les ateliers les ont aidés à alléger leur charge mentale et émotionnelle :

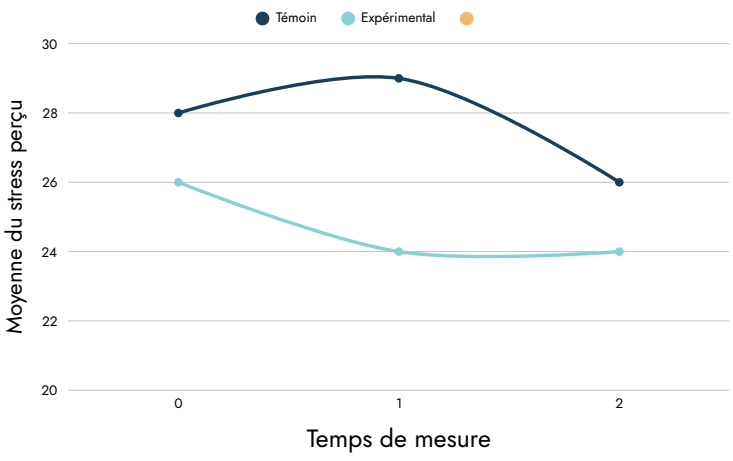
> ***« J'ai l'impression que plus je m'arrête pour m'accorder de l'autocompassion, plus ça diminue ma charge mentale. Moins je suis critique envers moi-même, plus ça m'apaise.***

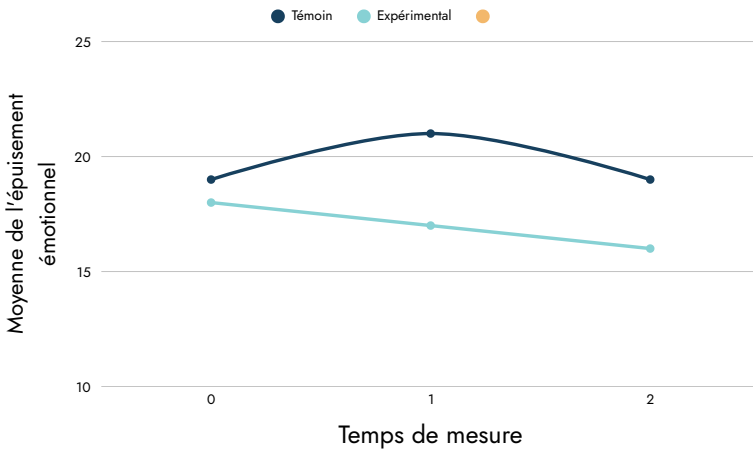
Il est possible que les effets du programme sur l'épuisement prennent plus de deux mois à se manifester pleinement. Remettre ses limites en place dans son travail est rarement un processus instantané. Comme l'explique ces deux participantes, ces changements s'inscrivent dans un processus graduel :

> ***« C'est comme je suis consciente des moyens que je pourrais prendre, puis je ne les fais pas. Ouais, c'est un peu décevant, quand j'arrivais puis je me disais bon, je ne mentirai pas quand même. Mais il y a quelque chose dans ma fenêtre de tolérance actuellement où je me vois quand même, ça, c'est positif.***

> ***« Les stratégies que je vais mettre en place, ça je suis encore à mettre ça, mais je suis plus douce dans ma tête, un peu. Mais c'est comme plus doux, donc ça, ça fait du bien aussi, ça gruge moins d'énergie.***

Puisque l'essentiel des effets semblent transiter par le développement de la compassion envers soi et les prises de consciences qui l'accompagnent, les effets de la formation sur l'épuisement professionnel pourraient donc nécessiter un certain temps d'intégration. En fonction de ce qui est rapporté, une mesure à plus long terme, dans un contexte de maintien des acquis en formation continue pourrait être une avenue pertinente à explorer.





Conclusion

À travers les résultats obtenus, nous pouvons considérer qu'il est réellement possible de prendre soin des personnes intervenantes tout en améliorant la qualité des services.

En effet, les entrevues révèlent, une transformation dans la manière d'être présent à soi et aux autres. On voit se développer une forme de sagesse pratique : une meilleure capacité à composer avec les émotions intenses, à discerner ce qui est réellement aidant de ce qui ne l'est pas, et à poser avec compassion des limites claires dans des situations exigeantes. Le discours intérieur devient moins critique, plus doux. Le programme se révèle ainsi comme une stratégie prometteuse pour soutenir les personnes intervenantes et améliorer les services.

Dans un contexte de restructuration du réseau de la santé, cette contribution au mieux-être n'est pas un luxe. C'est plutôt une condition pour offrir une présence compassionnée aux jeunes, aux familles, aux adultes et aux équipes qui en ont besoin, tout en protégeant celles et ceux qui prennent soin des autres. L'étude propose des leviers d'action qui replacent la responsabilité du mieux-être des personnes intervenantes, non plus seulement sur leurs épaules, mais comme une responsabilité partagée avec les gestionnaires et l'organisation.

Recommandations pour le milieu

- **Élargir l'accès au programme.** C'est la demande la plus directe formulée par les participants : que le programme soit offert aux nouvelles personnes intervenantes, aux personnes intervenantes déjà en poste, et aux gestionnaires. « Ça devrait être déployé à plus de gens! », résume une personne participante.
- **Ancrer la pratique dans la culture organisationnelle.** Intégrer la présence attentive et la compassion aux réunions cliniques et aux supervisions professionnelles.
- **Offrir des espaces continus de pratique.** Des rencontres mensuelles ou des micro-ateliers hebdomadaires, pour éviter que les acquis s'estompent après la fin des ateliers.
- **Former et soutenir les gestionnaires de proximité.** Leur rôle de modèle est déterminant pour que les pratiques s'implantent réellement dans les équipes.
- **Reconnaître officiellement le travail émotionnel.** L'inclure dans la planification de la charge de travail plutôt que de le traiter comme une activité accessoire.

Conceptrice du programme : Nathalie Boucher Ph.D psychologie
Projet évalué par : Sophie Massé et l'équipe de chercheurs.es associé.es : Delphine Collin-Vézina, Natacha Godbout, Carl Lacharité, Sophie T. Hébert et Olivia Fêmi Codjia
Rédaction : Sophie T. Hébert, Olivia Fêmi Codjia, Nathalie Boucher et Sophie Massé

Qu'avez-vous pensé de ce document?