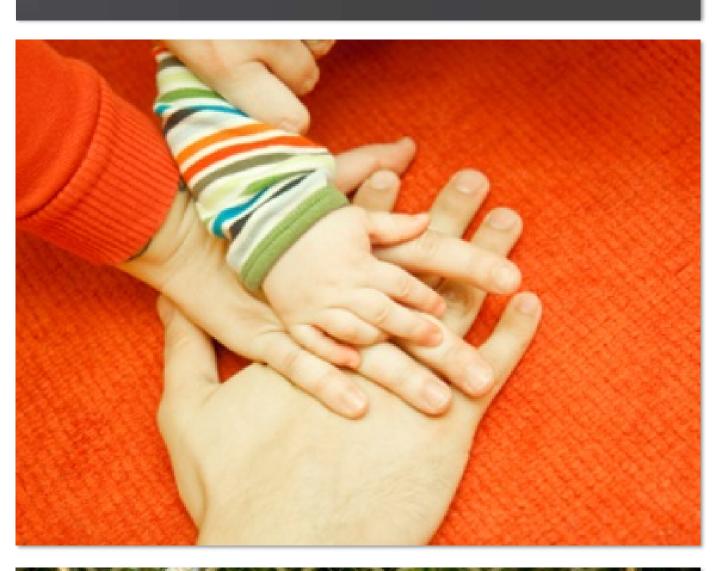
Chaire de partenariat en prévention de la maltraitance









### POINTS DE VUE DES INTERVENANT-E-S SUR L'EXPÉRIMENTATION DE TRIPLE P

#### CONSTATS ET RECOMMANDATIONS

Présentés par :

Marie-Kim Côté

Émilie Charest

Candidates au doctorat en psychologie
Université Laval

Projets de recherche sous la direction de Marie-Hélène Gagné

Jan-fév 2016

## RAPPEL DES GRANDES LIGNES DU PROJET

#### Partenariat « université-communauté » initié à l'automne 2010 par:

- Université Laval
- centre jeunesse de Montréal et de Québec, Instituts universitaires

#### Expérimentation du programme à données probantes Triple P:

- avec une approche communautaire
- dans une visée de prévention de la maltraitance envers les enfants de 0-12 ans

#### Programme de recherche visant à évaluer l'initiative:

• Chaire de partenariat en prévention de la maltraitance

Chaire de partenariat en prévention de la maltraitance

## Qu'EST-CE QUE TRIPLE P?



#### Portée

Plus le niveau d'intervention augmente, plus l'intervention est ciblée

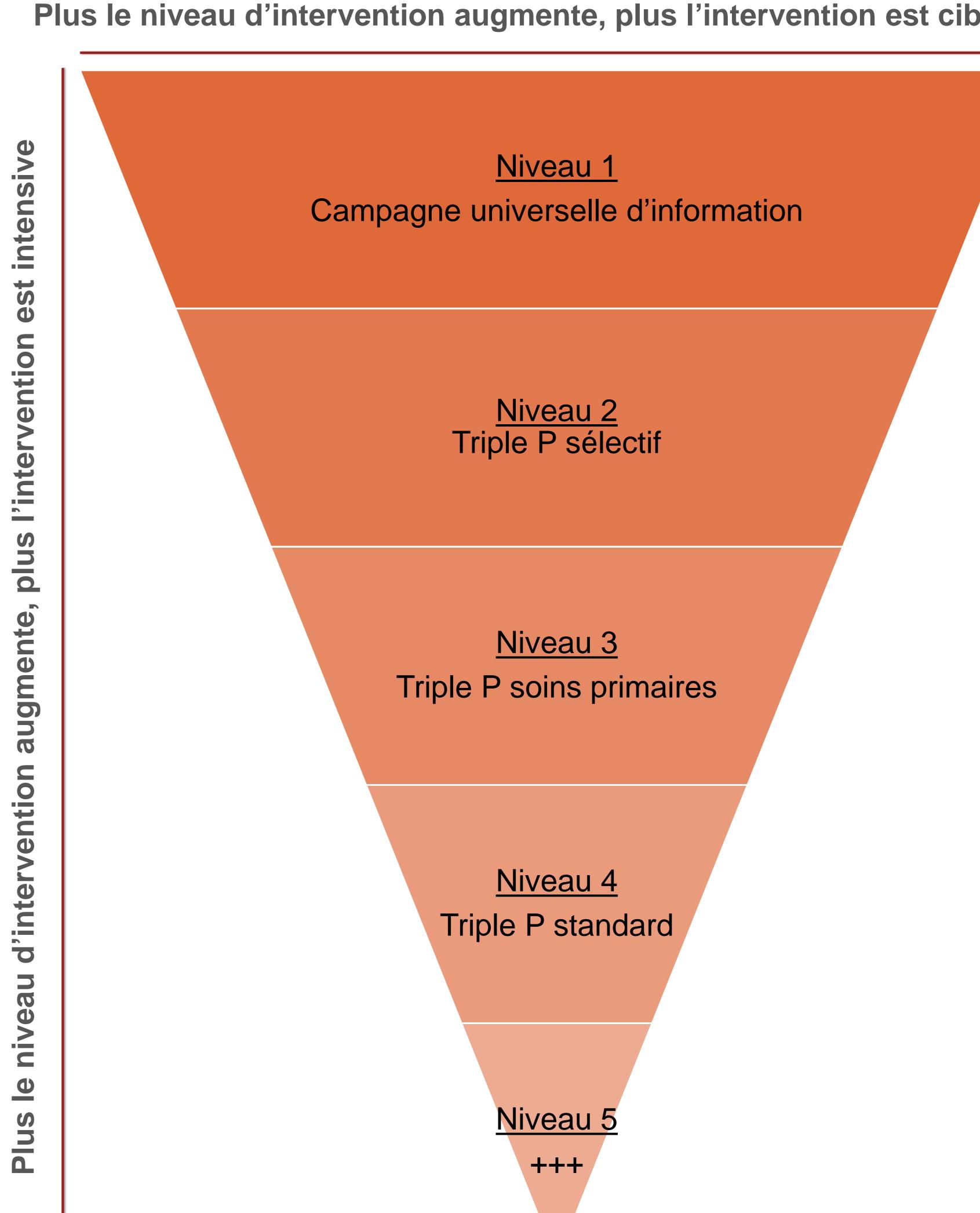








- Programme à données probantes qui vise à:
  - favoriser les « pratiques parentales positives »
  - réduire les PC de l'enfant
- Développé par Matthew Sanders et ses collaborateurs (Australie)
- S'adresse aux parents d'enfants de 0 à 12 ans
- Place centrale à l'autorégulation du parent
- Approche populationnelle de santé publique
  - Système en cinq niveaux d'intervention d'intensité croissante et de plus en plus ciblée



## TRIPLE PAU QUÉBEC

#### Deux territoires de CLSC:

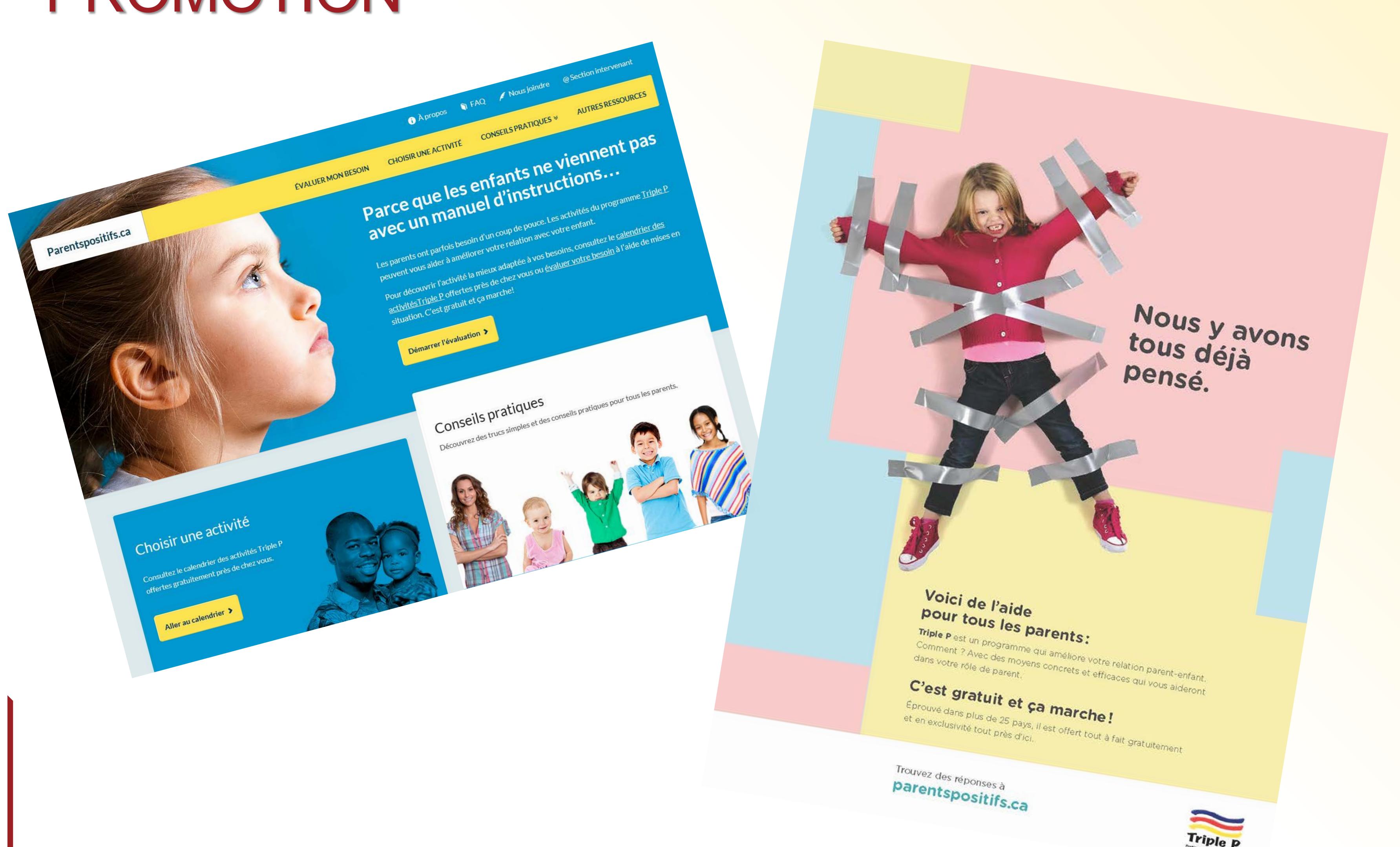
- Orléans
- Mercier-est Anjou (débordant sur toute la pointe de l'île)

Un partenariat CIUSSS – milieu scolaire – organismes communautaires – services de garde, etc.

96 praticiens formés à l'automne 2014

Une offre concertée de services aux parents depuis janvier 2015, soutenue par une campagne d'information et de promotion

# CAMPAGNE D'INFORMATION ET DE PROMOTION



## OBJECTIFS DE L'ACTIVITÉ

- 1. Présenter les résultats de l'analyse de données recueillies auprès des intervenants formés à Triple P sur:
  - leur positionnement vis-à-vis de Triple P avant l'implantation
  - leur expérience avec Triple P après 8-9 mois d'implantation
- 2. Sur la base de ces résultats, formuler des recommandations pour la suite et la pérennité de l'initiative.
- 3. Discuter des résultats et des recommandations présentés par l'équipe de recherche.
  - Activité enregistrée à des fins de recherche

\*\*\* Lecture et signature du formulaire de consentement \*\*\*

## PLAN DE LA PRÉSENTATION

- Résultats de recherche
  - questionnaires pré-implantation (A-2014)
  - entrevues de groupe (A-2015)
- Recommandations



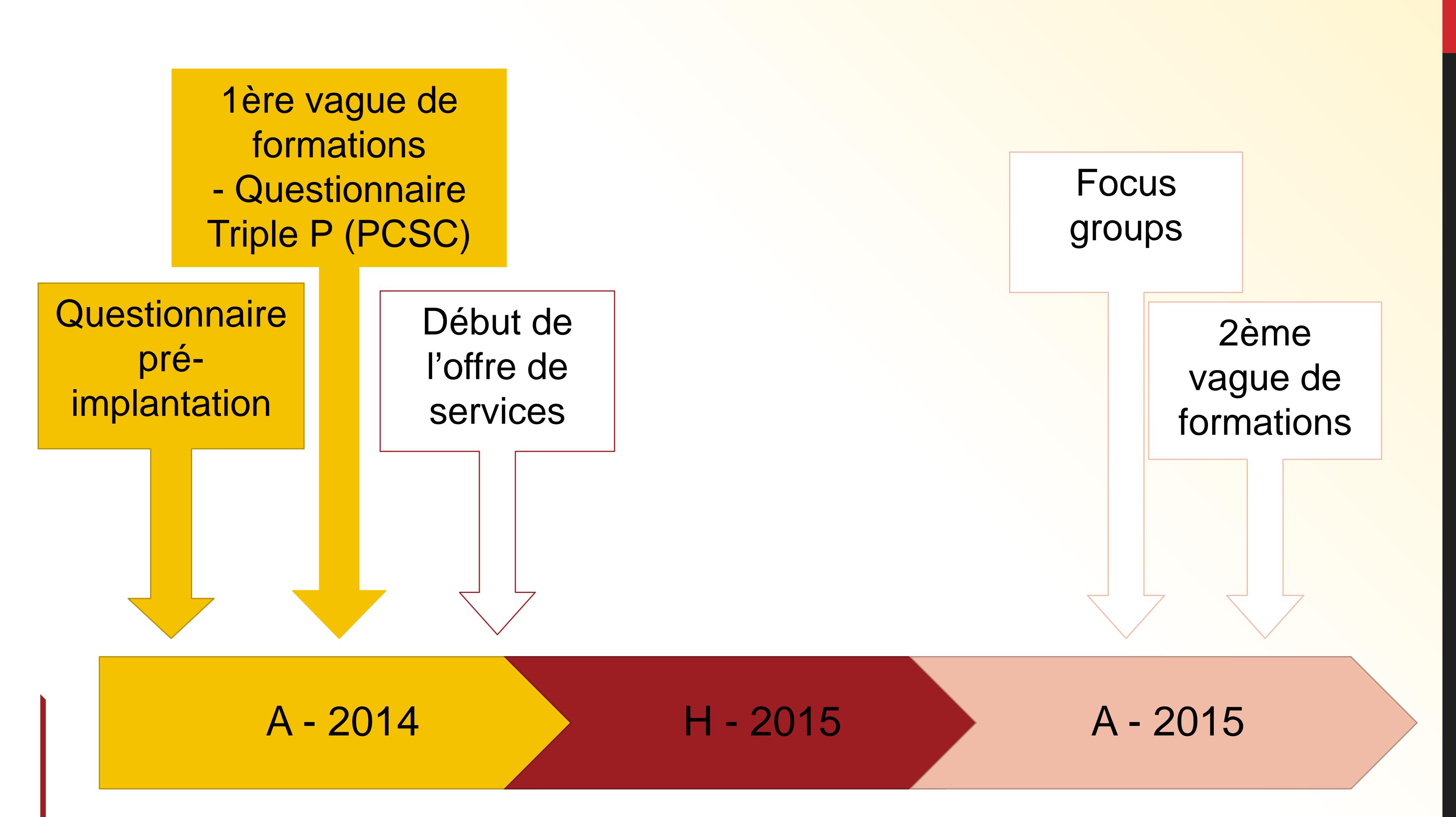
# PÉRIODE D'ÉCHANGES: DES QUESTIONS POUR VOUS

- Comment recevez-vous ces résultats?
  - Êtes-vous surpris?
  - Avez-vous l'impression qu'ils représentent votre milieu?
- Comment recevez-vous ces recommandations?
  - Vous semblent-elles pertinentes?
  - Avez-vous l'impression qu'il serait réaliste de les mettre en place dans votre milieu?
  - Comment vous y prendriez-vous?
- Comment voyez-vous la suite des choses?

# POSITIONNEMENT INITIAL DES INTERVENANTS VIS-À-VIS DE TRIPLE P

ÉMILIE CHAREST

## POUR VOUS SITUER...



## MÉTHODOLOGIE - PROCÉDURES

#### Avant le début des formations Triple P:

- Envoi d'un questionnaire pré-implantation par la poste aux intervenants
- Contenu du questionnaire :
  - Attitudes vis-à-vis des PDP (EBPAS; Aarons, 2004),
  - Perception de la capacité de l'organisation à offrir Triple P (ORC; Lehman et al., 2002)
  - Perception des barrières et des facilitateurs à la mise en œuvre de Triple P (FRPI; Mihalic et Irwin, 2003)

#### Au début des formations :

 Questionnaire administré par Triple P International (TPI) : sentiment de compétence à intervenir auprès de parents (PCSC) Nombre d'intervenant formés pour

CHAQUE NIVEAU

#### Total:

N2:17

N3:60

N4:56

N5:33

$$n = 0$$

$$n = 0$$
  $n = 27$ 

#### Niveau 4

$$n = 0$$

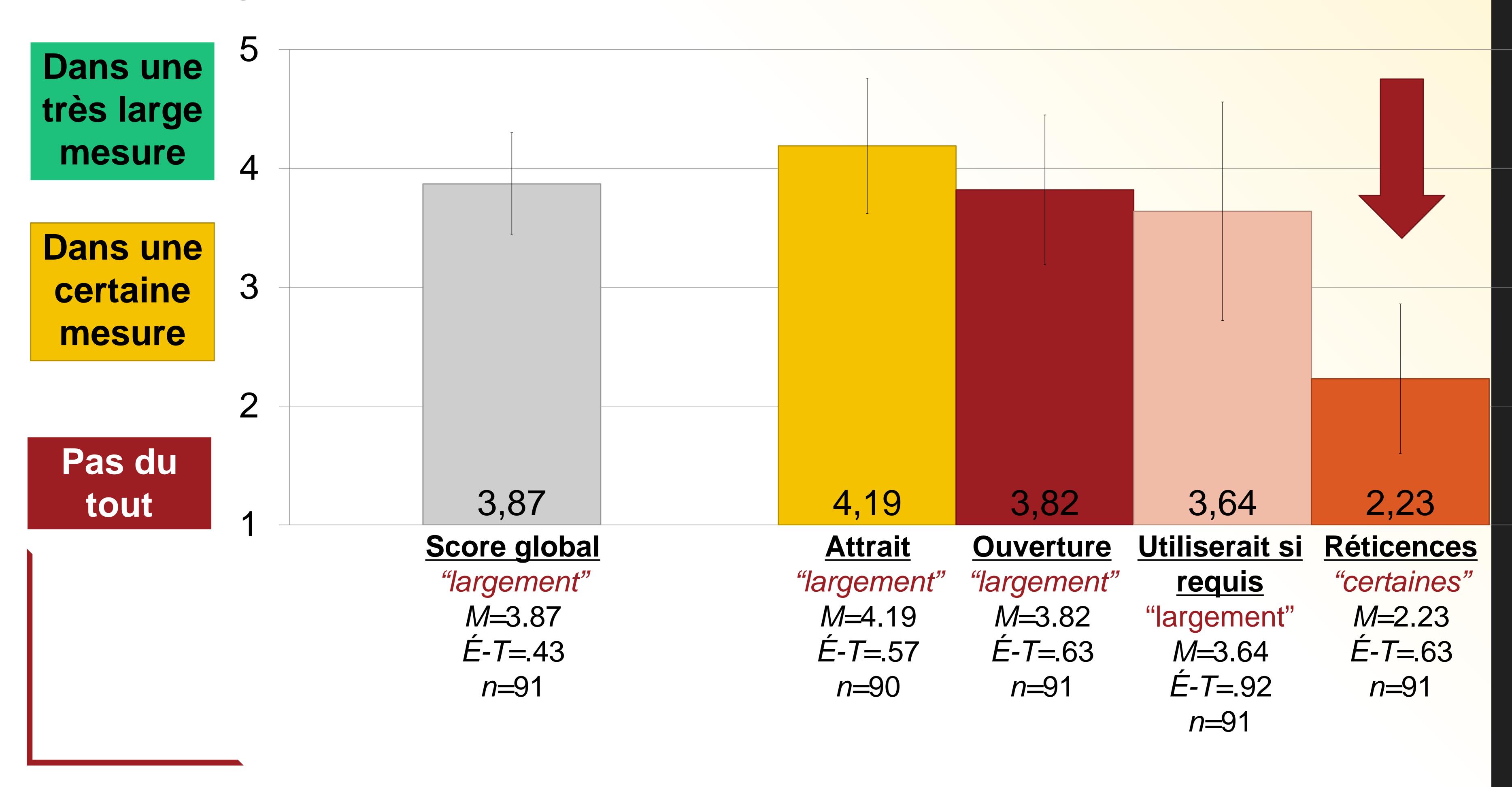
\*N3 et N4 : n = 12

## MÉTHODOLOGIE - PARTICIPANTS

Données sociodémographiques		Intervenants formés N = 96			
		n (%)			
Territoire	Montréal	58 (60,4)			
	Québec	38 (39,6)			
Genre	Femme	89 (92,7)			
	Homme	7 (7,3)			
Dernier diplôme obtenu	DEP	5 (5,2)			
	DEC	27 (28,1)			
	BAC	45 (46,9)			
	Maîtrise ou doctorat	13 (13,5)			
Discipline de formation	Travail social	32 (33,3)			
	Psychoéducation	10 (10,4)			
	Éducation spécialisée	13 (13,5)			
	Éducation à l'enfance	10 (10,4)			
	Soins infirmiers	8 (8,3)			
	Autre	17 (19,1)			
Type d'organisation	RSSS	62 (64,6)			
	Organisme communautaire	22 (22,9)			
	Milieu de garde	3 (3,1)			
	Milieu de l'éducation	4 (4,2)			
		M(E-T)			
Nombre d'années d'expérience dans cette organisation		10,4 (8,6)			
Nombre d'années d'expérdomaine famille-enfance	13,3 (9,6)				

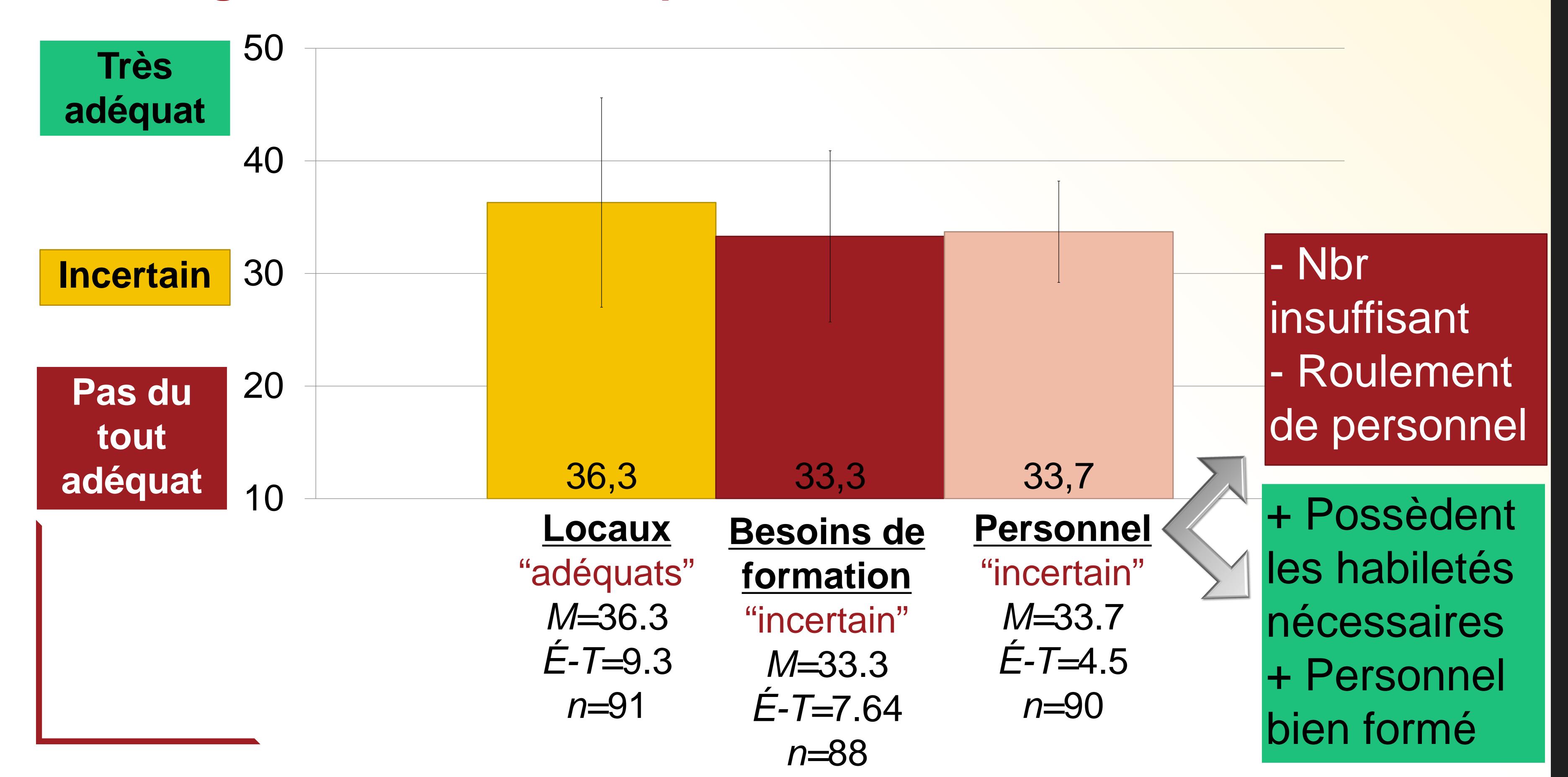
Attitudes vis-à-vis des programmes à données probantes (PDP)

• De façon générale : Attitude favorable! M=3.87; E-T=.43; n=91



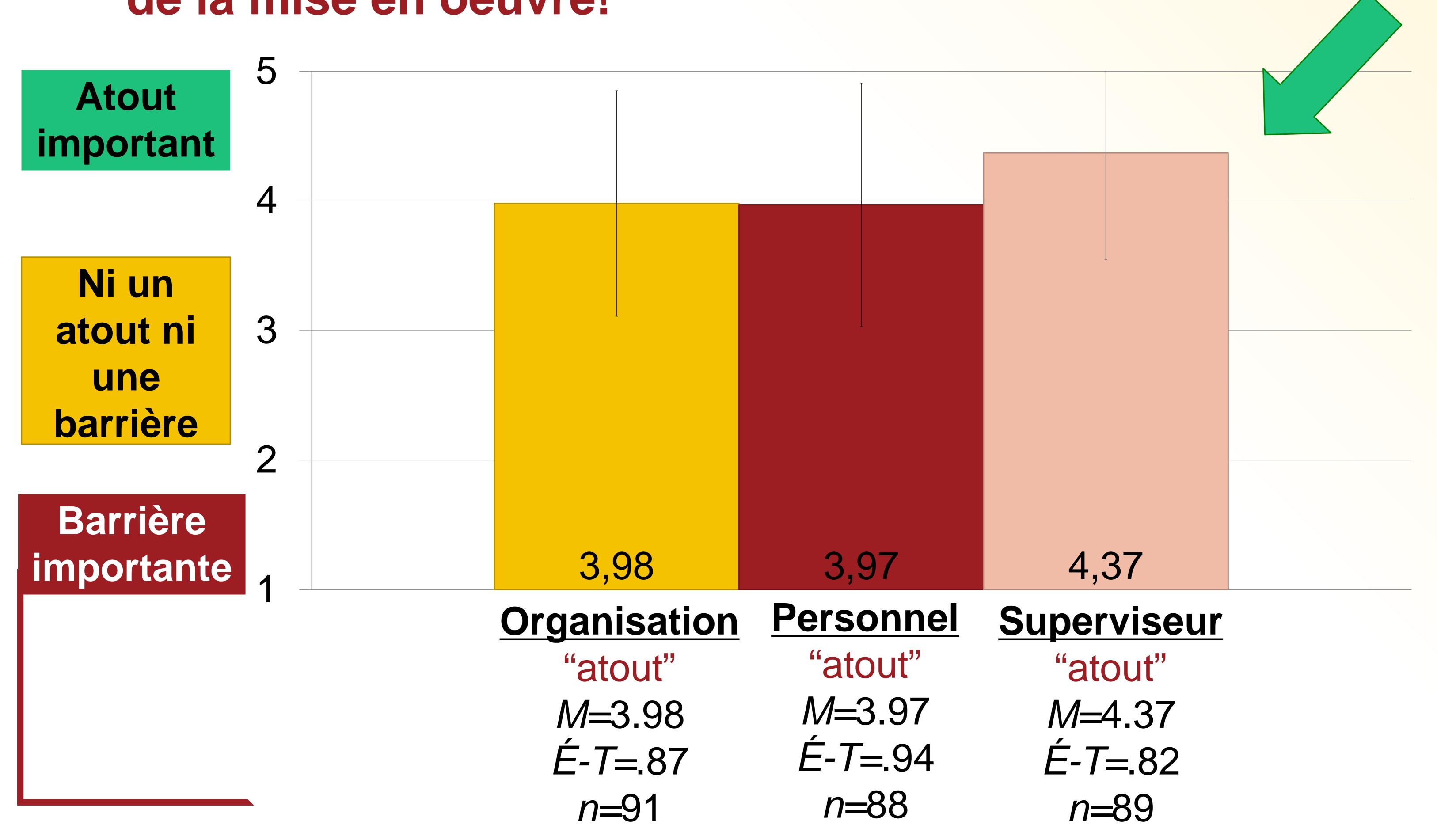
Capacité de l'organisation à offrir Triple P

• De façon générale : Doutes quant au degré de préparation de l'organisation à offrir Triple P...



Barrières et facilitateurs à la mise en oeuvre de Triple P

 De façon générale, les intervenants sont optimistes vis-à-vis de la mise en oeuvre!



## Qu'est-ce qui faciliterait la mise en Oeuvre du point de vue des Intervenants?

En prévision de la mise en oeuvre de Triple P, plus de 60% des intervenants considèrent que les facteurs suivants seront des atout importants :

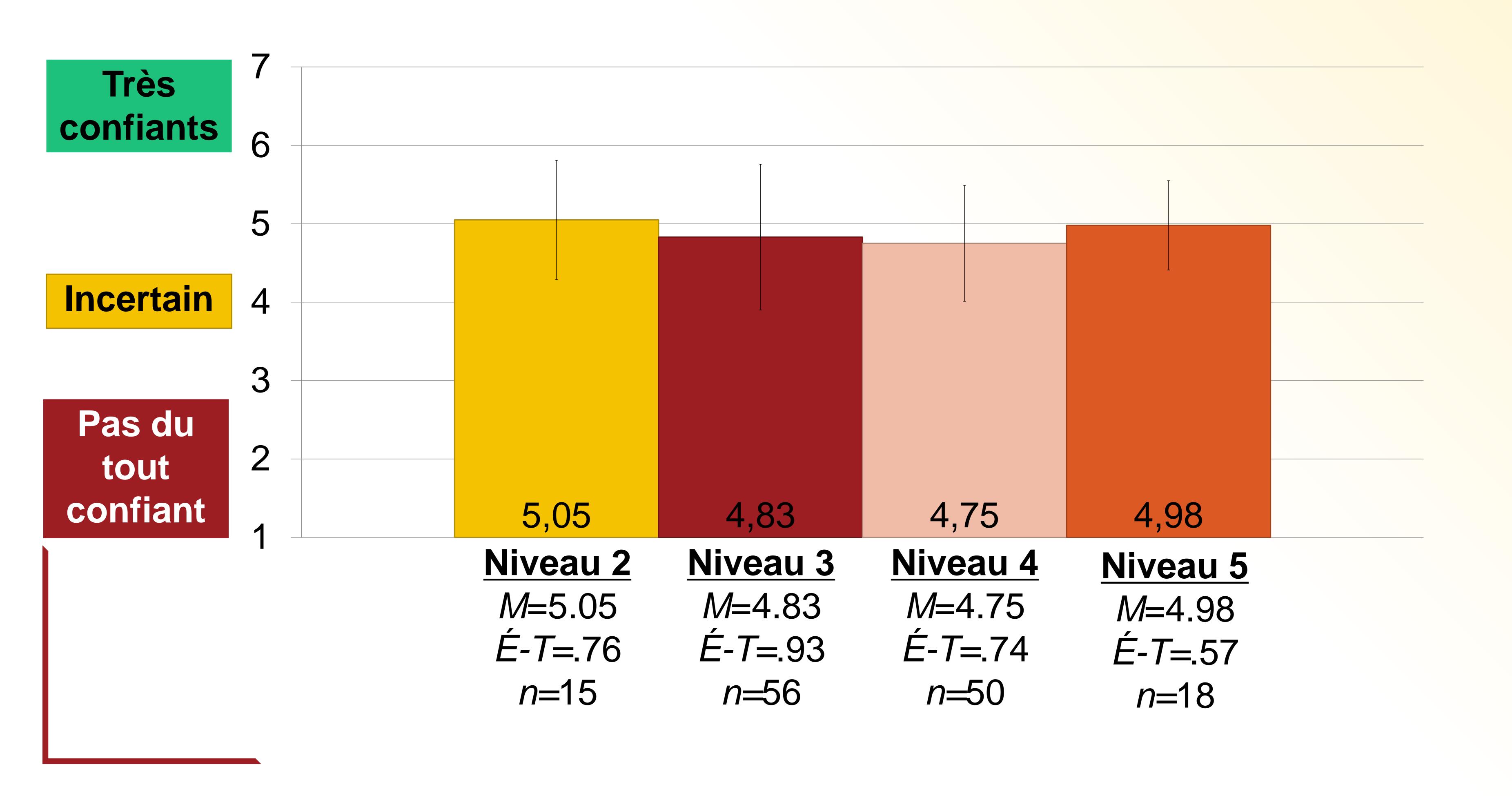
- La clarté des objectifs et des procédures de Triple P
- La présence d'un coordonateur de programme pour Triple P
- La motivation des intervenants vis-à-vis de Triple P
- Les habiletés et les connaissances des intervenants à propos de Triple P (qualité de l'intervention)
- L'adhésion/soutien du chef d'équipe vis-à-vis de Triple P
- La motivation du chef d'équipe vis-à-vis de Triple P
- La qualité des formations Triple P

## Qu'est-ce qui constituerait une Barrière à la mise en oeuvre du point de Vue des intervenants?

En prévision de la mise en oeuvre de Triple P, environ le quart des intervenants considèrent que les facteurs suivants seront des obstacles :

- Les intervenants accordent la priorité au programme Triple P
- La stabilité du personnel
- Les installations de l'établissement/organisme en fonction de l'offre de Triple P
- L'allocation de ressources suffisantes pour Triple P
- Les intervenants ont du temps à consacrer à la mise en oeuvre de Triple P

De façon générale, les intervenants sentent qu'ils maîtrisent bien les compétences nécessaires pour intervenir auprès de parents



## QUELLES SONT LES PRINCIPALES FORCES?

# Compétences très bien ou complètement maîtrisées par plus de la moitié des répondants :

- Organiser un environnement propice [pour un séminaire sur les pratiques parentales/aux consultations avec les parents/pour les groupes de parents] (N2, N3, N4, N5)
- Présenter aux parents un ordre du jour clair et le [confirmer/négocier] avec eux (N2, N4, N5)
- Poser des questions aux parents (N3)
- Aiguiller les familles vers les organismes appropriés afin qu'elles reçoivent une aide supplémentaire, le cas échéant (N3)
- Aider les parents à identifier leurs attentes à l'égard de leurs enfants (N5)

## QUELLES SONT LES PRINCIPALES FAIBLESSES?

## Compétences pas du tout, très peu ou peu maîtrisées par environ le quart des répondants :

- Installer et utiliser l'équipement audiovisuel requis pour [le séminaire/les consultations avec les parents] (N2, N3)
- Gérer la résistance des parents (N3)
- Donner aux parents des tâches à domicile afin d'encourager l'apprentissage auto-dirigé (N3)
- Choisir des procédures d'évaluation de base fiables et valables (N4)
- Avoir recours à la théorie et aux preuves empiriques pour fournir des justifications (N4)
- Gérer les problèmes relatifs au processus au sein du groupe (ex. absence de participation, parents qui parlent trop) (N4)

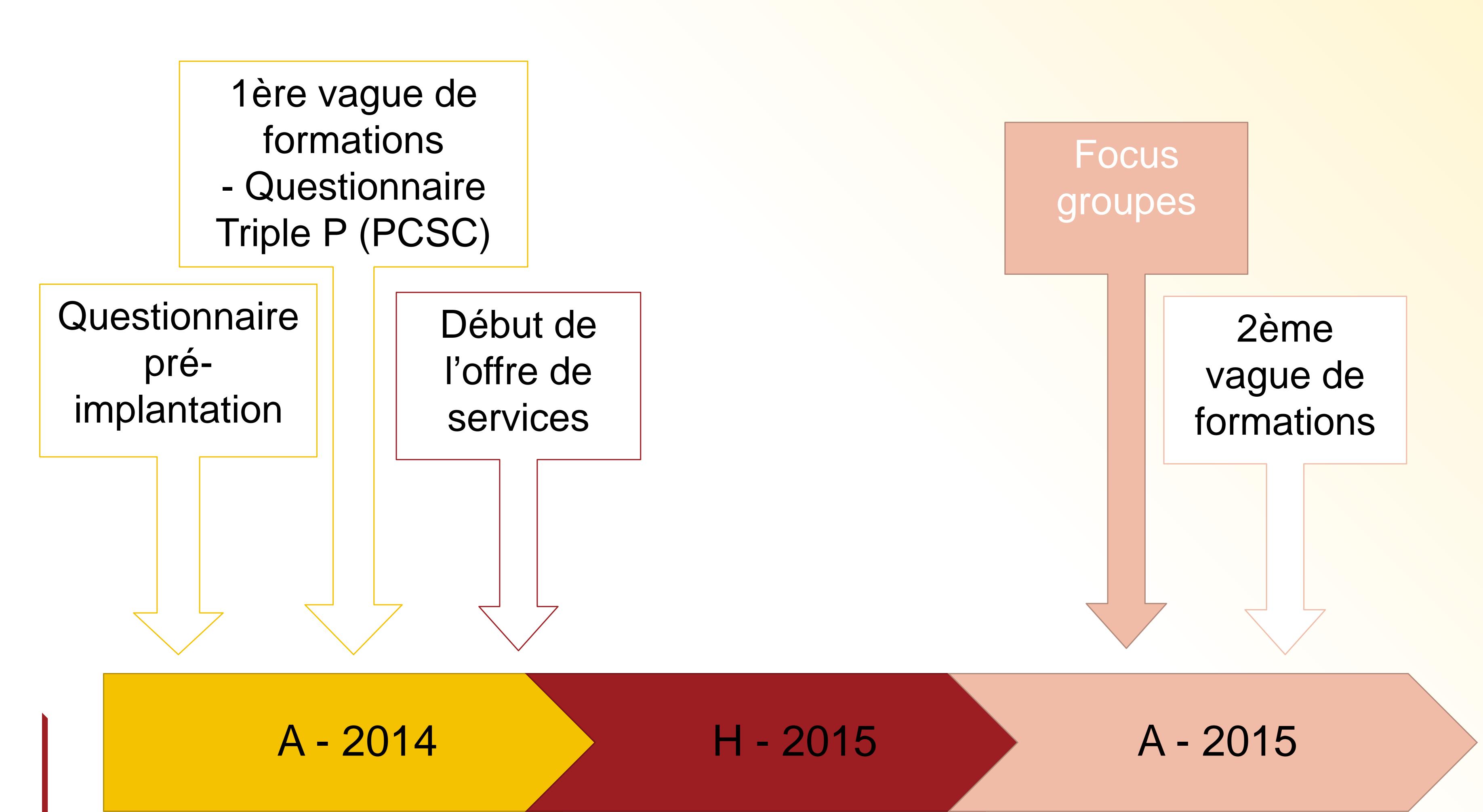
# CONSTATS GÉNÉRAUX SUR LE POSITIONNEMENT INITIAL

- Les intervenants ont une attitude favorable à la mise en oeuvre d'un PDP tel que Triple P
- Optimistes vis-à-vis de la mise en oeuvre : identifient plusieurs facteurs aidants et seulement quelques barrières
- Mais... ont des doutes quant au degré de préparation de leur organisme à offrir Triple P
- Avant les formations, les intervenants se sentent généralement compétents, mais rapportent quelques faiblesses
  - Intéressant de voir si ces faiblesses sont encore présentes après les formations et l'expérience avec Triple P

# EXPÉRIENCE DES INTERVENANTS AVEC TRIPLE P

MARIE-KIM CÔTÉ

## POUR VOUS SITUER...



## FOCUS GROUPES: MÉTHODE

- Entrevues de groupe
  - Recrutement aléatoire (52 acceptent, 3 refusent)
  - Déroulement des entrevues (menées en sept-oct 2015)
  - 38 participants (6 groupes de 4 à 9 intervenants Triple P)

Groupe	Région	Niveau de Triple P utilisé	N par milieu					N total
			CJ	CPE	CSSS	EP	OC	(= 38)
1	Québec	2		2			2	4
2	Québec	3 et 4			6		1	7
3	Québec	4 et 5	4		5			9
4	Montréal	2		2	1	2		5
5	Montréal	3 et 4			3		2	5
6	Montréal	4 et 5	1		7	<b>—</b>		8
Total			5	4	22	2	5	38

## MÉTHODE

## Guide d'entrevue

- 4 thèmes
  - 1. Clientèle rejointe
  - 2. Impacts perçus
  - 3. Mise en application
  - 4. Soutien perçu

« Comment avez-vous fait pour intégrer Triple P dans votre pratique? »

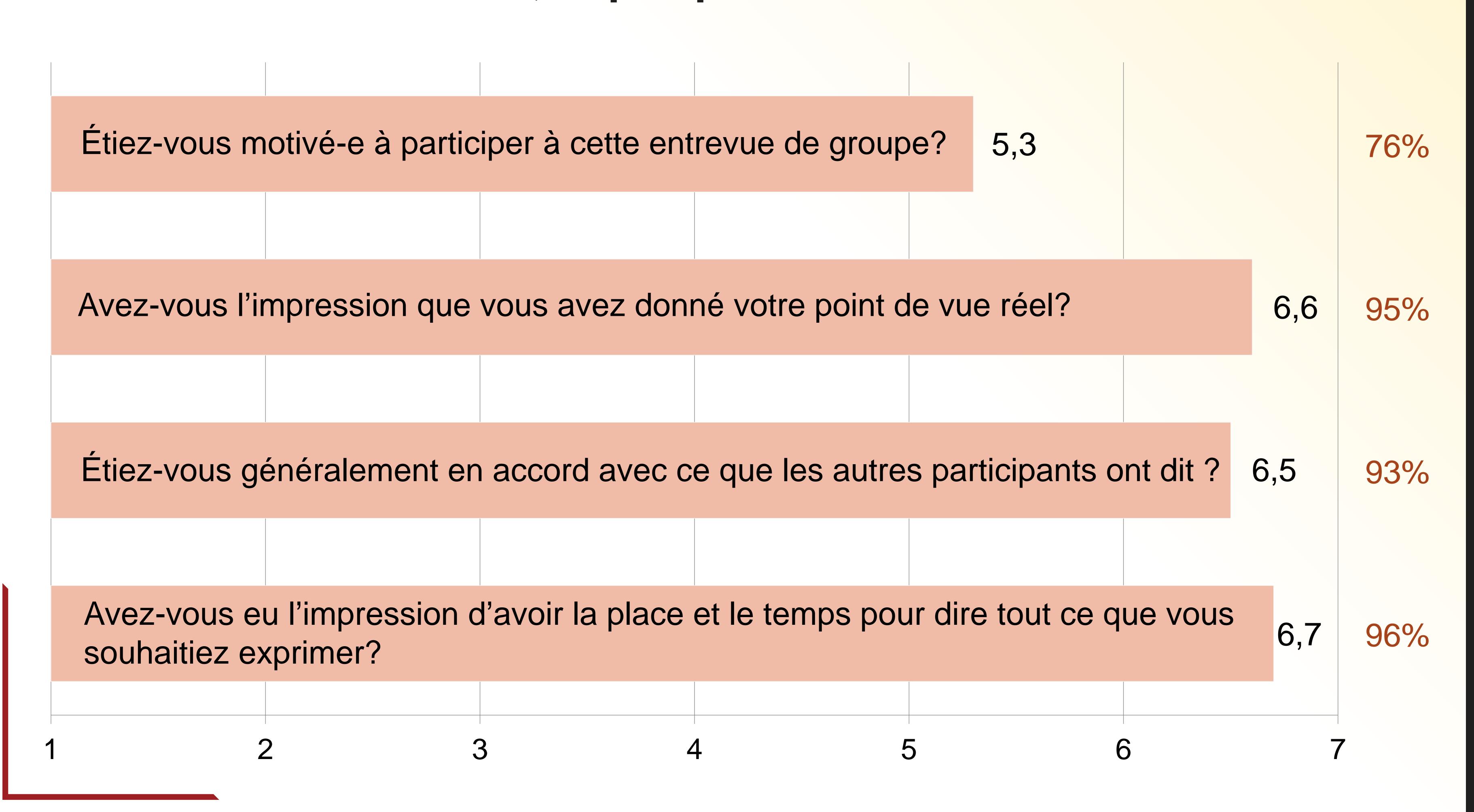
« Jusqu'à quel point le soutien a répondu à vos besoins? »

- « Avez-vous l'impression que la clientèle de Triple P est celle que vous espériez rejoindre? »
- « Quels changements voyez-vous pour les familles/vous-même/votre établissement/votre communauté?»



# QUESTIONNAIRE DE PARTICIPATION ANONYME REMIS AUX INTERVENANTS À LA FIN DE L'ENTREVUE

Sur une échelle de 1 à 7, à quel point ...



# CONSTATS THÈME: CLIENTÈLE REJOINTE

#### Réponse aux besoins des familles

- + En général, impression que Triple P répond à un besoin
  - + Contenu concret, beaucoup d'outils, cahier d'intervention
  - + Un niveau pour chaque besoin
  - + Selon certains, réponse plus favorable pour les groupes
    - rencontre davantage les attentes des parents VS en individuel où ils voudraient une réponse à leurs autres difficultés

# CONSTATS THÈME: CLIENTÈLE REJOINTE

#### Réponse aux besoins des familles

- Selon les intervenants, plus difficile avec...
  - ... les parents :
    - Ayant de la difficulté à se centrer sur un problème à la fois (problème se présentant surtout au niveau 3)
    - Ayant une plus faible capacité d'introspection et de régulation des émotions
    - Moins alphabétisés ou qui présentent des barrières de langue (fiches-conseils : petites écritures et niveau littéraire plutôt élevé)
    - Plus favorisés (plus critiques, exigeants)
    - Qui consultent pour leur 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> enfant (dynamique déjà établie)
  - ... les parents dont les enfants :
    - Ont moins de 2 ans ou de 11-12 ans
    - Ont un trouble diagnostiqué (p.ex. TED)

# CONSTATS THÈME: CLIENTÈLE REJOINTE

#### Rejoindre la clientèle

- Parents parfois difficiles à engager (manque de disponibilité)
  - service de halte-garderie serait facilitant
  - s'assurer que les séminaires n'aient pas lieu en même temps qu'un autre événement (p.ex. match de sport)
  - Niveau 3 comme porte d'entrée : certains parents référés à ce niveau auraient besoin du niveau 4 ou 5, mais pas prêt à s'engager à ce point, donc niveau 3 permet de découvrir 3P
- Accessibilité
  - Obstacles liés à l'étendue du territoire desservi (transport, temps de déplacement, etc.)

#### Sur les familles

- + Les familles rapportent des changements
  - Ceux qui n'en rapportent pas : ceux qui n'appliquent pas Triple P
  - + Plusieurs clients se disent satisfaits
  - + Pour certains, Triple P permet de se valider dans son rôle et ses pratiques parentales, pour d'autres, il "amène des révélations"
- + Intervenants voient des changements
  - + Impression que les bénéfices de l'intervention sont plus rapides avec Triple P
  - + Effet positif du groupe (crédibilité des autres parents, surtout pour les pères)
  - + Fermetures des dossiers possibles après Triple P
    - Moins visibles au CJ qu'au CLSC (pas de fermeture des dossiers)

#### Sur les intervenants

- + Pour la carrière
  - Les plus expérimentés : un nouveau souffle, une nouvelle motivation
  - Les novices : une belle façon de commencer
  - Sentiment de fierté p/r capacité de changer les choses
- + Sentiment d'être plus efficaces, mieux outillés
  - Le contenu n'est pas toujours nouveau, mais il est mieux structuré (*p.ex.* pyramide des stratégies)
  - Triple P devient la base pour les parents, après possible de travailler autre chose
  - Généralisent Triple P à d'autres aspects de leur pratique
    - Regrettent de ne pas pouvoir utiliser Triple P avec les parents hors-territoire

#### Sur les intervenants

- + Nouvelle approche
  - Utilité des outils Triple P (p.ex. le plan de la rencontre)
  - Nouvelles façons de voir les choses (p.ex. l'autorégulation des parents, l'impact des pensées sur les émotions, etc.)
  - Quelques "trucs" ou techniques d'intervention
  - Demander aux parents de faire des tâches, des devoirs
  - Co-animation appréciée, nouveau pour certains
- + Triple P amène de la crédibilité
  - + Dépersonnalise l'intervention
- + Sentiment d'appartenance entre collègues Triple P

#### Sur l'organisation où ils travaillent

- + Impact perçu sur la liste d'attente
- + Structuration de l'offre de service pour les interventions de groupe
- + Meilleur partage des domaines d'intervention lorsque plusieurs intervenants impliqués auprès d'une même famille
- Moins de productivité le temps de s'approprier le programme

## Sur la continuité et la cohérence de l'aide aux familles sur le territoire

- + Partage d'un même langage
- Difficultés en lien avec les parents hors-territoire (liées au projet-pilote)

#### Sur la collaboration/partenariat/réseautage inter-organisation

- + Des avantages...
  - Partage des ressources
  - Peut être moins menaçant pour le parent du CJ lorsque l'autre intervenant vient du CLSC / ou CLSC et OC
  - Opportunité de connaître de nouveaux collègues et d'apprentissage de nouvelles façons de faire
  - Meilleure représentativité en mixant les intervenants 0-5 ans et 6-12 ans
- ... et des désavantages
  - Demande plus d'organisation (plus difficile de se rencontrer, horaire différent)
  - Possibilité d'un « mauvais match »
  - Responsabilités différentes (dossiers du CIUSSS), provenance des parents dans un ratio parfois inégal

# CONSTATS THÈME: MISE EN APPLICATION

#### Arrimage avec la pratique (mandat, exigences du milieu, valeurs, etc..)

- + Facilitateurs
  - + Harmonisation possible avec les autres activités professionnelles
  - + Triple P peut remplacer certaines interventions usuelles
  - + Généralement en accord avec le contenu de Triple P
  - + Possible d'adapter le programme (mais incertitude à le faire)
- Défis
  - Certains rapportent ne pas avoir été formés au bon niveau
    - Formés au niveau 3, mais clientèles plus vulnérables
  - Heures supplémentaires
    - Groupes et séminaires le soir : difficile de reprendre son temps ou de se faire rémunérer les heures supplémentaires
  - S'inscrit de façon moins évidente dans le mandat de certains postes (surtout le niveau 2)
    - Besoin de justifier la pertinence de 3P quand nouveau CA

### Facteurs plus proximaux aux intervenants (contrôle ++)

- + Facilitateurs
  - + Lorsque se sentent à l'aise de donner le programme
    - La formation n'est pas suffisante, besoin de pratique
    - + L'expertise clinique est essentielle
  - + Trouver un équilibre dans la fréquence d'offre de Triple P
    - Trop souvent = exigeant, pas assez souvent = perte d'aisance
    - Ont déjà d'autres activités professionnelles de soir
- Défis
  - Stressant... « mais en vaut la peine »
    - Changement dans la pratique + "performance" d'animation
  - Attitude sceptique au départ (p.ex. vidéo de Cameron)
    - + « Il faut se donner la chance de l'essayer »

### Facteurs plus distaux aux intervenants ( – contrôle)

- + Facilitateurs
  - + Recevoir l'information pertinente et exacte
    - sur l'ensemble des niveaux de Triple P (pour référer surtout)
    - sur l'investissement de temps requis avant de s'engager
- Défis
  - Ajout de Triple P à la charge de travail
  - Temps de formation et d'appropriation du programme
  - Compressions budgétaires
    - 1 animateur au lieu de 2 : préserver l'intégrité du programme
  - Difficultés logistiques
    - réservation de locaux, locaux peu appropriés, accueil des écoles, problèmes informatiques, etc.
  - Accréditation trop éloignée de la formation (oublis, stress ++)

### Éléments liés au programme Triple P lui-même

- + Facilitateurs
  - + Impliquer les parents dans le processus
    - p.ex. Manquent de temps pour couvrir le contenu et partager les expériences → Exposent ce problème aux parents → Conviennent ensemble d'allonger la séance ou non
- Défis
  - Matériel Triple P
    - Doivent adapter le matériel pour offrir le niveau 4 en individuel
    - Les fiches-conseils 6-12 ans ne sont pas disponibles en français
    - Difficultés d'utilisation du vidéo Triple P à domicile (internet, DVD...)

### Processus de référencement

- Manque de connaissance...
  - ... de Triple P par les intervenants à l'accueil
  - ... du système de référencement parfois par les intervenants Triple P eux-mêmes (p. ex. pour OC ou CPE, car pas d'accueil)
- Manque d'un système centralisé pour appeler les parents
- Important de bien choisir la composition du groupe de parents
  - Cibler quels parents peuvent participer au groupe
    - Trouble de santé mentale peut nuire (désorganisation), mais possible d'adapter Triple P pour que ça fonctionne
  - Minimum de 5 parents, sinon trop intime, peu d'échanges
- + S'améliore avec le temps (période de rodage nécessaire)

# CONSTATS THÈME: SOUTIEN

### Ce que les intervenants apprécient

### de la coordonnatrice locale d'implantation :

- Soutien logistique
  - Réserver les locaux, machine à café, etc.
  - Organisation des activités Triple P (ligne téléphonique, etc.)
  - Fait le pont entre les divers acteurs impliqués
- Soutien professionnel et "moral"
  - Encourage et rassure les intervenants
  - Rencontres entre pairs
  - Se rend disponible, répond rapidement aux questions, etc.

# CONSTATS THÈME: SOUTIEN

### Ce que les intervenants apprécient

### de leur gestionnaire/chef d'équipe :

- Attentes réalistes et soutien tangible
  - Libère la charge de travail le temps de s'approprier Triple P, conscient du temps nécessaire pour remplir les outils, offre une flexibilité dans l'horaire, etc.
  - Soutien logistique (coordination de l'équipe, etc.)
  - Rencontres de co-développement où Triple P est abordé
- Bonne connaissance du programme
  - Facilite la communication avec les intervenants en ce qui concerne Triple P
- Motivé et croit au projet

# INQUIÉTUDES EXPRIMÉES PAR LES INTERVENANTS

### Qu'arrive-t-il après le projet pilote?

- Beaucoup de temps investi dans la formation et l'appropriation du programme
  - Est-ce qu'il y aura du financement pour continuer Triple P?
- Voient des impacts positifs sur les familles et dans leur travail, ne voudraient plus revenir en arrière
- Est-ce que ce sera toujours gratuit pour les parents?
- Est-ce qu'assez d'intervenants Triple P seront formés?
  - Motivés, mais peur de s'épuiser à long terme

# CONSTATS GÉNÉRAUX

En cohérence avec le positionnement de départ

### Expérience généralement positive

- La plupart mentionnent des bénéfices (surtout pour les familles)
- Enthousiasme ressenti durant les entrevues
  - Certains sont plus neutres, surtout ceux qui ont participé à d'autres programmes qui sont « morts dans l'œuf »
- Souci de la pérennité de Triple P et des enjeux de diffusion

### Les intervenants ayant eu une expérience plus négative ...

- Sont également ceux qui n'avaient pas utilisé Triple P ou peu utilisé
  - Ne voyaient pas la valeur ajoutée par rapport à l'investissement requis

# RÉSISTANCES

### NORMALES ET SAINES DANS TOUT PROCESSUS DE CHANGEMENT

#### Rôle du gestionnaire:

Écouter et valider les craintes, rassurer les intervenants, fournir de l'information juste, montrer de l'assurance et de la confiance, s'en tenir à l'orientation prise

Intervenants qui surmontent leurs réticences...

Intervenants qui restent réticents...

Motivation, engagement, mobilisation

Perçoivent des bénéfices

• Sur les familles, sur le travail, fierté, etc.

Démotivation,
désengagement,
démobilisation

Ne perçoivent pas de
bénéfices

• Ce qui entretient les
perception négatives

# RECOMMANDATIONS

Marie-Hélène Gagné

# 1. Pour l'année en cours

- 1.1 Faire en sorte que les intervenants nouvellement formés aient rapidement des opportunités d'offrir le programme
  - Pourrait s'appliquer aussi à ceux formés en 2014 qui ont peu, ou pas, utilisé le programme.
- 1.2 En cas de co-animation, favoriser des tandems « ancien nouveau »:
  - Transfert d'expertise
  - Sentiment d'appartenance
  - Consolidation du partenariat (si co-animateurs proviennent d'organisations différentes)
- 1.3 Trouver des moyens de **promouvoir l'équité entre intervenants lors de co-animation**, en particulier lorsqu'ils proviennent d'organisations différentes.

# 1. Pour l'année en cours (suite)

- 1.4 Encourager la participation de tous les intervenants formés (anciens et nouveaux) à des activités de co-développement, de supervision entre pairs
  - Idéalement en mixant les organisations, pour renforcer le partenariat
- 1.5 Dénicher ou développer des outils pour aider les intervenants à travailler avec les parents jugés plus difficiles:
  - critiques et exigeants
  - ayant du mal à focaliser sur un problème à la fois (niv. 3)
  - ayant de faibles capacités d'introspections et d'autorégulation
- 1.6 Continuer d'affirmer l'importance du cadre d'autorégulation et de l'adhérence au programme (contenu et processus), en aidant les intervenants à comprendre la différence entre une adaptation à haut risque et à faible risque

# 1. Pour l'année en cours (suite)

- 1.7 **Optimiser le processus** d'inscription, de référencement et de cheminement des parents dans le programme, et <u>vous assurer que toutes les personnes concernées sont au fait de ce processus</u>
  - pourrait impliquer de cibler davantage (ex: 2-10 ans au lieu de 0-12 ans), d'établir des critères d'éligibilité (niv. 3 à 5), de revoir / clarifier les rôles et responsabilités des partenaires, d'établir des protocoles, etc.
- 1.8 Assurer des conditions propices au maintien de l'engagement des intervenants:
  - accepter une baisse temporaire de rendement (accorder du temps pour l'appropriation)
  - reconnaître la complexité accrue du travail en partenariat
  - conciliation travail-famille (travail de soir)

# 2. POUR LA SUITE DES CHOSES

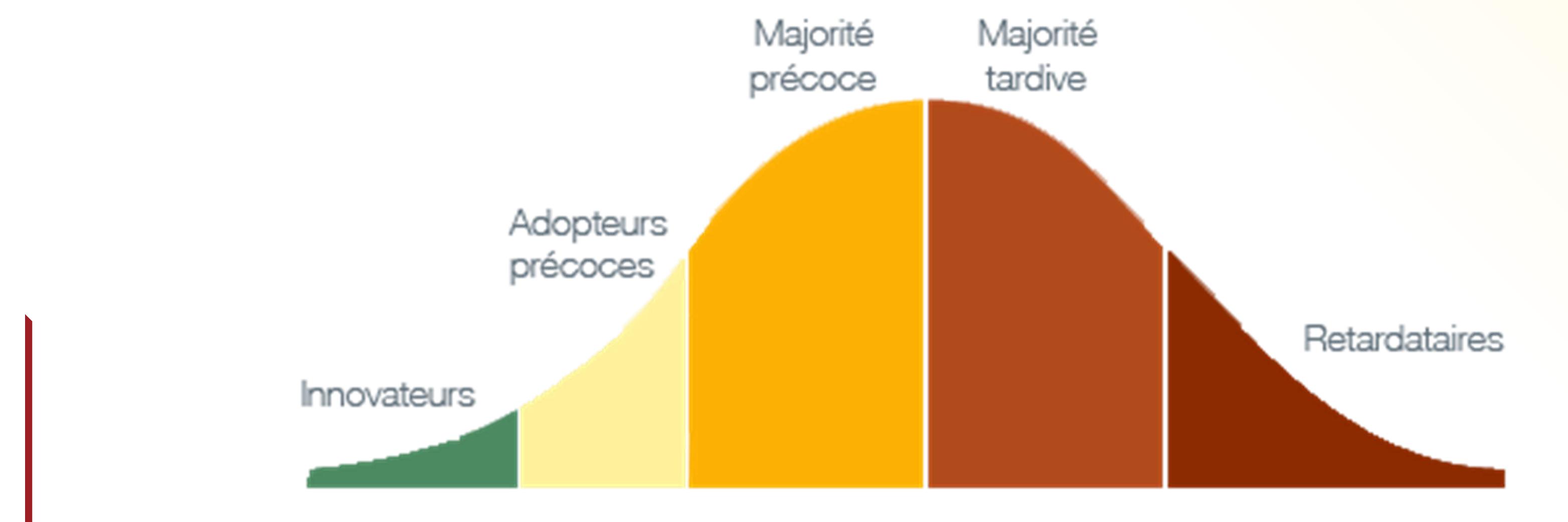
- 2.1 Préparer dès maintenant la transition impliquée par l'éventuel retrait de l'équipe de recherche
  - Qui sera le porteur?
- 2.2 Décider de ce que vous souhaitez pérenniser et le communiquer aux intervenants

### 2.3 Maintenir une coordination solide:

- Assurer le lien avec Triple P International (commande de matériel, organisation de formations, etc.)
- Soutenir les intervenants en collaboration avec chefs et spécialistes cliniques (soutien technique, logistique, moral, professionnel, clinique)
- Soutenir le partenariat

# 3. SI VOUS FORMEZ DE NOUVEAUX INTERVENANTS

- 3.1 Définir explicitement et à l'avance vos besoins en matière de formation (niveaux? volume? provenance?)
- 3.2 Cibler de façon stratégique les intervenants à former selon leur domaine d'intervention, la vulnérabilité de leur clientèle, et leur propension à adopter une innovation



# 3. SI VOUS FORMEZ DE NOUVEAUX INTERVENANTS (SUITE)

- 3.3 Porter attention au « timing »: éviter les formations très condensées dans le temps (ex.: niveau 4 immédiatement suivie du niveau 5) et les accréditations trop éloignées dans le temps ou entrecoupées de congés
  - Moment idéal: formation en <u>septembre-octobre</u> ou en <u>janvier-février</u>, et accréditation 6 semaines plus tard
- 3.4 Former les supérieurs immédiats et le personnel d'encadrement clinique, minimalement comme « observateurs »
  - S'assurer qu'il y ait un transfert d'information et de connaissances si cette personne quitte l'organisation/si le chef d'équipe change
  - S'assurer que les intervenants sachent qu'ils peuvent se référer à cette personne

# 4. POUR MINIMISER LA RÉSISTANCE DES INTERVENANTS

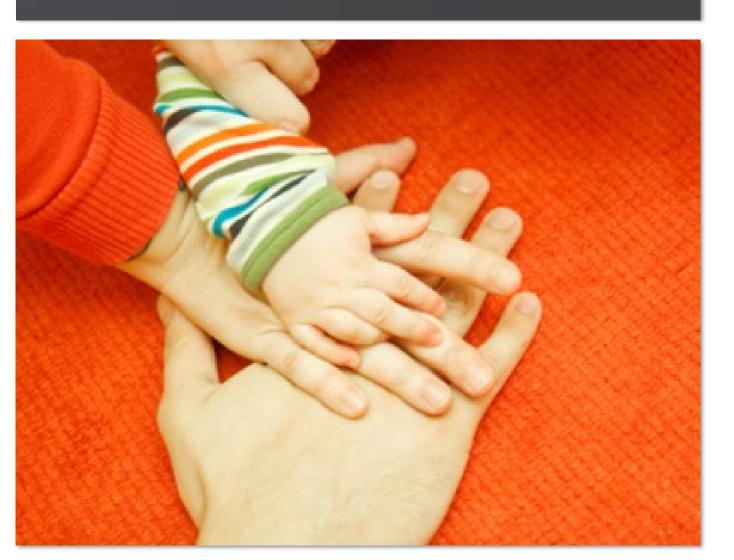
Avant de former les intervenants à Triple P:

- 4.1 Fournissez-leur une information complète et de qualité sur Triple P, ses avantages et son efficacité, le processus de formation et d'accréditation et le temps requis, l'investissement qui leur sera demandé, et les conditions qui leur seront offertes pour y arriver.
- 4.2 Rassurez-les en leur expliquant comment l'organisation s'est préparée à pouvoir offrir Triple P, quelles ressources sont mobilisées pour y arriver (ententes de partenariat, locaux, ressources humaines, structure de soutien...)

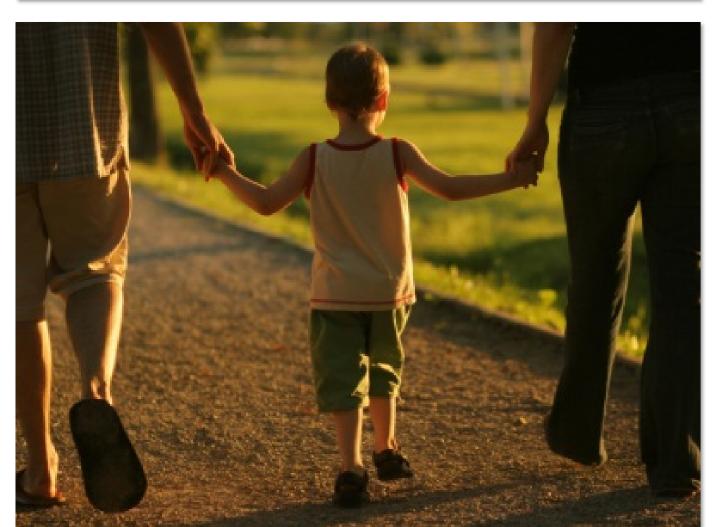
# PÉRIODE DE QUESTIONS ET D'ÉCHANGES

- Comment recevez-vous ces constats?
  - Êtes-vous surpris?
  - Avez-vous l'impression qu'ils représentent votre milieu?
- Comment recevez-vous ces recommandations?
  - Vous semblent-elles pertinentes?
  - Avez-vous l'impression qu'il serait réaliste de les mettre en place dans votre milieu?
  - Comment vous y prendriez-vous?
  - Envisageriez-vous d'autres moyens?
- Comment voyez-vous la suite des choses?
- Y'a-t-il autre chose que vous souhaiteriez partager?

#### Chaire de partenariat en prévention de la maltraitance









## MERCI!

MARIE-KIM.COTE.1@ULAVAL.CA
EMILIE.CHAREST.3@ULAVAL.CA

www.chaire-maltraitance.ulaval.ca







# QUALITY IMPLEMENTATION FRAMEWORK

#### Self-Assessment Strategies

- Conducting a Needs and Resources Assessment
- Conducting a Fit Assessment
- Conducting a Capacity/Readiness Assessment

#### Decisions about Adaptation

Possibility for Adaptation

#### Capacity-Building Strategies

- Obtaining Explicit Buy-in from Critical Stakeholders & Fostering a Supportive Climate
- Building General/Organizational Capacity
- Staff recruitment/maintenance
- Effective Pre-Innovation
   Staff Training

Learning from Experience

#### Phase 1

Initial Considerations
Regarding the Host
Setting

#### Phase 4

Improving Future Applications

#### Phase 2

Creating a Structure for Implementation

#### Structural Features for Implementation

- Creating Implementation Teams
- Developing an Implementation Plan

#### Phase 3

Ongoing Structure
Once
Implementation
Begins

#### Ongoing Implementation Support Strategies

- Technical
   Assistance/Coaching/
   Supervision
- Process Evaluation
- Supportive Feedback
   Mechanism

# DIAPOSITIVES SUPPLÉMENTAIRES

# POSITIONNEMENT INITIAL DES INTERVENANTS

# PARTICULARITÉS À MONTRÉAL

- Quelques intervenants considèrent les PDP comme moyennement attrayants
  - Plus enclins à adopter un PDP s'il fait du sens pour eux, s'il a été utilisé par des collègues qui en sont satisfaits et s'ils sentent qu'ils ont eu suffisamment de formation pour l'utiliser correctement, que s'il est intuitivement attrayant
- Les intervenants rapportent des besoins de formation moins grands pour :
  - Évaluer les problèmes et les besoins des parents
  - Améliorer l'attention des parents lors d'une intervention de groupe
- Identifient davantage d'obstacles à la mise en oeuvre
  - Stabilité du personnel
  - Installations de l'établissement en fonction de l'offre Triple P
  - Allocation des ressources suffisantes pour Triple P
  - Temps à consacrer à Triple P
  - Les intervenants accordent la priorité au programme Triple P

# PARTICULARITÉS À QUÉBEC

- La majorité considère les PDP comme largement attrayants
  - Question de "feeling": enclins à adopter un PDP s'il est intuitivement attrayant.
- Rapportent davantage de besoins de formation pour :
  - Évaluer les problèmes et les besoins des parents
  - Améliorer l'attention des parens lors d'une intervention de groupe
- Identifient davantage d'atouts importants à la mise en oeuvre en ce qui a trait aux caractéristiques des intervenants et de l'établissement :
  - Adhésion/soutien des intervenants vis-à-vis de 3P
  - Habiletés et connaissances qu'ont les intervenants à propos de 3P
  - Communication avec d'autres intervenants, équipes et gestionnaires qui offrent 3P

# PARTICULARITÉS À QUÉBEC - SUITE

- Participation du personnel clé dans la planification, la prise de décision et la résolution de problème en ce qui concerne 3P
- Voies de communication ouvertes entre la direction, la coordonatrice locale et les intervenants en ce qui concerne 3P
- Cohérence entre 3P et les autres programmes/objectifs de l'établissement
- Cohésion et collaboration entre tous les acteurs impliqués dans l'offre du programme 3P