



Outil d'animation
à l'intention des personnes qui offrent du soutien
clinique

Activités de planification et de suivi à la
Formation en ligne *1000 jours pour savourer la vie*

Version 2016-12

RÉDACTION

Rédaction

Josée Leblanc, agente de planification, de programmation et de recherche (APPR), Direction administrative de la recherche, CIUSSS de l'Estrie – CHUS.

Marie Massuard, APPR, Direction administrative de la recherche, CIUSSS de l'Estrie – CHUS.

Chantal Gohier, APPR, Direction administrative de la recherche, CIUSSS de l'Estrie – CHUS.

Coordination

Julie Lane, conseillère cadre à la Direction administrative de la recherche, CIUSSS de l'Estrie - CHUS, gestionnaire de l'équipe « Transfert de connaissances »

Révision linguistique et mise en pages

Gabrielle Plasse, agente administrative, CIUSSS de l'Estrie – CHUS

Pour citer ce document

(2016). *Guide à l'intention des superviseurs cliniques- Formation en ligne 1000 jours pour savourer la vie*, Centre de santé et de services sociaux — Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke, Sherbrooke, 7 p.

1000 jours pour savourer la vie est une initiative de la Fondation OLO rendue possible grâce au soutien et à l'appui financier d'Avenir d'enfants et de Québec en Forme.

© 2016, CIUSSS de l'Estrie – CHUS

INTRODUCTION

Cet outil s'adresse à vous dont le rôle est d'offrir un soutien clinique aux intervenantes ayant suivi la formation en ligne *1000 jours pour savourer la vie*. Plus spécifiquement, votre rôle consiste à les soutenir dans le développement de leurs compétences et à mettre en place les conditions pour favoriser le transfert de leurs apprentissages, et ce, quel que soit votre titre d'emploi¹.

Les deux propositions d'activités qui suivent pourront vous permettre :

- de planifier la formation en ligne *1000 jours pour savourer la vie* au sein de votre équipe
- d'assurer un suivi avec des intervenantes qui auront participé à la formation en ligne

Il n'est pas nécessaire que vous soyez nutritionniste pour réaliser les deux activités proposées. Votre rôle est d'incarner et de rendre vivante l'approche d'accompagnement au sein de votre équipe. Vous jouez un rôle de modèle pour les intervenantes de votre équipe. Nous vous invitons aussi à collaborer avec une nutritionniste lorsqu'émergent des questions spécifiques en alimentation/nutrition. En ce sens, le rôle de la nutritionniste en est davantage un d'expertise et de conseil, toujours en réponse aux besoins exprimés par les intervenantes de l'équipe.



Notez qu'une trousse pour les accompagnateurs cliniques dans les services intégrés en périnatalité et pour la petite enfance (SIPPE) est aussi disponible. Cette trousse permet d'abord de soutenir les accompagnateurs des équipes SIPPE dans leur rôle. Elle cible les compétences essentielles en accompagnement et propose des pratiques concrètes à privilégier. La trousse propose aussi des activités dans le but de développer les compétences des

intervenants. Les outils d'aide à l'animation peuvent être utilisés dans le cadre de rencontres individuelles de soutien clinique, en rencontre d'équipe multidisciplinaire ou lors de rencontre de codéveloppement.

Si vous souhaitez mettre sur pied des modalités de soutien de manière récurrente au sein de votre équipe dans le cadre de *1000 jours pour savourer la vie*, vous pouvez vous inspirer de certaines activités présentées dans cette trousse. Pour en savoir davantage et pour utiliser la trousse, nous vous invitons consulter les publications en ligne du ministère de la Santé et des Services sociaux.

¹ Votre titre d'emploi peut être, par exemple, Superviseur clinique, conseiller cadre clinique, spécialiste en activités cliniques, assistant à la coordination professionnelle, assistant au supérieur immédiat, responsable d'un organisme communautaire, etc.

1. PLANIFIER LA FORMATION EN LIGNE *1000 JOURS POUR SAVOURER LA VIE* AU SEIN DE VOTRE ÉQUIPE

Le tableau suivant présente les conditions favorables que vous pouvez mettre en place avant et après que les intervenants participent à la formation. Vous gagnez à planifier cette formation en collaboration avec votre gestionnaire et les intervenantes.

Avant la formation	
Auprès du gestionnaire	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Souligner la pertinence de la formation (objectifs et contenu) concernant les besoins exprimés par les intervenantes ou perçus par le superviseur ou le gestionnaire. ▪ Identifier avec le gestionnaire les intervenantes qui bénéficieraient de la formation. ▪ Le sensibiliser aux conditions qu'il peut mettre en place pour augmenter les retombées de la formation, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> - Reconnaître et souligner la pertinence de la formation auprès des intervenantes² - Convenir des modalités de suivi (durée, récurrence) de la formation (ex. : accorder du temps d'appropriation en groupe, permettre la mise sur pied de groupes de codéveloppement). ▪ S'assurer d'avoir des ressources technologiques, logistiques et humaines favorisant le transfert³.
Auprès des intervenantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présenter le contexte de l'offre de formation en ligne et les avantages à suivre celle-ci. ▪ Rappeler la cohérence entre la formation et les besoins exprimés par les intervenantes ou perçus par le gestionnaire. ▪ Inviter les intervenantes à répondre à certaines questions comme : <ul style="list-style-type: none"> - Quelles sont vos attentes concernant cette formation? Comment souhaiteriez-vous être soutenu une fois que vous aurez suivi la formation? ▪ Présenter ce qui sera mis en place pour favoriser le transfert des apprentissages (ex. : activité de suivi dans le cadre de la rencontre d'équipe, etc.).
Après la formation	
Auprès des intervenantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soutenir le transfert de leurs apprentissages : <ul style="list-style-type: none"> - Organiser une activité de suivi de la formation. Pour cela, vous pouvez consulter l'activité <i>Offrir une activité de suivi de la formation en ligne aux intervenantes</i>. ▪ S'assurer que les intervenantes qui participent à l'activité de suivi identifient un objectif individuel de transfert de ses apprentissages⁴ (ex : leurs réponses aux questions de transfert des apprentissages posées à la fin de chaque module).
Auprès du gestionnaire	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faire un compte rendu de la formation en ligne et de l'activité de suivi de la formation. Rappeler au gestionnaire les objectifs de la formation et les compétences développées par les intervenantes. ▪ Sensibiliser le gestionnaire au rôle qu'il peut jouer pour soutenir le transfert des apprentissages des intervenantes (ex. temps accordé au soutien clinique) et les besoins de l'équipe.

² Chiaburu et Tekleab, 2005; Cromwell et Kolb, 2004; Gumuseli et Ergin, 2002; Van der Klink et Steumer, 2002; Richman-Hirsch, 2001

³ Bates, 2003; Holton III, 2003

⁴ Bordeleau, L. (2007)

2. OFFRIR UNE ACTIVITÉ DE SUIVI DE LA FORMATION EN LIGNE

Voici un exemple d'activité de suivi à réaliser avec les intervenantes à la suite de leur participation à la formation. Il importe d'adapter les objectifs et la durée de l'activité de suivi aux besoins et attentes des intervenantes. Nous vous invitons à ajuster l'activité en fonction de votre réalité organisationnelle, certaines balises vous sont toutefois proposées, telles que celles-ci :

- Prévoir au minimum 30 minutes pour la durée de l'activité.
- Vérifier la possibilité d'intégrer l'activité de suivi à vos structures déjà existantes (ex. : rencontre d'équipe).
- Au besoin, faire plusieurs activités de suivi de la formation en choisissant des questions différentes, en fonction des besoins des intervenantes.

Si au cours de l'activité de suivi, des intervenantes constatent qu'elles ont des connaissances approfondies sur le sujet abordé, inviter ces intervenantes à partager leurs connaissances ou leur expérience pour que les autres en bénéficient.

Présenter les objectifs de l'activité de suivi

Préciser l'objectif de cette activité :

- Favoriser l'intégration des apprentissages faits en cours de formation

Rappeler les objectifs de la formation en ligne *1000 jours pour savourer la vie* :

- Adapter l'approche d'accompagnement afin de favoriser l'acquisition de saines habitudes alimentaires par les parents pendant la grossesse à 2 ans
- Mobiliser les ressources des parents en vue de favoriser l'adoption de comportements alimentaires sains
- Utiliser de façon appropriée les outils *1000 jours pour savourer la vie*

Faire un retour sur la formation *1000 jours pour savourer la vie*

- En grand groupe, proposez un échange au sujet des questions de transfert des apprentissages à la fin des modules de formation : « Quelle pratique d'accompagnement souhaiteriez-vous utiliser davantage ? Précisez les moyens que vous pouvez mettre en place pour atteindre ce défi. »

- Quel objectif de transfert vous êtes-vous fixé après la formation?
- Avez-vous atteint cet objectif ? Si ce n'est pas le cas, pourquoi? Quels ont été les facteurs facilitants ou les obstacles? Qu'est-ce qui vous aiderait pour atteindre votre objectif?
- Quels sont vos questionnements concernant les pratiques pour accompagner les parents dans l'acquisition de saines habitudes alimentaires?
- Quels sont vos besoins concernant l'activité de suivi d'aujourd'hui?

Notez que vous pouvez envoyer ces questions aux intervenantes par courriel ou leur remettre lors d'une rencontre précédant l'activité de suivi de formation.

Faire une période de réflexion en individuel ou en petits groupes

Invitez les intervenantes à réfléchir individuellement ou en petits groupes (2 ou 3) à certaines pratiques ciblées par la formation *1000 jours pour savourer la vie*. Vous pouvez vous inspirer des aide-mémoire imprimables présentés à la fin de chaque module. Pour les aider dans leur réflexion, nous vous suggérons de leur proposer une ou plusieurs questions parmi les suivantes :

- Avant la formation, quel était votre niveau d'aisance sur une échelle de 1 à 5 (1=totalement inconfortable et 5 = totalement confortable) par rapport aux pratiques ciblées par la formation en ligne (ex. : Discuter avec la mère des difficultés qu'elle vit par rapport à ses goûts alimentaires et à son appétit). Actuellement, où vous situez-vous sur cette même échelle?
- Qu'est-ce qui est le plus difficile à intégrer dans votre travail? Pourquoi?
- Qu'est-ce qui a changé dans votre travail depuis que vous avez suivi la formation?
- Quelles sont les conditions qui font en sorte que vous êtes en mesure de mettre en pratique ce que vous avez appris dans la formation? Si vous ne disposez pas des conditions nécessaires, de quoi auriez-vous besoin?
- Quelles sont les deux choses les plus importantes que vous reprenez de cette formation en ligne?³
- Quelles sont les pratiques que vous désirez améliorer, consolider ou développer davantage?³

Notez que vous pouvez informer les intervenantes des pratiques et des questions avant l'activité de suivi (ex. en envoyant un courriel les invitant à l'activité).

Faire un retour en grand groupe

10-20 min

Invitez les intervenantes à échanger entre elles, en fonction des questions choisies.

Appréciation de l'activité de suivi

5 min

Proposez aux intervenantes un échange verbal au sujet de leur appréciation de l'activité de suivi de la formation. Vous pouvez vous inspirer des questions ci-dessous. Prenez en note les faits saillants de cet échange, cela pourrait soutenir la prise de décision de votre gestionnaire concernant les besoins de soutien clinique de votre équipe.

- Quel est votre niveau de satisfaction de l'activité de suivi de la formation en ligne?
- En quoi cette activité de suivi de la formation vous a-t-elle été utile ?
- Dans combien de temps une autre activité de suivi de la formation devrait-elle avoir lieu ? Si vous ne souhaitez pas qu'une autre activité de suivi vous soit offerte, quelle en est la raison?
- Quelle forme devrait prendre cette prochaine activité de suivi (ex. coaching, atelier pratique, discussion de cas, rencontres avec d'autres professionnels (ex. : nutritionniste, etc.)?

RÉFÉRENCES

- BORDELEAU, L. (2007). *L'attachement au cœur du développement du nourrisson « exemple d'activités pour favoriser le transfert des apprentissages dans la pratique des intervenants*. Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie, 7 p.
- CHIABURU, D.S. et A.G. TEKLEAD (2005). "Individual and contextual influences on multiple dimensions of training effectiveness", *Journal of European Industrial Training*, vol. 29, n° 8, p. 604-626.
- CROMWELL, S.E et J. KOLB (2004). "An examination of work-environment support factors affecting transfer of supervisory skills training to the workplace", *Human Resource Development Quarterly*, vol. 15, n° 4, p. 449-471.
- GUMUSELI, A.I. et B. ERGIN (2002). "The manager's role in enhancing the transfer of training: A Turkish case study", *International Journal of Training and Development*, vol. 6, n° 2, p. 80-97.
- VAN DER KLINK, M.R. et J.N. STREUMER (2002). "Effectiveness of on-the-job training", *Journal of European Industrial Training*, vol. 26, n° 2, 3, 4, p. 196-199.
- RICHMAN-HIRSCH, W.L. (2001). "Posttraining interventions to enhance transfer: The moderating effects of work environments", *Human Resource Development Quarterly*, vol. 12, n° 2, p. 105-120.
- BATES, R.A. (2003). "Managers as transfer agents", in E.F. Holton III et T.T. Baldwin (sous la dir. de), *Improving Learning Transfer in Organizations*, San Francisco (CA): Jossey-Bass, p. 243-270.
- HOLTON III, E.F. (2003) "What's really wrong: diagnosis for learning transfer system change", in E.F. Holton III et T.T. Baldwin (sous la dir. de), *Improving Learning Transfer in Organizations*, San Francisco (CA), Jossey-Bass, p. 59-79.