# TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX ..... 6
LISTE DES FIGURES ..... 7
REMERCIEMENTS ..... 8
RÉSUMÉ ..... 9
1. INTRODUCTION ..... 10
2. PROBLÉMATIQUE ET CADRE THÉORIQUE ..... 11
2.1 Le soutien social ..... 12
2.2 Le codéveloppement professionnel : une approche de formation et d'accompagnement professionnel ..... 13
2.3 Modèle transactionnel intégratif et multifactoriel de la santé de Bruchon-Schweitzer ..... 14
3. QUESTIONS DE RECHERCHE ET HYPOTHÈSES ..... 17
3.1 Questions de recherche ..... 17
3.2 Hypothèses de recherche ..... 17
4. MÉTHODOLOGIE ..... 18
4.1 Devis de recherche ..... 18
4.2 Échantillon à l'étude ..... 19
4.3 Méthode de collecte de données ..... 19
4.4 Déroulement de l'étude ..... 20
4.4.1 Le groupe de codéveloppement professionnel (GCP) : le fonctionnement ..... 21
4.5 Instruments de mesure ..... 22
4.5.1 Questionnaire maison préimplantation: Évaluation initiale du groupe de codéveloppement professionnel (GCP) ..... 23
4.5.2 Questionnaire maison: Groupe de codéveloppement professionnel (GCP)/ Évaluation de la rencontre-Consultant et Évaluation de la rencontre-Client ..... 23
4.5.3 Questionnaire maison post-implantation: Évaluation finale du groupe de codéveloppement professionnel (GCP) ..... 24
4.5.4 Version francophone du Job content questionnaire (JCQ) de Karasek ..... 24
4.5.5 Questionnaire du soutien social perçu (QSSP) de Bruchon-Schweitzer ..... 25
4.5.6 Version francophone du questionnaire Ways of coping checklist (WCC) de Lazarus et Folkman ..... 25
4.6 Analyse de données ..... 26
4.7 Considérations éthiques ..... 27
5. RÉSULTATS ..... 28

5.1 Les conditions ayant favorisé la participation au GCP ..... 28

5.2. Les effets du GCP ..... 34

5.2.1. Les facteurs facilitants et les obstacles à la participation au GCP ..... 34

5.2.2. La demande psychologique au travail, le soutien social perçu et les stratégies de coping- Vérification des hypothèses ..... 35

6. INTERPRÉTATION ET DISCUSSION ..... 37

6.1 Les conditions favorisant la participation des intervenants au GCP pendant l'implantation d'un nouveau programme ..... 37

6.2 Les effets des séances du GCP sur la perception des participants quant au soutien social reçu ..... 38

6.3 Forces et limites ..... 40

6.3.1 Forces ..... 40

6.3.2 Limites ..... 40

7. CONCLUSION ..... 41

RÉFÉRENCES ..... 43

ANNEXE A

Formulaire de consentement-Intervenants du CISSSAT ..... 47

ANNEXE B

Certificat d'approbation éthique ..... 53

ANNEXE C

accord institutionnel du CISSAT ..... 58

ANNEXE D

Questionnaire *maison* préimplantation: Évaluation initiale du groupe de codéveloppement professionnel (GCP) ..... 60

ANNEXE E

Questionnaire *maison*: Groupe de codéveloppement professionnel (GCP)/ Évaluation de la rencontre-Consultant et Évaluation de la rencontre-Client ..... 63

ANNEXE F

Questionnaire *maison* post-implantation: Évaluation finale du groupe de codéveloppement professionnel (GCP) ..... 68

ANNEXE G

Version francophone du *Job Content Questionnaire* (JCQ) de Karasek ..... 73

ANNEXE H

Questionnaire du soutien social perçu (QSSP) de Bruchon-Schweitzer ..... 75

ANNEXE I

Version francophone du questionnaire *Ways of coping checklist* (WCC) de Lazarus et Folkman ..... 77

ANNEXE J

Entente sur le cadre et le contenu des rencontres ..... 80

# LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 ..... 19
Caractéristiques de l'échantillon à l'étude ..... 19
Tableau 2 ..... 21
Portrait des instruments de mesure en fonction du déroulement de l'étude ..... 21
Tableau 3 ..... 29
Moyennes des énoncés au questionnaire préimplantation ..... 29
Tableau 4 ..... 29
Réponses aux questions à court développement du questionnaire préimplantation (n=7) ..... 29
Tableau 5 ..... 30
Résultats moyens des consultants aux dix séances du GCP (n=6) ..... 30
Tableau 6 ..... 31
Réponses à développement des consultants aux dix séances du GCP (n=6) ..... 31
Tableau 7 ..... 32
Résultats moyens du client aux dix séances du GCP (n=10) ..... 32
Tableau 8 ..... 34
Résultats moyens au questionnaire maison post implantation en fonction des conditions de succès (n=7) ..... 34
Tableau 9 ..... 34
Résultats moyens au questionnaire maison post implantation en fonction du degré de satisfaction (n=7) ..... 34
Tableau 10 ..... 35
Les facteurs facilitants et les obstacles à la participation au GCP ..... 35
Tableau 11 ..... 36
Résultats moyens des participants avant ($T_1$) et après ($T_3$) le GCP (n=7) ..... 36

## LISTE DES FIGURES

Figure 1. Modèle transactionnel, intégratif et multifactoriel de Bruchon-Schweitzer (2002) illustrant les variables étudiées. ..... 15

Figure 2. Devis de recherche ..... 19

Figure 3. Les étapes du groupe de codéveloppement professionnel (GCP) (Payette et Champagne, 1997) ..... 22

Figure 4. Modèle transactionnel, intégratif et multifactoriel de Bruchon-Schweitzer (2002) illustrant les résultats aux comparaisons de mesures répétées. ..... 39

## REMERCIEMENTS

Il est de coutume de remercier tous les collaborateurs ayant mené à l'aboutissement d'un projet d'envergure, ce mémoire n'en fera pas exception. Le présent projet de recherche n'aurait pu être possible sans l'appui d'acteurs importants qui ont été présents tout au long du processus. L'adage dit que les paroles s'envolent et les écrits restent, je tiens donc à laisser une trace de ma gratitude envers ces gens qui ont fait preuve d'un soutien digne de mention.

À Marie-Hélène Poulin, professeure agrégée au département du développement humain et social de l'UQAT, je te remercie sincèrement d'y avoir cru, parfois même plus que moi. Merci pour ton temps, ta disponibilité, ton éternel soutien, tes encouragements et surtout, ta confiance. Travailler avec toi est, et restera, un privilège.

À Myriam Rousseau, Jacynthe Bourassa et toute l'équipe du projet de recherche *Augmenter l'accessibilité des formations aux parents par une offre de programme individualisée,* je vous remercie de m'avoir inclus dans votre projet et de m'avoir invité au congrès de l'ACFAS. Merci pour votre ouverture et votre disponibilité.

Aux intervenants du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue et du CISSS des Laurentides, je vous remercie de votre précieuse participation au projet de recherche. Vous avez certainement contribué à l'aboutissement de ce mémoire. Merci infiniment !

Aux organismes collaborateurs et subventionnaires : l'Institut en DI et en TSA, l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), le syndicat des professeures et professeurs de l'UQAT (SPUQAT), l'Association générale étudiante de l'UQAT (AGEUQAT), le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue et le CISSS des Laurentides, je vous remercie de votre soutien dans ma démarche.

Aux membres du Jury, Louis Bélisle, professeur à l'UQAT, et Nathalie Lafranchise, professeure à l'Université de Montréal, vos commentaires m'ont appris la rigueur dans les écrits scientifiques. Merci pour votre temps.

## RÉSUMÉ

La venue de la loi 10 dans le réseau de la santé et des services sociaux a mené à une restructuration majeure des services dans l'ensemble de la province (Assemblée nationale du Québec, 2014). En Abitibi-Témiscamingue (A.-T.), cette nouvelle législation a généré la fusion de plusieurs secteurs exigeant aux employés de s'adapter à une nouvelle structure et à des pratiques professionnelles différentes. Pour certains intervenants travaillant dans les services en déficience intellectuelle (DI) et en trouble du spectre de l'autisme (TSA), ce changement dans l'exercice des fonctions habituelles a été combiné à l'implantation d'un nouveau programme de formation offert aux parents d'enfants ayant un TSA. Ainsi, pour être en mesure d'appuyer les nouvelles pratiques, l'approche de codéveloppement professionnel de Payette et Champagne (1997) a été mise en place pour répondre aux besoins de soutien puisqu'il s'agit d'une des retombées démontrées de cette méthode (Sabourin et Lefebvre, 2017). L'étude présentée dans ce mémoire visait à décrire les effets d'un groupe de codéveloppement professionnel (GCP) auprès d'intervenants implantant un nouveau programme de formation pour les parents d'enfants ayant un TSA. Par l'évaluation des conditions de succès du GCP (Payette et Champagne, 1997), de la demande psychologique au travail (Karasek, 1979), du soutien social perçu (Bruchon-Schweitzer, 2002) et des stratégies d'adaptation (Lazarus et Folkman, 1984), les résultats ont démontré que les participants ont développé de nouveaux apprentissages et des habiletés communicationnelles telles que l'écoute. Les conclusions témoignent, entre autres, de la pertinence de participer à un GCP dans un contexte de changement de pratiques professionnelles.

Mots-clés : Codéveloppement professionnel, soutien social, intervenant, implantation de programme, changement de pratique.

Rapport-Gratuit.com

# 1. INTRODUCTION

En 2015, le réseau de la santé et des services sociaux du Québec (RSSSQ) a fait l'objet d'une vaste réforme visant sa restructuration en raison de l'application de la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales* (Loi 10). Cette réforme a mené à la fusion des 182 établissements et des 18 agences de la santé et des services sociaux, réduisant le nombre d'établissements à 51 (Le Protecteur du citoyen, 2015). Depuis l'application de la loi 10 en 2015, les employés doivent s'adapter à une structure et à un environnement différents (Centre Intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue, 2017). En Abitibi-Témiscamingue (A.-T.), les services en déficience intellectuelle (DI), en déficience physique (DP) et en trouble du spectre de l'autisme (TSA) ont été fusionnés. Autrefois, ces services étaient complémentaires, mais gérés distinctement (Agence de la santé et des services sociaux, 2015). Ce changement structurel s'est conclu par la modification des pratiques professionnelles habituelles et par l'obligation de développer une synergie entre les professionnels travaillant dans le réseau, et ce, autant par la proximité physique que collaborative (Jalette, Grenier et Hains-Pouliot, 2012). En surcroît à cette fusion des services, les intervenants en DI et en TSA du Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue (CISSSAT) ont été recrutés par une équipe de recherche de l'Institut universitaire en DI et en TSA afin d'implanter un nouveau programme de formation pour les parents d'enfant autiste[1] (Rousseau, McKinnon, Poulin, Clément et Bourassa, 2016). Si le développement des compétences et le support organisationnel sont nécessaires pendant et après la restructuration de services (Datta, Guthrie, Basuil et Pandey, 2010; HIRES, 2011), les activités de supervision clinique et de soutien sont, quant à elles, fortement encouragées pendant l'implantation d'un nouveau programme (Paquette, Joly et Tourigny, 2010).

Dans le cadre du présent projet de recherche, un groupe de codéveloppement professionnel (GCP) a été développé afin de répondre au besoin de soutien précédemment explicité. Plus précisément, le but de cette étude est de décrire les répercussions d'un GCP auprès d'intervenants du CISSSAT qui implantent un programme expérimental destiné aux parents d'enfant ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA). Le présent mémoire sera divisé en cinq sections soit la problématique et le

---

[1] Projet de recherche : Augmenter l'accessibilité des formations aux parents par une offre de programme individualisée-Étude pilote. Trois-Rivières, Canada.

cadre théorique de la recherche, les questions et les hypothèses, la méthodologie, les résultats de l'étude, l'interprétation et la discussion des résultats ainsi que la conclusion.

## 2. PROBLÉMATIQUE ET CADRE THÉORIQUE

L'application de la *Loi 10 modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales* (Assemblée nationale du Québec, 2014) a généré une restructuration importante des services au sein des instances publiques de santé et de services sociaux du Québec. Ayant été établie « […] afin de favoriser et de simplifier l'accès aux services pour la population, de contribuer à l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins et d'accroître l'efficience et l'efficacité du réseau (Assemblée nationale du Québec, 2014, p.5) », cette loi a eu, entre autres, pour effet de regrouper au plan régional les services de santé et les services sociaux en créant des établissements à mission élargie. Plus précisément, une telle restructuration se définit par un changement organisationnel ayant des effets sur les effectifs d'une organisation et sur leur charge de travail (HIRES, 2011). Dans le secteur public, les restructurations peuvent engendrer une réorganisation du travail ou du lieu de travail. Elles peuvent être le résultat de restrictions budgétaires, de changements dans l'organisation du travail, d'amélioration des services publics ou d'une réduction des effectifs (HIRES, 2011). Ces restructurations peuvent affecter les attitudes et les comportements collectifs et individuels, diminuer la confiance envers l'employeur, influencer la performance et perturber les relations de travail des employés confrontés à cette réalité (Jalette et al., 2012). La perte d'autonomie, la diminution du support des gestionnaires et des pairs, l'augmentation des conflits et la baisse des ressources sont aussi répertoriées comme des conséquences possibles à ce genre de changement (Datta et al., 2010; Diefenbach, 2009). À cet effet, un vaste sondage réalisé par l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) a démontré que 59% des professionnels et des techniciens (p.ex. les techniciens en éducation spécialisée, les travailleurs sociaux et les psychoéducateurs) du CISSS de la Montérégie ont été affectés négativement par l'application de la loi 10, qui aurait occasionné une surcharge de travail, un taux d'absentéisme élevé et un fort sentiment d'impuissance (APTS, 2017). Bien que ce sondage ait été réalisé dans une seule région administrative, il est possible de croire que les effets de cette restructuration aient également été vécus par les intervenants du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue. Des mesures favorisant le développement des compétences et la gestion du changement doivent ainsi être considérées pour accompagner les effectifs pendant et après la

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

restructuration (HIRES, 2011). Plus encore, il importe d'assurer la réciprocité et l'équité dans les équipes de travail, de favoriser une communication franche et ouverte ainsi que de soutenir les employés pour minimiser les effets négatifs (Datta et al., 2010; HIRES, 2011).

L'implantation d'un nouveau programme, aussi considérée comme un changement organisationnel (HIRES,2011), contribue à la mise en place de nouvelles pratiques professionnelles auxquelles s'ajoute le défi d'adapter le contenu théorique à la réalité du travail et de soutenir le personnel visé par l'implantation pour en assurer la fidélité (Joly, Tourigny et Thibaudeau, 2005; Rakap, Jones et Emery, 2015). Les professionnels mandatés à l'implantation d'un nouveau programme expriment par ailleurs le besoin de participer à des activités de supervision clinique et de soutien (Paquette et al., 2010). Ces activités offrent un moyen rapide et efficace d'obtenir des informations et des ressources, de développer un réseau de soutien et de surmonter l'isolement professionnel (Hoffman, Desha et Verrall, 2011; McDougall, Servais, Meyer et Case, 2009).

## 2.1 Le soutien social

Le besoin de soutien pendant l'implantation de programme ayant été étudié par divers auteurs (Hoffman et al., 2011; McDougall et al., 2009; Paquette et al., 2010), la prochaine section définit le concept du soutien social pour bien comprendre ce qu'il en est réellement.

Le soutien social est composé de trois concepts soit les ressources du réseau de soutien ou le réseau social (caractéristiques, structure, grandeur du réseau), le soutien reçu (les comportements de soutien) et le soutien perçu (l'appréciation subjective du soutien) (Beauregard et Dumont, 1996; Bruchon-Schweitzer et Boujut, 2014). Le réseau social décrit le degré relatif d'intégration sociale ou d'isolement d'un individu par les caractéristiques objectives dudit réseau (p.ex. nombre de personnes). Le soutien reçu fait référence au soutien émotionnel (réconfort, écoute), d'estime (redonner confiance), matériel ou financier (prêt d'argent ou de biens) et informatif (conseils, suggestions). Le soutien perçu, quant à lui, renvoie à l'effet subjectif de l'aide apportée par l'entourage (Bruchon-Schweitzer et Boujut, 2014). À cet effet, le soutien social perçu est corrélé au bien-être et à la santé psychologique d'un individu (Sarason, Shearin, Pierce et Sarason, 1987; Sarason, Levine, Basham et Sarason, 1983). Dans le milieu professionnel, le soutien social, dans son ensemble, est considéré comme une ressource protégeant les employés placés dans des situations de travail aversives (Karasek, 1979), en plus d'être associé à la satisfaction professionnelle et à la santé psychologique (Bruchon-Schweitzer et Boujut, 2014). De façon

générale, il est associé au maintien de l'équilibre chez l'être humain, en plus d'avoir un effet direct et positif sur la santé (Caron et Guay, 2005).

### 2.2. Le codéveloppement professionnel : une approche de formation et d'accompagnement professionnel

Pour relever le défi d'appuyer les nouvelles pratiques des professionnels (c.-à-d. la restructuration de services et l'implantation de programme) en favorisant le soutien entre les pairs, l'approche de codéveloppement professionnel de Payette et Champagne (1997) représente une avenue intéressante. De plus, dans un contexte précis de réorganisation et d'implantation de programme, le groupe de codéveloppement professionnel (GCP) contribue à la mise en œuvre d'un changement. En effet, il permet aux professionnels de discuter des enjeux rencontrés par le programme et de partager des connaissances en plus de se soutenir face aux difficultés émotives vécues (Sabourin et Lefebvre, 2017). La prochaine section décrit davantage cette approche.

Le codéveloppement professionnel est une approche de formation offerte aux individus qui désirent apprendre les uns des autres afin d'améliorer et de consolider leur pratique. Centré sur des situations concrètes de la réalité de travail de l'individu, le but est le développement professionnel réalisé, entre autres, par le soutien entre les participants (Payette, 2000). Par le groupe de codéveloppement professionnel (GCP), l'approche offre un espace collectif et réflexif permettant de questionner ses pratiques, de trouver collectivement des pistes de solutions pertinentes et efficaces ainsi que de recevoir l'apport d'un soutien immédiat (Lafranchise, Paquet et Gagné, 2015). L'étude de Morneau (2012) a par ailleurs démontré que la participation à un GCP permet, entre autres, de s'enrichir par les réflexions et les analyses des autres, de profiter d'un enseignement de groupe, d'acquérir de nouvelles perspectives et de développer de nouvelles habiletés communicationnelles.

Le GCP comprend huit conditions de succès, regroupés en cinq catégories, permettant d'en assurer le maintien. La motivation et l'ouverture des participants (c.-à-d. l'intérêt, le désir de s'améliorer et de s'ouvrir aux autres), l'engagement de chacun (c.-à-d. l'assiduité, le respect de la confidentialité et la qualité de la participation), l'attitude d'aide et le climat de confiance (c.-à-d. le respect, l'esprit critique, l'empathie), la maturité morale et politique (c.-à-d. la participation malgré les enjeux liés aux contraintes organisationnelles) ainsi que l'organisation et l'animation du GCP

(c.-à-d. le local, l'horaire et la qualité de l'animation) représentent les conditions favorisant une participation continue (Payette et Champagne,1997).

Désirant offrir une modalité d'accompagnement pour répondre au besoin de soutien des professionnels en contexte de restructuration des services et d'implantation d'un nouveau programme, le projet de recherche s'est appuyé sur le modèle transactionnel, intégratif et multifactoriel de Bruchon-Schweitzer (2002) pour anticiper les effets du GCP sur le soutien social perçu. Ce modèle, général et flexible, a été utilisé en recherche, notamment auprès de parents d'enfant autiste, afin de prédire l'effet d'une intervention sur la qualité de vie des participants (Cappe, Wolff, Bobet et Adrien, 2011). La prochaine section définit davantage le modèle.

## 2.3 Modèle transactionnel intégratif et multifactoriel de la santé de Bruchon-Schweitzer (2002)

Le modèle transactionnel, intégratif et multifactoriel de Bruchon-Schweitzer (2002) synthétise l'approche transactionnelle et interactionniste de la santé au travail. Il met en évidence les liens entre les antécédents environnementaux, sociodémographiques et psychosociaux, les transactions entre l'individu et le contexte ainsi que les conséquences sur le concept général du bien-être subjectif ou de la qualité de vie (Bruchon-Schweitzer et Boujut, 2014). Étant adaptable au contexte de la présente recherche, l'utilisation de ce modèle permet d'anticiper les effets de la participation à un GCP pendant l'implantation d'un nouveau programme. La version adaptée du modèle de Bruchon-Schweitzer (2002) est présentée à la figure 1.

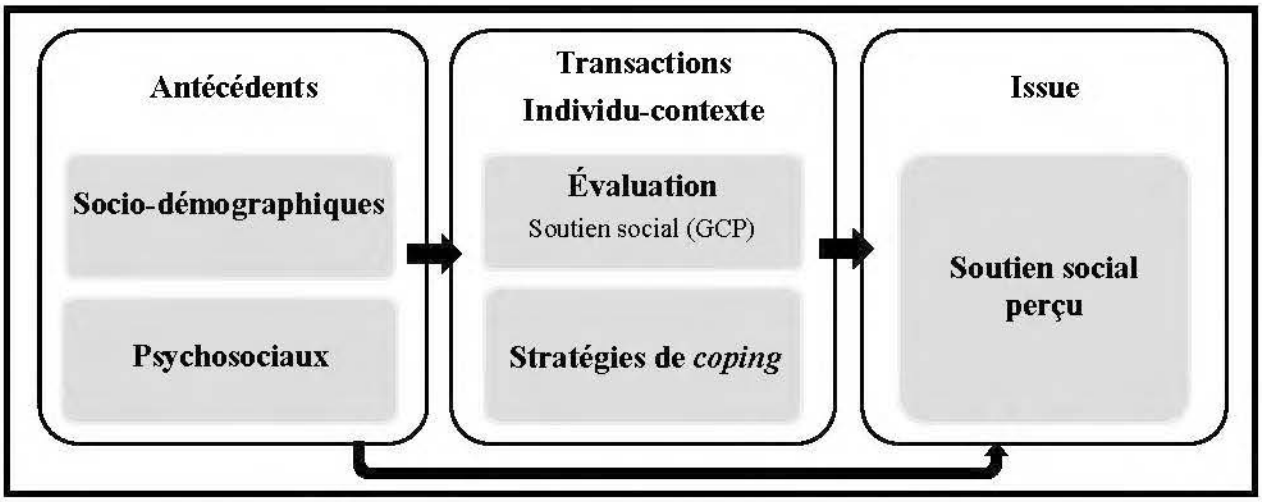


*Figure 1.* Modèle transactionnel, intégratif et multifactoriel de Bruchon-Schweitzer (2002) illustrant les variables étudiées.

Le modèle comprend trois principales variables situées dans trois colonnes (Figure 1) soient les antécédents, les transactions individu-contexte et l'issue.

Les antécédents font référence aux éléments du passé de l'individu (lointain ou immédiat), au plan environnemental et personnel, qui ne peuvent être changés et qui ont souvent un effet significatif sur l'issue (Bruchon- Schweitzer et Boujut, 2014). Dans le cadre de cette recherche, l'ancienneté au CISSSAT, l'expérience auprès de la clientèle ayant un TSA, l'âge, le champ et le niveau d'étude, le sexe (variables sociodémographiques) ainsi que la perception de la demande psychologique au travail (risques psychosociaux) représentent les antécédents sociodémographiques et psychosociaux. Représentée comme les antécédents psychosociaux, la demande psychologique au travail provient du modèle *Job Demand-Control* de Karasek (1979) qui a été développé afin d'évaluer les risques psychosociaux au travail. Le modèle comprend trois axes principaux : la demande psychologique/exigences psychologiques/ charge mentale du travail (c.-à-d. la quantité et la complexité du travail), la latitude décisionnelle/niveau de contrôle (c.-à-d. la marge de manœuvre et les compétences) et enfin, le soutien social (c.-à-d. le soutien professionnel et émotionnel reçu de la part des supérieurs ou collègues). Ainsi, le modèle de Karasek permet d'évaluer s'il y a présence de facteurs de risques liés au stress pouvant engendrer le « Job strain », traduit par la tension au travail ou la charge de travail (Karasek, 1979). Selon l'auteur, l'amalgame entre nne forte demande psychologique et nne faible latitude décisionnelle représenterait nn facteur de risque pour la santé. Il en serait de même pour le manque de soutien social au travail (Niedhammer et al.,2006).

Les transactions individu-contexte renvoient à ce que l'individu perçoit, ressent et comprend d'une situation donnée. Pouvant être influencées par les antécédents, les transactions individu-contexte ont aussi une incidence sur l'issue. L'évaluation, représentée par le GCP, correspond au soutien reçu dans ladite transaction. Les stratégies de coping, quant à elles, sont définies par Lazarus et Folkman (1984) comme « […] les efforts cognitifs et comportementaux utilisés pour gérer des exigences spécifiques internes et externes qui sont évaluées par l'individu comme excédant ses ressources (Bruchon-Schweitzer et Boujut, 2014, p.474) ». Les stratégies de *coping* utilisées par une personne en contexte de stress sont soit centrées sur l'émotion, centrées sur le problème ou la recherche de soutien social. Le *coping* centré sur l'émotion cherche à gérer les réponses émotionnelles générées par une situation donnée. Le *coping* centré sur le problème, lui, est utilisé pour diminuer les exigences de la situation et pour augmenter ses propres ressources afin d'y faire face. Quant à la recherche de soutien social, elle réfère aux efforts pour solliciter et pour obtenir l'aide d'autrui (Bruchon-Schweitzer et Boujut, 2014). Selon Suls et Fletcher (1985), le *coping* centré sur le problème démontre davantage d'effets positifs sur l'adaptation à long terme, notamment lors d'un ensemble d'évènements stressants nécessitant des réajustements. Inversement, le *coping* centré sur l'émotion est le plus adapté à court terme et lors d'évènements stressants relativement brefs et sans conséquence majeure, plus particulièrement lorsque peu de contrôle est possible sur ladite situation (Saarni, 1999).

Finalement, l'issue fait référence à l'évaluation objective ou subjective (auto-évaluation) d'un aspect de la santé physique, psychologique et sociale. Dans cette étude, l'issue est utilisée à titre prédictif pour estimer les effets de la participation à un GCP sur le soutien social perçu (Bruchon-Schweitzer et Boujut, 2014). Une étude s'inspirant de ce modèle a d'ailleurs démontré des effets bénéfiques du soutien social perçu sur la satisfaction et la performance au travail (Rascle, 2000).

Considérant le besoin de soutien des professionnels recensé dans la littérature en contexte de restructuration des services et d'implantation de programme, le modèle de Bruchon-Schweitzer permet d'évaluer si le GCP est en mesure d'offrir une modalité de soutien aux intervenants du CISSSAT. Jusqu'à présent, le GCP a fait l'objet d'une étude auprès de cadres et de professionnels de la santé dans un contexte de transformations majeures. Les conclusions proposent que le GCP offre un espace réflexif et des moyens pour optimiser les pratiques professionnelles (Lafranchise, Paquet, Farmer, Courcy et Lavoie-Tremblay, 2016). Ainsi, sachant que l'équipe de Rousseau et al. (2016) implantait un nouveau programme dans le cadre de leur projet de recherche et que les

intervenants du CISSSAT étaient ciblés pour offrir ce nouveau service en plus d'être confrontés aux effets de la restructuration par l'adoption de la loi 10, le GCP s'avérait une solution intéressante afin de soutenir les participants au projet.

# 3. QUESTIONS DE RECHERCHE ET HYPOTHÈSE

Désirant avoir une incidence sur le soutien social perçu des intervenants qui implantent un nouveau programme en contexte de restructuration des services, la présente étude vise à décrire les effets d'un groupe de codéveloppement professionnel (GCP) auprès d'intervenants du Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue (CISSSAT) implantant un programme expérimental destiné aux parents d'enfant ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA).

## 3.1 Questions de recherche

Plus précisément, cette étude cherche à connaître : (1) quelles conditions favorisent la participation des intervenants au GCP pendant l'implantation d'un nouveau programme? et (2) quels sont les effets des séances du GCP sur la perception des participants quant au soutien social (soutien social perçu)?

## 3.2 Hypothèses de recherche

Au regard du modèle transactionnel, intégratif et multifactoriel de Bruchon-Schweitzer (2002), des échelles de la version francophone du *Job content questionnaire* (JCQ) de Karasek, du questionnaire du soutien social perçu (QSSP) de Bruchon-Schweitzer et de la version francophone du *Ways of coping checklist* (WCC) de Lazarus et Folkman (présentées dans la prochaine section) ainsi que des résultats de Lafranchise et al. (2016) qui témoignent d'un maintien des GCP malgré le contexte de transformation majeure dans le réseau de la santé, il est envisagé que :

- $H_1$= La participation continue à un GCP aura un effet significatif sur la perception de la demande psychologique au travail des intervenants.
- $H_2$= La participation continue à un GCP aura un effet significatif sur la perception de la latitude décisionnelle des intervenants.
- $H_3$= La participation continue à un GCP aura un effet significatif sur la perception du soutien social au travail des intervenants.
- $H_4$= La participation continue à un GCP aura un effet significatif sur la perception du soutien de réconfort des intervenants.
- $H_5$= La participation continue à un GCP aura un effet significatif sur la perception du soutien matériel et financier des intervenants.

- $H_6$= La participation continue à un GCP aura un effet significatif sur la perception du soutien informatif des intervenants.
- $H_7$= La participation continue à un GCP aura un effet significatif sur la perception du soutien de confiance des intervenants.
- $H_8$= La participation continue à un GCP aura un effet significatif sur la perception des stratégies (*coping*) centrées sur le problème des intervenants.
- $H_9$= La participation continue à un GCP aura un effet significatif sur la perception des stratégies (*coping*) centrées sur l'émotion des intervenants.
- $H_{10}$= La participation continue à un GCP aura un effet significatif sur la perception de la recherche de soutien social (*coping*) des intervenants.

# 4. MÉTHODOLOGIE

La section qui suit présente les choix méthodologiques menant à la réalisation du projet de recherche tels que le devis de recherche, l'échantillon à l'étude, la méthode de collecte de données, le déroulement de la recherche, les instruments de mesure utilisés, l'analyse des données et les considérations éthiques.

## 4.1 Devis de recherche

Dans le cadre de cette étude, le devis utilisé est la recherche-action visant à évaluer l'effet d'une intervention soit la participation à un GCP sur la perception de soutien social des intervenants. Ce devis a été choisi en raison de l'implication du chercheur qui se veut un agent actif dans l'expérimentation de l'étude (Fortin et Gagnon, 2010). En effet, dans cette recherche, la chercheure (ci-après nommée l'étudiante en recherche) était aussi l'animatrice du GCP qui, avec la collaboration des participants, agissait à titre de facilitateur afin de mieux comprendre l'issue d'intérêt (le soutien social perçu) dans un contexte de changement organisationnel. Le choix de ce devis de recherche est justifié d'une part par son faible coût et d'autre part, par le fait que le codéveloppement se veut un moyen qui exige le volontariat afin de respecter les conditions optimales d'implantation (Sabourin et Lefebvre, 2017). De plus, sachant que le présent projet de recherche se greffait à celui de Rousseau et al. (2016), il s'avérait primordial de respecter les échéanciers liés à l'implantation du programme de formation d'où le choix d'un devis flexible quant aux enjeux de temps. La figure 2 présente l'opérationnalisation de la recherche-action auprès des participants au GCP.

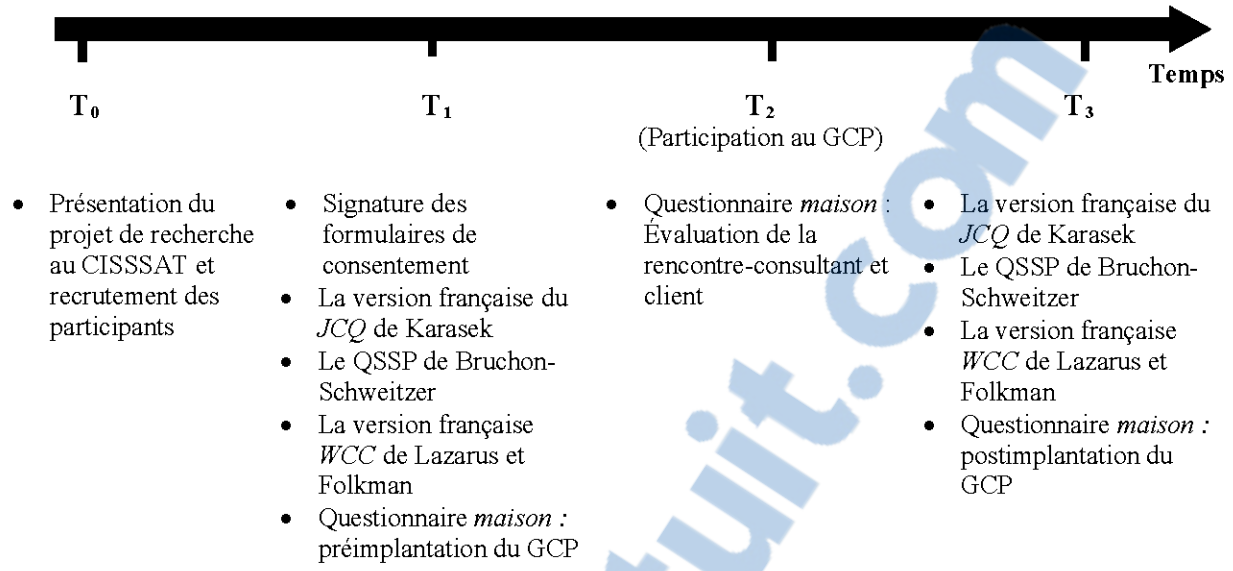


*Figure 2.* Devis de recherche.

### 4.2 Échantillon à l'étude

L'échantillon est composé de sept (7) participants de la région de l'A.-T. qui ont d'abord été recrutés pour le projet de recherche *Augmenter l'accessibilité des formations aux parents par une offre de programme individualisée* de Rousseau et al. (2016) et pour lequel un certificat éthique ainsi qu'un accord de convenance institutionnelle ont été émis. Les participants de l'A.-T., dont les caractéristiques sont présentées dans le tableau 1, sont représentés par un homme et six femmes occupant le poste de travailleur social (1) et d'éducateurs spécialisés (6) au CISSSAT. L'âge des participants, le nombre d'années d'ancienneté à titre d'employé au CISSSAT ainsi que les années d'expérience auprès de la clientèle ayant un TSA y sont aussi présentés.

Tableau 1
*Caractéristiques de l'échantillon à l'étude* (n=7)

| | Min. | Max. | Moyenne | Écart-type |
|---|---|---|---|---|
| Âge* | 29 | 51 | 39,9 | 8,30 |
| Ancienneté au CISSSAT* | 8,5 | 29 | 15,8 | 8,23 |
| Expérience en TSA* | 0,5 | 29 | 11,0 | 11,72 |

*Notes.* Les données ont été recueillies par le questionnaire *maison* préimplantation: Évaluation initiale du groupe de codéveloppement professionnel (GCP).
* Les données sont exprimées en année.

### 4.3 Méthode de collecte de données

Dans ce projet de recherche, une seule méthode de collecte des données a été choisie soit le questionnaire autoadministré en format papier. Ce choix a été fait d'une part en raison de la nature

Rapport-Gratuit.com

essentiellement quantitative des données évaluées (p.ex. exigences mentales, latitude décisionnelle, soutien hiérarchique et des collègues) et d'autre part, pour assurer l'anonymat des données. Les participants ont rempli les questionnaires lors des rencontres du GCP (en personne), ce qui a permis de répondre aux incompréhensions des participants quant aux énoncés. Cette méthode s'appuie sur le raisonnement de Mojsa-Kaja, Golonka et Marek (2015) qui ont utilisé le questionnaire autoadministré en format papier afin d'étudier les liens entre l'épuisement professionnel, certains traits de personnalité et l'environnement de travail. La section 4.4 précise davantage la réalisation de la collecte de données par le déroulement de l'étude.

### 4.4 Déroulement de l'étude

Le recrutement des participants s'est effectué lors d'une rencontre officielle au CISSSAT auprès des intervenants impliqués dans le projet de recherche de Rousseau et al. (2016) qui visait à implanter un nouveau programme de formation pour les parents d'enfant autiste. À cette rencontre, le présent projet de recherche a été expliqué aux intervenants par l'étudiante en recherche. Dès lors, ils ont pu manifester leur intérêt à participer au GCP. Par la suite, ils ont été contactés par courriel afin de les informer du lieu et de l'heure de la première rencontre du GCP.

À la première rencontre du GCP, les participants ont eu à lire, à comprendre et à signer le formulaire de consentement (Annexe A) ainsi qu'à prendre connaissance du certificat éthique de la recherche (Annexe B) et de l'accord de convenance institutionnelle (Annexe C). Par la suite, ils ont rempli le questionnaire *maison* préimplantation: Évaluation initiale du groupe de codéveloppement professionnel (GCP) (PI). À cette même rencontre, les intervenants ont aussi eu à compléter une série de tests standardisés soit la version francophone du *Job content questionnaire* (JCQ) de Karasek, le questionnaire du soutien social perçu (QSSP) de Bruchon-Schweitzer et la version francophone du *Ways of coping checklist* (WCC) de Lazarus et Folkman pour une cueillette prétest.

L'implication des intervenants au GCP a consisté à participer aux dix (10) séances de 90 minutes de codéveloppement professionnel représentant six (6) rencontres (en moyenne deux séances par rencontre) échelonnées sur une période de trois mois. Le nombre de rencontres et l'échéancier ont été déterminés en fonction des disponibilités des participants, de leur horaire de travail, du temps de déplacement pour se rendre aux rencontres (entre 60 et 90 minutes) et de leur implication dans le projet de recherche de Rousseau et al. (2016). À la fin de chaque séance du GCP, les participants ont eu à remplir le questionnaire *maison:* Groupe de codéveloppement professionnel (GCP)/

Évaluation de la rencontre- Consultant ou Évaluation de la rencontre- Client (ERC). Leur implication est décrite davantage dans la section 4.4.1.

À la fin des dix séances, les intervenants ont rempli le questionnaire *maison* post-implantation : Évaluation finale du groupe de codéveloppement professionnel (GCP) (POI) ainsi que la version francophone du *Job content questionnaire* (JCQ) de Karasek, le questionnaire du soutien social perçu (QSSP) de Bruchon-Schweitzer et la version francophone du *Ways of coping checklist* (WCC) de Lazarus et Folkman. Le tableau 2 présente les temps et la fréquence des mesures de chacun des instruments.

Tableau 2
*Portrait des instruments de mesure en fonction du déroulement de l'étude*

| **Questionnaires** | **Temps de passation (en min.)** | **Fréquences** | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Avant l'expérimentation | Pendant l'expérimentation | Après l'expérimentation |
| PE | 15 | √ | | |
| ERC (Chaque séance [10]) | 10 | | √ | |
| JCQ | 20 | √ | | √ |
| QSSP | 20 | √ | | √ |
| WCC | 20 | √ | | √ |
| POI | 20 | | | √ |

### *4.4.1 Le groupe de codéveloppement professionnel (GCP) : le fonctionnement*

Une séance de codéveloppement professionnel dure entre 60 et 90 minutes selon les étapes établies par Payette et Champagne (1997). À tour de rôle, un participant assume le rôle de client où il expose aux autres un aspect de sa pratique qu'il désire améliorer, soit un projet, une préoccupation ou un problème (étapes 0, 1 et 3). Les autres participants agissent à titre de consultants en aidant le client à bonifier sa compréhension de la situation et à favoriser l'autodéveloppement professionnel (étapes 2 et 4). Par la suite, le client établit un plan d'action qu'il réalisera dans son milieu de travail (étape 5). À la fin de chaque séance, chaque participant évalue son expérience et nomme les apprentissages réalisés (étape 6). Tout au long du processus, l'animateur, représenté dans cette étude par l'étudiante en recherche ayant été formée en codéveloppement professionnel dans le cadre de son parcours universitaire, assure le respect des diverses étapes de l'approche et de l'application d'un code de pratique. Outre son rôle de planificateur et d'organisateur, l'animateur

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

doit aussi savoir mettre à profit ses compétences afin de favoriser le cheminement du groupe (Champagne, 2014). À la rencontre suivante, un retour est réalisé auprès du client afin de connaître l'état d'avancement de son plan d'action. La figure 3 illustre les étapes de la séance du GCP.

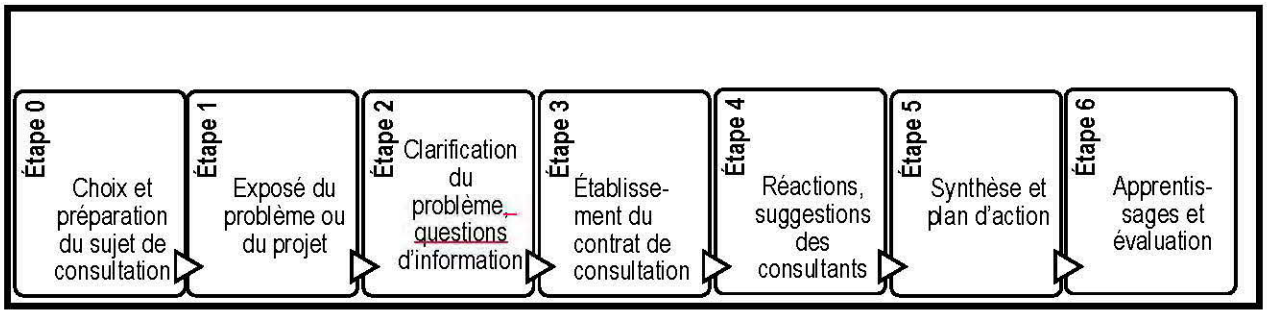


*Figure 3.* Les étapes du groupe de codéveloppement professionnel (GCP) (Payette et Champagne, 1997).

### 4.5 Instruments de mesure

Dans cette étude, six questionnaires ont été utilisés à des fréquences variées (figure 2) recueillant des données quantitatives et qualitatives (descriptives) par des outils standardisés et des questionnaires conçus par l'équipe de recherche (questionnaires *maison*). Les énoncés des questionnaires *maison* sont inspirés du *Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles* de Jacob et collaborateurs (2005) ainsi que des travaux issus du projet de recherche collaborative de Lafranchise et al. (2015, 2016) portant sur *les Impacts individuels et organisationnels d'une démarche d'accompagnement socioconstructiviste visant l'optimisation des groupes de codéveloppement professionnel*. L'échelle *Likert* en cinq niveaux, utilisée dans les questionnaires *maison*, a aussi été inspirée des questionnaires issus du *Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles* de Jacob et collaborateurs (2005). Par ailleurs, ce guide et les travaux de Lafranchise et al. (2015b; 2015c) mettent l'accent sur les conditions de succès permettant de favoriser une participation continue à un groupe de soutien tel que le GCP. Dans un souci d'uniformité, le vocable utilisé pour expliciter les conditions de succès d'un GCP est celui de Payette et Champagne (1997) soit la motivation et l'ouverture, l'engagement, le climat de confiance, l'organisation et l'animation. La maturité morale et politique, qui signifie la capacité à composer avec les enjeux de pouvoir et organisationnels, n'a toutefois pas été explicitement évaluée, mais a été considérée dans l'animation du GCP en encourageant les participants à réfléchir aux implications qu'ils peuvent avoir dans leur pratique professionnelle (Sabourin et Lefebvre, 2017).

Les questionnaires *maison* ont été développés dans l'optique de répondre à la première question de recherche visant à décrire les conditions qui favorisent la participation des intervenants au GCP pendant l'implantation d'un nouveau programme. Autrement dit, les questionnaires *maison* ont permis d'évaluer si le GCP a respecté les conditions de succès présentées par Payette et Champagne (1997) soit la motivation et l'ouverture, l'engagement, le climat de confiance, l'organisation et l'animation. La prochaine section décrit les instruments de mesure utilisés dans le cadre de cette recherche.

#### *4.5.1 Questionnaire maison préimplantation: Évaluation initiale du groupe de codéveloppement professionnel (GCP)*

Le questionnaire *maison* préimplantation: Évaluation initiale du groupe de codéveloppement professionnel (Annexe D) vise à recueillir les données sociodémographiques de l'intervenant, à connaître les habitudes professionnelles en matière de soutien organisationnel ainsi qu'à percevoir ses éléments de motivation quant à sa participation au GCP. La passation de cet outil, d'une durée de 15 minutes, permet de décrire d'une part, la perception du participant quant au soutien organisationnel (soutien hiérarchique et des collègues) et d'autre part, d'expliciter ses motivations quant à sa participation au GCP. Divisé en trois sections, le questionnaire est composé de cinq énoncés avec une échelle de réponse *Likert* en cinq niveaux soit de 1 «tout à fait en accord» à 5 «tout à fait en désaccord», de six questions à réponses brèves (quelques mots) et de cinq à développement (quelques phrases).

#### *4.5.2 Questionnaire maison: Groupe de codéveloppement professionnel (GCP)/ Évaluation de la rencontre-Consultant et Évaluation de la rencontre-Client*

Le questionnaire *maison* : Groupe de codéveloppement professionnel (GCP)/ Évaluation de la rencontre-Consultant et Évaluation de la rencontre-Client (Annexe E) sont deux questionnaires conçus en fonction du rôle assumé par le participant lors du GCP, soit celui de client ou de consultant. Ils ont été élaborés afin d'évaluer si les conditions de succès élaborées par Payette et Champagne (1997) sont présentes à toutes les rencontres (c.-à-d. la motivation et l'ouverture, l'engagement, le climat de confiance, l'organisation et l'animation). D'une durée de 10 minutes, ces questionnaires sont remplis à la fin de chaque séance (deux séances par rencontre). La version du consultant est composée de douze énoncés avec une échelle de réponse *Likert* en cinq niveaux allant de 1« tout à fait en accord » à 5 « tout à fait en désaccord » et de cinq questions à

développement. La version du client, elle, comprend onze énoncés avec une échelle de réponse *Likert* en cinq niveaux allant de 1 « tout à fait en accord » à 5 « tout à fait en désaccord » et trois questions à développement.

#### *4.5.3 Questionnaire maison post-implantation: Évaluation finale du groupe de codéveloppement professionnel (GCP)*

Le questionnaire *maison* post-implantation: Évaluation finale du groupe de codéveloppement professionnel (Annexe F) a été conçu afin d'évaluer les facteurs facilitants et les obstacles à l'implication des participants au projet de recherche (c.-à-d. les facteurs ayant pu contribuer à l'amélioration de la structure du GCP, les défis liés à la participation au GCP, les apports du GCP quant à l'implantation du programme de formation ainsi que les apports de la participation au GCP dans la pratique des intervenants). Complété à la dernière séance, le questionnaire est d'une durée de 20 minutes. Il est composé de 43 énoncés avec une échelle de réponse *Likert* en cinq niveaux soit de 1 « tout à fait en accord » à 5 « tout à fait en désaccord » ainsi que de quatre questions à développement.

Les prochains instruments présentés sont des questionnaires standardisés choisis par l'équipe de recherche en fonction des variables du modèle transactionnel, intégratif et multifactoriel de Bruchon-Schweitzer (2002).

#### *4.5.4 Version francophone du Job content questionnaire (JCQ) de Karasek*

Inspiré du modèle de Karasek (1979), la version francophone du *Job content questionnaire* (JCQ) de Karasek (Karasek et al., 1998) (Annexe G) comprend trois échelles soit la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social au travail. L'échelle de la demande psychologique (DP) porte sur des aspects quantitatifs et qualitatifs de la charge psychologique au travail. L'échelle de la latitude décisionnelle (LD) mesure deux sous-dimensions qui sont l'utilisation des compétences et l'autonomie décisionnelle. L'échelle du soutien (SHC), elle, est représentée par la perception du soutien reçu par les collègues et la hiérarchie. Ainsi, le postulat de l'auteur est que l'amalgame d'une forte demande psychologique, d'une faible latitude décisionnelle et d'un manque de soutien social au travail représente un facteur de risque pour la santé (Niedhammer et al., 2006). Le questionnaire est composé de 29 énoncés avec une échelle de réponse *Likert* en quatre niveaux de 1 « fortement en désaccord » à 4 « tout à fait d'accord ». Les propriétés psychométriques de la version francophone du questionnaire de Karasek témoignent

d'une cohérence interne avec des alphas de Cronbach (α) supérieure à 0,65 pour les trois échelles soit de α=0,67 pour la LD, de α=0,84 pour la DP et α=0,69 pour le SHC. L'analyse factorielle démontre une structure en cinq dimensions, comprenant la demande psychologique, les sous-dimensions de la latitude décisionnelle (utilisation des compétences et autonomie décisionnelle) et le soutien social (collègues et hiérarchique) (Niedhammer et al., 2006). La cohérence interne a été évaluée à la suite des analyses réalisées auprès des participants au GCP (*n*=7) révélant des alphas de Cronbach de α=0,45 (LD), de α=0,61 (DP) et de α=0,78 (SHC) pour le JCQ.

#### *4.5.5 Questionnaire du soutien social perçu (QSSP) de Bruchon-Schweitzer*

Le questionnaire du soutien social perçu (QSSP) de Bruchon-Schweitzer (Annexe H), comprenant 32 énoncés, est composé de quatre échelles (types de soutien) soit le soutien de réconfort, le soutien matériel, le soutien informatif et le soutien de confiance. Ces échelles sont évaluées par deux facteurs soit la disponibilité, c'est-à-dire le nombre de personnes dans l'entourage du participant répondant au type de soutien, et par la satisfaction au type de soutien. À l'aide d'une échelle *Likert* en cinq niveaux de 1 « pas du tout » à 5 « tout à fait », le s*core* total indique la disponibilité et la satisfaction en fonction du type de soutien reçu (Bruchon-Schweitzer et Boujut, 2014). Les analyses psychométriques confirment une cohérence interne de α=0,81 pour la disponibilité et de α=0,82 pour la satisfaction. L'analyse en composantes principales a révélé une validité de construit témoignant d'un modèle à deux facteurs (disponibilité et satisfaction) qui comptabilise 66 % de la variance totale (Cappe et al., 2011). La cohérence interne n'a pu être évaluée auprès des participants du GCP pour le QSSP en raison des données manquantes à certains items, ce qui a eu pour effet d'invalider les calculs. Dans le cadre de cette étude, le questionnaire est utilisé pour évaluer la satisfaction du soutien reçu (soutien social perçu) avant et après le GCP.

#### *4.5.6 Version francophone du questionnaire Ways of coping checklist (WCC) de Lazarus et Folkman*

La version francophone du questionnaire *Ways of coping checklist* (WCC) de Lazarus et Folkman (Annexe I) évalue les stratégies de *coping* ou d'adaptation, présentées par le modèle de Bruchon-Schweitzer (2002) (section 2.3), utilisées par un individu, c'est-à-dire centrées sur l'émotion, centrées sur le problème ou la recherche de soutien social. D'une durée de 20 minutes, le questionnaire est composé de 27 énoncés avec une échelle de réponse *Likert* à quatre niveaux soit 1 « non », 2 « plutôt non », 3 « plutôt oui » et 4 « oui ». Les analyses psychométriques démontrent

une fidélité test-retest de 0,84 pour l'échelle du *coping* centré sur l'émotion (CE), de 0,90 pour l'échelle du *coping* centré sur le problème (CP), et de 0,75 pour l'échelle de recherche de soutien social (RSS) ainsi qu'une cohérence interne de α=0,72 (CE), de α=0,79 (CP) et de α=0,73 (RSS). Par une analyse en composantes principales, la validité de construit témoigne d'un questionnaire à trois facteurs qui comptabilisent 35% de la variance totale (Cousson et al., 1996). Pour le WCC, la cohérence interne a aussi été évaluée auprès des participants au GCP ($n$=7) avec des alphas de Cronbach de α=0,79 (CP), de α=0,90 (CE) et de α=0,74 (RSS) pour le WCC. Dans le cadre de cette étude, le questionnaire a permis d'évaluer les stratégies de *coping* utilisées par les participants afin de comprendre leur incidence sur l'issue avant et après le GCP.

La prochaine section décrit les analyses utilisées pour interpréter les résultats des questionnaires présentés précédemment.

### 4.6 Analyse de données

Dans le cadre de cette recherche, les résultats recueillis dans les questionnaires *maison* représentent les données descriptives. Les données quantitatives obtenues par les mesures répétées ont été analysées à l'aide du logiciel *IBM SPSS Statistics 22*. Les données qualitatives ont quant à elles été analysées par une interprétation subjective visant à les catégoriser par des thèmes définis de façon intuitive comme le suggère la stratégie d'immersion et de cristallisation des données (Fortin et Gagnon, 2010). Les données quantitatives et qualitatives de ces questionnaires ont permis de décrire les conditions qui favorisent la participation des intervenants au GCP pendant l'implantation d'un nouveau programme.

Les résultats de la version francophone du *Job content questionnaire* (JCQ) de Karasek, du questionnaire du soutien social perçu (QSSP) de Bruchon-Schweitzer et de la version francophone du *Ways of coping checklist* (WCC) de Lazarus et Folkman, ont été analysés, à l'aide du logiciel *IBM SPSS Statistics 22*, avec le test de rang signé de Wilcoxon pour échantillons appariés (test non paramétrique). Le test T ne s'avérant pas assez robuste, le test non paramétrique a été choisi entre autres en raison de la taille de l'échantillon ($n$=7) et de la distribution asymétrique des variables (Fortin et Gagnon, 2010).

Le test de rang signé de Wilcoxon pour échantillons appariés est un test non paramétrique qui mesure, à l'aide de médiane ou de moyenne, une même variable et la compare à deux moments différents pour un même groupe (prétest, posttest) (Plichta Kellar et Kelvin, 2012). Il permet de

comparer les sujets avec eux-mêmes et d'en détecter les différences (Yergeau et Poirier, 2013). Ainsi, les données recueillies pour cette même variable sont liées signifiant qu'elles ne sont pas indépendantes. Choisi en raison de la taille du groupe ($n$=7), le test de rang signé de Wilcoxon pour échantillons appariés permet d'étudier l'effet d'une intervention en comparant les mesures du posttest auprès des mesures du prétest d'une même variable. Dans cette étude, le niveau de risque pour rejeter l'hypothèse nulle (seuil de signification) est déterminé à $p \leq 0{,}05$. En somme, l'utilisation du test de rang signé de Wilcoxon pour échantillons appariés répond à la question suivante : quelle est la probabilité d'obtenir par hasard une différence aussi grande entre les mesures d'une même variable auprès du même groupe ?

### 4.7 Considérations éthiques

La prochaine section vise à décrire les mesures entreprises pour respecter les règles éthiques (EPTC 2- Énoncé de politique des trois Conseils) présentées au Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (CÉR-UQAT). Le projet de recherche a reçu un certificat d'approbation éthique (annexe B) et un accord de convenance institutionnelle du CISSSAT (Annexe C).

Le formulaire de consentement (Annexe A) indique aux participants que leur implication au projet de recherche est volontaire et qu'ils peuvent y mettre fin à tout moment sans préjudice. Les précisions quant à la confidentialité et à l'usage des données y sont aussi décrites. En ce sens, les formulaires de consentement, les questionnaires ainsi que tous les documents avec des données nominatives ont été conservés dans un classeur sous clé et le resteront pendant cinq ans, tout au plus. Pour la diffusion des résultats de l'étude (p.ex., publication dans une revue scientifique ou présentation dans un congrès), les participants ont été avisés qu'aucun nom ou caractéristique permettant de les identifier n'ont été et ne seront nommés. De plus, ils ont été informés qu'ils ne percevraient aucun bénéfice ni personnel ni direct avant, pendant ou après la participation à cette étude. Aucun préjudice n'a été identifié quant à la participation à cette recherche. Les participants ont aussi été avisés des conséquences prévues dans le cas d'un bris de confidentialité au sein du GCP. Un document expliquant le cadre et le contenu des rencontres a été conçu à cet effet (Annexe J).

En regard des choix méthodologiques effectués, la prochaine section présente les données analysées issues des instruments de mesure, c'est-à-dire les résultats de recherche.

# 5. RÉSULTATS

Les résultats présentés dans cette section ont été analysés à partir des questionnaires *maison* et des instruments standardisés pour répondre au but de cette étude qui est de décrire les effets d'un groupe de codéveloppement professionnel (GCP) auprès d'intervenants du Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue (CISSSAT) implantant un programme expérimental destiné aux parents d'enfant ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA). Dans un premier temps, les données descriptives provenant des questionnaires *maison*, présentées dans les tableaux 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 et 10, permettent d'identifier les conditions qui ont favorisé la participation des intervenants au GCP pendant l'implantation du programme de formation. Dans un deuxième temps, les données issues de la version francophone du *Job content questionnaire* (JCQ) de Karasek, du questionnaire du soutien social perçu (QSSP) de Bruchon-Schweitzer et de la version francophone du *Ways of coping checklist* (WCC) de Lazarus et Folkman sont présentées dans le tableau 11.

## 5.1 Les conditions ayant favorisé la participation au GCP

Le questionnaire *maison* préimplantation: Évaluation initiale du groupe de codéveloppement professionnel (Annexe D) avait pour but de recueillir les données sociodémographiques de l'intervenant, à connaître les habitudes professionnelles en matière de soutien organisationnel ainsi qu'à percevoir ses éléments de motivation quant à sa participation au GCP. Ces informations permettent d'identifier d'entrée de jeu les motivations des participants quant à leur implication dans le GCP. Les réponses aux six questions à court développement (quelques mots) ont été utilisées à la section 4.2 Échantillon à l'étude (tableau 1) afin de décrire les caractéristiques des participants du GCP. Quant aux résultats des cinq énoncés avec échelle *Likert* présentés au tableau 3, ils témoignent que majoritairement, les participants (n=7) ont été tout-à-fait en accord (1) avec les énoncés portant sur les habitudes professionnelles et les intérêts à interagir et à collaborer avec leurs collègues.

Tableau 3
*Moyennes des énoncés au questionnaire préimplantation* (*n*=7)

| Énoncé | Min | Max | Moyenne | Écart type |
|---|---|---|---|---|
| Le soutien et la consultation entre collègues est un mode de fonctionnement répandu au CISSSAT | 1 | 2 | 1,43 | 0,53 |
| Mon travail m'oblige à consulter mes collègues. | 1 | 2 | 1,29 | 0,49 |
| Je me considère plus efficace ou performant(e) lorsque je travaille en collaboration avec d'autres intervenants. | 1 | 2 | 1,14 | 0,38 |
| J'éprouve le besoin d'interagir dans un groupe de professionnels qui travaillent dans le même domaine que moi. | 1 | 2 | 1,14 | 0,38 |
| Je considère important dans mon travail de partager mes idées, mon opinion et mes techniques. | 1 | 2 | 1,29 | 0,49 |

*Notes.* 1= tout-à-fait en accord, 2= en accord, 3= neutre, 4= en désaccord, 5= tout-à-fait en désaccord.

Le tableau 4 présente les réponses aux cinq questions à développement (quelques mots à quelques phrases) du questionnaire *maison* préimplantation qui précisent les motivations des intervenants quant à leur participation au GCP. Les résultats démontrent qu'avant le GCP, les participants désiraient entre autres améliorer leurs connaissances en TSA dans leur pratique professionnelle. Quant à leurs objectifs personnels, un peu plus de la moitié souhaitait développer leur capacité d'écoute (4/7). En ce qui concerne leurs motivations à participer au GCP, certains ont identifié le développement professionnel (3/7), tandis que d'autres ont inscrit le respect ainsi que le soutien comme principale attente quant au déroulement du GCP (3/7).

Tableau 4
*Réponses aux questions à court développement du questionnaire préimplantation (n=7)*

| Énoncé | Réponse |
|---|---|
| Qu'est-ce que j'aimerais améliorer dans ma pratique professionnelle ? Quels aspects en particulier? | Partage d'idée (1/7), développer la capacité d'écoute (2/7), développer les connaissances en TSA (3/7), affirmation de soi (1/7) |
| Quels sont mon ou mes objectifs en participant au GCP? (Apprentissages, développement professionnel,…) | Enrichissement : développer des connaissances et une nouvelle méthode de travail (3/7), développer la capacité d'écoute (4/7) |
| À quoi vais-je reconnaître que je fais des progrès ? | Lors des discussions d'équipe (5/7), baisse du stress au travail (1/7), dans l'exécution de mes tâches (2/7) |
| Quelles sont les raisons qui me motivent à participer au GCP? | Supervision clinique (2/7), développer les connaissances en TSA et développement professionnel (3/7), soutien pendant l'implantation du programme de formation (2/7) |
| Quelles sont mes attentes quant au déroulement du GCP? | Partage de connaissances (2/7), respect et soutien (3/7), enrichissement (2/7), transposer le GCP dans le milieu de pratique (1/7) |

Rapport-Gratuit.com

Les résultats aux énoncés du questionnaire *maison*: Groupe de codéveloppement professionnel (GCP)/ Évaluation de la rencontre-Consultant et –Client (Annexe E), utilisés pour évaluer la présence des conditions de succès élaborées par Payette et Champagne (1997), sont présentés aux tableaux 5 (consultant) et 7 (client). Les données proviennent de mesures répétées à ces questionnaires pour chaque séance du GCP. Le tableau 6 (consultant) synthétise les réponses issues des questions à court développement (quelques mots). Les réponses à court développement de la version Évaluation de la rencontre-Client ne seront pas présentées dans ce mémoire pour des raisons éthiques puisqu'elles sont en lien avec la situation présentée par le client. L'équipe de recherche veille donc à préserver la confidentialité de ces renseignements. Il importe également de préciser que le nombre de consultants était généralement de six pour chacune des séances puisqu'un seul participant était le client. De plus, considérant le nombre de séances, les participants ont été appelés à assumer à plusieurs reprises le rôle de consultant et pour certains, le rôle de client.

Le tableau 5 regroupe les résultats moyens des consultants pour les dix séances de GCP, démontrant qu'ils ont majoritairement été tout-à-fait en accord (1) avec les énoncés, ce qui laisse présager la présence des quatre grandes catégories regroupant les sept conditions de succès évaluées dans ce projet de recherche. La motivation et l'ouverture des participants ont été évaluées par les énoncés 4, 5, 6 et 8, l'engagement de chacun par les énoncés 7 et 12, l'attitude d'aide et le climat de confiance ont été mesurés par les énoncés 10 et 11, et finalement l'organisation ainsi que l'animation du GCP ont été évaluées par les questions 1, 2, 3 et 9.

Tableau 5
*Résultats moyens des consultants aux dix séances du GCP (n=6)*

| Énoncé | Min | Max | Moyenne | Écart type |
|---|---|---|---|---|
| 1. Le lieu de la rencontre me satisfait | 1 | 2 | 1,16 | 0,16 |
| 2. La durée de la rencontre me satisfait | 1 | 2 | 1,11 | 0,18 |
| 3. Le jour et l'heure de la rencontre me satisfont | 1 | 2 | 1,20 | 0,18 |
| 4. Les sujets abordés sont intéressants et transposables à ma réalité de pratique | 1 | 2 | 1,10 | 0,14 |
| 5. Les sujets abordés sont pertinents à l'amélioration de ma pratique | 1 | 2 | 1,08 | 0,14 |
| 6. Les sujets abordés ont répondu à mes objectifs du GCP | 1 | 2 | 1,14 | 0,16 |
| 7. Les sujets abordés ont répondu à l'objectif du GCP | 1 | 2 | 1,26 | 0,51 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 8. Ma participation au GCP a contribué au développement de nouveaux apprentissages | 1 | 3 | 1,34 | 0,40 |
| 9. L'animatrice favorise ma motivation à participer au GCP | 1 | 2 | 1,14 | 0,17 |
| 10. La cohésion du groupe a contribué à mon sentiment d'appartenance au GCP | 1 | 3 | 1,15 | 0,15 |
| 11. La cohésion du groupe a contribué à de nouveaux apprentissages et à mon intérêt à participer au GCP. | 1 | 3 | 1,17 | 0,19 |
| 12. De manière générale, je suis satisfait(e) de ma rencontre d'aujourd'hui au GCP. | 1 | 2 | 1,10 | 0,14 |

*Notes.* 1= tout-à-fait en accord, 2= en accord, 3= neutre, 4= en désaccord, 5= tout-à-fait en désaccord.

Le tableau 6 regroupe les réponses aux questions à court développement (quelques mots) de la version Évaluation de la rencontre-Consultant. Les résultats décrivent la perception des participants du soutien reçu au regard des apprentissages réalisés pendant les dix séances du GCP et de leur appréciation du fonctionnement ainsi que de l'approche.

Tableau 6
*Réponses à développement des consultants aux dix séances du GCP (n=6)*

| **Énoncé** | **Réponses*** |
|---|---|
| Au cours de cette séance de GCP, j'ai… (ex. : appris, pris conscience, ressenti, etc.) | • «…pris le temps d'être à l'écoute»;<br>• «…appris à éviter le mode solution d'entrée de jeu»;<br>• «…approfondi les connaissances en TSA»;<br>• «…développé des compétences»;<br>• «…pris conscience de la force de la cohésion de groupe»;<br>• «… je me suis senti(e) supporté(e)»;<br>• «… réalisé que le GCP est transposable à ma pratique», «…apprécié le climat respectueux», «…pris conscience de mes forces et de mes limites (ex. gêne)». |
| Au cours de cette séance, avez-vous vécu des situations de conflit (ex. : de valeurs, d'intérêts, de personnalité, de vision du monde, de points de vue, etc.) ? | • « … j'ai peur de blesser avec mes commentaires » |
| Selon vous, à quel point le groupe a respecté ses principes de fonctionnement établis préalablement? | • « … le climat est respectueux (sans jugement) »;<br>• « le fonctionnement (les étapes du GCP) est respecté»;<br>• « les gens sont à l'écoute des autres». |
| Question ou commentaires | • « [Le GCP est] facile à mettre en pratique »;<br>• « on devrait avoir des GCP dans les CISSS»;<br>• « belle collaboration»;<br>• « belle gang»;<br>• « beaux échanges»; |

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

| | |
|---|---|
| | • « commentaires constructifs»;<br>• « le groupe est uni et se respecte»;<br>• « groupe ouvert à tous les sujets respectueux»;<br>• « permet d'aller plus loin»;<br>• « j'adore le fonctionnement». |

*Notes.* Les énoncés à court développement de ce questionnaire étaient au choix du consultant. Certains énoncés ont donc été répondus par quelques participants.

Le tableau 7 démontre que les participants, lorsqu'ils ont adopté le rôle de client, ont majoritairement été tout-à-fait en accord (1) avec les énoncés, ce qui, à son tour, laisse présager la présence des sept conditions de succès évaluées dans ce projet de recherche. La motivation et l'ouverture des participants ont été évaluées par les énoncés 4, 5, 7, l'engagement de chacun par les questions 6 et 11, l'attitude d'aide et le climat de confiance ont été mesurés par les énoncés 9 et 10 et finalement, l'organisation ainsi que l'animation ont été évaluées par les questions 1, 2, 3 et 8.

Tableau 7
*Résultats moyens du client aux dix séances du GCP (n=10)*

| **Énoncé** | **Min.** | **Max.** | **Moyenne** | **Écart-type** |
|---|---|---|---|---|
| 1. Le lieu de la rencontre me satisfait. | 1 | 1 | 1 | 0,00 |
| 2. La durée de la rencontre me satisfait. | 1 | 1 | 1 | 0,00 |
| 3. Le jour et l'heure de la rencontre me satisfont. | 1 | 2 | 1,33 | 0,50 |
| 4. Les opinions/ conseils/ propos des consultants sont pertinents et transposables à ma réalité de pratique. | 1 | 2 | 1,22 | 0,44 |
| 5. Les opinions/ conseils/ propos des consultants ont répondu à mes objectifs du GCP. | 1 | 1 | 1 | 0,00 |
| 6. Les sujets abordés ont répondu à l'objectif du GCP. | 1 | 1 | 1 | 0,00 |
| 7. Ma participation au GCP a contribué au développement de nouvelles connaissances. | 1 | 2 | 1,33 | 0,50 |
| 8. L'animatrice a contribué à susciter ma motivation à participer au GCP. | 1 | 1 | 1 | 0,00 |
| 9. La cohésion du groupe a contribué au développement de mon sentiment d'appartenance au GCP. | 1 | 1 | 1 | 0,00 |
| 10. La cohésion du groupe a contribué à l'acquisition de nouveaux apprentissages et a suscité mon intérêt à participer au GCP. | 1 | 1 | 1 | 0,00 |
| 11. De manière générale, je suis satisfait(e) de ma rencontre d'aujourd'hui au GCP. | 1 | 1 | 1 | 0,00 |

*Notes.* 1= tout-à-fait en accord, 2= en accord, 3= neutre, 4= en désaccord, 5= tout-à-fait en désaccord.

Le tableau 8 présente les résultats aux énoncés du questionnaire *maison* post-implantation: Évaluation finale du groupe de codéveloppement professionnel (GCP) (Annexe F) conçu afin d'évaluer les facteurs facilitants ainsi que les obstacles à l'implication des participants au groupe de codéveloppement. Étant donné que le questionnaire possède 43 énoncés avec une échelle de réponse *Likert*, ceux-ci sont regroupés en fonction des conditions de succès de Payette et Champagne (1997) pour en alléger la lecture. Les moyennes obtenues pour chacun des énoncés ont démontré que les participants ont majoritairement été tout-à-fait en accord (1) avec les énoncés signifiant la présence des sept conditions de succès lors des séances du GCP soit la motivation et l'ouverture, l'engagement, l'attitude d'aide et le climat de confiance, l'organisation et l'animation. À cet effet, la catégorie comprenant la motivation et l'ouverture inclut les questions portant sur l'atteinte des objectifs personnels et de groupe, les apprentissages réalisés lors du GCP et les avantages liés à la participation au groupe. La catégorie portant sur l'engagement des membres regroupe les énoncés abordant la pertinence des sujets du GCP en regard aux motivations des participants. L'attitude d'aide et le climat de confiance comprennent les questions portant sur le respect des règles, la qualité des échanges et des relations au sein du GCP. Finalement, la catégorie de l'organisation et de l'animation inclut les énoncés qui portent sur les effets de l'animation et les modalités du GCP.

Il est à noter que trois participants sur sept ont manifesté leur intérêt à expérimenter le rôle d'animateur permettant ainsi d'assumer l'ensemble des fonctions proposées par l'approche. Parmi les trois participants intéressés, deux ont animé le GCP (deux séances sur dix). Cette demande a été verbalisée dans le but d'appliquer éventuellement le GCP dans leur milieu de travail. L'animation, elle, a été appréciée par son dynamisme, son contrôle ainsi que son rôle de médiateur et de facilitateur. De plus, une des modalités ayant fortement favorisé l'implication des intervenants est l'ouverture de leur employeur à l'égard du projet de recherche. Cela dit, ces derniers n'ont eu aucune indemnisation au plan salarial et ont conservé la même charge de travail. Toutefois, leur employeur a libéré son personnel afin qu'il puisse participer au GCP sur leurs heures de travail.

Tableau 8
*Résultats moyens au questionnaire maison post implantation en fonction des conditions de succès (n=7)*

| Condition de succès du GCP | # des questions POI | Min | Max | Moyenne | Écart type |
|---|---|---|---|---|---|
| Motivation et ouverture | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 38, 39 | 1 | 4 | 1,16 | 0,31 |
| Engagement des membres | 16, 17, 29, 30, 31, 32, 33 | 1 | 2 | 1,12 | 0,15 |
| Attitude d'aide et climat de confiance | 11, 12, 13, 14, 15, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 | 1 | 5 | 1,18 | 0,27 |
| Organisation et animation | 18, 19, 20, 21, 34, 35, 36, 37 | 1 | 4 | 1,45 | 0,75 |

*Notes.* 1= tout-à-fait en accord, 2= en accord, 3= neutre, 4= en désaccord, 5= tout-à-fait en désaccord.

Le tableau 9 illustre la satisfaction générale des participants à l'égard des séances ainsi que leur satisfaction quant au soutien reçu par le GCP pendant l'implantation du programme de formation. Les résultats précisent que les intervenants ont majoritairement été tout-à-fait en accord (1) avec les énoncés témoignant ainsi de leur satisfaction quant à leur participation.

Tableau 9
*Résultats moyens au questionnaire maison post implantation en fonction du degré de satisfaction (n=7)*

| Satisfaction | # des questions POI | Min | Max | Moyenne | Écart type |
|---|---|---|---|---|---|
| GCP | 40,41 | 1 | 1 | 1 | 0,00 |
| Soutien pendant l'implantation de programme | 9, 10, 42,43 | 1 | 2 | 1,14 | 0,38 |

*Notes.* 1= tout-à-fait en accord, 2= en accord, 3= neutre, 4= en désaccord, 5= tout-à-fait en désaccord.

## 5.2. Les effets du GCP

### *5.2.1. Les facteurs facilitants et les obstacles à la participation au GCP*

Les réponses aux questions à développement du questionnaire *maison* post-implantation : Évaluation finale du groupe de codéveloppement professionnel (GCP) (*n*=7) permettent d'identifier les facteurs facilitants et les obstacles à l'implication au GCP précisant ainsi les effets sur l'implantation du nouveau programme de formation. Le tableau 10 présente les éléments répertoriés provenant de ces questions à développement.

Tableau 10
*Les facteurs facilitants et les obstacles à la participation au GCP*

| | |
|---|---|
| Les facteurs ayant pu contribuer à l'amélioration de la structure du GCP : | • Les rencontres fixes sans les annulations dues à la température;<br>• la participation de tous les intervenants à toutes les rencontres (aucune absence);<br>• l'opportunité d'échanger librement au sujet du programme de formation. |
| Les défis liés à la participation au GCP : | • La capacité à respecter les étapes de GCP;<br>• les déplacements;<br>• la gestion du temps et de l'horaire. |
| Les apports du GCP quant à l'implantation du programme de formation : | • L'augmentation du sentiment de compétence;<br>• le développement des connaissances;<br>• une diminution du stress vécu par la mise en œuvre d'un nouveau programme. |
| Les apports de la participation au GCP dans la pratique des intervenants : | • Le développement de la capacité d'écoute;<br>• l'augmentation de la confiance en soi;<br>• le développement professionnel;<br>• le soutien;<br>• l'enrichissement des compétences en relation d'aide. |

Les questions à développement du questionnaire *maison* post-implantation : Évaluation finale du groupe de codéveloppement professionnel (GCP) ont toutefois été répondues que par certains participants proposant ainsi un nombre limité de facteurs facilitants et d'obstacles.

### *5.2.2. La demande psychologique au travail, le soutien social perçu et les stratégies de coping- Vérification des hypothèses*

Les données issues des instruments standardisés soit la version francophone du *Job content questionnaire* (JCQ) de Karasek, le questionnaire du soutien social perçu (QSSP) de Bruchon-Schweitzer et la version francophone du *Ways of coping checklist* (WCC) de Lazarus et Folkman ont été analysées à l'aide du logiciel *IBM SPSS Statistics 22* et présentées dans le tableau 11.

Considérant la taille restreinte du GCP et le type de variable, l'analyse des mesures répétées a été réalisée au moyen du test de rang signé de Wilcoxon (test non paramétrique). Le tableau 11 présente donc la comparaison des résultats avant ($T_1$) et après ($T_3$) l'expérimentation du GCP aux échelles du JCQ, du QSSP et du WCC. Les résultats aux échelles de la demande psychologique (exigences mentales) du JCQ et de recherche du soutien social du WCC recueillis avant le début du GCP et à

la dernière rencontre se sont avérés statistiquement significatifs avec une valeur *p* inférieure à 0,05 confirmant ainsi les hypothèses 1 (la participation continue à un GCP aura un effet significatif sur la perception de la demande psychologique au travail des intervenants) et 10 (la participation continue à un GCP aura un effet significatif sur la perception de la recherche de soutien social des intervenants) pour les mesures en$T_1$ et $T_3$. Ces effets se traduisent par une augmentation pour l'échelle de la demande psychologique, passant d'un *score* moyen de 24,29 à 27,29 ainsi qu'une diminution pour l'échelle de recherche de soutien social, passant d'un *score* moyen de 24,14 à 21,71.

Les hypothèses 2, 3, 4, 5, 6, 7,8 et 9 n'ont donc pas révélé de contribution significative pour les échelles de la latitude décisionnelle et du soutien social (hiérarchique et des collègues) du JCQ, pour celles du soutien de réconfort, matériel, informatif et de confiance du QSSP ainsi que pour les échelles du *coping* centré sur le problème et centré sur les émotions du *WCC*.

Tableau 11

*Résultats moyens des participants avant ($T_1$) et après ($T_3$) le GCP (n=7)*

| | **Questionnaires** | **Temps 1 ($T_1$)** | | **Temps 3 ($T_3$)** | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Échelles** | **Moyenne**** | **Écart-type** | **Moyenne**** | **Écart-type** | ***p*** |
| JCQ de Karasek | Latitude décisionnelle | 29,00 | 1,83 | 28,14 | 1,77 | 0,197 |
| | Demande psychologique (exigences mentales) | 24,29 | 3,15 | 27,29 | 0,95 | 0,046* |
| | Soutien hiérarchique | 16,29 | 1,60 | 16,33 | 2,07 | 0,892 |
| | Soutien des collègues | 18,43 | 1,81 | 18,50 | 1,05 | 1,000 |
| QSSP de Bruchon-Schweitzer | Soutien de réconfort | 3,29 | 0,76 | 3,00 | 0,58 | 0,317 |
| | Soutien matériel | 2,43 | 0,98 | 3,14 | 0,90 | 0,236 |
| | Soutien informatif | 3,14 | 0,69 | 3,14 | 0,90 | 1,000 |
| | Soutien de confiance | 2,14 | 0,89 | 3,00 | 0,82 | 0,234 |
| WCC de Lazarus et Folkman | Centré sur le problème | 32,57 | 3,87 | 29,71 | 5,96 | 0,343 |
| | Centré sur les émotions | 19,43 | 6,16 | 22,00 | 6,98 | 0,293 |
| | Recherche de soutien social | 24,14 | 3,24 | 21,71 | 3,20 | 0,027* |

*Notes.* **p*≤0,05

** Les résultats indiquent un score moyen provenant de la somme des réponses aux énoncés de chaque échelle.

À la lumière des données recueillies à l'aide des six questionnaires présentés précédemment, la prochaine section se veut explicative. Elle vise à interpréter les résultats permettant d'identifier,

d'une part, les conditions ayant favorisé la participation des intervenants au GCP pendant l'implantation du programme de formation et d'autre part, les effets des dix séances du GCP sur la perception des participants quant au soutien social reçu.

# 6. INTERPRÉTATION ET DISCUSSION

En regard des résultats obtenus suite aux analyses statistiques, la prochaine section se veut une discussion pour répondre au but de la recherche. La présente section sera divisée en fonction des questions recherches.

## 6.1 Les conditions favorisant la participation des intervenants au GCP pendant l'implantation d'un nouveau programme

D'entrée de jeu, les conditions de succès favorisant une participation continue de Payette et Champagne (1997) soit motivation et l'ouverture des participants (l'intérêt, le désir de s'améliorer et de s'ouvrir aux autres), l'engagement de chacun (l'assiduité, le respect de la confidentialité et la qualité de la participation), l'attitude d'aide et le climat de confiance (le respect, l'esprit critique, l'empathie), ainsi que l'organisation et l'animation du GCP (le local, l'horaire et la qualité de l'animation) ont été observées et appréciées par les participants pour toutes les séances.

Les données descriptives issues du questionnaire *maison* pré-implantation (Tableau 4) et du questionnaire *maison* post implantation (Tableau 10) ont démontré que le GCP a su répondre à la majorité des motivations des participants soit l'augmentation du sentiment de compétence, le développement des connaissances, le développement de la capacité d'écoute, l'augmentation de la confiance en soi, le développement professionnel, le soutien et l'enrichissement quant aux compétences en relation d'aide. En effet, en plus de s'être sentis soutenus et respectés, les participants ont nommé avoir développé un sentiment de confiance et de sécurité dans l'application du programme. De plus, les intervenants ont témoigné un haut taux de satisfaction quant à leur participation (Tableau 9). Cette appréciation a certainement eu des répercussions sur leur pratique en raison de l'application de moyens concrets obtenus par les partages lors des séances. Ces résultats sont similaires à ceux de Morneau (2012) ayant aussi évalué les effets d'un GCP dans un contexte de restructuration de services. L'enrichissement par les réflexions et les analyses des autres, la supervision et l'enseignement de groupe ainsi que l'apprentissage de nouvelles perspectives et de nouvelles habiletés communicationnelles (p.ex. l'écoute) ont été parmi les effets

observés dans cette étude. Ces conclusions témoignent, entre autres, de la pertinence du GCP pour les intervenants des CISSS et CIUSSS. Elles sont aussi cohérentes avec celles de Scheuermann et al. (2003) qui recommandent d'arrimer le soutien professionnel et technique au programme de formation, facilitant ainsi la préparation des intervenants qui travaillent en TSA. Néanmoins, il est possible de croire que l'application de l'approche de codéveloppement professionnel sur une plus longue période de temps, soumise à des mesures répétées, aurait permis d'observer davantage de différences significatives entre le début et la fin du GCP. En trois mois, il est possible de croire que l'implication des participants au GCP leur a permis de faire face aux enjeux vécus par l'implantation du programme. Ces derniers ont par ailleurs laissé savoir qu'ils aimeraient demander à leur gestionnaire de transposer l'approche dans leur pratique habituelle.

## 6.2 Les effets des séances du GCP sur la perception des participants quant au soutien social reçu

Présentés dans le modèle transactionnel, intégratif et multifactoriel de Bruchon-Schweitzer (Figure 4), les effets des séances du GCP sur le soutien social perçu ont été mesurés à l'aide de la version francophone du *Job content questionnaire* (JCQ) de Karasek, du questionnaire de soutien social perçu (QSSP) de Bruchon-Schweitzer et de la version francophone du *Ways of coping checklist* (WCC) de Lazarus et Folkman.

La mesure du JCQ n'a pu démontrer l'effet du GCP sur la perception de soutien. Toutefois, elle a mis en lumière la différence significative entre le $T_1$ et le $T_3$ à l'égard de la demande psychologique (DP) (exigences mentales), c'est-à-dire la charge psychologique au travail. Ces différences signifient que les participants ont perçu davantage d'exigences mentales à la dernière mesure de l'expérimentation. Ces résultats sont paradoxaux à ceux de Sargent et Terry (2000) qui supposent que dans les emplois ayant de fortes contraintes, le soutien social, notamment le soutien des collègues, atténue les effets négatifs sur le rendement au travail. Toutefois, comme les participants ont débuté l'implantation du programme en même temps que le GCP, les exigences seulement liées au GCP demeurent méconnues. L'augmentation de la DP (exigences mentales) peut ainsi être attribuable à l'implantation du programme de formation ou de l'implication au GCP (Morneau, 2012; Paquette et al., 2010; Scheuermann et al., 2003). De plus, il importe de préciser que l'implantation du programme de formation pouvait représenter une tâche supplémentaire pour les participants, s'ajoutant ainsi à leurs fonctions régulières.

À son tour, la mesure du QSSP ne présente pas de différence significative entre le $T_1$ et le $T_3$. La mesure du WCC, quant à elle, a présenté une différence significative à l'échelle de la recherche de soutien social, définie par les efforts pour obtenir l'aide ou la sympathie d'autrui (Bruchon et Boujut, 2014). En effet, les participants ont démontré une plus faible utilisation des stratégies orientées vers la recherche de soutien social à la fin du GCP ($T_3$). Ces résultats démontrent que la participation à un GCP combinée à l'implantation d'un nouveau programme de formation a eu une incidence défavorable sur la recherche de soutien social (RSS). Ces résultats peuvent s'expliquer par le développement du réflexe d'utiliser, d'exploiter et d'apprécier son réseau social par la participation régulière à un groupe structuré ainsi que par la réelle perception de l'intervenant de bénéficier d'un soutien supplémentaire qui était absent auparavant, d'où le concept de soutien social perçu (Bruchon-Schweitzer et Siksou, 2008).

La figure 4 illustre le modèle transactionnel, intégratif et multifactoriel de Bruchon-Schweitzer avec les résultats aux mesures répétées ($T_1$et $T_3$).

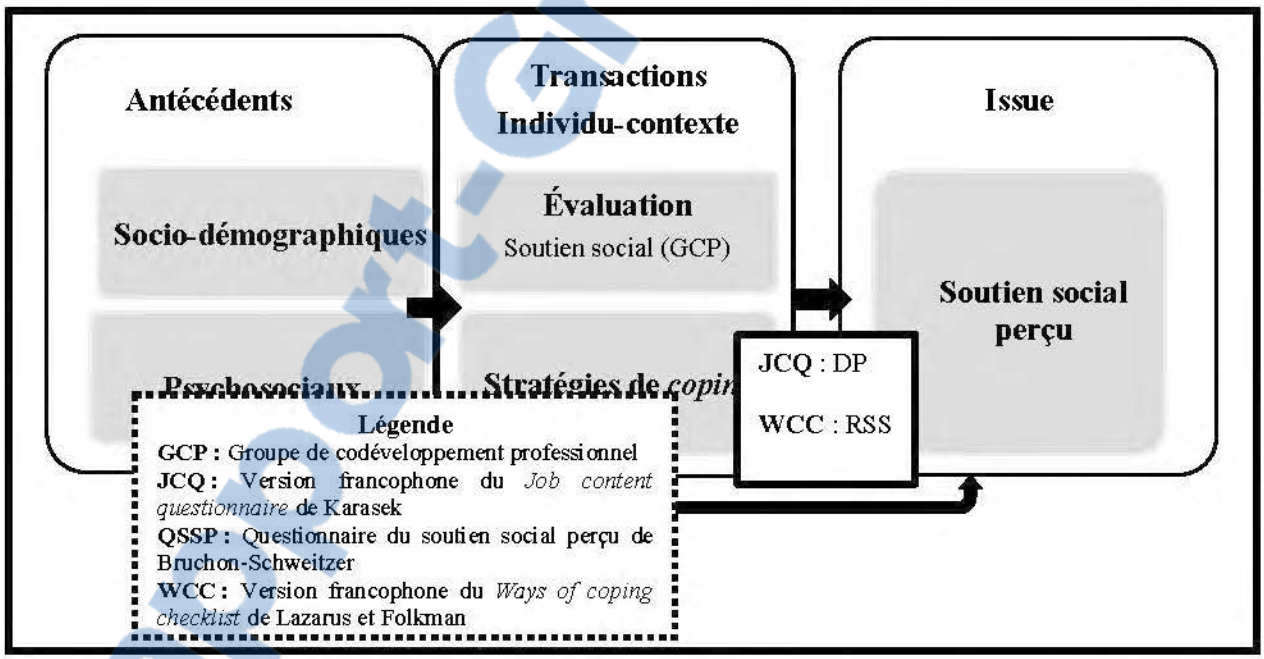


*Figure 4.* Modèle transactionnel, intégratif et multifactoriel de Bruchon-Schweitzer (2002) illustrant les résultats aux comparaisons de mesures répétées.

Ainsi, dans un contexte de restructuration des services et d'implantation d'un nouveau programme de formation, le groupe de codéveloppement professionnel (GCP) n'a pu suffire, à lui seul, à réduire la perception de la demande psychologique au travail des intervenants. De plus, l'effet du GCP n'a pu être démontré sur le soutien de réconfort, matériel et financier, d'information et de

Rapport-Gratuit.com

confiance ainsi que sur les stratégies de *coping* centrées sur le problème et sur les émotions. Néanmoins, les données descriptives ont permis d'identifier un effet favorable entre la participation au GCP et le soutien social perçu qui représente, par ailleurs, l'issue de ce projet de recherche.

## 6.3 Forces et limites

Tous les projets de recherche possèdent des points forts et des points faibles, le présent mémoire n'en fait pas exception. La prochaine section présente donc les forces et les limites qui ont été répertoriées par l'équipe de recherche.

### *6.3.1 Forces*

Bien que restreinte, la taille de l'échantillon a représenté à la fois une force et une limite à l'étude. En effet, celle-ci a été déterminée en fonction du nombre recommandé par Payette et Champagne (1997) soit de six à huit participants à un GCP. La généralisation des résultats est, par contre, limitée par la petite taille de l'échantillon. De plus, un atout favorisant l'implication des intervenants a été l'ouverture du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue à ce que son personnel participe au projet. Cet accueil s'est traduit par l'autorisation de libérer ses employés pendant les heures de travail évitant ainsi une perte salariale. Les plages horaires des séances ont aussi été déterminées en fonction des disponibilités des membres.

### *6.3.2 Limites*

Premièrement, le lieu des rencontres a constitué une importante limite puisque la majorité des participants ont dû effectuer de longs déplacements pour se rendre au GCP. Cette contrainte est une caractéristique de la géographie de la région administrative de l'Abitibi-Témiscamingue. En effet, notamment lors des tempêtes hivernales, les conditions routières ont mené à l'annulation de trois rencontres, les échelonnant ainsi sur une plus longue période.

Deuxièmement, les propriétés psychométriques de la version francophone du questionnaire de Karasek représentent aussi une limite puisque la cohérence interne des échelles de la latitude décisionnelle et du soutien hiérarchique et des collègues sont respectivement de $\alpha$=0,67 et $\alpha$=0,69, ce qui n'atteint pas la valeur considérée acceptable de la fidélité qui est de $\geq$0,70 (Lance, Butts et Michels, 2006).

Troisièmement, les questionnaires autorapportés représentent aussi un frein d'une part par l'aspect subjectif des données recueillies (désirabilité sociale) et d'autre part par la possibilité d'induire un

biais de rappel. En effet, les participants ont eu à donner leur opinion et leur impression du GCP, notamment dans les questionnaires *maison*, ce qui peut avoir eu pour effet d'introduire un biais de désirabilité sociale. Considérant que l'animatrice était aussi l'étudiante au mémoire, cela a pu nuancer les réponses des participants afin de plaire ou de faire preuve d'indulgence. Il est donc important de considérer cet aspect dans l'interprétation des résultats. De plus, le questionnaire *maison* post implantation demandait aux participants de donner leur impression sur l'ensemble des séances du GCP, cela peut avoir induit un biais de rappel puisqu'ils devaient faire appel à leur mémoire. Toutefois, les questionnaires *maison* : Évaluation de la rencontre- Client et Consultant ont permis de recueillir certaines des informations contenues dans le questionnaire final à chaque séance diminuant ainsi l'effet de ce biais. Finalement, considérant la taille de l'échantillon ($n$=7), des entretiens individuels ou de groupe auraient pu enrichir les résultats. La décision d'exclure cette méthode de collecte de données a été prise en raison du focus group réalisé dans le cadre du projet de recherche de Rousseau et al. (2016). Comme la présente étude s'intégrait dans cette recherche et que les participants devaient aussi participer à leurs collectes de données, il a été supposé que des entretiens additionnels auraient eu pour effet de saturer les participants. Cette limite est toutefois à considérer dans les prochains projets.

## 7. CONCLUSION

Le présent mémoire a permis de décrire les effets d'un groupe de codéveloppement professionnel sur des intervenants implantant un nouveau programme de formation. Les résultats de cette recherche ne font pas exception aux études réalisées en codéveloppement (Lafranchise et al., 2016). En effet, le GCP a confirmé son apport en matière de soutien professionnel et a mis en évidence les éléments essentiels à la réussite de ce type de modalité soit la motivation et l'ouverture des participants, l'engagement de chacun, l'attitude d'aide et le climat de confiance ainsi que l'organisation et l'animation du GCP. Cette approche structurée contribue, certes, à soutenir les intervenants, mais favorise aussi le développement professionnel (p.ex. apprentissages, consolidation des acquis, perfectionnement…) et confirme d'ailleurs la pertinence d'une offre de soutien lors de l'implantation de programme. Cette approche propose des atouts considérables pour pallier aux effets néfastes qu'a engendrés la restructuration des services de la loi 10. Le personnel professionnel et technique du Réseau de la santé et des services sociaux réclame par ailleurs des mesures pour améliorer leurs conditions considérant la surcharge de travail et la détresse

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

psychologique qui sont de plus en plus palpables au sein des divers établissements de la province (APTS, 2018, 2017).

Dans l'avenir, une recherche s'étendant sur un plus vaste territoire, échelonnée sur une plus longue période de temps et comprenant davantage de participants permettrait de confirmer les liens significatifs entre le soutien social perçu et la participation à un GCP et de permettre la généralisation de ces résultats. Il serait aussi intéressant d'inclure un groupe contrôle vivant les mêmes conditions de travail permettant de procéder à des mesures avant et après le GCP afin d'expliciter davantage les effets du GCP sur le soutien social perçu en le comparant. Des groupes de discussion (*focus group*) seraient aussi à envisager comme méthode de collecte de données qualitatives pour, encore une fois, préciser l'expérience vécue par les participants et les effets ressentis par ceux-ci expérimentant le GCP. Des mesures organisationnelles pourraient également venir enrichir le portrait des impacts au-delà de la personne participante elle-même c'est-à-dire au sein de la collaboration entre les employés et les gestionnaires. Le soutien au travail étant une variable démontrée comme ayant un impact significatif sur la satisfaction au travail, des mesures quantitatives de rétention des employés et de maintien au travail pourraient être prises sur une longue durée afin de sonder l'implantation du GCP comme variable modératrice.

En guise de conclusion, la définition de l'approche de CP de Champagne (2014) synthétise l'expérience rapportée par les participants lors des séances.

> [...] elle est toujours basée sur les mêmes principes et conditions de réussite : assiduité d'un groupe restreint qui se réunit régulièrement pour discuter de pratiques professionnelles partagées, climat de confiance basée sur la confidentialité, démarche rigoureuse et convenue contractuellement, échanges réflexifs sur des cas vécus animés par une personne-ressource compétente et retour systématique sur les apprentissages. Bref, un espace privé, presque sacré, d'échange et de réflexion avec des pairs, complices dans l'apprentissage, dans une démarche structurée, confidentielle et convenue entre tous. (p.17)

## RÉFÉRENCES


Agence de la santé et des services sociaux. (2015). *Rapport annuel de gestion 2014-2015.* Québec: Ministère de la santé et des services sociaux.

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS). 2018. *Des témoignages troublants révèlent la détresse du personnel de la santé et des services sociaux* [PDF]. Repéré à https://www.aptsq.com/fr/communiques-apts.aspx

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS). (2017). *Détresse élevée chez les professionnels et techniciens du réseau de la santé de la Montérégie.* Repéré à https://www.aptsq.com/fr/nouvelle/detresse-elevee-chez-les-professionnels-et-techniciens-du-reseau-de-la-sante-de-la-monteregie_3906.aspx

Assemblée nationale du Québec. (2014). *Projet de loi 10 modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales.* Québec : Ministère de la Santé et des Services Sociaux.

Beauregard, L. et Dumont, S. (1996). La mesure du soutien social. *Service social, 45*(3), 55–76.

Bruchon-Schweitzer, M. (2002). *Psychologie de la santé. Modèles, concepts et méthodes.* Paris : Dunod.

Bruchon-Schweitzer, M. et Boujut, E. (2014). *Psychologie de la santé. Modèles, concepts et méthodes (2e éd.).* Paris : Dunod.

Bruchon-Schweitzer, M. et Siksou, M. (2008). La psychologie de la santé. *Journal des psychologues, 7* (260), 28-32.

Cappe, E, Wolff, M., Bobet, R. et Adrien, J-L. (2011). Quality of life: a key variable to consider in the evaluation of adjustment in parents of children with autism spectrum disorders and in the development of relevant support and assistance programmes. *Quality of Life Research, 20*(8), 1279–1294.

Caron, J. et Guay, S. (2005). Soutien social et santé mentale : concept, mesures, recherches récentes et implications pour les cliniciens. *Santé mentale au Québec, 30*(2), 15-41.

Centre Intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue. (2017). *Plan d'action annuel 2017-2018 à l'égard des personnes handicapées.* Québec: Ministère de la Santé et des services sociaux.

Champagne, C. (2014). Le groupe de codéveloppement professionnel: une approche puissante et de plus en plus reconnue. *Effectif, 4*(1), 14-21.

Cousson, F., Bruchon-Schweitzer, M., Quintard, B., Nuissier, J. et Rascle, N. (1996). Analyse multidimentionnelle d'une échelle de coping: validation française de la Ways of Coping Checklist. *Psychologie française, 41*(2), 155-164.

Datta, D.K., Guthrie, J.P., Basuil, D. et Pandey, A. (2010). Causes and Effects of Employee Downsizing : A Review and Synthesis. *Journal of Management, 36*(1), 281-348.

Diefenbach, T. (2009). New Public Management in Public Sector Organizations : The Dark Sides of Managerialistic 'Enlightenment'. *Public Administration, 87*(4), 892-909.

Fortin, M.-F. et Gagnon, J. (2010). *Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives (2e éd.)*. Montréal: Chenelière Éducation.

HIRES Public. (2011). *The Health Impact of Restructuring on Public Sector Employees and the Role of Social Dialogue* : *Rapport final.*[Document PDF]. Consulté le 14 janvier 2017 à file:///C:/Users/Utilisateur/Downloads/HIRES_rapport_final%202011.pdf

Hoffmann, T., Desha, L. et Verrall, K. (2011). Evaluating an online occupational therapy community of practice and its role in supporting occupational therapy practice. *Australian Occupational Therapy Journal, 58*, 337–345.

Jacob, R. et collaborateurs. (2005). *Travailler, apprendre et collaborer en réseau : Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles* [Document PDF]. Consulté le 8 novembre 2016 à http://www.cefrio.qc.ca/media/uploader/2_travailler_apprendre_collaborer.pdf

Jalette, P., Grenier, J.-N. et Hains-Pouliot, J. (2012). Restructuration de la fonction publique québécoise : configurations et conséquences disparates. *Relations industrielles / Industrial Relations, 67*(4), 567-589.

Joly, J., Tourigny, M. et Thibaudeau, M. (2005). La fidélité d'implantation des programmes de prévention ou d'intervention dans les écoles auprès des élèves en difficulté de comportements. *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation, 8*(2), 101–110.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quaterly, 24,* 285-308.

Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I. Bongers, P. et Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of occupational health psychology, 3*(4), 322-355.

Lafranchise, N., Paquet, M. et Gagné, M.-J. (2015a). L'accompagnement : une posture à adopter et une compétence à développer chez l'animateur de groupe de codéveloppement. *Infolettre Numéro thématique de l'AQCP, 1*(2), 1-6.

Lafranchise, N., Paquet, M., Farmer, Y., Courcy, F. et Lavoie-Tremblay, M. (2016). *Impacts individuels et organisationnels d'une démarche d'accompagnement socioconstructiviste visant l'optimisation des groupes de codéveloppement professionnel.* Montréal : Université du Québec à Montréal.

Lafranchise, N., Paquet, M., Courcy, F., Farmer, Y. et Lortie, J. (2015b). *Fiche réflexive de l'animateur*. Document inédit. Montréal, Canada : Université du Québec à Montréal.

Lafranchise, N., Paquet, M., Courcy, F., Farmer, Y. et Lortie, J. (2015c). *Fiche réflexive du consultant.* Document inédit. Montréal, Canada : Université du Québec à Montréal.

Lance, C. E., Butts, M. M. et Michels, L. C. (2006). The sources of four commonly reported cut off criteria. What did they really say? *Organizational Research Methods, 9*(2), 202-220.

Larocque, B., Brisson C. et Blanchette, C. (1998). Internal consistency, factorial validity and discriminant validity of the French version of the psychological demands and decision latitude scales of the Karasek "Job Content Questionnaire". *Revue Épidémiologie et Santé Publique, 46* (5), 371-381.

Lazarus, R.S. et Folkman, S., (1984). *Stress, appraisal and coping.* Springer : NewYork.

Le Protecteur du citoyen. (2015). *Rapport annuel d'activités 2014-2015.* Québec: Assemblée nationale du Québec.

McDougall, J., Servais, M., Meyer, K. et Case, S. (2009). A Preliminary Evaluation of a School Support Program for Children with Autism Spectrum Disorders: Educator and School Level Outcomes and Program Processes. *Exceptionality Education International, 19*(1), 32-50.

Mojsa-Kaja, J., Golonka, K. et Marek, T. (2015). Job burnout and engagement among teachers - Worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 28*(1), 102–119.

Morneau, D. (2012). *Auto-évaluation par les gestionnaires de l'impact du codéveloppement sur l'acquisition de compétences de gestion.* Thèse de doctorat inédite, Université de Sherbrooke, Sherbrooke.

Niedhammer, I., Chastang, J.-F., Gendrey, L., David, S. et Degioanni, S., (2006). Propriétés psychométriques de la version française des échelles de la demande psychologique,de la latitude décisionnelle et du soutien social du «Job Content Questionnaire» de Karasek : résultats de l'enquête nationale SUMER. *Santé publique, 18*(3), 413-428.

Paquette, G., Joly, J. et Tourigny, M. (2010). La fidélité de l'implantation d'un programme d'intervention pour les adolescentes agressées sexuellement : une mesure par observation systématique. *The Canadian Journal of Program Evaluation,24*(2), 57–79.

Payette, A. (2000). Le codéveloppement : une approche graduée. *Interactions, 4*(2), 39-59.

Payette, A. et Champagne, C. (1997). *Le groupe de codéveloppement professionnel.* Québec: Les Presses de l'Université du Québec.

Plichta Kellar, S. et Kelvin, E. A. (2012). *Munro's statistical methods for health care research (6th ed.).* Philadelphia: Wolters Kluwer editions.

Rakap, S., Jones, H.A. et Emery, A. K. (2015). Evaluation of a Web-Based Professional Development Program (Project ACE) for Teachers of Children With Autism Spectrum Disorders. *Teacher Education and Special Education, 38*(3), 221-239.

Rascle, N. (2000). Testing the mediating role of appraised stress and coping strategies on employee adjustment in a context of job mobility. *European Review of Applied Psychology / Revue Européenne de Psychologie Appliquée, 50*(3), 301-307.

Rousseau, M., McKinnon, S., Poulin, M.-H., Clément, C. et Bourassa, J. (2016, Octobre). *Projet de recherche : Augmenter l'accessibilité des formations aux parents par une offre de programme individualisée-Étude pilote.* Protocole de recherche inédit. Trois-Rivières, Canada.

Saarni, C. (1999). *The Development of Emotional Competence.* New York: Guilford Press.

Sabourin, N., Lafranchise, N. et Lefebvre, F. (2017). Les groupes de codéveloppement professionnel comme moteur de transformation organisationnelles. Repéré à : https://ordrecrha.org/ressources/developpement-competences/2017/01/les-groupes-de-codeveloppement-professionnel-comme-moteur-de-transformations-organisationnelles.

Sabourin, L. et Lefebvre, F. (2017). *Collaborer et agir : mieux et autrement : guide pratique pour implanter des groupes de codéveloppement professionnel.* Montréal : Éditions Sabourin Lefebvre.

Sarason, B.R., Shearin, E.N., Pierce, G.R. et Sarason, I.G. (1987). Interrelations of social support measures: theorical and practical implications. Dans Rascle, N., Bruchon-Schweitzer, M. et Sarason, I.G. (2005). Short form of Sarason's Social Support Questionnaire: French adaptation and validation. *Psychological Reports, 97*(1), 195-202.

Sarason, I.G., Levine, H.M., Basham, R.B. et Sarason, B.R. (1983). Assessing social support : the social support questionnaire. Dans Rascle, N., Bruchon-Schweitzer, M. et Sarason, I.G. (2005). Short form of Sarason's Social Support Questionnaire: French adaptation and validation. *Psychological Reports, 97*(1), 195-202.

Sargent, L. D., et Terry, D. J. (2000). The moderating role of social support in Karasek's job strain model. *Work & Stress, 14*(3), 245-261.

Scheuermann, B., Webber, J., Boutot, A. et Goodwin, M. (2003). Problems with Personnel Preparation in Autism Spectrum Disorders. *Focus on Autism and other developmental disabilities, 18*(3), 197-206.

Suls, J. et Fletcher, B. (1985). The relative efficacy of avoidant and non-avoidant coping strategies: A meta-analysis. *Health Psychology*, *4*(3), 249-288.

Yergeau, E. et Poirier, M. (2013). *SPSS à l'UdeS.* Repéré à : http://spss.espaceweb.usherbrooke.ca.

# ANNEXE A

## FORMULAIRE DE CONSENTEMENT-INTERVENANTS DU CISSSAT

# PROJET DE RECHERCHE UNIVERSITAIRE

***Description des impacts d'un groupe de codéveloppement professionnel auprès d'intervenants implantant le programme «L'ABC du comportement de l'enfant ayant un TSA : des parents en action!» adapté en individuel***

**Charlie-Anne Bélanger-Simard**, étudiante à la maîtrise en psychoéducation, Départements des sciences du comportement humain et social
Sous la direction de **Marie-Hélène Poulin**, Ph. D., Ps. Ed et professeure.

## FORMULAIRE DE CONSENTEMENT – INTERVENANTS-

**Préambule**

La présente recherche s'intéresse à décrire les impacts d'un groupe de codéveloppement professionnel auprès d'intervenants implantant le programme *L'ABC du comportement de l'enfant ayant un TSA: des parents en action!* adapté en individuel.

Avant d'accepter, veuillez prendre le temps de lire attentivement les renseignements suivants.

Ce formulaire de consentement vous explique les objectifs de cette étude, les procédures, les avantages, les risques et inconvénients, la confidentialité, de même que nos coordonnées advenant des questions concernant le déroulement ou vos droits en tant que participant.

Les chercheurs demeurent disponibles afin de répondre à tous vos questionnements que vous jugez pertinents sur ce présent formulaire.

**But de la recherche**

Cette recherche vise à décrire les impacts d'un groupe de codéveloppement professionnel auprès d'intervenants implantant le programme *L'ABC du comportement de l'enfant ayant un TSA : des parents en action!*. Plus précisément, elle consiste à offrir une modalité d'accompagnement aux participants afin de leur offrir un soutien permettant le développement professionnel dans un contexte de nouvelle pratique. La participation à cette étude permettra d'identifier les relations possibles entre l'implantation d'un programme, la réalité de pratique des intervenants et la participation au groupe de codéveloppement (GCP) pendant le processus de mise en œuvre.

**Description de votre participation à la recherche**

Votre participation à ce projet de recherche consiste à :

- Répondre à deux questionnaires d'évaluation à compléter avant (1) et après (1) votre implication au GCP (20 minutes avant la 1ère rencontre et 20 minutes après la dernière);
- Répondre à un court questionnaire à la fin de chaque rencontre faisant état de votre satisfaction (5 à 10 minutes);
- Remplir le questionnaire de Karasek (1979) portant sur la satisfaction au travail comprenant 29 items et celui du Soutien Social Perçu (QSSP) de Bruchon-Schweitzer (2001) comprenant quatre (4) questions avant et après votre participation au GCP (20 minutes avant la 1ère rencontre et 20 minutes après la dernière);
- Compléter le questionnaire *Ways of Coping Checklist* (WCC) de Lazarus et Folkman (1984) traduit par Cousson (1996) de 27 items avant et après le GCP. (Environ 10 minutes par passation);
- Participer activement aux six rencontres de trois (3) heures du GCP ayant lieu avant, pendant et après l'implantation du programme et vous préparer à votre rôle de client, au moment opportun (Préparation : entre 20-25 minutes).

**Avantages pouvant découler de votre participation**

La participation à cette étude a comme avantage de contribuer à l'avancement des connaissances en matière d'accompagnement professionnel ainsi qu'à vous soutenir dans l'exercice de vos fonctions. Elle permettra aussi d'exprimer votre point de vue et de partager votre expertise sur le Trouble du Spectre de l'Autisme et l'implantation du programme *L'ABC du comportement de l'enfant TSA : des parents en action!*. Votre implication contribuera au développement de pratiques novatrices dans les Centres Intégrés de Santé et Services Sociaux du Québec (CISSS et CIUSSS).

**Risques et inconvénients pouvant découler de votre participation**

Votre participation à cette recherche ne devrait vous causer aucun préjudice. Si des préjudices éventuels sont découverts en cours de projet, vous en serez aussitôt informés. Toutefois, il est possible que vous éprouviez un inconfort passager face à certaines questions. Il est à noter que



Rapport-Gratuit.com

vous aurez à vous déplacer pour les rencontres du GCP. Par ailleurs, nous tenons à préciser que la qualité du travail de l'intervenant ne fait l'objet d'aucune évaluation et restera confidentielle.

**Engagements et mesures visant à assurer la confidentialité**

Les données recueillies sont strictement confidentielles et sont utilisées uniquement dans le cadre de cette étude. Les formulaires de consentement, les questionnaires, les données nominatives seront conservées dans un classeur sous clé de l'étudiante responsable de ce projet de recherche, Charlie-Anne Bélanger-Simard ou de sa directrice, Marie-Hélène Poulin, professeure au département des sciences du développement humain et social de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue. Tous les documents précédemment nommés seront supprimés cinq ans après la fin du projet de recherche. Aucun nom ne sera mentionné lors de la diffusion des résultats de l'étude (p.ex., publication dans une revue scientifique ou présentation dans un congrès). De plus, il se peut que certains organismes subventionnaires ou instances, tels que le comité d'éthique de la recherche, revoient les dossiers de recherche, et ce, dans le cadre de leur fonction de suivi ou d'évaluation. Advenant le cas d'un bris de confidentialité de la part d'un participant, ce dernier serait immédiatement retiré du GCP.

**Indemnité compensatoire**

Aucune indemnité compensatoire n'est prévue pour la participation et l'évaluation du GCP. Il s'agit d'une participation volontaire et non rémunérée.

**Diffusion des résultats**

Il a été prévu de diffuser les résultats de cette étude lors d'une journée de présentation dirigée par le programme de psychoéducation du département des sciences du développement humain et social de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT). Ces résultats seront aussi rédigés dans un mémoire qui sera soumis sous forme d'article à la ***Revue de Psychoéducation***.

**Clause de responsabilité**

En acceptant de participer à cette étude, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez le chercheur ou les institutions impliquées de leurs obligations légales et professionnelles à votre égard.

**La participation dans une recherche est volontaire**

Nous vous assurerons que votre participation à cette étude est volontaire et que vous pouvez, en tout temps, vous retirer sans devoir justification de votre part. Votre désir de vous retirer de l'étude n'entraînera aucun préjudice à votre égard. En cas de retrait, les données vous concernant seront détruites dans la mesure où, selon le stade de la recherche, il sera possible de les retracer et de les éliminer des documents produits.

**CONSENTEMENT**

**SIGNATURE DU PARTICIPANT**

**Je**, soussigné(e) – **VOTRE NOM ET PRÉNOM EN LETTRES MOULÉES -**

_____, reconnais avoir été suffisamment informé(e) du projet de recherche portant sur la description des impacts d'un groupe de codéveloppement professionnel auprès d'intervenants implantant le programme «*L'ABC du comportement de l'enfant ayant un TSA: des parents en action!*» adapté en individuel. Par la présente, je consens de façon libre et éclairée à participer à ce projet de recherche.

En participant à cette étude, je suis conscient(e) que je peux me retirer en tout temps sans obligation de ma part et que mes informations seront traitées de façon confidentielle, c'est-à-dire que mes réponses et les données me concernant ne seront pas divulguées.

_____

**(SIGNATURE ET DATE)**

**Responsable de la recherche**

À titre de chercheuse, moi, **Charlie-Anne Bélanger-Simard** m'engage à mener cette recherche en fonction de l'approbation par le Comité d'éthique de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, à protéger l'intégrité des participants tout au long de la recherche et à assurer la confidentialité des informations recueillies.

Pour obtenir de plus amples informations ou pour tout questionnement concernant ce projet de recherche, vous pouvez communiquer avec **Charlie-Anne Bélanger-Simard**, étudiante à la maîtrise en psychoéducation.

Téléphone : 819 762-0971 **Poste** 2613

Courriel : CharlieAnne.Belanger-Simard@uqat.ca

Version 22 février 2017

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

**Questions ou plaintes concernant l'éthique de la recherche**

Le comité d'éthique de la recherche conjoint en DI-TSA du Centre intégré universitaire en santé et services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec (CIUSSSMCQ) a approuvé ce projet de recherche. En plus d'en assurer le suivi, il approuvera au préalable toute révision et toute modification apportée au formulaire d'information et de consentement et au protocole de recherche. Pour toute information, vous pouvez communiquer avec le secrétariat du bureau intégré de l'éthique du CIUSSSMCQ au 819-372-3133 poste 32303.

**MERCI DE VOTRE PRÉCIEUSE COLLABORATION !**

Comité d'éthique de la recherche
2017-03-10
Date
CIUSSS MCQ

# ANNEXE B

# CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

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

BUREAU INTÉGRÉ DE L'ÉTHIQUE
Telephone : 819-372-3133 poste 32303
cisssmcq_bureau_integre_de_l'ethique@ssss.gouv.qc.ca

No d'approbation éthique CIUSSSMCQ : **CÉRC-0244-02**

# Certificat d'approbation éthique

| Description du projet de recherche : | |
|---|---|
| **Titre du projet :** | Augmenter l'accessibilité des formations parents d'enfant ayant un TSA par une offre de programme individualisée : Étude pilote |
| **Numéro du projet :** | CÉRC-0244 |
| **Chercheur :** | Madame Myriam Rousseau |

| Documents approuvés par le CÉR à utiliser pour la présente étude : | Date de la version |
|---|---|
| Protocole de recherche | 2017-02-03 |
| Resume de l'étude | 2016-10-03 |
| Lettre d'information et formulaire de consentement – Parents ou tuteurs d'enfant usager des services du CISSS d'Abitibi-Témiscamingue | 2016-11-23 |
| Lettre d'information et formulaire de consentement – Parents ou tuteurs d'enfant usager des services du CISSS des Laurentides | 2016-11-23 |
| Lettre d'information et formulaire de consentement – Parents ou tuteurs d'enfant usager des services du CISSS de la Côte Nord | 2016-11-23 |
| Lettre d'information et formulaire de consentement – Animateur en provenance du CISSS de la Côte Nord | 2016-11-23 |
| Lettre d'information et formulaire de consentement – Animateur en provenance du CISSS des Laurentides | 2016-11-23 |
| Lettre d'information et formulaire de consentement – Animateur en provenance du CISSS d'Abitibi-Témiscamingue | 2016-11-23 |
| Schéma d'entrevue pour le groupe de discussion auprès des animateurs | 2016-10-03 |
| Questionnaire : Données sociodemographiques | 2016-10-03 |
| Questionnaire bilan – Participant | 2016-10-03 |
| Questionnaire d'évaluation sur les connaissances des troubles du spectre de l'autisme | 2016-10-03 |
| Questionnaire : Profil socio-affectif | 2016-10-03 |
| Questionnaire : Fiche intervenant | 2016-10-03 |
| Questionnaire : Index de détresse psychologique de l'enquête Santé Québec | 2010 |
| Questionnaire : The Beach Center Family Quality of life Scale, version française | 2006-12-01 |
| Questionnaire : Parent problem checklist, version anglaise | 1993 |
| Questionnaire : Echelle des comportements problèmes | Non-datée |
| Questionnaire d'auto-evaluation de la competence educative parentale | Non-datee |
| Questionnaire : Vineland II – Echelles de comportement adaptatif | Non-datée |
| Questionnaire : Echelle d'évaluation de l'autisme infantile | 1989 |
| Presentation Power Point du projet de recherche - UQAT | 2017-02-22 |
| Formulaire de consentement – Intervenant - UQAT | 2017-02-22 |

*À noter que le présent document est acheminé de manière électronique seulement et agit à titre de version officielle.*

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

**BUREAU INTÉGRÉ DE L'ÉTHIQUE**
Téléphone : 819-372-3133 poste 32303
ciusssmcq_bureau_integre_de_lethique@ssss.gouv.qc.ca

No d'approbation éthique CIUSSSMCQ : **CÉRC-0244-02**

| | |
|---|---|
| Lettre d'invitation à participer au projet – Intervenant - UQAT | 2017-02-22 |
| Formulaire d'engagement à la confidentialité | 2017-02-03 |
| **Lettre d'information et formulaire de consentement – Intervenants de CISSS des Laurentides** | **2017-06-14** |

| **Approbation éthique :** | |
|---|---|
| **Étude initiale du projet par notre CÉR :** | 2016-10-21 |
| **Certificat actuel :** | |
| **Raison d'émission :** | Ajout et modifications de documents à l'étude |
| **Date d'étude par notre CÉR :** | 2017-06-20 |
| **Période de validité :** | Du 2017-03-10 au 2017-12-02 |

Comité d'éthique de la recherche
2017-07-03
Date
CIUSSS MCQ

Anne-Marie Hébert
Président
Comité d'éthique de la recherche DI-TSA

*À noter que le présent document est acheminé de manière électronique seulement et agit à titre de version officielle.*

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

BUREAU INTÉGRÉ DE L'ÉTHIQUE
2700 boul. des Forges, bureau 302
Trois-Rivières (Québec) G8Z 1V2
Téléphone : 819-372-3133 poste 32303
Courriel : ciusssmcq_bureau_integre_de_lethique@ssss.gouv.qc.ca

# Compte-rendu de décision du CÉRC DI-TSA

| | |
|---|---|
| **Titre du projet :** | Augmenter l'accessibilité des formations parents d'enfant ayant un TSA par une offre de programme individualisée : Étude pilote |
| **Numéro de projet** | CÉRC-0244 |
| **Chercheur :** | Madame Myriam Rousseau |

| **Demande soumise par le chercheur** | | |
|---|---|---|
| **Nature de la demande :** | Ajout et modifications de documents à l'étude | |
| **Date de la demande :** | 15 mai 2017 | |
| **Document(s) étudié(s) :** | | **Date de version** |
| Formulaire de demande de modification à un projet de recherche | | 15 juin 2017 |
| Formulaire d'information et de consentement, version française | | 14 juin 2017 |

| **Décision du comité** | | |
|---|---|---|
| **Date d'étude par le CÉR :** | Cliquez ici pour entrer une date. | ☐ Comité plénier ☒ Mode délégué |
| **Décision du CÉR :** | Demande approuvée | |
| **Numéro de certificat émis :** | CÉRC-0244-02 | ☐ N/A |

**Instruction(s) au chercheur**

Le comité vous remercie pour la soumission de cette demande.

**Responsabilités du chercheur :**

- Les versions des documents à utiliser dans le cadre de l'étude doivent être celles mentionnées sur le certificat d'approbation d'un projet de recherche;
- Si le projet implique un formulaire d'information et de consentement, la version signée par le participant doit inclure le sceau du CÉR du CIUSSS MCQ;
- L'acceptation de ce projet est effective pour une durée d'un an, soit jusqu'à la date d'expiration indiquée sur le certificat. À ce moment, le chercheur doit soumettre une nouvelle demande pour la reconduction de l'étude en utilisant le formulaire de demande de renouvellement annuel d'un projet de recherche du CIUSSS MCQ.
- Le CÉR doit être informé de :
  - toute modification au projet de recherche ou aux documents s'y rapportant;
  - tout ajout de documents qui seront utilisés dans le cadre de l'étude;
  - tout événement grave ou inattendu survenu en cours d'étude;
  - toute décision significative prise par d'autres comités d'éthique;
  - la clôture ou la suspension de la recherche.

- Tel que stipulé dans la mesure 9 du *Plan d'action ministériel en éthique de la recherche et en intégrité scientifique*, le chercheur doit tenir un registre des participants à ce projet de recherche et veiller à ce que les informations qui y sont contenues soient régulièrement mises à jour. Le chercheur doit être en mesure de nous fournir la liste, sur demande, en tout temps.

En terminant, nous vous demandons de bien vouloir indiquer le numéro attribué à votre projet pour toute correspondance adressée à notre comité.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

| Signature de la présidente du CER | Anne-Marie Hébert<br>Nom de la présidente du CER | 2017-07-03<br>Date de signature |
|---|---|---|

/jg

# ANNEXE C

# ACCORD INSTITUTIONNEL DU CISSAT

**De :** Marianne Gagnon-Bourget <marianne_gagnonbourget@ssss.gouv.qc.ca>
**Envoyé :** 14 mars 2017 11:09
**À :** Poulin, Marie-Hélène
**Cc :** Bélanger-Simard, Charlie Anne; sophie_higgins@ssss.gouv.qc.ca
**Objet :** RE: TR: Tr : CÉRC-0244 - Demande de modifications

Bonjour,
Nous prenons acte des modifications soumises au CER du CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec.
Nous sommes en accord avec ces modifications.
Merci

Marianne Gagnon-Bourget
Conseillère-cadre en amélioration continue
Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique

CISSS Abitibi-Témiscamingue (Hôpital Val-d'Or)
725, 6e rue
Val-d'Or (Québec)
J9P 5H3
Tél: 819 825-5858 poste 2424
courriel: marianne_gagnonbourget@ssss.gouv.qc.ca

Rapport-Gratuit.com

# ANNEXE D

## QUESTIONNAIRE *MAISON* PRÉIMPLANTATION: ÉVALUATION INITIALE DU GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL (GCP)

1

Prénom :

**Questionnaire pré-implantation du programme**
**Évaluation initiale du groupe de codéveloppement professionnel (GCP)**

**Présentation du participant**

**Sexe :** **Féminin : ☐** **Masculin :☐**

**Âge :** _____

**Poste occupé :** _____

**Formation académique :** _____

**Depuis combien de temps travaillez-vous pour le CISSSAT ?** _____

**Quelles sont vos expériences de travail auprès de la clientèle vivant avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA)?** _____

_____

_____

_____

**Habitudes de travail**

| **Enoncés** | Tout à fait en accord | En accord | Neutre | En désac-cord | Tout à fait en désac-cord |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Le soutien et la consultation entre collègues est un mode de fonctionnement répandu au CISSSAT | | | | | |
| 2. Mon travail m'oblige à consulter mes collègues. | | | | | |
| 3. Je me considère plus efficace ou performant(e) lorsque je travaille en collaboration avec d'autres intervenants. | | | | | |
| 4. J'éprouve le besoin d'interagir dans un groupe de professionnels qui | | | | | |

Inspiré du *Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles* de Jacob et collaborateurs (2005) et du projet de recherche collaborative de Lafrenière et al. (2015) portant sur *les Impacts individuels et organisationnels d'une démarche d'accompagnement sociocontructiviste visant l'optimisation des groupes de codéveloppement professionnel.*

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

2

Prénom :

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| travaillent dans le même domaine que moi. | | | | | |
| 5. Je considère important dans mon travail de partager mes idées, mon opinion et mes techniques. | | | | | |

**Questions à développement**

6. Qu'est-ce que j'aimerais améliorer dans ma pratique professionnelle ? Quels aspects en particulier?

7. Quels sont mon ou mes objectifs en participant au GCP? (Apprentissages, développement professionnel,…)

8. À quoi vais-je reconnaître que je fais des progrès ?

9. Quelles sont les raisons qui me motivent à participer au GCP?

10. Quelles sont mes attentes quant au déroulement du GCP?

Inspiré du *Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratiques intentionnelles* de Jacob et collaborateurs (2005) et du projet de recherche collaborative de Lafortune et al. (2015) portant sur *les Impacts individuels et organisationnels d'une démarche d'accompagnement sociocontructiviste visant l'opérationnalisation des groupes de codéveloppement professionnel.*

# ANNEXE E

## QUESTIONNAIRE *MAISON*: GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL (GCP)/ ÉVALUATION DE LA RENCONTRE-CONSULTANT ET ÉVALUATION DE LA RENCONTRE-CLIENT

# GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL (GCP)
# ÉVALUATION DE LA RENCONTRE- CONSULTANT

**Date :**
**Thème abordé :**

| **Enoncés** | Tout à fait en accord | En accord | Neutre | En désac-cord | Tout à fait en désac-cord |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Le lieu de la rencontre me satisfait. | | | | | |
| 2. La durée de la rencontre me satisfait. | | | | | |
| 3. Le jour et l'heure de la rencontre me satisfont. | | | | | |
| 4. Les sujets abordés sont intéressants et sont transposables à ma réalité de pratique. | | | | | |
| 5. Les sujets abordés sont pertinents à l'amélioration de ma pratique. | | | | | |
| 6. Les sujets abordés ont répondu à mes objectifs du GCP. | | | | | |
| 7. Les sujets abordés ont répondu à l'objectif GCP. | | | | | |
| 8. Ma participation au GCP a contribué au développement de nouvelles connaissances. | | | | | |
| 9. L'animatrice a contribué à susciter ma motivation à participer au GCP. | | | | | |
| 10. La cohésion du groupe a contribué à développer mon sentiment d'appartenance au GCP. | | | | | |
| 11. La cohésion du groupe a contribué à l'acquisition de nouveaux apprentissages et à susciter mon intérêt à participer au GCP. | | | | | |
| 12. De manière générale, je suis satisfait(e) de ma rencontre d'aujourd'hui au GCP. | | | | | |

**13. Au cours de cette séance de GCP, j'ai… (ex. : appris, pris conscience, ressenti, etc.)**

| |
|---|
| |

Inspiré du *Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles* de Jacob et collaborateurs (2005) et du projet de recherche collaborative de Lafrenière et al. (2015) portant sur *les Impacts individuels et organisationnels d'une démarche d'accompagnement socioconstructiviste visant l'optimisation des groupes de codéveloppement professionnel.*

**14. Au cours de cette séance, avez-vous vécu des situations de conflit (ex. : de valeurs, d'intérêts, de personnalité, de vision du monde, de points de vue, etc.), soit dans vos interactions avec un ou des membres de votre GCP, soit par rapport à la situation professionnelle évoquée par le client ?**

**15. Si oui, quelles solutions auriez-vous à apporter?**

**16. Selon vous, à quel point le groupe a respecté ses principes de fonctionnement établis préalablement ?**

**17. Questions ou commentaires**

**GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL (GCP)**
**ÉVALUATION DE LA RENCONTRE- CLIENT**

**Date :** **Prénom :**
**Thème abordé :**

| **Enoncés** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Tout à fait en accord | En accord | Neutre | En désac-cord | Tout à fait en désac-cord |
| 1. Le lieu de la rencontre me satisfait. | | | | | |
| 2. La durée de la rencontre me satisfait. | | | | | |
| 3. Le jour et l'heure de la rencontre me satisfont. | | | | | |
| 4. Les opinions/ conseils/ propos des consultants sont pertinents et transposables à ma réalité de pratique. | | | | | |
| 5. Les opinions/ conseils/ propos des consultants ont répondu à mes objectifs du GCP. | | | | | |
| 6. Les sujets abordés ont répondu à l'objectif du GCP. | | | | | |
| 7. Ma participation au GCP a contribué au développement de nouvelles connaissances. | | | | | |
| 8. L'animatrice a contribué à susciter ma motivation à participer au GCP. | | | | | |
| 9. La cohésion du groupe a contribué au développement de mon sentiment d'appartenance au GCP. | | | | | |
| 10. La cohésion du groupe a contribué à l'acquisition de nouveaux apprentissages et à susciter mon intérêt à participer au GCP. | | | | | |
| 11. De manière générale, je suis satisfait(e) de ma rencontre d'aujourd'hui au GCP. | | | | | |

**12. Ce qui reste en suspens :**

| |
|---|
| |

Inspiré du *Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratiques intentionnelles* de Jacob et collaborateurs (2005) et du projet de recherche collaborative de Lafranchise et al. (2015) portant sur *les Impacts individuels et organisationnels d'une démarche d'accompagnement socioconstructiviste visant l'optimisation des groupes de codéveloppement professionnel.*

**13. Les orientations retenues :**

**14. Questions ou commentaires sur la rencontre :**

Inspiré du *Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles* de Jacob et collaborateurs (2005) et du projet de recherche collaborative de Lafontaine et al. (2015) portant sur *les impacts individuels et organisationnels d'une démarche d'accompagnement socioconstructiviste visant l'optimisation des groupes de codéveloppement professionnel*.

# ANNEXE F

## QUESTIONNAIRE *MAISON* POST-IMPLANTATION: ÉVALUATION FINALE DU GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL (GCP)

## QUESTIONNAIRE POST-IMPLANTATION DU PROGRAMME
## EVALUATION FINALE DU GROUPE DE CODEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL (GCP)

Prénom :

| Dimensions | Enoncés | Cote | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| De façon générale,... | | Tout à fait en accord | Faiblement en accord | Neutre | Faiblement en désaccord | Tout à fait en désaccord |
| Résultats | 1. Les objectifs préalablement déterminés par les participants du GCP ont été atteints. | | | | | |
| | 2. Mes objectifs personnels liés à ma participation au GCP ont été atteints. | | | | | |
| | 3. Les participants du GCP ont partagé des objectifs communs. | | | | | |
| | 4. Ma participation au GCP a contribué à faciliter mon travail dans l'implantation du programme. | | | | | |
| | 5. Les apprentissages réalisés dans le GCP sont transposables dans ma pratique, même après l'implantation du programme. | | | | | |
| Apprentissages | 6. J'ai fait des apprentissages professionnels dans le GCP. | | | | | |
| | 7. J'ai fait des apprentissages personnels dans le GCP. | | | | | |
| | 8. En participant au GCP, j'ai su me développer (évoluer) professionnellement. | | | | | |
| Projet de recherche | 9. Ma participation au GCP a facilité mon implication (tâches/responsabilités) dans l'implantation du programme *L'ABC du comportement de l'enfant TSA: des parents en action!* | | | | | |
| | 10. Ma participation au GCP m'a permis d'apprécier mon implication dans l'implantation du programme *L'ABC du comportement de l'enfant TSA : des parents en action!* | | | | | |
| Echanges | 11. Les échanges entre les membres du GCP m'ont apporté de nouvelles connaissances. | | | | | |
| | 12. Les solutions des membres ont été appliquées à ma pratique. | | | | | |
| | 13. L'attitude des membres a facilité mon intégration et ma motivation à participer au GCP. | | | | | |
| | 14. Mon opinion a été reçue avec respect et considération au sein du GCP. | | | | | |
| | 15. J'ai souvent hésité à partager mon opinion au sein du GCP. | | | | | |
| | 16. Le rôle de chacun était connu et respecté dans le GCP. | | | | | |

Inspiré du *Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles* de Jacob et collaborateurs (2005) et du projet de recherche collaborative de Lafranchise et al. (2015) portant sur *les impacts individuels et organisationnels d'une démarche d'accompagnement socioconstructiviste visant l'optimisation des groupes de codéveloppement professionnel.*

Rapport-Gratuit.com

## QUESTIONNAIRE POST-IMPLANTATION DU PROGRAMME
## EVALUATION FINALE DU GROUPE DE CODEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL (GCP)

Prénom :

| Dimensions | Enoncés | Cote | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| De façon générale,... | | Tout à fait en accord | Faible; mais en accord | Neutre | Faible; mais en désac-cord | Tout à fait en désac-cord |
| Echanges | 17. Le partage d'informations pertinentes a augmenté au fil des rencontres. | | | | | |
| | 18. L'animatrice a su rendre le contenu dynamique. | | | | | |
| | 19. L'animatrice a su maintenir un climat propice à la réflexion. | | | | | |
| | 20. L'animatrice a su favoriser les échanges entre les membres. | | | | | |
| | 21. L'animatrice a su motiver mon intérêt à participer au GCP. | | | | | |
| Relations au sein de la CdP | 22. J'ai créé un sentiment d'appartenance au GCP. | | | | | |
| | 23. Les règles et les valeurs du GCP ont été respectées à toutes les rencontres. | | | | | |
| | 24. Les membres ont partagé des objectifs communs. | | | | | |
| | 25. La cohésion entre les membres a augmenté au fil des rencontres. | | | | | |
| | 26. Les membres ont été sensibles à mes intérêts et à mes besoins. | | | | | |
| | 27. J'ai créé de nouvelles relations professionnelles au sein du GCP. | | | | | |
| | 28. J'ai ressenti un climat de confience au sein du GCP. | | | | | |
| Participation | 29. J'ai retiré des bénéfices à participer au GCP. | | | | | |
| | 30. Mes besoins initiaux et mes attentes ont été répondus. | | | | | |
| | 31. Les thèmes abordés ont répondu à un besoin. | | | | | |
| | 32. Les thèmes abordés étaient liés à ma réalité de pratique. | | | | | |
| | 33. Les impacts de ma participation au GCP sont concrets et observables dans ma pratique. | | | | | |
| | 34. Le GCP a permis d'échanger avec des gens dans le même domaine que moi. | | | | | |
| | 35. Ma participation au GCP a permis de sortir d'une forme d'isolement professionnel. | | | | | |
| | 36. Ma participation au GCP a exigé trop de temps. | | | | | |

Inspiré du *Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles* de Jacob et collaborateurs (2005) et du projet de recherche collaborative de Lafrenière et al. (2015) portant sur *les Impacts individuels et organisationnels d'une démarche d'accompagnement socioconstructiviste visant l'optimisation des groupes de codéveloppement professionnel.*

## QUESTIONNAIRE POST-IMPLANTATION DU PROGRAMME
## EVALUATION FINALE DU GROUPE DE CODEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL (GCP)

Prénom :

| Dimensions Enoncés | | Cote | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Tout à fait en accord | Faible-ment en accord | Neutre | Faible-ment en désac-cord | Tout à fait en désac-cord |
| Participation | 37. Ma participation au GCP m'a exigé de nombreux compromis à mon horaire. | | | | | |
| | 38. Je me suis questionné(e) quant à la pertinence du GCP. | | | | | |
| | 39. J'ai retiré peu d'avantages à participer au GCP. | | | | | |
| Satisfaction | 40. Je suis satisfait(e) d'avoir participé au GCP. | | | | | |
| | 41. Je serais intéressé(e) à poursuivre le GCP. | | | | | |
| | 42. Ma participation au GCP a permis de renforcer mon sentiment de compétence professionnelle face à l'implantation du programme. | | | | | |
| | 43. Ma participation au GCP a favorisé mon sentiment de sécurité dans l'implantation du programme. | | | | | |

**Questions à développement**

44. Quels facteurs ou éléments auraient contribué à l'amélioration de la structure ou du contenu du GCP?

45. Quels ont été les défis liés à ma participation au GCP?

Inspiré du *Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles* de Jacob et collaborateurs (2005) et du projet de recherche collaborative de Lafranchise et al. (2015) portant sur *les Impacts individuels et organisationnels d'une démarche d'accompagnement socioconstructiviste visant l'optimisation des groupes de codéveloppement professionnel.*

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

## QUESTIONNAIRE POST-IMPLANTATION DU PROGRAMME
## EVALUATION FINALE DU GROUPE DE CODEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL (GCP)

Prénom :

46. Quels sont les apports de ma participation au GCP dans l'implantation du programme *L'A.B.C. du comportement : des parents en action!* (Organisation, programme, clientèle,...)

47. Quels sont les apports de ma participation au GCP dans ma pratique? (Rendement, progression, compétences, reconnaissance des pairs,...)

Inspiré du *Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles* de Jacob et collaborateurs (2005) et du projet de recherche collaborative de Lafrenière et al. (2015) portant *sur les impacts individuels et organisationnels d'une démarche d'accompagnement socioconstructiviste visant l'optimisation des groupes de codéveloppement professionnel.*

# ANNEXE G

## VERSION FRANCOPHONE DU *JOB CONTENT QUESTIONNAIRE* (JCQ) DE KARASEK

**Questionnaire de Karasek**
**(traduit par Larocque, Brisson et Blanchette, 1998)**

Consigne:

Pour les questions suivantes, merci d'encercler le chiffre correspondant le mieux à votre réponse:

1 = Fortement en désaccord
2 = En désaccord
3 = D'accord
4 = Tout à fait d'accord

| | | Fortement en désaccord | En désaccord | D' accord | Tout à fait d' accord |
|---|---|---|---|---|---|
| 01 | Mon travail nécessite que j'apprenne des choses nouvelles | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 02 | Mon travail nécessite un niveau élevé de qualifications | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 03 | Dans mon travail, je dois faire preuve de créativité | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 04 | Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 05 | J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 06 | Mon travail me permet de prendre des décisions de façon autonome | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 07 | Au travail, j'ai l'opportunité de faire plusieurs choses différentes | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 08 | J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 09 | Au travail, j'ai la possibilité de développer mes habiletés personnelles | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | Mon travail exige d'aller très vite | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | Mon travail exige de travailler très fort mentalement | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12 | On ne me demande pas de faire une quantité excessive de travail | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14 | Je ne reçois pas de demandes contradictoires de la part des autres | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | Mon travail m'oblige à me concentrer intensément pendant de longues périodes | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | Ma tâche est souvent interrompue avant que je l'aie terminée, je dois alors y revenir plus tard | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | Mon travail est très souvent mouvementé | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | Je suis souvent ralenti dans mon travail parce que je dois attendre que les autres aient terminé le leur | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | Mon chef se souci du bien-être des travailleurs qui sont sous sa supervision | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20 | Mon chef prête attention à ce que je dis | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21 | Mon chef a une attitude hostile ou conflictuelle envers moi | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22 | Mon chef facilite la réalisation du travail | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23 | Mon chef réussit à faire travailler les gens ensemble | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24 | Les gens avec qui je travaille sont qualifiés pour les tâches qu'ils accomplissent | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25 | Les gens avec qui je travaille s'intéressent personnellement à moi | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26 | Les gens avec qui je travaille ont des attitudes hostiles ou conflictuelles envers moi | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27 | Les gens avec qui je travaille sont amicaux | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28 | Les gens avec qui je travaille s'encouragent mutuellement à travailler ensemble | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29 | Les gens avec qui je travaille facilitent la réalisation du travail | 1 | 2 | 3 | 4 |

# ANNEXE H

## QUESTIONNAIRE DU SOUTIEN SOCIAL PERÇU (QSSP) DE BRUCHON-SCHWEITZER

## QUESTIONNAIRE DE SOUTIEN SOCIAL PERÇU (QSSP) DE BRUCHON-SCHWEITZER (2001)

Ces derniers mois, y a-t-il eu dans votre entourage des personnes qui, lorsque vous en aviez besoin :

| 1. Vous ont réconforté(e) et écouté(e)? | Famille | Amis/ Camarades | Collègues | Professionnels De la santé (ex. médecin, psychologue,…) |
|---|---|---|---|---|
| Combien? | | | | |
| En êtes-vous satisfait? De 1 (pas du tout) à 5 (tout à fait) | | | | |

| 2. Se sont occupées de vous et vous ont aidé(e) matériellement? | Famille | Amis/ Camarades | Collègues | Professionnels De la santé (ex. médecin, psychologue,…) |
|---|---|---|---|---|
| Combien? | | | | |
| En êtes-vous satisfait? De 1 (pas du tout) à 5 (tout à fait) | | | | |

| 3. Vous ont donné des conseils, des informations, des suggestions | Famille | Amis/ Camarades | Collègues | Professionnels De la santé (ex. médecin, psychologue,…) |
|---|---|---|---|---|
| Combien? | | | | |
| En êtes-vous satisfait? De 1 (pas du tout) à 5 (tout à fait) | | | | |

| 4. Vous ont redonné confiance en vous-même? | Famille | Amis/ Camarades | Collègues | Professionnels De la santé (ex. médecin, psychologue,…) |
|---|---|---|---|---|
| Combien? | | | | |
| En êtes-vous satisfait? De 1 (pas du tout) à 5 (tout à fait) | | | | |

Bruchon-Schweitzer, M. et Quintard, B. (2001). *Personnalité et maladies. Stress, coping et ajustement.* Dunod : Paris.

# ANNEXE I

## VERSION FRANCOPHONE DU QUESTIONNAIRE *WAYS OF COPING CHECKLIST* (WCC) DE LAZARUS ET FOLKMAN

## WAYS OF COPING CHECKLIST (WCC)
## DE LAZARUS ET FOLKMAN (1984) TRADUIT PAR COUSSON ET AL. (1996)

1. Décrivez une situation stressante que vous avez connue durant les derniers mois (situation qui vous a particulièrement contrariée) :

_____
_____
_____
_____
_____
_____

2. Par rapport à cette situation que vous venez de décrire, vous diriez qu'elle était de…

☐ Niveau de stress faible
☐ Niveau de stress moyen
☐ Niveau de stress élevé

3. Indiquez pour chacune des réactions suivantes, si oui ou non vous l'avez utilisée pour faire face au problème que vous venez de décrire.

| (cochez la case qui correspond à votre réponse dans les colonnes de droite) | **Non** | **Plutôt non** | **Plutôt oui** | **Oui** |
|---|---|---|---|---|
| 1. J'ai établi un plan d'action et je l'ai suivi. | | | | |
| 2. J'ai souhaité que la situation disparaisse ou finisse. | | | | |
| 3. J'ai parlé à quelqu'un de ce que je ressentais. | | | | |
| 4. Je me suis battu(e) pour ce que je voulais. | | | | |
| 5. J'ai souhaité pouvoir changer ce qui est arrivé. | | | | |
| 6. J'ai sollicité l'aide d'un professionnel et j'ai fait ce que l'on m'a conseillé. | | | | |
| 7. J'ai changé positivement. | | | | |
| 8. Je me suis senti(e) mal de ne pouvoir éviter le problème. | | | | |
| 9. J'ai demandé des conseils à une personne digne de respect et je les ai suivis. | | | | |
| 10. J'ai pris les choses une par une. | | | | |
| 11. J'ai espéré qu'un miracle se produirait. | | | | |
| 12. J'ai discuté avec quelqu'un pour en savoir plus au sujet de la situation. | | | | |
| 13. Je me suis concentrée sur un aspect positif qui pourrait apparaître après. | | | | |
| 14. Je me suis culpabilisé(e). | | | | |

Lazarus, R.S., Folkman, S., (1984). *Stress, appraisal and coping*. Springer : New York, et
Cousson, F., Bruchon-Schweitzer, M., Quintard, B., Nuissier, J., Rascle, N. (1996). Analyse multidimensionnelle d'une échelle de coping: validation française de la Ways of Coping Checklist. *Psychologie française*, 41(2), 155-164.

| | Non | Plutôt non | Plutôt oui | Oui |
|---|---|---|---|---|
| 15. J'ai contenu (gardé pour moi) mes émotions. | | | | |
| 16. Je suis sorti(e) plus fort(e) de la situation. | | | | |
| 17. J'ai pensé à des choses irréelles ou fantastiques pour me sentir mieux. | | | | |
| 18. J'ai parlé à quelqu'un qui pouvait agir concrètement au sujet du problème. | | | | |
| 19. J'ai changé des choses pour que tout puisse bien finir. | | | | |
| 20. J'ai essayé de tout oublier. | | | | |
| 21. J'ai essayé de ne pas m'isoler. | | | | |
| 22. J'ai essayé de ne pas agir de manière précipitée ou de suivre la première idée. | | | | |
| 23. J'ai souhaité pouvoir changer d'attitude. | | | | |
| 24. J'ai accepté la sympathie ou la compréhension de quelqu'un. | | | | |
| 25. J'ai trouvé une ou deux solutions au problème. | | | | |
| 26. Je me suis critiqué(e) ou sermonné(e). | | | | |
| 27. Je savais ce qu'il fallait faire, aussi j'ai redoublé d'efforts et j'ai fait tout mon possible pour y arriver. | | | | |

Rapport-Gratuit.com

Lazarus, R.S., Folkman, S., (1984). *Stress, appraisal and coping*. Springer : New York, et.
Cousson, F., Bruchon-Schweitzer, M., Quintard, B., Nuissier, J., Rasche, N. (1996). Analyse multidimensionnelle d'une échelle de coping : validation française de la Ways of Coping Checklist. *Psychologie française*, 41(2), 155-164.

# ANNEXE J

## ENTENTE SUR LE CADRE ET LE CONTENU DES RENCONTRES

Groupe de codéveloppement

Entente sur le cadre et le contenu des rencontres

**Format des rencontres**

Les rencontres se font en présence selon le calendrier défini. La personne qui, exceptionnellement, ne peut participer à une rencontre avise l'animatrice dès que possible ainsi que tout le groupe.

**Conditions de succès**

Nous convenons que les valeurs et les attitudes suivantes sont celles que nous partageons et que nous voulons appliquer lors de nos rencontres :

⇒ Chacun est expert de sa situation et chacun est unique : respect mutuel et non-jugement

⇒ L'ouverture d'esprit : être prêt à remettre en question des aspects de sa pratique

⇒ L'engagement à la démarche et l'assiduité aux rencontres

⇒ L'authenticité : partager ses préoccupations véritables

⇒ La bienveillance et l'entraide

⇒ La participation et l'équité quant au partage du temps d'antenne

**Confidentialité**

Toutes les informations concernant les participants sont totalement confidentielles et ne peuvent être partagées avec quiconque à moins d'avoir eu le consentement de la personne concernée. En aucun temps, les participants ne peuvent utiliser de telles informations, directement ou indirectement, à son propre bénéfice.

Au cours des échanges, on évite de nommer les personnes qui font partie des situations présentées. On reconnaît que le portrait soumis au groupe l'est selon les perceptions du présentateur et qu'il ne convient pas de juger un tiers absent.

<u>Par la présente, je m'engage à :</u>

1. Ne pas divulguer les informations, données ou renseignements nominatifs obtenus ou recueillis dans du projet de recherche *Description des impacts d'un groupe de codéveloppement professionnel auprès d'intervenants implantant le programme «L'ABC du comportement de*

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

*l'enfant ayant un TED/TSA : des parents en action!» adapté en individuel;*

2. Ne pas photocopier, ne pas reproduire, ni faire photocopier, ni faire reproduire lesdites informations ou renseignements nominatifs obtenus dans le cadre du projet de recherche;
3. Prendre toutes les mesures possibles pour éviter que d'autres personnes aient accès à ces données ;
4. Ne pas employer les documents, informations ou données nominatives obtenus ou recueillis à quelque fin que ce soit, sauf aux fins du projet de recherche *Description des impacts d'un groupe de codéveloppement professionnel auprès d'intervenants implantant le programme «L'ABC du comportement de l'enfant ayant un TED/TSA : des parents en action!» adapté en individuel;*
5. Ne pas divulguer des informations dans des médias sociaux (Facebook, Twitter, etc.) pouvant mener à l'identification de mes collègues agissant comme clients de quelque manière que ce soit.

**Dans le cas où l'une de ces dispositions serait enfreinte, l'animatrice se réserve le droit d'exclure sur-le-champ un participant du groupe de codéveloppement professionnel.**

**Règles de conduite**

Les participants contribuent au bon déroulement des rencontres et à l'objectif du codéveloppement. L'animatrice veille au respect de la démarche de codéveloppement (apprendre à être consultant et client) et du processus de consultation (les différentes étapes à l'intérieur des rencontres). Elle facilite le travail en groupe tant sur le plan du contenu, du climat que des procédures. Voici quelques rappels :

⇒ Respecter les droits de parole que gère l'animatrice

⇒ Éviter les dialogues et les argumentations

⇒ Écouter et intervenir avec empathie

⇒ Partager son expérience et ses compétences

⇒ Contribuer au bon climat des rencontres.

**Sujets de consultation et tour de consultation**

Les sujets de consultation sont des situations professionnelles en lien avec l'implantation du programme *L'ABC du comportement de l'enfant ayant un TED/TSA : des parents en action!*, soit une préoccupation, une difficulté, un problème. À tour de rôle, ceux-ci endossent le rôle du client et amènent au

groupe leur sujet de consultation. La ou les personnes qui présenteront leur situation sont déterminées de séance en séance.

**Climat de groupe** Si l'animatrice ou un membre du groupe fait ou dit quelque chose qui dérange ou qu'on ne comprend pas, s'il vous plaît, n'hésitez pas à le dire : notre expérience de groupe s'en trouvera enrichie. À cet effet, une appréciation continue est de mise et un questionnaire écrit se tiendra à la fin.

**Engagement** L'entente de groupe est présentée et discutée lors de la séance de démarrage. Le groupe s'entend sur une méthode afin d'avoir l'engagement de chacun des participants à son égard.

*Bon codéveloppement à chacun d'entre nous !*

Préparée par Marie-Hélène Poulin, Ph.D., et professeure au département des sciences du développement humain et social de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT).

Adaptée par Charlie-Anne Bélanger-Simard, étudiante à la maîtrise en psychoéducation à l'UQAT et animatrice

Adoptée par le groupe de codéveloppement professionnel participant au projet de recherche *Description des impacts d'un groupe de codéveloppement professionnel auprès d'intervenants implantant le programme «L'ABC du comportement de l'enfant ayant un TED/TSA : des parents en action!» adapté en individuel* à Rouyn-Noranda le _____

Date

_____

Signature du ou de la participant-e.

*Note : Cette entente est inspirée du Code d'éthique de l'Association québécoise codéveloppement professionnel.*

*http://www.aqcp.org//client_file/upload/document/AQCP_Codeethique_codeveloppement_professionnel.pdf*