

0·5·30 COMBINAISON PRÉVENTION

ÉVALUATION D'IMPLANTATION

FAITS SAILLANTS ET RECOMMANDATIONS

Centre de recherche et d'expertise en évaluation (CREXE)
Direction de santé publique des Laurentides



Septembre 2008

LE PROGRAMME 0·5·30 COMBINAISON PRÉVENTION

PERTINENCE ET RAISON D'ÊTRE

- L'ensemble des personnes interviewées trouve la problématique, sur laquelle le programme intervient, prioritaire en terme de fardeau et d'ampleur. La pertinence du programme n'est donc pas remise en question.
- La prévention des maladies chroniques, comme priorité d'intervention, se reflète-elle au niveau des orientations et priorités de développement de l'Agence et des CSSS?

OBJECTIFS RÉALISTES ET MESURABLES

- Les objectifs santé sont qualifiés comme mesurables et réalistes, mais au niveau des objectifs spécifiques (changements environnementaux, changements de pratiques), ces derniers pourraient être retravaillés pour les rendre plus mesurables.
- Les intervenants des CSSS et des milieux de vie questionnent le réalisme des objectifs en terme de faisabilité compte tenu des ressources disponibles. Il est important de bâtir les objectifs opérationnels (cibles d'intervention) en fonction des ressources réelles disponibles au niveau des CSSS.
- Les objectifs opérationnels (cibles d'intervention) doivent tenir compte du soutien à apporter aux milieux déjà engagés dans le programme en plus des nouveaux milieux à mobiliser. Il est clair que ce type de programme va nécessiter des besoins croissants en ressource. Ce qui a été investi en terme de ressource représente un niveau de base « minimal » pour le déploiement d'un tel programme. Les équipes locales 0·5·30 devront être consolidées.

NATURE INTÉGRÉE DU PROGRAMME

- Le fait que le programme cible trois habitudes de vie liées aux maladies chroniques et qu'il intègre trois stratégies d'intervention complémentaires représente, pour la majorité des intervenants, une condition gagnante et facilite le travail au niveau des milieux de vie. Il faut toutefois s'assurer, à moyen et long terme, qu'il y ait un équilibre dans le déploiement des trois stratégies d'intervention.

« (...) c'est une approche responsabilisante et très positive. »

LA MISE EN ŒUVRE (MACRO) ET LES FACTEURS EXTERNES

Les rôles et responsabilités

- Équipe régionale 0•5•30
 - Importance d'avoir un responsable pour l'ensemble du programme.
 - Assurer l'intégration des ressources expertes en tabac, activité physique et nutrition pour soutenir le déploiement des différentes stratégies du programme.
 - Améliorer la communication et les liens avec les coordonnateurs locaux (les inviter à la table adulte une à deux fois par année pour discuter du déploiement local du programme).
 - Plus le programme avance, plus le rôle de réseautage et de transferts des connaissances sera important.
- Équipe locale 0•5•30
 - Importance de consolider les équipes 0•5•30 au niveau local (plusieurs modèles possibles en terme de partage des responsabilités).
 - Importance de tenir compte de la libération et de la flexibilité nécessaire au sein de l'horaire des professionnels pour assurer le déploiement d'un programme visant l'intersectoriel.
 - Les agents de changement doivent s'allier de ressources expertes en tabac, activité physique et nutrition pour soutenir les milieux de vie engagés dans le 0•5•30. Sans ces ressources, il peut y avoir un glissement du rôle d'agent de changement-accompagnateur vers un rôle d'expert en soutien à l'implantation d'activités spécifiques.
 - Les ressources expertes en kinésiologie sont peu présentes dans les CSSS.
 - Plus le programme sera avancé dans son déploiement, plus il sera important de mieux définir les besoins et le type de soutien nécessaire de la part des ressources expertes en tabac, activité physique et nutrition. De plus, comment assurer que ces ressources seront disponibles pour répondre aux besoins des milieux 0•5•30.
 - Le rôle des coordonnateurs locaux semble moins bien défini et vécu de façon variable à travers les CSSS. Mieux définir et circonscrire le rôle des coordonnateurs locaux 0•5•30 et s'assurer d'établir des mécanismes de communication avec eux.

Les ressources investies

- Pour assurer la pérennité et puisque le programme n'est pas soutenu par le MSSS, il est essentiel d'allouer au niveau régional un budget de fonctionnement minimal nécessaire au développement d'outils et de formations.
- Tant au niveau régional que local, les besoins en ressources humaines et matérielles vont croître au fur et à mesure que le programme va se déployer dans les milieux de vie ciblés. Il est important de planifier à moyen terme l'intensité du déploiement du programme dans chaque territoire.
 - « Plus le projet avance, plus il demande des ressources. »
 - « Il va nous falloir de l'argent d'en haut. »
- Les campagnes nationales visant la promotion des saines habitudes de vie sont intégrées dans la structure du programme 0•5•30. La majorité des intervenants y voient beaucoup d'avantages, mais certains se questionnent sur la confusion que peuvent semer ces campagnes : « le Défi 5-30 » versus le « Programme 0•5•30 ». De plus, en voyant de la publicité nationale autour des Défi 5-30, plusieurs partenaires croient, à tort, que le programme 0•5•30 COMBINAISON PRÉVENTION est soutenu au niveau national.
- Les CSSS libèrent en moyenne l'équivalent de 0,7 ETC pour le déploiement du programme. Trois CSSS ne respectent pas le temps minimal de libération en fonction du financement reçu (minimum 4 jours/semaine pour les petits CSSS et 5 jours/semaine pour les gros CSSS). Le budget global (non ciblé) représente un frein pour s'assurer que le financement serve spécifiquement au déploiement du programme.
- S'assurer que les directions des CSSS soient mobilisées et comprennent l'ampleur du programme et les conditions de succès nécessaires à son déploiement. Le programme se retrouve déjà pour plusieurs CSSS à l'intérieur des projets cliniques. Fait-il partie des priorités du CSSS ? Mobiliser ... revenir souvent auprès des directions avec des bilans du déploiement du programme.

SOUTIEN DU PROGRAMME AU NIVEAU NATIONAL (EXTRAIT DU RAPPORT)

« Le programme 0•5•30 COMBINAISON PRÉVENTION intègre dans sa structure les principales orientations stratégiques et les éléments des politiques formulées par l'administration publique au niveau national en lien avec la prévention des maladies chroniques et la promotion de saines habitudes de vie. L'étude des dernières publications du gouvernement québécois en matière de santé et de services sociaux permet de constater la pertinence du programme en ce qui a trait à ces orientations stratégiques

Cependant, et à notre connaissance, le programme 0•5•30 COMBINAISON PRÉVENTION n'a reçu aucun appui formel du Ministère de la Santé et des Services sociaux. Les membres du chantier de travail sur la promotion en maladies chroniques avaient mentionné la nécessité d'un soutien et d'une coordination provinciale, relatifs au déploiement de programmes intégrés de prévention des maladies chroniques tel le programme 0•5•30 COMBINAISON PRÉVENTION. Cet appui aurait contribué à plusieurs niveaux à la mise en œuvre du programme au niveau régional : réseautage et partage d'expertise, développement de matériel de formation et d'encadrement, mobilisation plus efficace, intégration des campagnes nationales, etc. De plus, il semble que le Ministère de la Santé et des Services sociaux n'a investi aucune somme d'argent pour la planification et la mise en œuvre du programme, à l'exception de l'autorisation d'utiliser les campagnes promotionnelles provinciales dans la livraison du programme 0•5•30 COMBINAISON PRÉVENTION.

Actuellement, au niveau national, les interventions dans le domaine de la promotion des saines habitudes de vie se concentrent autour de deux pôles : la lutte au tabagisme, avec le Plan d'action québécois de lutte au tabagisme ainsi que la prévention des problèmes liés au poids, avec le Plan d'action gouvernemental de promotion de saines habitudes de vie liées à la problématique du poids.

Sur le terrain, il se dégage une certaine incompréhension des rôles respectifs de l'Agence et du Ministère. Plusieurs intervenants croient que le Ministère appui et commandite le programme. À ce moment, nous ne pouvons pas préciser l'effet de cette confusion sur la crédibilité du programme. Toutefois, il est possible de dire que le programme est privé de ressources qui pourraient faciliter sa mise en œuvre et assurer sa pérennité. »

LES ACTIVITÉS INITIÉES

- **Les activités du niveau régional :** soutien à la mobilisation, formation et journée de ressourcement, accompagnement personnalisé, suivi et bilan, déploiement des campagnes de communication, suivi et évaluation.
 - Problème de communication, liaison et soutien aux coordonnateurs locaux.
 - Besoin de développer le volet réseautage, partage des bons coups pour les milieux engagés dans le 0•5•30.
 - Le type d'accompagnement et la flexibilité au niveau de l'approche sont très appréciés par les acteurs locaux.
 - Les outils sont appréciés, le fait que les milieux puissent les adapter est apprécié, mais en même temps, cela peut demander beaucoup de temps de la part des agents de changement.

CARACTÉRISTIQUES DES ORGANISATIONS (LA STRUCTURE ET LA CULTURE)

- **Les CSSS**
 - L'implantation du 0•5•30 s'est réalisée alors que la fusion des CSSS faisait en sorte que leur structure était en profonds changements.
 - Le programme propose une démarche intégrée et transversale alors qu'au niveau des directions, le tout fonctionne encore en silo. *« Malheureusement, en haut, ils fonctionnent encore en silo. »*
 - La majorité des coordonnateurs locaux (4/7) sont optimistes quant à la place de la prévention dans leur CSSS et l'influence positive de la fusion sur la mise en œuvre du programme. Certains mentionnent que la fusion a permis d'éclairer le milieu sur son rôle en prévention et l'approche populationnelle.
 - Les démarches d'agrément et le financement global ont influencé négativement l'implantation du programme.
 - L'information semble circuler plus facilement lorsque les liens entre le coordonnateur local 0•5•30 et la direction sont directs.
 - Importance que le programme soit appuyé et devienne une priorité de la haute direction.

*« Les agents de changement sont peu positifs quand vient le temps de qualifier l'énoncé :
«le programme 0•5•30 est important pour mon CSSS. » »*

CARACTÉRISTIQUES DES PARTENAIRES

1. Expertise.
 2. Connaissance en lien avec à la problématique.
 3. Connaissance du programme et du milieu d'intervention.
 4. Leadership.
 5. Croyance, engagement et attitude positive quant au changement demandé.
- Au niveau régional
 - Consolider l'équipe régionale en y associant les expertises et s'assurer de maintenir en place un responsable du projet.
 - Au niveau local
 - Clarifier le rôle du coordonnateur local et son leadership pour assurer le déploiement des trois stratégies du programme sur son territoire.
 - Mobiliser les directions des CSSS pour s'assurer qu'il y ait un engagement réel de l'organisation face au programme.
 - Consolider les équipes locales en y associant les expertises sur les trois habitudes de vie ciblées.

LA STRATÉGIE ÉDUCATIONNELLE

RÔLE DES ACTEURS

- S'assurer que les coordonnateurs locaux comprennent bien que l'agent de changement est porteur de la stratégie éducationnelle. Il ne fait pas qu'accompagner les milieux comme pour la stratégie environnementale, il doit coordonner la démarche et l'implantation du plan d'action.

CONDITIONS DE SUCCÈS ET FREINS

- S'assurer que les directions et services qui s'engagent dans la stratégie éducationnelle 0•5•30 comprennent clairement l'ampleur et les implications en terme de libération des professionnels pour les travaux du comité consultatif multidisciplinaire, mais aussi pour la formation.
- Un des facteurs contraignants est certainement la difficulté à libérer les professionnels pour la formation en lien avec le counselling 0•5•30. Un budget de formation serait nécessaire afin de faciliter cette libération.

« C'est facile de dérapier et de mal faire vivre le plan d'action. Il faut être en mesure de ne pas en faire trop avec ce qui est disponible. Il ne faut pas que ça soit trop lourd, trop gros. »

- Les principaux facteurs contraignants : libération des professionnels, temps à investir dans la démarche, complexité du sondage, manque de balises en lien avec la formation.
- La démarche participative en 7 étapes est bien appréciée et structurante. Par contre, la démarche est peu adaptée et apparaît lourde pour certains milieux cliniques. En effet, il semble difficile de libérer les intervenants pour participer au comité consultatif multidisciplinaire. L'équipe régionale devrait revoir la démarche proposée pour tenter de proposer une version allégée qui comprend tout de même l'ensemble des étapes et conditions essentielles à son succès.

« On ne veut pas passer à côté d'une étape. Par contre, l'appropriation par le milieu passe par le fait que le programme leur ressemble. C'est une condition de succès : il faut que ça tienne compte de la structure et des limites organisationnelles. »

- Parmi les étapes, la mobilisation et l'engagement de la direction semblent les plus importantes et conditionnent les étapes suivantes. Au niveau de l'analyse du milieu de pratique et du sondage auprès des intervenants, il serait important d'améliorer la diffusion des résultats.
- Comité 0•5•30 multidisciplinaire (stratégie éducationnelle).
 - Travailler à améliorer la conviction des intervenants de la santé quant à la pertinence d'intégrer les pratiques cliniques préventives à leur pratique.

« Selon l'étude, seulement 17,6 % des agents de changement se disent tout à fait d'accord avec l'énoncé suivant : « les professionnels de première ligne démontrent un intérêt pour les pratiques cliniques préventives. » »

LA STRATÉGIE ENVIRONNEMENTALE

- Le rôle d'agent de changement – accompagnateur semble bien compris de tous. Les acteurs locaux distinguent bien la différence entre le rôle de l'agent de changement et celui du porteur en milieu de travail et municipal.

MILIEU DE TRAVAIL

- Le choix des milieux de travail à mobiliser est très important. Il faut bien regarder si le contexte organisationnel est favorable à l'implantation du programme et si les conditions gagnantes sont présentes avant de mobiliser un milieu. La taille, la culture, la circulation de l'information et le secteur d'activité sont des facteurs explicatifs pouvant influencer la mise en œuvre du programme.
- Les ressources humaines et financières investies dans les milieux de travail pour le déploiement du programme sont très variables d'un milieu à l'autre. Par contre, l'ensemble des intervenants s'entendent pour dire qu'il est nécessaire que les directions d'entreprises - milieux de travail allouent un budget, aussi petit qu'il soit, pour le déploiement du programme. Ce point devrait être discuté et négocié dès l'étape de mobilisation et d'engagement du milieu. L'absence de budget peut avoir un effet démobilisateur pour le comité représentatif 0•5•30 dans un milieu de travail.
- La démarche participative en 7 étapes est bien appréciée, structurante et permet de développer un langage commun. De plus, les intervenants semblent convaincus de la pertinence du geste à intégrer dans leur pratique « counselling bref 0•5•30 ». Par contre, la démarche est peu adaptée et apparaît lourde pour certains milieux de travail. L'équipe régionale devrait revoir la démarche proposée pour tenter de proposer une version allégée qui comprend tout de même l'ensemble des étapes et conditions essentielles à son succès.
- Les caractéristiques du porteur 0•5•30 en milieu de travail sont très importantes. De plus, plusieurs mentionnent qu'il est préférable que ce dernier soit en lien direct avec la direction de l'entreprise. Quant aux membres du comité représentatif, il semble que la motivation et le dynamisme des membres soient meilleurs lorsque ces derniers sont volontaires et non pas nommés par leur direction. Il est essentiel d'assurer une représentativité des employés au sein du comité.
- Les principales difficultés : la libération des membres sur le comité, la circulation des informations, des projets et priorités de l'organisation concurrentes, la non-représentativité de la direction au sein du comité et la nomination imposée.
- Les taux de réponse aux sondages sont jugés faibles par près de la moitié des agents de changement et porteurs 0•5•30 en milieu de travail. Il s'agit d'une première activité de mobilisation du milieu que le comité représentatif a à déployer. Il serait important de proposer diverses méthodes de collectes, de meilleurs incitatifs et de s'assurer que le comité est réellement représentatif et peut donc faire le lien avec l'ensemble des employés.
- Seulement 58 % des porteurs jugent satisfaisant le taux de participation des employés aux activités organisées par le comité 0•5•30. Une condition de succès essentielle pour arriver à des impacts réels sur les habitudes de vie de ces derniers!

MILIEU MUNICIPAL

- Les principales difficultés rencontrées pour la mobilisation des milieux municipaux : la méconnaissance du milieu municipal, manque de libération des agents de changement, le contexte municipal non favorable, des priorités d'action concurrentes.
- Les milieux municipaux ne voient pas toujours leur rôle en prévention, mais il faut s'appuyer sur les gains politiques secondaires à l'engagement d'une municipalité dans le programme.
« C'est au plan politique intéressant. Quand vient le temps de se présenter aux élections, ça peut être un actif : on améliore la santé des citoyens! »
- Continuer d'arrimer notre démarche avec les démarches et leviers déjà en place (VVS, politiques familiales, etc.)