

Projet du Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances et de l'Initiative albertaine pour le bien-être de la famille, le labo Bâtisseurs de cerveaux visait à mettre en pratique la science d'Histoire du cerveau. Cette formation aborde les liens entre les traumatismes de l'enfance et les résultats de santé plus tard dans la vie. De 2019 à 2021, les participants du labo ont mené des projets en vue de diffuser et d'intégrer la science d'Histoire du cerveau dans leur milieu. La présente étude de cas, et les autres de la série, fournissent des conseils pratiques sur la façon d'élaborer et de mettre en œuvre des projets, en plus de décrire les répercussions des projets et les leçons tirées.

Grands Frères Grandes Sœurs d'Ottawa

Étude de cas du labo Bâtisseurs de cerveaux

Équipe de projet

- Louanne Desbiens, superviseure, Grands Frères Grandes Sœurs d'Ottawa (au moment du labo Bâtisseurs de cerveaux)

Emplacement

- Ottawa (Ontario)

Introduction et buts du projet

Grands Frères Grandes Sœurs est un organisme national sans but lucratif qui a créé des chapitres locaux partout au Canada. Sa mission est d'établir des relations de mentorat pour soutenir des enfants et des jeunes et d'offrir des services d'accompagnement et d'orientation à leurs parents ou tuteurs. Quelques années avant le labo Bâtisseurs de cerveaux, le chapitre de Calgary a participé à Change in Mind, un projet financé par la Fondation Palix pour aider des organisations sélectionnées en Alberta à intégrer au travail communautaire la science d'Histoire du cerveau. Dans le cadre de ce projet, le chapitre de Calgary a élaboré une nouvelle théorie du changement alignée sur cette science, a réorganisé la formation de ses employés et de ses mentors, en plus d'introduire de nouveaux outils pour mesurer l'incidence de ses programmes. Lorsque Louanne Desbiens du chapitre d'Ottawa a eu l'occasion de rencontrer des membres du chapitre de Calgary, elle a appris l'existence de la science d'Histoire du cerveau. Elle a jugé que cette histoire pouvait offrir de nouvelles idées et possibilités pour mieux répondre aux besoins des mentorés. Ses buts en participant au labo Bâtisseurs de cerveaux étaient d'améliorer les résultats des mentorés des façons suivantes :

- Sensibiliser les employés et les mentors à la science d'Histoire du cerveau pour accroître leur capacité à comprendre les mentorés et leur famille.
- Mieux soutenir les mentorés et leur famille.



Activités de mobilisation des connaissances

Obtenir l'adhésion de la direction : Louanne a commencé par convaincre le directeur général et le conseil d'administration du chapitre d'Ottawa de la pertinence de son projet. Elle a rapidement obtenu l'adhésion de la direction pour ce travail, probablement parce que la science d'Histoire du cerveau cadre solidement avec les programmes proposés.

Obtenir l'adhésion des employés : Louanne a ensuite donné une présentation d'une heure à tous les employés pour leur présenter les concepts inclus dans la formation et leurs liens avec le mentorat. Elle a positionné la formation comme un outil de perfectionnement du personnel. Elle a pris soin de présenter l'Histoire du cerveau et ses ressources comme des outils pouvant aider à améliorer la pratique et a mobilisé les employés dans un processus collaboratif de cocréation sur l'application de cette science dans leur travail afin de susciter un engagement important de leur part.

Diriger le personnel dans la réflexion et la recherche d'un sens : À mesure que le personnel progressait dans les modules de la formation, Louanne a réuni régulièrement de petits groupes à des activités de style dîner-causerie pour discuter de manières d'appliquer la science dans la pratique et de modifier des programmes pour mieux les aligner sur les concepts scientifiques. Ces séances ont permis aux employés d'intégrer le langage à leur travail et d'expliquer aux enfants et à leur famille ce qu'ils font.

Résultats

Modifier les modèles mentaux : Le langage véhiculé dans l'Histoire du cerveau est en train de s'ancrer dans les modes de pensée et les mots habituels des employés pour s'exprimer au quotidien. Les commentaires des employés permettent de penser que les connaissances acquises contribuent à modifier leurs attitudes, leurs croyances et leurs façons individuelles de travailler avec les mentorés et les familles. Ils posent plus de questions et écoutent davantage les clients et les familles pour mieux comprendre leur histoire et leurs besoins, ce qui leur permet de les approcher avec plus de compassion.

Changement individuel : L'apprentissage de la science d'Histoire du cerveau a été percutant pour Louanne tant sur le plan personnel que professionnel. L'Histoire du cerveau est précieuse à ses yeux parce qu'elle lui procure les outils nécessaires pour expliquer des concepts scientifiques complexes de façon à ce que tous puissent la comprendre aisément et s'identifier facilement au contenu. La formation a aidé Louanne, en tant que superviseure, à améliorer les communications avec le personnel et à promouvoir une pratique plus réfléchie.

Changement aux programmes et aux pratiques : Les employés transmettent désormais les concepts d'Histoire du cerveau aux mentorés et aux familles. Ils estiment que cette histoire a eu une incidence profonde sur les familles et les aide à mieux comprendre le rôle des relations de soutien comme celles établies par le biais du mentorat dans le renforcement de la résilience tout au long de la vie.

Changement organisationnel : Le chapitre d'Ottawa a rendu la formation obligatoire pour tous les nouveaux employés dans le cadre du processus d'intégration. Il a également accepté de tester un registre des besoins basé sur les expériences négatives durant l'enfance qui a été élaboré par le chapitre national afin de mieux comprendre les mentorés, de cerner leurs besoins précis et d'améliorer le soutien. Si le projet pilote est concluant, le registre sera déployé dans tous les chapitres du Canada.



Portée nationale : Le travail des chapitres d'Ottawa, de Calgary et d'Edmonton fondé sur la science d'Histoire du cerveau a contribué à susciter l'intérêt du chapitre national, qui souhaite mettre à profit son influence pour intégrer ces connaissances dans tous les chapitres du Canada. En plus du registre des besoins fondé sur les expériences négatives durant l'enfance, le chapitre national a élaboré une théorie du changement alignée sur la science du cerveau et la déploie à l'échelle nationale. Il prévoit aussi concevoir une formation nationale normalisée et la mettre en ligne à la disposition des mentors. Elle inclura le langage et les concepts d'Histoire du cerveau. La diffusion de ces ressources aidera tous les chapitres à utiliser la science comme base de connaissances fondamentales, ce qui améliorera les résultats et l'incidence à l'échelle nationale.

Leçons tirées et prochaines étapes

Intégrer les connaissances au niveau organisationnel favorise la durabilité. La plus grande réussite de Louanne a été d'obtenir un soutien pour rendre la formation obligatoire et l'inclure dans le processus d'intégration des nouveaux employés. Cela permettra d'assurer la pérennité des connaissances au sein de l'organisation. La nouvelle théorie du changement, la formation des mentors et le registre des besoins du chapitre national contribueront également à ce que la science d'Histoire du cerveau continue de guider leur travail dans l'avenir.

S'aligner sur la culture, les valeurs et les objectifs de l'organisation est une condition essentielle du succès. Le chapitre d'Ottawa aligne depuis longtemps ses pratiques sur les données probantes disponibles. Le personnel était donc prêt à s'engager et à explorer de nouvelles façons de faire les choses. L'Histoire du cerveau fournit une base scientifique pour expliquer pourquoi le mentorat est important. Les connaissances ont ainsi été considérées comme une partie intégrante essentielle au travail.

Intégrer les connaissances dans la pratique est un processus actif et délibéré qui prend du temps et des ressources, mais qui aide à accélérer le changement. Louanne estime que le fait de donner à ses collègues la possibilité de s'interroger, de réfléchir et de résoudre des problèmes les a aidés à intégrer plus efficacement les connaissances dans la pratique. Elle juge aussi que des activités pratiques comme le jeu sur l'architecture du cerveau ont aidé le personnel à approfondir sa compréhension de la façon dont les connaissances s'appliquent dans différents contextes. Elle aurait offert plus de séances si elle en avait eu l'occasion.

Louanne a quitté le chapitre d'Ottawa à l'automne 2020. Elle estime toutefois qu'il lui incombe de diffuser et d'utiliser ces connaissances maintenant qu'elle les a acquises. Elle entend continuer à utiliser ces connaissances dans son rôle actuel en pratique privée et en milieu scolaire et à les transmettre chaque fois que c'est possible.

