

Centre de recherche

sur les soins et les services de
première ligne de l'Université Laval

Un exemple de partenariat chercheurs-décideurs pour l'évaluation d'un projet pilote de formation à la supervision d'étudiants, en santé et services sociaux de la région de la Capitale-Nationale

Joyce Dogba, professeure adjointe, département Médecine familiale, Université Laval

Pierre Gromaire, professionnel de recherche et en évaluation, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Conférences-Midi – CERSSPL-UL – 4 mai 2016

*Institut universitaire de
première ligne en santé et
services sociaux*



UNIVERSITÉ
LAVAL

*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de la Capitale-Nationale*

Québec



LE PROJET

PROFORS : un projet structurant

Projet de développement d'un programme de formation de base à la supervision d'étudiants

*Institut universitaire de
première ligne en santé et
services sociaux*



*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de la Capitale-Nationale*

Québec 

Terminologie

- Dans le cadre de cette présentation
 - Partenariat : « collaboration » chercheurs-décideurs
 - Collaboration inter institutionnelle / inter organisationnelle : entre les différentes « organisations » impliquées dans le projet PROFORS
 - Évaluation : porter un jugement
 - Recherche évaluative : comprendre

Équipe

- **Joyce Dogba**, professeure adjointe, département Médecine familiale, Université Laval
- **Carine Dubois**, professionnelle en pédagogie, CIUSSS de la Capitale-Nationale
- **Pierre Gromaire**, professionnel de recherche, CIUSSS de la Capitale-Nationale
- **Geneviève Perry**, coordonnatrice à l'enseignement, CIUSSS de la Capitale-Nationale
- **Kathleen Lechasseur**, professeure agrégée, FSI, Université Laval
- **Francine Blackburn**, directrice adjointe à l'enseignement, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Objectifs de la présentation

- Présenter le projet PROFORS
- Présenter les résultats préliminaires d'une recherche évaluative sur le projet PROFORS
- Partager les leçons apprises lors de la mise en place d'un partenariat chercheurs-décideurs
- Sensibiliser aux défis d'un tel partenariat

Plan de la présentation

- Historique
- Principales étapes du **PROFORS**
 - Mise en place d'une structure de projet
 - Élaboration d'un programme de formation
 - Préparation du projet pilote
 - Démarche évaluative
- Défis et leçons apprises du partenariat évaluatif (assise pour l'élaboration de programmes en santé et services sociaux)

Historique

- 2011. Le Forum des DG des établissements de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale mandate le CRE du RSSS de la Capitale-Nationale d'identifier et de mettre en place des stratégies qui soutiennent la qualité de la formation de la relève dans la région.
- Un levier identifié : **développement des compétences à la supervision d'étudiants.**
- 2014. Le CRE et les représentants du Vice-rectorat aux études et aux activités internationales rencontrent les responsables des stages de plusieurs programmes de santé et des sciences sociales de l'UL.
- Convenance : **développement d'un projet conjoint** visant le développement des compétences à la supervision d'étudiants.

Historique

La situation problématique

- ❖ Variabilité dans l'offre de formation d'une discipline à l'autre et d'un établissement à l'autre ainsi que des mesures de soutien à l'exercice du rôle de superviseur.

Les conditions gagnantes d'une supervision de qualité

- ❖ Connaissance des programmes de formation, de la structure des stages, et des objectifs et outils d'intervention;
- ❖ Accès à la formation de base à la supervision d'étudiants et à la formation continue, dans leur discipline et en supervision.

Un impératif d'agrément et d'accréditation de la formation !

Présentation du projet **PROFORS**

Étape 1: Mise en place de la structure du projet

Comité de direction intersectoriel

Équipe de projet

Équipe de production



Étape 2: Élaboration du programme de formation de base à la supervision d'étudiants

Analyse des besoins

Élaboration d'un référentiel de compétences

Identification des thèmes de la formation



Étape 3: Préparation du projet pilote

Préparation de la formation initiale

Déploiement du projet pilote

Étape 4: Démarche évaluative

Étape 1: Structure du profors

Rôles stratégiques

COMITÉ DE DIRECTION INTERSECTORIEL

Représentants de l'Agence de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale
Représentants du Comité régional de l'enseignement (sous-comité « Qualité de la supervision »)
Vice-rectorat aux études et aux activités internationales
Représentant de toutes les disciplines des sciences de la santé et des sciences sociales de l'Université Laval
Direction du CSSS de la Vieille-Capitale
Représentants des établissements des régions de l'est du Québec

Doyens des facultés ciblées par le projet

Comité de direction du RUIS UL

Forum des directeurs généraux

Comité régional de l'enseignement (CRE)

Rôles tactiques

ÉQUIPE DE PROJET

Faculté de médecine, Anne-Marie Lanoue
Faculté des sciences sociales, Louise Picard
École de nutrition, Ann Payne
Faculté des sciences infirmières, Kathleen Lechasseur
Faculté de pharmacie, Guylaine Leclerc
RCPI, Line Paré et Jean Maziade
Représentante de l'Agence de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale, Ariane Aubé-Beaudoin
Chef de projet, Geneviève Perry
Professionnelle en pédagogie, Carine Dubois
Expert en pédagogie de l'UL
Conseillère à l'enseignement, Sandra Lavigne

Rôles opérationnels

ÉQUIPE DE PRODUCTION

Chef de projet, Geneviève Perry
Conseillère à l'enseignement, Sandra Lavigne
Professionnelle en pédagogie, Carine Dubois
Expert en pédagogie de l'UL
Participants de l'équipe projet au besoin

Étape 2: **ÉLABORATION PROGRAMME DE FORMATION DE BASE**

- Élaboration d'un référentiel de compétences à la supervision d'étudiants
 - Choix et validation du cadre conceptuel et théorique sur l'élaboration d'un référentiel de compétences
 - Rôles et responsabilités du superviseur
 - « superviseur expert »
- Choix des définitions (sous-groupe de travail):
 - Référentiel, compétence, supervision, étudiant versus stagiaire, exigences et préalables

Étape 2: **ÉLABORATION PROGRAMME DE FORMATION DE BASE**

- Mise à niveau des connaissances dans les différents domaines
- Identification des thèmes de formation
 - Élaboration de la formation initiale
 - Balises pour la formation continue
 - Projet-pilote

Étape 3: **PRÉPARATION DU PROJET PILOTE EN COURS**

- ❖ Choix du format de la formation
- ❖ Modalités de recrutement des premiers étudiants
- ❖ Date de début

Étape 4: **DÉMARCHÉ ÉVALUATIVE**

- ❖ Exigence : inscrite dans l'ADN du projet
- ❖ Favorisée par la compétence en évaluation de la professionnelle en pédagogie
- ❖ Besoin d'un autre évaluateur → DÉBUT DU PARTENARIAT CHERCHEURS-DÉCIDEURS

Étape 4: DÉMARCHE ÉVALUATIVE

Rôles stratégiques

COMITÉ DE DIRECTION INTERSECTORIEL

Représentants de l'Agence de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale

Représentants du Comité régional de l'enseignement (sous-comité « Qualité de la supervision »)

Vice-rectorat aux études et aux activités internationales

Représentant de toutes les disciplines des sciences de la santé et des sciences sociales de l'Université Laval

Direction du CSSS de la Vieille-Capitale

Représentants des établissements des régions de l'est du Québec

Doyens des facultés ciblées par le projet

Comité de direction du RUIS UL

Forum des directeurs généraux

Comité régional de l'enseignement (CRE)

Rôles tactiques

ÉQUIPE DE PROJET

Faculté de médecine, Anne-Marie Lanoue

Faculté des sciences sociales, Louise Picard

École de nutrition, Ann Payne

Faculté des sciences infirmières, Kathleen Lechasseur

Faculté de pharmacie, Guylaine Leclerc

RCPI, Line Paré et Jean Maziade

Représentante de l'Agence de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale, Ariane Aubé-Beaudoin

Chef de projet, Geneviève Perry

Professionnelle en pédagogie, Carine Dubois

Expert en pédagogie de l'UL

Conseillère à l'enseignement, Sandra Lavigne

Équipe d'évaluation

Rôles opérationnels

ÉQUIPE DE PRODUCTION

Chef de projet, Geneviève Perry

Conseillère à l'enseignement, Sandra Lavigne

Professionnelle en pédagogie, Carine Dubois

Expert en pédagogie de l'UL

Participants de l'équipe projet au besoin

Démarche évaluative

Évaluation du programme

Construction d'un modèle logique
Formulation des questions d'évaluation

- Évaluation implantée comme prévue ?
- Est-ce que la population ciblée est atteinte (taux de couverture)
- Le produit rejoint-il les normes de qualité?

Méthodes d'évaluation
Collecte et analyse des données
Rédaction des rapports

Recherche évaluative

Construction d'un modèle logique
Formulation des questions d'évaluation

- L'intervention est-elle justifiée par rapport au problème ?
- Les activités donnent-elles des résultats ?
- La dynamique de l'implantation dans un contexte influence-t-elle les effets observés ?

Méthodes d'évaluation
Collecte et analyse des données
Rédaction des rapports

Étape 4: **DÉMARCHÉ ÉVALUATIVE**

■ Élaboration du modèle logique

- Équipe d'évaluation + équipe de projet

- Séance d'information et de formation de l'équipe de projets

- Co-construction du modèle logique (au moins 3 séances de travail en groupe + ressources supplémentaires de recherche)

Modèle logique : problèmes

- ❖ Manque de cohérence de l'offre de formation de base à la supervision d'étudiants de l'UL
- ❖ Manque de connaissances des superviseurs en matière de pédagogie en situation de supervision
- ❖ Inadéquation entre le profil des compétences attendues du superviseur et ses compétences réelles du superviseur
- ❖ Manque d'outils pédagogiques pour le maintien des compétences de supervision (formation continue)

Modèle logique : intrants

Acteurs:

- Établissements du SSS:
CIUSS de la Capitale-
Nationale, IUCPQ et Chu
de Québec

CISSS de Chaudière-
Appalaches, de la Gaspésie
et des Îles, du Bas-Saint-
Laurent et de Lanaudière

- Université Laval
Facultés (médecine,
sciences sociales., sciences
infirmières, pharmacie,
sciences de l'éducation)

École de nutrition

Département
(ergothérapie,
psychoéducation,
kinésiologie,
physiothérapie,
orthophonie, psychologie)

Ressources:

- Équipe de production
chef de projet
- Ressources matérielles
- Ressources humaines et
financières
- Ressources
informationnelles

- Humaines (sélection d'employés en formation)
- Matérielles (locaux, outils pédagogiques)
- Temporelles (libération et remplacement des employés)
- Financières (paiement des libérations et des remplacements, coordination du programme et son implantation notamment)
- Informationnelles (diffusion des connaissances et évaluation de la formation)

Modèle logique : activités

1/ Planification/élaboration du programme de formation de base à la supervision d'étudiants universitaires dans le réseau de la santé et des services sociaux

Cibles: superviseurs et futurs superviseurs d'étudiants dans le RSSS; système de soin et système d'éducation



2/ Implantation du projet pilote du programme de formation de base à la supervision d'étudiants universitaires dans le réseau de la santé et des services sociaux

Cibles: Superviseurs et futurs superviseurs d'étudiants dans le RSSS; Étudiants stagiaires dans le RSSS; Usagers/ Clients du RSSS; Système de soin et système d'éducation



3/ Déploiement / Implantation du programme à grande échelle

Cibles: Superviseurs et futurs superviseurs d'étudiants dans le RSSS; Étudiants stagiaires dans le RSSS; Usagers/Clients du RSSS; Système de soin et système d'éducation

- Planification et élaboration du programme de formation
- Implantation du projet pilote
- Déploiement à grande échelle

Modèle logique : extrants

1/ Référentiel de compétences à la supervision d'étudiants

🍷 Référentiel de compétences

🍷 Programme de formation de base

2/ Programme de formation de base à la supervision d'étudiants
Contenu: Thèmes de formation
Format: formation interprofessionnelle (apprentissage d'étudiants d'au moins 2 professions différentes.)

🍷 Contenu: thèmes de formation y compris la CIP

🍷 Format : FIP

Modèle logique : résultats et effets

1. Développement des compétences liées à la supervision d'étudiants
2. Sensibilisation à la collaboration interprofessionnelle
3. Partenariat institutionnel

A court terme

- uniformisation de la formation de base à la supervision dans les établissements
- harmonisation de l'offre de soutien aux superviseurs (actuels et futurs)

A moyen terme

- optimisation de la supervision des étudiants (meilleure qualité de supervision, superviseur de qualité, uniformisation de la formation)
- accroissement des compétences de base liées à la supervision d'étudiants et complète la formation universitaires des cliniciens.
- optimisation de l'intégration professionnelle des étudiants
- maintien d'un partenariat interinstitutionnel
- réduction probable des coûts

■ Développement des compétences à la supervision

■ Sensibilisation à la CIP

■ Partenariat institutionnel

■ Court terme :

■ Uniformisation de la formation

■ Harmonisation de l'offre de soutien

■ Moyen terme

■ Optimisation de la supervision des étudiants

■ Optimisation de l'intégration professionnelle des étudiants

Modèle logique : impact hors cibles

-
Modification des programmes universitaires (crédit de formation à la supervision)

- **Reconnaissance des ordres professionnels concernés de crédits de formation liés à la supervision de stagiaires**

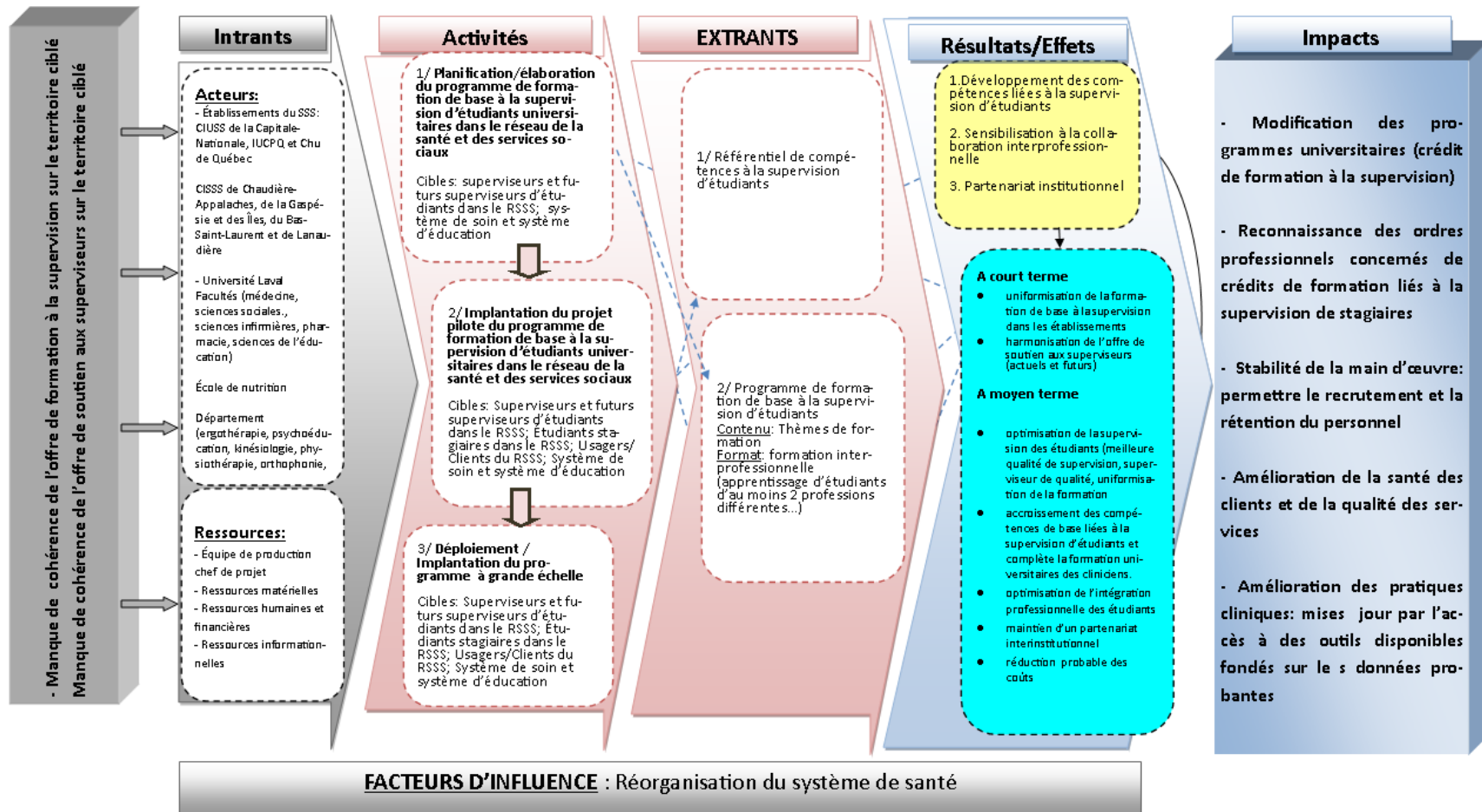
- **Stabilité de la main d'œuvre: permettre le recrutement et la rétention du personnel**

- **Amélioration de la santé des clients et de la qualité des services**

- **Amélioration des pratiques cliniques: mises jour par l'accès à des outils disponibles fondés sur les données probantes**

Modèle logique

MODÈLE LOGIQUE du "Programme de formation de base à la supervision d'étudiants universitaires dans le réseau de le RSSS"



Recherche évaluative : objectifs

- Objectif général : caractériser la collaboration interinstitutionnelle pour le développement d'une formation interprofessionnelle à la supervision des stagiaires des programmes de santé et services sociaux de l'Université Laval
- documenter les défis survenus au niveau institutionnel et individuel tout le long du processus de collaboration interinstitutionnelle
- identifier les adaptations réalisées au niveau institutionnel et individuel tout le long du processus pour faciliter la collaboration interinstitutionnelle
- examiner les résultats de ces adaptations sur la collaboration interinstitutionnelle
- *Quels sont les mécanismes contextuels institutionnels et individuels qui facilitent ou freinent la collaboration institutionnelle du projet PROFORS ?*

Recherche évaluative: Méthodes

Approche réaliste

L'évaluation réaliste permet de comprendre comment des contextes (C) interagissent avec des mécanismes (M) de production des effets ou *outcomes* (O).

Plus concrètement dans notre projet, elle nous permet de développer une description fine du *pourquoi*, du *comment qui en découle* et des *conséquences (effet)* de la collaboration sur le développement de la formation.

Recherche évaluative: Méthodes

■ Collecte des données

- Entrevues semi-structurées (10 prévues, 6 effectuées)

 - Membres équipe de projet



 - Membres du comité de direction intersectoriel

- Observations directes non participantes (8 au total)




- Analyse documentaire (rapports, plans de développement)

Résultats: Outcomes



Stratégiques et informationnels

-  Promeut la formation sur les tables décisionnelles régionales et nationales
-  Promeut le programme de formation auprès des maisons d'enseignement et des établissements en SSS du Québec : fait rayonner le leadership de l'établissement en matière d'enseignement

Tactiques et de mobilisation

-  Mobilise régulièrement des partenaires dans la production de nouvelles connaissances et l'innovation
-  Créé une synergie partenariale interinstitutionnelle
-  Permet le développement et le maintien d'un champ de recherche en CIP

Pédagogiques et opérationnels

-  Répond à des besoins des superviseurs vs. Besoins administratifs ou institutionnels
-  Créé des habitudes de collaboration au-delà des projets auprès de personnes passionnées

Résultats : Contexte

- Contexte de réingénierie du réseau de la santé et des services sociaux :
- la loi 10, modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux ;
- incite de plus en plus les établissements à travailler en partenariat
- renforce la place des GMF dans le réseau d'offre de services en santé et services sociaux

Partenariat : attentes et besoins de l'équipe de production

- Accord de principes / validation



- Groupes de travail



- Propositions



- Communication



Résultats: Mécanismes

- Mécanisme de développement d'un programme de formation
 - Mécanismes de développement d'une culture/structure de collaboration - compétences CIP : leadership collaboratif et communication interprofessionnelle.
 - Mécanisme de collaboration lié à la compétence et l'expertise de chacun des participants - compétences CIP : travail d'équipe, clarification et compréhension des rôles et responsabilités, communication interprofessionnelle.
 - Mécanisme de développement d'une cohésion/de liens interpersonnels - compétences CIP : leadership collaboratif, résolution de conflits interpersonnels, communication interprofessionnelle.

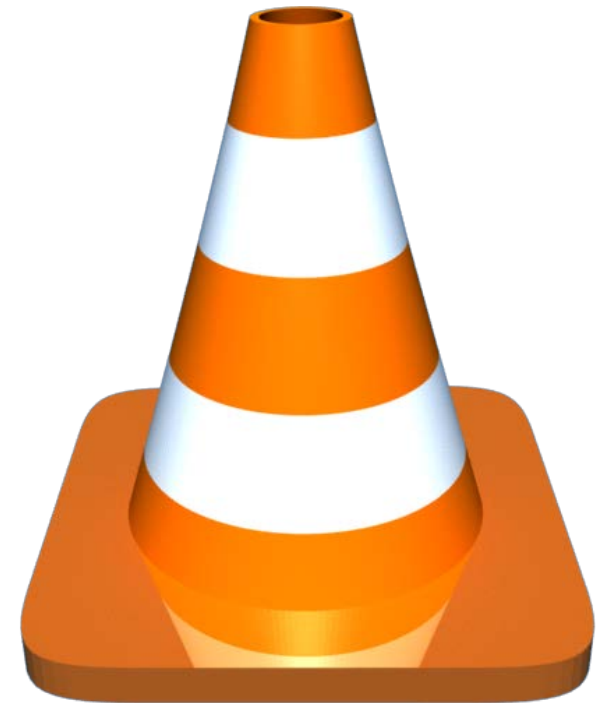
Défis et leçons apprises

- Diversité des acteurs → différentes logiques
 - Chercheurs : rigueur méthodologique
 - Gestionnaires : obligation de résultats, délais des livrables
 - Nécessité de réconcilier les logiques, les compromis interinstitutionnels et interprofessionnels
- Formation nécessaire aux chercheurs et aux gestionnaires
- Ressources !
- Changement dans l'environnement : loi 10

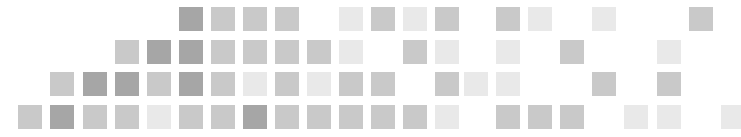
Leçons apprises



1. Co-construction
2. Interdisciplinarité
3. Intersectorialité



4. Flexibilité et adaptation

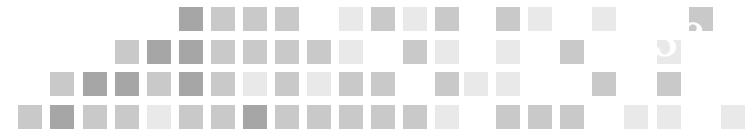


*Institut universitaire de
première ligne en santé et
services sociaux*



*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de la Capitale-Nationale*





***Institut universitaire de
première ligne en santé et
services sociaux***



***Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de la Capitale-Nationale***



Types d'évaluation et questions

- Analyse des besoins
- Analyse stratégique (besoins et objectifs)
- Analyse logique (objectifs et intrants)
- Analyse de l'implantation et des effets



Analyse des besoins

- ❖ Quels sont les besoins prioritaires des parties prenantes à l'endroit du PROFORS ?
- ❖ Méthodes
 - ❖ Questionnaires sur la formation à la supervision dans les établissements de santé et les acteurs impliqués de l'Université Laval
 - ❖ 5 focus groupes : conseillers-cliniques/coordonnateurs de stage, des superviseurs (juniors-seniors), des futurs superviseurs et un syndicat de catégorie 4, RH
 - ❖ Entrevues semi-structurées

Analyse des besoins

■ Résultats

- Aller au-delà d'une formation de base

- Développement professionnel comme superviseur

Analyse stratégique

- L'objectif est-il clair ? Comprenez-vous les objectifs généraux et spécifiques d'apprentissage ? (Clarté)
- Percevez-vous un lien entre les objectifs du PROFORS et les besoins exprimés (Pertinence)?
- Méthodes et résultats à venir

Analyse logique

- Adéquation des ressources aux objectifs du PROFORS ?
- Méthodes et résultats à venir

Analyse de l'implantation

■ Évaluation des effets

- Quels sont les effets de ce projet sur les parties prenantes (étudiants, équipes de projets, instituts etc.) ?
- Les ressources sont-elles adéquates pour obtenir les résultats visés?
- Les services sont-ils adéquats pour obtenir les résultats?
- Les résultats obtenus correspondent-ils à ceux qui étaient visés?

Analyse de l'implantation

■ Extrants

- Référentiel des compétences

- Programme de formation

- Nombre (activités de formation ont été offertes, étudiants, superviseurs, établissements ayant adopté le PROFORS)

- Satisfaction des parties prenantes

- Accréditation ?

Analyse de l'implantation

■ Analyse des conditions de généralisation

■ Mise en œuvre

■ Est-ce que la planification est réaliste ?

■ Est-ce que les services prévus correspondent aux prévisions ?

■ Est-ce que le programme est reproductible et disponible dans les établissements aux conditions prévues ?

Analyse de l'implantation

■ Analyse des conditions de généralisation

■ Processus

- Comment améliorer le fonctionnement du programme ?
- Qu'est-ce qui, dans le programme, favorise son adhésion par les superviseurs? Qu'est-ce qui, dans le programme, fait obstacle à l'adhésion des superviseurs?

Analyse de l'implantation

- Analyse des mécanismes contextuels de production des effets : rôle du partenariat organisationnel
- Recherche évaluative (production de connaissances, publication)
- Non objection à l'éthique

Analyse de l'implantation

🌱 Enjeux du partenariat

🌱 Défis institutionnel et individuel ?

🌱 Adaptions nécessaires ?

🌱 Conséquences de ces adaptations sur le projet

FIP?

Recherche évaluative (analyse de l'implantation)

- Évaluation des effets
- Analyse des mécanismes contextuels de production des effets
- Analyse des conditions de généralisation des effets