

# *L'évaluation de la qualité de l'encadrement aux études supérieures : perspective des étudiants*

**Gina Bravo, Ph.D.**

Programmes de 2<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup> cycles en sciences cliniques

Faculté de médecine et des sciences de la santé

En collaboration avec: **Marie-France Dubois, Nathalie Bier, Estelle Vallée, Sylvie Bourque, Sonia Morin et Denise St-Cyr Tribble**

Soutien financier :

Université de Sherbrooke

*Encadrer, c'est former*

Sherbrooke, Avril 2008



# *Plan de la présentation*

- ❖ Pertinence et recension des écrits
- ❖ Objectifs
- ❖ Méthodologie
  - Phase 1 : Développement
  - Phase 2 : Évaluation qualitative et quantitative
- ❖ Résultats de l'évaluation
  - Volet qualitatif
  - Volet quantitatif
- ❖ Discussion
  - Forces et limites
  - Travaux futurs
- ❖ Conclusion

# Tâches professorales

---

## Enseignement

## Recherche

## Direction d'étudiants

---

❖ Peu formé à  
l'embauche

❖ Formé à l'embauche

❖ Peu formé à  
l'embauche

❖ Évaluation des cours

❖ Évaluation périodique  
(demandes de fonds,  
publications)

❖ Pas d'évaluation

+

Aide pédagogique  
individualisée



Amélioration des  
habiletés (March *et al.*  
1993; 1997; 2002)

---

# *Pertinence d'évaluer la qualité de l'encadrement*

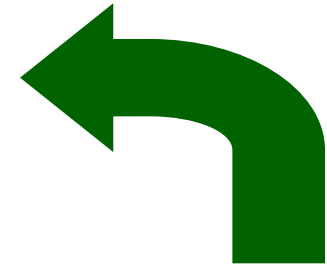
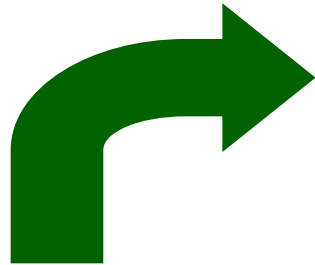
Impact sur la réussite des études



Promotion  
(à la baisse)

Durée des études  
(à la hausse)

(Baird 1990; CAGS 1997; Elgar 2003)




Caractéristiques de l'étudiant :  
personnalité, degré de  
préparation, motivation, ...  
(Ramos 1994; Tluczek 1995; F de Valero 2001)

Qualité de  
l'encadrement  
(ASGS 1993; Farr 2002;  
Lovitts 2001; Nyquist 2002)

# *Intérêt croissant des universités pour la qualité de l'encadrement*

- ❖ Politiques liées à l'encadrement
- ❖ Guides de bonnes pratiques
- ❖ Ateliers de formation



Besoin d'un outil  
pour en évaluer  
les impacts

# *Utilité d'une grille d'évaluation de la qualité de l'encadrement*

- ❖ Dresser un portrait de la qualité
- ❖ Mettre en relief les forces et faiblesses des directeurs
- ❖ Identifier les situations problématiques, trouver des pistes de solution
- ❖ Stimuler le dialogue entre les deux parties sur leurs satisfactions et insatisfactions respectives

# *Mesure de la qualité de l'encadrement*

- ❖ Quelques questions à l'intérieur de questionnaires de satisfaction
- ❖ Questionnaires rarement validés
- ❖ Une exception : le *Postgraduate Research Experience Questionnaire* (PREQ)
  - Implanté dans l'ensemble des universités australiennes
  - Démarche rigoureuse de développement et de validation
  - Seuls quelques énoncés concernent le directeur de recherche

# *Objectifs*

Développer et évaluer une grille d'évaluation  
de la qualité de l'encadrement  
aux études supérieures, telle que perçue  
par les étudiants

## **Supervision aux études supérieures :**

relation dyadique entre l'étudiant et ses directeurs,  
dont l'issue relève des deux parties



# Phase 1 : Développement

- ❖ Énoncés générés à partir des écrits scientifiques et de questionnaires existants
- ❖ Couvrent l'ensemble du processus d'encadrement
- ❖ Exemple :

	tout à fait en désaccord	plutôt en désaccord	plutôt en accord	tout à fait en accord	ne s'applique pas encore
Directeur A	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Directeur B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Directeur C	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Commentaires:	<hr/> <hr/>				

# *La Grille*

Comporte 19 énoncés, insérés dans un questionnaire plus large pour en étudier la validité.

- ❖ 4 questions préliminaires
- ❖ 19 énoncés
- ❖ Recommanderait le directeur à d'autres étudiants
- ❖ Problèmes liés à la co-direction
- ❖ Rencontre souhaitée avec le directeur du programme, le représentant étudiant
- ❖ Renseignements socio-démographiques
- ❖ Suggestions d'amélioration de la Grille

## *Phase 2 : Évaluation qualitative*

- ❖ Groupes de discussion avec étudiants de 2<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup> cycles
- ❖ Entrevues téléphoniques avec directeurs de recherche
- ❖ Données recueillies :
  - Impressions générales sur la Grille
  - Appui / résistance face à la démarche
  - Possibilité d'atteindre les objectifs visés :
    - dresser un portrait fidèle
    - identifier les situations problématiques, les solutions possibles
    - stimuler le dialogue entre les parties

## *Phase 2 : Évaluation quantitative*

- ❖ Version révisée de la Grille
- ❖ Postée aux 215 étudiants inscrits à l'un des 8 programmes d'études supérieures de la FMSS
  - inscrit depuis au moins un an
  - capable de lire le français
- ❖ Questionnaire accompagné d'une lettre personnalisée et d'une enveloppe-retour pré-adressée et affranchie
- ❖ Rappel par courriel 7, 14, et 21 jours plus tard
- ❖ Directeurs de recherche informés de la démarche en cours

# *Analyse des énoncés*

Pour un énoncé donné, comment combiner les cotes lorsque l'étudiant a plus d'un directeur ?

Concept d'équipe de recherche

(Pole 1997; 1998)



Deux cotations possibles



La cote maximale

Ex : *Mon directeur s'est assuré de mon intégration à mon environnement de recherche (physique et social).*

La cote moyenne

Ex: *La propriété intellectuelle de mes travaux est respectée par mon directeur.*

# *Résultats du volet qualitatif*

- ❖ 18 participants
- ❖ Similitudes et différences dans les propos recueillis
- ❖ Plus de similitudes entre les deux groupes d'étudiants qu'entre ceux-ci et les directeurs de recherche

## **Au chapitre des similitudes :**

- ❖ Forme et contenu jugés adéquats
- ❖ Approuvent l'implantation de la Grille, du moins pour dresser un portrait global
  - Les directeurs de recherche démontrent un réel enthousiasme
  - Les étudiants doutent que la Grille permette de résoudre les situations conflictuelles

# Résultats du volet qualitatif (suite)

## Au chapitre des différences :

Maîtrise	Doctorat	Directeurs
<i>Stimulera le dialogue entre les parties ?</i>		
Non, trop risqué d'exprimer ses insatisfactions		Initialement surpris de la réaction des étudiants
<i>La question de l'anonymat</i>		
Pas d'inconvénient majeur à identifier le directeur	Opposé à identifier le directeur	Pas d'objection à être identifié
Ne pas demander à l'étudiant de s'identifier		L'identification de l'étudiant faciliterait l'interprétation des résultats
		Qui aura accès aux données?



Décision : Grille anonyme



Abandon de l'objectif d'identifier les situations conflictuelles

# Résultats du volet quantitatif

120 questionnaires retournés → 56 %, de 18 % à 88 %

Caractéristiques des répondants					
Programme*	M.Sc.	58,3 %	Âge*	20-24 ans	34,8 %
	Ph.D.	41,7 %		25-29 ans	51,7 %
Année d'inscription	1 <sup>ière</sup>	21,0 %	Sexe*	30-34 ans	10,2 %
	2 <sup>ième</sup>	42,0 %		35+ ans	3,4 %
	3 <sup>ième</sup>	18,5 %		Féminin	51,7 %
	4 <sup>ième</sup>	18,5 %		Masculin	48,3 %
Étape	Scolarité	1,7 %	Nombre de directeur	1	72,5 %
	Recherche	54,2 %		2	22,5 %
	Rédaction	38,3 %		3	5,0 %
	Dépôt	5,8 %			



\* Représentatif de la clientèle aux études supérieures à la FMSS



# Questions préliminaires

Énoncé*	Moy ± é.t.
<i>Mon degré de préparation pour des études supérieures est adéquat.</i>	3,40 ± 0,61
<i>J'ai des attentes claires face au programme auquel je suis inscrit(e).</i>	3,21 ± 0,71
<i>J'ai des attentes claires face à mes directeurs de recherche.</i>	3,38 ± 0,75
<i>Je connais les ressources disponibles en cas de mésentente avec mes directeurs.</i>	2,65 ± 0,98

\* Les réponses varient de 1 (tout à fait en désaccord) à 4 (tout à fait en accord).

# Caractéristiques des énoncés

- ❖ Peu de données manquantes
- ❖ Peu de cotes « Ne s'applique pas encore », sauf pour
  - *Mon directeur me supporte dans la diffusion des résultats de mes travaux (8 s/o)*
  - *La propriété intellectuelle de mes travaux est respectée par mon directeur (15 s/o)*



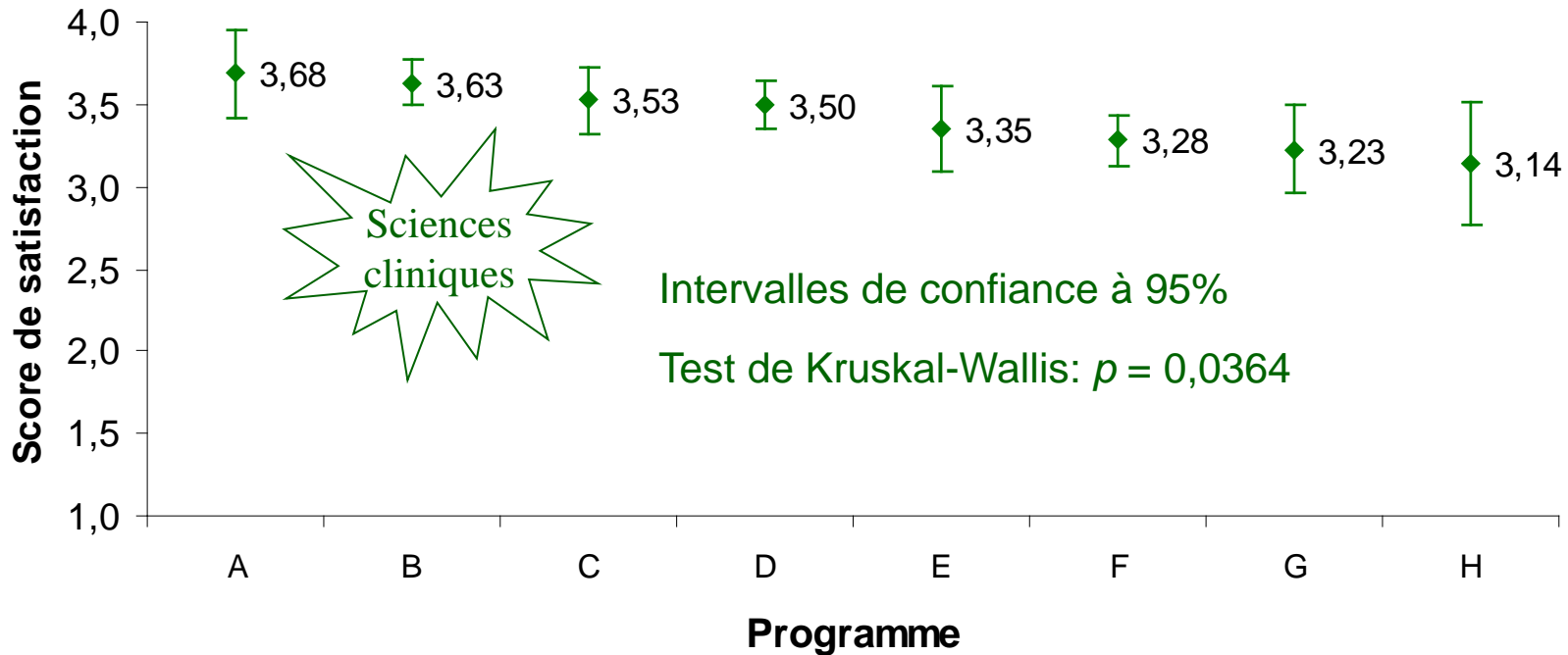
Énoncé	Moy ± é.t.	$\kappa_{\text{Cohen}}^*$
<i>Je me sens à l'aise d'évoquer avec mon directeur mes insatisfactions à son égard</i> .....	2,61 ± 0,96	0,53
<i>La disponibilité de mon directeur par rapport à mes besoins</i> .....	3,17 ± 0,86	0,15
<i>La propriété intellectuelle ...</i>	3,71 ± 0,56	0,81

\* calculé chez les 27 étudiants ayant 2 directeurs

# Caractéristiques du score global

❖ Moyenne  $\pm$  é.t. =  $3,4 \pm 0,5$

❖ Varie significativement d'un programme à l'autre



## Caractéristiques du score global (suite)

Énoncé	Oui	Non	<i>p</i>
<i>Le fait d'avoir plus d'un directeur vous cause-t-il des difficultés particulières ?</i>	n = 12 3,37 ± 0,33	n = 21 3,52 ± 0,36	0,212
<i>Souhaitez-vous rencontrer la Direction du programme pour discuter de la qualité de votre encadrement ?</i>	n = 6 3,00 ± 0,85	n = 114 3,41 ± 0,42	0,289
<i>Souhaitez-vous rencontrer votre représentant étudiant pour discuter de la qualité de votre encadrement ?</i>	n = 9 3,30 ± 0,55	n = 111 3,40 ± 0,45	0,658

# Caractéristiques du score global (suite)

- ❖ Lié significativement aux deux évaluations globales :
  - *Somme toute, recommanderiez-vous ce directeur à un autre étudiant ? (oui inconditionnellement, oui avec réserves, non)*  
 $\rho = -0,56 ; p < 0,0001$
  - *Somme toute, comment évaluez-vous l'encadrement que vous recevez de votre directeur ? (de 1 = tout à fait insatisfait à 4 = tout à fait satisfait)*  
 $\rho = 0,74 ; p < 0,0001$
  
- ❖ Suggestions d'amélioration de l'encadrement :
  - Accroître sa disponibilité (n = 46)
  - Améliorer ses habiletés interpersonnelles (n = 10)
  - Changer de job !

# *Analyse factorielle*

**Facteur 1 :** Implication du directeur dans le projet de recherche de l'étudiant ( $\alpha$  de Cronbach = 0,88)

Exemples d'énoncés rattachés à ce facteur :

- ❖ *Mon directeur m'a aidé(e) à structurer les étapes de mon projet.*
- ❖ *Mon directeur m'a aidé(e) à choisir et à clarifier le sujet de mon projet.*
- ❖ *Mon directeur m'a aidé(e) à fixer les limites de mon projet.*
- ❖ *Les rétroactions de mon directeur contribuent à l'avancement de mon projet.*
- ❖ *Mon directeur démontre de l'enthousiasme pour mon projet.*

# *Analyse factorielle (suite)*

## **Facteur 2 : Relations interpersonnelles ( $\alpha = 0,76$ )**

### Exemples d'énoncés rattachés à ce facteur :

- ❖ *Au plan professionnel, j'entretiens une relation harmonieuse avec mon directeur.*
- ❖ *Je me sens à l'aise d'évoquer avec mon directeur mes insatisfactions à son égard.*
- ❖ *Mon directeur s'est assuré de mon intégration à mon environnement de recherche (physique et social).*
- ❖ *Les exigences de mon directeur quant au travail à fournir.*
- ❖ *Les informations que m'a transmises mon directeur au sujet des ressources financières.*

## *Autres commentaires*

- ❖ Aspects non couverts par la Grille : soutien financier
- ❖ Utilité de la Grille : 90 % la jugent *plutôt à tout à fait* utile
  - Sensibilise à des éléments qui mériteraient d'être discutés, tôt, avec les directeurs
  - Permet de dresser un portrait global, spécifique à un programme, à une faculté, etc.
  - Double anonymat : empêche d'identifier les situations conflictuelles, de cibler les interventions d'amélioration
  - Difficile de changer les pratiques d'encadrement



# *Discussion*

- ❖ Généralisation des résultats à d'autres disciplines ?  
pays ? cultures ?
- ❖ Support offert par l'équipe de recherche (Pole 1997; 1998)
- ❖ Le double anonymat : distribuer la Grille après la fin des études ? → le conflit d'intérêt demeure

## *Discussion (suite)*

### ❖ Portrait fidèle de la réalité ?

- Bon taux de participation
- Échantillon représentatif de la population visée
- Plusieurs étudiants ont exprimé des insatisfactions
  - 8 % ne recommanderaient pas leurs directeurs à un autre étudiant, 48 % le feraient avec réserves
  - 17 % se sont dits *plutôt* ou *tout à fait* insatisfaits d'un directeur

## *Discussion (suite)*

### ❖ Études futures :

- Évaluer la validité de construit de la Grille

Exemple d'hypothèse :



Le score global de qualité est lié au taux de complétion et à la durée des études.

- Évaluer la perspective des directeurs de recherche

# *Conclusion*

- ❖ Première grille ayant fait l'objet d'une démarche rigoureuse de développement et de validation
  
- ❖ La Grille ...
  - permet de dresser un portrait de la qualité de l'encadrement
  - sensibilise l'étudiant aux aspects importants de son encadrement
  - guide les directeurs de programme dans les améliorations à apporter
  
- ❖ La Grille sera-t-elle sensible aux efforts déployés pour améliorer l'encadrement là où cela s'impose ?