

Impact des stratégies de renforcement des compétences: l'importance de l'évaluation

Présentation d'un exemple concret d'évaluation d'un programme de formation en Albanie

Pierre Fournier, Besim Nuri, Caroline Tourigny
Unité de Santé Internationale/Université de Montréal

Journées annuelles de santé publique
30 novembre 2004

Contexte de l'Albanie

- Pays d'Europe Centrale de 3,3 millions d'habitants
- Régime totalitaire/communisme aboli en 1991
- Premières élections démocratiques en 1991
- Conflit civil en 1997 suite à la chute de structures d'épargne pyramidales
- Grave crise humanitaire en 1999 avec l'arrivée des réfugiés du Kosovo

Cette présentation a été effectuée le 30 novembre 2004, au cours de la journée « Le renforcement des compétences, un levier indispensable à l'amélioration des systèmes de santé : perspectives internationales » dans le cadre des Journées annuelles de santé publique (JASP) 2004. L'ensemble des présentations est disponible sur le site Web des JASP, à l'adresse <http://www.inspq.qc.ca/jasp/archives/>.

Contexte de l'Albanie

- Première réforme de l'administration en 1993
- Décentralisation des pouvoirs
- Les districts sont maintenant responsables de l'administration des services de santé publique, des hôpitaux et des polycliniques
- Aucune expertise/connaissances des professionnels en gestion et planification des services de santé
- Aucune formation existante

« Programme de formation en planification et gestion de la santé dans les districts »

OBJECTIFS

- Augmenter les capacités en planification et gestion au niveau des districts sanitaires, en support au processus de décentralisation des prises de décision et de gestion des ressources
- Aider à promouvoir une vision commune sur la planification et la gestion, élément primordial pour une implantation réussie d'une réforme du système de santé

Évaluation du cours – objectifs

- Évaluer le contenu et les méthodes d'enseignement du cours, afin d'y apporter des modifications
- Évaluer l'impact du programme de formation sur les capacités de planification et de gestion en santé, au niveau central et des districts de l'Albanie
- Évaluer les besoins et les priorités de formation en planification et gestion de la santé publique

Évaluation - Approches adoptées

- Évaluation des connaissances acquises
 - ❖ Examen à la fin de chaque module
- Évaluation du cours « à chaud »
 - ❖ Participants du cours
- Évaluation du cours « à froid »
 - ❖ Participants du cours
 - ❖ Leurs supérieurs - Ministère de la santé
 - ❖ Formateurs

Évaluation des connaissances

- Niveau 2 « apprentissage » de Kirkpatrick (1998)
- Examen à la fin de chaque module pour évaluer les connaissances acquises

Évaluation « à chaud »

- Évaluation du niveau 1 « Réaction » - satisfaction de la clientèle - de Kirkpatrick (1998)
- 2 questionnaires distribués aux participants:
 - à la fin de chaque module (21 modules)
 - à la fin de la formation

Évaluation « à chaud » les indicateurs

ÉVALUATION DES PARTICIPANTS SUR...

- Contenu du cours, de la présentation du formateur et du matériel d'enseignement
- Examen (degré de difficulté)
- Atteinte des objectifs de chaque module

QUESTIONS OUVERTES

- Suggestions pour améliorer les méthodes d'enseignement, l'organisation du cours

Évaluation « à froid »

OBJECTIFS

- Avoir une évaluation plus « distante » des participants et des formateurs sur le contenu de la formation, les méthodes d'enseignement
- Évaluer l'impact du cours sur les participants au niveau de leur travail
- Obtenir les opinions des « policy-makers » sur le cours, son impact sur la gestion des services de santé et les besoins futurs de formation

Évaluation « à froid »

MÉTHODES

- Envoi de questionnaires aux participants
- Entrevues semi-dirigées avec 5 « policy-makers »
- Atelier avec les formateurs (2 jours)

Évaluation des participants (contenu du cours, méthodes d'enseignement)

- Niveau 1 - « réaction » de Kirkpatrick (1998)
- Différentes questions/indicateurs:
 - Évaluation de l'utilité des différents modules et de leur pertinence dans leur occupation actuelle
 - Évaluation de la pertinence des différents aspects du cours (présentations, travail en groupe, exercices, travail final) par rapport à l'occupation actuelle
 - Appréciation du support reçu des formateurs pour la rédaction du travail final

Évaluation de l'impact du cours sur le travail des participants

CE QUI ÉTAIT VISÉ....

- Évaluer jusqu'à quel degré les connaissances et les habiletés acquises durant le cours ont été implantées dans la pratique des participants
- Perceptions des participants sur les lacunes du cours, en relation avec leur réalité professionnelle

Évaluation de l'impact du cours sur le travail – les indicateurs choisis

- Changement de poste après avoir suivi le cours
- Si changement, plus de responsabilités???
- Évaluation de l'utilité du cours dans leur occupation actuelle

Évaluation du niveau 3 – « comportement » de Kirkpatrick (1998)

- Difficulté à évaluer le changement de comportement par un simple questionnaire
- Accent mis plutôt sur les obstacles et les facteurs favorisants à l'implantation des connaissances et habiletés acquises au cours de la formation dans le milieu de travail (selon la perspective des participants)

Entrevues semi-dirigées avec les « policy-makers »

INDICATEURS

- Connaissance du cours et de son contenu
- Évaluation de la pertinence du cours dans la réalité albanaise
- Impact du cours sur la gestion et la planification des services de santé

Impact du cours selon les « policy-makers »

- Malgré l'augmentation des connaissances et des habiletés, aucun changement majeur dans la gestion des services de santé
- Raisons ressorties
 - ❖ Environnement général ne favorise pas l'application des nouvelles connaissances
 - ❖ Sélection des participants

Évaluation du cours par les formateurs

- Évaluation des perceptions et opinions des formateurs sur le contenu du cours en général ou sur des modules spécifiques
- Évaluation des perceptions et opinions sur les méthodes d'enseignement
- Élaboration de propositions sur des moyens d'améliorer le cours

Institutionnalisation de la formation

Point majeur apporté par les participants, les formateurs et les « policy-makers »

- Reconnaissance formelle nécessaire de la part du Ministère de la Santé à l'intérieur de ses propres structures
- Reconnaissance nécessaire par le Ministère de l'Éducation
- Premier pas vers une maîtrise?

En conclusion....

- Formation n'induit pas un changement instantané et majeur dans les pratiques
- Impact de cette formation sur le système de santé?
 - Un début? Premier pas?
 - Importance de la sélection des participants
 - Plusieurs changements nécessaires (institution, « culture », ...)