

Colloque Qualité du G3

Session 6

COLLOQUE QUALITÉ G3

Montréal | 24-26 octobre 2018



VENDREDI 26 OCTOBRE - APRÈS-MIDI

13:15 – 14:30

SESSION 6 - (S6) - Communications et ateliers

SESSION 6

BLOC A SALLE B-2285	BLOC B SALLE B-2305	BLOC C SALLE B-3225	BLOC D SALLE B-3215	BLOC E SALLE B-3205	BLOC F SALLE B-3240
	S6-B1 13:15 - 13:40 Améliorer la qualité de l'enseignement supérieur en collaboration avec les étudiants C. Maechling, N. Tounsi, J. Terrand, C. Mehadji et N. Niederhoffer	S6-C1 13:15 - 13:40 Comment évaluer les effets d'une démarche qualité dans l'enseignement universitaire ? L'exemple de la réforme des programmes de Bachelier et de Master en sciences psychologiques M. Frenay et J.-M. Braibant	S6-D1 13:15 - 14:30 Atelier Le leadership partagé : une stratégie gagnante ? Du défi de s'inscrire dans une temporalité balisée par des instances et des relais spécifiques S. Bellal	S6-E1 13:15 - 13:40 Les patients évaluateurs en pédagogie médicale, en recherche en santé et dans la gestion des soins de santé : terrains d'expérimentation A. L'espérance	S6-F1 13:15 - 13:40 Effets de la prise en compte des valeurs sociétales dans la démarche qualité : contribution au déploiement d'une gouvernance responsable. L'exemple de la Haute École Robert Schuman L. Canautte
	S6-B2 13:40 - 14:05 L'évaluation des enseignements par les étudiants : de la frustration... au travail collaboratif A. Vigneul	S6-C2 13:40 - 14:05 Effets de la démarche qualité sur les enseignants et étudiants des facultés de Psychologie et Sciences de l'éducation et des Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Lubumbashi, R.D. Congo B. B. Ngoy-Fiama et I. Ngoy-Fiama		S6-E2 13:40 - 14:05 Effets et impacts systémiques d'une démarche qualité en formation en santé J.-D. Aubry	S6-F2 13:40 - 14:05 Effets d'un processus d'assurance qualité sur l'adoption du changement au niveau faculté, le cas d'une université francophone au Liban U. El Hage
	S6-B3 14:05 - 14:30 L'évaluation des enseignements à l'Université de Genève : quelle utilisation et quelle communication par les enseignant-e-s ? I. Rotondi, A. Salzmann et M. Schaub	S6-C3 14:05 - 14:30 Instauration d'un système d'assurance qualité à travers les Technologies de l'Information et de la Communication dans l'Enseignement R. Tahi et B. Nadji		S6-E3 14:05 - 14:30 Démarche pour concrétiser une norme d'agrément en lien avec la responsabilité sociale : l'exemple de la Faculté de médecine de l'Université de Montréal S. Quérin, A. Maherzi, C. Bourdy, R. Duplain, J. Cyrenne-Tourigny et H. Boisjoly	S6-F3 14:05 - 14:30 Élaboration d'un cadre directeur pour la promotion et l'amélioration continue de la qualité à la Faculté de pharmacie de l'Université de Montréal E. Ferreira, I. Lafleur, N. Letarte et G. Leclerc

14:30 - 14:45

Pause

14:45 - 15:30

Conférence de clôture ouverte à la communauté universitaire

Salle B-2285

Monsieur Jacques Lanarès
Enraciner une culture qualité

15:30 - 15:40

Mot de la fin

Salle B-2285

Le comité G3-Qualité

« Améliorer la qualité de l'enseignement supérieur en collaboration avec les étudiants »



Faculté de **pharmacie**

Université de Strasbourg

C. Maechling, N. Tounsi, J. Terrand, C. Mehadji, N. Niederhoffer

Sommaire

Chapitre 1 | les acteurs du système qualité.

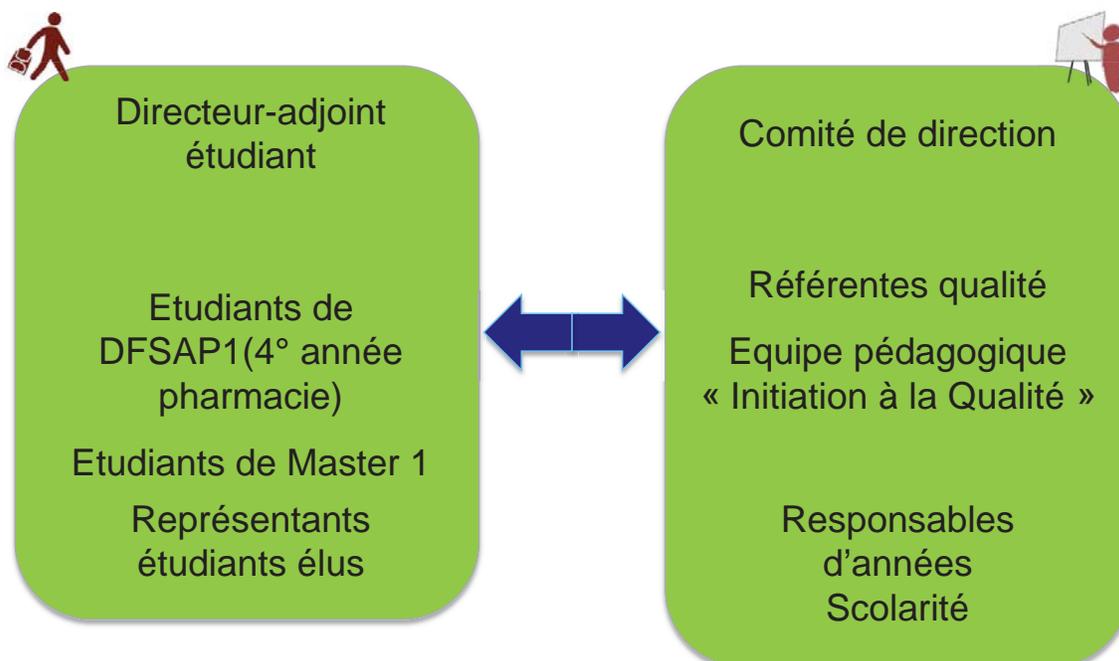
Chapitre 2 | les moyens mis en œuvre.

Chapitre 3 | les évaluations par les étudiants.

Les acteurs du système qualité



À la faculté de pharmacie de l'université de Strasbourg



Chapitre 2

Les différents moyens

Les collèges d'années

Les séminaires pédagogiques externalisés

L'enseignement pratique de la qualité

5

Améliorer la qualité de l'enseignement supérieur en collaboration avec les étudiants

Université de
Strasbourg

Chapitre 2 | Les moyens mis en œuvre

Les collèges d'année

Organisation des études

Procédure OEARXXXX00905

Organisation des collèges d'année dans les études

Résumé

Faculté de pharmacie
Université de Strasbourg

ORGANISATION des COLLEGES d'ANNEE dans les ETUDES de la FACULTE de PHARMACIE de L'UNIVERSITE DE STRASBOURG

Plan :

- OBJET
- DOMAINE D'APPLICATION
- DEFINITION ET ROLE DES COLLEGES D'ANNEE
- COMPOSITION DES COLLEGES D'ANNEE
 - Composition des collèges d'année pour la partie étudiante
 - Composition des collèges d'année pour la partie enseignante
- FONCTIONNEMENT DES COLLEGES D'ANNEE
 - Organisation et fréquence des séances
 - Ordre du jour des séances
 - Objet des séances
 - Suivi des propositions et comptes rendus
 - Application des propositions

Procédure
collèges d'année

4 Étudiants élus
2 Enseignants nommés

Environnement

Discussion

Au moins
une réunion
par semestre

Enseignants

Vie Étudiante

Action

Compte-rendu
Diffusion
Actions

Porte-parole

Améliorations Diffus

Étudiants Enseignements

Représentants

Administration

Relais

Emploi du Temps

6

Améliorer la qualité de l'enseignement supérieur en collaboration avec les étudiants

Université de
Strasbourg

Les séminaires pédagogiques externalisés



2 journées en hôtel-séminaire

Étudiants
Enseignants
Personnels administratifs et techniques

Animation des ateliers : IDIP



Partages d'expérience



Groupes de travail et de réflexion sur des thématiques définies



Moments de convivialité



7

Améliorer la qualité de l'enseignement supérieur en collaboration avec les étudiants

Université de
Strasbourg

Les séminaires pédagogiques externalisés



Formation d'excellence
Université de
Strasbourg
Initiative d'excellence



« **Rendre l'étudiant acteur de sa formation** »

23-24 juin 2016 – Freudenstadt – Forêt-Noire - Allemagne

« **Les compétences métier, les compétences clés et l'approche programme** »

16-17 mai 2017 – Liebfrauenberg – Alsace - France

« **L'accompagnement pédagogique** »

21-22 juin 2018 – La Petite Pierre – Alsace - France

8

Améliorer la qualité de l'enseignement supérieur en collaboration avec les étudiants

Université de
Strasbourg

L'enseignement pratique de la qualité

4^e année des études de pharmacie (DFASP1) et M1 master Sciences du médicament

Fondamentaux de la qualité

(connaissances théoriques ; 3-5h)

Participation au système Qualité : cas pratiques

(12h d'enseignement tutoré présentiel et travail en groupe sur projet)

L'enseignement pratique de la qualité

4^e année des études de pharmacie (DFASP1) et M1 master Sciences du médicament



L'enseignement pratique de la qualité

4^e année des études de pharmacie (DFASP1) et M1 master Sciences du médicament

**1 groupe
d'étudiants**

**1 thème
de travail**

1^{ère} étape : Créer un esprit d'équipe



Mini Mars[®] Challenge

Construire la structure autoportée la plus haute avec un mini Mars[®] (entier) à son sommet

- **Equipe** : 4-6 personnes
- **Temps imparti** : **5 minutes**
- **Structure autoportée la plus haute possible**
- **Cette structure devra supporter le poids d'un mini Mars**
- **Feuilles A4 (illimité)**
- **Au moins 1 pli**
- **Si égalité le vainqueur : la structure composée du nombre de feuilles le plus petit**

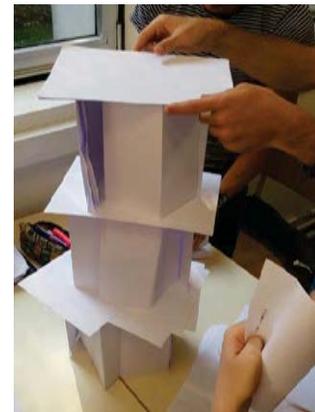
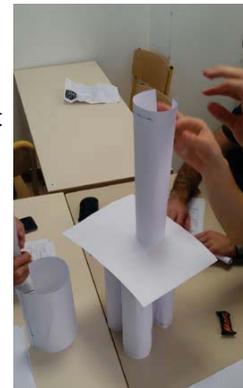
11

Améliorer la qualité de l'enseignement supérieur en collaboration avec les étudiants

Université de
Strasbourg

L'enseignement pratique de la qualité

4^e année des études de pharmacie (DFASP1) et M1 master Sciences du médicament



12

Améliorer la qualité de l'enseignement supérieur en collaboration avec les étudiants

Université de
Strasbourg

L'enseignement pratique de la qualité

4^e année des études de pharmacie (DFASP1) et M1 master Sciences du médicament

**1 groupe
d'étudiants**

**1 thème
de travail**

- **séances de travail / échanges avec les enseignants**
- **1 séance bilan de mi-parcours**
- **séances de travail / échanges avec l'enseignant**
- **présentations orales et affichées des travaux**

13

Améliorer la qualité de l'enseignement supérieur en collaboration avec les étudiants

**Université de
Strasbourg**

L'enseignement pratique de la qualité

4^e année des études de pharmacie (DFASP1) et M1 master Sciences du médicament



Présentations orales et affichées des travaux

180s

Modérateurs : 1 enseignant + 5-6 étudiants

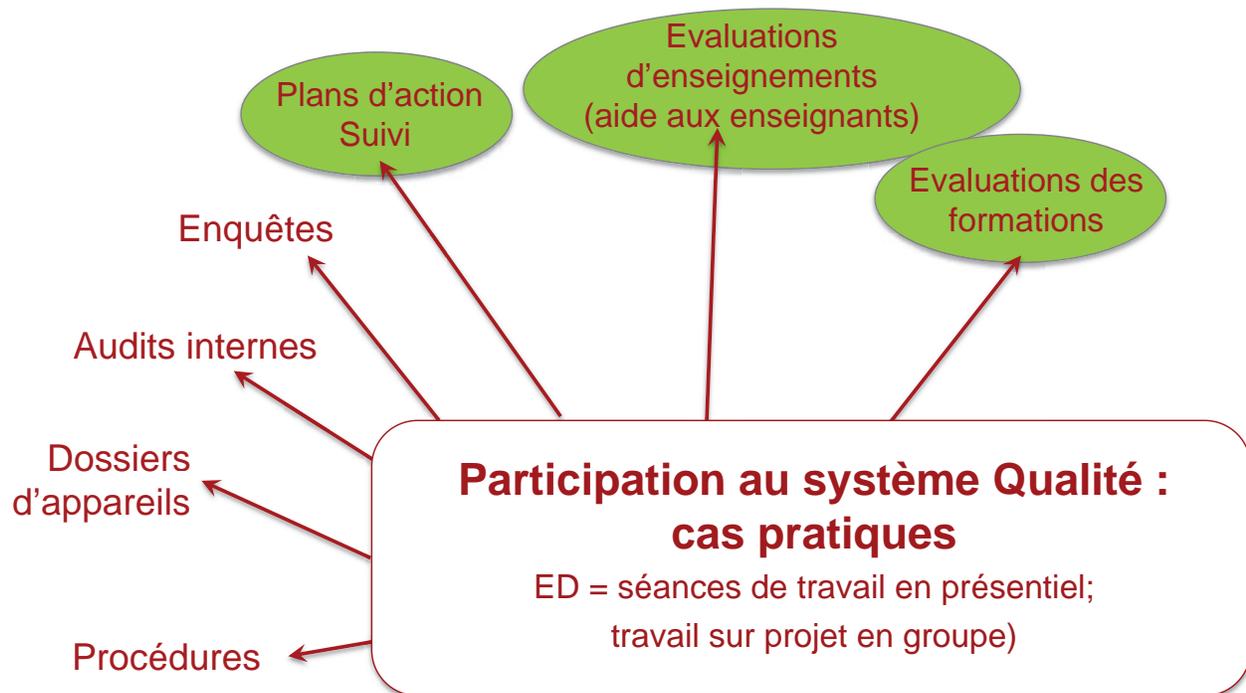
14

Améliorer la qualité de l'enseignement supérieur en collaboration avec les étudiants

**Université de
Strasbourg**

L'enseignement pratique de la qualité

4^e année des études de pharmacie (DFASP1) et M1 master Sciences du médicament



Chapitre 3

Evaluation de la qualité de l'enseignement par les étudiants

Evaluations des formations (année d'étude)

Evaluation des enseignements (des pratiques pédagogiques)

Exemple : Evaluation de la qualité des formations par les étudiants

- Q**uoi
- Q**ui
- O**ù
- Q**uand
- C**omment
- C**ombien
- P**ourquoi

<div style="border: 1px solid red; border-radius: 50%; background-color: #90EE90; padding: 10px; display: inline-block;"> Formations <i>Année d'étude</i> </div> <p>Pilotage Université</p> <p>Une plateforme dédiée</p> <p>Calendrier imposé</p> <p>Un questionnaire unique et commun</p> <p>L1 – années diplômantes</p>	<div style="border: 1px solid red; border-radius: 50%; background-color: #90EE90; padding: 10px; display: inline-block;"> Enseignements <i>Pratiques pédagogiques</i> </div> <p>Faculté de Pharmacie</p> <p>Plateforme ENT</p> <p>A la demande</p> <p>Questionnaires modèles personnalisables</p> <p>120-150 / année d'études</p>
---	---

Amélioration continue de l'offre de formation et de l'accompagnement des étudiants

Exemple : Evaluation de la qualité des formations par les étudiants

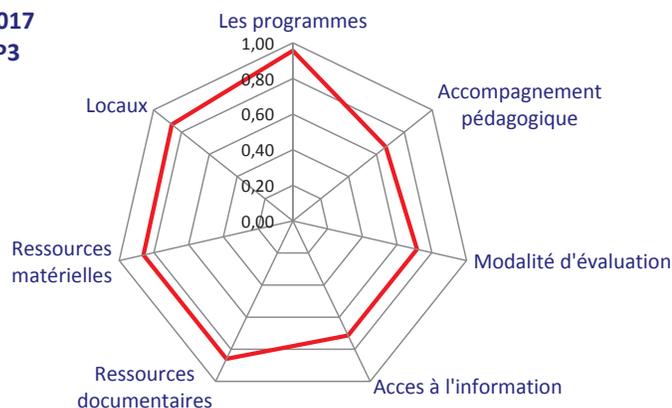
Questions de synthèse : vous êtes globalement satisfait(e) ...



Indice d'accord =
$$\frac{\text{(d'accord + tout à fait d'accord)}}{\text{(n répondants)}}$$

Exemple : Evaluation de la qualité des formations par les étudiants

2016-2017
DFGSP3



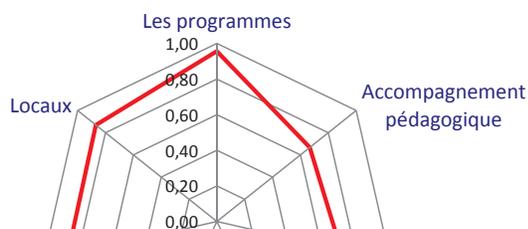
Indice < 0,65



plan d'action

Exemple : Evaluation de la qualité des formations par les étudiants

2016-2017
DFGSP3



Indice < 0,65



plan d'action

Université de Strasbourg		Evaluation des formations						
COMPOSANTE :								
CAMPAGNE D'EVALUATION : 2016-2017								
PLAN D' ACTIONS : 2017-2018								
Actions d'amélioration proposées								
Formation(s) concernée(s) (libellé/spécialité)	Effectifs (1)	Thématique	Libellé de l'action	Type d'action (2)	Mise en œuvre de l'action		Coût total (3)	Nom du responsable
					Date de début	Date de fin		
3eA-5eA-6eA-M2	358	Accès à l'information (scolarité)	réorganiser les services de scolarité (locaux, personnels, horaires)	O/M	rentrée 2017	rentrée 2017 sauf horaires à revoir pour rentrée 2018	réalisé	vice-doyen responsable de scolarité
3eA-5eA-6eA-M2	358	Locaux	rénovation des amphis Gerhardt/Pasteur	M	?		?	direction, DLI ?
			aide à la recherche du stage : mettre à disposition une liste de terrains de stage, accès au réseau alumni pour stages et					responsables des

Le bilan

- **Renforcement des échanges étudiants/enseignants**
- **Développement d'un esprit d'équipe pédagogique**
- **Mise en place d'améliorations :**
 - dispositif enseignant-référent (DFGSP2, puis DFGSP3)
 - parrainage étudiant DFGSP3/DFGSP2
 - référentiel de compétences pour le CSP
 - actions/outils pour favoriser l'autonomie et l'auto-évaluation
 - ...
- **Développement d'une « Culture Qualité »**

21

Améliorer la qualité de l'enseignement supérieur en collaboration avec les étudiants

Université de
Strasbourg

Pour leur collaboration et leur soutien, **merci** :

- A tous nos **collègues et étudiants**,
- A la **Faculté de Pharmacie**,
- À l'Institut de Développement et d'Innovation Pédagogique (**IDIP**),
- Au service des **Relations Internationales**,
- Au programme investissements d'avenir – initiatives d'excellence (**IdEx**),

de l'**Université de Strasbourg**.

Merci pour votre accueil et votre attention

22

Améliorer la qualité de l'enseignement supérieur en collaboration avec les étudiants

Université de
Strasbourg

Contacts

Faculté de **pharmacie**

Université de Strasbourg

Référentes qualité

Nathalie Niederhoffer

nathalie.niederhoffer@unistra.fr



Clarisse Maechling

clarisse.maechling@unistra.fr

Chargée de mission

évaluations des

enseignements et formations

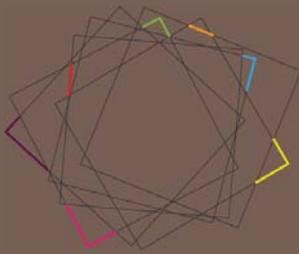


Université

de Strasbourg

Les démarches qualité en enseignement supérieur:
quels en sont les effets?

L'ÉVALUATION DES ENSEIGNEMENTS PAR LES ÉTUDIANTS : DE LA FRUSTRATION ... AU TRAVAIL COLLABORATIF



2

L'enseignement supérieur en Belgique

L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR EN BELGIQUE

et

en Belgique francophone

Illustration : nombre d'étudiant-e-s inscrit-e-s dans l'enseignement supérieur, par forme d'enseignement, en 2015-2016²²

Forme d'enseignement	Nombre d'étudiant-e-s inscrits
Universités	95.641
Hautes Écoles	88.599
Enseignement de promotion sociale*	34.525*
Écoles supérieures des arts	7.626
Total	226.391

* Titres correspondants et non correspondants à l'enseignement de plein exercice

En Belgique
504.700
étudiants



3000
étudiants

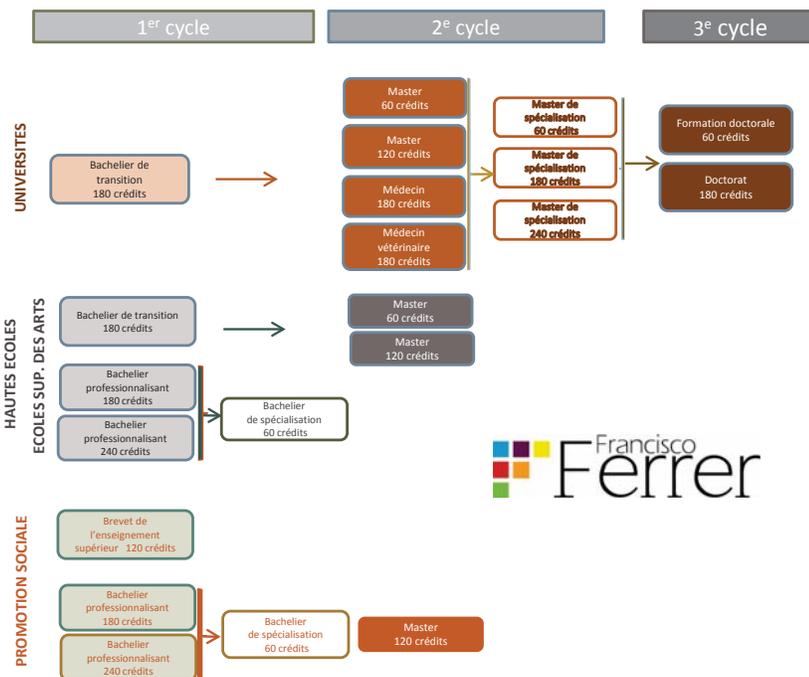
Illustration : répartition géographique des pôles



Source : AEQES, L'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles, Bruxelles, 2018
Source : Euro Stat 2015

Source : ARES

L'ORGANISATION DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR EN BELGIQUE



Source : AEQES, L'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles, Bruxelles, 2018 – remis en forme par Arielle Bouchez – EPS

PLAN

Base juridique
EVALENS vs HEFF
Analyse réflexive
Actions
Evaluation du cursus
Extension à la HEFF
Développements



REFLEXIONS

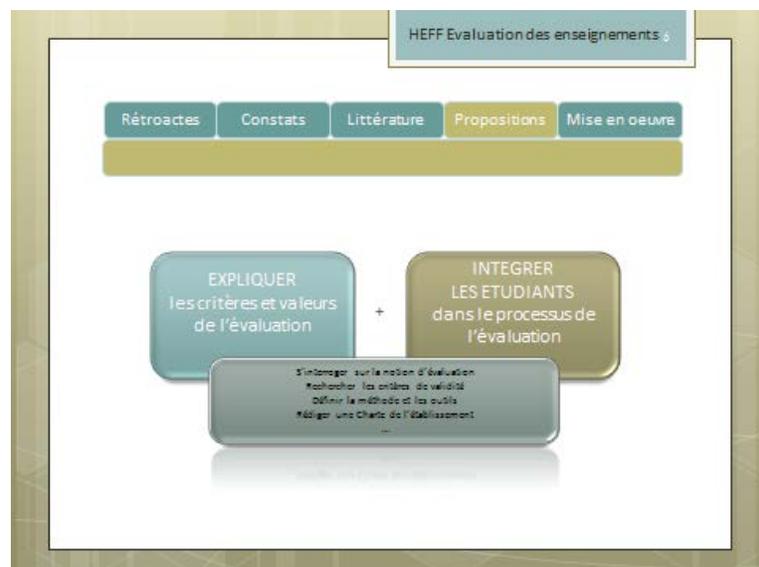
- **Difficultés**
 - ▣ identiques relevées dans la littérature
 - ▣ récurrentes dans toutes les HE
 - ▣ +/- récurrentes dans toutes les catégories de la HEFF
 - ▣ liées à l'utilisation du logiciel de lecture optique
- **Options**
 - ▣ reformuler le questionnaire
 - ▣ évaluer le cursus plus globalement
 - ▣ intégrer les étudiants dans le processus
 - ▣ ouvrir aux commentaires pour chaque question
 - ▣ travailler avec un logiciel en ligne et open source

PLAN

Base juridique
EVALENS vs HEFF
Analyse réflexive
Actions
Evaluation du cursus
Extension à la HEFF
Développements



EXPLIQUER & INTEGRER



PLAN

Base juridique
EVALENS vs HEFF
Analyse réflexive

Actions

Evaluation du cursus
Extension à la HEFF
Développements

- **Opportunité** : démarche qualité au sein d'un bachelier et commission d'évaluation interne (CEI)
- Rédaction du dossier d'avancement et déficit d'indicateurs
- **Proposition** : *évaluation du cursus*



PLAN

Base juridique
EVALENS vs HEFF
Analyse réflexive

Actions

Evaluation du cursus

Extension à la HEFF
Développements

- **Travail collaboratif** en Commission d'évaluation interne de la qualité (CEI)
 - *enseignants*
 - *étudiants*
- **Elaboration** du questionnaire *étudiants*
- Définition du processus
 - *en présentiel*
 - *par courriel*
- Extraction d'une SWOT
- **Elaboration** du questionnaire *enseignants*
- Consolidation des résultats



PLAN

Base juridique

EVALENS vs HEFF

Analyse réflexive

Actions

Evaluation du cursus

Extension à la HEFF

Développements



- Présentation du processus à la Direction
- Adoption du « questionnaire cursus »
- Relecture critique du projet proposé
 - ▣ *travail collaboratif* en Conseil de catégorie
 - ▣ *individualisation du point 2*
- Consolidation des remarques en Collège de direction
- Relecture du point 2 par catégorie
- **Finalisation du questionnaire**

L'ÉVALUATION

EVALUATION DU CURSUS

Catégorie : ECONOMIQUE
Niveau : Type court

Ce questionnaire a pour objectif d'évaluer la question puis est important. Merci de répondre !

1. PROFIL

1.1. Dans quel bloc êtes-vous inscrit ?
a. BLOC1 - 1^{ère} inscription
b. BLOC1 - Réinscription avec mo
c. BLOC1 - Réinscription avec de
d. BLOC2 - Poursuite des études
e. BLOC2 - Année terminale

1.2. En quelle section êtes-vous inscrit ?
a. Assistant(e) de direction
b. Assurances
c. Commerce et développement
d. Comptabilité
e. Management de la logistique
f. Sciences administratives et ger

1.3. Quelle orientation avez-vous choisie ?
a. Option gestion
b. Option fiscalité
c. Option banque et finance

1.4. Estimez-vous. Attachez bien informés

4. ORGANISATION DU CURSUS

4.1. L'organisation des unités d'enseignement (regroupement des activités d'apprentissages, prérequis, contenu) vous semblent-elles cohérentes avec la formation ?
a. Je ne sais pas
b. Non
c. Plutôt non
d. Plutôt oui
e. Oui

4.2. Chaque unité d'enseignement vous donne-t-elle les connaissances et aptitudes nécessaires pour la poursuite de votre cursus ?
a. Je ne sais pas
b. Non
c. Plutôt non
d. Plutôt oui
e. Oui

4.3. La charge de travail est-elle équilibrée entre le premier et le second semestre ?
a. Je ne sais pas
b. Non
c. Plutôt non
d. Pl
e. O

4.4. Les 5. ENVIRONNEMENT D'ETUDES

5.1. Les espaces de travail (locaux informatiques, classes, bibliothèque, laboratoires, autres espaces) de travail ... sont-ils adaptés aux besoins de la formation ?
a. Je ne sais pas
b. Non
c. Pl
d. Pl
e. O

prépare-t-il à votre futur métier ?
pas

Faites le commentaire de votre choix ici :

Faites le commentaire de votre choix ici :

3. PRATIQUES PEDAGOGIQUES

3.1. Les supports pédagogiques (syllabus, Powerpoint, ressources informatiques, liens web, ...) satisfont-ils à vos critères de qualité ?

- a. Je ne sais pas
- b. Non
- c. Plutôt non
- d. Plutôt oui
- e. Oui

Faites le commentaire de votre choix ici :

3.2. Les contrats didactiques (objectifs, attentes du professeur, méthodes d'évaluation, ...) sont-ils clairement expliqués ?

- a. Je ne sais pas
- b. Non
- c. Plutôt non
- d. Plutôt oui
- e. Oui

Faites le commentaire de votre choix ici :

3.3. Les consignes (briefing, timing, ...) expliquées pour les travaux à réaliser et les évaluations sont-elles pertinentes ?

- a. Je ne sais pas
- b. Non
- c. Plutôt non
- d. Plutôt oui

Faites le commentaire de votre choix ici :

activités d'aide à la réussite obligatoires (aides et team building ...) vous semblent-elles pertinentes ?

- a. Je ne sais pas
- b. Non
- c. Plutôt non
- d. Plutôt oui

Faites le commentaire de votre choix ici :

activités d'aide à la réussite (blocus assisté, tutorat, remédiation, ...) vous semblent-elles pertinentes ?

- a. Je ne sais pas
- b. Non
- c. Plutôt non
- d. Plutôt oui

Faites le commentaire de votre choix ici :

6. ASSIDUITE

6.1. Quel est votre taux de présence aux activités pratiques, aux activités pratiques avec remise de travaux et aux activités pratiques sans remise de travaux ?

- a. moins de 50%
- b. entre 50 et 75%
- c. plus de 75%

Faites le commentaire de votre choix ici :

6.2. Quel est votre taux de présence aux activités théoriques ?

- a. moins de 50%
- b. entre 50 et 75%
- c. plus de 75%

Faites le commentaire de votre choix ici :

6.3. En moyenne combien de temps travaillez-vous en dehors des heures de cours ?

- a. Moins de 10h par semaine
- b. entre 10 et 20h par semaine

Faites le commentaire de votre choix ici :

CONTENU DU QUESTIONNAIRE

1. PROFIL
2. PERTINENCE DE LA FORMATION
3. PRATIQUES PEDAGOGIQUES
4. ORGANISATION DU CURSUS
5. ENVIRONNEMENT PEDAGOGIQUE
6. ASSIDUITE

L'ÉVALUATION DU CURSUS

PLAN

Base juridique

EVALENS vs HEFF

Constats et réflexions

Actions

Evaluation du cursus

Extension à la HEFF

Développements



Synthèse

EVALENS	VAL CURSUS
Questionnaire HEFF	Base du questionnaire identique
Questionnaire unique pour la HEFF et recouvrant plusieurs indicateurs par question	Simplification des questions et possibilité d'adaptation par les catégories
Questionnaire par activité d'apprentissage	Questionnaire global pour le cursus
Commentaires généraux	Commentaires à chaque question
Logiciel de lecture optique et difficultés d'exploitation	Questionnaire en ligne et rapidité d'extraction des résultats + fichier excel + commentaires
Coût financier (logiciel et duplication des questionnaires papiers)	Logiciel gratuit
Charge administrative lourde (secrétariats catégoriels, conseils de catégorie et SG)	Diminution drastique de la charge administrative de récolte des données
Calendrier des EVALENS/EVALCURSUS fonction de l'AEQES	
Traitement des résultats par le Conseil de catégorie et le Conseil pédagogique	

L'ÉVALUATION DU CURSUS

PLAN

Base juridique

EVALENS vs HEFF

Analyse réflexive

Actions

Evaluation du cursus

Extension à la HEFF

Développements



- ❑ Démystification du processus et intérêt pour les ENQUETES QUALITE
- ❑ Extraction d'une SWOT

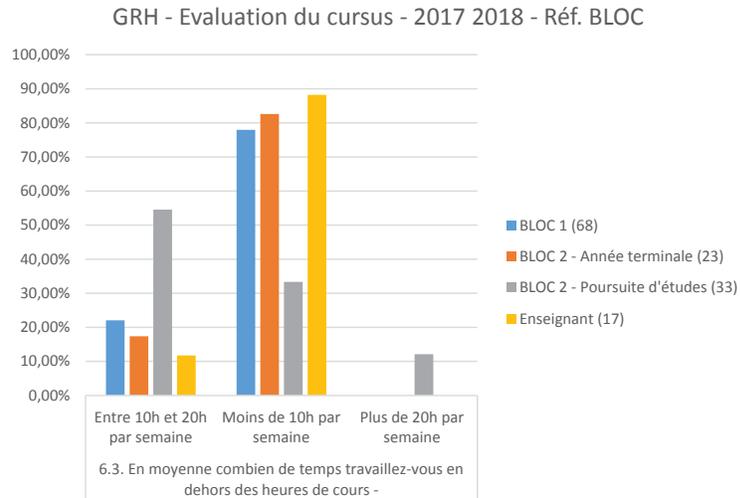
Forces	Faiblesses
<p>7.1. Selon vous quels sont les points forts du cursus ?</p> <p>Compétences</p> <p>On touche à beaucoup de choses On a une base avec tous les programmes On nous apprend ce que l'on doit apprendre On apprend rapidement On met en avant notre créativité On nous permet d'être autonome On nous laisse réaliser nos travaux comme nous le voulons</p> <p>Polyvalence des spécialisations Cours de web Cours de technique d'édition Les cours sont directement concernés par le futur métier Plus de pratique que de théorie</p> <p>Relations humaines</p> <p>Bonne humeur des enseignants qui s'impliquent et donnent envie de suivre les cours Bon accompagnement et encadrement, presque au cas par cas La sympathie de certains profs qui veulent vraiment notre réussite L'attention des profs envers les élèves Le côté humain de certains profs Le secrétaire Disponibilité des profs pour les questions des élèves</p> <p>Communication</p> <p>Bon encadrement lors des différents travaux, grande diversité des tâches à exécuter et explications claires et pratiques</p>	<p>7.2. Que suggérez-vous pour améliorer le cursus ?</p> <p>Compétences</p> <p>Des travaux plus professionnels et approfondis L'organisation des cours en elle-même Plus de petits travaux pratiques pour permettre une meilleure gestion du temps Les cours de 3D Plus de projets libres dans le cours de vidéo Permettre aux étudiants de développer leur créativité Plus de cours pratiques que théoriques Amélioration de certains cours Pour certains cours pousser plus le côté créatif Améliorer le côté artistique Beaucoup de cours inutiles (math, optique surtout en édition) Plus de supports de cours afin de mieux comprendre l'utilisation des logiciels</p> <p>Relations humaines</p> <p>Laisser plus de liberté au élèves Le dialogue avec les professeurs</p> <p>Communication</p> <p>Une meilleure communication des horaires (trop de changement et information trop tardive) Trop de travaux reportés et dès lors cumul des travaux à remettre</p>

PLAN

- Base juridique
- EVALENS vs HEFF
- Analyse réflexive
- Actions
- Evaluation du cursus
- Extension à la HEFF
- Développements



Consolidation des résultats (EFFET MIROIR)

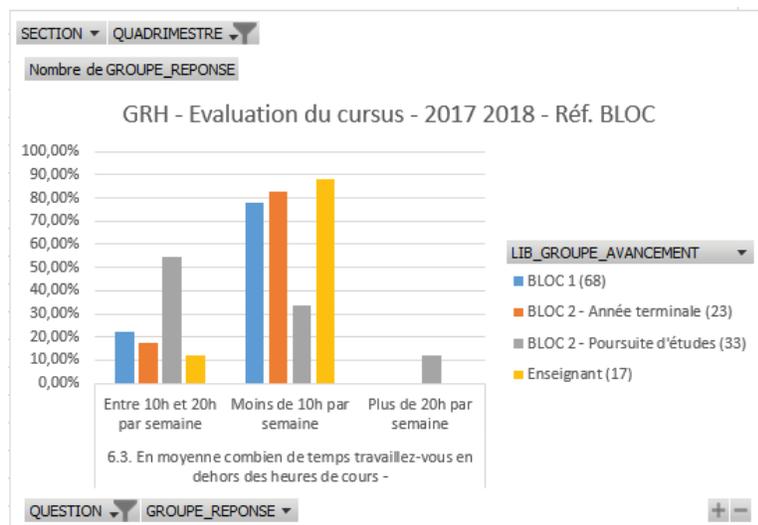


PLAN

- Base juridique
- EVALENS vs HEFF
- Analyse réflexive
- Actions
- Evaluation du cursus
- Extension à la HEFF
- Développements



Consolidation des résultats (EFFET MIROIR)



21

DEVELOPPEMENTS

L'ÉVALUATION DU CURSUS



22

PLAN

Base juridique

EVALENS vs HEFF

Analyse réflexive

Actions

Evaluation du cursus

Extension à la HEFF

Développements

Constitution d'une *base de données*
« *autoévaluation des enseignements* »

- ▣ modèles de questionnaires
- ▣ pour et à destination des enseignants
- ▣ soutien du service CAP
- ▣ soutien du service SATICE



Appréhension, appropriation, participation, collaboration

PLAN

Base juridique

EVALENS vs HEFF

Analyse réflexive

Actions

Evaluation du cursus

Extension à la HEFF

Développements



EVALUATION DU CURSUS

- Formulaire en ligne
- Construit et géré par le service de coordination Qualité
- Processus anonyme
- Lien pour accéder à l'enquête étudiant proposé dans le cadre d'un cours
- Lien pour accéder à l'enquête enseignant proposé par courriel de la direction

Analyse en conseil de catégorie et en conseil pédagogique
Indicateurs à destination de la commission permanente qualité

AUTOEVALUATION DES ENSEIGNEMENTS

- Formulaire en ligne
- Construit et géré à l'initiative de l'enseignant
- Processus anonyme

OUTILS A DISPOSITION :

- Bases de données de questions (2)
- Questionnaires types (3)
- Tutoriel utilisation de GOOGLE FORMS

Analyse par l'enseignant
Possibilité de faire appel aux services d'appui aux enseignants (CAP, SATICE, STATISTIQUES)

Appréhension, appropriation, participation, collaboration

Un merci particulier

- à tous les collègues et les étudiants de la Haute École Francisco Ferrer, qui ont collaboré de près ou de loin, à la construction et à la mise en œuvre du processus;
- à Monsieur P. DETROOZ et son équipe de l'ULG pour le partage de sa base de données;
- à Madame Dominique DAEMS, Directrice-Présidente de la HEFF, pour son soutien dans le développement de la culture qualité au sein de notre institution;

ainsi qu'à vous, pour votre écoute attentive.



CONTEXTE...

En Belgique, l'évaluation des enseignements par les étudiants est un processus obligatoire depuis 2008.

A l'image des constats repris dans la littérature, il semblerait que le système de récolte de données ne donne pas encore satisfaction.

IDEE : proposer un chantier de réflexion en lien avec la démarche qualité

- » Travail collaboratif étudiants/enseignants au sein de la CEI d'une catégorie pilote
- » Transition vers l'évaluation du cursus par les étudiants et par les enseignants en effet miroir
- » Intégration du processus à l'ensemble de la HF et à une HE partenaire
- » Travail collaboratif au sein des services généraux, axe pluridisciplinaire
- » Création d'un outil d'autoévaluation des enseignements par les enseignants

2017 / 2018 : après une démarche test au sein d'une catégorie pilote, le processus a été validé par le Collège de direction et décliné en deux volets :

- » un volet institutionnel proposant une évaluation du cursus, par les étudiants et les enseignants, en effet miroir ;
- » un volet pédagogique proposant aux enseignants des outils pour la construction d'un questionnaire d'autoévaluation des enseignements sur base individuelle et volontaire.

Un travail collaboratif :

- » en conseil de catégorie, a permis d'affiner le questionnaire d'évaluation du cursus sur base des spécificités de chacun ;
- » en groupe de travail, a permis de construire un outil d'autoévaluation des enseignements à utiliser ou non avec l'aide des services administratifs d'accompagnement.

2018 / 2020 : évaluation globale du processus... en route vers une approche programme.

COMMENT...

Quatre étapes clés :

- » Rétroactes et constats
- » Analyse de la littérature et questionnaire auprès des pairs
- » Proposition sous forme de tests à cesser
- » Mise en oeuvre du processus et évaluation formelle

Le travail collaboratif a été mené au sein d'une Cellule d'évaluation interne de la qualité (CEI) selon la démarche suivante :

- » EXPLIQUER les critères et les valeurs de l'évaluation
- » INTEGRER les étudiants dans le processus
- » DEVELOPPER une nouvelle méthodologie de recueil des informations
- » ANALYSER des résultats et organisation du suivi

Travaillant sur quatre axes :

- » Détermination des critères à évaluer
- » Elaboration d'un projet de questionnaire martyr
- » Choix de la méthodologie et de l'outil d'enquête
- » Analyser les résultats et organiser le suivi



AUTO-ÉVALUATION DES ENSEIGNEMENTS

OUTILS PROPOSÉS ?

COMMENT UTILISER LES OUTILS ?

COMMENT UTILISER LES RÉSULTATS ?

OUTILS PROPOSÉS

- Une banque de données relative à l'auto-évaluation des activités d'apprentissage
- Un formulaire type pour l'auto-évaluation d'une activité d'apprentissage
- Un formulaire allégé pour l'auto-évaluation d'une activité d'apprentissage
- Une banque de données relative à l'auto-évaluation de l'ES Stage
- Un formulaire type pour l'auto-évaluation de l'ES Stage

COMMENT ?

- Construire son questionnaire en utilisant les bases de données à disposition
- Utiliser les modèles types et/ou les adapter à votre convenance
- Pour faciliter le traitement des résultats, penser à GORCE FORM

RÉSULTATS

- Endormement géré par l'enseignant, il est strictement personnel et protégé de sa durée
- MAIS
- Le service STATISTIQUES peut vous aider à les intégrer et le Collège d'Accompagnement Pédagogique (CAP) peut vous aider à dégager des pistes d'amélioration de vos pratiques pédagogiques.

Anne WIGNERL, Service Qualité
Anne WIGNERL, Service Qualité
Anne WIGNERL, Service Qualité
Anne WIGNERL, Service Qualité
Anne WIGNERL, Service Qualité

Pour ne pas oublier, vos notes et remarques ...



Le critère est la base du jugement évaluatif. C'est un angle de vue adopté par des acteurs pour apprécier une intervention.

Ridde et Dagenais, 2009 - cité dans Le Guide explicatif des critères d'évaluation des filières d'études HES-SO, avril 2016.
Belle poursuite de journée,
Anne

L'évaluation des enseignements à l'Université de Genève: quelle utilisation et quelle communication par les enseignant-e-s

Irene Rotondi, Annick Salzmann, Mallory Schaub
Université de Genève

DIVISION DE LA FORMATION ET DES ÉTUDIANTS
Pôle de soutien à l'enseignement et l'apprentissage



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Le système EEE à l'UNIGE

Institutionnelle

Obligatoire

Périodique

Outil uniformisé

Confidentialité nuancée

Anonymat répondant-e-s

Personnalisée

Volontaire

À tout moment

Outil personnalisé

Confidentialité totale

Anonymat répondant-e-s

DANS LA LITTERATURE

3

Utilisation EEE

➤ Impact sur l'enseignement:

Lang and Kersting, 2007; Blair and Noel, 2014: impact faible

Nasser and Fresko, 2002: < 10% des enseignant-e-s introduisent des changements suite à l'EEE

Flodén, 2016: enseignement affecté (65%); enseignement amélioré (75%)



4

Communication EEE

- Romainville, 2013:
Communication comme condition d'efficacité et pour favoriser l'implication des étudiant-e-s
- Martin, 2018:
Communication et apprentissage organisationnel



5

NOTRE ETUDE

6

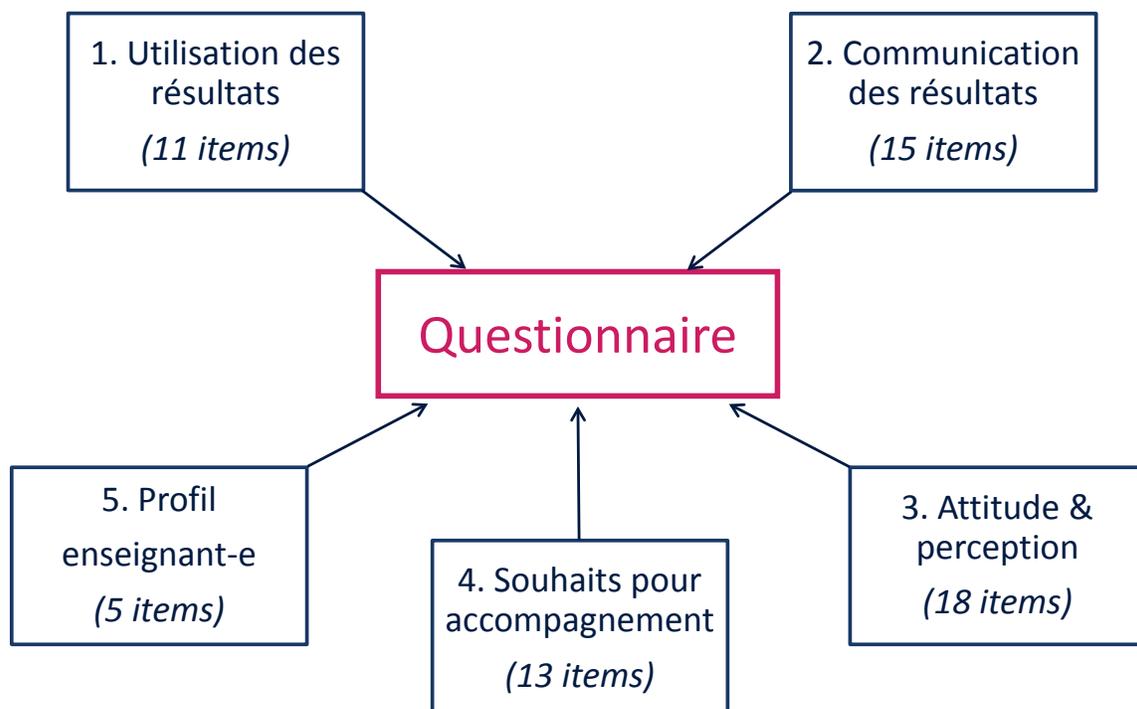
Objectifs de l'étude

- **Identifier** la façon dont les enseignant-e-s de l'UNIGE **utilisent** les résultats de l'EEE
- **Identifier** la façon dont les enseignant-e-s de l'UNIGE **communiquent** les résultats de l'EEE

Créer des **actions ciblées** → **promouvoir l'impact** de cette pratique sur la qualité de la formation dans notre Institution

7

Conception



8

Population

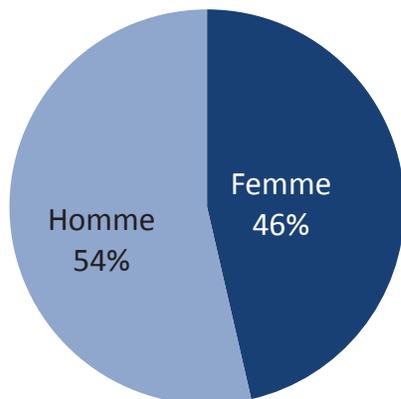
- 2'976 enseignant-e-s contacté-e-s
- 10 facultés et instituts
- Tous les niveaux d'enseignement: Bachelor, Master, Doctorat, Formation continue

9

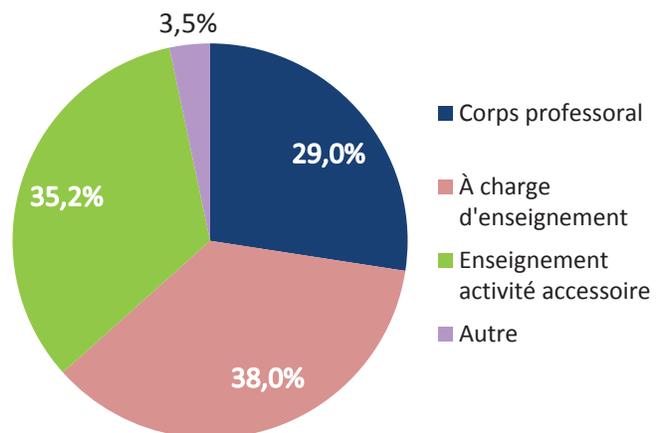
Répondant-e-s

- 632 répondant-e-s: 21% taux de réponse

Genre (n=549)



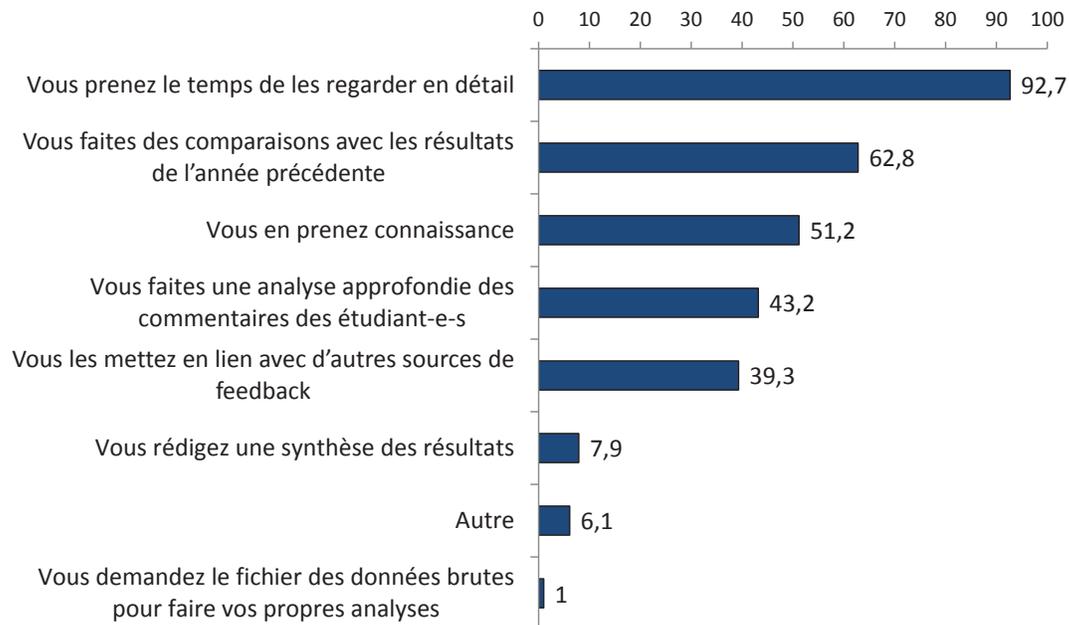
Fonction (n=632)



10

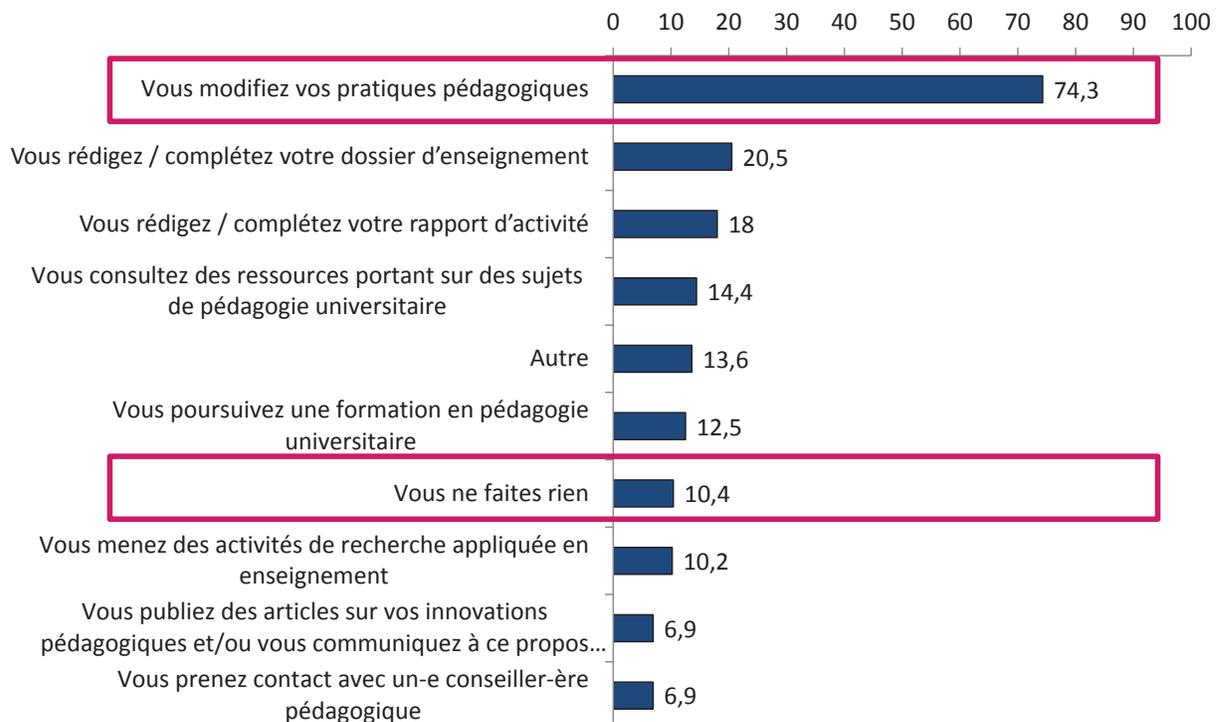
Utilisation des résultats EEE

Comment traitez-vous les résultats de l'évaluation des enseignements par les étudiant-e-s via ADEVEN? (n=521)



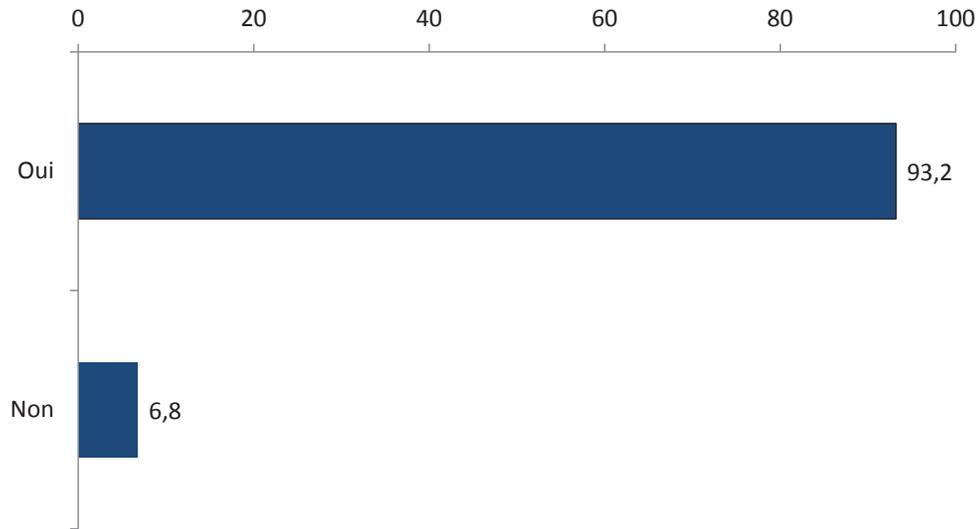
11

Que faites-vous ensuite? (n=521)



12

Est-ce que les résultats des évaluations vous ont amené-e au moins une fois à faire des changements dans votre enseignement? (n=516)



13

Sur quels aspects de l'enseignement le retour de vos étudiant-e-s a changé vos pratiques? (n=486)



- Explicitation des objectifs du cours (54.5%)
- Consignes et retour sur les exercices et/ou examens (48.4%)
- Support des cours (PowerPoint, vidéo, photocopiés, bibliographie,...) (39.3%)
- Organisation/structuration (ou fil rouge) du contenu du cours (38.9%)
- Quantité et/ou difficulté du contenu du cours (37.9%)
- Choix des méthodes pédagogiques (29.8%)
- Charge de travail des étudiant-e-s (28.4%)
- Manière de communiquer (28.2%)
- Évaluation des acquis/apprentissages (19.8%)
- Encadrement et disponibilité (9.5%)

14

Témoignages

J'ai été amené à fournir plus de précisions concernant le mode d'évaluation.

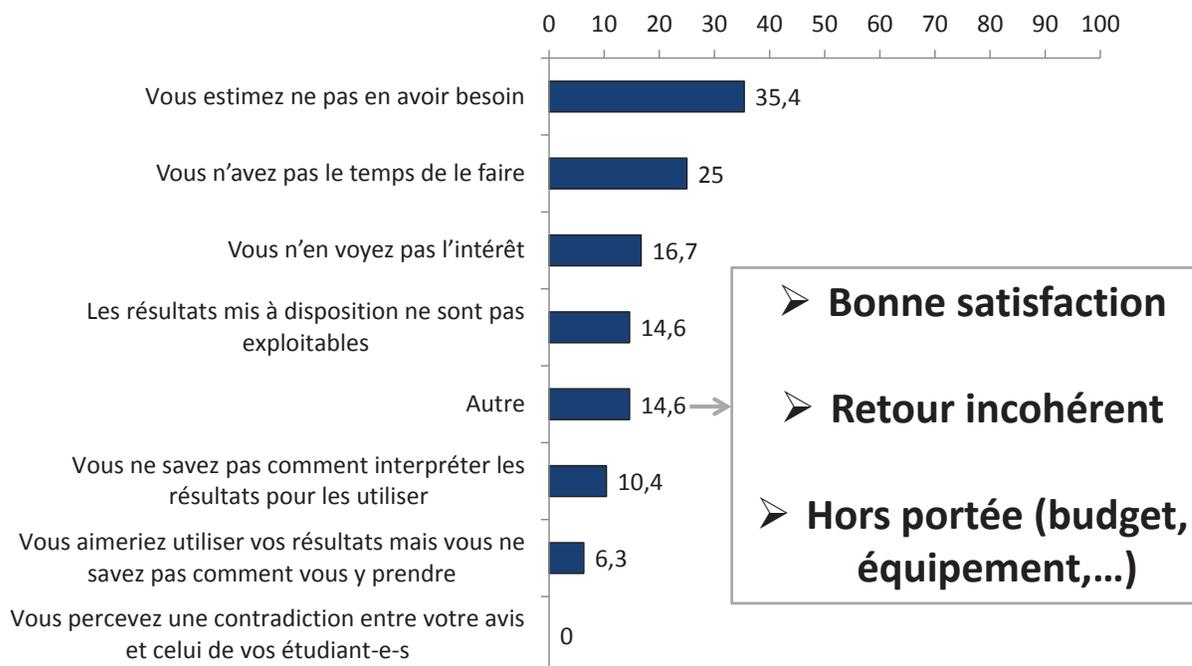
Selon les résultats de l'évaluation, les objectifs du séminaire n'étaient pas suffisamment clairs. L'année suivante, j'ai ajouté dans le plan de cours, pour chaque séance, quel était l'objectif visé.

Les étudiants regrettant de ne pas avoir suffisamment d'espace de participation, j'ai aménagé les séances, autant que possible, afin de leur en donner davantage

D'après les étudiants le temps passé à faire un brainstorming au début du cours était excessif, j'ai donc commencé à utiliser plus souvent un forum en ligne comme moyen de communication avant le cours [...]

15

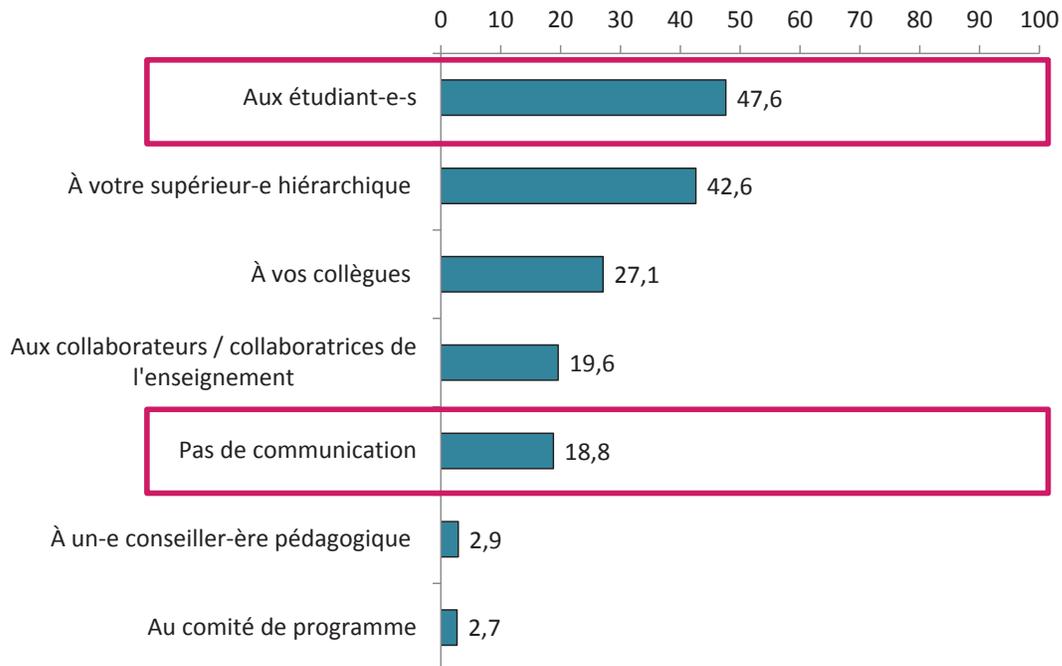
Si vous ne faites rien, pour quelle-s raison-s? (n=48)



16

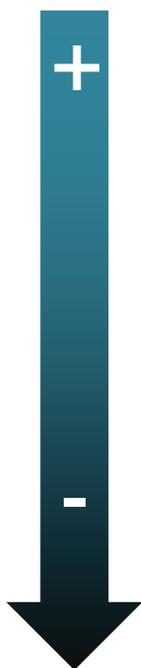
Communication: à qui?

A qui communiquez-vous les résultats de ces évaluations? (n=521)



17

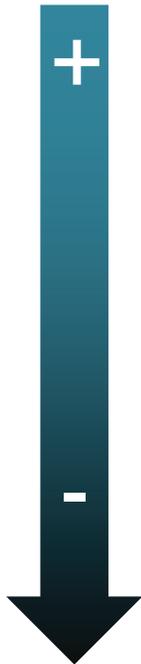
Communication: comment?



- Oralement pendant la *dernière séance* du cours (94.4%)
- Oralement pendant la *première séance* du cours, vous présentez les résultats de la volée précédente (54.5%)
- Document déposé sur la *plateforme* utilisée (Moodle, Chamilo) (22.8%)
- Par *email* aux étudiant-e-s (20%)

18

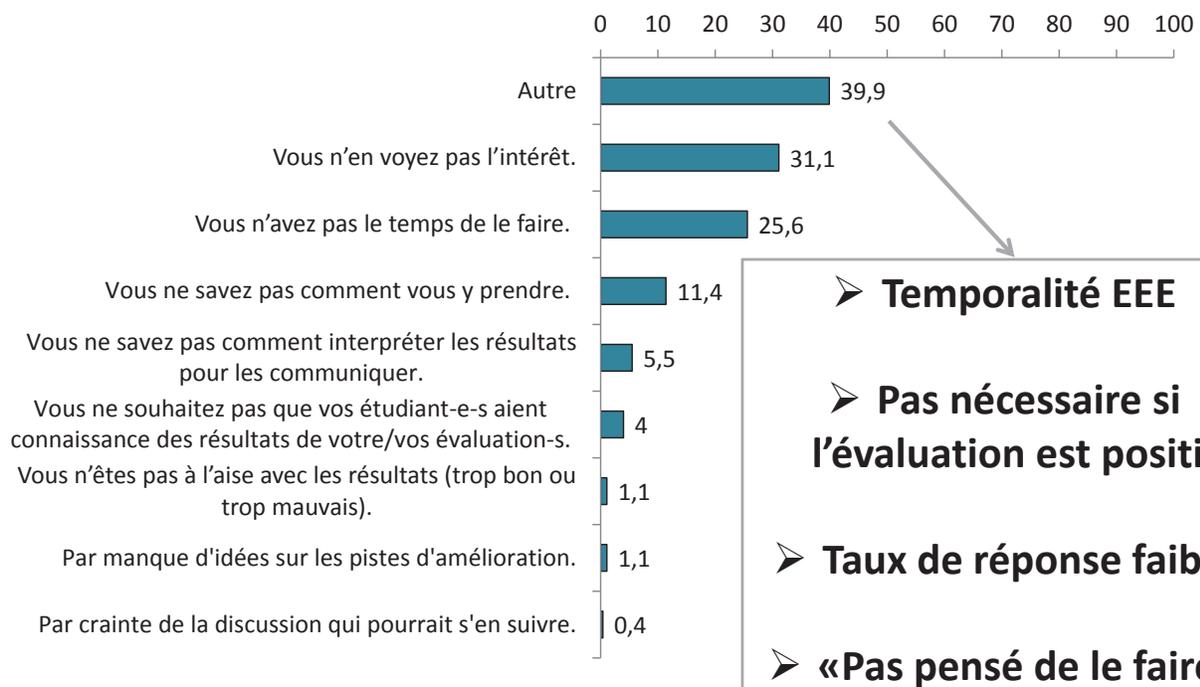
Communication: quoi?



- ...les points à améliorer (92.6%)
- ...les changements que vous prévoyez de faire (92.3%)
- ...au sujet des commentaires des étudiant-e-s (91%)
- ...les points positifs (84.7%)
- ...les changements que vous avez déjà intégrés (82.4%)
- ...une synthèse que vous avez élaborée vous-même (81.8%)
- ...les rapports envoyés par le service évaluations (54.5%)

19

Pour quelle-s raison-s ne communiquez-vous pas les résultats des évaluations des enseignements aux étudiant-e-s? (n=273)



20

Conclusions

Utilisation

- Utilisation des résultats EEE répandue parmi les enseignant-e-s UNIGE

Communication

- Souvent les résultats EEE ne sont pas communiqués aux étudiant-e-s



21

Prochaines étapes

- Valorisation des changements effectués et leur impact (témoignages)
- Améliorer la communication: directive, procédure, conditions pour partager les résultats (confidentialité)
- Améliorer la visibilité des ressources disponibles en ligne (exemples de communication, synthèse,...) et création de nouvelles ressources
- Timing évaluation: adapter la date d'envoi des rapports

22

Merci pour votre attention

DIVISION DE LA FORMATION ET DES ÉTUDIANTS
Pôle de soutien à l'enseignement et l'apprentissage



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**



Colloque Qualité G3  UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
UNIVERSITÉ DE GENÈVE
UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES
24-26 octobre 2018
Université de Montréal

Comment évaluer les effets d'une démarche qualité dans l'enseignement universitaire ?

L'exemple de la réforme des programmes de Bachelier et de Master en sciences psychologiques

Mariane FRENAY, Jean-Marc BRAIBANT & Philippe PARMENTIER

Plan

- Introduction
- Le processus de réforme de programmes en Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
- Evaluation des effets de la réforme, pour le programme de Bachelier en sciences psychologiques et de l'éducation
- Le tableau de bord « programme » au service du pilotage ?
- De l'apport d'une démarche qualité

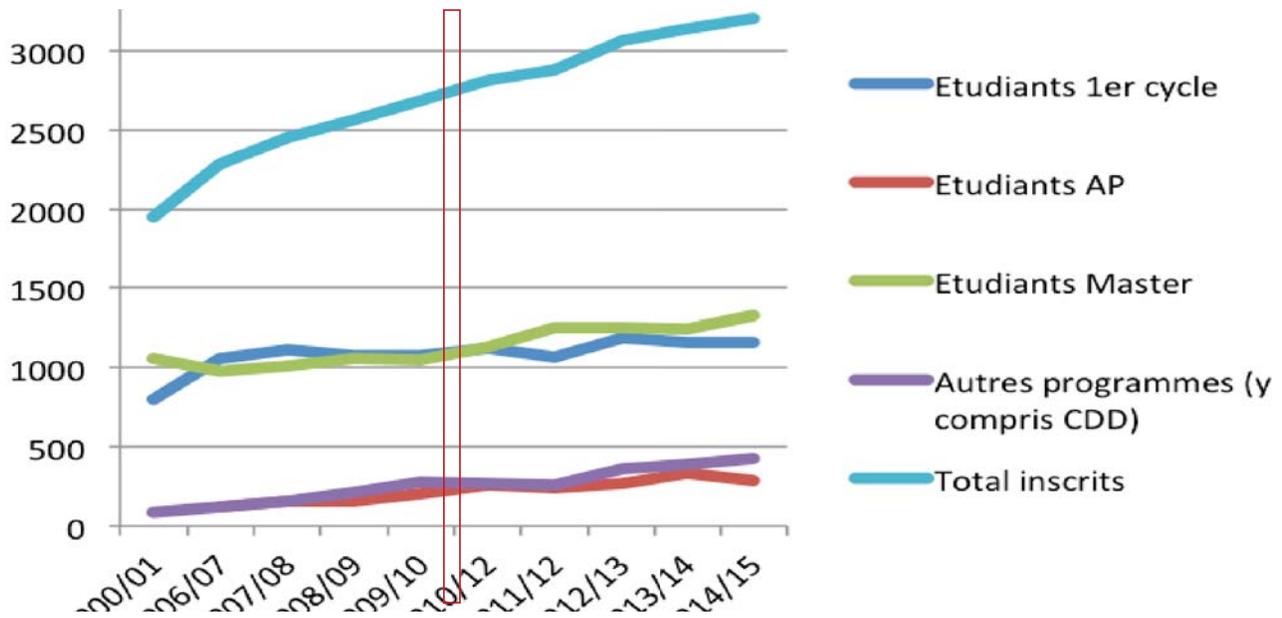


La Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation - PSP

- Les programmes gérés par PSP - domaine « sciences psychologiques et de l'éducation »
 - **Deux programmes Bachelier**
 - **4 Masters**
 - 3 Masters complémentaires
 - Formation des enseignants : PSY2A, AGRE et CAPAES
 - Certificats de formation continue
 - 1 programme de doctorat

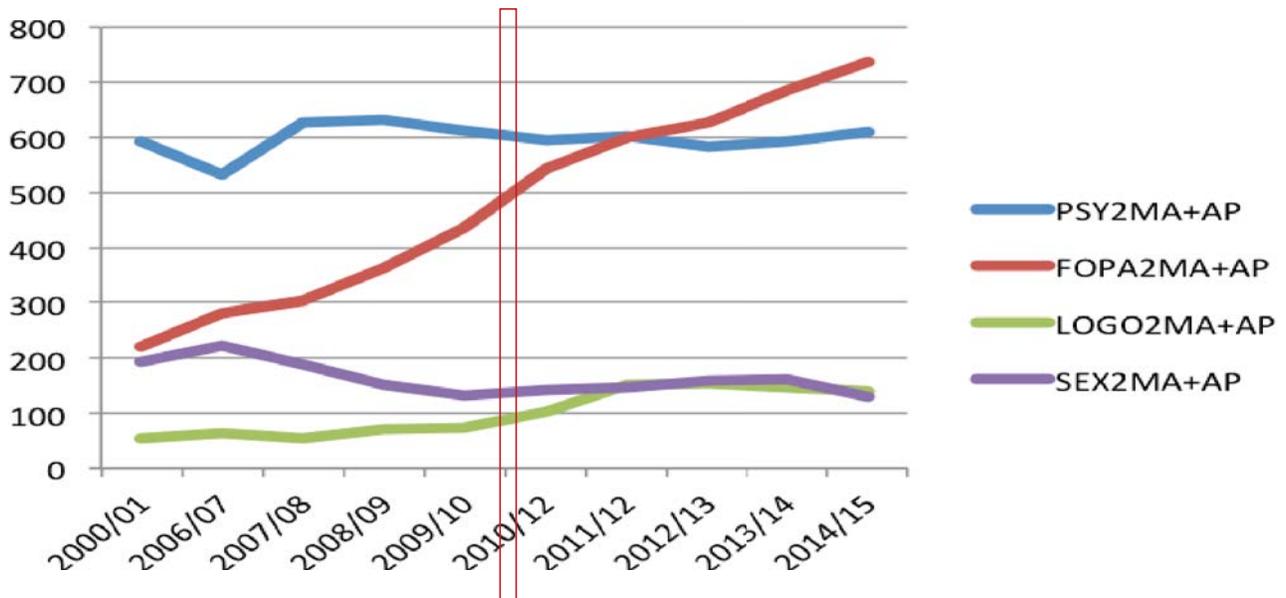


Evolution public étudiant, depuis 2000



Evolution des étudiants de Master, y compris AP

(Source : reporting UCL, étudiants inscrits)



1. Un processus de réforme des programmes de la Faculté PSP

UCLouvain

Contexte de la Faculté PSP

- Situation de « crise » :
 - évolutions importantes du nombre d'étudiants & évolution du public
 - évolution de la configuration des programmes et des besoins professionnels
- Constats (déjà étayés) & perspective évaluation programmes par l'AEQES en 2015
- Volonté de sortir du « fatalisme »
- Choix de lancer un processus de réformes facultaires, en 2010
- Fixation de priorités

Word cloud containing the following terms: Profil De Sortie, Coherence, Methodes, Evaluation, Programmes, Ressources, Matiere, Metier, Formation, Reconnaissance, Stage, Articulation, Memoire, Competences, and Activites.



- Mise en œuvre

- Un processus collégial, participatif, piloté et légitimé pour tous les programmes

- Implication des commissions de programmes, du bureau et du conseil de Faculté mais aussi groupes à tâches et journées collectives

- Un processus impliquant les différents acteurs

- Enseignants, étudiants, alumni, partenaires du monde socio-professionnel

- Un processus soutenu en interne et à l'UCL

- Ressources internes UCL : enquêtes diplômés, enquête programmes, évaluation des enseignements, service EVA/QOPA

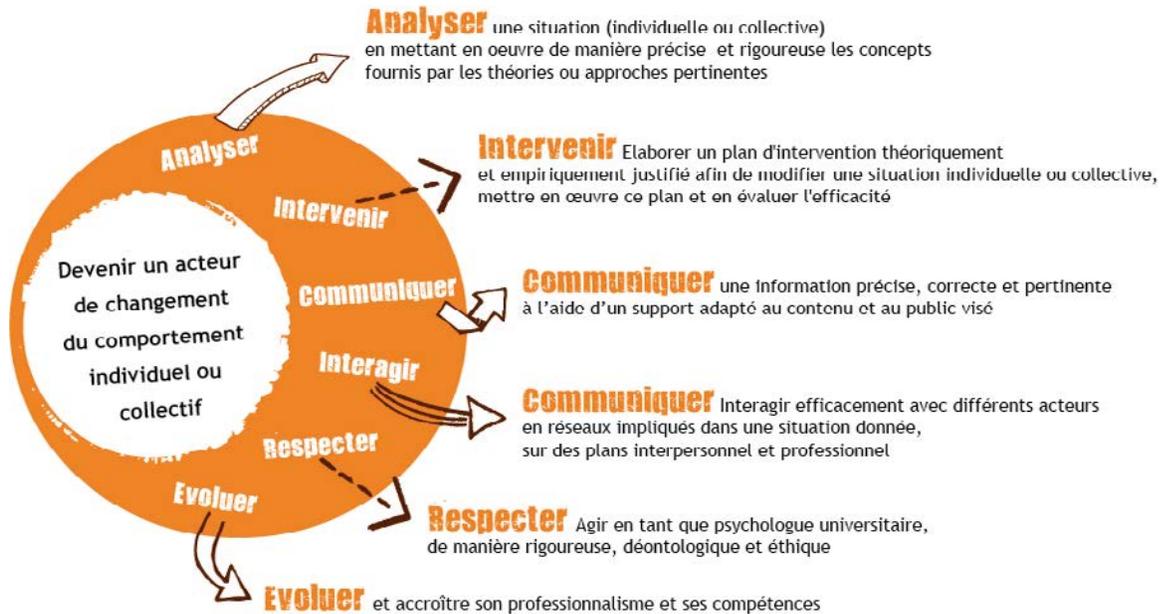


Principales priorités de la réforme pour le programme de Bac & Master PSY

- Explicitation du profil de sortie : référentiel AA (illustration 1)
- Approche programme (illustrations 2 & 3)
- Projet de formation et projet socio-professionnel (illustrations 3 & 4)
- Repenser articulation avec monde professionnel – stages



Devenir un professionnel en psychologie...
Les acquis d'apprentissage visés



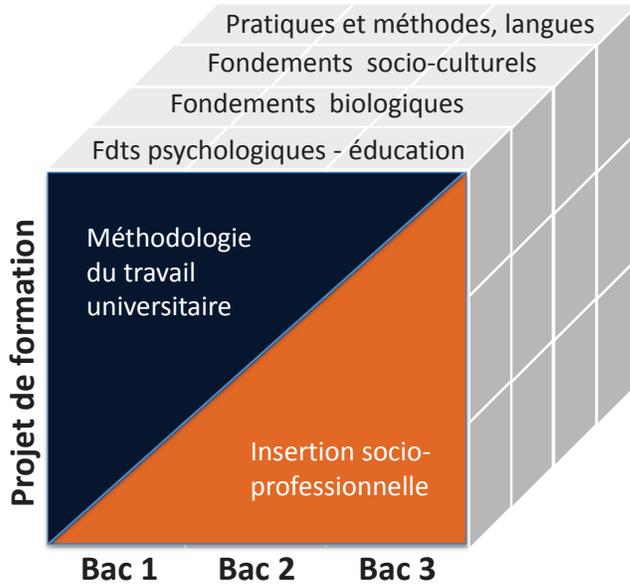
A travers une cohérence inter et intra-programme BAC / MASTER

Au terme de sa formation de master en sciences psychologiques, le diplômé est capable de/d'

B. Elaborer un plan d'intervention théoriquement et empiriquement justifié afin de modifier une situation individuelle ou collective, mettre en oeuvre ce plan et en évaluer l'efficacité

		BAC / MASTER
B2. planifier une intervention visant à améliorer une situation donnée (individu, groupe ou organisation)	<ul style="list-style-type: none"> • identifier les interventions pertinentes à une situation simple en tenant compte de l'analyse de cette situation et des enjeux divers (e.g., sociaux, légaux, politiques, économiques et culturels) • programmer les différentes étapes et identifier les différents acteurs en référence à des modèles théoriques d'intervention 	<ul style="list-style-type: none"> • choisir une intervention et justifier sa pertinence par rapport à une situation tout en tenant compte de l'analyse de cette situation et des enjeux divers (e.g., sociaux, légaux, politiques, économiques et culturels) • programmer les différentes étapes et identifier les différents acteurs en référence à des modèles théoriques d'intervention et en tenant compte des ressources et des contraintes pour l'intervention spécifique à la situation
B3. mettre en oeuvre un plan d'intervention, en tout ou en partie, et en évaluer l'efficacité	<p>Au terme de sa formation, l'étudiant aura été amené à ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • appliquer des techniques ou méthodologies ciblées d'interventions relatives à l'individu, au groupe, à l'organisation • analyser l'efficacité de l'intervention relative à l'individu, au groupe, à l'organisation

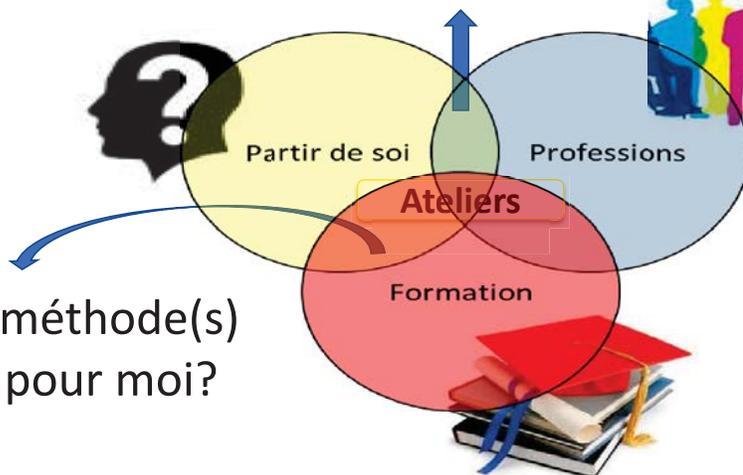
Quelles activités de formation ? Quel parcours de formation ?



Projet de formation du Bloc 1



Quels métiers du psy pour moi ?



Ateliers et autres activités d'insertion socio-professionnelle (ISP)

Quelle(s) méthode(s) de travail pour moi?
Ateliers

➔ Développer un projet d'études en lien avec son projet professionnel

2. Evaluation des effets de la réforme menée dans le programme de Bachelier

Premier bilan



Une évaluation des effets, basée sur différentes sources

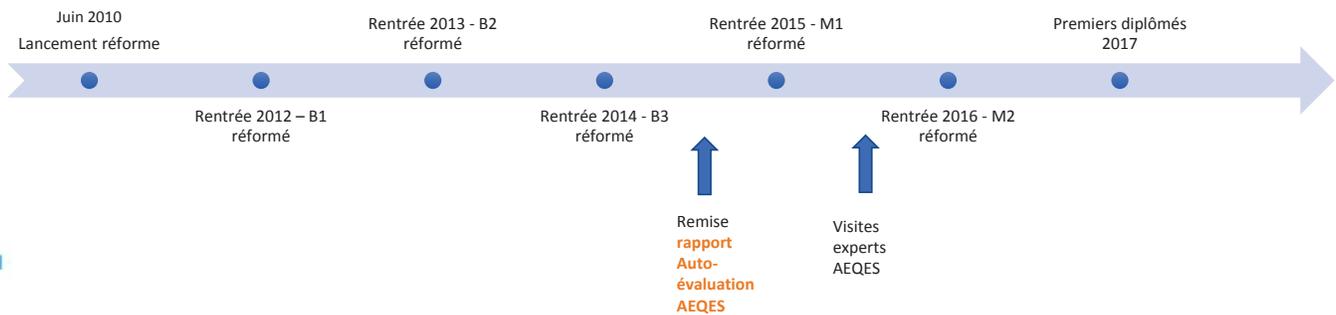
- **Enquêtes auto-rapportées**
 - Étudiants (évaluation des programmes)
 - Diplômés
- Rapport d'autoévaluation : analyse interne de l'alignement des programmes et de la démarche qualité
- Participation employeurs et maîtres de stages
- Indicateurs statistiques (évolutions des inscrits, taux de réussite & diplomation, taux d'encadrement, satisfaction des étudiants, ...)



Calendrier évaluations auprès des étudiants



Calendrier mise en œuvre de la réforme



Recueil des données

Programmes	Recueil de données	Dates et public	N et taux de participation
PSP1BA (avant la réforme)	Enquête papier	Novembre 2014 (public Master 1)	166 (81 %)
PSP1BA (après la réforme)	Enquête papier	Octobre 2017 (public Master 1)	79 (?)
PSY2M (avant la réforme)	Enquête électronique	Mai 2014 (public Master 2)	101 (36 %)
PSY2M (après la réforme)	Enquête électronique	Mai 2017 (public Master 2)	103 (46 %)

Résultats à interpréter avec prudence

- Coups de sondes réalisés sur des cohortes différentes
- C'est le point de vue des étudiants
 - Enquête de perception
- Ils ne concernent qu'une partie d'entre eux
 - Ceux qui sont arrivés en fin de cycle BAC ou de Master
 - Et qui ont répondu à l'enquête...
- Il n'est pas possible de réaliser une étude de la représentativité des échantillons
- Les résultats seront présentés à titre indicatif et descriptif
 - Certaines dimensions comprennent peu d'items
 - La correction pour tests multiples n'a pas été réalisée
 - Présentation sous forme de code couleurs qui indiquent une tendance positive ou une tendance négative pour chacune des dimensions évaluées



Comparaison des résultats avant et après la réforme

Test de Wilcoxon-Mann-Whitney

PSP1BA	Novembre 2014 (Public Master 1)	Octobre 2017 (Public Master 1)	Tendance (seuil de 0,05)
Qualité générale de la formation	2,87	3,15	+
Qualité de l'enseignement et de l'encadrement	2,56	2,66	=
Pertinence de l'évaluation des acquis des étudiants	/	/	/
Développement de compétences transversales	2,89	3,12	+
Intérêt pour les méthodes pédagogiques	2,59	2,94	+
Qualité des ressources et de l'environnement	3,14	2,89	-
Implication personnelle	2,98	3,22	+
Cohérence du programme	2,45	2,88	+
Liens avec la pratique et le monde professionnel	1,85	2,31	+



Conclusions pour PSP1BA

- Belle progression des résultats entre 2014 et 2017
- Convergences d'indices pour considérer que l'implémentation de la réforme est une réussite
 - Apprendre à travailler en groupe
 - Développer les capacités de communication
 - Approcher et découvrir le terrain professionnel
 - Développer des connaissances scientifiques
 - Développer les outils et les méthodes du psychologue
- A confirmer par une nouvelle enquête en 2018-2019 avec un échantillon plus important ?



La réforme en PSP ? Un défi relevé !

- Evolution très positive des perceptions de la qualité du programmes par les étudiants
- Les principales améliorations concernent les principaux objectifs de la réforme
 - Diversifier les méthodes pédagogiques
 - Offrir une meilleure adéquation entre le programme et le projet de l'étudiant
 - Assurer une meilleure préparation à l'insertion socio-professionnelle
 - Développer davantage certaines compétences transversales

→ Mais APRES ? Comment garder des traces du processus et les améliorations à retenir ?



3. Le tableau de bord « programme » au service du pilotage des responsables de programme et facultaires ?



Outil de monitoring : le tableau de bord « Programme » (2017)

- Fonctions principales :
 - archivage
 - faciliter le passage de témoin
 - suivre l'évolution chronologique des résultats
 - assurer un benchmarking interne à l'UCLouvain
 - professionnalisation métier de Responsable de programme (outiller)
- https://sites.uclouvain.be/pilotage_prog/index.php



Documents & données disponibles dans le tableau de bord



Enquêtes programme

Enquête diplômés

Analyses SWOT

Perception de la qualité de la formation, insertion socio-professionnelle, difficultés rencontrées, ce qu'il faut améliorer...

Dossier d'autoévaluation AEQES

Plan d'actions et de suivi AEQES

Indicateurs quantitatifs

Corrélation entre perception des étudiants et certains indicateurs : le poids des activités pratiques, taille des amphis, nombre de cours...

UCL Tableaux de bord - programmes de bachelier (version 0.9)							
Service d'études - Service d'appui à la qualité de l'offre de programmes académiques							
Sigle du programme : PSP1BA							
Intitulé du programme : Bachelier en sciences psychologiques et de l'éducation, orientation générale (implantation de LLN)							
Responsable(s) programme : Frédéric Nils							
Chronogramme AEQES							
	2010/2011	2013/2014 N - 2	2014/2015 N - 1	2015/2016 N	2016/2017 N + 1	2017/2018 N + 2	2018/2019 N + 3
Evaluation du programme par les étudiants	↓	↓			↓		
SWOT1			↓				
SWOT2			↓				
Dossier d'autoévaluation			↓				
Recommandations experts				↓			
Plan d'actions					↓		
Dossier d'avancement							
Modification de programme							
Enquête diplômés					↓		
Légende		Préparation	Dossier d'auto-évaluation	Visites et rapports d'experts	Plan d'action	Suivi du plan d'action	Suivi du plan d'a

(Le tableau peut défiler horizontalement)

Résultats clés

1. Données descriptives de base

4. De l'apport d'une démarche qualité

UCLouvain

L'évaluation des effets d'une démarche qualité

- Un appui aux réformes menées en Faculté
- Enjeux de cette évaluation pour la démarche qualité elle-même :
 - offrir l'opportunité d'une prise de recul
 - mettre en valeurs les effets positifs d'une réforme (pour sortir du fatalisme)
 - garder le cap
 - gérer la qualité sous contraintes (ressources disponibles)
 - entretenir un dialogue avec les différents « bénéficiaires » (étudiants, enseignants)

Si la qualité est un processus d'amélioration continue,
elle nécessite un suivi régulier et une re-mobilisation constante de tous les acteurs



Place aux questions ...

Comment évaluer les effets d'une démarche qualité dans l'enseignement universitaire ?

L'exemple de la réforme des programmes de Bachelier et
de Master en sciences psychologiques

mariane.frenay@uclouvain.be

philippe.parmentier@uclouvain.be

Jean-marc.braibant@uclouvain.be

Effets de la démarche qualité sur les enseignants et étudiants des Facultés de Psychologie et Sciences de l'éducation et des Lettres et Sciences Humaines de l'UNILU en R.D. Congo

Par : Ngoy- Fiama Bitambile Balthazar , Professeur à la Faculté de Psychologie et Sciences de l'éducation de l'Université de Lubumbashi,

Ngoy-Fiama Irène , Assistante à la Faculté des Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Lubumbashi

PLAN DE L'EXPOSE

- Contexte;
- Problématique
- Méthodologie;
- Résultats
- Discussion
- Conclusion

I CONTEXTE

- Création en 2013 en République Démocratique du Congo de l'Agence Nationale d'Assurance Qualité par décret du Premier Ministre,
- L'Université de Lubumbashi (UNILU) est l'une des universités congolaises à avoir adhéré à la démarche qualité et s'est distinguée par la mise sur pied rapide de la cellule d'assurance qualité au niveau du Rectorat et de toutes ses 13 facultés et écoles en vue de son arrimage au système LMD que le Ministère de l'ESU appelait de tous ses vœux

- Dans le cadre de l'arrimage progressif au système LMD, 3 facultés (Polytechnique, sciences et Ecoles Supérieure des Ingénieurs) entrent dans en 2014 avec avec l'appui des partenaires,
- Deux facultés sont désignées par le rectorat de l'Université pour commencer aussi avec le système LMD: faculté de psychologie et des Sciences de l'éducation et celle des Lettres et Sciences Humaines. Mais il y a des résistances de la par des enseignants au vu des difficultés rencontrées par les trois facultés déjà arrimées au système.
- Grâce à l'implication effective et efficace dans la démarche qualité, l'UNILU entre en coopération avec le CAMES en vue de son évaluation interne et externe en 2015

II PROBLEMATIQUE

- Enseignants et étudiants de toutes les facultés et écoles de l'UNILU ayant été suffisamment sensibilisés à la démarche qualité, nous avons supposé que celle-ci aurait produit des effets attendus chez les enseignants et étudiants dans le sens de l'amélioration des méthodes d'enseignement et d'apprentissage, de l'évaluation des apprentissages ainsi que dans celui du changement des conditions de vie et de travail des enseignants et des étudiants. D'où l'hypothèse selon laquelle à la faculté de Psychologie et des sciences de l'éducation et à celle des Lettres et Sciences Humaines la démarche qualité aurait produit des effets positifs au vu de l'implication des autorités facultaires dans la démarche.

METHODOLOGIE

- La vérification de cette hypothèse a nécessité l'organisation d'une enquête Psychosociale au moyen du questionnaire et de l'entretien semi-directif auprès des enseignants et étudiants des facultés concernées dont tous les enseignants et étudiants constituent la population de cette recherche prospective.

METHODOLOGIE(2)

- L'échantillon d'étude est constitué de:

15 enseignants dont 10 de la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'éducation et 5 de la Faculté des Lettres et Sciences Humaines. Ayant été soumis à l'entretien semi-directif

40 étudiants dont 30 de la faculté de Psychologie et des Sciences de l'éducation et 10 de la Faculté des Lettres et Sciences Humaines qui ont accepté volontairement de répondre à notre questionnaire.

METHODOLOGIE(3)

- Le questionnaire comprend sept questions cherchant à scruter chez l'étudiant
 - :-La connaissance de la démarche assurance qualité à l'UNILU ainsi que les objectifs de cette démarche,
 - La connaissance des personnes qui s'occupent de l'assurance qualité au niveau de l'administration centrale de l'UNILU et des facultés concernées ,
 - Les effets positifs de l'Assurance qualité au sein de la faculté,
 - Les effets négatifs
 - Les stratégies d'amélioration de l'Assurance qualité au sein de la faculté

III METHODOLOGIE(4)

- L'entretien semi-directif quand à lui s'est déroulé au sein des facultés ainsi que lors du séminaire de Pédagogie Universitaire organisé au mois d'octobre 2018 par le Rectorat de l'UNILU avec les enseignants (Professeurs, chefs des travaux) disponibles. Il comprenait trois questions sur:
 - _La connaissance de la démarche assurance qualité ainsi que ses objectifs
 - _ Les effets positifs et négatifs de l'AQ au sein de la faculté
 - _ -Les stratégies d'amélioration de l'AQ

IV RESULTATS

4.1 Réponses des étudiants de deux facultés concernées par l'enquête aux questions relatives à la connaissance de l'Assurance qualité, de ses animateurs au sein de la faculté et de l'université ainsi que de ses objectifs

Réponses des étudiants de la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'éducation

CONNAISSANCE	Oui	non
de l'Assurance qualité	10	20
Responsables de l'AQFAC	10	20
Responsable de l'AQ/UNILU	1	29
Des objectifs de l'AQ	7	23

Réponses des étudiants de la Faculté des lettres et sciences humaines

CONNAISSANCE	Oui	non
de l'Assurance qualité	3	7
Responsables de l'AQFAC	4	6
Responsable de l'AQ/UNILU	7	3
Des objectifs de l'AQ	4	6

Commentaires sur les résultats.

- Au regard des données cosignées au tableau n° 1, nous constatons que :
- Des pourcentage élevés des étudiants de la faculté de psychologie et des Sciences de l'éducation(66,7%) et de la faculté des Lettres et sciences humaines (60%) enquêtés n' ont jamais entendu parlé de l'Assurance Qualité,
- 66,7% des étudiants de la faculté de Psychologie et Sciences de l'éducation ne connaissent pas les animateurs de la cellule d'AQ au niveau de la faculté et 70 % à la faculté des Lettres et sciences Humaines
- 93,3% des étudiants de la FPSE ne connaissent les animateurs de la cellule d'assurance qualité au niveau de l'université alors qu'à la faculté des LSH ,il y a 70% des étudiants interrogés qui les connaissent,
- 53,3% des étudiants de la FPSE affirment ne pas être au courant des objectifs poursuivis par la cellule d'assurance qualité alors que 60 % des étudiants enquêtés à la FLSH les connaissent.

4.2 Les effets positifs produits par l'Assurance qualité au sein de l'Université de Lubumbashi selon les étudiants de deux facultés concernées

- 1 L'amélioration du niveau de formation des étudiants par la sensibilisation et la formation des enseignants dans le cadre de l'assurance qualité et l'organisation des séminaires de pédagogie universitaire,
- 2 Implication des étudiants dans les travaux pratiques et les cours afin de les mener à l'auto-formation,
- 3 Respect des volumes –horaires des cours et séminaires grâce à la semestrialisations des enseignements,
- 4 L'amélioration de la compétence des enseignants

4.3 Effets négatifs de l'AQ selon les étudiants

- L'assurance qualité ne sensibilise pas les autorités académiques sur le manque de laboratoires; de l'outil informatique, d'équipement des bibliothèques facultaires et cela a comme conséquence la non atteinte du niveau élevé de formation chez les étudiants
- Manque de sérieux de certains enseignants, surtout les assistants qui restent impunis et qui ternissent l'image de l'université

4.4 Stratégies d'amélioration de l'Assurance qualité au sein de l'UNILU selon les étudiants

- 1 Organiser les manifestations scientifiques en vue d'informer les étudiants sur les avantages de la démarche qualité;
- 2 Former de manière permanente les enseignants en vue de l'amélioration de la qualité de leurs enseignements et du changement de leurs comportements envers les étudiants,
- 3 Doter les cellules facultaires d'assurance qualité des moyens matériels et financiers conséquents,
- 4 Améliorer l'environnement dans lequel travaillent étudiants et enseignants.

IV RESULTATS(2)

4.5 Réponses des enseignants à l'entretien semi-directif.

- Signalons que cet entretien semi-directif comportait trois questions de départ pour les quinze enseignants enquêtés et que cet entretien s'est déroulé au sein de l'université de Lubumbashi.
- Nous présentons ci-dessous les réponses globales données par les enseignants à nos préoccupations sur la définition de l'assurance qualité, les effets positifs et négatifs produits par la démarche qualité à l'UNILU ainsi que les stratégies d'amélioration de cette démarche à laquelle tous les enseignants avaient été sensibilisés.
- Notons aussi qu'en ce qui concerne la définition de la démarche qualité, les enseignants enquêtés dans les deux facultés l'ont donné plus ou moins bien.

4.5.1 Effets positifs de l'Assurance Qualité selon les enseignants.

La prise de conscience des enseignants de l'UNILU au sujet de leur rôle dans l'amélioration continue de la qualité du processus enseignement apprentissage et de la recherche scientifique qui est encore parent pauvre dans notre université

- Diminution de la corruption et des anti-valeurs mais cela varie d'une faculté à une autre,
- Amélioration progressive des conditions de travail des enseignants et étudiants grâce à la construction ou à la réhabilitation et équipement des auditoriums

4.5.1 Effets positifs de l'assurance qualité selon les enseignants(suite).

- Respect des critères de délibération par les jurys qui délibèrent depuis quelques années sous la vigilance des autorités académiques de l'université,
- Prise de conscience des étudiants de leur rôle dans l'amélioration de la qualité de l'enseignement et de l'évaluation,
- Prise de conscience du personnel administratif du rôle qu'il doit jouer dans l'amélioration des services.
- Très peu de cours sont reportés

4.5.2 Effets négatifs de l'AQ selon les enseignants

- Résistance de certains enseignants aux changements qui s'opèrent à l'UNILU grâce aux activités de l'AQ,
- Craintes de certains autorités académiques facultaires suite aux rapports que la cellule d'assurance qualité pourrait faire au sujet de la qualité de l'enseignement au sein de la faculté;
- Délibérations qui durent longtemps et la non participation de certains enseignants à ces délibérations,
- Diminution des taux de réussite dans certaines facultés
- Manque de synergie de travail entre la cellule d'assurance qualité, celle de Pédago

4.5.3 Stratégies d'amélioration de la démarche qualité selon les enseignants.

- Redynamiser les cellules d'assurance qualité dans les facultés et écoles
- Faire fonctionner les cellule de pédagogie universitaire dans les facultés et écoles
- Doter ces deux cellules des moyens matériels et financiers pour leur fonctionnement harmonieux

V DISCUSSION

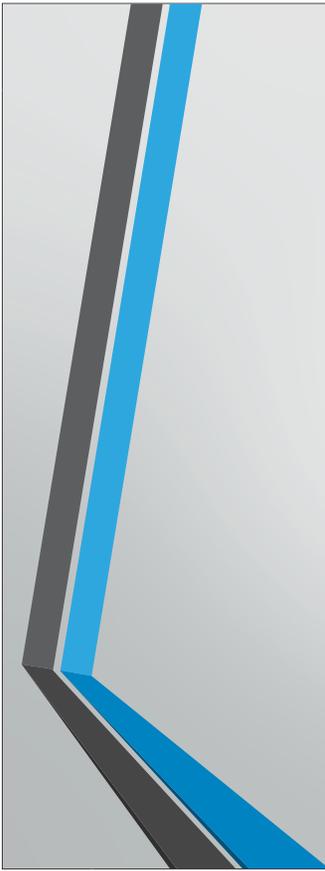
Le fait que nos résultats ont montré que les étudiants de deux facultés enquêtées ne soient pas dans leur majorité , au courant des activités de la démarche qualité et ne connaissent pas non plus les animateurs des cellules d'assurance qualité des facultés et de l'université est explicable par le fait que la démarche qualité avait été concentrée sur les enseignants par les autorités académiques de l'université ainsi que par le défaut de fonctionnement des cellules de' assurance qualité au niveau des facultés.

DISCUSSION (2)

Le faible pourcentage des étudiants de deux facultés qui ont entendu parlé de la démarche qualité, qui connaissent les animateurs des cellules qualité et qui ont montré de manière sommaire les objectifs de la démarche qualité a peut-être eu connaissance de cette notion à travers les enseignants et la radio Phoenix université qui diffusent des informations sur les activités académiques et scientifiques de l'UNILU

CONCLUSION

- Nous estimons que les stratégies d'amélioration de la démarche qualité proposées par les étudiants et enseignants des facultés sur lesquelles a porté notre étude soient prises en compte par le point focal de la démarche qualité à l'UNILU, par les doyens de facultés ainsi que par les membres du comité de gestion de l'UNILU pour redynamiser cette importante démarche qui peut conduire notre université à un avenir radieux.

- 
- MERCI POUR VOTRE
 - AIMABLE ATTENTION

Technologies de l'Information et de la Communication dans l'Enseignement

Merçi مرحبا

- R. Tahj
- B. Nadji

UMBBoumerdes

r.tahj@univ-boumerdes.dz et n.nadji@univ-boumerdes.dz



01



Système classique

FAIT

Outils

MATH
ART
LITERATURE
SCIENCE

new market
product
use

Système LMD (2004)

TIC

business
process
workflow

Apprentissage

Situation concrète

Evaluation

Diagnostic + Formative + Sommative

Sommative

FOR A FAIR SELECTION EVERYBODY HAS TO TAKE THE SAME EXAM. PLEASE CLIMB THAT TREE

Assessment Tools

Effective Formative Assessment

- Feedback on the product
- Feedback on the progress
- Feedback on the process

r.tahj@univ-boumerdes.dz et n.nadji@univ-boumerdes.dz



02



Projet de télé-enseignement

2003

- Achat de matériel spécialisé
- Budget alloué supérieur à 700.10⁶ D.A

Objectifs

2006

- CT : Atteindre un plus grand nombre d'étudiants
- MT : Améliorer la qualité de l'enseignement
- LT : Création d'une chaîne du savoir

2008

- Installation du système de visioconférence
- Mise en place du système de e-learning
- Tests d'essais concluants

2018



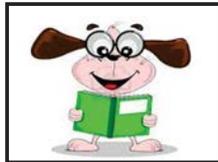
r.tahli@univ-boumerdes.dz et n.nadjji@univ-boumerdes.dz



03



Psychologie cognitive



10%

50%



20%



30%



Voir & entendre

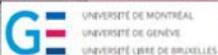
80%



90%



r.tahli@univ-boumerdes.dz et n.nadjji@univ-boumerdes.dz



04

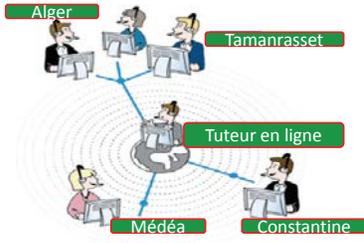
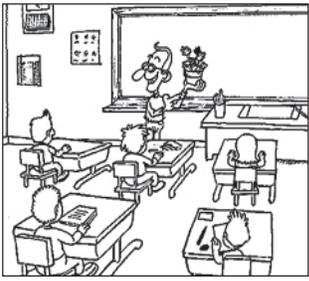


Applications

1



2



Formation classique

Formation A Distance

Blended learning

r.tahif@univ-boumerdes.dz et n.nadjil@univ-boumerdes.dz



05



Dispositif e-learning



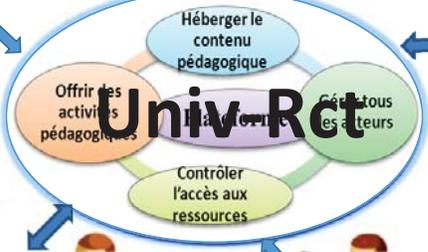
Concepteur : Conçoit les ressources et le scénario pédagogique



Tuteur : Accompagne, suit le scénario



Administrateur : Gestion pédagogique et celle de tous les acteurs



Apprenant



Apprenant

r.tahif@univ-boumerdes.dz et n.nadjil@univ-boumerdes.dz



06



Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Google

Rechercher

Partager

Orthographe

Traduire

Saisie automatique

Connexion

Connexion sur la plateforme Defaut


PGS IDE@
 Internet pour Développer l'EAD en Algérie


Ecole Normale Supérieure de Kouba

Enseignement à distance par Internet

→ Contact : [Razika Tahj](#)

Inscriptions des étudiants à la promotion :

→ [Mars 2010 test PC](#)

→ [Procédures GRH](#)

Appel à tuteurs de la promotion :

→ [Mars 2010 test PC](#)

→ [Procédures GRH](#)

→ [Test Octave](#)

→ Login : Français

→ Mot de passe :

Je rencontre des problèmes avec les icônes sur mon poste local
 → [cliquez ici pour plus d'informations](#)

Télécharger la machine virtuelle 1.4.2. Testez votre navigateur web.

© U.L.P. Multimédia 2006




UNIV-RT UNIVERSITÉ NUMÉRIQUE DE STRASBOURG

07

Internet 100%

ConsultationEnvironnementUtilisateur - Windows Internet Explorer

http://projetea.ens-kouba.dz/PageAccolad/EnvironnementUtilisateur/ConsultationEnvironnementUtilisateur.aspx

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Google

Rechercher

Partager

Orthographe

Traduire

Saisie automatique

Connexion

ConsultationEnvironnementUtilisateur

Vous êtes dans le bâtiment principal

Tableau de bord





Présentiel UMDD et ESAA

Modèle et modélisation

↑

Vous êtes étudiant.

Non disponible

Local: 11:32:22 GMT: 29/02/22
Date: 11/02/11


 -Les mises à jour de sécurité sur nos serveurs auront lieu tous les lundis de 12h à 13h30 (heure de Paris) (soit de 10h à 11h30 UTC heure d'été, de 11h à 12h30 UTC heure d'hiver).

Dans le séminaire 'Présentiel UMDD et ESAA' :

- Vous avez :
 - 2 documents non lus dans le dossier 'Documents'
 - 1 document non lu dans le dossier 'Quest.01'

Dans l'équipe n°1 de la situation 'Fiabilité de l'Information' du séminaire 'Présentiel UMDD et ESAA' :

- Vous avez :
 - 1 document non lu dans le dossier 'Documents'

Manuel d'utilisation

- Consulter le manuel d'utilisation
- Consulter le manuel d'environnement

Terminé

démarrer

Tutoriel ESAA [Récup...]

doc_fina_%C3%A9qu...

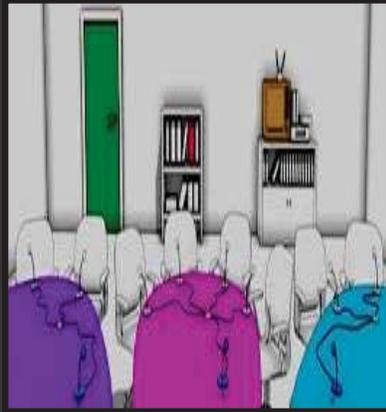
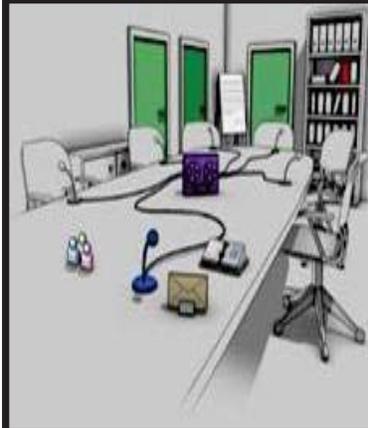
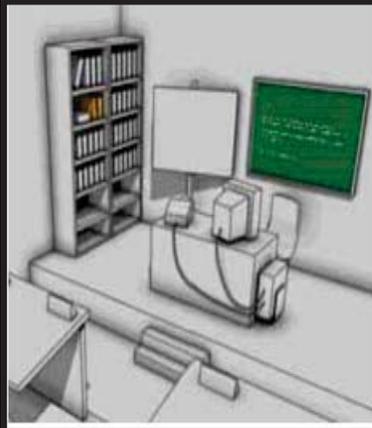
ma...

ConsultationEnvironn...

08

Internet 100%

FR 00:34

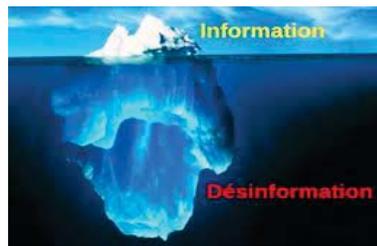


09

Pourquoi cette formation ?

اطلب العلم ولو كان في الصين

Chercher la science, même s'il faut aller l'acquérir en Chine



r.tahi@univ-boumerdes.dz et n.nadji@univ-boumerdes.dz

Test

– Que s’est-il produit le 31 avril 1958 après la seconde guerre mondiale ?



Fin de la bataille d’Alger



Création de l’ONU



Inauguration du zoo de la CM

Rien

– « Il y a eu dévaluation d’une monnaie de 200 %, elle est passée de 400 à 200 ».

Perte de 100 % : de 400 à 0.

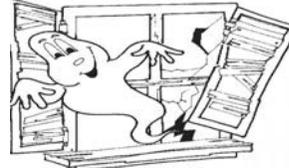
De 400 à 200 : perte de 50 %.

– Est-il légal dans certains pays musulmans d’épouser la sœur de sa veuve ?

Hamid



Hamida



Houria



r.tahi@univ-boumerdes.dz et n.nadji@univ-boumerdes.dz



11



Concepteur :
Conçoit les ressources et
le scénario pédagogique

Expérimentation



Administrateur :
Gestion pédagogique et
celle de tous les acteurs



Tuteur :
Accompagne,
suit le scénario

r.tahi@univ-boumerdes.dz et n.nadji@univ-boumerdes.dz



12



Avant la formation

- Elaboration et conception d'une plaquette, d'un cours, deux questionnaires (pour le pré-test et post-test), des activités d'apprentissages (QCM, exercices, 2 SP) et des ressources.
- Prise en main des plateformes d'apprentissage (Univ-Rct et Moodle).
- Elaboration d'un scénario pédagogique (diagramme des activités et tableau de spécification).
- Sélection et inscription des apprenants sur les plateformes.
- Visite des lieux où devait se dérouler le présentiel (CRSIC).

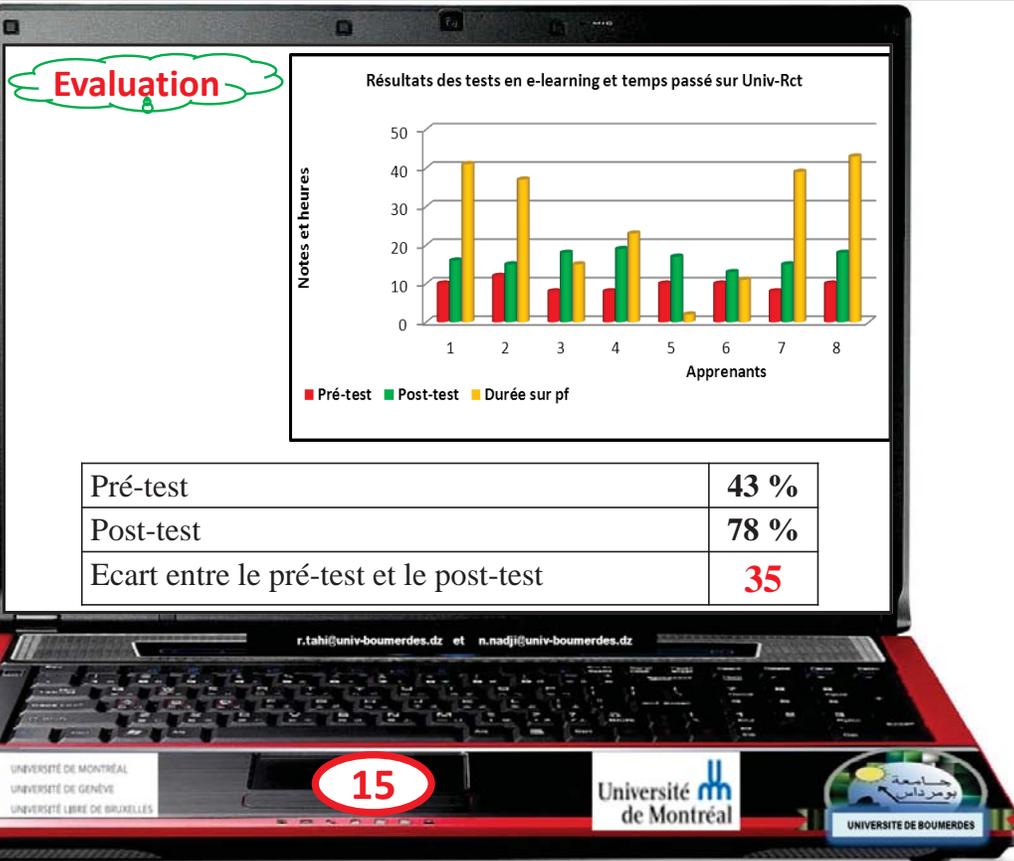
13

Durant la formation

- 1- CRSIC. Problème bureaucratique.
Présentiel : 2- ESAA. Problème de connexion avec la plateforme.
(un jour) 3- CRSIC. Pas de connexion.

- 1 – Abandon
2 – Situation-problème
Distanciel : 3 – Travail individuel
(14 jours) 4 – Travail collectif
5 – Echéances

14



E-learning

Apprenants

- Manque d'autonomie et de temps disponible
- Matériel pas toujours disponible
- Liaison internet très défectueuse

Enseignants

- Formation préalable très rare
- Surcharge de travail
- Problème bureaucratique

Propositions

- Limiter le nombre d'apprenant (PG)
- Former et rémunérer les enseignants
- Organiser des journées de sensibilisation

r.tahid@univ-boumerdes.dz et n.nadji@univ-boumerdes.dz

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
UNIVERSITÉ DE GENÈVE
UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES

17

Université de Montréal

UNIVERSITE DE BOUMERDES

Après la formation (blended-learning)

Résultats des tests en blended learning et temps passé sur Moodle

Pré-test	Post-test	Ecart	Durée sur pf
39%	83%	44 points	4 heures

r.tahid@univ-boumerdes.dz et n.nadji@univ-boumerdes.dz

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
UNIVERSITÉ DE GENÈVE
UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES

18

Université de Montréal

UNIVERSITE DE BOUMERDES

Après la formation (e-learning)

Pré-test	Post-test	Ecart	Durée sur pf
43 %	78 %	35 points	25 heures

Après la formation (blended-learning)

Pré-test	Post-test	Ecart	Durée sur pf
39 %	83 %	44 points	4 heures

19

TICE

Technique

Pédagogique

Conclusion

Sensibiliser les chefs d'établissements

Améliorer le débit internet

Sensibiliser les enseignants

Formation du personnel

Rentabiliser le PNT

r.tahi@univ-boumerdes.dz et n.nadji@univ-boumerdes.dz

20

LE LEADERSHIP PARTAGÉ : DU DÉFI DE S'INSCRIRE DANS UNE TEMPORALITÉ BALISÉE PAR DES INSTANCES ET DES RELAIS SPÉCIFIQUES

Selma Bellal, Christiane Campi, Fabienne Vranckx
Centre de formation pour les secteurs infirmier et de santé de l'acn
Fédération de l'enseignement de promotion sociale catholique-SEGEC

Colloque G3 Montréal- 26 Octobre 2018

Introduction

► Pourquoi animer un atelier au G3?

- Mettre en perspective critique les changements de gouvernance entrepris et qui sont des effets de notre démarche qualité
- Au travers d'un atelier qui se veut expérimental, en deux temps :
 - Présentation de notre cheminement
 - Observation et recensement des dynamiques que vous déploierez, lors d'un jeu autour du leadership partagé
- Dans une perspective de communauté apprenante et d'échanges de pratiques

Introduction

- ▶ Partage de vos représentations en matière de leadership partagé
 - ▶ →Outil Wooclap !

Introduction

- ▶ Avant de passer au jeu, bref aperçu de notre cheminement:
 - ▶ Intérêt pour le leadership partagé, comme levier pour s'adapter à un *contexte changeant*, où l'autonomie des établissements rime de manière croissante avec reddition des comptes → complexification et fragmentation de la charge de travail des Directions d'établissement d'enseignement (L. Endrizzi, R. Thibert 2012)
 - ▶ Intérêt porté par la volonté de développer une *vision partagée de notre démarche qualité* au sein de notre institution (Recommandation d'évaluation externe)

Introduction

- ▶ Sentiment que nous avons eu, en avançant dans nos recherches sur le leadership partagé:
 - ▶ De vivre une expérience un peu moins singulière: tant la littérature scientifique foisonnent de **nouvelles façons de gérer, centrées sur l'autonomie et le collectif**
 - ▶ Mesure de l'importance d'être **ancré dans notre contexte**: soulignons que nous sommes un établissement d'enseignement pour adultes accueillant environ 1000 étudiants et 250 chargés de cours

Introduction

- ▶ Ces **nouvelles façon de gérer/d'organiser**(économie collaborative, entreprise agile*, le leadership partagé, etc.) valorisent :
 - ▶ le **recours à l'intelligence collective et à la délégation** pour co-construire une vision partagée du projet
 - ▶ Un **projet qui passe « avant » le leader**, qui se caractérise par un **style valorisant les individus de son équipe**
- ▶ *La notion d'agilité renvoie à la nécessité d'adaptation à un environnement en constante évolution, rendant stérile le management par la stabilité (« l'application des réformes stricto sensu»)- A. Gaunand 2017

Introduction

- ▶ « Le leadership partagé » (E. Luc 2013) est notamment décrit comme :
 - ▶ Un processus **d'influence réciproque** entre des personnes mobilisées pour **une cause commune**
 - ▶ Il se déploie davantage **à partir des interactions collectives** que comme fondé sur le pouvoir

Introduction

- ▶ Nous retrouvant, en termes de valeurs, dans ce processus, il nous est apparu comme une **opportunité de** :
- ▶ Mettre en place une **démarche qualité servant de guide pour donner du sens** aux transformations organisationnelles
 - ▶ Et notamment réduire l'écart entre *obligation* (administrativo-politique) *de transformation et conception de la liberté pédagogique*
 - ▶ Éviter que l'évaluation de la qualité ne soit perçue comme une *obligation de résultats*, au détriment de la *reconnaissance de l'hétérogénéité des besoins de notre public adulte*

- ▶ Nous y avons donc vu une opportunité de **régulation par l'apprentissage organisationnel, les valeurs et l'action commune**
- ▶ *Toutefois*, au-delà de l'adhésion théorique au modèle:
 - ▶ **Deux enjeux** restaient essentiels à clarifier

- ▶ I. L'enjeu de **la délimitation du leadership partagé**
 - ▶ Que déléguer ? A qui ?
 - ▶ Comment canaliser une implication croissante, pour éviter l'essoufflement?
 - ▶ Comment éviter la déconnection des nouveaux leaders avec les parties prenantes?
 - ▶ Comment ne pas submerger la Direction par le management de ces nouveaux corps intermédiaires?
- = **Comment repenser l'interaction entre les parties prenantes et la répartition des tâches?**

- ▶ **II. L'enjeu de la temporalité des changements**
- ▶ Comment impliquer dans la vie institutionnelle, tout en prenant en compte **les contraintes temporelles** à l'investissement collectif
 - ▶ Tensions entre motivation et investissement individuel ET rythme et charge de travail soutenables pour chacun
 - ▶ Dans un contexte d'enveloppe budgétaire fermée...

- ▶ **En bref, comment assumer le « coût » du leadership partagé ?**

- ▶ Très brièvement, pour ménager du temps pour le jeu, je vais vous présenter:
 - ▶ *La manière dont nous avons répondu à ces enjeux*
 - ▶ *Le mode de leadership partagé pour lequel nous avons opté*
 - ▶ *Les plus-values visées*
 - ▶ *Les plus-values engrangées*
 - ▶ *Les limites actuelles*

- ▶ Pour **délimiter temporellement** le cadre de la collaboration, avec un **rythme de travail** en équipe **régulier, sur des champs balisés**
 - ▶ Nous avons mis en place:
 - ▶ **I. Des instances participatives**
 - ▶ composées de manière **mixtes**,
 - ▶ **interreliées** par leurs objets et leur membres et,
 - ▶ **associées aux différents processus** de notre démarche qualité

- ▶ certains « leaders » sont présents à différents niveaux, afin de faire le **lien entre les instances**
- ▶ interviennent tantôt dans la **gestion**, tantôt dans la **stratégie**, tantôt dans l'**opérationnalisation** et la **communication** des projets
- ▶ mais toujours en lien avec l'équipe de Direction

Structures	Types d'instance	Parties prenantes	Stratégie	Gestion	Opérationnalisation	Communication
Conseil d'administration (CA)	-Stratégique -Définit le « <i>quoi et le pourquoi</i> » -Responsable juridiquement	-Pouvoir organisateur	X	X		
Cellule de pilotage qualité	-Tactique -« <i>Comment et quand</i> » -Suivi et réajustements	-1 membre du CA -Equipe de direction -2 enseignants -Représentant des employeurs -Coordination qualité	X	X	X	
GT coordination opérationnelle	-Gestion transversale et collaborative des processus	-Equipe administrative -Equipe de direction -Coordination qualité -Leaders des processus, selon les projets discutés		X	X	

Réponses aux enjeux: instances

Structures	Types d'instance	Parties prenantes	Stratégie	Gestion	Opérationnalisation	Communication
Comité qualité	-Action concertée -« <i>Qui et comment</i> »	-Coordination qualité -Etudiants -Enseignants -Membres de l'équipe administrative -Direction adjointe -Leaders des processus, selon les projets discutés			X	X
GT communication	-Communication interne et externe	-Direction -Leader du processus -1 membre administratif -Expert en réseaux sociaux				X

CPSI - SEGEC - Colloque G3 Montréal - 26 Octobre 2018

Réponses aux enjeux: relais spécifiques

- ▶ II. Outre leur participation aux instances, les leaders sont également des « relais »
- ▶ Accompagnant le déploiement de **projet spécifiques**
 - ▶ -soutien, proposé à ses pairs, par un enseignant (TICe; données probantes; ...)
 - ▶ -implication de quelques étudiants et chargés de cours dans un projet de mobilité et coopération internationale
 - ▶ -accompagnement pédagogique des étudiants
 - ▶ -enseignement inclusif
 - ▶ ...

CPSI - SEGEC - Colloque G3 Montréal - 26 Octobre 2018



Différents modes de leaderships partagé

- ▶ Au sein du CoQual et du Cepil:
 - ▶ Leadership supérieur à la somme des parties, **partagé** entre les acteurs impliqués, davantage que délégué à certains en particulier
 - ▶ C'est l'interaction des personnes et des situations qui alimentent la concertation



Différents modes de leaderships partagé

- ▶ Alors qu'au sein du groupe de coordination opérationnel et du groupe communication:
 - ▶ On mise plutôt sur **un leadership par fonction et par tâche**
 - ▶ ***Nous nous situons dans une approche plurielle et collaborative du leadership, davantage qu'une délégation***



Plus-values visées

▶ Viser un horizon commun

▶ I. En permettant à la Direction de maintenir un continuum dans son pilotage grâce à:

- ▶ Construction d'un pont entre le pédagogique et l'administratif
- ▶ Coordination de l'action des différents processus, non plus seulement à l'aide de procédures normées mais, grâce à une intervision et aux échanges
- ▶ Connaissance des objectifs et leur opérationnalisation au sein des différentes instances (élevé-intermédiaire-faible)
- ▶ Co-construction de la démarche qualité



Plus-values visées

- ▶ = Ceci contribuant à une forme de « **régulation intermédiaire** » de la dynamique de changement

- ▶ II. D'associer axes individuel et collectif de développement, grâce à
 - ▶ Clarification de l'implication possible des différentes parties prenantes
 - ▶ Valorisation de leur capacité à influencer sur l'aptitude de l'établissement à relever des défis (posture de praticien réflexif)
 - ▶ Soutien d'une dynamique de partage des savoirs et pratiques

AXE COLLECTIF :	PARTICIPATION : -être acteur de l'institution, en relation avec les autres parties prenantes -apprendre à développer ses compétences au sein d'un collectif -mieux comprendre les missions, la vision, les valeurs (en quoi l'avenir est différent du passé et comment y arriver)	CHANGEMENT ORGANISATIONNEL ET SOCIAL : -mieux comprendre les enjeux/défis d'adaptation de l'établissement aux besoins et contraintes de l'environnement (plans administratif, réglementaire, politique, économique, sociologique) et les nécessités du changement -développer son ouverture sur l'extérieur (réseaux d'échanges, etc.)
AXE INDIVIDUEL :	IDENTITÉ : -développer le sentiment d'appartenance -développer la confiance en soi	DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL : -renforcer les compétences et la mise à disposition d'outils -favoriser la reconnaissance des qualifications et responsabilités -développer son pouvoir d'agir pour transformer la vision en réalité



Plus-values engrangées

- ▶ A l'aune des enseignements apportés par John Kotter (2005), dans son célèbre ouvrage de management du changement des organisations et,
- ▶ Eu égard à notre expérience de ces deux dernières années, ces instances nous permettent...



Plus-values engrangées

- ▶ v D'aider à percevoir la nécessité du changement et **l'importance d'agir** immédiatement
- ▶ v De prendre **appuis sur une équipe de pilotage**, doté de compétences complémentaires
- ▶ v De préciser **en quoi l'avenir sera différent du passé** et comment cet avenir peut devenir réalité
- ▶ v De veiller à ce que le plus grand nombre possible de personnes comprennent, adhèrent et s'engagent dans **la vision et la stratégie**
- ▶ v De donner, à ceux qui veulent transformer la vision en réalité, **le pouvoir d'agir**



Limites

- ▶ Il nous reste encore à :
 - ▶ Produire des victoires à court terme, créer des **succès visibles** le plus rapidement possible
 - ▶ **Persévérer** : jusqu'à ce que la vision nouvelle soit devenue réalité
 - ▶ Créer une nouvelle culture : **soutenir les nouveaux comportements** (« communauté d'apprentissage professionnel »), jusqu'à ce qu'ils deviennent suffisamment forts pour remplacer les anciennes traditions



Fluidité du leadership partagé et parcours d'obstacles

- ▶ En somme, si ces instances et relais sont gages de plus de **prise de responsabilité fonctionnelle et de co-construction**,
 - ▶ Reste néanmoins à **assurer une fluidité du leadership partagé**
 - ▶ Problématique que nous mettons au centre de cet atelier et de l'animation qui va suivre, qui requière votre collaboration active!



Fluidité du leadership partagé et parcours d'obstacles

Notre jeu:

La course à la qualité

CPSI - SEGEC - Colloque G3 Montréal - 26 Octobre 2018



La course à la qualité

- ▶ Jeu dont les objectifs pédagogiques sont
 - ▶ D'explorer l'alternance d'enjeux individuels et collectifs inhérents à une démarche qualité
 - ▶ Construire des solutions collaboratives pour résoudre des **situations-problèmes où vous devrez activer des compétences de leadership partagé**
- ▶ La situation contextuelle renvoie aux **effets des démarches qualité** et aux **contraintes du temps**, animant les acteurs de **rapports de collaboration** et de **concurrence**

CPSI - SEGEC - Colloque G3 Montréal - 26 Octobre 2018

La course à la qualité

- ▶ Notre jeu, librement inspiré du célèbre jeu français « Mille bornes » (Inventé en 1954 par E. Dujardin), est donc à la fois :
 - ▶ **Individuel** : être le premier de son équipe à atteindre « Quality land », dans un temps imparti de 3 ans maximum et,
 - ▶ **Collectif** : chaque acteur/partie prenante devant développer un leadership collaboratif, pour sortir de situations-problèmes, *tout en gardant ses propres enjeux*

La course à la qualité

- ▶ Il s'agit d'un jeu :
 - ▶ De type « jeu de **rôles** » (// parties prenantes d'un établissement)
 - ▶ Rythmé par les cartes piochées constituées de **leviers et de freins**
 - ▶ Dans un contexte concurrentiel de course de vitesse qui se joue **en « temps »** (des mois ou des années).
 - ▶ Les règles et les cartes sont modélisées à partir de situations vécues



La course à la qualité

▶ LES BUTS DU JEU :

- ▶ *L'équipe gagnante* est celle qui, aux termes du jeu, a apporté le plus de résolutions de problèmes pertinentes (cf. critères infra), dans une logique de leadership partagé
- ▶ En outre, au sein de chaque équipe, *le type d'acteur* gagnant sera celui qui
 - ▶ au sein de son institution, aura atteint le premier « Quality land »
 - ▶ dans un temps imparti (3 ans)
 - ▶ en avançant individuellement, avec ses atouts
 - ▶ tout en évitant les pièges de la route vers la qualité



Détail des règles et constitution des équipes

- ▶ Constituer des « équipes institutionnelles » de :
 - ▶ 6 joueurs (2 min.)
 - ▶ 5 joueurs se voient attribuer un rôle différent grâce aux étiquettes → Chacun joue avec les enjeux de la fonction qu'il représente
 - ▶ Numérotation des équipes



Détail des règles et constitution des équipes

- ▶ Le 6^{ème} joueur, qui représente la coordination qualité, est le **maître du jeu**. Son rôle est,
 - ▶ Au signal donné par l'animateur, de **distribuer à l'équipe une situation-problème**
 - ▶ De veiller à ce que la recherche de solutions se fasse **dans le respect des rôles attribués et dans les temps impartis** (5 minutes) ;
 - ▶ De **valider la résolution**, selon deux critères : l'impact sur le plus grand nombre et sur le leadership partagé ;
 - ▶ De **ramener la solution** validée à l'animateur.



Détail des règles et constitution des équipes

- ▶ Des **observatrices extérieures** aux institutions observent les aspects liés au déploiement des compétences de leadership partagé, face à des situations problèmes
- ▶ Elles interviennent pour **départager les équipes, en fin de partie**
- ▶ Observatrices et coconceptrices du jeu:
 - ▶ *Christiane Campi*, Directrice adjointe du CPSI
 - ▶ *Fabienne Vranckx*, Directrice du CPSI

Types de cartes en jeu

► Quatre types de cartes en jeu :

- **Vitesse** : elles permettent d'*avancer* dans le temps
- **Levier et frein** : elles dotent ou enlèvent certains *moyens*
- **Joker** : il peut être activé lors de situation-problème ; les solutions trouvées en équipe (affichées sur le tableau), peuvent faire l'objet *d'échanges entre groupes*, contre une carte « Joker »
- **Situation problème** : lorsqu'une carte « situation problème » entre dans le jeu, *le jeu s'arrête jusqu'à la résolution du problème* qui doit être produite *le plus rapidement possible* (5 minutes maximum), *sous peine de perdre tous les kilomètres parcourus jusque-là par les coéquipiers*.

Types de cartes en jeu

LEVIERS	FREINS
Feu vert PO	Feu rouge PO
Renforcement de l'équipe	Staff insuffisant
Adhésion au leadership partagé	Résistance au leadership partagé
Projet pédagogique innovant	Routine sclérosante
Problème de communication	Fluidité de communication
Budget supplémentaire	Manque de budget
Coaching individuel externe	Absence de coaching individuel
Mobilisation générale des parties prenantes pour la démarche Q	Démobilisation générale des parties prenantes
Top accréditation	Perte d'accréditation
Nouvelle RH hyper compétente et polyvalente	Nouvelle RH incompétente
Délai supplémentaire	Manque de temps

Démarrage du jeu

- ▶ Chaque joueur reçoit 6 cartes qu'il ne doit pas montrer à ses co-équipiers. Le reste du paquet sert de pioche.
- ▶ Pour commencer à jouer:
 - ▶ Chaque joueur doit déposer une carte « feu vert du PO-CA » devant lui
 - ▶ S'il n'en a pas, il jette une carte et en pioche une nouvelle, jusqu'à obtenir une carte feu vert
- ▶ Chaque joueur joue ainsi à tour de rôle, dans l'objectif d'avancer en déposant des cartes « vitesse » devant lui, quand il en a.

Démarrage du jeu

- ▶ Chaque joueur peut, à son tour, ralentir les autres joueurs en utilisant des cartes « freins » (ex. : Poser un « feu rouge » devant un « feu vert »)
- ▶ On peut également, à son tour, contre-attaquer par des cartes « leviers » ; ce qui permet de jouer à nouveau au tour suivant
- ▶ A chaque tour, il faut jouer OU jeter une carte, face vers le plafond et, piocher une carte afin d'avoir toujours 6 cartes dans son jeu
- ▶ Entretemps, des situations problèmes apparaîtront dans le jeu et devront être résolues en équipe ; chacun collaborant avec les enjeux de sa fonction

Comment gagner?

- ▶ Lorsqu'un acteur arrive à 3 ans (Quality land), il a gagné *en tant qu'acteur individuel*
- ▶ Son équipe profite du temps gagné pour engranger un maximum de résolutions de problèmes
- ▶ *L'équipe gagnante* est celle qui, aux termes du jeu, a apporté le plus de résolutions pertinentes (selon les observateurs et l'animateur), dans une logique de leadership partagé.

Matériel par équipe

- ▶ 6 étiquettes de « rôle » :
 - ▶ Coordination qualité
 - ▶ Membre du pouvoir organisateur/CA
 - ▶ Direction
 - ▶ Etudiant
 - ▶ Enseignant
 - ▶ Membre de l'équipe administrative
- ▶ Un jeu de cartes (101 cartes)
- ▶ 10 cartes situations-problèmes
- ▶ 3 cartons vierges pour noter les résolutions de problème
- ▶ Exemple des règles pour le maître du jeu

Conclusions

▶ Critères pour départager les équipes:

- ▶ Propositions impliquant du leadership partagé dans leur mise en œuvre
- ▶ Propositions ayant un impact sur le plus grand nombre de parties prenantes concernées par la problématique

Conclusions

▶ Débat

- ▶ Comment avez-vous **perçu le leadership partagé** au travers du jeu?



Conclusions

► Débat

- Dans un contexte concurrentiel, le **leadership partagé**, est-il finalement un **élément facilitant** ?



Conclusions

► Wooclap



Merci pour votre collaboration!

Contactez-nous:

Selma Bellal, Coordinatrice Qualité: s.bellal@cpsi.be

Christiane Campi, Directrice adjointe: c.campi@cpsi.be

Fabienne Vranckx, Directrice: f.vranckx@cpsi.be

L'intégration des patients partenaires dans le processus d'évaluation des étudiants de la faculté de médecine de l'Université de Montréal

Centre d'excellence sur le partenariat avec les patients et le public

26 octobre 2018 – Colloque G3

© 2017 - CEPPP

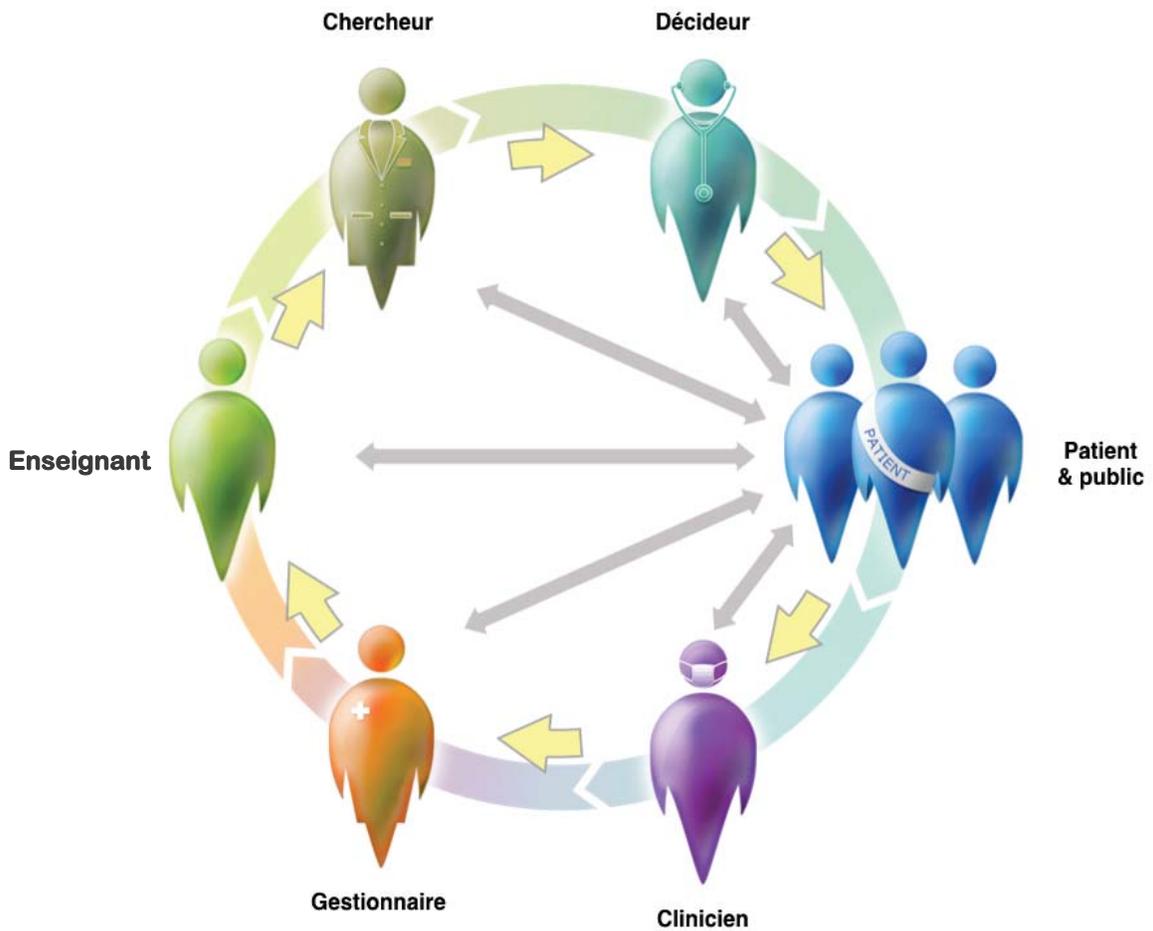


Équipe de recherche

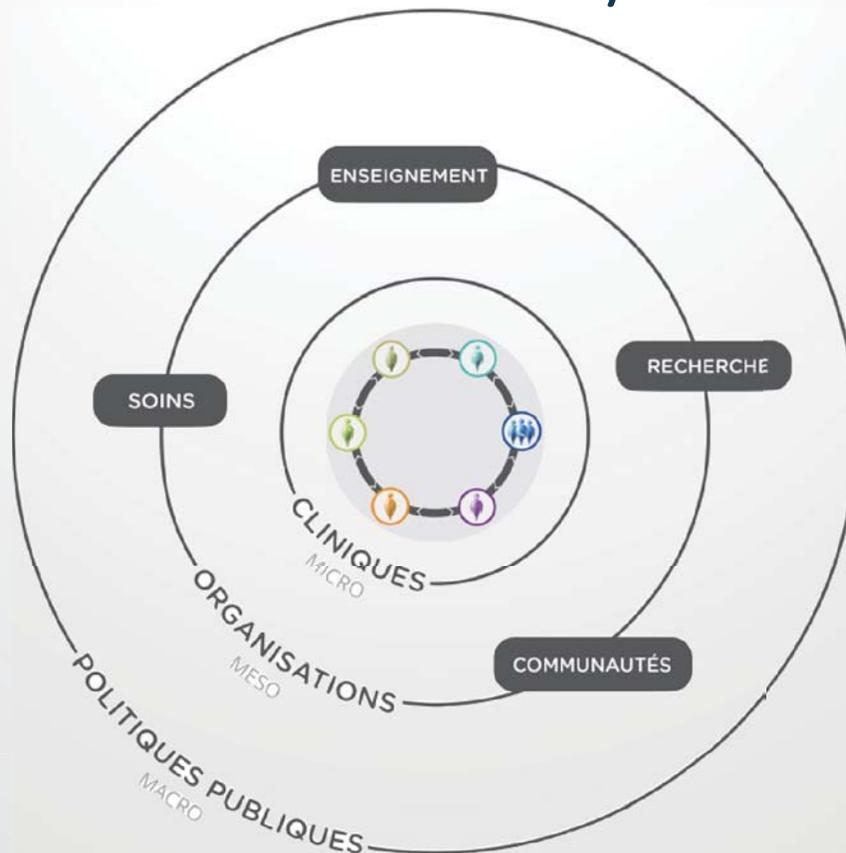
CEPPP, DCPD et Faculté de médecine de l'Université de Montréal

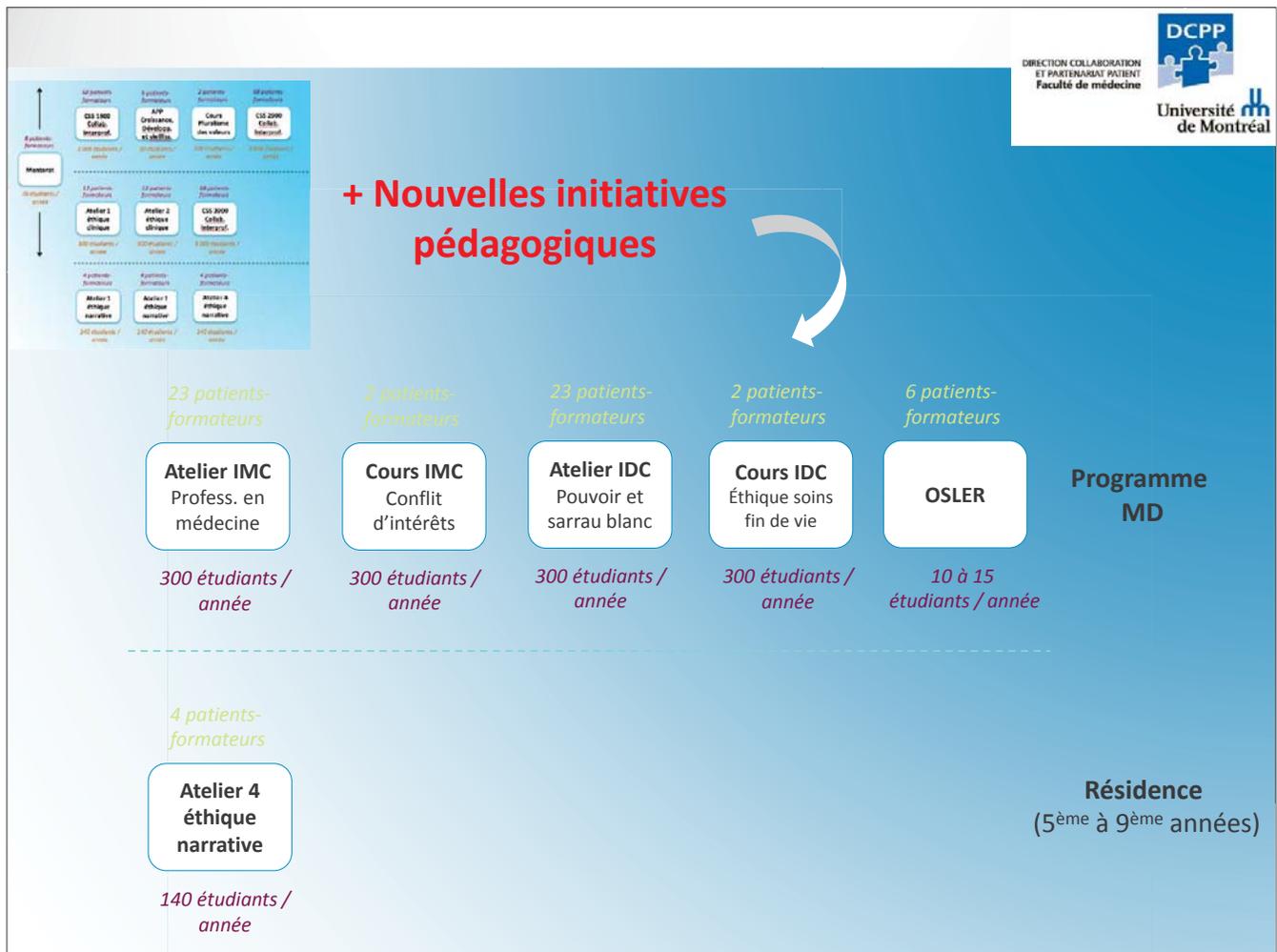
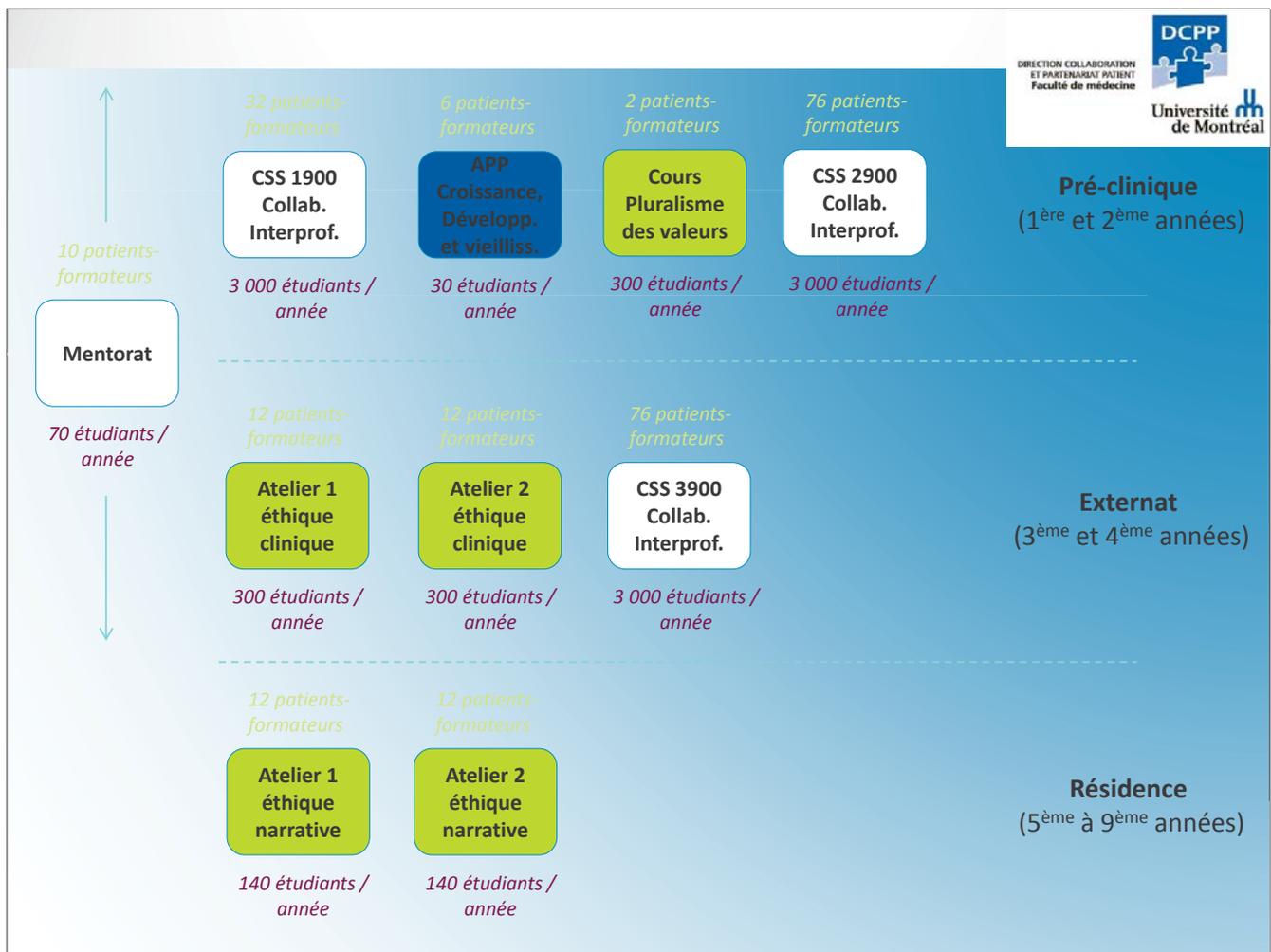
- Philippe Karazivan
- Alexandre Berkesse
- Marie-Josée Bédard
- Audrey L'Espérance
- Marie-Pierre Codsì
- Annie Descôteaux

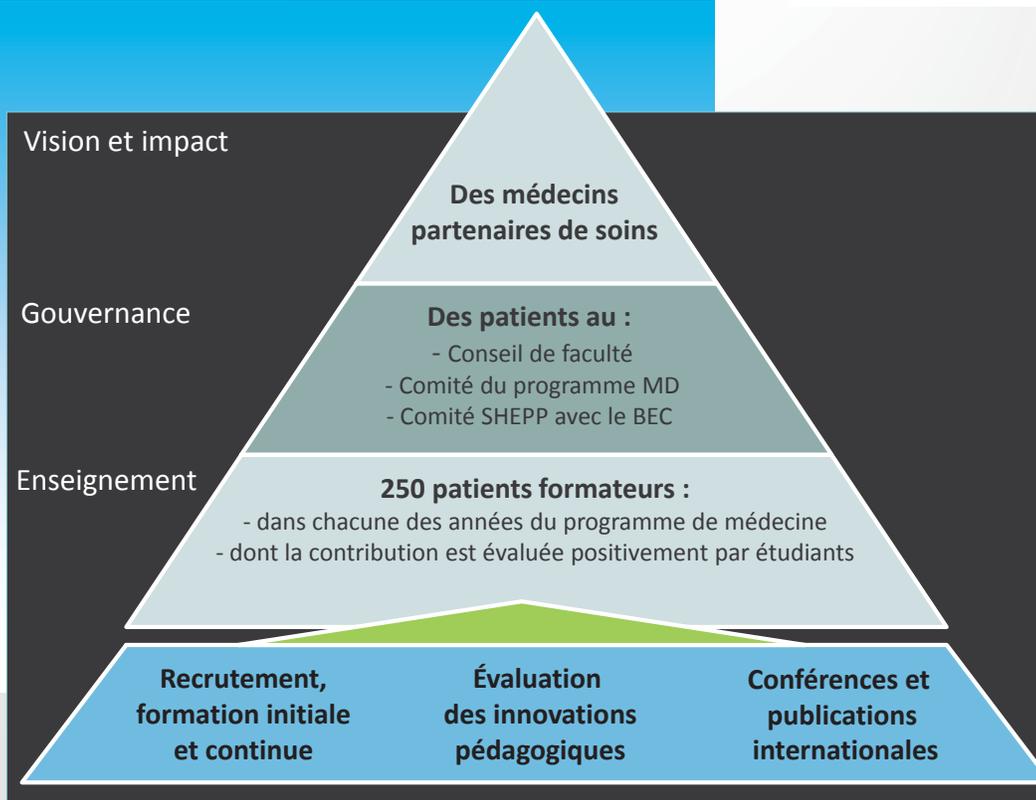
© 2017 - CEPPP



La transformation d'un écosystème







De patient-formateur à patient-évaluateur

- Les étudiants en médecine sont de plus en plus sensibilisés à l'importance de mobiliser les savoirs expérientiels des patients.
- La formation des étudiants est ponctuée de moments où les patients partenaires sont co-formateurs.
- Lorsque vient le temps de les évaluer, on laisse généralement peu de place à l'expression du singulier (vécu du patient) et à la mobilisation des compétences de soins développées par les patients dans l'appréciation des compétences et savoirs acquis et mobilisés par les étudiants.

L'évaluation des étudiants à la faculté de médecine

- La formation des étudiants est ponctuée d'évaluations formatives et sommatives tout au long du cursus.
- Les évaluations tentent de se rapprocher de situations cliniques réelles et diverses auxquelles ils seront confrontés en milieu clinique.
- Il existe principalement deux types d'examens : les épreuves écrites et les examens pratiques faits avec des patients simulés (acteurs professionnels embauchés et à qui l'on fait apprendre un script).
- La standardisation reste l'étalon or de l'évaluation à la faculté de médecine



© 2017 - CEPPP

Standardiser vs Humaniser les soins

- *“In OSCEs, perceived competence rather than patient-centred care is the aim of the game. In fact, OSCEs have potential to promote examiner-centred care.”*
- *“Their (ndlr, patients) essential humanity is effaced in the industrial process of standardisation.”*
- *“With precision and reliability hailed as pillars of good practice,⁴ the OSCE has become the quintessential assessment procedure of the psychometric era.”*
- *“It has become a truism that assessment drives learning, but we argue that OSCEs (at least as they stand in common usage) may be driving learning in the wrong direction.”*

Gormley, G. J., Hodges, B. D., McNaughton, N., & Johnston, J. L. (2016). The show must go on? Patients, props and pedagogy in the theatre of the OSCE. *Medical education*, 50(12), 1237-1240.

© 2017 - CEPPP

L'expérience des étudiants

- « *The SP (standardized patient, an actor) is playing the role of the patient, and I – the student – am playing the role of a concerned physician, and we are both tasked with convincing each other that our performances are realistic.* »
- *“In an effort to compensate, we students are taught strategies of rehearsed empathetic gestures and phrases to be used pro re nata: “I can’t begin to imagine what that feels like,” “Discussing this must be hard for you. Please, take your time,” and “I’m here with you.” Leaning forward in one’s chair and a slight head tilt convey engagement, nodding indicates active listening, and a smile provides reassurance. If all else fails, allow for silence.”*
- *“Empathy in an OSCE is primarily assessed through surrogate measures (e.g. head nodding, posture, eye contact), and therefore, from an evaluator’s standpoint, “rehearsed” empathy is easily assessed.”*
- *“(…) empathy presents medical educators with a paradox: it cannot exist in an inauthentic environment, and if assessment promotes inauthenticity, then it appears that empathy is a quality which cannot be assessed.”*

Andrew Perrella (2016) Fool me once: The illusion of empathy in interactions with standardized patients, *Medical Teacher*, 38:12, 1285-1287, DOI: [10.1080/0142159X.2016.1210115](https://doi.org/10.1080/0142159X.2016.1210115)



© 2017 - CEPPP

Quel poids donner à l'évaluation du patient?

« What are the attitudes and opinions of PPs regarding incorporating their scores into the overall mark awarded in a high stakes assessment such as the final year medical OSCE? »

- *Thirty (60%) respondents felt that their marks should be incorporated into the final score in a high stakes exam.*
- *Most PPs (36%) were undecided what proportion this should represent, although 22% and 20% felt that 5% and 10% respectively, of the overall mark was reasonable.*
- *Thirty-one (62%) felt that further training would be required if PP marks were included in the overall score.*
- *The majority of PPs (35 (70%)) felt that students achieving a very low PP score across the whole exam should not automatically fail.*

Thomson, F. C., MacKenzie, R. K., Anderson, M., Denison, A. R., & Currie, G. P. (2017). Incorporating patient partner scores into high stakes assessment: an observational study into opinions and attitudes. *BMC medical education*, 17(1), 214.



© 2017 - CEPPP

Questions de recherche

- Comment, sans compromettre la qualité de l'évaluation, peut-on intégrer le patient partenaire comme évaluateur dans des contextes tant formatifs que sommatifs?
- Quel est l'apport du patient partenaire comme évaluateur?
- Dans quelle mesure peut-on prendre en considération le jugement des patients partenaires dans l'évaluation des étudiants?

Projets pilotes

Sommatif: OSLER médecine

- ✓ printemps 2017
- ✓ printemps et automne 2018

Formatif: ECOS orthophonie

- ✓ automne 2018

Processus

- Collaboration avec les responsables des examens pratiques pour identifier le type d'expériences de vie avec la maladie qui devait être simulées par les acteurs.
- Nous avons recrutés des patients ayant vécu cette expérience (ou une expérience similaire) et les avons formés/préparés à être à la fois patient-partenaire dans l'exercice et évaluateur de l'étudiant.
- Ils ont été, après chaque étudiant, interrogés par les médecins évaluateurs afin de contribuer à l'évaluation que ceux-ci finalisaient.
- Utilisation d'une grille d'évaluation co-construite par des patients

Objectifs

Comprendre la nature et l'envergure de la contribution des patients partenaires dans les processus d'évaluation des étudiants de la faculté de médecine.

- Comparer les grilles d'évaluation remplies par les patients partenaires profil formateur et par les médecins évaluateurs suite à un même examen
- Explorer la perception des médecins évaluateurs, ainsi que des patients partenaires eux-mêmes, quant à la valeur ajoutée (ou diminuée) de ces derniers dans cette épreuve.
- Identifier les différences qualitative de ce qui est évalué avec la « grille patient » et ce qui est évalué avec la grille d'évaluation des professionnels évaluateurs?

IFSI-IFAS de BLOIS



Effets et impacts systémiques d'une démarche qualité en formation en santé

Méthodes
et mesures

Point de vue
académique

Suivi des
évaluations et
communication

Gouvernance

Colloque Qualité du G3 - Montréal, CANADA
24, 25 et 26 octobre 2018

Méthodes et mesures

Outils

Indicateurs

Outils

Questionnaire
de satisfaction
en ligne
(Google Forms)

Logiciel de
gestion de
questionnaires
et statistiques
(Sphinx)

Page du site
internet
dédiée à la
satisfaction
client

Conseil
de Vie
Etudiante

Questionnaire de satisfaction en ligne (Google Forms)

Logiciel de questionnaires et statistiques

IFSIFAS Evaluation a chaud - Formation continue / préparatoire

Statistique des formations :
 Niveau :

INDICATEURS DE LA FORMATION

Quel est votre niveau de satisfaction de la formation ?	0 à 5	5
Le contenu de la formation est-il adapté à vos besoins ?	0 à 5	5
Le niveau de la formation est-il adapté à vos besoins ?	0 à 5	5

CONTENU DE LA FORMATION

Quelle est votre satisfaction par rapport à la formation ? / Contenu de la formation ?

	Très satisfait	Satisfait	Non satisfait	Très mécontent
Le contenu de la formation est-il adapté à vos besoins ?	0	0	0	0
Le niveau de la formation est-il adapté à vos besoins ?	0	0	0	0
Le rythme de la formation est-il adapté à vos besoins ?	0	0	0	0

PÉDAGOGIE

	Très satisfait	Satisfait	Non satisfait	Très mécontent
Le contenu de la formation est-il adapté à vos besoins ?	0	0	0	0
Le niveau de la formation est-il adapté à vos besoins ?	0	0	0	0
Le rythme de la formation est-il adapté à vos besoins ?	0	0	0	0

Page du site internet de l'institut

The screenshot shows the IFSIFAS website interface. At the top, there is a navigation menu with links for 'L'institut', 'Nos formations', 'Nos spécialités', and 'Contact'. Below the navigation is a banner image of a group of people. The main content area features a 'Questionnaire de satisfaction' section with a title and a form for users to provide feedback. On the left side, there is a sidebar with a search bar and several menu items: 'F. Apprendre et resources en ligne', 'BIBLIOTHÈQUE NUMÉRIQUES', 'ESADHUS', and 'DOCUMENTATION'. The overall design is clean and professional, with a light blue and white color scheme.

Browser tabs: Jean Denis AUBRY - Outlook, Effets d'une démarche qualité, Zimbra: Réception (3), Questionnaire de satisfaction

Address bar: www.ch-blois.fr/ifs-i-fas/questionnaire-satisfaction/

Navigation: Site web CH Blois, Recherche...

Menu: L'institut, Nos formations, Nos spécificités, Contact

Logo: IFSI BLOIS FAS, afaq ISO 9001 Qualité

Slogan: Un accompagnement personnalisé, un développement de compétences assuré

Breadcrumb: Accueil • Divers • Questionnaire de satisfaction

Questionnaire de satisfaction

Votre nom et prénom (obligatoire)

Votre email (obligatoire)

Quel est le motif de votre signalement ?

- Déclaration d'une non-conformité du service, prestation ou produit
- Réclamation client ou partenaire
- Suggestion d'amélioration

Left sidebar: E-learning et ressources en ligne

- PLATEFORMES NUMÉRIQUES
- ERASMUS
- DOCUMENTATION



Indicateurs

Satisfaction de l'apprentissage lors des séances de simulation

Statistiques de bonnes réponses par QCM

Satisfaction de la formation clinique en stage

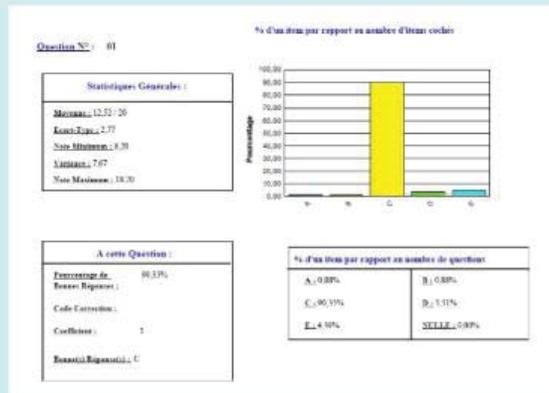
Taux de réussite aux UE

Taux de diplomation

Taux d'employabilité

Satisfaction de l'apprentissage lors des séances de simulation

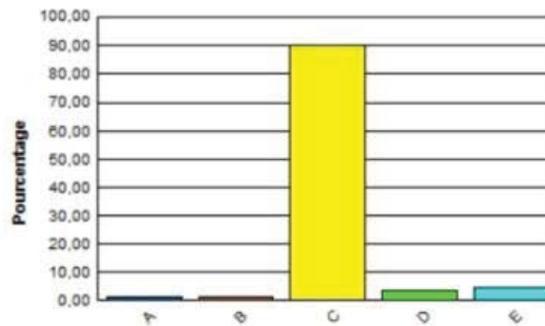
Statistiques de bonnes réponses par QCM



Question N° : 01

Statistiques Générales :	
Moyenne :	12,52 / 20
Ecart-Type :	2,77
Note Minimum :	6,20
Variance :	7,67
Note Maximum :	18,20

% d'un item par rapport au nombre d'items cochés



A cette Question :	
Pourcentage de Bonnes Réponses :	90,35%
Code Correction :	
Coefficient :	1
Bonne(s) Réponse(s) :	C

% d'un item par rapport au nombre de questions

A :	0,88%	B :	0,88%
C :	90,35%	D :	3,51%
E :	4,39%	NULLE :	0,00%

**Satisfaction de
la formation
clinique en stage**

**Taux de
réussite
aux UE**

**Taux de
diplomation**

**Taux
d'employabilité
(tutelles)**

Point de vue académique

Activités

Personnes

Activités

Projet
pédagogique
et d'institut

Hybridation des
enseignements

Fiche
pédagogique

**Projet
pédagogique
et d'institut
(Analyse
stratégique
et SWOT)**

**Hybridation des
enseignements
(distanciel et
présentiel)**

FICHE PEDAGOGIQUE

TITRE DE L'INTERVENTION

INSULINOPÉNIÉTISME

Compétence : 4

Fiche créée le : 10/05/17 Par : LCU

Fiche validée le : 07/07/17 Par : LCU

Intervention prévue le : 07/07/17 Par : M. ELMOUADJED

OBJECTIFS DE PROFESSIONNALISATION :

Analyser des situations cliniques en mobilisant ses connaissances Anatomie-Physiologiques

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE :

Les objectifs seront atteints si :

- Analyser les schémas de l'insulino-pénurie (niveau de connaissance) et de la régulation métabolique de l'insuline (niveau de connaissance)
- Définir et décrire la cinétique des médicaments et la cinétique métabolique et préciser la voie de clearance.
- Citer les valeurs normales et altérées de l'insuline.
- Citer les 2 marqueurs cardiaques
- Citer les valeurs cardiaques et donner leur fonction principale.
- Lire un autre schéma et préciser leur rôle
- Citer les différents schémas thérapeutiques (niveau de connaissance) et préciser leur situation.
- Expliquer les différents types de la stimulation cardiaque
- Citer les 2 marqueurs cardiaques (niveau de connaissance) et préciser leur rôle
- Définir et décrire les différents types de stimulation cardiaque, leur rôle et leur situation.
- Définir la pression artérielle et expliquer sa régulation.
- Expliquer le mécanisme du stress métabolique.
- Définir les termes : stimulation, stimulation, stimulation, à la fois et à la fois.
- Définir les termes : stimulation, stimulation, stimulation, à la fois et à la fois.

Pré requis : 1, 2, 3

Taille du groupe : Population mixte

Temps prévu : 1h

Stratégie pédagogique :

Apport de connaissances par un cours magistral

- Anatomie du cœur et du système vasculaire

- Physiologie du cœur et du système vasculaire

- Pathologie du cœur et du système vasculaire

VS-19/06/2017

Date classement : 10/06/2017

Mode classement : Papier/Informatique

Lieu classement : Logifsi/Bureau AQ

Responsable : Formateurs

1/2

- Anatomie du cœur et du système vasculaire
- Physiologie du cœur et du système vasculaire

Utilisation de la plateforme :

Catalogue Autoévaluation Bibliothèque Enquête ForumChat Dépôt de document par ESI/EAS

Autre supports : Site Internet Lien hypertexte Youtube Dailymotion

Moyens nécessaires :

Remise de documents :

Commentaires de l'intervenant :

*on a abordé également le PA : profil role
 dipotauratin, Replémentation => ECG.*

J'autorise l'IFSIF-IFAS à :

- Disposer de mon support de cours
- Déposer mon support de cours sur la plateforme d'e-learning

Je suis agent du Centre Hospitalier de Blois et j'interviens :
 sur mon temps de travail sur mon temps personnel

*role et un posteur
 du Ca²⁺ extra c.*

Date : 12/10/2017

Visa de l'intervenant :

[Signature]

Durée classement	Mode classement	Lieu classement	Responsable
N+1	Papier/Informatique	Logifsi/Bureau AQ	Formateurs



Personnes

Culture
qualité
des
équipes

Démarche
collégiale et
transdisciplinaire



Culture qualité des équipes

Démarche collégiale et transdisciplinaire

Suivi des évaluations et communication

Plans
d'action

Tableaux
de bord

Diffusion

Revue de Processus

Revue de direction

Tableaux de bord



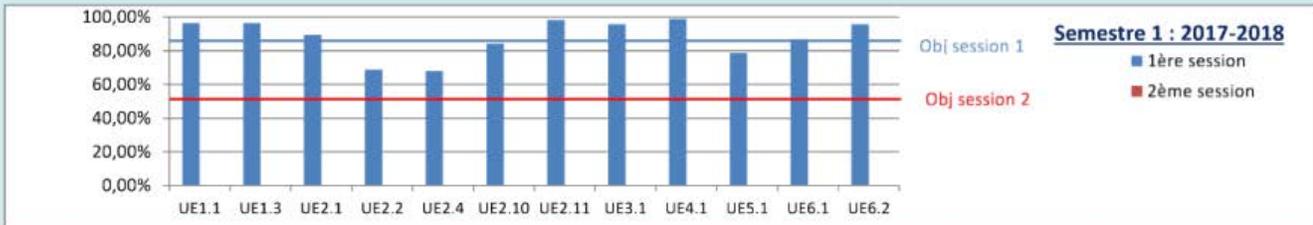
PROCESSUS D5 : Evaluation certificative

Indicateurs N°1 et N°2 : Pourcentage de réussite à chaque évaluation par UE/semestre de 1ère et 2ème session pour les ESI

SEMESTRE 1

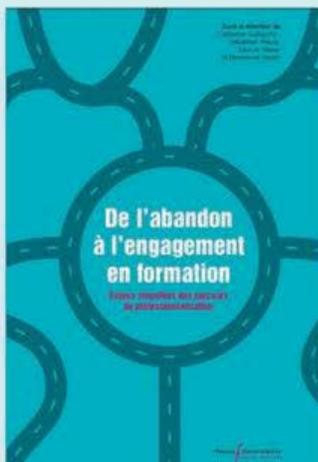
IDE/semestre		Année 2016/2017												
Semestre 1		UE1.1	UE1.3	UE2.1	UE2.2	UE2.4	UE2.10	UE2.11	UE3.1	UE4.1	UE5.1	UE6.1	UE6.2	Objectif
1ère session	Taux	88,70%	97,60%	97,60%	91,10%	83,90%	65,10%	95,20%	95,20%	96,30%	82,60%	90,30%	98,40%	85,00%
2ème session	réussite	100,00%	100,00%	66,70%	45,50%	90,00%	84,20%	100,00%	83,30%	100,00%	94,70%	83,30%	100,00%	50,00%

IDE/semestre		Année 2017/2018												
Semestre 1		UE1.1	UE1.3	UE2.1	UE2.2	UE2.4	UE2.10	UE2.11	UE3.1	UE4.1	UE5.1	UE6.1	UE6.2	Objectif
1ère session	Taux	96,50%	96,50%	89,50%	66,70%	66,10%	84,20%	98,30%	95,70%	99,00%	78,70%	87,10%	95,70%	85,00%
2ème session	réussite													50,00%

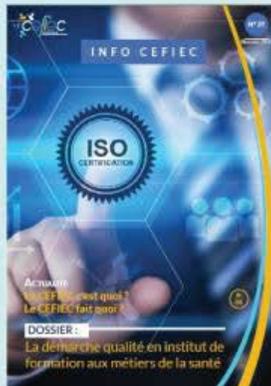


Diffusion

Livre collectif



Revue professionnelle CEFIEC



Revue diffusée à :

- 330 IFSI en France
- 3000 formateurs
- 370 directeurs
- 90000 étudiants

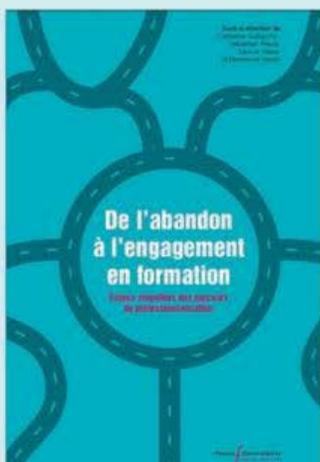
Panneau d'affichage



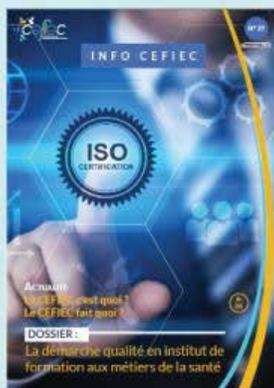


Diffusion

Livre collectif



Revue professionnelle CEFIEC



Revue diffusée à :
- 330 IFSI en France
- 3000 formateurs
- 370 directeurs
- 90000 étudiants

Panneau d'affichage



ESPACE QUALITE



A1-5 (N)

IFSIFAS

Notre Politique Qualité

ICMS

Compte tenu de notre métier et pour pouvoir garantir à nos apprenants des prestations de formation initiale et continue en soins infirmiers et aide soignants toujours conformes aux exigences légales et réglementaires, j'ai choisi en tant que directeur de ces instituts de formation d'orienter notre organisme de manière structurée vers la satisfaction des apprenants et de nos partenaires ainsi que vers l'amélioration continue en mettant en place un système de management par la Qualité conforme à la norme ISO 9001.

Pour cela, l'Institut s'est engagé depuis 2013, dans une démarche qualité afin de parvenir à une certification de notre organisme. La présente Politique Qualité fixe le cap pour l'année à venir ; elle sera revue chaque année à l'occasion d'une revue générale du fonctionnement de notre système qualité.

Gouvernance

Orientations
et décisions

Politique

Portage
de projets

Orientations et décisions

Orientations
managériales et
pédagogiques

Projet
pédagogique
et d'institut

Orientations managériales et pédagogiques

**Projet
pédagogique
et d'institut
validés par
les tutelles en
instances**

Politique

**Arrêté
ministériel
d'avril 2018**

**Groupe
de travail
régional
HCERES**

Arrêté ministériel d'avril 2018

NOR: SSAH1732925A - URL: www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2018/4/17/SSAH1732925A/jo/texte



Augmentation
Conseils de Vie
Etudiante

Engagement
d'une
démarche
qualité



Legifrance.gouv.fr
LE SERVICE PUBLIC DE LA DIFFUSION DU DROIT

JORF n°0092 du 20 avril 2018
texte n° 20

Arrêté du 17 avril 2018 modifiant l'arrêté du 21 avril 2007 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux

NOR: SSAH1732925A

ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2018/4/17/SSAH1732925A/jo/texte>

- La ministre des solidarités et de la santé et la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation,
- Vu le code de la santé publique ;
- Vu la loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public ;
- Vu l'arrêté du 21 août 1996 relatif aux études préparatoires au diplôme d'Etat de technicien en analyses biomédicales ;
- Vu l'arrêté du 21 avril 2007 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux ;
- Vu l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier ;
- Vu l'arrêté du 5 juillet 2010 relatif au diplôme d'Etat d'ergothérapeute ;
- Vu l'arrêté du 14 juin 2012 relatif au diplôme d'Etat de manipulateur d'électroradiologie médicale ;

Deux Conseils de Vie étudiante par an



des réunions de la section concernant la situation d'étudiants.

« Art. 33.-Le bilan annuel d'activité des réunions de la section est présenté par le directeur de l'institut devant l'instance compétente pour les orientations générales de l'institut.
Le compte rendu, après validation par le président de la section, est adressé aux membres de la section et à l'étudiant, pour la situation le concernant, dans les 40 jours calendaires qui suivent la réunion.
Le directeur de l'institut de formation fait assurer le secrétariat des réunions.

« Chapitre IV
« Section relative à la vie étudiante

« Art. 34.-Dans chaque institut de formation préparant à l'un des diplômes visés à l'article 1er est constituée une section relative à la vie étudiante composée du directeur ou de son représentant, des étudiants élus au sein de l'instance compétente pour les orientations générales de l'institut et au minimum de trois autres personnes désignées par le directeur parmi l'équipe pédagogique et administrative de l'institut. En fonction de l'ordre du jour, des personnalités qualifiées peuvent être sollicitées par le directeur pour participer à la section, en garantissant un équilibre numérique au regard de la représentation étudiante.
La section est présidée par le directeur de l'institut. Un vice-président est désigné parmi les étudiants présents. En cas d'absence du directeur, la présidence est assurée par le vice-président étudiant.

« Art. 35.-Cette section se réunit au moins deux fois par an sur proposition du directeur ou des étudiants représentés à la section de la vie étudiante.
Les membres de l'instance sont convoqués dans un délai minimum de quinze jours calendaires.

« Art. 36.-Cette section émet un avis sur les sujets relatifs à la vie étudiante au sein de l'institut, notamment :

Démarche qualité ou de certification attendue



- la mutualisation des moyens avec d'autres instituts ;
- l'utilisation des locaux et de l'équipement pédagogique ;
- le rapport annuel d'activité pédagogique dont le contenu est défini en annexe VI du présent arrêté ;
- les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens ;
- les bilans annuels d'activité des sections pédagogique, disciplinaire et de la vie étudiante ;
- la cartographie des stages ;
- l'intégration de l'institut dans le schéma régional de formation.

Elle valide :

- le projet de l'institut, dont le projet pédagogique et les projets innovants ;
- le règlement intérieur dont le contenu minimum est défini en annexe V du présent arrêté ainsi que tout avenant ;
- la certification de l'institut si celle-ci est effectuée, ou la démarche qualité. ←

Le projet pédagogique et le règlement intérieur sont transmis aux membres de l'instance au moins quinze jours calendaires avant la réunion de l'instance.

« Art. 10.-Les décisions et avis sont pris à la majorité.

Tous les membres ont voix délibérative, sauf les membres invités. En cas d'égalité de voix, la voix du président est prépondérante.

Lorsqu'un vote de l'instance est défavorable, le directeur de l'institut peut convoquer à nouveau, après accord du président de l'instance et à compter d'un délai de sept jours calendaires, les membres de l'instance afin de leur soumettre une nouvelle délibération.

Groupe de travail régional HCERES

Portage de projets

Formation
qualité en
instituts

Audit et
conseils

Formation qualité en instituts

La démarche qualité en Institut de Formation

PUBLIC CONCERNÉ :

- Équipe de direction, coordonnateur pédagogique
- Équipe pédagogique et administrative exerçant en Institut de Formation
- Réfèrent qualité, assistant qualité

CONTEXTE :

Pour les coordonnateurs et directeurs d'Institut de Formation, la qualité représente une dimension centrale du management. Mesurée au travers de la satisfaction des apprenants et des partenaires en s'appuyant sur les exigences de la norme ISO 9001, elle intéresse les domaines de la conduite de changement et du management de projet.

OBJECTIFS :

- Connaître les principaux concepts de la démarche qualité et les enjeux.
- Appréhender la norme ISO 9001 2015 en Institut de Formation personnalisé.
- Conduire une analyse stratégique du fonctionnement de l'Institut (SWOT...).
- Définir la démarche qualité au travers de l'approche processus et définir une cartographie.
- Définir et circonscrire les risques et valeurs de maîtrise liés à nos activités de l'Institut.
- Choisir les indicateurs pertinents au regard de la stratégie de l'Institut de Formation.
- Être acteur de la démarche et approfondir la culture qualité.

MÉTHODES ET OUTILS :

- Recherche pédagogique et/ou expérimentation (étude de cas, jeu de rôle, etc.)
- Apprentissage par problèmes, ateliers et situations au regard de la pratique.
- Support de groupe interactif (2 à 4 personnes).

CLASSE :

- Formation libre
- Formation diplômante
- Formation continue

CRÉDITS :

- 100 heures de formation
- 100 heures de formation
- 100 heures de formation

INDICATEURS :

- Responsable qualité (R), Assistant Qualité (A)

IV - QUALIFIER, CERTIFIER SON INSTITUT DE FORMATION

La démarche qualité en Institut de Formation



PUBLIC CONCERNÉ :

- Équipe de direction, coordonnateur pédagogique
- Équipe pédagogique et administrative exerçant en Institut de Formation
- Réfèrent qualité, assistant qualité

CONTEXTE :

Pour les coordonnateurs et directeurs d'Institut de Formation, la qualité représente une dimension centrale du management. Mesurée au travers de la satisfaction des apprenants et des partenaires en s'appuyant sur les exigences de la norme ISO 9001, elle intéresse les domaines de la conduite de changement et du management de projet.

OBJECTIFS :

- Connaître les principaux concepts de la démarche qualité et les enjeux.

Audit et conseils

IFSI-IFAS de BLOIS

CH Centre Hospitalier Blois

IFSI|FAS

afaq
ISO 9001
Qualité
AFNOR CERTIFICATION

Effets et impacts systémiques d'une démarche qualité en formation en santé

Méthodes et mesures

Point de vue académique

Suivi des évaluations et communication

Gouvernance

Colloque Qualité du G3 - Montréal, CANADA
24, 25 et 26 octobre 2018

Démarche pour concrétiser une norme d'agrément en lien avec la responsabilité sociale

L'exemple de la Faculté de médecine de l'Université de Montréal

Serge Quérin, M.D.

Responsable de l'agrément, Vice-décanat
aux études médicales de premier cycle

Professeur titulaire

Faculté de médecine

Université de Montréal



Montréal, 24-26 octobre 2018

Faculté de médecine

Université 
de Montréal et du monde.

Collaborateurs

- Ahmed Maherzi, directeur du Bureau de la responsabilité sociale
- Christian Bourdy, président du Comité d'admission
- Réjean Duplain, ancien vice-doyen associé au campus de la Mauricie
- Joanie Cyrenne-Tourigny, coordonnatrice à l'amélioration continue du programme
- Hélène Boisjoly, doyenne

Faculté de médecine

Université 
de Montréal et du monde.

Contexte

- Les programmes canadiens d'études médicales de premier cycle (M.D.) doivent satisfaire aux normes du Comité d'agrément des facultés de médecine du Canada (CAFMC)
- Depuis juillet 2016, un élément (numéroté 1.1.1) sur la responsabilité sociale (RS) des facultés de médecine a été ajouté

Faculté de médecine

Université 
de Montréal et du monde.

Élément 1.1.1

Chaque faculté doit maintenant décrire :

- a) les populations vulnérables qu'elle a la responsabilité de servir, en précisant comment elle a établi leurs priorités en matière de santé;
- b) comment elle s'acquitte de son engagement en matière de RS dans son processus d'admission, dans le contenu de son programme d'études et dans les types d'expériences éducatives qu'elle offre à ses étudiants;
- c) [...] les actions en lien avec la RS qu'elle prévoit mener et les mesures de résultats précises qu'elle entend utiliser.

Faculté de médecine

Université 
de Montréal et du monde.

« L'avenir de l'éducation médicale au Canada » (AFMC, 2010)

Tableau I. L'Avenir de l'éducation médicale au Canada Volet prédoctoral.

Recommandations - Secteurs prioritaires	
I	Répondre aux besoins individuels et communautaires
II	Améliorer les processus d'admission
III	Miser sur les assises scientifiques de la médecine
IV	Promouvoir la prévention et la santé publique
V	Exposer le curriculum caché
VI	Diversifier les contextes d'apprentissage
VII	Valoriser le généralisme
VIII	Faire progresser la pratique interprofessionnelle et intra professionnelle
IX	Adopter une approche flexible et fondée sur les compétences
X	Favoriser le leadership médical
Recommandations – Recommandations habilitantes	
A	Rajuster les normes d'agrément
B	Développer la capacité de changer
C	Accroître la collaboration nationale
D	Améliorer l'utilisation de la technologie
E	Renforcer le perfectionnement professoral

Pédagogie médicale 2015; 16(3): 183-188

Université 
de Montréal et du monde.

La responsabilité sociale inscrite dans la mission facultaire



« La Faculté de médecine est une institution d'avant-garde dont la vocation d'enseignement et de recherche repose sur une participation ACTIVE à l'avancement du savoir et de la maîtrise des compétences pour l'amélioration des soins de santé.

Parmi les valeurs et les principes qui l'animent : l'innovation, le respect, **l'engagement social, la responsabilité**, la rigueur, le partenariat patient, la santé et le bien-être. »



Faculté de médecine

Université 
de Montréal et du monde.

Région de la Mauricie



Faculté de médecine

Université  de Montréal et du monde.

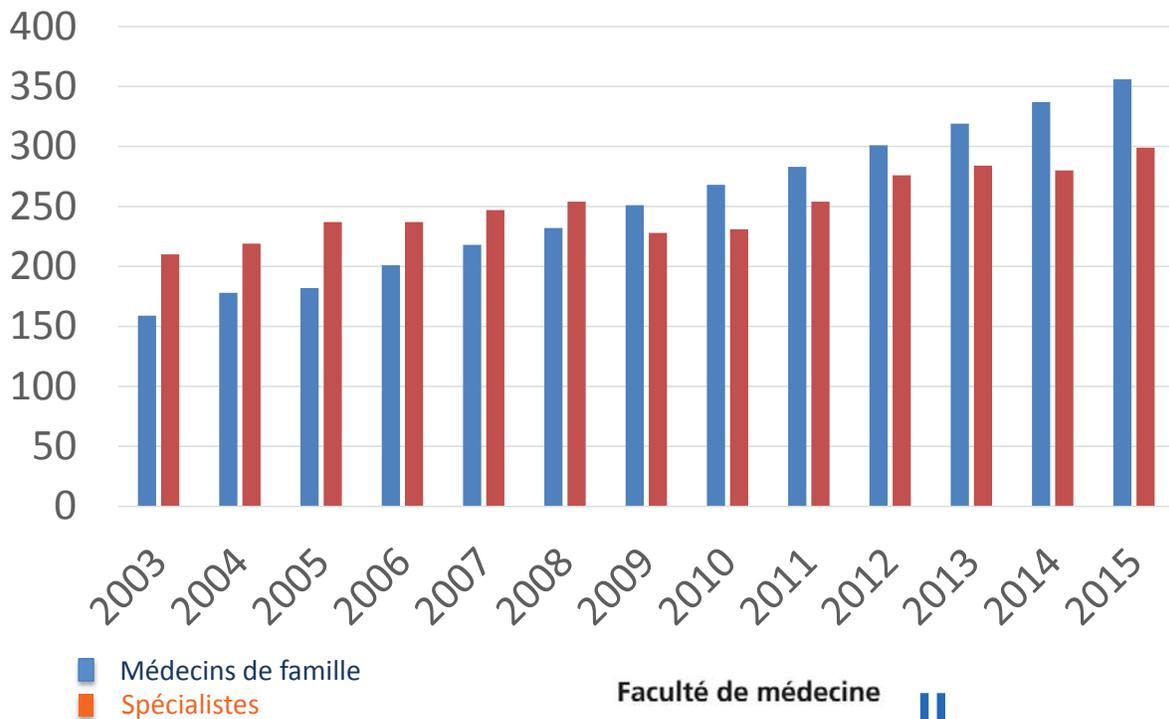
Campus de la Faculté de médecine de l'UdeM en Mauricie (2005)

- Premiers étudiants en 1^{re} année en 2005
- 41 étudiants en 2018-2019 (257 à Montréal)
- 64% des finissants du programme en Mauricie choisissent la médecine familiale, plus qu'à Montréal (45% dans le reste du Québec)
- Résultats aux examens du CMC comparables
- Résidence de 2 ans en médecine familiale et stages de 1-4 mois dans des spécialités dites généralistes

Faculté de médecine

Université  de Montréal et du monde.

Effectifs médicaux en Mauricie



Faculté de médecine

Université 
de Montréal et du monde.

Formation de médecins des Premières Nations et Inuits du Québec (2008)

Université 
de Montréal | Faculté de médecine

 [ÉTUDES](#) ▾ [RECHERCHE](#) ▾ [COMMUNAUTÉ](#) ▾ [FACULTÉ](#) ▾ [INTERNATIONAL](#) ▾ [NOUS JOINDRE](#)



[Accueil](#) / [Études](#) / [Doctorat en médecine](#) / [Admission](#) / [Catégories de candidats](#) / [Candidat des Premières Nation...](#)

Baccalauréats ▾

Cycles supérieurs ▾

Doctorat en médecine ▾

CANDIDAT DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUITS DU QUÉBEC

Faculté de médecine

Université 
de Montréal et du monde.

Mini-écoles de la santé en milieu autochtone (2010)



Université de Montréal | Guide d'admission et des programmes d'études

Accueil | Blogue Objectif UdeM | Mini-École de la Santé 2017 à Manawan : 40 étudiants de l'UdeM y étaient



Abonnez-vous à notre blogue

Nom (obligatoire)

Prénom (obligatoire)

Courriel (obligatoire)

En saisissant votre courriel, vous consentez à recevoir des communications de l'UdeM.

Faculté de médecine

Université de Montréal et du monde.

Formation à la collaboration interprofessionnelle (2010)



Comité interfacultaire opérationnel de formation à la collaboration interprofessionnelle

Université de Montréal

Menu

- ✓ Accueil
- ✓ À propos
- Historique
- Mission et mandats
- Structure de gouvernance

Mission et mandats

La mission du CIO-UdeM est de former des futurs professionnels de la santé et des services sociaux à devenir des collaborateurs et partenaires de soins efficaces, prêts à s'intégrer efficacement dans les équipes cliniques formelles ou informelles fonctionnant dans une approche de pratique collaborative.

Le CIO-UdeM développe, coordonne et évalue les activités de formation interprofessionnelle. De plus, il réfléchit à de nouvelles activités interprofessionnelles sur le campus et pendant les stages cliniques et il met en place des projets pilotes afin d'évaluer ces potentielles activités.

Faculté de médecine

Université de Montréal et du monde.

Expertise du patient partenaire (2010)



Faculté de médecine

ÉTUDES ▾ RECHERCHE ▾ COMMUNAUTÉ ▾ **FACULTÉ ▾** INTERNATIONAL ▾ NOUS JOINDRE



Faculté / Direction collaboration et parte...

de direction

de la faculté ▾

DIRECTION COLLABORATION ET PARTENARIAT PATIENT

Université  de Montréal **et du monde.**

Projet SEUR – Accès médecine (2014)

PROJET SEUR
Sensibilisation aux Études, à l'Université et à la Recherche

VOLETS 2018-2019

PROJETS ANTERIEURS

À PROPOS

NOUS JOINDRE

ACCUEIL | **ACCÈS MÉDECINE**



VOLET
ACCÈS MÉDECINE



Faculté de médecine

Université  de Montréal **et du monde.**

Bureau de la responsabilité sociale

- Créé en septembre 2017 par la doyenne Hélène Boisjoly
- Dirigé depuis par Ahmed Maherzi, ancien doyen de la Faculté de médecine de Tunis
- Comité de réflexion et d'action de 20 membres (réunions mensuelles)
- Sous-comité de l'agrément de 5 membres

Faculté de médecine

Université 
de Montréal et du monde.

Mandat du directeur

- Développer le programme d'enseignement et de recherche en RS de la Faculté
- Enseigner et développer le contenu pour le stage de médecine communautaire à l'externat
- Développer et coordonner des activités en RS aux niveaux canadien [...] et international, grâce au Réseau international francophone pour la RS en santé (RIFRESS), dont la Faculté héberge le Secrétariat général pour 3 ans

Faculté de médecine

Université 
de Montréal et du monde.

Populations vulnérables identifiées

- Populations autochtones : urbaines (quartiers de Montréal), de Manawan et de Wemotaci (Mauricie)
- Toxicomanes : quartiers de Montréal
- Populations carcérale et péricarcérale : établissements de Bordeaux et de Parthenais
- Migrants : quartiers de Montréal
- Communauté LGBTQ : quartier Centre-Sud

Faculté de médecine

Université 
de Montréal et du monde.

Projets nés sous l'impulsion de 1.1.1

- Rehaussement du contenu du programme d'études médicales en matière de RS
- Soutien à un Groupe d'intérêt étudiant sur la RS
- Soutien à la création d'un centre de santé pour la population autochtone de Montréal
- Planification d'un forum citoyen dans une communauté autochtone
- Suivi des diplômés, conférences, projets à l'international, etc.

Faculté de médecine

Université 
de Montréal et du monde.

Exemples de mesures de résultats

- Suivi des retombées à long terme du campus de la Mauricie (p. ex., indicateurs de santé publique)
- Nombre de candidatures et d'admissions PNIQ
- Rendement du projet SEUR (admis/participants) et des Mini-écoles de médecine
- Satisfaction des étudiants quant à leur formation en RS, et lieux et types de pratique des diplômés
- Partenariats internationaux réalisés, etc.

Faculté de médecine

Université 
de Montréal et du monde.

Reconnaissance officielle visée

CAFMC

1.1.1 RESPONSABILITÉ SOCIALE

Exigences

1.1.1 a La faculté de médecine a identifié les préoccupations prioritaires en matière de santé des populations qu'elle est responsable de servir.

1.1.1 b La responsabilité sociale de la faculté de médecine :

- est exprimée dans son énoncé de mission;
- est concrétisée dans le cadre de son programme éducatif par le biais des admissions, du contenu des programmes d'études, des types de milieux où se déroulent les expériences éducatives;
- se traduit par des mesures de résultats précises.



Education alongside research as the mission of a medical, dental, veterinary school

**ASPIRE RECOGNITION OF EXCELLENCE IN SOCIAL
ACCOUNTABILITY OF A MEDICAL SCHOOL**

Faculté de médecine

Université 
de Montréal et du monde.

L'agrément : une contrainte, mais aussi une occasion à saisir

L'instauration de l'élément 1.1.1 par le CAFMC a

- donné un nouvel élan à la mission de RS de la Faculté de médecine
- favorisé la création d'un Bureau et d'un Comité de la RS
- encouragé une discussion élargie sur les actions à mener et sur les façons de les concrétiser

Faculté de médecine

Université 
de Montréal et du monde.

Conclusion

- Stimulée par de nouvelles exigences pour son agrément, la Faculté de médecine s'acquitte plus que jamais de son engagement en matière de RS
- Nous croyons que l'intégration des principes de RS dans les normes d'agrément aura une influence déterminante dans la démarche qualité des programmes de médecine et éventuellement d'autres sciences de la santé

Faculté de médecine

Université 
de Montréal et du monde.

Questions?

serge.querin@umontreal.ca

Faculté de médecine

Université 
de Montréal et du monde.

Feel inspired



Wallonia.be



Effets de la prise en compte des valeurs sociétales dans la démarche qualité : contribution au déploiement d'une gouvernance responsable. L'exemple de la Haute Ecole Robert Schuman

Luc Canautte



Gouvernance responsable :



Valeurs sociétales :

Mise en oeuvre d'un ensemble de dispositifs (règles, normes, protocoles, conventions, contrats...) pour **assurer une meilleure coordination des parties prenantes d'une organisation, chacune détenant une parcelle de pouvoir, afin de prendre des décisions consensuelles et de lancer des actions concertées.**

→ éternelle question de la prise de décision efficace au sein d'organisations complexes (enseign. sup.)

Point de départ du plan stratégique !

Missions – vision – objectifs stratégiques

→ Vers un **tableau de bord qualité**, outil de pilotage intégré



Question de départ

La **démarche qualité** peut-elle être **guidée** par la défense des **valeurs sociétales** qu'une institution d'enseignement supérieur a identifiées et qu'elle a intégrées dans sa vision stratégique ?

Si oui, **comment** réussit-elle à le faire ?



Question de départ

Ou mieux...

Comment une institution privée ou publique **ne réussit-elle pas** à décliner, très concrètement, les valeurs qu'elle a pourtant décidé de porter, voire d'incarner ?



Préambule

Notre mission

Notre vision d'avenir

Nos valeurs

Nos principes fondamentaux

Nos atouts

Les enjeux, orientations et objectifs stratégiques

+

Nos valeurs

Ce Plan stratégique vise à permettre à l'UQAM de réaliser sa vision d'avenir au terme de la période 2015-2019. Pour inspirer la communauté et éclairer les décisions en matière de développement, quatre valeurs phares ont été privilégiées : l'engagement, l'excellence, l'imagination et la reconnaissance.

Ces quatre valeurs phares constituent les pierres d'assise des objectifs stratégiques visés par l'Université au cours des prochaines années. Elles fournissent les lignes directrices qui guideront la poursuite de notre but et le cheminement vers la réalisation de notre vision d'avenir.

Engagement

UNE UNIVERSITÉ ANCRÉE DANS SON MILIEU ET OUVERTE SUR LE MONDE



Dans la déclinaison de chacune de ces valeurs, il y a une dimension sociale. COMMENT cette dimension soutient la vision au travers du plan stratégique et de ses objectifs opérationnalisants ?

Nos valeurs

Ce Plan stratégique vise à permettre à l'UQAM de réaliser sa vision d'avenir au terme de la période 2015-2019. Pour inspirer la communauté et éclairer les décisions en matière de développement, quatre valeurs phares ont été privilégiées : l'engagement, l'excellence, l'imagination et la reconnaissance.

Ces quatre valeurs phares constituent les pierres d'assise des objectifs stratégiques visés par l'Université au cours des prochaines années. Elles fournissent les lignes directrices qui guideront la poursuite de notre but et le cheminement vers la réalisation de notre vision d'avenir.

Engagement

UNE UNIVERSITÉ ANCRÉE DANS SON MILIEU ET OUVERTE SUR LE MONDE

- Connaissance et culture en partage
- Programmes, services et mesures favorisant un accès élargi aux études et aux savoirs universitaires
- Collaborations répondant aux besoins des collectivités
- Pratiques de développement durable

Excellence

SE DÉPASSER SUR TOUS LES FRONTS

- Qualité de la formation, de la recherche et de la création
- Dépassement de soi et réussite académique et professionnelle
- Évaluation, suivis et amélioration continue
- Gestion transparente, efficiente et responsable des ressources

Imagination

AUDACE DE PENSER, DE DIRE ET DE FAIRE AUTREMENT

- Rôle d'avant-garde dans les technologies numériques
- Innovation dans les modes de gouvernance et de gestion
- Nouvelles façons de s'ouvrir au monde
- Originalité des approches en matière de formation, de recherche et de création

Reconnaissance

DES CONTRIBUTIONS À VALORISER ET À PROMOUVOIR

- Prise en compte et valorisation des expertises, des réalisations et des mérites des membres de la communauté
- Promotion de la contribution de l'Université et de ses impacts dans la société
- Reconnaissance sociale et politique de l'importance de la mission universitaire

Comment passer d'une déclaration
d'intentions à une réalité bien tangible ?

**ACTIONS CONCRETES : incarnation des
valeurs !**



Pourquoi identifier et défendre des valeurs ?

- **Guides** pour des actions
→ renforcement de la cohérence
- Rapport au **sens** donné
aux missions de l'organisme
- Apport d'une **motivation**



2 dangers à éviter :

- **Décalage** entre les valeurs annoncées et la **réalité**
[perçue]
- Difficulté de **changer** si la « **culture de l'entreprise** »
(donc ses valeurs) n'est pas prise en compte

Valeurs sociétales et assurance qualité

Au départ du modèle **EFQM** (European Foundation of Quality Management), la méthodologie adoptée repose sur les procédures et processus qualité :

- mesures internes pour comprendre, prévoir, améliorer la performance et anticiper **l'impact sociétal de nos valeurs** sur la perception des parties prenantes ;
- utilisation de matrices et d'indicateurs permettant une compréhension claire des **résultats de la stratégie sociétale** de la HERS ainsi que des politiques et processus qui la soutiennent.



- Création d'un GT ACTION – AVENIR HERS.
- Produits d'entretien... nocifs ?
 - Cellule Développement Durable (CDD)
- **Projet HERSe retenu par l'ARES**
 - pièce d'attelage tirée sur une terre labourée dans le but de semer de la manière la plus performante

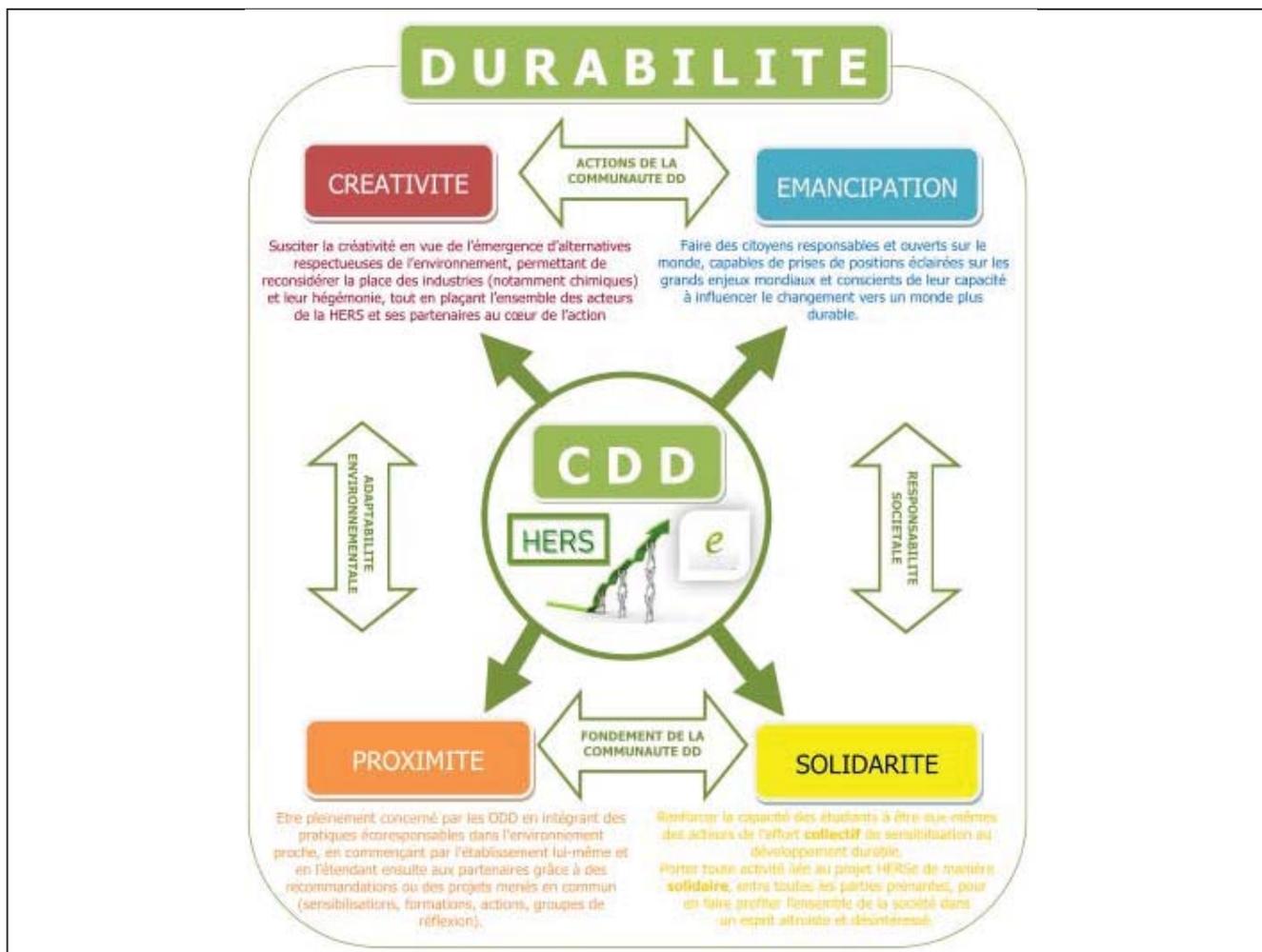


- Intégration de l'**outil HERSe** dans le modèle de management de la qualité (EFQM) pour la promotion de l'**équité**, liée à une série d'indicateurs et de cibles préalablement définis.
- **Déclinaison des valeurs prosociales** dans les plans de cours, les projets intégrés, la recherche appliquée, ainsi que dans les objectifs de ses plans d'action qualité, notamment par le travail de la Cellule Développement Durable (CDD).
- **Appui d'une stratégie qualité** fondée à la fois sur les **ESG** et sur le modèle **EFQM**.

Actions déjà mises en place ou à mettre en place et visant ...

- depuis plusieurs années, au **tri des déchets** par l'ensemble des membres du personnel et des étudiants ;
- à la **promotion de la santé** par le choix délibéré de proposer prochainement dans ses distributeurs des collations ou boissons saines ;
- récemment, à l'accès à des fontaines à eau placés à des endroits stratégiques de l'établissement ;
- à une **sensibilisation au gaspillage** de papier : pas moins de 950 kg de papier imprimé sous la forme de syllabus ou supports de cours sont annuellement conduits à la décharge faute d'avoir trouvé acquéreur... ;
- à la mise à disposition de **supports électroniques** via une plateforme alimentée par le personnel enseignant, à destination des étudiants ;
- à l'usage de **tablettes** par une population cible de la HERS dans le cadre d'un projet pilote, intégrant les supports de cours numériques et les documents administratifs utiles à ce public ;
- à la **gestion optimale de l'énergie** (chauffage et éclairage) ;
- à **l'intégration dans le modèle qualité EFQM d'un objectif DD, avec une définition (en cours) d'indicateurs de suivi** incluant l'attribution d'un scoring régulier et le niveau d'atteinte escompté des targets initialement déterminées ;
- à l'organisation de formations continues, destinées à la fois aux professionnels et à un large public, dans un cadre de proximité, afin de réduire les impacts liés à la **mobilité**.





Déploiement de cette vision durable par les actions concrètes suivantes :

- proposer à tout le personnel d'entretien de chaque site une à deux **journées de formation** (espacées de 1 à 2 mois) pour les sensibiliser à l'utilisation et à la fabrication de produits non toxiques (intérêt à la fois pour la santé et pour l'environnement) ;
- ouvrir cette formation à tout membre du personnel de la HERS intéressé ;
- **généraliser l'usage de produits d'entretien non toxiques, fabriqués in situ** : HERS sur ses 3 sites et internat de Virton ;
- faire dispenser ces journées par le CRIE (association locale) ;
- **recommander l'implication des écoles partenaires** de la catégorie pédagogique (écoles fondamentales et secondaires) et des institutions de l'entité régionale ;
- **élargir le partenariat** grâce à la récente mise en place du PCDR (plan communal de développement rural) des villes concernées.

Déploiement de cette vision durable par les actions concrètes suivantes :

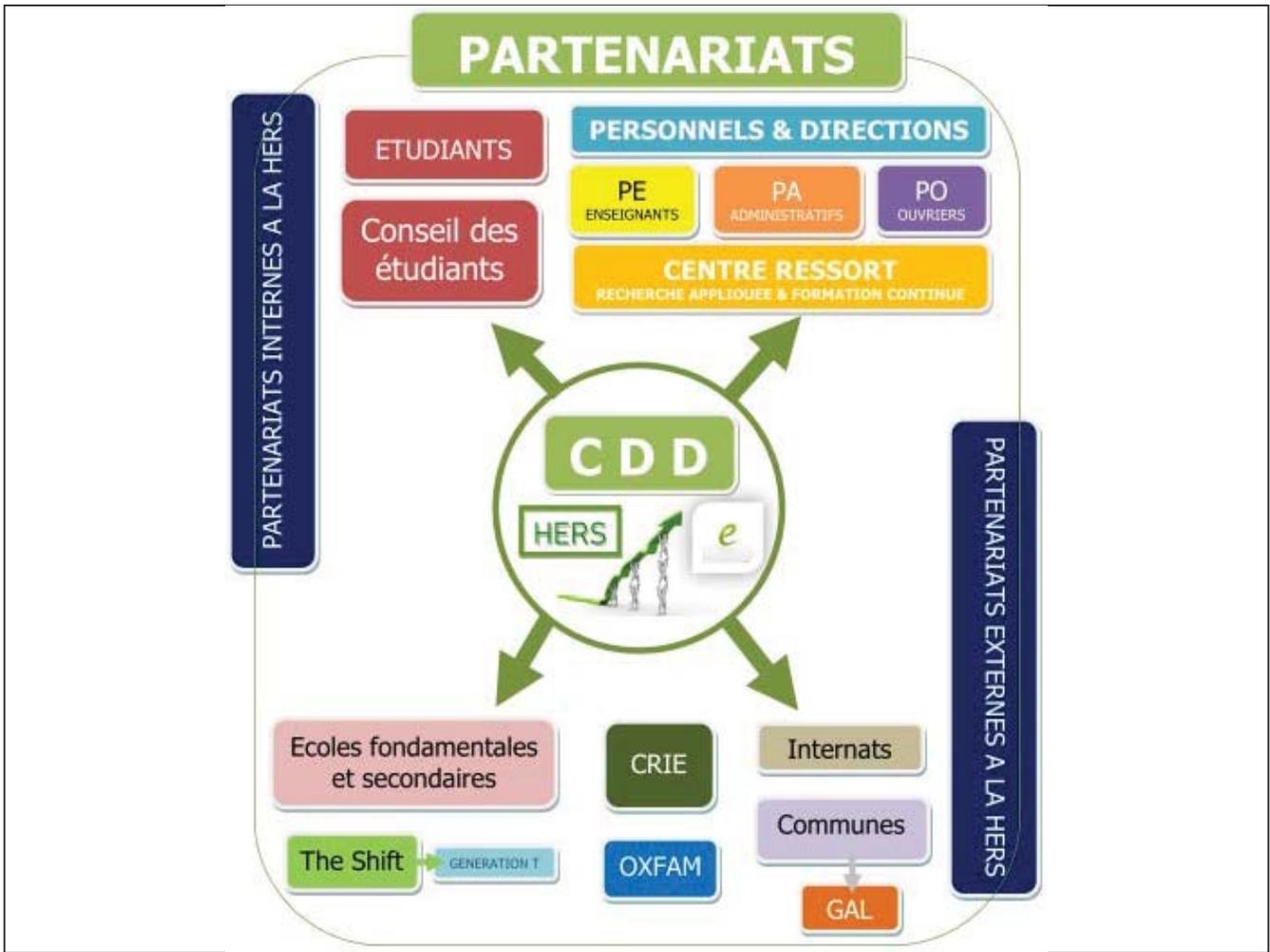
- **développer une réflexion en concertation avec les différentes communes** où se trouvent une implantation de la HERS et les administrations publiques à tous niveaux pour permettre d'élargir les collaborations **autour de l'usage de produits nettoyeurs non toxiques** ;
- ouvrir les journées de **formation à un public loco-régional intéressé** (public cible à déterminer sur chaque site : enseignants, étudiants, grand public) ;
- **impliquer le Conseil des étudiants** de la HERS dans la démarche et leur permettre de devenir des relais importants, éventuellement grâce à une valorisation de leur implication dans la CDD (Cellule de Développement Durable) par l'octroi de ECTS au sein de l'UE implication citoyenne ;
- **stimuler des partenariats** (déjà en cours ou à mettre sur pied) **avec d'autres institutions** comme les agences de titres-services, les administrations communales en vue d'intensifier l'impact de ces actions et la communication autour de celles-ci. A ce titre, un partenariat a d'ores et déjà été établi avec le GAL Libramont-Libin-Tellin (sous-groupe « Economie circulaire »).



Cette vision durable a permis d'asseoir
une gouvernance responsable



- Instaurer une culture **écoresponsable** et la disséminer auprès de **toutes les parties prenantes de l'institution** : étudiants, enseignants, personnels administratif et ouvrier, mais aussi ses partenaires extérieurs (écoles fondamentales, villes, internats autonomes, collectivités locales, citoyens...).



Merci pour votre attention

Echanges ?



Questions ?

USJ 1875
Université Saint-Joseph de Beyrouth
جامعة القديس يوسف في بيروت

Effets d'un processus assurance qualité sur l'adoption du changement au niveau faculté, cas d'une université francophone au Liban

www.usj.edu.lb/qualite
ursula.hage@usj.edu.lb

Ursula El Hage, Expert qualité
V 24 octobre, 2018

USJ Effets d'un processus assurance qualité sur l'adoption du changement au niveau faculté

Qui veut le changement ?

Qui est prêt a changer ?

V4/06/2018

2

USJ

I-Processus assurance qualité

II- Gestion du changement

- A- L'approche de Kurt Lewin (1890-1947)
- B- L'approche de John Kotter (1948-...)

III- Dégel

IV- Changement

V- Re-congélation

Menti.com code: 681900

V4/06/2018 3

USJ

I- Processus Assurance qualité

Planifier, organiser

Faire, réaliser

Vérifier, mesurer

Réagir, corriger

Expérience

V4/06/2018 4

USJ

II- Gestion du changement

A- L'approche de Kurt Lewin (1890-1947)

Dégel Changement Ré-congélation

V4/06/2018 5

USJ

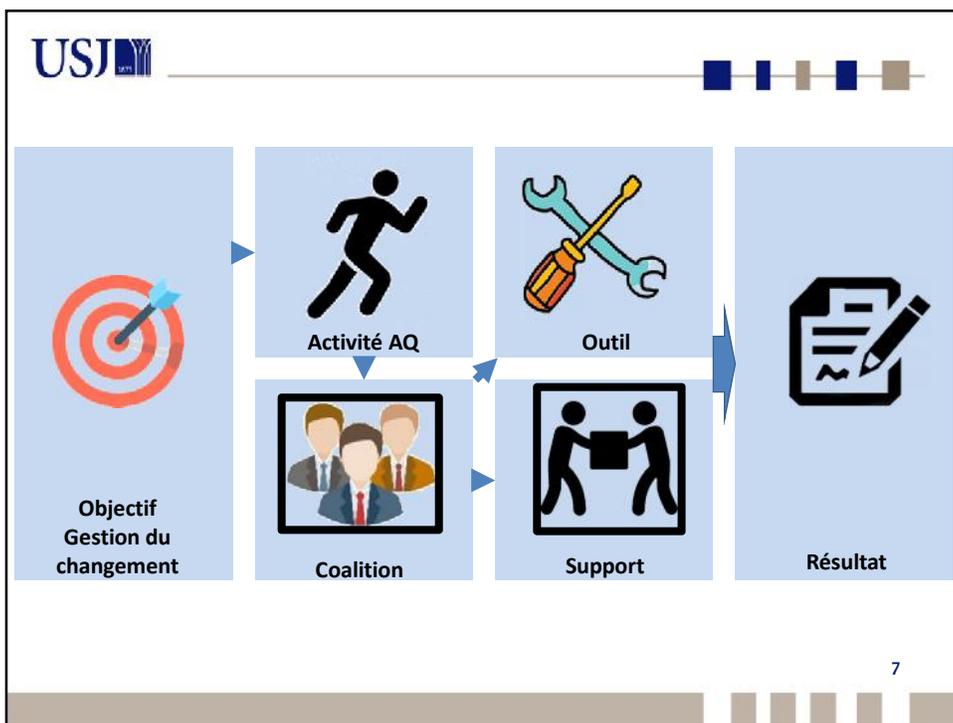
B- L'approche de John Kotter (1948-...)

Mettre en œuvre et soutenir le changement

Engager et faciliter l'organisation

Créer le climat pour le changement

V4/06/2018 6





 						
Créer le climat pour le changement						
 Objectif	 Activité	 Outil			 Résultat	
Créer un sentiment d'urgence Former une puissante coalition	1- Auto-évaluation 2- Priorisation des améliorations	1- Guide d'auto-évaluation et de priorisation des améliorations 2-Référentiel 3-Evalqualite			Résultat 230 personnes dans l'auto-évaluation et accord sur la situation 732 améliorations – 86 priorisées 100 bonnes pratiques	
	 Coalition	 Support			Apprentissage 1- Utilisation des outils d'évaluation (enquête, indicateurs, rapports) 2- Formation des référents qualité	
Développer une vision commune du changement	Comité de qualité niveau institution + Référents qualité	Accompagnement dans la réflexion				

USJ  Menti.com code: 681900 

Les plus grands leaders mobilisent les autres en unissant leurs forces autour d'une vision partagée

Ken Blanchard

1 MIN

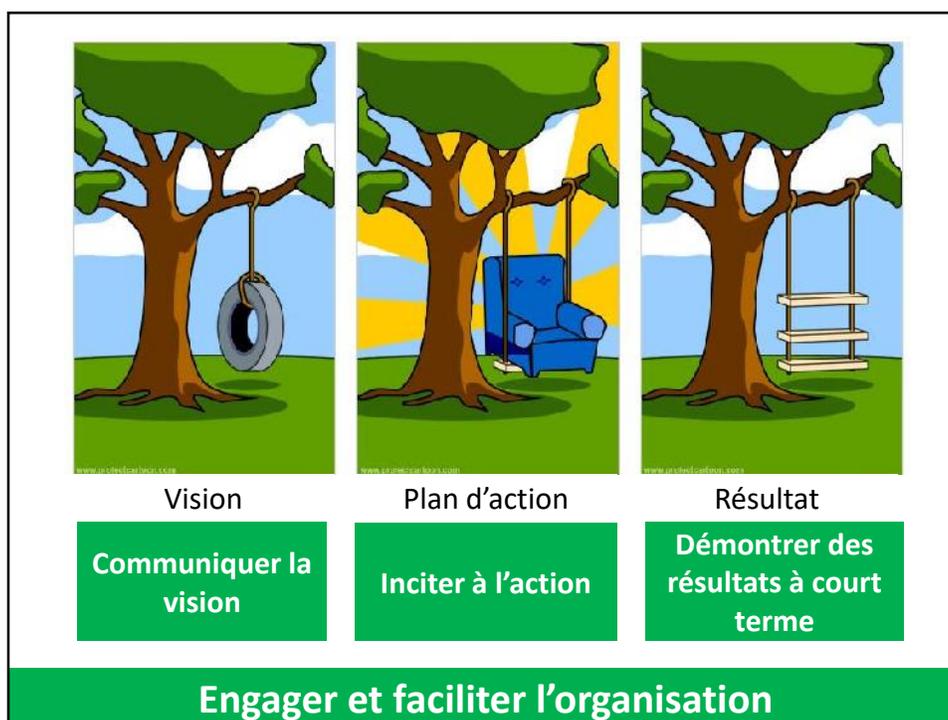
V4/06/2018  11

USJ  

IV- Changement



V4/06/2018  12



 						
Engager et faciliter l'organisation						
 Objectif	 Activité	 Outil	 Résultat			
Communiquer la vision Inciter à l'action Démontrer des résultats à court terme	1- Plan d'action 2- Exécution des projets 3- Clôture du processus	1- Améliorations prioritaires 2- Guide de plan d'action 3- Evalqualite 4- Divers guides spécifiques	Résultat 86 projets d'amélioration 550 participants Apprentissage 1- Renforcer le benchmarking entre les institutions 2- Augmenter le suivi des projets 3- Formation: gestion de projet documentation et gestion d'équipe			
	 Coalition	 Support				
	Responsables des projets et équipes			1- Support dans le benchmark et la définition des projets sur demande 2- Évaluation du processus simple		

USJ  Menti.com code: 681900 

Toutes les améliorations se produisent projet par projet et pas autrement.

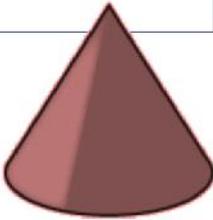
Joseph Juran

1 MIN

V4/06/2018  15

USJ  

V- Ré-congélation



V4/06/2018  16



Bâtir sur les premiers résultats pour accélérer le changement



Ancrer les nouvelles pratiques dans la culture d'entreprise

Mettre en œuvre et soutenir le changement

 					
Institutionnaliser les bonnes pratiques					
 Objectif	 Activité	 Outil	 Résultat		
Bâtir sur les premiers résultats pour accélérer le changement Ancrer les nouvelles pratiques dans la culture d'entreprise	1- Documenter et socialiser les bonnes pratiques 2- Ajuster la pratique selon les projets 3- Identifier les personnes support	1-Rapport des projets 2-Rapport de bonne pratique 3-Guide des bonnes pratiques 4-Evalqualite	Résultat 101 bonnes pratiques Apprentissage 1- Renforcement de la méthodologie de rédaction de pratique 2- Définition du format de partage des pratiques 3- Formation des évaluateurs internes 4- Renforcement la visibilité des projets		
	 Coalition Responsables des projets et pratiques, doyens/directeurs	 Support Accompagnement dans la rédaction de bonne pratique d'intérêt Identification des personnes ressources Organiser des événements de partage			

USJ  Menti.com code: 681900 

*Il faut deux côtés pour
construire un pont*

Frederick Nael

1 MIN

V4/06/2018  19

USJ  Menti.com code: 681900 

*Il y a tellement de besoins dans le
monde et nos cœurs ne peuvent pas tous
les porter. Vous devez marcher vers les
priorités*

Ravi Zacharias

1 MIN

V4/06/2018  20

*Les collaborateurs ne s'opposent pas au changement, ils **s'opposent à ce qu'on les change.** Ils s'opposent à ce qu'on leur dise « comment faire ». Ils adorent **imaginer par eux-mêmes** comment faire et qu'ils prennent **plaisir et fierté à réaliser** ce qu'ils ont imaginé.*

Laurent Mellah

Contacts :

Ursula El Hage, *Expert qualité*
00961-1-421000 ext. 1171
Ursula.hage@usj.edu.lb
www.usj.edu.lb/qualite



Élaboration d'un cadre
directeur pour la promotion
et l'amélioration continue de
la qualité

Ema Ferreira et Isabelle Lafleur
Faculté de pharmacie

Faculté de pharmacie
Université  de Montréal et du monde.

Plan de la présentation

- Mise en contexte
- Agrément du programme de Pharm.D.
- Cadre directeur de l'amélioration continue de la qualité
- Plan d'action

Faculté de pharmacie
Université  de Montréal et du monde.

Mise en contexte

La Faculté de pharmacie

- 3 programmes de premier cycle
 - Doctorat de premier cycle en pharmacie
 - Baccalauréat en sciences biopharmaceutiques
 - Qualification en pharmacie
- Plusieurs programmes aux études supérieures et au perfectionnement professionnel

Mise en contexte

Doctorat de premier cycle en pharmacie (Pharm.D.)

- 164 crédits de formation
- 200 étudiants par année
- Programme sur 4 ans
 - Développement des compétences spécifiques et transversales
 - Cours utilisant différentes méthodes pédagogiques
 - Soins pharmaceutiques
 - Sciences pharmaceutiques
 - Cours complémentaires (statistique, communication, législation, ...)
 - Cours de collaboration interprofessionnelle
 - Laboratoires de pratique professionnelle
 - 40 semaines de stages
 - Une année complète de stages en fin de programme

	Trimestre Automne	Trimestre Hiver	Prolongation	Crédits	
AN 1	Module 1	PHA 1110 ② PHA 1120 ② PHA 1130 ④ PHA 1140 ③ Fonctionnement normal du corps humain 1 à 4	PHA 1150 ④ PHA 1160 ③ PHA 1170 ② LADMÉR 1 à 3	PHA 1180 Immuno ③ Soins pharm.	© crédits Cumulatif par trimestre A = 20 H : 20 + 4 = 24 An 1 = 44 20 44
	Module 2	PHA 1210 – Le pharmacien, professionnel de la santé ② PHA 1215 – Le pharmacien et la loi ②	PHA 1220 – Le pharmacien et le patient ②		
	Module 3	PHA 1311 – Pratique professionnelle 1 ②	PHA 1320 – Pratique professionnelle 2 ③		
	Module 4	PHA 1416A – Projet spécial en pharmacie : service à la communauté 1A ③	PHA 1416B – Projet spécial en pharmacie : service à la communauté 1B ② CSS 1900 – Collaboration en sciences de la santé 1 ①		
	Module 5			PHA 1510 – Stage ①	
AN 2	Module 1	PHA 2110 Hémato-Néphro ④ PHA 2140 Gastro ④ PHA 2121 Infectio 1 ③ Soins pharmaceutiques	PHA 2150 Cardio ④ PHA 2170 Endo ③ PHA 2160 Cardio 2 ① PHA 2131 Infectio 2 ① Soins pharmaceutiques		A = 19 H : 19 + 4 = 23 An 2 = 42 63 86
	Module 2	PHA 2210 – Le pharmacien et le savoir scientifique ③	PHA 2220 – Le pharmacien-conseil ③		
	Module 3	PHA 2310 – Pratique professionnelle 3 ③	PHA 2320 – Pratique professionnelle 4 ③		
	Module 4		CSS 2900 – Collaboration en sciences de la santé 2 ①		
	Module 5			PHA 2510 – Stage ①	
AN 3	Module 1	PHA 3120 Pneumo-Rhumato ④ PHA 3130 Gyn-Obs-Uro-ORL ④ PHA 3160 Psychiatrie ③ PHA 3180 Infectio 3 ② Soins pharmaceutiques	PHA 3140 Dermato ③ PHA 3150 Neuro ③ PHA 3170 Onco ③ PHA 3190 Infectio 4 ① Soins pharmaceutiques		A = 21 H : 16 + 3 = 19 An 3 = 40 107 126
	Module 2	PHA 3210 – Le pharmacien et la communauté ④	PHA 3220 – Le pharmacien gestionnaire ③		
	Module 3	PHA 3310 – Pratique professionnelle 5 ②	PHA 3323 – Pratique professionnelle 6 ③		
	Module 4	PHA 3416 – Services à la communauté ① CSS 3900 – Collaboration en sciences de la santé 3 ①			
	Module 6		3 crédits de cours à option PHA3603 ① PHA3604 ③ PHM2081 ① PHM2282 ② PHM3083 ① PHM3285 ② PHM6077 ② PHM6424W ① PHM6429W ① PHM6433W ① PHM6501 ③ PHM6504 ③ PHM6505 ③ PHM6513 ③ PHM6514 ③ PHM6515 ③		
AN 4	Module 4		PHA 4410 – Act. intrgr. ③	A = 16 H = 22 An 4 = 38 142 164	
	Module 5	STAGES / PHA 4510T ④ – PHA 4520T ④ – PHA 4530 ④ – PHA 4540 ④ – PHA 4550 ④ *			

Agrément du programme du Pharm.D.

- Premier doctorat de premier cycle en pharmacie au Canada en 2007
- Premier doctorat de premier cycle agréé par le Conseil Canadien d'agrément des programmes en pharmacie (CCAPP) en 2012
- Renouvellement de l'agrément en juin 2018 (selon les normes de la version 2013 du CCAPP).
 - Rapport d'autoévaluation
 - Réponses aux normes
 - Sondages du Bureau de la promotion de la qualité
 - Visite des évaluateurs externes
 - Rapport du CCAPP

Agrément du programme du Pharm.D.

- 35 normes dans le processus d'agrément divisées en 4 catégories :
 - Organisation et la gouvernance de l'institution (11 normes)
 - Ressources (5 normes)
 - Étudiants (7 normes)
 - Programme universitaire (12 normes)
- 28 normes sur 35 jugées conformes par les évaluateurs externes (80% de conformité complète)
 - 6 normes partiellement conformes
 - 1 norme non conforme

Agrément du programme du Pharm.D.

- 6 normes partiellement conformes
 - Revoir la planification stratégique;
 - Ajouter des ressources humaines;
 - Ajouter des ressources financières;
 - Formaliser les ententes avec les milieux de stages communautaires;
 - Surveiller l'impact des modifications de programme;
 - Valoriser et soutenir les apprentissages en pharmacologie et en gestion de la pratique et des opérations.
- 1 norme non conforme
 - Élaborer un cadre d'évaluation continue de la qualité.

Élaboration d'un cadre d'évaluation continue de la qualité

Formation d'une équipe de travail

- Vice-doyenne aux études de premier cycle
- Responsable de programme
- Conseiller en évaluation
- Adjointe aux vice-décanats

Méthode pour l'élaboration du cadre

1. Recension des écrits scientifiques
2. Consultation auprès d'experts de l'Université de Montréal
 - 1) Professeurs de la Faculté des sciences de l'éducation
 - 2) Équipe du Bureau de la promotion de la qualité
 - 3) Équipe de l'Unité de performance organisationnelle et gestion des risques

Élaboration d'un cadre d'évaluation continue de la qualité

Objectifs du cadre

1. Mobiliser les membres du personnel;
2. Intégrer des mesures de qualité dans les activités quotidiennes;
3. Développer un volet de surveillance des indicateurs;
4. Impliquer les partenaires externes;
5. Assurer une mise en œuvre successive et itérative.

Élaboration d'un cadre d'évaluation continue de la qualité

Planification stratégique universitaire

Transcender les frontières

Actualiser le projet académique en tirant profit de l'interconnexion des savoirs
Assurer une formation solide pour une société en évolution

Amplifier notre impact

Permettre aux étudiants d'aller au bout de leurs ambitions
Se réaliser dans la vie universitaire

Vivre notre université

Offrir un milieu de vie stimulant

Élaboration d'un cadre d'évaluation continue de la qualité

Planification stratégique facultaire

Perfectionner nos programmes de formation en vue d'en assurer l'efficacité et la qualité

Évaluer les programmes de formation et les ajuster selon les données probantes et les besoins des étudiants, de l'établissement et de la société

Évaluer les ressources utilisées dans les programmes de premier cycle et mettre en place les mesures appropriées pour les bonifier

Créer un milieu de vie sain et collégial qui soutient l'excellence

Offrir un environnement favorisant l'épanouissement, et ce, par la création d'une culture d'engagement chez les étudiants, les professeurs et l'ensemble du personnel

Mettre en place des interventions visant la prévention et la gestion des problèmes de santé mentale afin de soutenir la réussite étudiante.

Positionner de façon stratégique la Faculté auprès de la communauté

Maintenir et développer nos partenariats avec les milieux de formation et de pratique

Instaurer un système de collaboration avec nos cliniciens associés pour améliorer la formation de nos étudiants, le développement du perfectionnement professionnel et la recherche en pharmacie

Élaboration d'un cadre d'évaluation continue de la qualité



Plan d'action

Améliorer la gouvernance du programme

- 1) Révision du mandat et de la composition du comité des études et du sous-comité pédagogique
- 2) Approbation de la mission et de la vision du programme
- 3) Adoption du cadre directeur de l'amélioration continue de la qualité
- 4) Identification des indicateurs pour chacun des résultats visés par le programme
- 5) Distribution des tâches de surveillance des indicateurs

Plan d'action

Révision du mandat du comité des études

- Ajout de l'impact des modification de programmes
- Évaluation des demandes de financement pour projets à visée pédagogique

Révision du mandat et de la composition du sous-comité pédagogique

1) Révision du mandat

- Pour inclure l'évaluation continue du programme

2) Révision de la composition

- Pour augmenter le nombre de membres
- Pour diversifier les personnes impliquées
- Pour accroître le nombre de rencontres par année

Plan d'action

Approbation de la mission et de la vision du programme (version préliminaire)

Mission

Former des pharmaciens compétents prêts à relever les défis de santé de la société d'aujourd'hui et de demain.

Vision

Offrir un programme par compétences qui mène au développement des compétences, à une transition professionnelle réussie ainsi qu'à l'évolution du rôle du pharmacien et de sa pratique.

Plan d'action

Identification d'indicateurs

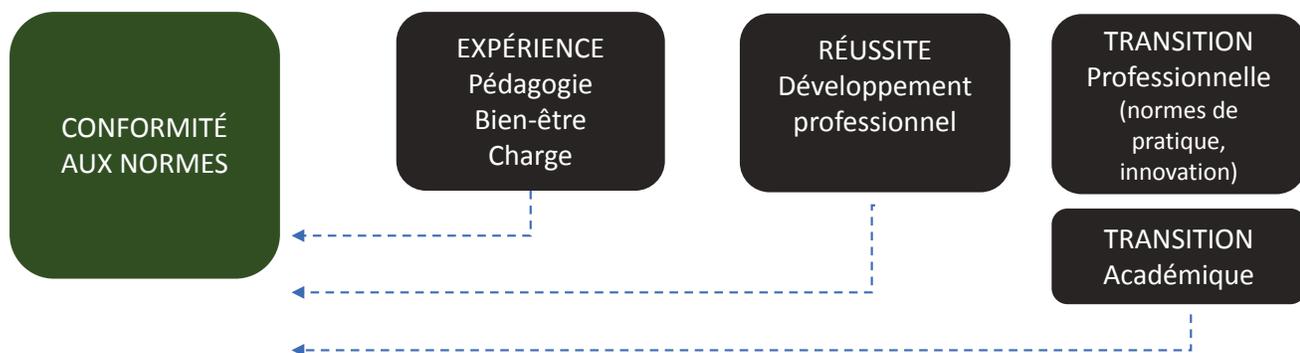
- Conformité aux normes
 - CCAPP
 - OPQ
 - Autres
- Expérience étudiante enrichissante
 - Dimension pédagogique
 - Bien-être des étudiants
 - Charge de travail des étudiants
- Développement professionnel des étudiants (réussite académique)
 - Réussite des jalons de compétences
 - Réussite des cours
 - Réussite du programme
- Transition professionnelle et académique réussie
 - Pratique conforme aux normes reconnues
 - Adoption de nouvelles pratiques

➤ Surveillance des indicateurs mis en place

GOVERNANCE PROGRAMME

Évaluation du programme

Amélioration continue du programme

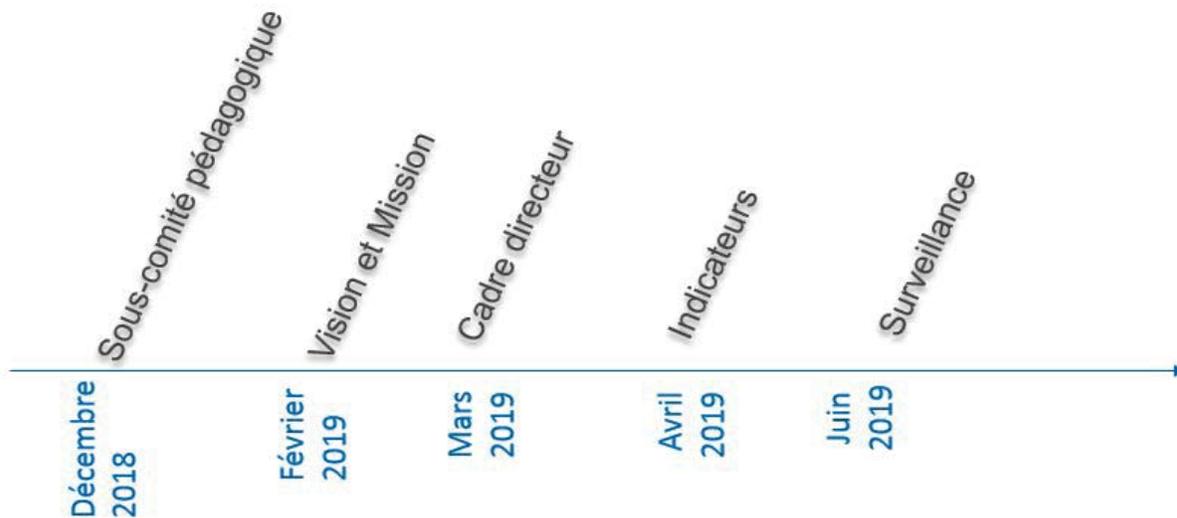


Objectif 1: Adoption de la vision, de la mission et du cadre de la qualité (Janvier-Juin 2019)

Objectif 2: État des lieux /identification des données disponibles/ Plan de surveillance des indicateurs (Juin 2019-2020)

Objectif 3: Intégration d'une approche fondée sur les données probantes (Juin 2020-)

Plan d'action - Échéancier



Conclusion et perspectives futures

- La démarche d'agrément du Pharm.D. a identifié des lacunes au niveau de l'amélioration continue du programme
- Le développement du cadre directeur est une première étape dans l'amélioration du processus
- La modification de la gouvernance ainsi que l'élaboration de la mission et de la vision du programme sont est en cours
- Rencontre avec une consultante en évaluation est prévue cet automne
- Au cours de 2018-2019, des indicateurs pour chaque secteur seront développés
- Des ressources additionnelles seront nécessaires pour déployer le processus complet
- Un rapport de suivi est demandé par le CCAPP pour le mois de mai 2019
- Une refonte de programme pourrait suivre...

Questions?



Faculté de pharmacie
Université  de Montréal et du monde.