

# Trousse pour évaluer les retombées de formations visant le développement de compétences en matière de santé mentale

À l'intention des établissements d'enseignement supérieur  
Dans le cadre de l'offre de services de l'OSMÉES

## Rédaction principale

MARIE MASSUARD, professionnelle de recherche, Observatoire sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (OSMÉES)

FÉLIX GUAY-DUFOUR, coordonnateur, OSMÉES

SÈVERINE LANOUE, professionnelle de recherche, OSMÉES

## Collaboration à la rédaction (en ordre alphabétique)

ANDRÉANNE CHARBONNEAU, agente de planification, de programmation et de recherche (APPR), Direction régionale de santé publique de Montréal (DRSPM)

LOUIS DUGAL, conseiller à la réussite, Collège de Rosemont

BÉNJAMIN GALLAIS, chercheur au Centre d'étude des conditions de vie et des besoins de la population (ÉCOBES) et codirecteur de l'OSMÉES

JULIE LANE, Ph. D., M.A., professeure à l'Université de Sherbrooke et codirectrice de l'OSMÉES

NOÉMIE NOISEUX-LESCOP, APPR, DRSPM

ÉMILIE ROBERT, PhD, conseillère en évaluation à l'Université du Québec, professeure associée à l'École de santé publique de l'Université de Montréal

## Remerciements

Nous souhaitons remercier l'ensemble des personnes collaboratrices mentionnées précédemment d'avoir partagé avec générosité leur temps et leur expertise dans la révision de la trousse.

Nous souhaitons également remercier les Fonds de recherche du Québec et la Fondation Rossy pour le financement qu'ils nous ont accordé.

# Résumé

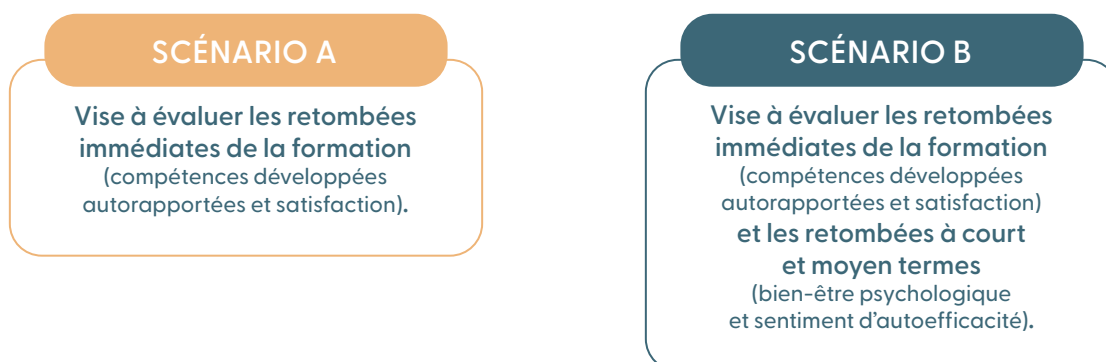
La *Trousse pour évaluer les retombées de formations visant le développement de compétences en matière de santé mentale* est conçue dans le cadre de l'offre de services de l'Observatoire sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (OSMÉES). Elle s'inscrit en cohérence avec le Plan d'action sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (PASME, 2021-2026).

La trousse est diffusée à l'intention des établissements d'enseignement supérieur dans le but de les inspirer dans les démarches d'évaluation visant à favoriser la santé mentale et le bien-être de la population étudiante. Elle s'adresse plus particulièrement aux personnes qui auront le mandat de mener, collaborer ou coordonner l'évaluation d'une formation en santé mentale. Cette trousse est utile dans une perspective d'amélioration continue pour ajuster et améliorer les actions en santé mentale.

La trousse propose une structure d'évaluation en six étapes, appropriée pour un contexte relativement simple d'évaluation des retombées. Le document présente de manière concrète des actions à privilégier et des outils de mesure utiles pour évaluer les retombées de formations en matière de santé mentale offertes par les établissements d'enseignement supérieur.



Dans le but d'être le plus concrète et utile possible, la trousse propose deux principaux scénarios d'évaluation :



Par ailleurs, une partie synthèse présente :

- Les étapes de l'évaluation et les actions principales à réaliser.
- Un résumé de l'étape qui concerne la collecte de données pour chacun des scénarios.

Finalement, dans le cadre de son offre de services, l'OSMÉES met également en place des moyens pour soutenir et outiller les établissements qui réaliseront des évaluations de formations en matière de santé mentale.

# Table des matières

Résumé	3
Introduction	5
Partie synthèse	8
Planification de l'évaluation	12
Étape 1. Favoriser l'engagement des parties prenantes	12
Étape 2. Concevoir le modèle logique et le plan d'évaluation	14
Mise en œuvre de l'évaluation	24
Étape 3. Préparer et mener la collecte de données	24
Étape 4. Analyser et interpréter les résultats	29
Utilisation des résultats de l'évaluation	32
Étape 5. Formuler les recommandations	32
Étape 6. Favoriser l'utilisation des résultats	33
Références	36
ANNEXE A - Liste supplémentaire d'indicateurs d'évaluation	39
ANNEXE B - Informations sociodémographiques	40
ANNEXE C - Participation et modalités de fonctionnement de la formation	41
ANNEXE D - Développement des compétences	42
ANNEXE E - Grille d'entrevue de groupe (exemple)	45
ANNEXE F - Bien-être psychologique	47
ANNEXE G - Sentiment d'autoefficacité	48
ANNEXE H - Exemple de formulaire de consentement	49
ANNEXE I - Exemple de demande d'approbation éthique	51
 <b>Liste des tableaux et des figures</b>	
Tableau 1. Synthèse des pistes d'action pour chaque étape de l'évaluation.	8
Tableau 2. Exemple de modèle logique de base.	16
Tableau 3. Plan de collecte de données pour le scénario A.	20
Tableau 4. Plan de collecte de données pour le scénario B.	20
Tableau 5. Outils de collecte de données à utiliser pour le scénario A.	27
Tableau 6. Outils de collecte de données à utiliser pour le scénario B.	28
Tableau 7. Proposition de modalités de diffusion adaptées à différents publics.	34
Figure 1. Structure d'évaluation en six étapes.	6

# Introduction

Le bien-être de la population étudiante est reconnu comme étant un des déterminants de la réussite académique (1). Les établissements d'enseignement supérieur ont donc intérêt à y contribuer tel que le propose le Plan d'action sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (PASME) 2021-2026 (2). La mesure 1.2 du PASME, qui vise à « Soutenir la recherche et la diffusion des connaissances portant sur la santé mentale des communautés étudiantes collégiales et universitaires », a donné naissance à l'Observatoire sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (OSMÉES). Cette trousse est la première production de l'OSMÉES en soutien au développement des connaissances portant sur la santé mentale en enseignement supérieur.

## À qui s'adresse la trousse ?

La trousse s'adresse aux personnes ou équipes qui auront le mandat de mener ou coordonner l'évaluation d'une formation en santé mentale. Ces personnes ou équipes sont, à titre d'exemple, l'équipe responsable de la coordination des services, la personne coordonnatrice d'un programme de pair-aidance ou encore la personne responsable d'un cours sur la santé mentale. La trousse s'adresse également aux :

- Partenaires intersectoriels qui accompagnent les établissements dans la sensibilisation à la santé mentale, par exemple les équipes de santé publique de centres intégrés et centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CISSS et CIUSSS).
- Personnes menant des initiatives visant à favoriser la santé mentale et soucieuses d'évaluer les retombées de ces dernières.

## Quelle est l'utilité de la trousse ?

La trousse a pour but général d'inspirer les établissements d'enseignement supérieur dans les démarches d'évaluation visant à favoriser la santé mentale et le bien-être de la population étudiante. Les initiatives en matière de santé mentale déployées par les établissements peuvent impliquer des efforts importants en matière de ressources humaines et financières. Les établissements gagnent alors à savoir si les efforts investis portent leurs fruits. Cette trousse est utile dans une perspective d'amélioration continue pour ajuster et améliorer les actions en santé mentale. En effet, « l'évaluation a vocation à améliorer les programmes, à accroître leur efficacité et à fournir des informations utiles à la prise de décision » (3). La trousse s'inscrit en cohérence avec la mesure 1.2 du PASME (2).

La trousse vise à insuffler une culture d'évaluation et démocratiser l'évaluation dans les établissements d'enseignement supérieur. Elle vise à démontrer que l'intégration de l'évaluation dans les pratiques courantes des établissements peut être réaliste et utile. Plus précisément, l'utilité de la trousse est de proposer une méthode pour évaluer les retombées d'un premier type d'activité en particulier : **les formations visant le développement de compétences en matière de santé mentale chez les personnes étudiantes**. À ce sujet, ces formations se multiplient dans les dernières années en cohérence avec certaines mesures du PASME qui invitent les établissements à favoriser le développement des connaissances et des compétences en matière de santé mentale et le développement des compétences socio-émotionnelles des personnes étudiantes (p. ex., les mesures 2.4 et 3.4) (2).

## Iconographie



Lorsque vous apercevez cet icône, vous pouvez cliquer dessus pour faire apparaître un complément d'information et cliquer à nouveau sur l'icône pour faire disparaître ce complément.



Lorsque vous apercevez cet icône, vous pouvez cliquer dessus pour être automatiquement dirigé vers un hyperlien web.



Pour que toutes les fonctions interactives soient activées, il est recommandé de lire ce document avec Adobe Acrobat.



Télécharger le logiciel

## Que propose cette trousse ?

La trousse propose une structure d'évaluation appropriée pour un contexte relativement simple d'évaluation des retombées. Elle fait appel à **l'évaluation fondée sur les objectifs**. Cette trousse propose donc une évaluation qui va un peu plus loin qu'un sondage de satisfaction et qui est moins complexe qu'un processus de recherche. Elle :

- Précise des actions à privilégier.
- Propose des outils, dont des questionnaires standardisés.
- Est accompagnée d'un exemple pour illustrer la mise en application de la démarche d'évaluation.

La structure d'évaluation proposée se décline en 6 étapes (Figure 1). La structure est itérative, c'est-à-dire qu'il peut être utile de revenir aux étapes antérieures en fonction de l'évolution du contexte ou des besoins.

Figure 1. Structure d'évaluation en six étapes.



La trousse est conçue pour être utilisée de manière libre et autonome par les établissements. Elle peut aussi être utilisée comme source d'inspiration lors de démarches d'évaluation menées en collaboration avec des partenaires des établissements. Finalement, elle peut être utilisée dans un contexte de soutien offert par l'OSMÉES. Ce soutien est explicité dans les paragraphes suivants.

Quelle est l'intention de l'OSMÉES par la diffusion de cette trousse ?

Pourquoi s'intéresser à des activités de formation visant le développement de compétences en matière de santé mentale ?

Quel a été le processus pour concevoir cette trousse ?

# Partie synthèse

## Synthèse des étapes d'évaluation

Tableau 1. Synthèse des pistes d'action pour chaque étape de l'évaluation.

### PLANIFICATION DE L'ÉVALUATION

Étape 1. Favoriser l'engagement des parties prenantes
➔ Identifier les parties prenantes à prendre en considération
➔ Préciser les modes de collaboration
➔ Déterminer la pertinence de mettre sur pied un comité
Étape 2. Concevoir le modèle logique et le plan d'évaluation
➔ Porter un regard sur la situation antérieure à la mise en place de la formation
➔ Convenir de ce que les parties prenantes souhaitent évaluer
➔ Concevoir ou réviser le modèle logique
➔ Formuler la question évaluative
➔ Choisir le scénario d'évaluation
➔ Concevoir le plan de collecte de données
➔ Rédiger le plan d'évaluation et le faire valider par les parties prenantes

### MISE EN ŒUVRE DE L'ÉVALUATION

Étape 3. Préparer et mener la collecte de données
➔ Considérer des questions relatives aux conditions préalables à la collecte
➔ S'informer auprès du comité d'éthique et de la recherche de l'établissement des règles qui s'appliquent à la démarche d'évaluation
➔ S'assurer de se conformer aux obligations en matière de consentement, de confidentialité et de protection des renseignements personnels
➔ S'informer des pratiques privilégiées en équité, diversité et inclusion de même que celles relatives à l'analyse différenciée selon les sexes et l'intersectionnalité
➔ Faciliter la délibération au sujet de l'éthique avec les parties prenantes
➔ Choisir le mode d'administration des questionnaires (p. ex., en version papier ou électronique)
➔ Préciser les modalités de recrutement et de déroulement pour les entrevues de groupe
➔ Tester les outils de collecte



➔ Préciser les éléments liés à la participation

➔ Recueillir les données

#### Étape 4. Analyser et interpréter les résultats

➔ Planifier les tâches, les ressources et les échéanciers

➔ Procéder aux analyses des données

➔ Solliciter un accompagnement de personnes expertes pour soutenir l'étape d'interprétation

➔ Déterminer un processus de validation des interprétations

➔ Appuyer chaque constat à l'aide de données pertinentes et rigoureuses

### UTILISATION DES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION

#### Étape 5. Formuler les recommandations

➔ S'assurer que les recommandations suggérées répondent aux constats de l'évaluation

➔ Formuler des recommandations de manière à augmenter leur potentiel d'utilisation

#### Étape 6. Favoriser l'utilisation des résultats

➔ Adapter la stratégie de diffusion des résultats en fonction des destinataires et du message clé à transmettre

➔ Déterminer la pertinence d'impliquer une personne experte en communication

➔ Inviter les parties prenantes à passer en revue les recommandations et réfléchir aux actions possibles

➔ Classer par ordre de priorité les changements possibles ou souhaités par les parties prenantes

➔ Élaborer un plan d'action pour mettre en œuvre le changement et mesurer son impact

➔ Solliciter la contribution des parties prenantes pour porter un regard sur le processus de l'évaluation dans le but de l'améliorer

## RÉSUMÉ

### Préparer et mener la collecte de données pour le scénario A

#### Le scénario A :

- Vise l'évaluation des retombées immédiates de la formation.
- Permet de mettre en évidence le transfert des apprentissages, soit les compétences développées (autorapportées par la personne participante) et la satisfaction.
- Nécessite des compétences de base pour une analyse descriptive de données quantitatives et une connaissance de base des techniques et méthodes d'analyse qualitative.
- Nécessite une expertise en méthode qualitative si une collecte par entrevue de groupe est prévue.



#### AVANT DE DÉBUTER, IL IMPORTE DE :

- S'assurer des conditions préalables à la collecte.
- Tenir compte des enjeux éthiques.
- Préciser la stratégie de collecte de données, dont les modalités de recrutement et de déroulement des entrevues de groupe, s'il y a lieu.



#### PROCÉDER À LA COLLECTE DES DONNÉES LORS DE LA DERNIÈRE SÉANCE DE FORMATION

Outils d'évaluation	Annexe
Informations sociodémographiques	B
Participation et les modalités de fonctionnement de la formation	C
Développement des compétences	D
Modalité complémentaire et optionnelle de collecte de données	B
Informations sociodémographiques et grille d'entrevue de groupe	E

## RÉSUMÉ

### Préparer et mener la collecte de données pour le scénario B

#### Le scénario B :

- Vise l'évaluation des retombées à court – et possiblement moyen – terme sur la santé mentale.
- Permet de mettre en évidence les écarts de certaines dimensions avant et après la participation (p. ex., le bien-être psychologique et le sentiment d'autoefficacité).
- Peut permettre, dans certains contextes, d'évaluer des retombées à moyen terme (4 mois après la participation à la dernière formation).
- Implique davantage de considérations éthiques que le scénario A, notamment si un recrutement après 4 mois est anticipé.
- Nécessite une expertise en méthode quantitative (l'analyse statistique et l'interprétation des résultats issus de questionnaires standardisés) et en méthode qualitative (le traitement et l'interprétation de données qualitatives, notamment issues de l'entrevue de groupe).
- Implique davantage de planification, de ressources humaines et logistiques et de temps que le scénario A.



#### AVANT DE DÉBUTER, IL IMPORTE DE :

- S'assurer des conditions préalables à la collecte.
- Tenir compte des enjeux éthiques.
- Préciser la stratégie de collecte de données, dont les modalités de recrutement et de déroulement des entrevues de groupe, s'il y a lieu.

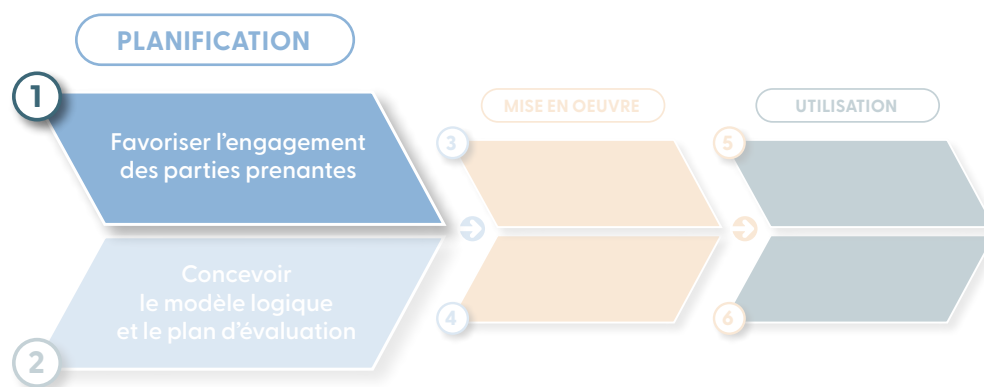


#### PROCÉDER À LA COLLECTE DES DONNÉES

Temps de mesure	Outil d'évaluation	Annexe
Au début de la première séance de formation	Informations sociodémographiques (avec attribution d'un code anonymisé)	B
	<i>Warwick-Edinburgh Mental Well-being scale</i>	F
	<i>General-Efficacy Scale</i>	G
Au moment de la dernière séance de la formation, ou le plus tôt possible après cette dernière	Informations sociodémographiques (ou code anonymisé si attribué précédemment)	B
	Participation et modalités de fonctionnement de la formation	C
	Développement des compétences	D
	Modalité complémentaire et optionnelle de collecte de données :	B
	Informations sociodémographiques et grille d'entrevue de groupe	E
4 mois après la fin de la formation À un moment qui favorise la participation	Informations sociodémographiques (ou code anonymisé si attribué précédemment)	B
	<i>Warwick-Edinburgh Mental Well-being scale</i>	F
	<i>General-Efficacy Scale</i>	G

# Planification de l'évaluation

## Étape 1. Favoriser l'engagement des parties prenantes



Cette étape permet de s'inscrire dans une perspective inclusive, de diversité des voix et d'autodétermination. Cela permet aussi d'avoir une vision globale de l'activité à évaluer et la démarche d'évaluation. En ce sens, cela augmente la pertinence de l'évaluation et le potentiel d'utilisation des résultats (17).

Le terme « parties prenantes » réfère à l'ensemble des personnes touchées de près ou de loin par la formation et son évaluation. À titre d'exemple, ces personnes peuvent être des personnes responsables de la mise en œuvre ou de l'animation des séances de formation, des membres de l'équipe de direction de l'établissement, des associations étudiantes, des services à la vie étudiante ou encore des organismes partenaires de la formation.

L'implication des parties prenantes peut se faire à différents niveaux et à différents moments de la démarche d'évaluation (p. ex., pour la validation de stratégies ou d'outils, durant le recrutement, la collecte de données ou la diffusion des résultats) (17).

Il pourrait être pertinent de faire appel à des expertises internes ou externes (14). À titre d'exemple d'expertise, cela peut être des personnes enseignantes ou étudiantes possédant des compétences en évaluation, un service de l'établissement, une équipe de recherche partenaire, etc.



### QUELQUES PISTES D'ACTION

- **Identifier les parties prenantes à prendre en considération.** Déterminer ensemble la nature et le degré de l'implication en fonction de la réalité des parties prenantes et du besoin.
- **Préciser les modes de collaboration** avec les partenaires, le milieu et les décideurs surtout lorsque le mandat d'évaluation est attribué à l'externe de l'établissement (14).
- **Déterminer la pertinence de mettre sur pied un comité** (14; 19) :
  - ▶ Plus les parties prenantes sont nombreuses, plus il est judicieux de mettre en place un comité où siègeront des personnes désignées pour les représenter de manière à faciliter les communications, la consultation et la prise de décision. Par contre, un comité devrait être constitué d'un nombre restreint de personnes pour conserver une certaine efficacité.
  - ▶ Le mode de fonctionnement du comité doit être clairement établi (p. ex., la fréquence des rencontres et

des communications). Les rôles doivent également être clairement déterminés et compris par les différentes parties prenantes pour créer un espace de dialogue sain et situé en dehors des tribunes publiques (20).

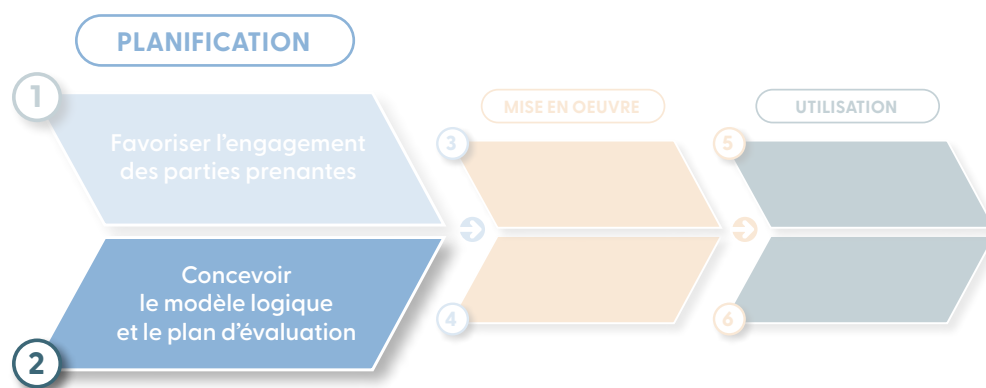
- Les personnes responsables doivent s'assurer de la diversité des expertises, de l'inclusion des diverses perspectives et de l'équilibre des pouvoirs.



### EXEMPLE TIRÉ DE L'EXPÉRIENCE D'UNE FORMATION EN SANTÉ MENTALE DANS UN CÉGEP

Parties prenantes	Rôles
Personnes porteuses du volet opérationnel du projet	Les deux personnes responsables d'animer la formation sont également celles qui coordonnent l'ensemble des activités liées à la formation et qui sont en contact avec les personnes participantes. Ce sont elles qui ont créé le contenu de la formation et qui seront responsables de le bonifier, le cas échéant.
Comité institutionnel de santé psychologique	Ce comité a comme responsabilité plus large de veiller à l'élaboration et au suivi d'un plan d'action institutionnel pour la santé mentale étudiante. La formation est une action parmi d'autres, incluses dans le plan d'action. Leur rôle par rapport à la formation est consultatif. Les membres du comité peuvent également jouer un rôle dans la promotion de la formation auprès des personnes étudiantes.
Personnes représentant la communauté étudiante	Deux personnes membres de l'association étudiante du Cégep ont été désignées pour représenter la communauté étudiante. Ces personnes participent à différents échanges avec les autres parties prenantes et leur rôle est consultatif. Elles ont notamment participé à la validation du contenu de la formation et ont été amenées à consulter leurs pairs pour assurer l'adéquation des contenus avec les besoins des personnes étudiantes.
Personne porteuse du volet stratégique du projet	Dans ce cas-ci, la personne porteuse est la personne directrice des études. Elle joue un rôle décisionnel sur la tenue ou non d'une telle formation. Comme il s'agit d'un projet pilote et que la formation n'est pas encore intégrée à l'offre courante de cours de ce cégep, l'engagement et le leadership de cette personne dans ce projet sont essentiels.

## Étape 2. Concevoir le modèle logique et le plan d'évaluation



Cette étape permet de guider et structurer la mise en œuvre de l'activité et la démarche d'évaluation. Le modèle logique est une synthèse des éléments clés de l'activité pour la décrire et exposer sa raison d'être. Le plan d'évaluation, quant à lui, précise le but de l'évaluation et les moyens d'y parvenir (11).

### Préciser le besoin à l'origine de la démarche d'évaluation

Afin de préciser le besoin à l'origine de la démarche d'évaluation, il est utile de commencer en portant un regard sur la situation antérieure, avant la mise en œuvre de la formation. Ensuite, les parties prenantes pourront se positionner sur le but de la démarche d'évaluation : quels sont les éléments déclencheurs de cette démarche, quel est le besoin qui serait comblé par la démarche d'évaluation ?




#### QUELQUES PISTES D'ACTION

- **Porter un regard sur la situation antérieure à la mise en place de la formation.** Par exemple, les parties prenantes peuvent d'abord être invitées à faire le point sur le contexte initial et sur les éléments décisifs ayant conduit à mettre en œuvre l'activité offerte à la communauté étudiante.
- **Convenir de ce que les parties prenantes souhaitent évaluer**, en gardant en tête que l'entièreté de l'activité mise en œuvre ne pourra probablement pas être évaluée (15; 21). Par exemple :
  - ▶ En quoi la formation contribue-t-elle au bien-être des personnes qui y participent ?
  - ▶ Le financement de la formation gagne-t-il à être poursuivi ?
  - ▶ L'activité devrait-elle être offerte à d'autres groupes de la communauté étudiante ?
  - ▶ Quels seraient les moyens d'améliorer la formation pour servir le mieux possible la communauté étudiante ?
  - ▶ Quelle initiative différente ou complémentaire à la formation pourrait aussi contribuer à la santé mentale de la communauté étudiante ?
  - ▶ D'autres questions pertinentes pourraient émerger, notamment en lien avec le **processus d'implantation de l'activité** 📄.

## Concevoir ou réviser le modèle logique

Un modèle logique permet d'illustrer l'enchaînement logique entre 1) le contexte et le besoin, 2) l'objectif à atteindre et les actions mises en œuvre pour y parvenir et 3) ce qui est souhaité comme effets (21). D'autres manières de représenter les fondements d'une initiative pourraient aussi être utilisées, voire mieux convenir dans le cas d'initiatives plus complexes qu'une formation (p. ex., un cadre conceptuel, une théorie du changement) (21).

Il existe plusieurs façons de représenter un modèle logique, selon l'initiative, les besoins et les préférences des parties prenantes pour l'explicitier. Santé publique Ontario (2016) propose **plusieurs modèles** . Le modèle logique est utile pour faire un suivi comparatif entre ce qui était prévu par les efforts investis et ce qui a été réellement effectué.

- **Concevoir ou réviser le modèle logique** en intégrant les éléments de base suivants :
  - ▶ **Le titre et une brève description** de la formation, dont le contexte et le besoin qui ont menés à l'offre de la formation.
  - ▶ **L'objectif de la formation.** L'objectif de la formation devrait être clair et concis, centré sur l'apprentissage et relié au contenu (23). Il devrait être formulé à l'aide de verbes d'action et décrire ce que la personne sera en mesure de faire à la fin de la formation ainsi que les compétences qui seront développées (24).
  - ▶ **Les ressources** (intrants). Elles réfèrent à l'ensemble des ressources humaines, matérielles, logistiques, financières, etc.
  - ▶ **Les activités.** Elles réfèrent aux actions prévues, par exemple : la stratégie de communication, la publication sur les réseaux sociaux, les démarches promotionnelles ciblées pour faire connaître la formation, le nombre anticipé de groupe de formation, le soutien aux personnes animatrices prévu, etc.
  - ▶ **Les groupes visés.** Ils réfèrent aux différents publics que l'offre de formation tente de rejoindre, par exemple par programme ou faculté et par profil sociodémographique.
  - ▶ **Les extrants.** Ils réfèrent aux réalisations, exprimées en pourcentage ou nombre, par exemple : les activités qui ont effectivement eu lieu, les taux de participation, les groupes réellement rejoints, etc.
  - ▶ **Les retombées** (à court et long termes). Elles réfèrent à ce qui est anticipé en matière de résultats engendrés par l'offre de formation, par exemple le niveau de développement des compétences autodéclarées des personnes participantes.

Voici un exemple de modèle logique de base.

Tableau 2. Exemple de modèle logique de base.

Intrants	
Pour mettre en œuvre et maintenir l'offre de la formation, nous aurons besoin de y / nous avons investi xyz	
Activités	
Pour parvenir aux objectifs de la formation, les activités xyz seront mises en place	
Groupes visés	
Nous souhaitons rejoindre les personnes ayant les caractéristiques xyz	
Extrants	
Nombre d'activités réalisées ; personnes rejointes ; taux de participation a été de x	
Retombées à court terme	Retombées à moyen, long terme
Nous croyons que les activités auront les effets suivants, à court, moyen et long terme	



## EXEMPLE TIRÉ DE L'EXPÉRIENCE D'UNE FORMATION EN SANTÉ MENTALE DANS UN CÉGEP

### Le modèle logique

#### Titre et brève description de l'initiative de santé mentale

Formation « Prendre soin de ma santé mentale pendant mes études »

#### Objectif(s) de l'initiative de santé mentale

Outiller les personnes étudiantes à prendre soin de leur santé mentale à travers la présentation et l'expérimentation de plusieurs stratégies inspirées de la psychologie positive et de la thérapie de l'acceptation et de l'engagement.

#### Groupe visé

Personnes étudiantes inscrites en première année de cégep à la session d'automne 2021, tous programmes confondus.





## EXEMPLE TIRÉ DE L'EXPÉRIENCE D'UNE FORMATION EN SANTÉ MENTALE DANS UN CÉGEP

### Le modèle logique - SUITE

Intrants	
Dégagement des personnes enseignantes pour concevoir et animer 5 séances de formation	
Personnes enseignantes	
Documents d’animation pour les 5 séances de formation	
Plan de cours	
Matériel publicitaire pour la formation	
Local pour la formation	
Activités	
Publicisation de la formation à travers différents canaux	Animation de 5 séances de formation
Extrants	
19 classes visitées dans différents programmes	5 séances réalisées pour 3 groupes de 30 personnes
571 personnes rejointes	
132 inscriptions	
Retombées à court terme (souhaitées)	
% Participation aux séances de la formation	
% Réalisation des exercices pendant les séances	
% Appréciation de la formation	
% Sentiment d’utilité de la formation	
Retombées à moyen terme (souhaitées)	
Compétences socio-émotionnelles et connaissances développées	
Niveau de bien-être	
Niveau du sentiment d’efficacité personnelle	

## Concevoir le plan de collecte de données et choisir le scénario d'évaluation

En collaboration avec les parties prenantes, il s'agit d'abord de déterminer la question évaluative permettant de cibler ce qui est recherché précisément. Cette trousse propose une évaluation axée sur les objectifs préétablis; dans ce contexte, l'évaluation ne permet pas d'identifier des conséquences, positives ou négatives, qui sont imprévues (25).

La **question évaluative** doit être comprise de la même manière par les parties prenantes (p. ex., ce qu'elle signifie, ce qu'elle permet et ne permet pas d'évaluer) (14). La question doit également être réaliste (c'est-à-dire qu'elle répond aux critères de faisabilité au regard entre autres du contexte, des échéanciers et des ressources) et formulée de la manière neutre (c'est-à-dire qu'elle est libre de présupposés ou d'interprétations, par exemple en matière de résultats).

C'est aussi à ce moment de la démarche qu'il est nécessaire d'identifier les indicateurs et les outils qui pourront permettre de répondre à la question évaluative. **Ces décisions doivent prendre en compte la capacité de l'établissement, les objectifs de l'évaluation et les exigences associées à l'évaluation.** Ces exigences peuvent être celles de l'établissement, du MES ou d'une fondation qui soutient la mise en œuvre de la formation, etc.



### QUELQUES PISTES D'ACTION



#### DÉFIS ET SOLUTIONS ISSUS DE L'EXPÉRIENCE D'UNE ÉVALUATION DE FORMATION

La formation abordait plusieurs composantes liées au bien-être. Un défi a été de faire des choix de manière à ce que l'évaluation soit simple et suffisamment courte pour augmenter les chances que les personnes étudiantes y participent.

La solution a été de prioriser les composantes centrales de la formation, de choisir les bons indicateurs à évaluer et de cibler les questionnaires adéquats.

**1. Formuler la question évaluative** axée sur les objectifs. Voici quelques exemples adaptés au contexte d'une formation visant le développement de compétences en matière de santé mentale :

- ▶ Dans quelle mesure la formation offerte répond-elle aux besoins de la communauté étudiante ?
- ▶ Dans quelle mesure la formation permet-elle de développer les compétences visées ?
- ▶ Dans quelle mesure la participation aux séances de formation a-t-elle un effet sur le bien-être des personnes étudiantes ?

**2. Choisir le scénario d'évaluation**, notamment en fonction de la question évaluative et de la capacité de l'établissement. La trousse propose deux scénarios d'évaluation. Ces deux scénarios ne font pas état de l'éventail possible pour évaluer une activité comme une formation visant le développement des compétences en matière de santé mentale. En effet, d'autres cadres et modèles auraient pu être explorés au lieu de l'évaluation fondée sur les objectifs, de même qu'il aurait été possible d'évaluer d'autres dimensions de la santé mentale à l'aide de différents indicateurs et outils de mesure. **L'annexe A**  présente une liste d'indicateurs et quelques outils. **L'Institut national de santé publique du Québec**  propose aussi des exemples d'indicateurs ou d'outils de mesure. Par ailleurs, pour une évaluation davantage étoffée (p. ex., un devis quasi expérimental avec groupe contrôle, une évaluation de l'implantation, une utilisation d'approches plus complexes), les établissements sont invités à faire appel à une équipe de recherche de manière à les accompagner tout au long du processus.

Les scénarios A et B intègrent, en option, une méthode qualitative d'évaluation (l'entrevue de groupe) à la méthode quantitative. La complémentarité des méthodes qualitatives et quantitatives permet la corroboration des résultats afin d'assurer une interprétation davantage appuyée (26). L'ajout de l'entrevue de groupe permet (20; 27) :

- ▶ De valider des résultats issus des questionnaires et d'améliorer la compréhension des résultats (p. ex., au sujet des compétences développées).

- ▶ D'améliorer la description des résultats des questions ouvertes des questionnaires en (p. ex., au sujet de la satisfaction de la formation).
- ▶ D'explorer des thèmes qui ne sont pas couverts par les questionnaires (p. ex., au sujet de la réponse aux besoins des personnes participantes et de leurs préoccupations).
- ▶ D'enrichir et de nuancer les constats dans le but de formuler les recommandations.

## Scénario A

- ▶ Vise l'évaluation des retombées immédiates de la formation.
- ▶ Permet de mettre en évidence le transfert des apprentissages (28), soit les compétences développées (autorapportées par la personne participante) et la satisfaction.
- ▶ Nécessite des compétences de base pour une analyse descriptive et une connaissance des principes et techniques en méthode qualitative (pour faire la synthèse des réponses aux quelques questions ouvertes des questionnaires).
- ▶ Nécessite une expertise en méthode qualitative (p. ex. pour le traitement et l'interprétation de données qualitatives, notamment issues de l'entrevue de groupe).

## Scénario B

- ▶ Vise l'évaluation des retombées à court – et possiblement moyen – terme sur la santé mentale (11).
- ▶ Permet de mettre en évidence les écarts de certaines dimensions avant et après la participation (p. ex., le bien-être psychologique et le sentiment d'autoefficacité).
- ▶ Peut permettre, dans certains contextes, d'évaluer des retombées de moyen terme (4 mois après la participation à la formation).
- ▶ Implique davantage de considérations éthiques que le scénario A, notamment si un recrutement après 4 mois est anticipé.
- ▶ Nécessite une expertise en méthode quantitative (p. ex., sur l'analyse statistique et l'interprétation des résultats avec les questionnaires standardisés).
- ▶ Nécessite une expertise en méthode qualitative (p. ex., sur le traitement et l'interprétation de données qualitatives, notamment issues de l'entrevue de groupe).
- ▶ Implique davantage de planification, de ressources humaines et logistiques et de temps que le scénario A.

**3. Concevoir le plan de collecte de données** en déterminant les temps de mesure, les indicateurs et les outils de mesure. Les tableaux suivants résument les éléments selon les deux scénarios d'évaluation. Les annexes B à G proposent des outils de collectes adaptés à l'évaluation de formations en santé mentale pour la communauté étudiante en enseignement supérieur.

Tableau 3. Plan de collecte de données pour le scénario A.

## Scénario A

Temps de mesure : Lors de la dernière séance de formation			
Indicateur	Outil d'évaluation	Méthode	Annexe
Informations sociodémographiques	Informations sociodémographiques (questionnaire à questions fermées)	Quantitative	B
Niveau de participation aux séances de formation	Participation et modalités de fonctionnement de la formation (questionnaire à questions fermées)	Quantitative	C
Impression quant aux modalités de fonctionnement de la formation			
Compétences développées autorapportées	Développement des compétences (questionnaire à questions majoritairement fermées)	Quantitative	D
Utilité perçue de la formation		Qualitative	
Satisfaction générale			
Informations socio-démographiques	Grille d'entrevue de groupe comme modalité complémentaire et optionnelle de collecte de données	Qualitative Sauf pour les informations sociodémographiques collectées par méthode quantitative	E
Niveau de participation aux séances de formation			
Impression quant aux modalités de fonctionnement de la formation			
Compétences développées autorapportées			
Utilité perçue de la formation			
Satisfaction générale			

Tableau 4. Plan de collecte de données pour le scénario B.

## Scénario B

Temps de mesure	Indicateur	Outil d'évaluation	Méthode	Annexe
Au début de la première séance de formation	Informations sociodémographiques	Informations socio-démographiques (questionnaire à questions fermées)	Quantitative	B
	Sentiment de bien-être psychologique	<i>Warwick-Edinburgh Mental Well-being scale</i> (29) (questionnaire standardisé à questions fermées)	Quantitative	F
	Sentiment d'autoefficacité	<i>General-Efficacy Scale</i> (30) (questionnaire standardisé à questions fermées)	Quantitative	G

## Scénario B

Temps de mesure	Indicateur	Outil d'évaluation	Méthode	Annexe
Au moment de la dernière séance de la formation, ou le plus tôt possible après cette dernière	Informations socio-démographiques	Code anonymisé* (ou informations socio-démographiques) (questionnaire à questions fermées)	Quantitative	B
	Niveau de participation aux séances de formation	Participation et modalités de fonctionnement de la formation (questionnaire à questions fermées)	Quantitative	C
	Impression quant aux modalités de fonctionnement de la formation			
	Compétences développées autorapportées	Développement des compétences (questionnaire à questions majoritairement fermées) adapté de Lauzier et coll., 2016 (28)	Quantitative Qualitative	D
	Utilité perçue de la formation			
	Satisfaction générale			
	Sentiment de bien-être psychologique	<i>Warwick-Edinburgh Mental Well-being scale</i> (29) (questionnaire standardisé à questions fermées)	Quantitative	F
	Sentiment d'autoefficacité	<i>General-Efficacy Scale</i> (30) (questionnaire standardisé à questions fermées)	Quantitative	G
4 mois après la fin de la formation À un moment qui favorise la participation	Informations socio-démographiques	Code anonymisé (ou informations socio-démographiques)	Qualitative Sauf pour les informations socio-démographiques collectées par méthode quantitative	E
	Niveau de participation aux séances de formation	Grille d'entrevue de groupe comme modalité complémentaire et optionnelle de collecte de données		
	Impression quant aux modalités de fonctionnement de la formation			
	Compétences développées autorapportées			
	Utilité perçue de la formation			
	Satisfaction générale			
	Informations socio-démographiques	Code anonymisé (ou informations socio-démographiques) (questionnaire à questions fermées)	Quantitative	B
	Sentiment de bien-être psychologique	<i>Warwick-Edinburgh Mental Well-being scale</i> (29) (questionnaire standardisé à questions fermées)	Quantitative	F
	Sentiment d'autoefficacité	<i>General-Efficacy Scale</i> (30) (questionnaire standardisé à questions fermées)	Quantitative	G

\* Si un code anonymisé n'est pas attribué, les informations sociodémographiques doivent être recueillies à chaque temps de mesure.



## EXEMPLE TIRÉ DE L'EXPÉRIENCE D'UNE FORMATION EN SANTÉ MENTALE DANS UN CÉGEP

### Le plan de collecte de données, en utilisant le scénario B

#### Question générale d'évaluation :

Dans quelle mesure la formation « Prendre soin de ma santé mentale pendant mes études » permet d'atteindre les objectifs d'améliorer le bien-être des personnes étudiantes et de les outiller à prendre soin de leur santé mentale ?

Questions évaluatives	Indicateur	Source de données	Outil de mesure	Temps de mesure
Dans quelle mesure la formation est-elle appréciée par les personnes étudiantes ?	Participation	Personnes participantes	Questionnaire sur la participation et l'appréciation des modalités de fonctionnement	Lors de la dernière séance de formation
	Appréciation des modalités			
	Utilité perçue			
	Satisfaction générale			
Dans quelle mesure les séances de formation permettent-elles de développer les compétences visées ?	Évolution des compétences clés (autorapportées)	Personnes participantes	Questionnaire sur les compétences, l'utilité perçue et la satisfaction générale, selon Lauzier et Denis (2016)	Lors de la dernière séance de formation
Dans quelle mesure la participation à la formation influence-t-elle la santé mentale des personnes étudiantes ?	Évolution du bien-être psychologique, et du sentiment d'auto-efficacité (autorapportés)	Personnes participantes	Bien-être psychologique : questionnaire de Warwick (WEMWBS)	Lors de la première et de la dernière séance et 4 mois après la dernière séance
			Sentiment d'efficacité personnelle : Échelle du sentiment d'efficacité personnelle de Schwarzer et Jerusalem (1995)	

## Rédiger le plan d'évaluation

Le plan d'évaluation est un document sommaire qui permet de conserver les traces des décisions qui auront été prises par les parties prenantes. Ce document garantit aussi le bon déroulement de la démarche et l'obtention de résultats utiles. Le plan d'évaluation favorise une compréhension commune par les différentes parties prenantes. Il peut être adapté au cours de la démarche d'évaluation pour répondre aux besoins et à l'évolution des contextes (11).



### QUELQUES PISTES D'ACTION

- **Rédiger le plan d'évaluation et le faire valider par les parties prenantes.** Le plan devrait être directement lié au modèle logique développé et préciser les éléments suivants et (17) :
  - ▶ Une brève description de la formation.
  - ▶ Le budget, l'échéancier et les livrables.
  - ▶ Le modèle logique.
  - ▶ Les objectifs et les questions évaluatives.
  - ▶ Les méthodes et le moment de collecte de données.
  - ▶ Les personnes responsables et collaboratrices de la collecte, de l'analyse, des communications, etc.
  - ▶ La stratégie de diffusion des résultats et la stratégie de mobilisation de connaissances pour augmenter les chances que les résultats soient utilisés.

# Mise en œuvre de l'évaluation

## Étape 3. Préparer et mener la collecte de données



Cette étape permet de vous assurer que les données sont recueillies d'une façon sécuritaire, que vous avez les bons outils en place et que vous savez comment les utiliser (14).

### S'assurer des conditions préalables à la collecte

Avant de commencer la collecte de données, il importe que les conditions préalables à celle-ci soient rassemblées. Ces conditions préalables facilitent le bon déroulement des actions (17) et contribuent à la participation et à l'utilisation ultérieures des résultats par les parties prenantes (14; 22).



#### QUELQUES PISTES D'ACTION

- **Considérer des questions relatives aux conditions préalables à la collecte**, telles que :
  - ▶ Les parties prenantes sont-elles informées des actions relatives à la collecte de données et de leur rôle, le cas échéant (p. ex. : les personnes animatrices de la formation, le service de soutien technique, la direction de l'établissement, les associations étudiantes, les partenaires financiers ou ministériels, etc.) ?
  - ▶ Une personne (ou une équipe) qualifiée est-elle disponible pour coordonner et mener les différentes activités de collecte ?
  - ▶ L'échéancier des activités de collecte est-il connu par les personnes concernées ?
  - ▶ Des moyens ont-ils été mis en place pour favoriser la participation, la transparence et l'impartialité de la démarche en général ?
  - ▶ Des enjeux contextuels à la collecte de données qui n'étaient pas prévus sont-ils présents ? Quels sont les impacts de ces enjeux ? Quelles sont les alternatives, s'il y a lieu ?

### Tenir compte des enjeux éthiques

Il est essentiel de s'inscrire en conformité avec les règles, politiques et procédures de l'établissement concernant l'éthique. En effet, même si la démarche d'évaluation ne s'inscrit pas dans le cadre d'une recherche, certaines exi-



gences éthiques doivent être respectées, notamment en ce qui a trait au consentement des personnes visées par la collecte de données et à la protection des renseignements personnels. Il est utile pour cela de recevoir l'accompagnement du service responsable de ces questions ou d'une personne experte en la matière au sein de l'établissement (p. ex., le comité d'éthique de la recherche) ou à l'externe (p. ex., la Fédération des cégeps). L'annexe H présente un formulaire d'information et de consentement et l'annexe I, une demande d'approbation éthique.



### QUELQUES PISTES D'ACTION

- **S'informer** auprès du comité d'éthique et de la recherche de l'établissement **des règles qui s'appliquent**, le cas échéant.
- S'assurer de **se conformer aux obligations éthiques** relatives aux ordres professionnels des personnes qui mènent la collecte en matière :
  - ▶ **De consentement** des personnes participantes à l'évaluation (p. ex., minimalement demander leur consentement à participer).
  - ▶ **De confidentialité des données et de protection des renseignements personnels** (31) (p. ex., minimalement assurer l'anonymat des personnes participantes dans l'utilisation des données).
- **S'informer des pratiques privilégiées en équité, diversité et inclusion (EDI) en évaluation**  ou de manière générale dans l'établissement, de même que celles relatives à **l'analyse différenciée selon les sexes et l'intersectionnalité** (ADS+) .
- **Faciliter la délibération au sujet de l'éthique avec les parties prenantes** de manière à prévenir les biais et les inégalités dans les stratégies de recrutement, de collecte de données et d'interprétation des résultats (32).

## Préciser la stratégie de collecte de données

Plusieurs détails importants sont à préciser en lien avec le plan de collecte de données, notamment pour limiter les différents **biais** pouvant affecter la qualité des résultats.



### QUELQUES PISTES D'ACTION

- **Choisir le mode d'administration des questionnaires** (en version papier ou par l'entremise d'une plateforme électronique).
  - ▶ L'administration de questionnaires par l'entremise d'une plateforme électronique facilite le traitement des données.
  - ▶ S'il est prévu d'administrer les questionnaires par l'entremise d'une plateforme électronique, il est nécessaire de s'informer de celles qui sont autorisées par l'établissement et qui garantissent la sécurité des informations.
  - ▶ S'il est prévu d'administrer les questionnaires en version papier, il est préférable qu'une personne neutre (p. ex., qui ne connaît pas les personnes participantes et qui n'a pas animé les séances de formation) puisse recueillir les questionnaires afin d'assurer l'anonymat des personnes répondantes.
  - ▶ Il importe de rendre les questionnaires disponibles en format accessible pour les personnes en situation de handicap.

- **Préciser les modalités de recrutement pour favoriser le plus grand taux de participation et le déroulement pour les entrevues de groupe**, s'il y a lieu.
  - ▶ À quel moment et par quels moyens les personnes visées par la collecte de données seront-elles informées du recrutement pour les entrevues de groupe ?
  - ▶ Par quels moyens ces personnes pourront-elles signifier leur intérêt à participer à une entrevue de groupe ?
  - ▶ Quels sont les critères pour déterminer le nombre minimum/maximum de personnes participantes par groupe d'entrevues ainsi que la composition des groupes, si plusieurs groupes sont prévus ?
  - ▶ Est-ce que les entrevues de groupe se dérouleront en mode virtuel ou présentiel ? Quels sont les avantages et inconvénients de l'un ou l'autre dans le contexte ?
- **Tester les outils** de collecte de données.
  - ▶ Si les questionnaires utilisés sont différents de ceux proposés dans la trousse, il est utile de les tester et de vérifier les droits d'utilisation.
  - ▶ La plateforme électronique fonctionne-t-elle bien ?
  - ▶ S'il y a lieu, la procédure pour l'envoi des questionnaires aux personnes visées par la collecte est-elle claire et prête ?
  - ▶ Si une collecte de données par entrevue de groupe est prévue, il est utile de vérifier certains éléments, notamment la pertinence et la clarté des questions de même que le respect du temps prévu pour l'entrevue.
- **Préciser les éléments liés à la participation.**
  - ▶ Les différentes activités de collecte de données se feront à quel(s) moment(s) pour favoriser une plus grande participation ?
  - ▶ Prévoit-on une relance ou plusieurs moyens de recrutement ?
  - ▶ Prévoit-on une mesure incitative à la participation (p. ex., un tirage parmi les personnes participantes) ?
  - ▶ Quelles sont les personnes qui seront recrutées ? Toutes les personnes inscrites ? Celles ayant participé à un minimum de X séances de formation ? Celles qui sont présentes lors de la première et la dernière séance de formation ?

#### DÉFIS ET SOLUTIONS ISSUS DE L'EXPÉRIENCE D'UNE ÉVALUATION DE FORMATION

Un défi anticipé était lié au besoin d'obtenir un taux de participation à l'évaluation qui fournirait une quantité adéquate de données. La solution trouvée pour favoriser la participation à l'évaluation a été de dédier un temps de la formation pour permettre aux personnes étudiantes de remplir le questionnaire en version papier, en présentiel. Ce temps a ainsi été dédié au début de la première séance de formation et à la fin de la dernière séance.

Finalement, la collecte de données après 4 mois ne permettait pas d'utiliser la même solution et le taux de participation à l'évaluation s'est avéré très faible pour ce temps de mesure. Ce taux trop peu élevé a diminué la puissance statistique et a fait en sorte qu'il n'était pas possible d'obtenir des résultats significatifs pour ce volet de l'évaluation. Un moyen pour prévenir ce genre de situation pourrait être de mettre en place des stratégies adaptées à chaque temps de collecte pour favoriser la participation des personnes étudiantes.

## Recueillir les données

Plusieurs options de collecte de données sont possibles selon ce qui aura été choisi comme scénario d'évaluation et comme stratégie de collecte de données. Il est important de vérifier auprès de l'établissement s'il y a lieu d'obtenir le consentement des personnes avant de mener une collecte de données (voir le paragraphe « Tenir compte des enjeux éthiques »).

- Option de la passation d'un questionnaire dans le cadre d'un moment prévu durant la formation. Quoique cette option demande de planifier du temps dans l'horaire de formation pour la collecte, elle produit généralement le meilleur taux de réponse.
  - ▶ Donner l'accès à un hyperlien vers les questionnaires et demander aux personnes de les remplir sur place.
  - ▶ OU Distribuer les questionnaires en version papier et demander aux personnes de les remplir sur place. S'assurer que les questionnaires sont bien remis à la personne responsable du traitement des données.
- Option de la passation d'un questionnaire en dehors des heures de formation. Quoique pertinente, cette option produit généralement un taux de réponse plus faible que lorsque le questionnaire est rempli sur place, au moment de la formation.
  - ▶ Envoyer un courriel pour inviter les personnes visées à répondre aux questionnaires par l'entremise d'une plateforme électronique.
  - ▶ Pour favoriser la participation, éviter, si possible, l'envoi durant les longues fins de semaine, les vacances ou l'été. Dans le contexte académique, le moment de l'envoi devrait aussi tenir compte des périodes de mi-session ou fin de session. Quoique pertinente, cette option produit généralement un taux de réponse plus faible que lorsque le questionnaire est rempli sur place, durant les heures de formation.
- Option de la réalisation d'une entrevue de groupe
  - ▶ Accueillir les personnes recrutées pour les entrevues de groupe. Demander le consentement pour enregistrer les échanges, s'il y a lieu, et procéder à l'entrevue de groupe.
  - ▶ S'assurer de remettre le document de prise de notes ou l'enregistrement à la personne responsable de l'analyse.

Les deux tableaux qui suivent présentent les outils de collecte de données à utiliser pour les scénarios A et B.

**Tableau 5. Outils de collecte de données à utiliser pour le scénario A.**

Outils d'évaluation	Annexe
Informations sociodémographiques	B
Participation et modalités de fonctionnement de la formation	C
Développement des compétences	D
Grille d'entrevue de groupe comme modalité complémentaire et optionnelle de collecte de données	B E

Tableau 6. Outils de collecte de données à utiliser pour le scénario B.

Temps de mesure	Outil d'évaluation	Annexe
Au début de la première séance de formation	Informations sociodémographiques et attribution d'un code anonymisé	B
	Warwick-Edinburgh Mental Well-being scale (29)	F
	General-Efficacy Scale (30)	G
Au moment de la dernière séance de la formation, ou le plus tôt possible après cette dernière	Informations sociodémographiques (ou code anonymisé)	B
	Participation et modalités de fonctionnement de la formation	C
	Développement des compétences	D
	Grille d'entrevue de groupe comme modalité complémentaire et optionnelle de collecte de données	B E
4 mois après la fin de la formation À un moment qui favorise la participation	Informations sociodémographiques (ou code anonymisé)	B
	Warwick-Edinburgh Mental Well-being scale (29)	F
	General-Efficacy Scale (30)	G



## EXEMPLE TIRÉ DE L'EXPÉRIENCE D'UNE FORMATION EN SANTÉ MENTALE DANS UN CÉGEP

### Invitation par courriel des personnes visées par la collecte de données

#### Objet : Évaluation de la formation « Prendre soin de ma santé mentale pendant mes études »

Chère étudiante, cher étudiant,

Vous avez participé à la formation « Prendre soin de ma santé mentale pendant mes études ». Vous êtes invitée et invité à remplir un court questionnaire qui a pour but d'évaluer la formation et ses retombées sur la santé mentale. En cliquant sur le lien qui suit, vous accéderez au formulaire de consentement ainsi qu'au questionnaire *[lien vers la plateforme électronique]*.

Ce projet a été approuvé par le comité éthique *[ou autre instance]*.

Le temps pour remplir le questionnaire est estimé à *[nombre de minutes, environ 10-15 minutes]*. Vous avez jusqu'au *[date]* pour y répondre.

À l'aide de votre réponse, nous serons en mesure d'améliorer la formation.

Si vous avez des questions, vous pouvez communiquer avec *[nom de la personne responsable, coordonnées]*.

Merci pour votre précieuse participation.

*[Signature]*

## Étape 4. Analyser et interpréter les résultats



Cette étape permet de procéder au premier traitement des données brutes. L'analyse n'est pas l'interprétation. Il est essentiel de décrire les données aussi factuellement que possible, sans y plaquer des hypothèses ou des causes qu'on ne peut vérifier. En outre, il peut être utile de garder ici une trace des questionnements auxquels l'analyse n'est pas arrivée à répondre et des hypothèses d'explication ou de recherche à poursuivre à l'avenir (14).

Interpréter les résultats vise à s'éloigner des données brutes et permet de traduire les résultats obtenus en réponses concrètes aux questions évaluatives (14).

### Planifier les tâches et procéder aux analyses de données

Il peut être bénéfique – voire essentiel – de travailler en équipe ou de faire régulièrement des boucles de validation de manière à rester à l'affût de biais individuels, de glissements interprétatifs lors de l'analyse et de risques de bris de l'anonymat, surtout dans les petits milieux (14; 17). Par exemple, un biais lors de l'analyse peut être d'ignorer certaines données qui ne cadrent pas avec les hypothèses ou encore mettre davantage en lumière des données qui correspondent aux attentes (14). Le degré de subjectivité est influencé par de nombreux facteurs. Confronter les interprétations en équipe peut être un moyen pour porter un jugement évaluatif le plus transparent possible en : considérant l'ensemble des perspectives et des données recueillies, permettant aux parties prenantes de contribuer à l'interprétation, favorisant un dialogue sincère entre les personnes (33).





#### QUELQUES PISTES D'ACTION

- **Planifier les tâches, les ressources et les échéanciers** en ayant en tête des questions telles que les suivantes :
  - ▶ Qui fera la saisie des données recueillies, s'il y a lieu, et à quel moment ?
  - ▶ Quel outil sera utilisé pour le traitement et l'analyse des données ? Doit-on prévoir l'installation ou l'achat d'une licence de logiciel ?
  - ▶ Quel soutien pourrait être nécessaire pour les personnes qui procéderont à l'analyse ?
    - ▶ Utiliser des ressources générales en soutien à l'analyse, au besoin. Plusieurs ressources (en anglais) sont proposées dans **l'outil d'évaluation de l'Université de Calgary (2017)** (16).
  - ▶ Qui est en mesure de confirmer si le taux de participation et le nombre de réponses permettent de réaliser des analyses pertinentes ?

- ▶ Qui possède l'expertise pour mener des analyses quantitatives ? Pour identifier les tests statistiques appropriés et effectuer ces tests ? Pour interpréter les résultats en provenance de questionnaires standardisés ?
- ▶ Qui possède l'expertise pour mener des analyses qualitatives ? Pour identifier la présence ou non d'une certaine saturation des données ? Pour confirmer la justesse des catégorisations des propos des personnes répondantes aux entrevues de groupe (p. ex., en lien avec le développement de compétences, la réponse aux besoins et l'amélioration continue de la formation) ?
- ▶ Une double vérification est-elle prévue ? La double vérification sert à la validation des données brutes, des résultats et de l'interprétation des résultats. C'est un processus par lequel une « autre personne » effectue une lecture des données brutes et résultats et confirme ou infirme l'interprétation (34).

#### • Procéder aux analyses

- ▶ Faire les analyses descriptives pertinentes selon la quantité et le type de données disponibles. Ce type d'analyse permet de décrire uniquement les personnes participantes de l'échantillon.
- ▶ Utiliser, s'il y a lieu, des techniques d'analyse statistique inférentielle. Ce type d'analyse peut être utilisé pour tenter une généralisation au-delà des personnes participantes de l'échantillon lorsque les données quantitatives sont en nombre suffisant et qu'elles sont de qualité. L'analyse statistique inférentielle exige de la prudence et devrait être accompagnée par une personne experte en la matière (p. ex., un membre du personnel enseignant ou de la recherche dans l'établissement ou une personne étudiante qualifiée).
- ▶ Faire les analyses des données qualitatives de la collecte de données
  - ▶ Se référer à différents **outils existants**   sur l'analyse qualitative.
- ▶ Recourir au soutien d'une personne ayant une expertise en analyse qualitative pour guider l'interprétation des données relatives au développement des compétences et à l'amélioration continue de la formation.
- ▶ Procéder à une synthèse thématique des propos issus des entrevues de groupe.

## Interpréter les résultats

À cette étape, il faut garder en tête les objectifs de l'évaluation pour expliquer les résultats et attribuer une importance aux constats qui en découlent (14). L'évaluation des retombées de la formation proposée dans la trousse s'inscrit dans une démarche collective visant l'amélioration continue. Pour ce faire, la contribution des parties prenantes, dont celle des personnes qui représentent la communauté étudiante, est fondamentale durant l'interprétation des résultats (et la formulation des recommandations) (20; 27).



#### QUELQUES PISTES D'ACTION

- **Solliciter l'accompagnement de personnes expertes pour soutenir l'étape de l'interprétation des résultats.** Cette trousse fournit quelques pistes pour guider l'interprétation, toutefois, elle n'outille pas à l'interprétation spécifique à certaines analyses. D'une part, pour les données quantitatives issues des questionnaires standardisés, l'interprétation doit s'effectuer à partir des balises préétablies par les auteurs et auteures des questionnaires. De plus, les personnes impliquées dans l'interprétation de ces données quantitatives doivent posséder une compréhension de la signification des résultats statistiques. D'autre part, tant pour les données qualitatives que quantitatives, l'interprétation doit également prévoir des moyens pour minimiser les biais subjectifs (35). La réalisation d'un processus de validation fait partie de ces moyens.

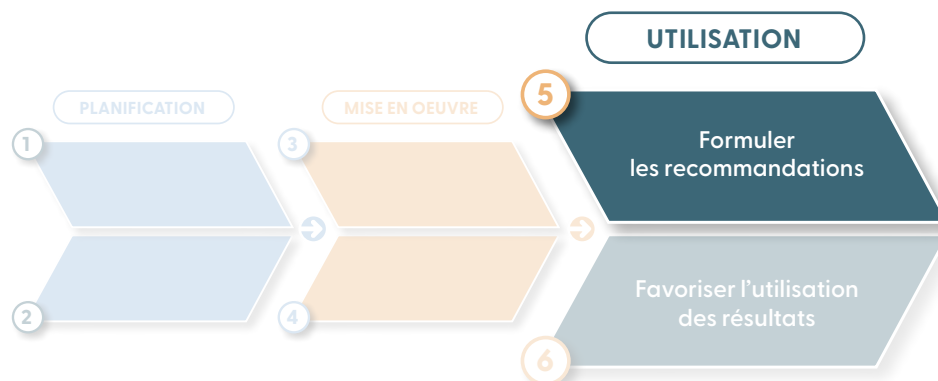
- **Déterminer un processus de validation des interprétations** avec les parties prenantes. Il peut être utile de proposer aux parties prenantes (et éventuellement, aux parties invitées) de mener un atelier d'interprétation des données pour tirer parti d'une pluralité de perspectives (36). Ceci permet de nuancer et de croiser les interprétations ainsi que d'assurer (8) :
  - ▶ Une prudence quant aux biais (notamment aux erreurs d'attribution) ou aux conclusions hâtives ou abusives.
  - ▶ Un regard critique par rapport aux limites de l'interprétation (35) (notamment si le nombre de personnes répondantes à l'évaluation est faible), à la possibilité d'inférence qui n'est pas appuyée sur les faits (37), de généralisation ou de comparaison.
  - ▶ La considération qu'un résultat jugé négatif est aussi important qu'un résultat positif, car les deux permettent, chacun à leur manière, d'améliorer les pratiques en ciblant ce qui fonctionne et fonctionne moins bien.
  - ▶ Un regard nuancé et une interprétation des résultats avec discernement notamment lorsqu'ils proviennent d'un petit échantillon. Il importe d'obtenir un nombre suffisant de données tant quantitatives que qualitatives pour être en mesure de soutenir des conclusions.
- **Appuyer chaque constat à l'aide de données pertinentes et rigoureuses afin de renforcer sa crédibilité** (9). On peut, par exemple, comparer les résultats de l'étude avec d'autres évaluations semblables, pouvant servir de points de comparaison (p. ex., sur une population étudiée similaire, avec les mêmes outils de mesures, dans un contexte d'évaluation comparable, etc.). On peut utiliser à ce titre :
  - ▶ Les **initiatives similaires** 📄 déployées au Québec ou au Canada.
  - ▶ Les évaluations antérieures dans l'établissement.

Finalement, il est important de garder en tête que les résultats obtenus par l'utilisation des scénarios A et B reflètent uniquement les données issues des personnes ayant participé à la formation et à son évaluation. Dans ce cas, les résultats demeurent partiels, car ils ne reflètent pas les données des personnes qui ont abandonné leur participation à la formation, qui n'ont pas participé à l'évaluation ou encore les personnes qui n'ont pas été rejointes par la formation.

À titre d'exemple, dans le cas où un objectif de l'évaluation viserait à identifier plus précisément dans quelle mesure la formation répond aux besoins des personnes étudiantes en matière de développement de compétences en santé mentale, il pourrait être pertinent d'inclure le regard des personnes qui n'ont pas souhaité participer à la formation ou qui ont abandonné la formation en cours de route.

# Utilisation des résultats de l'évaluation

## Étape 5. Formuler les recommandations



Il convient ici de formuler des recommandations en collaboration avec les parties prenantes en précisant des pistes d'action concrètes et constructives afin de répondre aux constats relevés lors de l'analyse. Le moment de la formulation des recommandations est crucial à l'appropriation et l'utilisation des résultats par les parties prenantes. Il est important de prendre du temps pour la délibération entre les parties prenantes (38), notamment lorsque des enjeux ou divergences persistent entre des groupes d'intérêt quant aux constats à privilégier (p. ex., entre les responsables de l'offre de formation et les personnes représentant la communauté étudiante) (20).



### QUELQUES PISTES D'ACTION

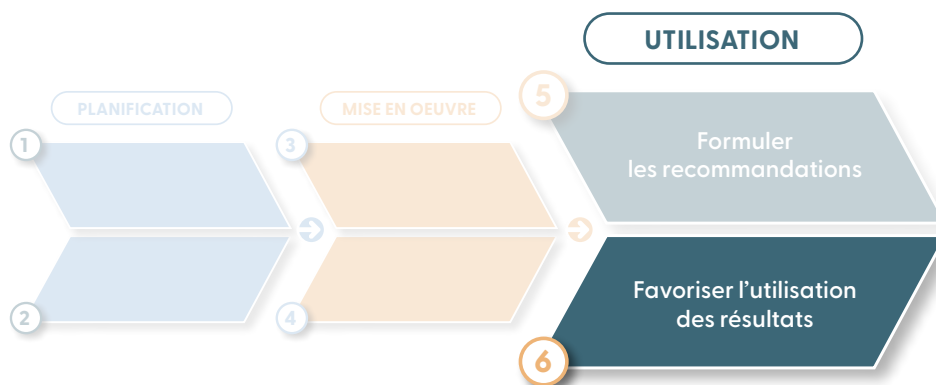
- **S'assurer que les recommandations suggérées répondent aux constats de l'évaluation.** Il peut être utile d'énumérer et de regrouper les constats par thèmes ou par enjeux. Lorsque des constats ne peuvent faire l'objet de recommandation, il est important d'en expliquer la raison.

Compte tenu de la nature des deux scénarios proposés dans la trousse, les recommandations seront circonscrites à quelques possibilités. Par exemple, les recommandations ne pourront pas traiter des conditions d'implantation sur le plan organisationnel ni de l'état de la santé mentale de l'ensemble de la population étudiante, car les scénarios A et B ne permettent pas d'obtenir ce genre de résultats. Les recommandations devront traiter d'éléments visés par l'évaluation. Par exemple, les résultats pourraient témoigner d'une préférence marquée chez plusieurs personnes participantes des activités de discussion en groupe pendant la formation par rapport aux présentations plus magistrales. En cohérence avec ce résultat ainsi que les écrits scientifiques sur le sujet, il serait pertinent d'émettre une recommandation visant à inclure davantage de modalités pédagogiques interactives dans la formation (9).

- **Formuler des recommandations de manière à augmenter leur potentiel d'utilisation,** notamment en considérant ces critères. Une recommandation devrait être (39) :
  - ▶ Claire (est formulée avec précision);
  - ▶ Pertinente (est liée à des constats et étayée à partir de sources fiables);
  - ▶ Spécifique (traite d'une seule question);
  - ▶ Ciblée (identifie clairement le public à qui elle s'adresse);
  - ▶ Réaliste (prend en compte des facteurs contextuels et des ressources disponibles);
  - ▶ Consensuelle (atteste que les parties prenantes clés ont pu participer à son élaboration).



## Étape 6. Favoriser l'utilisation des résultats



### Assurer la diffusion des résultats

La diffusion des résultats permet de faire un retour aux personnes impliquées (de loin ou de près) dans la démarche d'évaluation (14). Elle permet également une certaine forme d'imputabilité en donnant une visibilité et une utilité aux résultats obtenus (14).

Il s'agit d'abord de produire ou de finaliser les livrables convenus en début de démarche avec les parties prenantes. Un format de livrable souvent utilisé pour formaliser la démarche est celui qui se présente sous la forme d'un **rapport**. De façon générale, un rapport contient les sections suivantes : mise en contexte, description du projet, méthodologie, résultats, interprétation ou discussion, limites et recommandations. En plus d'un rapport, qui représente souvent un moyen d'officialiser la reddition de compte, d'autres moyens sont davantage appropriés pour rejoindre différents publics.



#### QUELQUES PISTES D'ACTION

- **Adapter la stratégie de diffusion des résultats en fonction des destinataires et du message clé à transmettre.** On peut s'inspirer des questions suivantes pour guider le plan de diffusion (40) :
  - ▶ Que cherchons-nous à atteindre en communiquant les résultats de l'évaluation ?
  - ▶ Quels sont les messages clés de cette évaluation ?
  - ▶ Qui doit savoir quoi ? Pourquoi ?
  - ▶ La présentation des informations rehausse-t-elle le niveau de compréhension et d'utilisation ?
  - ▶ Comment communiquer des résultats névralgiques, négatifs ou délicats sur le plan éthique ou culturel ?
- **Déterminer la pertinence d'impliquer une personne experte en communication** dans votre établissement pour planifier la diffusion des résultats.

Différentes modalités de communication des résultats complémentaires peuvent être envisagées. Le tableau suivant propose quelques modalités de diffusion.

Tableau 7. Proposition de modalités de diffusion adaptées à différents publics.

Public cible	Messages clés / objectifs de la communication de résultats	Format du produit de transfert de connaissances
Direction	Promouvoir les retombées concrètes de la formation, les limites et les recommandations pour maximiser les retombées positives	Faits saillants ou infographie qui présente les résultats de manière adapté (1 page)
		Présentation PowerPoint dans le cadre d'une rencontre
		Rapport complet ou version synthèse de quelques pages
Personnes responsables du programme et de la mise en œuvre de la formation	Informar des résultats et des recommandations pour permettre l'amélioration continue et garder une trace des actions	Rapport complet
		Présentation PowerPoint
Communauté étudiante	Partager les résultats et les recommandations pour améliorer la formation	Affiche ou présentation PowerPoint dans le cadre d'un événement
	Faire connaître l'offre de formation pour les prochaines cohortes	Infographie publiée sur le site internet de l'établissement et dans ses médias sociaux
Autres établissements d'enseignement supérieur	Inspirer, partager les informations au sujet de la formation mise en place et les recommandations à la suite de l'évaluation	Faits saillants ou infographie qui présente les résultats de manière adapté (1 page)
		Présentation PowerPoint dans le cadre d'un événement

## Accompagner l'utilisation des résultats

Accompagner l'utilisation concrète des résultats permet de traduire les apprentissages en changements utiles pour les parties prenantes et pour planifier l'offre ultérieure de la formation (14).

Des **outils de mobilisation des connaissances** ou un soutien en ce sens peuvent favoriser l'utilisation des résultats par la communauté. La mobilisation des connaissances peut « aider à mieux articuler votre message ainsi qu'à mieux comprendre comment appliquer les connaissances » (14). Les activités interactives et visant à partager des messages pour orienter les futures actions ont plus de chances de faire en sorte que les parties prenantes s'approprient les résultats (41).

La diffusion est un bon moyen de faire connaître les résultats et les recommandations. Par contre, pour augmenter les chances que les résultats et les recommandations soient utilisés pour mener à un changement, les parties prenantes ont souvent besoin d'être accompagnées. Cette étape les aide à répondre à la question : maintenant, que faire avec ce que nous avons appris au sujet de la formation ?



### QUELQUES PISTES D'ACTION

- **Inviter les parties prenantes à passer en revue les recommandations et réfléchir aux actions possibles.**
- **Classer par ordre de priorité les changements possibles ou souhaités par les parties prenantes.**
- **Élaborer un plan d'action** pour mettre en œuvre le changement et mesurer son impact.
- **Solliciter la contribution des parties prenantes pour porter un regard sur le processus de l'évaluation** dans le but de l'améliorer.

Ces différentes actions peuvent mener à :

- ▶ Revoir le modèle logique. Par exemple, cibler des groupes en particulier ou préciser les objectifs des activités.
- ▶ Apporter des modifications à la formation offerte afin de mieux répondre aux besoins de la population étudiante. Par exemple, revoir certains contenus de la formation ou certaines approches pédagogiques, ou encore modifier le nombre de séances de formation ou leur durée.
- ▶ Favoriser l'engagement de parties prenantes par de nouveaux moyens en vue de prochaines démarches similaires. Par exemple, identifier de nouvelles parties prenantes clés ou apporter des changements dans les stratégies de délibération et de communication entre les parties prenantes ou dans l'attribution des rôles et responsabilités.
- ▶ Solliciter le soutien des personnes responsables de la prise de décision pour favoriser la mise en place d'activités complémentaires à la formation. Par exemple, solliciter le soutien des personnes responsable de l'animation de la formation ou des pairs pour les personnes ayant participé à la formation.

### DÉFIS ET SOLUTIONS ISSUS DE L'EXPÉRIENCE D'UNE ÉVALUATION DE FORMATION

Un défi rencontré lors de cette étape est lié à l'appropriation des résultats par les responsables de la formation au cégep. Le rapport a été rédigé par l'équipe de recherche de l'université et a été envoyé aux personnes porteuses de la formation du cégep. Un effort de synthèse a été fait pour que le rapport soit centré sur l'essentiel, court à lire et simple à utiliser. Par contre, aucune rencontre n'a eu lieu avec les responsables pour mettre en contexte les résultats, ajouter certaines nuances et répondre aux questions. Cela a fait en sorte que certains résultats ont été mal interprétés. Une solution qui aurait pu favoriser l'appropriation des résultats aurait été de planifier une présentation avec une discussion autour des résultats de l'évaluation avec les décideurs et responsables de la formation.

# Références

1. INSPQ. Institut national de santé publique du Québec. Synthèse des connaissances sur les champs d'action pertinents en promotion de la santé mentale chez les jeunes adultes. 2017. Disponible sur : <https://www.inspq.qc.ca/publications/2283>
2. Ministère de l'Enseignement supérieur. Plan d'action sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (2021-2026). 2021. Disponible sur : <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/enseignement-superieur/PASME.pdf>
3. Patton MQ. La responsabilité de l'évaluateur quant à l'utilisation de l'évaluation. In: Delahais T, Devaux-Spatarakis A, Revillard A, Ridde V, éditeurs. Évaluation Fondements, controverses, perspectives. Éditions science et bien commun. 2021. Disponible sur : <https://scienceetbiencommun.pressbooks.pub/evaluationanthologie/front-matter/introduction/>
4. Ministère de l'Enseignement supérieur. Cadre de référence sur la santé mentale étudiante. 2022. Disponible sur : [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/enseignement-superieur/PASME\\_cadre-reference.pdf](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/enseignement-superieur/PASME_cadre-reference.pdf)
5. Organisation mondiale de la santé. Life skills education for children and adolescents in schools. Introduction and Guidelines to Facilitate the Development and Implementation of Life Skills Programmes. 1994. Disponible sur : [https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/63552/WHO\\_MNH\\_PSF\\_93.7A\\_Rev.2.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/63552/WHO_MNH_PSF_93.7A_Rev.2.pdf?isAllowed=y&sequence=1)
6. Conley CS, Shapiro JB, Kirsch AC, Durlak JA. A meta-analysis of indicated mental health prevention programs for at-risk higher education students. J Couns Psychol. 2017. 64(2):121-40.
7. Salerno JP. Effectiveness of Universal School-Based Mental Health Awareness Programs Among Youth in the United States: A Systematic Review. J Sch Health. 2016. 86(12):922-31.
8. Santé mentale en milieu scolaire Ontario. Outil d'aide à la décision en matière de santé mentale dans les écoles. Initiatives liées à la sensibilisation de la santé mentale des élèves. Version destinée aux leaders du système et des écoles. 2022. Disponible sur : <https://smho-smso.ca/wp-content/uploads/2020/11/Outil-daide-a-la-decision-Initiatives-liees-a-la-sensibilisation-de-la-sante-mentale-des-eleves-Pour-directions-et-direction.pdf>
9. Desbiens JF, Kozanitis A, Lanoue S. Repenser l'utilisation de l'exposé magistral. Université du Québec. Direction du soutien aux études et des bibliothèques (DSEB) en collaboration avec le Groupe d'intervention et d'innovation pédagogique (GRIIP). 2015. Disponible sur : [https://pedagogie.quebec.ca/sites/default/files/documents/numeros-tableau/letableau\\_vol4-no7\\_2015-3a.pdf](https://pedagogie.quebec.ca/sites/default/files/documents/numeros-tableau/letableau_vol4-no7_2015-3a.pdf)
10. Chaire d'étude sur l'application des connaissances dans le domaine des jeunes et de familles en difficulté. Formation magistrale. 2015. Disponible sur : <http://www.saco.uqam.ca/activite/formation-magistrale>
11. Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux. Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026. S'unir pour un mieux-être collectif. 2022. Disponible sur : <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2021/21-914-14W.pdf>
12. Mental Health Commission. Starter Kit : For the National Standard of Canada for Mental Health and Well-Being for Post-Secondary Students. 2020. Disponible sur : [https://mentalhealthcommission.ca/wp-content/uploads/2021/05/PSSS\\_Starter\\_Package\\_eng.pdf](https://mentalhealthcommission.ca/wp-content/uploads/2021/05/PSSS_Starter_Package_eng.pdf)
13. Rashid T, Di Genova L. Working Document: Assessment Inventory & Planning Guide A companion document to: Post-Secondary Student Mental Health (PSSMH): Guide to a Systemic Approach. 2019. Disponible sur : [http://cacuss-campusmentalhealth.ca/pdf/PSSMH\\_Guide\\_Assessment\\_Planning\\_Inventory\\_CACUSS\\_PreConference\\_June16\\_2019.pdf](http://cacuss-campusmentalhealth.ca/pdf/PSSMH_Guide_Assessment_Planning_Inventory_CACUSS_PreConference_June16_2019.pdf)
14. Bardon C, Comtois J. Évaluation de programme de promotion du bien-être : de la théorie à la pratique. 2023. Disponible sur : [https://archipel.uqam.ca/16292/1/GUIDE\\_EVALUATION\\_PROMOTION\\_2023.pdf](https://archipel.uqam.ca/16292/1/GUIDE_EVALUATION_PROMOTION_2023.pdf)
15. Santé publique Ontario. Évaluation des programmes de promotion de la santé : manuel d'introduction. 2016. Disponible sur : <https://www.publichealthontario.ca/-/media/documents/e/2016/evaluating-hp-programs-workbook.pdf?la=fr>
16. Assoians A, Frampton N, Hickie C. University of Calgary Program Evaluation Toolkit. University of Calgary. 2017. Disponible sur : [https://bp-net.ca/wp-content/uploads/2018/02/University-of-Calgary-Program-Evaluation-Toolkit\\_AODA.pdf](https://bp-net.ca/wp-content/uploads/2018/02/University-of-Calgary-Program-Evaluation-Toolkit_AODA.pdf)

17. Centre d'innovation en santé mentale sur les campus. Trousse d'outils d'évaluation. 2018. Disponible sur : <https://campusmentalhealth.ca/wp-content/uploads/2018/05/CICMH-Evaluation-Toolkit-fr.pdf>
18. Beauchamp S, Drapeau M, Diaonne C et Duplantie JP. Cadre d'élaboration des guides de pratique dans le secteur des services sociaux. Montréal : Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS). 2015. Disponible sur : [https://www.inesss.gc.ca/fileadmin/doc/INESSS/Rapports/ServicesSociaux/INESSS\\_Cadre\\_elaboration\\_guides\\_pratique\\_servicessociaux.pdf](https://www.inesss.gc.ca/fileadmin/doc/INESSS/Rapports/ServicesSociaux/INESSS_Cadre_elaboration_guides_pratique_servicessociaux.pdf)
19. Oliver S, Hollingworth K, Briner R. Effectiveness and efficiency of committee work: a rapid systematic review for NICE by its Research Support Unit. 2015. Disponible sur : <https://eppi.ioe.ac.uk/cms/Default.aspx?tabid=3498>
20. Mottier Lopez L, Lenzen B, Haeberli P, Rotondi I, Schaub Geley M. Chapitre 9, L'évaluation d'un programme de formation continue diplômante. In: L'évaluation de programme axée sur la rencontre des acteurs. Marthe Hurteau, Isabelle Bourgeois et Sylvain Houle. Presses de l'Université du Québec. 2018.
21. Bowen S. Guide d'évaluation dans le domaine de la recherche en santé. 2012. Disponible sur : [https://ci-hr-irsc.gc.ca/f/documents/kt\\_lm\\_guide\\_evhr-fr.pdf](https://ci-hr-irsc.gc.ca/f/documents/kt_lm_guide_evhr-fr.pdf)
22. Centers for Disease Control and Prevention. Framework for Program Evaluation in Public Health. 1999. Disponible sur : <https://www.cdc.gov/evaluation/framework/index.htm>
23. Berthiaume D, Rege-Colet N. La pédagogie de l'enseignement supérieur : repères théoriques et applications pratiques : Tome 1 : Enseigner au supérieur [Internet]. Brussels, BELGIUM : Peter Lang GmbH, Internationaler Verlag der Wissenschaften. 2013. Disponible sur : <http://ebookcentral.proquest.com/lib/usherbrookemgh-ebooks/detail.action?docID=1565081>
24. Pelletier P, Huot A. Construire l'expertise pédagogique et curriculaire en enseignement supérieur. Connaissances, compétences et expériences. Québec : Presses de l'Université du Québec. 2017. Disponible sur : [https://extranet.puq.ca/media/produits/documents/3117\\_9782760548121.pdf](https://extranet.puq.ca/media/produits/documents/3117_9782760548121.pdf)
25. Bowen S. Guide d'évaluation dans le domaine de la recherche en santé. 2012. Disponible sur : [https://ci-hr-irsc.gc.ca/f/documents/kt\\_lm\\_guide\\_evhr-fr.pdf](https://ci-hr-irsc.gc.ca/f/documents/kt_lm_guide_evhr-fr.pdf)
26. Anadón M. Les méthodes mixtes : implications pour la recherche « dite » qualitative. Rech Qual. 2019. 38 (1):105.
27. Piron F, Arseneault E. Guide décolonisé et pluriversel de formation à la recherche en sciences sociales et humaines. Québec : Éditions science et bien commun. 2021. Disponible sur : <https://scienceetbiencommun.pressbooks.pub/projetthese/>
28. Lauzier M, Annabi D, Mercier G, Des Rochers D, Haccoun RR. Mieux prédire le transfert des apprentissages : Mesurer ce qui compte vraiment! In: Lauzier M, Denis D, éditeurs. Accroître le transfert des apprentissages. 1re éd. Presses de l'Université du Québec. 2016. Disponible sur : <https://www.jstor.org/stable/j.ctv10qgxhg>
29. Tennant R, Hiller L, Fishwick R, Platt S, Joseph S, Weich S, et al. The Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS): development and UK validation. Health Qual Life Outcomes. 2007. 5(1):63.
30. Schwarzer R, Jerusalem M. General Self-Efficacy Scale. 2012. Disponible sur : <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/t00393-000>
31. Fédération des cégeps. Guide concernant la protection des renseignements personnels et le partage d'informations au collégial. 2023. Disponible sur : <https://fedcegeps.ca/wp-content/uploads/2023/05/2023-03-17-daj-guide-protection-renseignements-personnels-et-partage-info-au-collegial.pdf>
32. Belaid L, Andersson N. Sécurisation culturelle. In: Revillard A, éditeur. Méthodes et approches en évaluation des politiques publiques. Éditions science et bien commun. 2023. Disponible sur : <https://scienceetbiencommun.pressbooks.pub/evaluationpolpub/chapter/securisation-culturelle/>
33. Dumaine F. La traversée du funambule. L'engagement dans la neutralité. In: L'évaluation de programme axée sur la rencontre des acteurs. Presses de l'université du Québec. 2018.
34. Creswell JW, Creswell JD, Creswell JD. Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Fifth edition. Los Angeles : SAGE. 2018.
35. Marzo P. L'art de l'interprétation des résultats. In: Arseneault S la direction de FP et É, éditeur. Guide décolonisé et pluriversel de formation à la recherche en sciences sociales et humaines. Éditions Science et bien commun. Québec. 2021. Disponible sur : <https://scienceetbiencommun.pressbooks.pub/projetthese/>
36. Patton MQ. Utilization-Focused Evaluation (U-FE) Checklist. 2013. Disponible sur : [https://wmich.edu/sites/default/files/attachments/u350/2014/UFE\\_checklist\\_2013.pdf](https://wmich.edu/sites/default/files/attachments/u350/2014/UFE_checklist_2013.pdf)





37. Scriven M. La logique de l'évaluation. In: Delahais T, Devaux-Spatarakis A, Revillard A, Ridde V, éditeurs. Évaluation Fondements, controverses, perspectives. Éditions science et bien commun. 2021. Disponible sur : <https://scienceetbiencommun.pressbooks.pub/evaluationanthologie/front-matter/introduction/>
38. L'évaluation en contexte de développement : enjeux, approches et pratiques. Montréal (Québec) : Éditions JFD. 2022. Disponible sur : [https://www.editionsjfd.com/static/uploaded/Files/9782897993016\\_v18\\_int.pdf](https://www.editionsjfd.com/static/uploaded/Files/9782897993016_v18_int.pdf)
39. Gouvernement du Québec. Évaluation des interventions interministérielles — Guide d'accompagnement. 2019. Disponible sur : [https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/cadre\\_gestion/guide\\_evaluation\\_interventions\\_interministerielles.pdf](https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/cadre_gestion/guide_evaluation_interventions_interministerielles.pdf)
40. Centre d'excellence de l'Ontario en santé mentale des enfants et des adolescents. Un outil pour l'évaluation des programmes : outils permettant de planifier, d'effectuer et d'utiliser l'évaluation. 2013. Disponible sur : <https://www.cymha.ca/modules/ResourceHub/?id=6D1CDF70-8A99-4432-ABA6-E19862DA6857&lang=fr>
41. Dancause, L. Guide pédagogique sur la mobilisation des connaissances. Éditions LIRES. 2023. Disponible sur <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4636589>

## ANNEXE A

# Liste supplémentaire d'indicateurs d'évaluation

L'annexe propose une liste d'indicateurs et d'outils pouvant être utilisés pour évaluer les retombées (résultats à moyen ou long terme) d'une formation de sensibilisation et de développement de compétences en matière de santé mentale. Ces indicateurs permettent de rendre compte de l'effet sur la santé mentale et le bien-être de la personne participante à la formation. Ils devraient être sélectionnés sur la base des objectifs et des résultats attendus (modèle logique) de la formation évaluée.

Les outils pour lesquels un hyperlien est présenté sont des outils en accès libre qu'il est possible d'utiliser sans demander la permission.

Indicateurs	Outils disponibles
Symptôme d'anxiété	Generalized Anxiety disorder – 7 items (GAD-7) (Spitzer et al., 2006) 
Symptôme dépressif	Patient Health Questionnaire Somatic, Anxiety, dans Depressive Symptom Scale (PHQ, SADS) (Kroenke et al., 2001) 
Détresse psychologique	Kessler Psychological Distress Scale (K6 ou K10) (Kessler et al., 2002) 
Bien-être	Warwick-Edinburgh mental Well-being scale (WEMWBS) (Tennant et al., 2007)*
Sentiment d'efficacité personnelle	General-Efficacy Scale (Schwarzer et Jerusalem, 1995) 

\* La permission d'utilisation à des fins non commerciales peut-être demandée en suivant ce lien. L'outil et les directives d'interprétation vous seront ensuite transmis.

Spitzer RL, Kroenke K, Williams JBW, Löwe B. A Brief Measure for Assessing Generalized Anxiety Disorder: The GAD-7. *Arch Intern Med.* 2006;166(10):1092–1097. <https://doi.org/10.1001/archinte.166.10.1092>

Micoulaud-Franchi, J. A., Lagarde, S., Barkate, G., Dufournet, B., Besancon, C., Trébuchon-Da Fonseca, A., Gavaret, M., Bartolomei, F., Bonini, F., & McGonigal, A. (2016). Rapid detection of generalized anxiety disorder and major depression in epilepsy: Validation of the GAD-7 as a complementary tool to the NDDI-E in a French sample. *Epilepsy & behavior : E&B*, 57(Pt A), 211–216. <https://doi.org/10.1016/j.yebeh.2016.02.015>

Kroenke, K., Spitzer, R.L. & Williams, J.B.W. The PHQ-9. *J GEN INTERN MED* 16, 606–613 (2001). <https://doi.org/10.1046/j.1525-1497.2001.016009606.x>

Carballeira, Y., Dumont, P., Borgacci, S., Rentsch, D., de Tonnac, N., Archinard, M., & Andreoli, A. (2007). Criterion validity of the french version of patient health questionnaire (phq) in a hospital department of internal medicine. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 80(1), 69–77. <https://doi.org/10.1348/147608306X103641>

Kessler RC, Andrews G, Colpe LJ, et al. Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine.* 2002;32(6):959-976. <https://doi.org/10.1017/S0033291702006074>

Turgeon, J., Turgeon, S. & Marleau, J. (2022). Évaluation des propriétés psychométriques de l'échelle abrégée de Kessler (K6) parmi les adolescents québécois. *Santé mentale au Québec*, 47 (1), 289 –308. <https://doi.org/10.7202/1094155ar>

Trousselard, M., Steiler, D., Dutheil, F., Claverie, D., Canini, F., Fenouillet, F., Naughton, G., Stewart-Brown, S., & Franck, N. (2016). Validation of the warwick-edinburgh mental well-being scale (wemwbs) in french psychiatric and general populations. *Psychiatry Research*, 245, 282–290. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2016.08.050>

Saleh, D., Romo, L., & Sweerts, S. J. (2021). Validation of the general self-efficacy scale in french students for the prevention of student health. *European Psychiatry*, 64(S1), 459. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2021.1226>



## ANNEXE B

# Informations sociodémographiques

### Questions sur les variables sociodémographiques

Répondez à chacune des questions suivantes en encerclant la réponse qui vous correspond le mieux.

#### Dans quel programme étudiez-vous ?

*[Donnez un choix de réponse, de manière à uniformiser les informations recueillies]*

#### Quel est votre régime d'inscription dans ce programme ?

- Temps complet
- Temps partiel

#### Quel âge avez-vous ?

- Entre 15 et 19 ans
- Entre 20 et 24 ans
- Entre 25 et 29 ans
- Entre 30 et 34 ans
- 35 ans et plus
- Préfère ne pas répondre

#### À quel genre vous identifiez-vous ?

- Femme
- Homme
- Autre : \_\_\_\_\_
- Préfère ne pas répondre

### Code anonymisé

Afin de réduire les risques de dédoublement de code, il est recommandé de créer un code d'au moins 6 caractères.

Par exemple :

1. Les deux premières lettres du prénom de votre mère
2. Les deux premières lettres de votre mois de naissance
3. Les deux dernières lettres de votre ville de naissance



## ANNEXE C

# Participation et modalités de fonctionnement de la formation

### Questions sur la participation et les modalités de fonctionnement de la formation

Répondez à chacune des questions suivantes en encerclant la réponse qui vous correspond le mieux sur l'échelle de 1 (tout à fait en désaccord) à 10 (tout à fait en accord).

#### À combien de séances de la formation avez-vous participé ?

[Adapter le choix de réponses en fonction du contexte]

- 1 séance sur les 5 offertes
- 2 ou 3 séances sur les 5 offertes
- 4 ou 5 séances sur les 5 offertes

Je considère que la **durée des séances** de formation était appropriée par rapport au temps disponible dans mon agenda.

TOUT À FAIT EN DÉSACCORD

TOUT À FAIT EN ACCORD

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Je considère que le **nombre de séances** de formation était suffisant pour couvrir la matière.

TOUT À FAIT EN DÉSACCORD

TOUT À FAIT EN ACCORD

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Je considère que les **activités proposées** ont contribué à atteindre les objectifs de la formation.

TOUT À FAIT EN DÉSACCORD

TOUT À FAIT EN ACCORD

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Je considère que le **climat** était propice à mon apprentissage.

TOUT À FAIT EN DÉSACCORD

TOUT À FAIT EN ACCORD

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Je considère que le **matériel** était utile.

TOUT À FAIT EN DÉSACCORD

TOUT À FAIT EN ACCORD

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

## ANNEXE D

# Développement des compétences

### Questions sur les compétences développées dans le cadre de la formation

(Lauzier et Denis, 2016)

Veuillez estimer votre niveau de compréhension ou de maîtrise des objectifs par la formation AVANT et APRÈS la formation.

Répondez à chacun des énoncés suivants en encerclant la réponse qui vous correspond le mieux sur l'échelle de 1 (faible niveau) à 10 (haut niveau).

**L'objectif de connaître** [nommer les connaissances visées par la formation, par exemple, connaître les facteurs influençant le bien-être et la santé psychologique].

Mon **niveau de compréhension** [des facteurs influençant le bien-être et la santé psychologique] **AVANT** la formation était :

FAIBLE

ÉLEVÉ

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Mon **niveau de compréhension** [des facteurs...] **APRÈS** la formation, est :

FAIBLE

ÉLEVÉ

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Mon **niveau de compréhension** [de...] **AVANT** la formation était :

FAIBLE

ÉLEVÉ

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Mon **niveau de compréhension** [de...] **APRÈS** la formation est :

FAIBLE

ÉLEVÉ

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

**L'objectif d'utiliser** [nommer des stratégies, par exemple, contribuant à mon bien-être et à ma santé psychologique].

Mon **niveau de maîtrise** [de la stratégie des bons coups] **AVANT** la formation était :

FAIBLE					ÉLEVÉ				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Mon **niveau de maîtrise** [de la stratégie des bons coups] **APRÈS** la formation est :

FAIBLE					ÉLEVÉ				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Mon **niveau de maîtrise** [de...] **AVANT** la formation était :

FAIBLE					ÉLEVÉ				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Mon **niveau de maîtrise** [de...] **APRÈS** la formation est :

FAIBLE					ÉLEVÉ				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**L'objectif de s'approprier** [nommer des outils concrets qui ont été partagés et utilisés durant la formation, par exemple, pour aider les personnes étudiantes à prendre soin de leur bien-être et de leur santé psychologique]

Mon **niveau d'appropriation** [de la boussole intérieure] **AVANT** la formation était :

FAIBLE					ÉLEVÉ				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Mon **niveau d'appropriation** [de la boussole intérieure] **APRÈS** la formation est :

FAIBLE					ÉLEVÉ				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Note aux personnes responsables de l'évaluation :

Vous pouvez ajouter ou changer des énoncés selon les objectifs de la formation offerte et les ajouter au questionnaire, en utilisant des verbes d'action, par exemple :

- Communiquer avec mon entourage.
- Développer une pratique de pleine conscience.
- Développer ma flexibilité cognitive.
- Identifier les valeurs qui guident mes actions.
- Accueillir et accepter mes émotions.
- Observer mes pensées et mes émotions.
- Comprendre mes forces et mes défis.

## Questions sur l'utilité perçue et le transfert des apprentissages

(Lauzier et Denis, 2016)

Répondez à chacun des énoncés suivants en encerclant la réponse qui vous correspond le mieux sur l'échelle de 1 (faible niveau) à 10 (haut niveau).

Dans l'ensemble, j'estime que les compétences développées dans le cadre de la formation **me seront utiles** dans ma vie en général.

TOUT À FAIT EN DÉSACCORD

TOUT À FAIT EN ACCORD

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Dans l'ensemble, j'estime être en mesure de **mettre en application les compétences** développées dans le cadre de la formation.

TOUT À FAIT EN DÉSACCORD

TOUT À FAIT EN ACCORD

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Quels sont les apprentissages les plus significatifs que vous avez faits durant la formation ?

## Questions sur la satisfaction générale de la formation

Répondez à chacune des questions suivantes en encerclant la réponse qui vous correspond le mieux.

De façon générale, quel est votre **niveau de satisfaction** de la formation ?

FAIBLE

ÉLEVÉ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Qu'avez-vous **le plus apprécié** dans le cadre de la formation ?

Qu'avez-vous **le moins apprécié** dans le cadre de la formation ?

Quelles sont vos suggestions qui pourraient nous aider à bonifier la formation ?

## ANNEXE E

### Grille d'entrevue de groupe (exemple)

**NOTE :** Cet exemple de grille d'entrevue n'a pas été testé en contexte réel. Les personnes responsables de l'évaluation sont invitées à adapter les questions en fonction du temps alloué à l'entrevue de groupe, du nombre de personnes participantes, du contexte de l'entrevue et des objectifs ciblés par la formation offerte.

**AVANT DE COMMENCER** l'entrevue de groupe, demandez aux personnes participantes :

- De signer le formulaire de consentement.
- De remplir le questionnaire au sujet des informations sociodémographiques (version papier ou électronique).
- De donner leur accord pour que soit enregistrée l'entrevue, le cas échéant.

**AVANT DE POURSUIVRE**, rappelez les objectifs de l'entrevue :

- Faire part de vos impressions sur la formation.
- Porter un regard sur les apprentissages marquant faits durant la formation.
- Partager les suggestions d'amélioration de la formation pour qu'elle réponde le mieux possible à vos besoins.

#### Exemple de grille d'entrevue, à adapter au contexte de la formation

##### Questions au sujet de la formation

En quoi le fonctionnement de la formation est-il cohérent avec vos besoins et votre contexte ?  
Par exemple, par rapport à la durée des séances, à la plage horaire où la formation est offerte,  
au niveau des objectifs ciblés, aux caractéristiques des échanges en groupes ?

En quoi l'approche pédagogique utilisée lors de la formation répond à vos attentes ?  
[La personne animatrice peut nommer quelques exemples, par exemple, le niveau d'interaction, l'utilisation  
d'exemples concrets ou la sollicitation des connaissances des personnes participantes]

Quelles sont les thématiques que vous avez le plus appréciées et le moins appréciées dans le cadre  
de la formation ? Pour quelles raisons ? Quelles autres thématiques auraient pu être abordées  
et qui auraient peut-être mieux répondu à vos attentes ?

À combien de séances de formation avez-vous participé, sur le nombre qui était offert ?  
Quelles sont les raisons qui ont fait en sorte que vous avez participé à ce nombre de séances  
et pas à plus ou moins de séances ?

## Questions au sujet des compétences développées.

*[Éventuellement, faites un rappel des objectifs et des compétences visés par la formation]*

Je vous propose de porter un regard sur les connaissances et les compétences que vous pensiez avoir avant votre participation à la formation au sujet de [par exemple, les facteurs influençant le bien-être et la santé mentale]. En quoi ces connaissances et les compétences sont-elles différentes ou semblables depuis votre participation à la formation ?

Quelles stratégies ou outils abordés lors de la formation souhaitez-vous réutiliser ou commencer à utiliser ? Pour quelles raisons ? Quels sont les facteurs ou les conditions qui pourront vous aider à mettre en application les outils et les stratégies ?

Si vous aviez à refaire la formation, que souhaiteriez-vous qui soit différent ? Inchangé ?

Quels messages ou recommandations voudriez-vous livrer à l'équipe responsable pour faire en sorte que la formation soit le plus utile et pertinente possible pour la communauté étudiante de l'établissement ?

## ANNEXE F


# Bien-être psychologique

---

### Questions sur le bien-être psychologique

(Warwick-Edinburgh Mental Well-being scale – Tennant et al., 2007)

Les personnes responsables de l'évaluation doivent porter une attention particulière aux droits d'utilisation de cet outil de mesure.

Pour utiliser cet outil, il est nécessaire de demander la permission par le biais du site Web suivant, pour la version originale en anglais et la version autorisée en français. Cet hyperlien vous dirigera vers la procédure à suivre 

## ANNEXE G

### Sentiment d'autoefficacité

#### Questions sur le sentiment d'autoefficacité

General-Efficacy Scale (Schwarzer et Jerusalem, 1995)

Les énoncés qui suivent portent sur votre sentiment d'efficacité personnelle.

Lisez attentivement chaque énoncé et cochez l'élément de réponse qui vous décrit le mieux.

	PAS DU TOUT VRAI	À PEINE VRAI	MOYENNE- MENT VRAI	TOTALEMENT VRAI
J'arrive toujours à résoudre mes difficultés si j'essaie vraiment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si quelqu'un s'oppose à moi, je peux trouver une façon d'obtenir ce que je veux.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C'est facile pour moi de maintenir mon attention sur mes objectifs et de les accomplir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai confiance dans le fait que je peux faire face efficacement aux événements inattendus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grâce à ma débrouillardise, je sais comment faire face aux situations imprévues.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je peux résoudre la plupart de mes problèmes si j'investis les efforts nécessaires.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je peux rester calme lorsque je suis confronté(e) à des difficultés, car je peux me fier à mes compétences pour faire face aux problèmes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lorsque je suis confronté(e) à un problème, je peux habituellement trouver plusieurs solutions.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si je suis « coincé(e) », je peux habituellement penser à ce que je pourrais faire.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Peu importe ce qui arrive, je suis généralement capable d'y faire face.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## ANNEXE H

# Exemple de formulaire de consentement

### FORMULAIRE DE CONSENTEMENT – QUESTIONNAIRE

#### TITRE DE LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION

Formation « Favoriser sa santé mentale et son bien-être ».

#### OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION

Évaluer les retombées de la participation des personnes étudiantes à la formation « Favoriser sa santé mentale et son bien-être » sur le développement de compétences reconnues pour favoriser la santé mentale.

#### NATURE DE LA PARTICIPATION

Votre participation à ce projet consiste à répondre à un questionnaire en ligne (via le formulaire électronique sur Lime-Survey).

#### FINANCEMENT DU PROJET D'ÉVALUATION

Les frais reliés à ce projet sont couverts par *[nom de l'organisme qui soutient financièrement, s'il y a lieu]*.

#### AVANTAGES POUVANT DÉCOULER DE VOTRE PARTICIPATION À L'ÉVALUATION

En participant à l'évaluation de la formation, vous aurez l'occasion de faire part de vos expériences et de participer à l'évaluation de la formation « Favoriser sa santé mentale et son bien-être ». C'est aussi une occasion de proposer des pistes d'amélioration de la formation dans un objectif d'amélioration continue.

#### RISQUES ET INCONVÉNIENTS POUVANT DÉCOULER DE VOTRE PARTICIPATION À L'ÉVALUATION

L'évaluation de la formation ne comporte pas de risque et le seul inconvénient relié à votre participation est le temps alloué à répondre aux questions et à lire ces lignes.

#### PARTICIPATION VOLONTAIRE ET POSSIBILITÉ DE RETRAIT

Votre participation à l'évaluation de la formation est volontaire. Vous êtes donc libre de refuser d'y participer. Vous pouvez également vous retirer de la démarche d'évaluation à n'importe quel moment en fermant la fenêtre de votre navigateur web sans terminer le questionnaire et en demandant au responsable de l'évaluation de détruire vos réponses. Toutefois, lorsque la collecte de données sera terminée, il sera impossible de détruire les données puisqu'aucune information permettant d'identifier les personnes participantes ne sera plus associée aux réponses.

#### CONFIDENTIALITÉ, PARTAGE, SURVEILLANCE ET PUBLICATIONS

Les informations recueillies seront rendues anonymes. Ceci signifie que les informations vous concernant comme votre adresse IP et les données personnalisées seront supprimées. Un code numérique sera associé à vos réponses. Les résultats de l'étude seront présentés sous forme de rapport global.

**Conservation des renseignements/données — Protection :** Les données anonymisées seront conservées sur un serveur sécurisé de *[nom de l'établissement]*, protégé par un mot de passe. Les seules personnes qui y auront accès sont les membres de l'équipe responsable du projet d'évaluation. Les données ne seront pas utilisées à d'autres fins que celles décrites dans le présent document.

**Durée de conservation** : Les données brutes seront conservées pendant 7 ans par la principale personne responsable de ce projet suivant la diffusion des résultats. Après cette période, les bases de données contenant toutes les informations seront effacées du serveur.

**Diffusion des résultats** : Les résultats de l'évaluation pourraient faire l'objet de présentation au sein de l'établissement d'enseignement supérieur dans un objectif d'amélioration continue. Ils pourront également être diffusés dans des publications professionnelles, sous forme d'articles professionnels. Il est aussi possible que les résultats soient présentés sous forme de communication dans des rencontres ou congrès professionnels.

### DURÉE DE VOTRE PARTICIPATION

L'accès au questionnaire d'appréciation est valide durant cette période : *[indiquez les dates]*. Le temps approximatif de votre participation est d'environ 10 minutes.

### PERSONNES RESPONSABLES DE L'ÉVALUATION

Responsable de l'évaluation : Prénom et nom, titre professionnel.

Courriel : \_\_\_\_\_ Téléphone : \_\_\_\_\_

### APPROBATION PAR LE COMITÉ D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE (s'il y a lieu)

L'évaluation a été approuvée par le Comité éthique de la recherche de *[nom de l'établissement d'enseignement]* (N/Réf. \_\_\_\_\_). Pour toute question concernant vos droits en tant que participant ou si vous avez des commentaires à formuler, vous pouvez communiquer avec le Comité d'éthique de la recherche de *[nom de l'établissement d'enseignement]* au numéro de téléphone \_\_\_\_\_ ou à l'adresse courriel \_\_\_\_\_.

Nom du responsable principal du projet : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Signature : \_\_\_\_\_

### CONSENTEMENT

En cliquant sur « Suivant », j'atteste : Avoir pris connaissance du formulaire d'information et de consentement ; Consentir volontairement et librement à participer à cette évaluation.

## ANNEXE I

# Exemple de demande d'approbation éthique

### DEMANDE D'APPROBATION ÉTHIQUE

#### IDENTIFICATION DE LA DIRECTION RESPONSABLE DE LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION

Noms des personnes responsables, courriel et téléphone

#### IDENTIFICATION DES PERSONNES COLLABORATRICES (le cas échéant)

Noms, affiliations et coordonnées

#### TITRE DE LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION

Formation « Favoriser sa santé mentale et son bien-être ».

#### FINANCEMENT DE LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION

Les frais reliés à ce projet sont couverts par *[nom de l'organisme qui soutient financièrement, s'il y a lieu]*.

#### MISE EN CONTEXTE L'ÉVALUATION

Des membres des équipes professionnelles œuvrant auprès de la communauté étudiante (services de psychologie, d'aide psychosociale et d'orientation) constatent qu'une part des personnes étudiantes rencontrées est peu outillée pour prendre soin de sa santé mentale. Bien que des modalités de soutien soient proposées à la communauté étudiante, elles ne semblent pas répondre au besoin des personnes d'acquérir des connaissances, outils concrets et stratégies d'adaptation pouvant les aider durant leurs études. Nous avons donc développé une formation qui se décline en cinq séances d'une heure. Cette formation vise à favoriser la santé mentale et le bien-être de la communauté étudiante. Les personnes étudiantes sont invitées à s'y inscrire de façon volontaire.

#### OBJECTIF DE LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION

Évaluer les retombées de la participation des personnes étudiantes à la formation « Favoriser sa santé mentale et son bien-être » sur le développement de compétences reconnues pour favoriser la santé mentale.

#### MÉTHODOLOGIE

Au début de la première séance de formation, les personnes étudiantes seront invitées à répondre à un court questionnaire mesurant notamment *[nommez les indicateurs les outils utilisés, p. ex., le bien-être psychologique (Questionnaire de Warwick — WEMWBS) et le sentiment d'autoefficacité personnelle (Échelle de Schwarzer et Jerusalem)]*.

À la fin de la dernière séance de formation, les personnes étudiantes seront invitées à répondre à un questionnaire visant à mesurer *[nommez les indicateurs les outils utilisés, p. ex., les compétences développées dans le cadre de la formation ainsi que l'utilité perçue de la formation. Le bien-être psychologique et le sentiment d'autoefficacité personnelle seront mesurés de nouveau avec les échelles citées plus haut]*.

Quatre mois après la dernière séance de formation, les personnes étudiantes seront invitées à répondre une nouvelle fois au questionnaire utilisé au début de la formation, soit *[nommez les indicateurs les outils utilisés, p. ex., le bien-être psychologique (Questionnaire de Warwick — WEMWBS) et le sentiment d'autoefficacité personnelle (Échelle de Schwarzer et Jerusalem)]*.

## CONTRIBUTION ATTENDUE DE L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

*[Pertinent seulement si projet d'évaluation mené par des personnes externes à l'établissement]*

- Envoi des courriels d'invitation aux personnes étudiantes.
- Dégagement du personnel nécessaire pour participer aux différentes étapes d'élaboration, de réalisation et d'évaluation du projet (à préciser).

## LE PROJET A-T-IL FAIT L'OBJET D'UNE CERTIFICATION ÉTHIQUE PAR D'AUTRES INSTITUTIONS ?

Si oui, veuillez annexer les certificats obtenus à votre demande.

## SIGNATURE

Nom \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

