

Centre de recherche du CHU de Québec

Programme de bourses McGill pour le maintien en poste: Rapport d'évaluation

Projet de formation et maintien en poste des professionnels de la santé

Mars 2015

Marie-Pierre Gagnon, Ph.D
Amélie Lampron, M.A.

REMERCIEMENTS

Les auteurs aimeraient remercier toutes les organisations et personnes qui ont consacré leur temps, leurs connaissances et leur expérience à cette étude. Les auteurs remercient également l'équipe du Projet de formation et maintien en poste des professionnels de la santé de McGill ainsi que leurs partenaires pour leur soutien et leur contribution.

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

- Tableau 1. Aperçu des bourses allouées depuis 2011
- Tableau 2. Répartition des récipiendaires de la bourse selon leur région d'origine et l'année d'attribution de la bourse
- Tableau 3. Incitatifs ayant motivé les récipiendaires de la bourse à retourner/ rester dans une région désignée du Québec, au début de leur parcours scolaire
- Tableau 4. Incitatifs ayant motivé les récipiendaires de la bourse à retourner/ rester dans une région désignée du Québec, suite à leur graduation
- Tableau 5. Caractéristiques des répondants ayant complété le questionnaire en ligne
- Tableau 6. Facteurs qui encouragent les récipiendaires gradués à continuer leur travail dans une des régions désignées du Québec

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES	iii
TABLE DES MATIÈRES	iv
POINTS SAILLANTS	vi
SOMMAIRE EXÉCUTIF	7
1. INTRODUCTION	12
2. CONTEXTE	14
3. OBJECTIFS	17
4. MÉTHODES	19
4.1 RECRUTEMENT DES PARTICIPANTS	20
4.2 COLLECTE DES DONNÉES	20
4.3 ANALYSE DES DONNÉES	21
4.4 CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES	21
5. PRINCIPAUX RÉSULTATS	22
5.1 PROFIL GÉNÉRAL DES BOURSES ALLOUÉES DEPUIS 2011	22
5.2 TAUX DE PARTICIPATION ET RÉPARTITION DES PARTICIPANTS	24
5.3 RÉCIPIENDAIRES GRADUÉS	25
5.3.1 <i>Impact de la bourse</i>	25
5.3.2 <i>Expérience de travail et plan de carrière</i>	26
5.3.3 <i>Incidatifs influençant le retour dans une région visée par le programme</i>	28
5.3.4 <i>Composantes et modalités du programme de bourses</i>	30
5.4 RÉSEAUX COMMUNAUTAIRES	31
5.4.1 <i>Le processus de recrutement des étudiants</i>	31
5.4.2 <i>Évaluation de la candidature</i>	32
5.4.3 <i>Engagements et suivi des dossiers</i>	33
5.4.4 <i>Composantes du programme de bourses</i>	34
5.5 QUESTIONNAIRE EN LIGNE	35
5.5.1 <i>Réponses des récipiendaires gradués</i>	36

5.5.2 Réponses des récipiendaires non-gradués.....	37
6. DISCUSSION	39
LIMITES DE L'ÉVALUATION	41
7. CONCLUSION	42
RECOMMANDATIONS.....	43
ANNEXES.....	46
ANNEXE A – LISTE DES RÉGIONS DÉSIGNÉES DU QUÉBEC	46
ANNEXE B – LISTE DES COMMENTAIRES ET SUGGESTIONS	47
** Afin de préserver la nature des propos émis par les répondants, ceux-ci sont présentés dans la langue originale dans laquelle ils ont été énoncés.	47
RÉFÉRENCES	48

POINTS SAILLANTS



Depuis 2011...

- 94 bourses allouées
- 69 bourses de Catégorie 1
- 25 bourses de Catégorie 2
- 60 récipiendaires
- 37 récipiendaires gradués



Les facteurs ayant le plus d'influence sur la rétention et l'intention de retourner en région après les études :

- Lien avec la région (avoir un passé dans la région)
- Raisons personnelles et familiales



La bourse est ou a été un facteur important sur la décision de rester ou retourner en région:

- Pour 95% des récipiendaires non-gradués
- Pour 67% des récipiendaires gradués



Les résultats des entrevues et des questionnaires indiquent que **88%** des **récipiendaires gradués** qui travaillent actuellement dans une des régions du Québec visées par le programme, ont respecté et excédé la période d'un an imposé par le Programme

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Les changements sociodémographiques survenus au cours des dernières années et la régionalisation des services de santé ont eu une incidence sur les communautés d'expression anglaise du Québec. Par conséquent, ces communautés — particulièrement celles situées en région rurale et éloignée — sont confrontées à une pénurie de professionnels de la santé. En 2011, le Projet de formation et maintien en poste des professionnels de la santé de l'Université McGill a lancé une initiative visant à améliorer la rétention des professionnels de la santé dans les communautés d'expression anglaise du Québec. Cette initiative a mené à la création d'un programme de bourses offrant un incitatif financier aux étudiants en provenance des régions du Québec visées par le programme, qui ont des compétences linguistiques en anglais et en français et qui poursuivent des études à temps plein dans un programme de santé et services sociaux dans une institution reconnue par le gouvernement située dans leur région ou à l'extérieur de celle-ci. Le programme de bourses McGill travaille en collaboration avec les réseaux communautaires, lesquels ont pour principal mandat de promouvoir le programme de bourses. Ils sont également responsables de la sélection et du suivi des candidats suite à l'obtention de la bourse.

Une évaluation de ce programme de bourses a été menée, mettant l'accent sur les composantes du programme (c.-à-d. critères d'admissibilité, processus de sélection, etc.) et ses retombées (c.-à-d. l'intention du récipiendaire de retourner ou rester travailler dans une région du Québec visée par le programme bourses à la fin de ses études, l'impact potentiel du programme de bourses sur la rétention des professionnels de la santé dans les communautés d'expression anglaise, etc.) Les objectifs de cette évaluation étaient de : 1) décrire le processus actuel lié au fonctionnement du programme de bourses McGill pour le maintien en poste; 2) documenter l'expérience des récipiendaires du programme de bourses; 3) documenter l'expérience des réseaux communautaires

concernant leur collaboration au programme de bourses; 4) évaluer l'efficacité du programme de bourses; et 5) proposer des stratégies d'amélioration potentielles pour le programme de bourses actuellement en place.

L'évaluation du programme de bourses McGill pour le maintien en poste a été réalisée entre les mois de juillet et novembre 2014. Les populations ciblées regroupaient les récipiendaires de la bourse et les réseaux communautaires impliqués dans le programme de bourses McGill. L'étude a employé une méthode mixte, combinant des stratégies de collecte de données qualitatives et quantitatives. La partie qualitative a consisté en la réalisation de neuf entrevues semi-dirigées avec des récipiendaires de la bourse qui avaient complété leurs études depuis au moins six mois avant l'évaluation. Sept entrevues avec des informateurs clés provenant des réseaux communautaires impliqués dans le programme de bourses McGill ont également été menées. La partie quantitative de l'évaluation a, quant à elle, consisté en la création d'un questionnaire structuré composé de questions fermées, afin de compléter les données recueillies lors des entrevues avec les récipiendaires gradués.

Les résultats des entrevues et du questionnaire indiquent qu'une grande proportion (88%) des récipiendaires qui travaillent actuellement dans une des régions du Québec visée par le programme de bourses ont respecté et même excédé la période d'un an imposé par le programme, ce qui peut être considéré comme un succès. De plus, la majorité d'entre eux ont l'intention de continuer à y travailler encore plusieurs années. Tant les données qualitatives que quantitatives nous informent que le fait d'être originaire d'une région et avoir des liens familiaux dans cette région constituent les facteurs qui ont le plus d'influence sur la décision des professionnels de la santé gradués à travailler dans cette même région après leurs études. À l'inverse, lorsqu'il est question de rétention, les facteurs professionnels tels que les opportunités d'emploi et la satisfaction au travail, ont moins d'impact auprès des professionnels de la santé natifs de la région dans laquelle ils travaillent.

Pour la plupart des participants, recevoir la bourse a été un incitatif important dans leur décision de retourner dans leur région à la fin de leurs études puisqu'elle leur a permis d'étudier sans avoir à se soucier d'obtenir de prêts d'autres sources. Cependant, au niveau de la rétention, les résultats des entrevues et des questionnaires en ligne démontrent que les facteurs financiers ne se sont pas aussi importants.

L'évaluation aborde aussi la question de la réalisation d'un stage dans une des régions visées par le programme de bourses durant le parcours scolaire et de la façon dont cela peut influencer le retour en région à la fin des études. En raison de la petite taille de l'échantillon, il n'a pas été possible d'évaluer l'influence des stages sur l'intention de retourner ou non dans une des régions visées, mais la majorité des récipiendaires ont affirmé qu'ils apprécieraient avoir une telle opportunité.

La collaboration des réseaux communautaires est importante pour le développement du programme de bourses. Ils jouent un rôle majeur tant dans la promotion du programme que le recrutement des étudiants et la réalisation de ces diverses tâches représente un défi pour les réseaux communautaires, particulièrement en termes de temps et de ressources.

Les récipiendaires ont été généralement satisfaits du programme de bourses. Selon eux, les termes fixés par le programme sont réalistes. La grande majorité des récipiendaires ont d'ailleurs rencontré toutes les conditions établies par le programme de bourses.

Le but du programme de bourses McGill est d'assurer la rétention des professionnels de la santé et services sociaux dans les communautés d'expression anglaise du Québec. Considérant la forte proportion de récipiendaires gradués qui demeurent en poste dans une des régions visées du Québec pour au moins un an, on peut considérer que l'objectif premier du programme de bourses a été atteint. Les participants ont tout de même émis des

commentaires et suggestions visant l'amélioration du programme. Voici quelques recommandations qui s'appuient sur les résultats de l'évaluation :

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

À la lumière des résultats de l'évaluation, voici nos recommandations :

- Créer un mécanisme de suivi formel pour les réseaux communautaires afin de s'assurer que les suivis soient effectués et que les coordonnées des récipiendaires soient mises à jour. McGill pourrait être l'initiatrice de ce suivi formel dont les réseaux communautaires pourraient bénéficier. De plus, créer un tel registre serait grandement utile pour toutes activités d'évaluation ultérieures. Les suivis devraient être réalisés à la même fréquence et pourraient s'effectuer par téléphone de sorte à établir un contact direct avec les bénéficiaires. Cela permettrait ainsi à ces derniers de commenter ou simplement fournir une rétroaction quant à leur expérience, s'ils le souhaitent.
- Fournir un support continu aux boursiers tout au long du processus de suivi. Une personne ressource pourrait être disponible au sein des réseaux communautaires pour répondre aux questions des boursiers durant leurs études. Une fois de plus, un tel mécanisme devrait impliquer un contact direct entre les étudiants et les réseaux communautaires. Du même coup, cela serait un bon moyen de répondre aux besoins des étudiants qui réclament davantage d'information sur le programme de bourses.
- Créer une base de données avec le nom des professionnels de la santé aptes à fournir des soins et services de santé en anglais. Inclure le nom de tous les candidats qui ont appliqué pour le programme de bourses McGill pourrait constituer le point de départ de cette liste. Une base de

données comme celle-ci pourrait s'avérer utile à des fins de gestion des ressources humaines dans chacune des communautés, de sorte à répondre aux besoins en santé et services sociaux.

- Offrir aux récipiendaires de la bourse l'opportunité de réaliser un stage durant leurs études et ce, même s'ils connaissent déjà la région dans laquelle ils se sont engagés à rester ou à retourner à la fin de leurs études. Cette opportunité pourrait les aider à entrevoir en quoi consiste réellement leur travail et si cela correspond à leurs attentes. Le stage pourrait aussi être un bon moyen d'améliorer le recrutement et la rétention. Des études antérieures ont déjà souligné l'impact positif que peut avoir l'exposition au mode de vie d'une région (surtout les régions rurales et éloignées) durant la scolarité, sur le recrutement et la rétention des professionnels de la santé.
- Fournir des ressources financières aux réseaux communautaires impliqués, ce qui les aiderait à être plus efficaces dans l'accomplissement de leurs tâches. Ils pourraient ainsi consacrer plus de temps à la promotion du programme, au recrutement des étudiants et au suivi des récipiendaires.
- Rendre l'information plus accessible quant à la personne-ressource pouvant être contactée par les étudiants visés par le programme de bourses, bien qu'un numéro de téléphone et une adresse courriel soient déjà fournis dans le guide de demande de bourse. Cette information pourrait se retrouver dans un pamphlet distribué aux candidats par les réseaux communautaires lorsque ceux-ci font la promotion du programme. Ainsi, les étudiants sauraient où trouver l'information et qui contacter lorsqu'ils ont des questions en lien avec le programme de bourses et ses modalités.

1. INTRODUCTION

Ce rapport présente les résultats de l'évaluation du programme de bourses McGill pour le maintien en poste. L'évaluation du programme est issue d'une entente avec les membres du Projet de formation et maintien en poste des professionnels de la santé de l'Université McGill. L'évaluation demandée consiste en l'analyse de l'efficacité du programme de bourses sur la base de différents facteurs. Plus spécifiquement, l'évaluation met l'accent sur le processus de sélection et les composantes du programme (par exemple, les critères d'admissibilités et l'intention des récipiendaires de retourner ou rester travailler dans une région du Québec visée par le programme bourses à la fin de leurs études) et l'impact potentiel du programme de bourses sur la rétention des professionnels de la santé dans les communautés d'expression anglaise du Québec. L'évaluation fournit donc une vue d'ensemble de la performance globale actuelle du programme de bourses McGill pour le maintien en poste.

Les prochaines sections documentent les résultats obtenus par les récipiendaires et les réseaux communautaires impliqués dans le programme de bourses. L'analyse des données est suivie de recommandations en lien avec l'administration et l'application du programme. L'objectif de ces recommandations est d'informer l'équipe de projet de McGill quant à l'influence de leur programme de bourses sur la rétention et l'intention des récipiendaires de rester ou retourner dans une région visée par le programme, pour offrir des services de santé aux communautés d'expression anglaise du Québec. L'équipe de projet sera alors informée des forces et faiblesses de son programme, ce qui les aidera à atteindre les objectifs fixés.

Le rapport contient sept parties incluant cette introduction. La seconde partie fournit des informations sur le contexte entourant le programme de bourses développé par le Projet de formation et maintien en poste des professionnels de

la santé de l'Université McGill. La nature du programme ainsi que ses composantes seront présentées.

La troisième partie du rapport présente les objectifs de l'étude, suivie d'une section portant sur la méthodologie, laquelle décrit la collecte des données et les analyses effectuées. La quatrième partie du rapport examine l'impact du programme de bourses sur l'intention des récipiendaires de rester ou retourner dans une région visée du Québec après leur graduation. Une attention particulière a été portée quant à la rétention des ces nouveaux professionnels de la santé. Finalement, le rapport se termine sur une revue des résultats de l'étude, tout en formulant quelques recommandations quant aux mesures à prendre afin d'améliorer le programme de bourses actuel.

2. CONTEXTE

Les changements sociodémographiques des dernières années ont eu une incidence sur les communautés d'expression anglaise du Québec. La régionalisation des services de santé a mené à une réduction des services offerts en anglais — particulièrement en région rurale et éloignée— limitant ainsi l'accès à ces services dans les régions à forte concentration de population. En contexte québécois, les communautés d'expression anglaise sont reconnues sous le nom de communautés de langue officielle en situation linguistique minoritaire (CLOSM) et la plupart d'entre elles se situent en régions rurales et éloignées [1]. Par leur langue et leur emplacement géographique, ces communautés sont dès lors désavantagées lorsqu'il est question des services de santé [2]. En plus de la réduction de l'accès aux services de santé, les politiques actuelles ont aussi mené à une réduction de l'effectif des professionnels de la santé. Les communautés d'expression anglaise des régions rurales et éloignées se heurtaient déjà à une pénurie des professionnels de la santé avant même que ces politiques soient mises en place [3], mais la situation s'est aggravée depuis. Des études ont démontrés que le fait de posséder une expérience positive antérieure en milieu rural, de provenir d'un milieu rural et d'être conscient des réalités du travail en milieu rural et éloigné sont tous des facteurs qui contribuent à l'amélioration de la rétention des professionnels de la santé dans ces milieux [4-6]. Toutefois, très peu d'études se sont penchées sur la question de la rétention des professionnels de la santé dans les communautés d'expression anglaise en situation minoritaire.

C'est sur la base des connaissances actuelles et du programme d'accès régionaux aux services en langue anglaise tel que prévu par *la Loi sur les services de santé et les services sociaux*, que le Projet de formation et maintien en poste des professionnels de la santé de McGill a pris l'initiative de mettre sur pied un programme de bourses pour le maintien en poste des professionnels de

la santé dans les communautés d'expression anglaise du Québec. Mis en place depuis 2011, le programme de bourses McGill pour le maintien en poste permet de fournir un incitatif financier aux étudiants en provenance des régions du Québec visées par le programme. Les étudiants ciblés doivent avoir une connaissance appropriée de l'anglais et du français et poursuivre des études à temps plein dans le domaine de la santé et des services sociaux dans une maison d'enseignement reconnue par le gouvernement située soit dans leur région ou hors de celle-ci. Les étudiants en formation professionnelle au secondaire, des CÉGEP / collèges et des universités sont admissibles à ce programme de bourses. L'objectif premier du programme est d'encourager les professionnels d'expression anglaise à travailler au sein du système de santé et services sociaux et ultimement, d'augmenter le nombre de ces professionnels dans les communautés d'expression anglaise du Québec. Pour atteindre cet objectif, les étudiants qui bénéficient de cette bourse doivent s'engager à retourner ou rester (dépendamment la région dans laquelle ils poursuivent leurs études) dans une des régions du Québec visées par le programme de bourses¹ après leur graduation, afin de travailler dans un établissement public de santé et de services sociaux ou dans une organisation connexe pour une période minimale d'un an. Le programme de bourses se divise en deux catégories et chacune d'elle détermine le montant à allouer à chacun des étudiants selon leur niveau d'étude. Les étudiants qui poursuivent des études à l'extérieur de leur région reçoivent une bourse de Catégorie 1, ce qui implique un engagement à retourner dans leur région. Les montants varient entre 5 000\$ et 10 000\$ par année par étudiant, le montant le plus élevé étant réservé pour les étudiants de niveau universitaire. À l'inverse, une bourse de Catégorie 2 est attribuée aux étudiants qui poursuivent des études dans leur région. Ceux-ci doivent s'engager à y rester pour un minimum d'un an après leurs études. Les étudiants de niveau secondaire et collégial peuvent recevoir jusqu'à 2 500\$ par année alors que cette somme peut s'élever à jusqu'à 5 000\$ pour les étudiants universitaires. Le programme de bourses McGill pour le maintien en poste travaille en collaboration

¹ Une liste des régions du Québec visées par le programme de bourses figure dans l'Annexe A

avec les réseaux communautaires établis dans chacune des régions du Québec visées par le programme. Chaque réseau communautaire est activement impliqué dans le programme, assurant sa promotion tout en étant responsable de la sélection des candidats et des suivis à effectuer auprès des récipiendaires de la bourse. Les prochaines sections fourniront davantage de détails quant aux responsabilités des réseaux communautaires.

Après trois années d'existence, il semble opportun de s'interroger sur l'efficacité du programme de bourses. Pour ce faire, nous devons mettre l'accent sur l'atteinte des objectifs de ce programme. La meilleure façon de déterminer le degré de succès des objectifs fixés est de comparer les résultats attendus avec ceux obtenus [7] et ensuite, trouver un moyen de maintenir la situation ou de l'améliorer. Dans le cas présent, il nous faut jeter un regard quant aux effets du programme de bourses sur la motivation des récipiendaires à vouloir travailler dans l'une des régions du Québec visées par le programme au cours de leur cheminement scolaire et sur leur rétention au sein des communautés d'expression anglaise du Québec à la fin de leurs études.

3. OBJECTIFS

Les objectifs de cette évaluation vont comme suit :

- 1) Décrire le processus actuel lié au fonctionnement du programme de bourses McGill pour le maintien en poste;
- 2) Documenter l'expérience des récipiendaires du programme de bourses;
- 3) Documenter l'expérience des réseaux communautaires concernant leur collaboration avec le programme de bourses McGill;
- 4) Évaluer l'efficacité du programme de bourses;
- 5) Proposer des stratégies d'amélioration potentielles pour le programme de bourses actuellement en place.

Tel que mentionné plus tôt, les réseaux communautaires sont activement impliqués dans le programme de bourses. Ils sont entre autres responsables du processus de sélection et d'attribution des bourses. Puisque qu'ils sont impliqués dans toutes les étapes du processus, les étudiants qui souhaitent appliquer pour le programme de bourses doivent soumettre leur candidature à la personne-ressource du réseau communautaire participant de leur région. Les critères de sélection demeurent les mêmes pour tous les candidats, peu importe la catégorie de bourse pour laquelle ils appliquent. En plus de leur engagement à retourner ou rester dans une des régions du Québec visées par le programme, les étudiants intéressés doivent fournir un historique de leur engagement communautaire dans leur région et présenter un dossier académique en règle. La qualité, le contenu et la présentation du formulaire de candidature sont également évalués. Une fois que les réseaux communautaires ont complété le processus de sélection, chacun d'eux dresse une liste de trois étudiants qu'ils jugent éligibles à recevoir la bourse en fonction des critères de sélection susmentionnés. En plus de leur engagement à retourner ou rester dans une des régions du Québec visées

par le programme pour une période d'un an après leur graduation, les récipiendaires de la bourse doivent accepter de se soumettre à une évaluation de suivi menée par le Projet McGill à la fin de leurs études si un tel programme est mis en œuvre.

4. MÉTHODES

Cette évaluation du programme de bourses McGill pour le maintien en poste a été conduite entre les mois de juillet et novembre 2014. Les populations ciblées par cette évaluation regroupaient les récipiendaires de la bourse et les réseaux communautaires impliqués dans le programme de bourses de McGill. L'étude a employé une méthode mixte, combinant des stratégies de collecte de données qualitatives et quantitatives. La partie qualitative consistait en la réalisation d'entrevues semi-dirigées avec des récipiendaires qui avaient complété leurs études depuis au moins six mois avant le début l'évaluation. L'objectif de ces entrevues visait à documenter l'expérience des récipiendaires gradués, l'impact que le programme de bourses a eu sur leur cheminement scolaire et professionnel ainsi que leur perception à l'égard de divers aspects du programme de bourses. D'autres entrevues semi-dirigées ont été menées avec des informateurs clés provenant des réseaux communautaires impliqués afin de documenter leur contribution au programme de bourses de même que leur expérience avec les étudiants récipiendaires. Tout comme les récipiendaires gradués, les réseaux communautaires ont été invités à donner leur opinion sur les composantes du programme de bourses. La partie quantitative de l'évaluation a quant à elle consisté en la création d'un questionnaire structuré composé de questions fermées. Ce questionnaire a été administré en ligne et mis à la disposition de tous les récipiendaires (gradués ou non). Ce questionnaire visait essentiellement à compléter les données recueillies dans le cadre des entrevues avec les récipiendaires gradués. Le questionnaire avait aussi pour mandat d'évaluer l'intention des récipiendaires à rester ou retourner dans une des régions du Québec visées par le programme de bourses.

4.1 RECRUTEMENT DES PARTICIPANTS

Avec la collaboration de l'équipe du Projet de formation et maintien en poste des professionnels de la santé, nous avons pu contacter les récipiendaires de la bourse et les réseaux communautaires impliqués dans le programme de bourses McGill pour le maintien en poste. L'équipe de projet à McGill nous a donné accès à la liste de tous les récipiendaires du programme. Chacun des récipiendaires gradués a été contacté par courriel et par téléphone afin d'être invité à participer à l'évaluation. La même liste a été utilisée pour l'envoi des questionnaires en ligne lors de la partie quantitative de l'évaluation. Pour leur part, les réseaux communautaires ont été sollicités par téléphone. Les coordonnées de chacun des réseaux impliqués étaient disponibles sur le site Web du Projet de formation et maintien en poste des professionnels de la santé.

4.2 COLLECTE DES DONNÉES

Un total de 16 entrevues semi-dirigées ont été réalisées, dont sept avec les réseaux communautaires et neuf avec des récipiendaires gradués. Les données ont été recueillies au cours des mois de juillet et août 2014. Le guide d'entretien a d'abord été approuvé par l'équipe de projet du Projet de formation et maintien en poste des professionnels de la santé, laquelle voulait s'assurer de la présence de tous les éléments requis pour l'évaluation de l'efficacité de leur programme de bourses.

En octobre 2014, la phase quantitative de l'évaluation a été initiée. Le questionnaire à questions fermées a alors été mis à la disposition de tous les récipiendaires du programme de bourses. Un courriel a été envoyé à tous afin de les inviter à compléter le questionnaire via une plateforme informatique hébergée sur un serveur sécurisé à l'Université Laval. Les récipiendaires pouvaient accéder au questionnaire grâce à un lien Web fourni dans le courriel d'invitation.

4.3 ANALYSE DES DONNÉES

Pour les données qualitatives, une analyse thématique a été effectuée à partir des données obtenues lors des entrevues semi-dirigées. Un résumé des idées principales émergeant de chaque entrevue a d'abord été transcrit et anonymisé sur un support électronique. Les données ont ensuite été analysées en identifiant les thèmes principaux des entrevues. Les thèmes différaient selon qu'il s'agissait des entrevues avec les récipiendaires de la bourse et celles avec les réseaux communautaires. Les analyses en lien avec les entrevues menées auprès des réseaux communautaires mettent davantage l'accent sur le processus de recrutement des étudiants, les méthodes d'évaluation des demandes de candidature et l'engagement des étudiants bénéficiaires et leur suivi.

Quant aux données quantitatives, des analyses descriptives ont été réalisées sur la base des réponses issues des questionnaires en ligne complétés par les récipiendaires de la bourse. Les données des entrevues et des questionnaires ont été triangulées afin de mieux saisir l'expérience des bénéficiaires de la bourse.

4.4 CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

Ce projet a été soumis à l'évaluation des projets de recherche de la catégorie « assurance-qualité, enseignement ou développement méthodologique (AQEM) ». Suite à l'évaluation, le devis présenté apparaît conforme aux principes qui régissent l'éthique de la recherche et ne nécessite pas l'approbation du comité éthique à la recherche du CHU de Québec. Par ailleurs, selon le guide de demande de bourses, tout étudiant qui soumet sa candidature accepte automatiquement de participer à une évaluation de suivi menée par le Projet McGill à la fin de ses études advenant le cas où un tel programme d'évaluation serait mis en œuvre.

5. PRINCIPAUX RÉSULTATS

5.1 PROFIL GÉNÉRAL DES BOURSES ALLOUÉES DEPUIS 2011

Depuis le début du programme de bourses en 2011, pas moins de 94 bourses ont été attribuées à 60 étudiants différents. Près du tiers des étudiants (29) ont reçu plus d'une bourse durant leur formation scolaire. En général, ces étudiants ont reçu deux bourses, mais l'un d'entre eux en a reçu trois. Au moment de l'évaluation, 37 récipiendaires de la bourse avaient complété le programme d'étude pour lequel ils sont récipiendaires (ce qui correspond au nombre de récipiendaires gradués du programme de bourses), alors que 21 n'avaient pas encore terminé. Parmi les récipiendaires gradués, trois poursuivent toujours des études dans le domaine de la santé et des services sociaux dans un programme différent, tout en étant encore bénéficiaire de la bourse McGill. Cinq cas présentent un dossier dont le suivi est en cours et pour cette raison, il nous a été impossible de déterminer si l'étudiant a complété son programme d'étude pour lequel il bénéficie de la bourse ou si ses études sont toujours en cours.

Depuis la création du programme, la majorité des bourses a été allouée à des étudiants qui se sont engagés à retourner dans une des régions du Québec visées par le programme à la fin de leurs études afin de travailler dans un établissement public du domaine de la santé et des services sociaux ou dans une organisation connexe, pour un minimum d'un an (Catégorie 1). Le tableau 1 ci-dessous offre une vue d'ensemble sur les bourses allouées depuis le début du programme en 2011.

Tableau 1. Aperçu des bourses allouées depuis 2011

	Nombre de bourses allouées par année			
	2011-2012	2012-2013	2013-2014	Total
Nombre de bourses allouées	32	35	27	94
Bourses allouées de Catégorie 1	19	23	27	69
Bourses allouées de Catégorie 2	13	12	0	25
Bourses allouées à des étudiants universitaires	12	13	21	46

Un total de neuf réseaux communautaires situés dans six régions différentes est actuellement impliqué dans le programme de bourses McGill : Estrie, Outaouais, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Chaudières-Appalaches et Montérégie. Les bourses ont été offertes à des étudiants de chacune de ces six régions. Cependant, chaque année, plus du tiers des étudiants boursiers sont originaires de la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

Tableau 2. Répartition des récipiendaires de la bourse selon leur région d'origine et l'année d'attribution de la bourse

Régions	Nombre de bourses allouées par année			
	2011-2012	2012-2013	2013-2014	Total
Estrie	4	3	0	7
Outaouais	3	6	5	14
Côte-Nord	6	7	5	18
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	13	12	11	36
Chaudières-Appalaches	2	3	4	9
Montérégie	4	4	2	10
Total	32	35	27	94

5.2 TAUX DE PARTICIPATION ET RÉPARTITION DES PARTICIPANTS

Pour les fins de l'évaluation, un total de 16 entrevues d'une durée moyenne de 30 minutes a été mené auprès de neuf récipiendaires gradués et sept réseaux communautaires.

Initialement, 22 récipiendaires gradués — correspondant à ceux qui ont gradués dans un délai d'au moins six mois avant l'évaluation — ont été ciblés. Toutefois, seulement 10 d'entre eux ont pu être contactés, dont 9 ont accepté de participer pour un taux de participation de 90%. La raison du refus de participation demeure inconnue puisqu'un rendez-vous a été fixé à deux reprises avec la personne mais celle-ci n'a jamais répondu à l'appel à chacun des moments convenus. Parmi les participants, six ont reçu une bourse de catégorie 1 et les trois autres, une bourse de catégorie 2.

Les entrevues réalisées avec les réseaux communautaires affichaient un taux de participation similaire (88%). Huit réseaux communautaires différents ont été ciblés, ce qui correspond aux régions dans lesquelles résident actuellement les récipiendaires gradués du programme de bourses. La personne-ressource de chacun de ces réseaux communautaires a été contactée, mais seulement une d'elle a décliné l'invitation sans fournir de raison particulière.

L'évaluation comprenait également l'envoi d'un questionnaire en ligne auquel les 60 récipiendaires de la bourse pouvaient participer. Ceci dit, seulement 57 récipiendaires ont reçu une invitation puisque deux des adresses courriels que nous possédions étaient inexactes et une autre n'était pas fournie. En tout, plus de la moitié des récipiendaires contactés (31 sur 57) ont complété et retournés le questionnaire.

5.3 RÉCIPENDAIRES GRADUÉS

L'impact de la bourse sur le parcours scolaire et professionnel, l'expérience de travail et le plan de carrière des récipiendaires, les incitatifs à retourner ou rester dans une région donnée et les composantes du programme de bourses sont tous des thèmes qui émergent des entrevues réalisées avec les récipiendaires gradués. Les facteurs financiers, familiaux, personnels et professionnels sont ressortis des entrevues et la codification a été effectuée sur la base de ces thèmes.

5.3.1 Impact de la bourse

L'un des principaux objectifs du programme de bourses consiste à augmenter le nombre de professionnels de la santé et des services sociaux d'expression anglaise dans les communautés d'expression anglaise du Québec. Les opportunités d'emploi constituent un bon moyen d'atteindre cet objectif puisque les offres d'emploi reflètent la réalité des besoins exprimés. Les régions du Québec visées par le programme de bourses semblent offrir un grand éventail d'emplois dans le domaine de la santé et des services sociaux. Selon leurs dires, les récipiendaires ont relativement de bonnes chances d'être embauchés au sein d'un établissement ou autre organisation de santé de leur région. Au-delà des opportunités d'emploi dans les régions visées du Québec, l'impact de la bourse sur le parcours scolaire et professionnel des récipiendaires ainsi que sur leur intention de retourner dans leur région à la fin de leurs études est un élément qui a été exploré lors des entrevues.

Pour plus de la moitié des répondants, être récipiendaire de la bourse les a encouragés à rester ou à retourner dans leur région. D'autres ont affirmé que cela n'avait eu aucun impact à ce niveau tout simplement parce qu'ils ont toujours eu l'intention d'y rester ou y retourner. Le principal impact du programme de bourses sur le parcours scolaire est qu'il offre un incitatif financier aux récipiendaires, leur permettant ainsi de se concentrer sur leurs études tout

en évitant d'accumuler une montagne de dettes. Le programme a également une influence sur le cheminement professionnel. Les réseaux communautaires sont activement impliqués dans tout le processus entourant le programme et une de leurs tâches consiste à le promouvoir et à lui donner une plus grande visibilité auprès des étudiants. Pour ce faire, la plupart des réseaux communautaires travaillent en collaboration avec les établissements et organisations de santé de leur région afin d'identifier les besoins spécifiques dans le domaine de la santé et des services sociaux. Cette collaboration permet aux organisations de santé d'être informées sur la main-d'œuvre disponible dans leur région, ce qui ouvre nécessairement des portes aux étudiants comme le démontre le cas suivant :

La publicité dans le journal concernant mon obtention de la bourse, comme je l'ai mentionné plus haut, a conduit mes employeurs à connaître mes intentions. La bourse a été un catalyseur dans ma recherche d'emploi, me permettant d'avoir un pied dans la place de mon milieu de travail avant même que j'aie terminé mes études (Étudiant 4 - E4)

5.3.2 Expérience de travail et plan de carrière

Bien que certains participants aient toujours eu l'intention de retourner dans leur région à la fin de leurs études, certains d'entre eux ont rencontré des obstacles lorsqu'est venu le temps d'atteindre leur objectif. Par exemple, un récipiendaire gradué a été incapable d'obtenir un emploi dans sa région en raison de son manque d'expérience. Un autre a dû appliquer plusieurs fois avant de décrocher un emploi. À l'exception de ces deux cas particuliers, les récipiendaires de la bourse ne semblent pas rencontrer de difficulté majeure lorsque vient le temps d'obtenir un emploi dans leur région à la fin de leurs études. En effet, huit participants sur neuf travaillent dans leur région². Tous ces récipiendaires ont terminé leur programme d'études pour lequel ils ont reçu la bourse McGill depuis

² Le répondant qui ne travaille pas dans sa région est celui qui a été incapable d'obtenir un emploi en raison de son manque d'expérience. Il travaille donc dans une autre région qui n'est pas visée par le programme de bourse, en attendant d'acquérir l'expérience nécessaire.

au moins six mois, et six d'entre eux ont même excédé la période d'un an imposée par le programme de bourses. Même si ces participants ont respecté leur engagement qui consistait à retourner ou à rester dans leur région à la fin de leurs études, ils envisagent des plans de carrière différents pour le futur. Certains prévoient un retour aux études alors que d'autres, par exemple, aimeraient changer d'emploi ou de lieu de travail en rejoignant le secteur privé. Bien que le facteur linguistique soit une composante majeure du programme de bourses, cela ne semble pas avoir d'incidence majeure sur le travail des participants. Tous offrent des services à une clientèle d'expression anglaise, mais celle-ci représente seulement une faible proportion de leur clientèle totale (moins de 50%).

Tous les répondants travaillent dans l'une des régions visées par le programme de bourse,³ et la majorité (7 sur 8)⁴ a l'intention d'y travailler encore plusieurs années, voire jusqu'à la retraite pour certain. Considérant la ferme intention des répondants à demeurer dans une des régions visées, leur rétention ne devrait pas constituer un problème. Cependant, il demeure important d'explorer les facteurs qui pourraient limiter leur rétention à long terme. D'après les entrevues, les motifs familiaux (le lieu de travail du conjoint, avoir une famille, etc.) et professionnels (meilleures possibilités d'emploi, avancement professionnel et la charge de travail) sont les raisons les plus courantes pouvant influencer les répondants à quitter leur région, alors que les considérations financières ont été soulevées par seulement un participant. Une minorité de répondants a indiqué que rien ne pourrait influencer leur décision de rester dans leur région puisqu'ils ont toujours eu l'intention d'y rester quoi qu'il en soit.

³ À l'exception du répondant qui n'a pu obtenir d'emploi dans sa région en raison de son manque d'expérience.

⁴ N'inclut pas le participant qui ne travaille pas dans une des régions du Québec visées par le programme de bourse.

5.3.3 Incitatifs influençant le retour dans une région visée par le programme

Après avoir considéré les facteurs pouvant avoir une incidence sur le maintien en poste des récipiendaires gradués, nous avons exploré les raisons qui les ont motivés à retourner ou à rester dans une des régions visées. Compte tenu que plusieurs facteurs peuvent influencer leur motivation au cours de leurs études, une comparaison a été faite entre les facteurs de motivation qui préexistaient au début et à la fin de leur parcours scolaire.

Selon les répondants, les facteurs environnementaux⁵ et personnels sont ceux qui ont eu le plus d'influence au début de leur parcours scolaire. Les étudiants veulent retourner à la maison car leur famille et leur région leur manque. Toutefois, tout au long de leur programme d'études, les étudiants acquièrent de nombreuses connaissances sur leur future profession et les réalités entourant celle-ci, d'autant plus que certains ont l'opportunité de réaliser un stage durant cette période. Ces éléments, en plus des facteurs externes (ex. : opportunités d'emploi, situation familiale, etc.), peuvent avoir changé la perspective des répondants et leur façon de concevoir le travail dans leur région. Les facteurs personnels demeurent quant à eux une motivation importante pour les récipiendaires gradués. Leur désir de retourner auprès de leur famille et amis continuent à être au centre des préoccupations, mais leur désir de redonner à la communauté a gagné en importance. Les facteurs professionnels tels que les opportunités d'emploi et le poste offert ont aussi une influence significative. Les tableaux 3 et 4 dressent une liste de facteurs qui ont motivé les récipiendaires à retourner ou rester dans leur région au début et à la fin de leurs études.

⁵ Réfère aux aspects environnementaux tels que la qualité de vie en région.

Tableau 3. Incitatifs ayant motivé les étudiants à retourner / rester dans une région désignée du Québec, au début de leur parcours scolaire

Incitatifs	Nombre de répondants*
A toujours prévu retourner (ou rester)	3 sur 9
La qualité de vie en région	2 sur 9
Raisons personnelles ou familiales	2 sur 9
La bourse	2 sur 9
La volonté de redonner à la communauté	1 sur 9
Le type de travail en région	1 sur 9

* Plus d'une réponse possible par répondant

Tableau 4. Incitatifs ayant motivé les récipiendaires de la bourse à retourner / rester dans une région désignée du Québec suite à la graduation

Incitatifs	Nombre de répondants*
Raisons personnelles	5 sur 9
La volonté de redonner à la communauté	3 sur 9
Les opportunités d'emploi	3 sur 9
La bourse	1 sur 9

* Plus d'une réponse possible par répondant

Certain établissements scolaires offrent l'opportunité aux étudiants de réaliser un stage dans leur région natale. Parmi les répondants, trois ont eu cette possibilité, ce qui a d'ailleurs aidé l'un d'entre eux à trouver un emploi une fois diplômé. Pour les deux autres, le stage leur a permis de mieux saisir la nature de leur profession. La majorité (4 sur 6) de ceux qui n'ont pas eu la chance de faire un stage durant leur scolarité auraient aimé avoir une telle opportunité afin d'acquérir de l'expérience et prendre connaissance du fonctionnement des établissements de santé de leur région.

5.3.4 Composantes et modalités du programme de bourses

L'évaluation contient une section sur les composantes du programme de bourses. Le but de cette section était principalement de vérifier si les dispositions mises en place par le programme semblent réalistes du point de vue des récipiendaires. Leur opinion ainsi que celle des réseaux communautaires (présentée dans la prochaine section), soulèvent des avenues qui pourraient être explorées par l'équipe de projet du programme de bourses de sorte à apporter des changements au programme actuel. Tous les récipiendaires gradués ont qualifié les critères d'admissibilité et les conditions d'éligibilité comme étant appropriés, mais près de la moitié d'entre eux (4 sur 9) ont fait part des changements qu'ils apporteraient au programme s'ils en avaient l'occasion. Ces changements se rapporteraient principalement à l'information disponible en lien avec le programme de bourses. Les récipiendaires gradués auraient aimé avoir davantage d'explications concernant le montant qui leur a été attribué ainsi que les possibilités de pouvoir travailler dans une région du Québec visée par le programme de bourses, autre que leur région d'origine. Un autre commentaire se rapportait au processus d'attribution des bourses. À cet effet, un répondant souligne qu'un contact direct entre les candidats et les réseaux communautaires serait un élément positif à intégrer au processus.

Puisque l'objectif principal du programme de bourses est d'encourager les récipiendaires à rester ou retourner dans l'une des régions visées par le programme à la fin de leurs études, les suivis doivent être effectués afin de s'assurer que les récipiendaires ont respecté les conditions établies. Conformément aux critères d'éligibilité, lorsque les récipiendaires ne respectent pas leurs engagements, ils doivent rembourser la totalité du montant de la bourse reçue. En général, les réseaux communautaires impliqués dans le programme de bourses semblent effectuer un suivi auprès de leurs récipiendaires gradués. Néanmoins, trois répondants (provenant de régions différentes) ont affirmé que le réseau communautaire qui les parraine ne les a

jamais contactés directement depuis leur graduation. Les entrevues menées avec les réseaux communautaires fournissent davantage de détails à ce sujet.

5.4 RÉSEAUX COMMUNAUTAIRES

Chacun des réseaux communautaires ayant pris part à cette évaluation est impliqué dans le programme de bourse depuis sa création. Il s'agit d'une implication relativement active considérant qu'ils ont de nombreuses tâches à accomplir et de responsabilités à assumer. Ils doivent, entre autres, promouvoir le programme de bourses, évaluer les candidatures, s'assurer que les étudiants transmettent tous les documents requis, soumettre l'information à McGill, s'assurer que les récipiendaires respectent leurs engagements et trouver des solutions advenant le non-respect ceux-ci.

5.4.1 Le processus de recrutement des étudiants

Lorsque vient le temps de faire la promotion du programme de bourses McGill pour le maintien en poste, les réseaux communautaires emploient différentes stratégies, telles que le repérage personnel et la publication d'articles dans les journaux locaux. D'après les informateurs clés des réseaux communautaires, le recours aux réseaux sociaux et le soutien des établissements scolaires (écoles secondaires, Cégep/collège et universités) sont les méthodes de promotion les plus répandues. Bien que les méthodes de promotion soient variées, il n'en demeure pas moins que les réseaux communautaires éprouvent parfois quelques difficultés à recruter des étudiants. D'abord, le repérage des étudiants n'est pas une tâche facile en soit et ce, pour plusieurs raisons : peu d'étudiants bilingues dans la région; absence d'université anglophone dans la région; et difficulté de rejoindre des étudiants provenant de programmes d'études différents. Au-delà de ces obstacles, deux informateurs ont souligné le temps requis par tout le processus entourant le programme de bourses, ce qui cause problème non seulement pour les étudiants, mais aussi pour leur organisation.

Les étudiants doivent fournir certains documents (ex. : lettre d'appui) et il est parfois difficile pour eux de les obtenir dans les délais requis. Quant aux réseaux communautaires, le processus dans son ensemble est très exigeant en terme de temps (que ce soit pour la promotion du programme, le recrutement des étudiants et l'évaluation de chacun des dossiers de candidature).

Afin de faciliter le recrutement des étudiants, les réseaux communautaires auraient besoin de ressources supplémentaires, ce qui aiderait considérablement leur organisation. En effet, la majorité des informateurs des réseaux communautaires (4 sur 6) souhaiteraient avoir plus de financement, ce qui leur permettrait de libérer du personnel pour la réalisation des tâches liées au recrutement et aux suivis des étudiants. Comme ces deux tâches requièrent beaucoup de temps, des ressources humaines additionnelles seraient appréciées. D'autres expriment leur désir d'avoir plus de visibilité auprès des établissements scolaires de leur région. Par exemple, ils pourraient avoir plus de contacts établis dans les Cégeps et départements universitaires. Ces milieux d'enseignement pourraient être davantage informés sur le programme de bourses et ses objectifs ce qui pourrait améliorer la collaboration avec les réseaux communautaires participants.

5.4.2 Évaluation de la candidature

En général, chaque réseau communautaire évalue jusqu'à cinq demandes de candidatures par année et la moitié des réseaux communautaires rencontrés affirment qu'ils recommandent entre 90 et 100 % des demandes de bourses évaluées. Leur décision prend en considération plusieurs critères de sélection, mais c'est l'engagement communautaire du candidat ce qui fait en sorte qu'une candidature se démarque des autres. C'est d'ailleurs le critère qui a le plus de poids lorsque vient le temps de choisir les candidats. Le niveau de scolarité et la qualité de la demande sont ensuite considérés. Tel que mentionné précédemment, les réseaux communautaires font face à de nombreux défis tout

au long du processus de sélection et la plupart d'entre eux sont en lien avec la taille de la région. Dans une petite communauté, il n'est pas rare que les gens se connaissent tous les uns les autres. Dans ce genre de situation, les membres du comité de sélection doivent rester impartiaux lors de la sélection des récipiendaires car parfois, ils connaissent bien les candidats et leur situation familiale, ce qui peut compliquer la tâche parce que « *la communauté s'attend à ce que nous justifions notre choix* » (CN6).

5.4.3 Engagements et suivi des dossiers

En recevant leur bourse, les étudiants s'engagent tous à rencontrer certaines conditions, sans quoi ils devront rembourser le montant qui leur a été octroyé. Comme les réseaux communautaires sont en charge du dossier des récipiendaires, il est de leur responsabilité de s'assurer que ceux-ci respectent leurs engagements. À cet effet, la moitié des réseaux communautaires interrogés effectuent des suivis auprès des récipiendaires. Puisqu'il n'existe pas de mécanisme de suivi formel, chaque réseau communautaire procède à sa façon, faisant ainsi en sorte que la fréquence des suivis diffère d'un réseau à l'autre. Malgré l'absence d'un mécanisme formel, trois réseaux communautaires ont développé une procédure afin de s'assurer que les étudiants retourneront travailler dans leur région à la fin de leurs études. Cette procédure consiste en la signature d'un contrat avec les étudiants dans le but d'officialiser leur entente. Les réseaux communautaires ont également prévu les mesures à prendre en cas de non-respect des engagements.

Au moment de l'évaluation, quatre réseaux communautaires (sur six) ont affirmé que tous leurs étudiants récipiendaires avaient respecté leurs engagements initiaux. La situation s'est avérée différente pour deux réseaux puisque trois de leurs récipiendaires ont dû rembourser le montant de la bourse qui leur a été attribuée. Ce genre de situation démontre qu'au-delà de l'incitatif financier offert par l'entremise de la bourse, d'autres facteurs peuvent avoir davantage

d'incidence sur la décision des récipiendaires. Les réseaux communautaires touchés par cette problématique avaient initialement signé un contrat avec les récipiendaires concernés. Malgré cela, c'est aux réseaux qu'incombe la tâche de gérer ce problème. Un des réseaux communautaires a proposé aux récipiendaires qui n'étaient pas en mesure de rembourser le montant de bourse de réaliser des travaux communautaires.

5.4.4 Composantes du programme de bourses

Notre analyse tient également compte des composantes du programme de bourses. Dans cette section, les barrières et les impacts relatifs à l'implication des réseaux communautaires dans le programme de bourses se situent au centre des analyses. Les données obtenues ont aussi permis d'identifier les forces et faiblesses que les réseaux communautaires attribuent au programme de bourses sur la base de leur expérience.

Pour la moitié des réseaux communautaires participants, les incitatifs d'ordre financier offrent la possibilité d'étudier sans avoir de soucis monétaire, ce qui à leur avis, constitue un facteur important pour les étudiants. Les informateurs de deux réseaux communautaires croient que la bourse a un impact bénéfique sur la communauté en ce sens où elle favorise les emplois dans la région en plus d'améliorer le maintien en poste. Les informateurs soulignent aussi certains éléments du programme de bourses qui, de leur avis, pourraient faire l'objet d'amélioration. Par exemple, les réseaux communautaires souhaiteraient avoir un délai plus long pour la complétion de leurs tâches, plus précisément celles en lien avec tout le processus de candidature. Cela requiert beaucoup de temps, ce qui manque actuellement aux réseaux communautaires. L'absence d'un mécanisme de suivi, les ressources limitées pour gérer le programme ainsi que le stress que tout le processus met sur l'organisation ont aussi été mentionnés.

Tout comme les récipiendaires de la bourse, les informateurs des réseaux communautaires ont été questionnés quant aux changements qu'ils souhaiteraient apporter au programme de bourses. L'un indique qu'offrir un support continu aux étudiants récipiendaires tout au long de leurs études pourrait s'avérer pertinent. Pour un autre, la création d'une base de données incluant le nom de tous les étudiants qui appliquent pour le programme de bourses serait une bonne initiative. Une telle base de données pourrait être utile en termes de gestion des ressources humaines puisque les candidats non sélectionnés pourraient tout de même être recrutés par les communautés pour travailler.

5.5 QUESTIONNAIRE EN LIGNE

Tous les récipiendaires de la bourse ont reçu un lien par courriel leur permettant d'accéder au questionnaire en ligne. Ainsi, les réponses fournies apportent un complément d'information aux entrevues réalisées plus tôt avec les récipiendaires gradués. Le tableau ci-dessous dresse un portrait global des participants ayant complété le questionnaire. Une majorité des répondants provient de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. On peut également noter que pas moins de douze programmes d'études différents sont représentés, avec une proportion plus élevée pour les programmes de sciences infirmières (42%), biomédecine (10%) et travail social (10%). De plus, près de la moitié des répondants (42%) ont principalement entendu parler du programme de bourses par l'intermédiaire des réseaux communautaires, bien que les établissements scolaires et les amis aient été d'importantes sources d'information.

Tableau 5. Caractéristiques des répondants ayant complété le questionnaire en ligne

	N	%
Âge		
Moins de 25 ans	19	61.3
25-34 ans	8	25.8
35-44 ans	2	6.5
45 ans et plus	2	6.5
Région d'origine		
05-Estrie	3	9.7
07-Outaouais	5	16.1
09-Côte-Nord	6	19.4
11-Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	11	35.5
12-Chaudières-Appalaches	3	9.7
16-Montérégie	3	9.7
Niveau d'étude		
École secondaire	4	12.9
CÉGEP/Collège	10	32.3
Université	17	54.8
Catégorie de bourses		
Catégorie 1	25	80.6
Catégorie 2	6	19.4
Complétion du programme d'étude*		
Oui	11	38.7
Non	20	61.3

*Complétion du programme d'étude pour lequel l'étudiant a reçu une bourse du Programme de bourses McGill pour le maintien en poste.

5.5.1 Réponses des récipiendaires gradués

Parmi les onze récipiendaires gradués, neuf travaillent dans une des régions visées par le programme de bourses et tous y sont en poste depuis plus d'un an. Ces mêmes participants ont confirmé que même sans avoir obtenu la bourse, ils auraient fait le choix de retourner dans leur région. De plus, la plupart d'entre eux envisagent continuer à travailler dans leur région encore plusieurs années. La volonté de se retrouver près de sa famille, de ses amis et le fait de connaître la

région sont les facteurs qui ont le plus d'influence sur la décision de rester dans une des régions visées alors que les opportunités d'emploi et l'avancement professionnel ont moins d'impact (voir Tableau 6 pour plus de détails). Pour plusieurs récipiendaires gradués (67%), le fait d'avoir obtenu la bourse a été un facteur important dans leur décision de rester ou retourner dans une région du Québec visée par le programme.

Tableau 6. Facteurs qui encouragent les récipiendaires gradués à continuer leur travail dans une région désignée du Québec

Facteurs en ordre d'importance	
1.	Connaître la région
2.	Vouloir être près de sa famille et amis
3.	Vouloir atteindre de nouveaux défis
4.	La communauté (être lié à la communauté)
5.	Le salaire offert
6.	Les possibilités d'emploi
7.	Les opportunités d'avancement professionnel

Les répondants (n=2) qui ont complété le programme d'études pour lequel ils ont reçu une bourse, mais qui ne travaillent pas dans une des régions visées par le programme, ont tout deux décidé de poursuivre leurs études à un niveau supérieur. Par contre, les données ne précisent pas si ces récipiendaires ont reçu une autre bourse dans le cadre du programme de bourses McGill pour le maintien en poste pour la poursuite de leurs études.

5.5.2 Réponses des récipiendaires non-gradués

Pour 95% des récipiendaires non-gradués, la bourse constitue un facteur important dans leur décision de rester ou retourner en région. On a demandé à ces mêmes étudiants s'ils feraient tout de même le choix de retourner ou rester dans une des régions du Québec visées par le programme sans l'apport financier de la bourse et 80% ont donné une réponse positive. Ces étudiants ont aussi été invités à identifier les facteurs qui les encouragent à rester ou retourner

dans une des régions visées. Parmi les facteurs qui ressortent le plus on retrouve : la possibilité d'être utile pour la communauté, être près de sa famille et ses amis et connaître la région. À l'inverse, les résultats démontrent que les récipiendaires non-gradués accordent moins d'importance aux facteurs d'ordre financier et professionnel.

Finalement, une grande majorité des répondants (26 sur 31) considèrent avoir reçu un montant approprié en fonction de leur niveau d'études et tous ont une opinion positive quant aux critères d'éligibilité du programme de bourses. De plus, certains récipiendaires ont partagé leur opinion quant aux améliorations qu'ils apporteraient au programme, d'après leur expérience personnelle. Ils suggèrent entre autres que les étudiants qui travaillent déjà dans leur région n'aient pas à s'engager à y retourner puisqu'ils y sont déjà. Ils soulignent aussi qu'ils apprécieraient avoir davantage de temps pour compléter les documents requis pour la demande de bourse. D'autres s'inquiètent de la disponibilité des emplois qui, dans certain cas, pourrait les empêcher de respecter leur engagement. À cet effet, deux participants ont avoué avoir eu peur de devoir rembourser le montant de leur bourse advenant le cas où aucun emploi ne serait disponible pour eux dans leur région au moment d'y retourner.

(L'annexe B regroupe toutes les suggestions et commentaires des répondants à l'égard du programme de bourses).

6. DISCUSSION

Une forte proportion des récipiendaires qui travaillent actuellement dans l'une des régions du Québec visées par le programme de bourses a respecté et même excédé la période d'un an imposée par le programme de bourses, ce qui témoigne clairement du succès du programme en place. De plus, la majorité d'entre eux a l'intention de continuer à travailler dans leur région plusieurs années encore. Que le programme de bourses soit destiné aux étudiants de certaines régions n'est pas sans raison. Sa création repose sur les données probantes de diverses recherches indiquant que le fait d'avoir déjà établi des liens dans la région et d'y avoir de la famille constituent des facteurs d'influence déterminants quant à la décision des professionnels de la santé nouvellement gradués d'aller travailler dans leur région à la fin de leurs études [8-12]. Les données recueillies dans le cadre des entrevues et des questionnaires en ligne vont aussi dans ce sens. Une étude récente menée par Winn et al., [11] présente des résultats similaires aux nôtres, attestant que les facteurs professionnels tels que les opportunités d'emploi et la satisfaction au travail, ont moins d'incidence sur la rétention des professionnels de la santé natifs de la région dans laquelle ils travaillent. Cela dit, les facteurs ayant une influence significative sur le maintien en poste peuvent varier selon l'emploi occupé par le professionnel [12].

La plupart des répondants aux entrevues affirment que la bourse a été un incitatif important dans leur décision de retourner dans leur région à la fin de leurs études, car elle leur a permis d'étudier sans accumuler trop de dettes. En revanche, lorsqu'il est question de rétention, le facteur financier a peu d'influence d'après les répondants. Ces résultats convergent avec ceux des questionnaires en ligne qui révèlent qu'une majorité de récipiendaires non-gradués auraient tout de même fait le choix de retourner dans leur région sans être bénéficiaire de la bourse McGill. De plus, six des récipiendaires gradués interrogés qui travaillent depuis un an et plus dans une des régions visées par le programme ont

l'intention d'y rester encore plusieurs années. Il semble que le programme de bourses McGill ait particulièrement de succès auprès des étudiants des régions visées. En effet, il a été démontré que lorsque des bourses sont attribuées à des étudiants dans l'objectif de les obliger à travailler dans une région pour un temps limité, ceux-ci ont tendance à quitter la région après avoir respecté leur engagement, surtout s'ils ne sont pas originaires de la région [12]. Bien qu'il aurait été intéressant de comparer le temps de rétention des boursiers pour chaque catégorie de bourses, cela s'est avéré impossible en raison des données très limitées.

Les répondants prévoient continuer de travailler encore longtemps dans une des régions visées par le programme et la plupart d'entre eux ont déjà prouvé l'authenticité de leur intention en excédant la période obligatoire d'un an. Ceci étant dit, l'intention de rester en poste dans une région donnée peu changer au fil du temps et il n'en tient pas qu'au facteur financier. Une étude a démontré que les membres du personnel ayant le plus d'expérience envisagent de rester moins longtemps en poste que ceux étant moins expérimentés [13] (tels que les professionnels de la santé nouvellement gradués). Considérant que les récipiendaires gradués doivent travailler au moins un an dans une des régions du Québec visées par le programme de bourses, l'objectif du programme est actuellement atteint. Néanmoins, dans le cadre d'évaluations ultérieures, il serait intéressant d'étudier l'impact à long terme de la bourse sur la rétention des récipiendaires.

L'évaluation aborde aussi la question de la réalisation des stages durant le parcours scolaire et la façon dont cela peut influencer le retour en région à la fin des études. La taille limitée de notre échantillon ne nous permet pas de démontrer l'influence réelle des stages, mais la majorité des récipiendaires ont affirmé qu'ils apprécieraient avoir une telle opportunité. Certaines études sur le recrutement et la rétention des professionnels de la santé ont d'ailleurs démontré

que l'exposition à un environnement de travail durant les études encouragerait les étudiants à travailler dans ce milieu après leur graduation [8, 12, 14, 15].

LIMITES DE L'ÉVALUATION

La première limite de l'évaluation est liée à la petite taille de l'échantillon. Bien que les récipiendaires de la bourse aient formellement accepté de participer à une évaluation du programme, tous n'ont pas pu être contactés et certains ont refusé de participer. La période de l'année durant laquelle l'étude a été menée (les vacances d'été) a apporté son lot d'obstacles quant au recrutement des participants. Par contre, le taux de réponse aux entrevues et aux questionnaires en ligne était acceptable.

Une autre barrière que nous avons rencontrée durant le recrutement se rapporte aux coordonnées des personnes à contacter. Comme celles-ci n'étaient pas à jour ou tout simplement inexactes, certaines personnes n'ont pas pu être contactées.

Finalement, en raison du petit échantillon pour les entrevues avec les récipiendaires gradués, nous ne pouvons pas prétendre que les résultats soient représentatifs de l'ensemble des récipiendaires. En conséquence, les résultats issus des questionnaires en ligne ajoutent un poids à ceux obtenus par le biais des entrevues semi-dirigées, grâce à un échantillon plus grand.

7. CONCLUSION

Le but de cette évaluation était de fournir un avis sur la performance globale du programme de bourses McGill pour le maintien en poste. À cette fin, l'évaluation a été réalisée en utilisant une méthode mixte (qualitative et quantitative) de sorte à rencontrer les objectifs ciblés par l'évaluation, lesquels sont les suivants : 1) décrire le processus actuel lié au fonctionnement du programme de bourses McGill pour le maintien en poste; 2) explorer l'expérience des récipiendaires du programme de bourses; 3) explorer l'expérience des réseaux communautaires concernant leur collaboration au programme de bourses McGill; 4) évaluer l'efficacité du programme de bourses; et 5) proposer des stratégies d'amélioration potentielles pour le programme de bourses actuellement en place.

Les résultats obtenus ont démontré que la collaboration avec les réseaux communautaires est importante en ce qui a trait au développement du programme de bourses. Les réseaux jouent un rôle majeur tant dans la promotion du programme que dans le recrutement des étudiants. Leur travail comprend également le suivi des étudiants tout au long de leurs études afin de s'assurer que les récipiendaires respectent les modalités établies par le programme. La réalisation de ces diverses tâches représente certains défis pour les réseaux communautaires, notamment en termes de temps et de ressources. Le fait que certains réseaux communautaires n'effectuent pas de suivi direct auprès de leurs récipiendaires est quelque peu préoccupant. Tous ces facteurs doivent être considérés afin de trouver des solutions qui faciliteront leur travail et le rendront plus efficient à long terme.

Pour leur part, les récipiendaires semblent généralement satisfaits du programme de bourse McGill pour le maintien en poste. Selon eux, les modalités paraissent réalistes et d'ailleurs, peu nombreux sont ceux n'ont pas rempli les conditions établies par le programme. De plus, ceux qui travaillent dans une des

régions visées par le programme ont excédé la période d'un an imposée par le programme de bourses et comptent y rester pendant plusieurs années, tout en rehaussant leur statut professionnel. De bonnes possibilités d'emploi et un désir de retourner en région pour se rapprocher de leur famille et amis constituent les principales raisons qui les ont à la fois incités à retourner en région et à y rester.

L'objectif global du programme de bourses est d'assurer la rétention des professionnels de la santé dans les communautés d'expression anglaise du Québec. Pour ce faire, les récipiendaires doivent s'engager à retourner dans leur région pour une période d'un an, un objectif qui jusqu'à maintenant, semble avoir été atteint. Il s'avèrerait donc que le programme ait atteint son objectif au cours de son premier cycle de trois ans. Les récipiendaires et les réseaux communautaires qui ont pris part à l'évaluation ont émis quelques suggestions pour maintenir le programme sur la bonne voie. Voici quelques-unes des recommandations basées sur les résultats obtenus au cours de l'évaluation :

RECOMMANDATIONS

- Créer un mécanisme de suivi formel pour les réseaux communautaires et si possible, les rendre standard pour tous les réseaux communautaires impliqués de sorte à ce que tous identifient le même type d'information sur les récipiendaires. Établir un mécanisme formel permettrait de s'assurer que les suivis sont effectués et que les coordonnées des récipiendaires sont mises à jour. McGill pourrait être l'initiatrice de ce suivi formel et standardisé dont les réseaux communautaires pourraient bénéficier. De plus, créer une telle base de données serait grandement utile pour toutes activités d'évaluation ultérieures. Les suivis devraient être réalisés à la même fréquence et pourraient s'effectuer par téléphone de sorte à établir un contact direct avec les bénéficiaires. Cela permettrait ainsi à ces derniers de commenter ou simplement fournir une rétroaction quant à leur expérience, s'ils le souhaitent.

- Fournir un support continu aux boursiers pendant les suivis. Une personne ressource pourrait être disponible au sein des réseaux communautaires pour répondre aux questions des boursiers tout au long de leurs études. Une fois de plus, un tel mécanisme devrait impliquer un contact direct entre les étudiants et les réseaux communautaires. Du même coup, cela serait un bon moyen de répondre aux besoins des étudiants qui réclament davantage d'information sur le programme de bourses.
- Créer une base de données avec le nom des professionnels de la santé aptes à fournir des soins et services de santé en anglais. Inclure le nom de tous les candidats qui ont appliqué pour le programme de bourses McGill pourrait constituer le point de départ de cette liste. Une telle base de données pourrait s'avérer utile à des fins de gestion des ressources humaines dans chacune des communautés, de sorte à répondre aux besoins en santé et services sociaux. Bien qu'une telle base de données serait utile à plus grande échelle (provinciale ou nationale), celle décrite précédemment pourrait s'avérer un bon point de départ.
- Offrir aux bénéficiaires de la bourse l'opportunité de réaliser un stage durant leurs études et ce, même s'ils connaissent déjà la région dans laquelle ils se sont engagés à rester ou à retourner à la fin de leurs études. Cette opportunité pourrait les aider à entrevoir en quoi consiste réellement leur travail et si cela correspond à leurs attentes. Le stage pourrait aussi être un bon moyen d'améliorer le recrutement et la rétention. Des études antérieures ont déjà souligné l'impact positif que peut avoir l'exposition au mode de vie d'une région (surtout les régions rurales et éloignées) durant la scolarité, sur le recrutement et la rétention des professionnels de la santé.

- Fournir des ressources financières aux réseaux communautaires impliqués, ce qui les aiderait à être plus efficaces dans l'accomplissement de leurs tâches. Ils pourraient ainsi consacrer plus de temps sur la promotion du programme, le recrutement des étudiants et le suivi des bénéficiaires.
- Rendre l'information plus accessible quant à la personne-ressource pouvant être contactée par les étudiants visés par le programme de bourses McGill, bien qu'un numéro de téléphone et une adresse courriel soient déjà fournis dans le guide de demande de bourse. Cette information pourrait se retrouver dans un pamphlet distribué aux candidats par les réseaux communautaires lorsque ceux-ci font la promotion du programme. Ainsi, les étudiants sauraient où trouver l'information et qui contacter lorsqu'ils ont des questions en lien avec le programme de bourses et ses modalités.

ANNEXES

ANNEXE A – LISTE DES RÉGIONS DÉSIGNÉES DU QUÉBEC

Le programme de bourses s'adresse aux étudiants dont la résidence principale est située dans une ou plusieurs des régions du Québec visées par le programme, qui sont énumérées ci-dessous :

Region 01	Bas Saint-Laurent
Region 02	Saguenay-Lac-Saint-Jean
Region 03	Capitale-Nationale
Region 04	Mauricie-et-Centre-du-Québec
Region 05	Estrie
Region 07	Outaouais
Region 08	Abitibi-Témiscamingue
Region 09	Côte-Nord
Region 10	Nord-du-Québec
Region 11	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Region 12	Chaudières-Appalaches
Region 14	Lanaudière (à l'exception des municipalités de la CMM*)
Region 15	Laurentides (à l'exception des municipalités de la CMM*)
Region 16	Montérégie (à l'exception des municipalités de la CMM*)
Region 17	Nunavik
Region 18	Terres-Cries-de-la-Baie-James

* CMM réfère à la communauté Métropolitaine de Montréal. Les étudiants de ces communautés ne sont pas admissibles au programme de bourses.

ANNEXE B – LISTE DES COMMENTAIRES ET SUGGESTIONS

<p>It would have been great to have an extended bursary since my program lasted three years.</p>
<p>Offer more if the funds are available!</p>
<p>Students who are already nurses shouldn't have to return to their region if they are working in their region at the time of studies.</p>
<p>The selection criteria should be more explicit regarding the need to be bilingual.</p>
<p>The criteria were fine, but we had very little time to complete the bursary application, and there was especially little time for the referees to complete their work as well. We had to have the form signed, and sometimes this was hard given that we lived far apart.</p>
<p>The only thing that worries me is will they offer me a job at the end of my studies, because there are no available job postings in my region. Also if ever I do my internship in another place and get hired there, will I have to pay back my bursary (taking into consideration that Thetford Mines refused my application)?</p>
<p>Not having to stay in the area for a year after completion of studies, simply because most people cannot find work here and therefore they cannot stay.</p>
<p>On condition of successfully completing the program (whether university or CEGEP).</p>
<p>I received only one quarter of the amount. Offer the full amount of \$5000 instead of just over \$1000.</p>
<p>Considering the extracurricular activities in the region of origin and also extracurricular activities or voluntary work in the area of current study would make sense, especially since the latter are more recent and prove that the person applying for the bursary is still active in a community.</p>
<p>Maybe keep in mind that you might end up in another small region instead of your own after your studies. In four years many things can change (love, interest, opportunities, parents moving out of a region, etc).</p>

** Afin de préserver la nature des propos émis par les répondants, ceux-ci sont présentés dans la langue originale dans laquelle ils ont été énoncés.

RÉFÉRENCES

1. Bouchard L et al., *La santé en situation linguistique minoritaire*. Healthcare Policy, 2009. **4**(4): p. 7.
2. Bouchard, P. and M. Savoie, *Rapport du dialogue sur l'engagement des étudiants et des futurs professionnels pour de meilleurs services de santé en français dans un contexte minoritaire. Formation et outillage. Recrutement et rétention*. 2010, Groupe de recherche sur l'innovation et l'organisation des services de santé (GRIOSS). p. 43.
3. Bouchard P, V.S., Savoie M. , *Rapport du dialogue sur l'engagement des étudiants et des futurs professionnels pour de meilleurs services de santé en français dans un contexte minoritaire. Formation et outillage. Recrutement et rétention*. 2010, Groupe de recherche sur l'innovation et l'organisation des services de santé (GRIOSS). p. 43.
4. Manahan CM, H.C., MacLeod MLP., *Personal characteristics and experiences of long-term allied health professionals in rural and northern British Columbia*. Rural and Remote Health, 2009. **9**: p. 1238.
5. Duplantie et al., *Telehealth and the recruitment and retention of physicians in rural and remote regions: a Delphie Study*. Can J Rural Med 2007. **12**(1): p. 8.
6. Roots, R.K. and L.C. Li, *Recruitment and retention of occupational therapists and physiotherapists in rural regions: a meta-synthesis*. BMC health services research, 2013. **13**: p. 59.
7. Blouin, S., *L'évaluation des programmes de formation et l'efficacité organisationnelle*. Interactions, 2000. **4**(2): p. 28.
8. Lea, J. and M. Cruickshank, *Factors that influence the recruitment and retention of graduate nurses in rural health care facilities*. Collegian, 2005. **12**(2): p. 22-7.
9. Daniels ZM, V.B., Skipper BJ, Sanders ML, Rhyne RL., *Factors in recruiting and retaining health professionals for rural practice*. The Journal of Rural Health 2007. **23**(1): p. 62-71.
10. Solomon, P., P. Salvatori, and S. Berry, *Perceptions of important retention and recruitment factors by therapists in northwestern Ontario*. Journal of Rural Health, 2001. **17**(3): p. 278-285.
11. Winn, C.S., B.A. Chisolm, and J.A. Hummelbrunner, *Factors affecting recruitment and retention of rehabilitation professionals in Northern Ontario, Canada: a cross-sectional study*. Rural & Remote Health, 2014. **14**(2): p. 1-7.
12. Fournier MA, C.A., Diene CP, Trottier LH., *Mesures d'attraction et de rétention des médecins en région éloignée: politiques adoptées dans les provinces canadiennes et dans certains pays et leçons à tirer pour le Québec*. 2004, Groupe de recherche interdisciplinaire en santé (GRIS). p. 155.
13. Perkins, D., et al., *Securing and retaining a mental health workforce in Far Western New South Wales*. Australian Journal of Rural Health, 2007. **15**(2): p. 94-98.
14. Manahan, C.M., C.L. Hardy, and M.L.P. MacLeod, *Personal characteristics and experiences of long-term allied health professionals in rural and northern British Columbia*. Rural and Remote Health, 2009. **9**(4): p. 13.
15. Smith, S., et al., *Factors influencing student nurses in their choice of a rural clinical placement site*. Rural Remote Health, 2001. **1**(1): p. 89.