

Bravo, vous venez de réaliser votre première analyse qualitative de données qualitatives à partir d'un extrait d'entretien semi-dirigé ! L'idée ici n'est pas de vous donner LA bonne réponse, mais de vous présenter un exemple possible de classification, ainsi que la démarche qui la sous-tend.

Dans un premier temps, l'analyste a lu au moins 1 fois l'extrait verbatim de manière libre. Il a ensuite écrit l'objet de recherche sur un post-it, c'est-à-dire ***Les facteurs pouvant influencer la rétroaction que donne le.la superviseur.e au.à la résident.e***, histoire de se concentrer sur ces facteurs pendant la lecture. Puis, il relu l'extrait verbatim en tentant d'identifier les extraits qui portent sur ces facteurs (unités de sens). À cette étape, l'analyste a surligné les passages directement dans le texte en utilisant qu'une seule couleur.

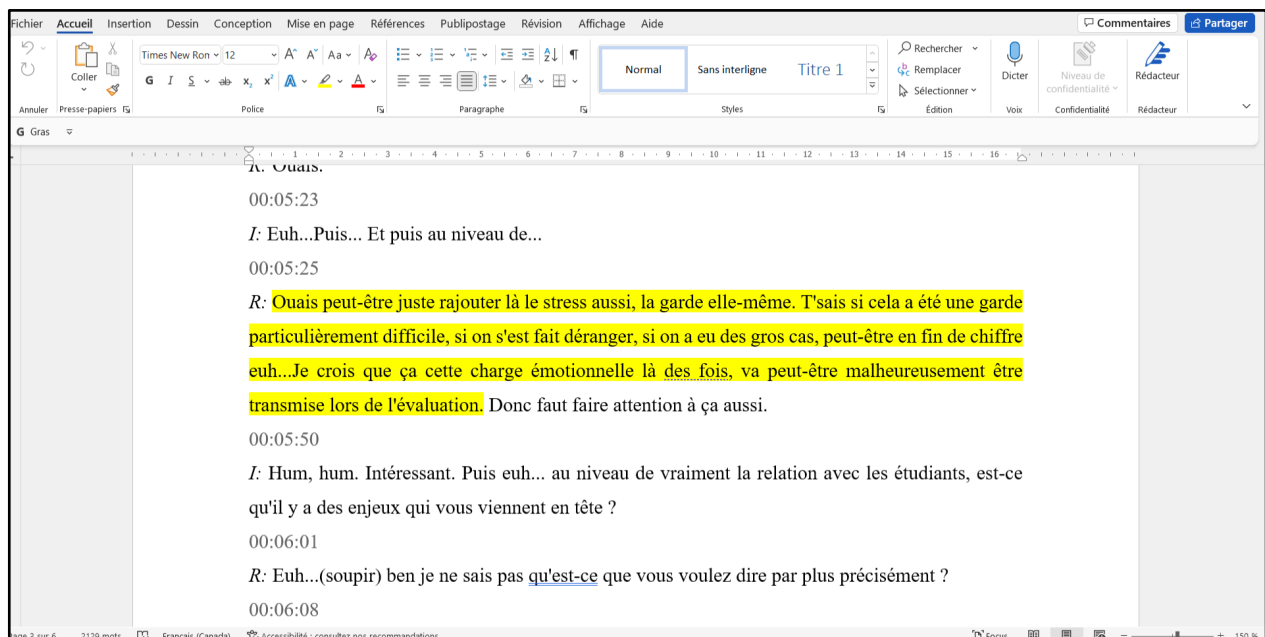


Figure 1: Identification des unités de sens

Au fur et à mesure, l'analyste a vu se dessiner différents types de facteurs, soit ceux appartenant au .à la résident.e, au.à la superviseur.e, à leur relation, ainsi qu'au contexte de travail. De plus, l'analyste a identifié des extraits portant directement sur la rétroaction que donne le.la superviseur.e au.à la résident.e. Il a donc repris chacun des extraits surlignés en jaune, et a utilisé une couleur distincte pour chacune de ces catégories. Il a ensuite copié-collé chacun des extraits verbatim dans un fichier Power Point, en les regroupant par catégorie. L'objectif de recourir à ce logiciel était de pouvoir « jouer » avec les extraits verbatim, c'est-à-dire de pouvoir les bouger, les regrouper, etc. Cela aurait tout aussi bien pu être réalisé à l'aide de fiches papiers disposées sur une table en écrivant sur chaque fiche un extrait verbatim. Un logiciel d'aide à l'analyse (e.g. N'Vivo) aurait aussi pu être utilisé.

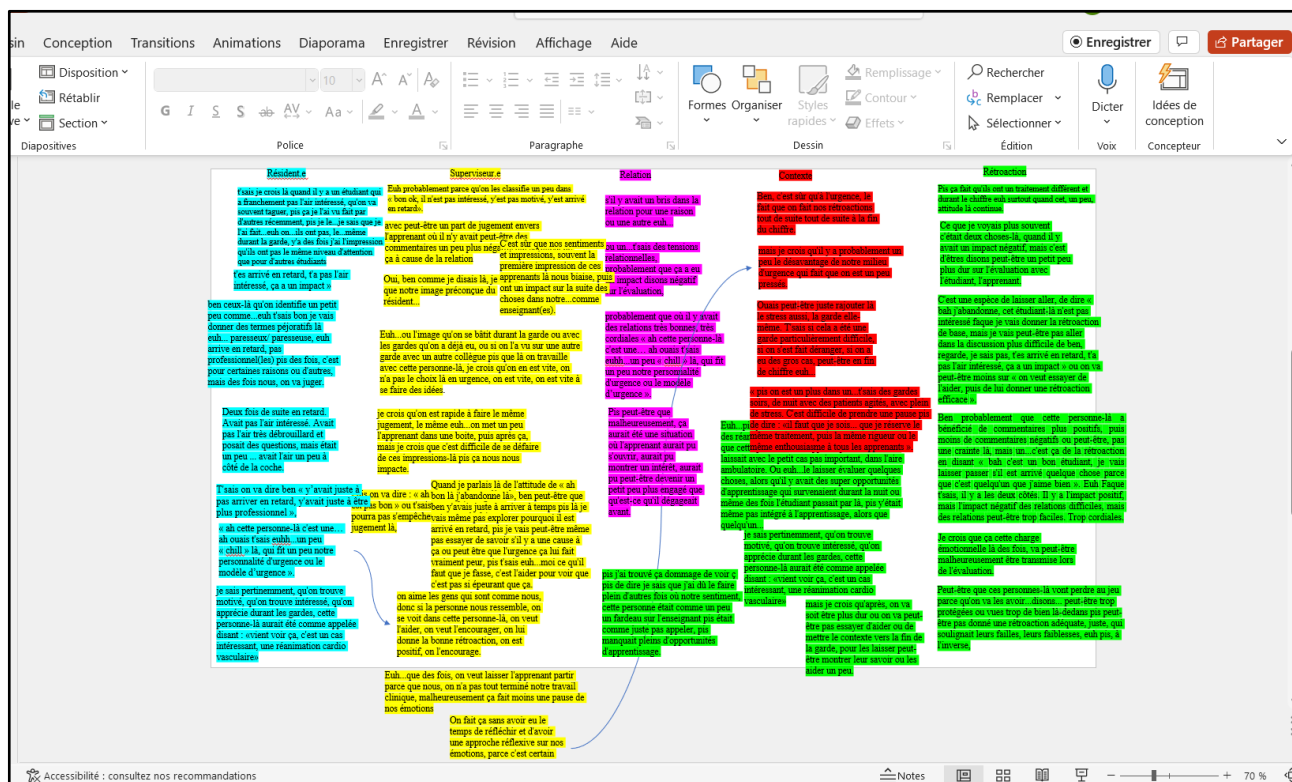


Figure 2: Regroupement des extraits verbatim en catégories préliminaires

L'analyste a ensuite repris chacune des catégories (éléments d'une même couleur), afin de voir si elles pouvaient se diviser, c'est-à-dire si certains éléments de cette catégorie pouvaient être regroupés et constituer une sous-catégorie.

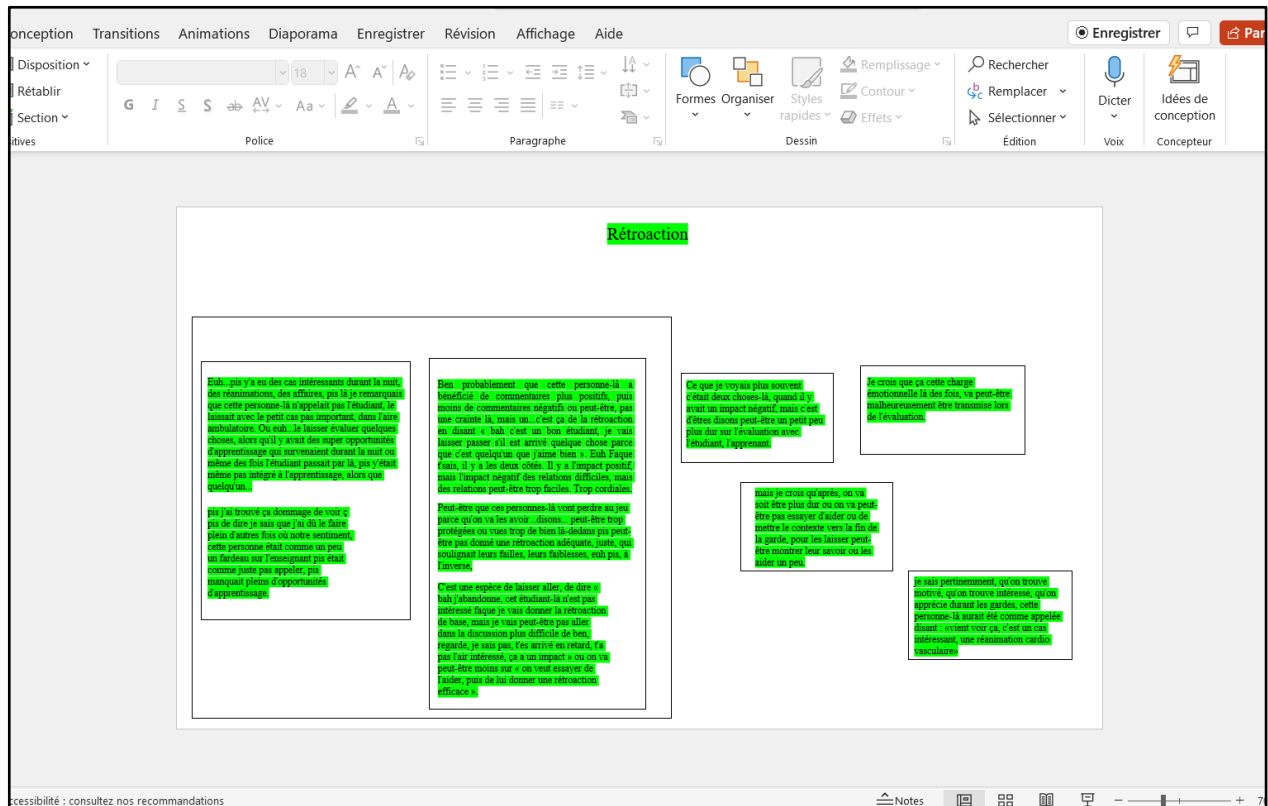


Figure 3: Division d'une catégorie préliminaire en sous-catégories

Au fur et à mesure de ce raffinement, l'analyste a pris soin de définir chacune des catégories qu'il créait. Cela permettait de bien délimiter les contours de la catégorie (ce qui y entre et ce qui n'y entre pas), de vérifier si les extraits identifiés (unités de sens) correspondaient bien à la catégorie dans laquelle ils ont été classés, ainsi que de s'assurer que les catégories soient mutuellement exclusives.

Le tableau 1 présente le résultat de cette classification.

Tableau 1: Classification préliminaire

Catégories primaires	Catégories secondaires	Catégories tertiaire
1. Résident.e : Facteurs propres au résident.e ayant une influence sur la rétroaction que lui formule son sa superviseur.e	1.1 Discordance : Caractéristiques du.de la résident.e qui ne sont pas partagées ou valorisées par le la superviseur.e ou la culture hospitalière.	1.1.1 Désintéressé : « t'sais je crois là quand il y a un étudiant qui a franchement pas l'air intéressé, qu'on va souvent taguer, pis ça je l'ai vu fait par d'autres récemment, pis je le...je sais que je l'ai fait...euh on...ils ont pas, le...même durant la garde, y'a des fois j'ai l'impression qu'ils ont pas le même niveau d'attention que pour d'autres étudiants »
		1.1.2 Retardataire : « t'es arrivé en retard, t'a pas l'air intéressé, ça a un impact »
		1.2.3 Manque de débrouillardise « Avait pas l'air très débrouillard et posait des questions, mais était un peu ... avait l'air un peu à côté de la coche. »
	1.2 Concordance : Caractéristiques du.de la résident.e qui sont partagées ou valorisées par le.la superviseur.e ou la culture hospitalière. « ah cette personne-là c'est une... ah ouais t'sais euhh...un peu « chill » là, qui fit un peu notre personnalité d'urgence ou le modèle d'urgence ».	1.2.1 Intéressé : « je sais pertinemment, qu'on trouve motivé, qu'on trouve intéressé, qu'on apprécie durant les gardes »

2. Superviseur.e : Facteurs propres au.à la superviseur.e ayant une influence sur la rétroaction qu'il formule au.à la résident.e.	2.1 Jugement négatif : Tendance du. de la superviseur.e à porter un jugement négatif sur le.la résident.e et à le.la « placer » dans une catégorie préconçue. Ce jugement négatif est la plupart du temps lié aux caractéristiques et attitudes du.de la résident.e que le.la superviseur ne partage ou ne valorise pas. « ben ceux-là qu'on identifie un petit peu comme...euh t'sais bon je vais donner des termes péjoratifs là euh... paresseux/ paresseuse, euh arrive en retard, pas professionnel(les) pis des fois, c'est pour certaines raisons ou d'autres, mais des fois nous, on va juger. » « je crois qu'on est rapide à faire le même jugement, le même euh...on met un peu l'apprenant dans une boîte »	2.1.1 Immuable : Tendance du.de la superviseur.e à ne pas remettre en question la catégorie préconçue dans laquelle il.elle a « placé » le.la résident.e ou à ne pas lui donner la possibilité d'en sortir. « Quand je parlais là de l'attitude de « ah bon là j'abandonne là », ben peut-être que ben y'avais juste à arriver à temps pis là je vais même pas explorer pourquoi il est arrivé en retard, pis je vais peut-être même pas essayer de savoir s'il y a une cause à ça ou peut être que l'urgence ça lui fait vraiment peur, pis t'sais euh...moi ce qu'il faut que je fasse, c'est l'aider pour voir que c'est pas si épeurant que ça. » « puis après ça, mais je crois que c'est difficile de se défaire de ces impressions-là pis ça nous nous impacte. »
	2.2 Contrainte affective : Disposition du.de la superviseur.e à être « emprisonné.e » dans ses propres états affectifs et donc à avoir peu de distance par rapport à ceux-ci. Cette disposition est souvent liée aux caractéristiques de l'environnement de travail. « On fait ça sans avoir eu le temps de réfléchir et d'avoir une approche réflexive sur nos émotions, parce c'est certain que nos émotions nous influencent. » « Euh...que des fois, on veut laisser l'apprenant partir parce que nous, on n'a pas tout terminé notre travail clinique, malheureusement ça fait moins une pause de nos émotions »	

	2.3 Inclinaison favorable à la ressemblance : Penchant naturel et favorable du/de la superviseur.e envers un.e résident.e avec qui il.elle partage des caractéristiques communes. « on aime les gens qui sont comme nous, donc si la personne nous ressemble, on se voit dans cette personne-là, on veut l'aider, on veut l'encourager, on lui donne la bonne rétroaction, on est positif, on l'encourage. »	
3. Relation : Facteurs propres au rapport entre le/la superviseur.e et le résident.e, ayant une influence sur la rétroaction que le superviseur.e formule au/à la résident.e.	3.1 Bris : « s'il y avait un bris dans la relation pour une raison ou une autre euh... » 3.2 Tensions : « [...] ou un...t'sais des tensions relationnelles, probablement que ça a eu un impact disons négatif sur l'évaluation »	
4. Contexte : Facteurs appartenant à l'environnement de travail en milieu hospitalier ayant une influence sur la rétroaction que le superviseur.e formule au/à la résident.e.	4.1 Absence de distance : Environnement de travail ne permettant pas d'espace entre les patients et le travail clinique et la rétroaction sur l'action clinique. « Ben, c'est sûr qu'à l'urgence, le fait que on fait nos rétroactions tout de suite tout de suite à la fin du chiffre. »	
	4.2 Urgence : Environnement de travail induisant un sentiment de devoir agir rapidement : « mais je crois qu'il y a probablement un peu le désavantage de notre milieu d'urgence qui fait que on est un peu pressés. »	

	4.3 Stress : Environnement de travail comprenant des situations cliniques mettant une tension sur le superviseur.e. « Ouais peut-être juste rajouter là le stress aussi, la garde elle-même. T'sais si cela a été une garde particulièrement difficile, si on s'est fait déranger, si on a eu des gros cas, peut-être en fin de chiffre euh... »	
5. Rétroaction : Retour du.de la superviseur.e sur les actions et les attitudes du.de la résident.e. Ce retour est fonction des facteurs lui appartenant, ainsi que ceux appartenant au.à la résident.e, à leur relation, ainsi qu'au contexte de travail.	5.1 Désinvestissement : Laisser-aller du.de la superviseur.e sur le plan pédagogique.	5.1.1 Sous exposition aux situations cliniques : Le.la superviseur.e n'expose pas le.la résident.e aux situations cliniques qui pourraient être une occasion d'apprentissage. « Euh...pis y'a eu des cas intéressants durant la nuit, des réanimations, des affaires, pis là je remarquais que cette personne-là n'appelait pas l'étudiant, le laissait avec le petit cas pas important, dans l'aire ambulatoire. Ou euh...le laisser évaluer quelques choses, alors qu'il y avait des super opportunités d'apprentissage qui survenaient durant la nuit ou même des fois l'étudiant passait par là, pis y'était même pas intégré à l'apprentissage » « pis j'ai trouvé ça dommage de voir ç pis de dire je sais que j'ai dû le faire plein d'autres fois où notre sentiment, cette personne était comme un peu un fardeau sur l'enseignant pis était comme juste pas appeler, pis manquait pleins d'opportunités d'apprentissage. » 5.1.2 Taire les difficultés : Le superviseur.e n'expose pas au résident.e les points à travailler. Ceux-ci pouvant être un levier de développement et d'apprentissage. Souvent

		lié aux résident.e.s que le.la superviseur.e apprécie. « Ben probablement que cette personne-là a bénéficié de commentaires plus positifs, puis moins de commentaires négatifs ou peut-être, pas une crainte là, mais un...c'est ça de la rétroaction en disant « bah c'est un bon étudiant, je vais laisser passer s'il est arrivé quelque chose parce que c'est quelqu'un que j'aime bien ». « Peut-être que ces personnes-là vont perdre au jeu parce qu'on va les avoir...disons... peut-être trop protégées ou vues trop de bien là-dedans pis peut-être pas donné une rétroaction adéquate, juste, qui soulignait leurs failles, leurs faiblesses »
	5.2 Sévérité : Tendance du.de la superviseur.e à être moins indulgent.e dans son évaluation. « Ce que je voyais plus souvent c'était deux choses-là, quand il y avait un impact négatif, mais c'est d'être disons peut-être un petit peu plus dur sur l'évaluation avec l'étudiant, l'apprenant. »	
	5.3 : Transmission de la charge affective : Tendance du.de la superviseur.e à transférer sa charge affective chez le.la résident.e « Je crois que ça cette charge émotionnelle là des fois, va peut-être malheureusement être transmise lors de l'évaluation. »	
	5.4 Soutien du développement professionnel : Tendance du.de la superviseur.e à favoriser l'apprentissage du.de la résident.e. « je sais pertinemment, qu'on trouve motivé, qu'on trouve intéressé, qu'on apprécie durant les gardes, cette personne-là aurait été comme appelée disant : «vient voir ça, c'est un cas intéressant, une réanimation cardio vasculaire »	

Dans l'optique d'un vrai projet de recherche, cette classification serait bonifiée à l'aide des autres verbatims. En effet, dans une démarche de création d'un arbre thématique *en continu*, l'idée serait de partir de cette classification, et de voir si des unités de sens des verbatims subséquents peuvent être greffés aux catégories existantes, s'ils nécessitent une modification des catégories existantes (p.ex., élargir la catégorie pour qu'elle soit plus inclusive), ou s'ils nécessitent la création de nouvelles catégories. Ce processus serait répété jusqu'à l'obtention de ce que l'on nomme la *saturation empirique*, c'est-à-dire que l'ajout de nouvelles données ne mène pas au raffinement ou à la création de nouvelles catégories. Ce n'est qu'à partir de ce moment que nous pouvons considérer avoir une idée adéquate de notre objet de recherche. De plus, afin d'assurer la crédibilité des analyses, cette classification serait soumise au regard d'un ou de plusieurs autres chercheur.e.s, afin s'assurer que le sens dégagé par le premier analyste est partagé par les autres et donc que les analyses ne sont pas le fruit unique de la subjectivité d'un.e seul.e chercheur.e. Ce regard tiers permet aussi de bonifier les analyses en ce sens qu'il permet une discussion autour des catégories, pouvant amener une perspective nouvelle - une nouvelle lecture des données. Le point 4.1 de la classification initiale est un bon exemple. L'analyste a soumis sa classification initiale à un autre chercheur. Comparativement à ce dernier qui avait une bonne connaissance de l'objet de recherche de par ses projets de recherche, l'analyste était un néophyte dans le domaine (probablement comme vous d'ailleurs !). Les réflexions de cet autre chercheur entourant la classification initiale ont permis de discuter de certaines catégories et de mieux cerner le sens des propos du participant. Suite à cet échange, l'étiquette « absence de distance » est devenu « rétroaction en fin de chiffre ».

The screenshot shows a Microsoft Word document with a classification table and a comment thread on the right.

Classification Table:

superviseur.e formule au.à la résident.e.	« [...] ou un...t'sais des tensions relationnelles, probablement que ça a eu un impact disons négatif sur l'évaluation »
4. Contexte : Facteurs appartenant à l'environnement de travail en milieu hospitalier ayant une influence sur la rétroaction que le <u>superviseur.e</u> formule au.à la résident.e.	4.1 Absence de distance : Environnement de travail ne permettant pas d'espace entre les patients et le travail clinique et la rétroaction sur l'action clinique. « Ben, c'est sûr qu'à l'urgence, le fait que on fait nos rétroactions tout de suite tout de suite à la fin du chiffre. » 4.2 Urgence : Environnement de travail induisant un sentiment de devoir agir rapidement : « mais je crois qu'il y a probablement un peu le désavantage de notre milieu d'urgence qui fait que on est un peu pressés. »

Comment Thread:

Luc Côté
 À l'urgence, en raison de la charge de cas, les superviseurs ont peu / pas le temps d'échanger de la rétroaction après chaque patient. Ils regroupent habituellement leurs commentaires à la fin du « chiffre » et font une rétroaction globale au résident avec qui ils ont travaillé. Donc, à 4.1 on pourrait peut-être écrire quelque chose comme Difficulté d'échanger de la rétroaction au fur et à mesure des cas ?
 20 juillet 2022, 09:29
 Répondre

Luc Côté
 Pression du temps ou manque de temps ?
 Répondre

Figure 4: Réflexion d'un co-chercheur sur la catégorisation initiale

Finalement, vous aurez peut-être remarqué que les sous-catégories 3.1 (« bris ») et 3.2 (« tensions ») de la classification initiale sont restées surlignées en jaune. Elles sont différentes des autres sous-catégories de même niveau en ce sens qu'elles : (1) ne sont pas définies et que (2) leur étiquette est

l'expression exacte rapportée par le participant. Cela étant parce que l'analyste a repéré un vécu rapporté par le participant par rapport à son objet d'étude, sans avoir cependant suffisamment d'information pour saisir le sens que donne le participant aux bris et aux tensions relationnelles. L'analyste a donc inclus ce vécu dans sa classification préliminaire, en sachant que l'analyse d'autres verbatims permettrait probablement de mieux cerner le vécu du participant, de le renommer et ainsi de pouvoir le définir. La classification présentée est donc à considérer comme une première étape d'un travail d'analyse qui serait à poursuivre et à bonifier.

C'est une démarche d'analyse semblable à celle-ci que vous allez réaliser dans le cadre de votre démarche doctorale. Fascinant non ?