

Concept de formation postgraduée en rhumatologie

Modèle bernois

Ch. Beyeler

Le présent modèle de formation postgraduée se veut un soutien bien ciblé à la préparation, à l'exécution et à l'évaluation de la formation postgraduée du futur spécialiste. L'évaluation personnelle du savoir, des aptitudes et des attitudes des candidats, complétée éventuellement par une évaluation extérieure, ainsi que la formulation des objectifs professionnels généraux et spécifiques permettent d'atteindre les buts de formation postgraduée. Le candidat est soutenu par un tuteur, un mentor, les formateurs directs et la responsable de ce domaine dans la clinique. Le contenu de la formation postgraduée du curriculum obligatoire de base et du curriculum individuel à option est acquis de manière structurée par l'organisation de sessions et l'expérience individuelle et elle est documentée de manière continue. En outre, le candidat est encouragé à reconsidérer son processus d'assimilation des connaissances et à s'y tenir à l'aide d'un journal.

Modèle

Le présent concept de formation postgraduée doit servir de *guide* aux candidats à la formation de spécialiste et aux formateurs pour la planification, la réalisation et l'évaluation de la formation postgraduée, que ce soit lors de postulations, d'engagements ou durant l'activité exercée dans l'établissement de formation. Fondé sur le principe de la formation des adultes, le *modèle bernois* se présente comme suit.

Au cours de sa formation postgraduée en rhumatologie, le candidat au titre de spécialiste se prépare de manière ciblée à son activité future en cabinet médical, en milieu hospitalier, universitaire ou institutionnel. Il acquiert à cet effet: des connaissances spécifiques; des compétences qui lui permettront de résoudre les problèmes et de prendre des décisions; l'aptitude à communiquer et à intervenir; les attitudes à avoir avec les patients et leurs proches ainsi qu'avec l'ensemble des personnels de la santé; et enfin le respect de ses propres limites. Il assimile les données de manière structurée en participant à des sessions organisées et dans des situations individuelles en

faisant usage des possibilités qui lui sont offertes. Ses formateurs ne manqueront pas au cours de sa formation en respectant sa façon d'apprendre de l'encourager par la formulation d'objectifs de formation, l'adoption commune de mesures spéciales, l'évaluation formative permanente et la préparation en vue de l'évaluation sommative.

Formulation d'objectifs de formation postgraduée individuels

Le concept de formation postgraduée se base sur le *programme de formation en rhumatologie* de la FMH comprenant la description de la spécialité, les objectifs, la durée, la structure et le contenu de la formation postgraduée, le règlement d'examen et les critères de classification des établissements de formation postgraduée. Il s'adresse aux candidats au titre de spécialiste en rhumatologie, en médecine physique et réadaptation, en médecine interne et en médecine générale. Dans notre clinique, la durée d'engagement dépend des connaissances acquises, du titre de spécialiste brigué, des qualifications obtenues durant la formation postgraduée et des besoins de la clinique.

Avant son entrée en service, le candidat procède à une *évaluation personnelle* de ses connaissances et de ses aptitudes au moyen d'une liste de vérification basée sur le catalogue des objectifs de la formation postgraduée en rhumatologie et fait l'analyse de ses attitudes (situation existante). Il formule ses objectifs généraux en fonction de l'activité professionnelle envisagée et des tâches spécifiques qui y sont liées, respectivement du titre de spécialiste brigué ou de son activité future (situation visée). Ensuite, avec la responsable de la formation postgraduée de la clinique, il fixe les objectifs de formation personnels relatifs à son activité professionnelle. Ceux-ci pourront être réalisés soit pendant son engagement dans notre clinique, soit durant un stage ultérieur dans un autre établissement. Le candidat doit être conscient que les pathologies auxquelles il sera confronté dans ses activités ultérieures ne seront pas forcément comparables,

Correspondance:

PD Dr. med. Christine Beyeler, MME
Klinik für Rheumatologie und
Klinische Immunologie/Allergologie
Universitätsklinik
CH-3010 Bern

E-Mail: christine.beyeler@insel.ch

dans leur survenance et leur gravité, à celles qu'il rencontre dans notre centre universitaire. Il est donc recommandé de tenir compte de cet aspect dans la planification des postes de formation et, si besoin est, de choisir un autre établissement de formation qui lui permettra de compléter sa formation. La formulation de ses objectifs de formation permet au candidat d'établir *son propre plan de formation*, d'en choisir le *contenu* ainsi que les *activités* répondant le mieux à ses dispositions.

Le *contrat de formation postgraduée*, en complément au contrat d'engagement, est le fruit d'un accord réciproque conclu entre le candidat et l'établissement de formation, représenté par son directeur et la responsable de la formation. Il contient les informations sur la formation postgraduée acquises jusque-là par le candidat, sur ses connaissances, ses aptitudes, ses attitudes, ses objectifs généraux et spécifiques, les mesures particulières et les modes d'évaluation formative et sommative spécifiques à notre clinique (y compris les formulaires utilisés). On veillera également à ce qu'il n'y ait pas conflit entre les besoins du candidat pour la formation et ceux de la clinique en forces de travail.

Accompagnement et soutien du candidat

Durant ses périodes d'activité en vue d'un titre de spécialiste, le candidat est accompagné par un *tuteur*, chargé de l'instruire sur les questions pratiques de son lieu de travail pour lui permettre de s'intégrer le plus rapidement possible et de remplir de manière optimale les tâches qui lui sont confiées. Une liste de contrôle facilite son introduction. Un *mentor* se tient à ses côtés pour une intégration sans accroc dans la clinique, l'initie aux règles écrites et non écrites de la maison et reste à sa disposition en qualité d'interlocuteur neutre.

Les *formateurs directs* du candidat sont les médecins-cadres qui supervisent les activités médicales et garantissent le contrôle de la qualité, les membres de l'équipe non médicale comprenant les soignants, les physiothérapeutes, les ergothérapeutes et les travailleurs sociaux, à même de lui transmettre leur savoir-faire au quotidien et lors de sessions de formation postgraduée, ainsi que les autres candidats au titre de spécialiste au sein de la clinique, au cours d'échanges réciproques des connaissances, des aptitudes et des attitudes, au sens d'un *peer teaching*. Le dialogue et l'échange régulier d'expériences entre tous les acteurs contribuent à la formation du candidat (connaissances professionnelles, compétence à

résoudre les problèmes et à prendre des décisions, aptitude à communiquer et à intervenir, attitude à avoir avec les patients et leurs proches ainsi qu'avec l'ensemble des personnels de la santé, respect de ses propres limites).

En outre, en sa qualité d'institutrice, la *responsable de la formation postgraduée* est ouverte à la discussion concernant les progrès du candidat, se tient à sa disposition pour fixer d'autres objectifs de formation et, le cas échéant, lui apporter une aide supplémentaire. Elle facilite l'assimilation des connaissances au moyen d'expériences concrètes à même de stimuler ses qualités d'observation qui lui permettront ensuite de saisir le côté abstrait de ses expériences, en lui communiquant aussi le goût de l'expérimentation et en l'encourageant à faire d'autres expériences. Au cours du premier mois d'engagement, elle observe la prise d'anamnèse et l'examen clinique (*évaluation extérieure*), d'une part en vue d'établir les besoins de formation du candidat et, d'autre part, pour la confirmation de ses connaissances de base. Elle veille à ce que les formateurs directs soient informés des besoins et des objectifs de formation du candidat afin que les situations rencontrées dans le travail correspondent au mieux à la formation du candidat. Elle s'assure, sur la base d'un *catalogue des sujets de formation*, que les contenus du *curriculum de base obligatoire* soient systématiquement traités et que ceux du *curriculum individuel à options* soient connus de toutes les personnes concernées. Elle veille en outre que les sessions organisées prennent en compte les situations et les moyens individuels de formation et permettent d'atteindre les objectifs cognitives, affectives et psychomotrices de manière équilibrée et appropriée aux différents styles de formation. Enfin, en étroite collaboration avec le responsable de la planification de la clinique, elle s'assure que le *conflit d'objectifs* entre les besoins de formation du candidat et les besoins de la clinique en forces de travail soit résolu de manière constructive et qu'un temps de formation suffisant soit garanti à l'assistant, sous réserve toutefois que ses prestations correspondent à un rendement moyen. Il y a lieu notamment de déterminer si le candidat peut être détaché pour l'exécution d'interventions sous supervision (p. ex. ultrasonographies, infiltrations épidurales, injections intervertébrales articulaires, biopsies musculaires, biopsies synoviales) ou s'il doit s'absenter pour la fréquentation de cours et de congrès (p. ex. médecine manuelle, évaluation des capacités fonctionnelles, radioprotection, formation à la conduite de personnel, formation didactique). Une directive administrative règle

les absences rémunérées et le financement des sessions de formation internes et externes durant le temps de travail.

Reconsidérer et évaluer

Sont considérées comme circonstances favorisant l'acquisition des données, les sessions organisées telles que conférences, séminaires, cours, brèves démonstrations, discussions de cas et rapports radiologiques, qui servent surtout à la formation centrée sur le formateur et constituent un enseignement stimulant et systématique. La formation individuelle comprend la supervision par les formateurs directs durant la présentation de patients, les interventions et les visites ainsi que l'étude personnelle. La participation aux sessions de formation et l'exécution des interventions sont inscrites au fur et à mesure. En outre, le candidat est encouragé à reconsidérer son processus d'assimilation des connaissances et à le documenter sous forme d'un *journal*. Ce dernier est un recueil d'éléments et d'événements clés reflétant la formation acquise et non pas seulement une série d'expériences. Le candidat peut décider ce qu'il veut y consigner ainsi que qui peut y avoir accès et quand.

L'évaluation *formative* du candidat est constituée par un feedback régulier de tous les participants à la formation et par des entretiens formels avec la responsable de la formation postgraduée et l'évaluation *sommative*, par des entretiens réunissant les collaborateurs, le responsable du service et un formateur direct; il inclut également l'examen de spécialiste. Nous veillons à ce que ce ne soit pas les mêmes personnes qui s'occupent de l'évaluation formative et de l'évaluation sommative et à ce que la responsable de la formation ne soit pas impliquée dans des discussions à caractère sélectif. *L'évaluation de*

l'établissement de formation s'effectue pour le moment de manière *formative* au moyen d'entretiens formels et informels. Chacun est invité à faire des propositions de modifications, à s'entretenir avec d'autres candidats et avec les formateurs ainsi qu'à participer à l'amélioration. A l'avenir, les visites d'inspection seront effectuées par une équipe comprenant un délégué de la société de discipline médicale, un représentant de l'Association suisse des médecins-assistants et chefs de clinique (ASMAC) ainsi qu'un expert indépendant, désigné par la Commission pour la formation postgraduée et continue (CFPC), au sens d'une évaluation *sommative* avec accréditation de l'établissement.

Perspectives

Le concept de formation postgraduée est révisé régulièrement en vue de son adaptation aux expériences recueillies, aux modifications des conditions en matière de politique de la santé publique ou aux dispositions des sociétés de discipline médicale, respectivement de la Fédération des médecins suisses (FMH). Ce *processus continu* vise à l'accroissement permanent de la qualité de la formation postgraduée en rhumatologie et à tenir compte constamment des besoins en général et de ceux des candidats en particulier, des objectifs de formation ainsi que des stratégies de formation et d'enseignement, de la réalisation et de l'évaluation. L'application de ce concept doit se faire pas à pas et être coordonnée en prenant en considération les aspects concernant les prestations, la formation, la formation postgraduée, la recherche clinique, les structures d'organisation ainsi que les cultures de toutes les personnes concernées. La qualité de la formation postgraduée actuelle sera décisive pour la qualité de l'assistance médicale à l'avenir.