

## Comprendre l'évaluation en milieu de travail et la CPC

Dans La compétence par conception (CPC), la compétence ne se limite pas au fait de « savoir comment faire », elle implique aussi que les stagiaires « montrent comment faire » et prouvent qu'ils sont capables de « faire » ce qu'ils sont supposés faire de façon autonome. S'il est vrai que l'apprentissage est souvent associé à l'enseignement, le recours à l'évaluation en tant qu'outil pédagogique présente aussi de nombreux avantages. L'évaluation en milieu de travail apporte une valeur formatrice grâce à la participation d'enseignants

cliniques de première ligne qui observent les apprenants et consignent des observations authentiques de la pratique sur une base régulière. Les résultats des observations individuelles sont communiqués aux stagiaires d'une manière qui guide l'amélioration de l'apprentissage. Au fil du temps, ces évaluations individuelles s'additionnent et permettent de dégager des données provenant de plusieurs observations et de sources multiples pour dresser un portrait plus précis du rendement et de la progression de l'apprenant.

### Évaluation optimale des habiletés

#### Rendement dans la pratique

p. ex., établi par l'observation directe, la confiance accordée, l'évaluation en milieu de travail

FAIT

#### Démonstration des apprentissages

p. ex., dans les simulations, les ECOS

DÉMONTRE

#### Interprétation/application

p. ex, grâce à des présentations de cas, des dissertations, des questions de type jumelage à vaste choix de réponses

SAIT COMMENT

#### Collecte des faits

p. ex., questions à choix multiple classiques (vrai ou faux)

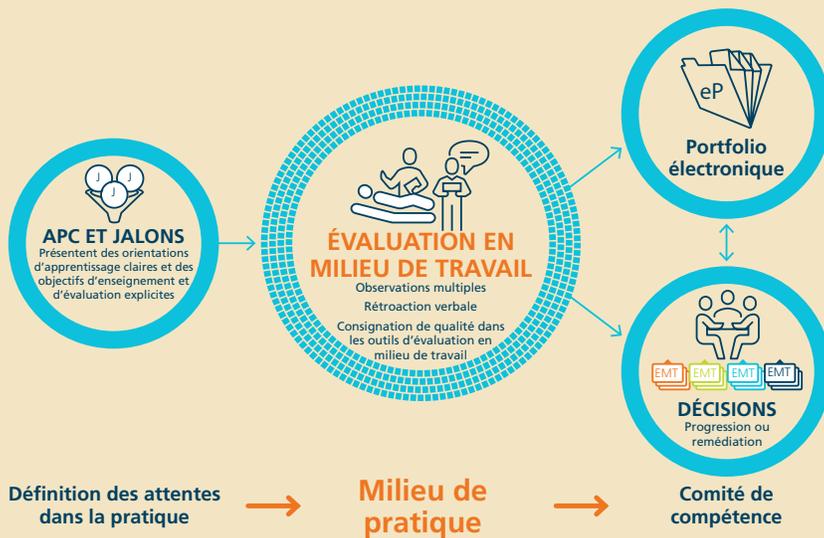
SAIT

Expert  
CONNAISSANCES  
ATTITUDES  
COMPÉTENCES  
Novice

« Pyramide de la compétence clinique de Miller » par R. Mehay et R. Burns, 2009. Dans R. Mehay (Ed.), The Essential Handbook for GP Training and Education (chapitre 29 : Assessment and Competence, p. 414). Également accessible en ligne : <http://www.essentialgptrainingbook.com/chapter-29.php>. Pyramide de Miller modifiée et reproduite avec la permission du Dr Ramesh Mehay.

## Enseignement clinique et observation (RA-OCD)

### Intégration de l'évaluation en milieu de travail dans le cadre de la CPC



Dans la CPC, les enseignants cliniques de première ligne n'émettent aucun jugement global sur la compétence des apprenants. On s'attend plutôt à ce qu'ils observent les stagiaires dans la pratique et fournissent une rétroaction écrite et verbale afin de favoriser le développement de l'apprenant. (c.-à-d. « rétroaction avec coaching »). Les échanges fréquents – en temps opportun – entre l'apprenant et l'observateur dans le cadre du coaching sont un élément important de l'EMT. Il s'agit du coaching en direct, inspiré du processus RA-OCD : **R**apport, **A**ttentes, **O**bservation, **C**oaching, **D**ocumentation.

La rétroaction est consignée dans différents outils d'EMT choisis par les comités de spécialité et les

programmes. Dans ces outils, les enseignants cliniques évaluent le rendement de l'apprenant dans la pratique au moyen d'échelles de confiance et de descriptions narratives détaillées.

## Qu'est-ce qu'une échelle de confiance?

Ce type d'échelle comporte des critères de confiance qui permettent d'évaluer dans quelle mesure un stagiaire est capable d'effectuer de façon sécuritaire et autonome des activités de pratique qui témoignent de la réussite d'une activité professionnelle fiable (APC). Les critères de confiance correspondent bien aux impressions (jugements) que peuvent avoir les observateurs experts concernant le rendement, et s'avèrent très fiables comparativement aux critères des échelles classiques d'évaluation en milieu de travail. L'échelle de confiance ci-dessous est intégrée à plusieurs outils d'EMT approuvés par le Collège royal.

### Échelle de confiance O-SCORE

| Niveau | Description   |
|--------|---|
| 1      | <b>« J'ai dû le faire »</b><br>c.-à-d., a besoin qu'on lui montre comment faire, ne l'a pas fait ou n'a pas eu l'occasion de le faire   |
| 2      | <b>« J'ai dû lui expliquer comment faire »</b><br>c.-à-d., peut exécuter les tâches, mais en étant guidé constamment  |
| 3      | <b>« J'ai dû le guider à l'occasion »</b><br>c.-à-d., fait preuve d'une certaine autonomie, mais a parfois besoin d'être guidé  |
| 4      | <b>« Je devais être présent au cas où »</b><br>c.-à-d., fait preuve d'autonomie, mais n'est pas conscient des risques et a encore besoin de supervision pour assurer une pratique sécuritaire |
| 5      | <b>« Je n'avais pas besoin d'être présent »</b><br>c.-à-d., entièrement autonome; comprend les risques, exécute la tâche de façon sécuritaire, apte à pratiquer                               |

Gofton WT, Dudek NL, Wood TJ, Balaa F, Hamstra SJ. The Ottawa surgical competency operating room evaluation (O-SCORE): a tool to assess surgical competence. Acad Med. 2012;87(10):1401-7. [http://journals.lww.com/academicmedicine/Fulltext/2012/10000/The\\_Ottawa\\_Surgical\\_Competency\\_Operating\\_Room.24.aspx](http://journals.lww.com/academicmedicine/Fulltext/2012/10000/The_Ottawa_Surgical_Competency_Operating_Room.24.aspx) Reproduite avec autorisation des auteurs.

## Évaluation en milieu de travail et promotion de l'apprenant

L'un des objectifs de l'évaluation en milieu de travail est de recueillir un maximum d'informations à propos d'un apprenant, auprès du plus grand nombre de sources possible. Au fil du temps, ces informations sont compilées pour brosser un tableau complet de la compétence de l'apprenant et aident à éclairer les discussions du comité de compétence au sujet de la promotion du résident. En confiant ces discussions au comité de compétence, l'interaction entre les apprenants et les observateurs pourra porter sur la rétroaction d'encadrement afin d'améliorer le rendement des apprenants.

## Utilisation des outils d'évaluation en milieu de travail dans la pratique

Dans la CPC, tant les stagiaires que les observateurs sont à l'origine des observations de la pratique. Il peut par exemple s'agir de l'observation directe ou indirectes. Les observations directes donnent lieu à une rétroaction optimale sur le rendement, mais ce type d'observation n'est pas toujours possible en raison des exigences du flux de travail ou du désir d'accroître l'autonomie des stagiaires. Quel que soit l'outil d'évaluation en milieu de travail ou le type d'observation utilisé (directe ou indirecte), les enseignants cliniques qui agissent en tant qu'observateurs doivent garder en mémoire les points suivants :

- Les commentaires explicatifs qui se concentrent sur les aspects comportementaux constituent l'information **la plus utile dans tout outil d'évaluation en milieu de travail**. S'ils sont bien structurés, les commentaires fournissent aux stagiaires des orientations détaillées sur les points à améliorer et permettent de créer un riche contexte pour les comités de compétence qui en prendront compte dans leurs évaluations du rendement.
- Les activités de pratique isolées sont liées à la réussite des APC, mais n'en sont pas des déterminants inclusifs (p. ex., effectuer un examen du genou n'est qu'un des éléments de l'APC portant sur la prise en charge de l'arthrose).
- Les outils d'évaluation en milieu de travail fournissent l'information et la rétroaction nécessaires pour évaluer le rendement en ce qui a trait à une activité et à un contexte en particulier. En tant qu'observateur, vous ne prenez pas de décisions au sujet de la compétence globale d'un stagiaire et de sa progression.
- Les décisions qui concernent la progression du stagiaire sont guidées par des observations multiples réalisées au moyen d'une échelle de confiance.

