



2019
INNOVATRICE
de La compétence par conception

DRE SUZANNE BRIDGE

Directrice de programme et de stage de perfectionnement,
Médecine de soins intensifs, Université Queen's
Suzanne.Bridge@kingstonhsc.ca **LANCEMENT : 2019**

Ressource préférée sur le perfectionnement du corps professoral :
[Site Web du Collège royal sur la CPC](#)



Quelles grandes leçons avez-vous tirées durant la mise en œuvre de la CPC?

Nous avons eu moins de difficulté que je m'y attendais à sensibiliser les gens au concept de la CPC. J'ai appris que le succès repose sur un système facile à comprendre, où les rôles sont clairement définis. Si les enseignants et les résidents ont accès aux bons outils et aux bons cadres, ils gardent leur enthousiasme. Sinon, ils succombent à la frustration.

Quel a été votre plus grand défi lors de la mise en œuvre de la CPC?

Les enseignants et les comités de compétence peuvent avoir de la difficulté à gérer le volume de données associées à la CPC. Au départ, ils ont dû traiter les données brutes de 1000 évaluations – une tâche colossale pour une seule personne. Nous avons trouvé une façon de rassembler et de présenter les données; l'efficacité et l'expérience des personnes concernées se sont ainsi grandement améliorées.

Quels conseils donneriez-vous à d'autres directeurs de programme?

Il faut comprendre que la mise en œuvre de la CPC est un processus itératif et être disposé à s'adapter aux besoins des résidents et des enseignants. Vous avez beau tout mettre en œuvre pour que tout soit parfait, il y aura toujours des changements à mesure que vous adaptez votre système en fonction de cette approche.

Quelle stratégie avez-vous adoptée pour mobiliser vos enseignants et gérer leurs attentes?

J'ai été agréablement surprise de voir à quel point les enseignants se sont investis. Comme je l'ai mentionné plus tôt, si le système est convivial, les enseignants emboîteront le pas. Jusqu'à maintenant, nous attribuons notre réussite à la mobilisation des enseignants.

D'après vous, quels avantages la CPC procurera-t-elle à votre programme?

Selon moi, l'aspect pratique de la CPC et la notion de confiance qui y est associée représentent la suite logique du coaching. Les discussions sur le rendement ont évolué au fil des ans; désormais, au lieu de craindre les évaluations, les résidents attendent avec impatience les commentaires de leurs superviseurs. La transition était subtile, mais les enseignants collaborent plus étroitement avec les résidents pour assurer leur réussite.

Quels outils utilisez-vous pour mobiliser les enseignants?

Au début, nous avons surtout eu recours aux présentations et aux séances en petits groupes. Nous avons aussi organisé plusieurs séances individuelles de mentorat afin de répondre aux questions et préoccupations des enseignants, et veiller à ce qu'ils aient le soutien nécessaire durant la transition. Par exemple, il est toujours rentable de s'asseoir avec un enseignant pour l'aider à ouvrir sa première session dans le système. La mobilisation est un thème récurrent; les gens seront mobilisés s'ils savent ce qu'ils doivent faire.

Quelle est votre plus grande source de fierté dans votre cheminement vers la CPC?

J'ai été très impressionnée de voir à quel point les enseignants et les stagiaires étaient disposés à adopter le changement, malgré certaines appréhensions. Leur enthousiasme a su dissiper les doutes qui planaient au départ. Je suis aussi très fière de la culture que nous avons inculquée auprès des résidents. Ils aspirent à recevoir des commentaires honnêtes et constructifs, et les enseignants sont disposés à leur fournir.

