



Patron dépendant

La pertinence de l'évaluation des résidents

David Paré MD

Depuis le début de mon externat, je me suis toujours questionné sur la pertinence des évaluations. Non pas que les étudiants ne méritent pas de rétroaction, loin de là. Au contraire, les nombreuses fiches d'évaluation sont, selon mon expérience, nuisibles à une vraie rétroaction puisque l'évaluateur se limite bien souvent à cocher des cases sur des critères qui sont parfois aucunement adaptés au stage en cours ou au contexte clinique.

De plus, certains stages exigent une évaluation après chaque journée, ce qui ne fait qu'accentuer la pression sur l'étudiant, et le patron qui n'a que très peu d'éléments pour effectuer cette évaluation avec rigueur.

Évidemment, je suis conscient que les étudiants doivent être évalués à certains égards. Sans compter que les obligations de l'agrément sont souvent soulevées afin de justifier les nombreuses évaluations de tout genre.

Ce qui m'achale quelque peu, c'est l'impression que nous faisons toutes ces évaluations dans l'optique d'avoir un dossier complet dans nos archives sans que ces dernières n'apportent de bénéfice aux étudiants. Bien au contraire, ces évaluations sont sources de stress pour de nombreux étudiants et nous observons malheureusement régulièrement certains faire des efforts de collusion avec le patron dans le seul objectif d'obtenir quelques crochets dans la case « supérieur aux attentes ».

Ayant la chance d'avoir un parcours atypique et donc d'avoir été plus longtemps que mes collègues sur les bancs d'école, je dois avouer que j'accorde une importance mitigée à mes évaluations. Selon moi, ces évaluations ne sont pas en mesure de refléter le niveau de compétence réel de l'étudiant en question. À mes yeux, il s'agit bien souvent de déterminer si l'étudiant est sympathique et agréable à côtoyer, lui octroyant automatiquement des points supplémentaires sur sa fiche d'évaluation.

À l'externat, j'avais même un collègue qui, à la suite de son stage, avait écrit aux externes de notre année les sujets de discussion à aborder avec les différents patrons de pédiatrie; par exemple, parler de voile avec tel patron, pour obtenir une meilleure évaluation! Si j'avais à parier, je supposerais qu'il a obtenu une bonne évaluation.

Évidemment, quelques-uns sont en mesure de se démarquer par leurs connaissances, mais nous sommes bien au courant qu'il s'agit d'un art que de poser des questions auxquelles nous connaissons la réponse, mais

qui nous permettent d'avoir un air d'érudit. Le *JAMA* a même publié un article en 2009 sur l'art¹.

De l'autre côté, les patrons ont tous leurs approches quand vient le temps des évaluations. Certains y mettent du cœur et s'y appliquent en écrivant quelques commentaires. À l'opposé, d'autres voient cette étape comme une tâche cléricale à liquider.

De plus, la loi du hasard s'ajoute sans conteste aux résultats finaux de notre évaluation. En effet, le patron appelé à compléter notre évaluation à la fin de notre dernière semaine de stage aura un impact considérable sur le nombre de cases cochées dans chaque colonne.

Entre vous et moi, il n'y a que très peu de patrons qui osent mettre des critères inférieurs aux attentes, ne serait-ce parce que cela implique d'autres démarches par la suite face à l'université. Nous avons probablement tous en tête un collègue, avec des capacités d'interaction sociale, disons, très restreintes et un jugement questionnable, à qui nous ne confierions jamais nos proches, mais qui réussit à passer à travers les larges mailles de ce filet d'évaluations.

À l'opposé, nous connaissons tous des patrons qui ont le crayon généreux. Entre les deux, certains patrons ont besoin d'être éblouis ou gravement déçus avant de diverger de la colonne « supérieur aux attentes ».

Ainsi, un crochet « supérieur aux attentes » d'un patron plus exigeant vaut nettement davantage qu'une colonne entière remplie de « supérieur » d'un autre patron plus libéral dans son évaluation. Mais cela ne compte pas au final aux yeux de notre dossier académique.

Après tous ces dires, j'en conclus donc que les compétences d'un résident transcendent les évaluations écrites quasi hebdomadaires, voire journalières. Je n'ai malheureusement pas la solution miracle pour mieux nous évaluer. Je crois que le suivi longitudinal par un groupe restreint de patrons, des mentors en quelque sorte, qui connaissent bien le résident est une piste de solution à envisager. Par ailleurs, pourquoi avoir le même type d'évaluation dans chacune des spécialités, alors que la réalité clinique et académique diffère grandement?

Et vous, comment évaluez-vous les étudiants et résidents qui vous côtoient? 

Le Dr Paré est assistant-résident-coordonnateur à l'urgence du Centre hospitalier de l'Université Laval à Québec (Québec).

Remerciements

Ce texte a d'abord été publié dans un blogue sur ProfessionSanté.ca.

Intérêts concurrents

Aucun déclaré

Référence

1. Detsky AS. The art of pimping. *JAMA* 2009;301(13):1379-81. Erratum dans: *JAMA* 2009;301(17):1770.

The English version of this article is available at www.cfp.ca on the table of contents for the February 2017 issue on page e149.