

Renforcement des objectifs de formation généraux : Résultats du 1^{er} tour de l'enquête selon la méthode Delphi

Hermann Amstad^a, Giatgen Spinas^b, Monika Brodmann Maeder^c

Au printemps 2023, l'ISFM a lancé un projet visant à renforcer les objectifs généraux de la formation postgraduée des médecins. Dans un premier temps, une enquête en ligne a été menée en juin auprès des médecins en formation et des responsables d'établissements de formation ; plus de 2 000 médecins y ont participé.

Les principaux résultats sont les suivants : sur 22 objectifs de formation généraux ou compétences de la RFP et 5 compétences supplémentaires, 13 au total ont été qualifiés à plus de 60 % de « très pertinentes » par toutes les personnes qui ont répondu au questionnaire ou au moins dans un des sous-groupes (région linguistique ; sexe ; situation professionnelle). La question sur de nouveaux thèmes possibles a donné lieu à 390 réponses, dont 4 compétences mentionnées plus de 20 fois ; l'une d'entre elles (« Work-Life-Balance ») est assimilable à une autre compétence possible proposée (« santé des médecins »).

Le 1^{er} tour a permis d'identifier 16 compétences qui seront au cœur du 2^e tour de l'enquête en ligne (toujours selon la méthode Delphi) en septembre 2023. Ce 2^e tour consistera à sélectionner et hiérarchiser parmi ces 16 compétences celles qui devront dans tous les cas être enseignées à l'avenir à titre d'objectifs de formation généraux.

Les objectifs de formation généraux ou compétences de la RFP figurent en annexe à la Réglementation pour la formation postgraduée et sont, à ce titre, des contenus obligatoires de la formation postgraduée et doivent donc être mis en œuvre. Or, actuellement, il sont insuffisamment ou pas du tout pris en compte dans la formation des médecins. Face à cette situation insatisfaisante, l'ISFM a lancé un projet visant à renforcer les objectifs généraux de la formation médicale postgraduée. La méthode choisie prévoit trois phases : la première consiste à préciser et à hiérarchiser les objectifs de formation ; la deuxième se penchera sur la manière de les enseigner et enfin, la troisième, permettra d'établir comment les évaluer.

Enquête en ligne : démarche, taux de réponse, caractéristiques des participants

Pour la première phase, c'est-à-dire préciser et hiérarchiser les objectifs de formation, la procédure utilisée est la méthode Delphi, une procédure permettant de conduire une enquête structurée en plusieurs tours dans l'objectif de parvenir à un consensus. Avec cette méthode, l'échantillon de personnes interrogées est généralement limité à un certain nombre d'expertes et d'experts. A l'inverse, dans le cas présent, toutes et tous les experts entrant en ligne de compte sont consultés, soit l'ensemble des médecins en formation et l'ensemble des responsables d'établissements de formation, lors de deux enquêtes en ligne, en juin et en septembre 2023.

Deux articles ont été publiés début juin dans le Bulletin des médecins suisses et le Journal de l'ASMAC pour annoncer la réalisation de l'enquête et expliquer les motivations de la démarche. Le premier tour de l'enquête en ligne a commencé le 22 juin 2023. Le courrier électronique contenant le lien vers le questionnaire a été envoyé à 18 031 personnes, soit

^a Dr méd. MPH, amstad-kor; ^b Prof. Dr méd., vice-président de l'ISFM; ^c PD Dre méd. et MME, présidente de l'ISFM.

14 130 médecins en formation utilisant le logbook électronique et 3901 responsables d'établissements de formation.

Ce questionnaire, mis à disposition en français et en allemand, posait des questions sur la personne interrogée, son appréciation des objectifs de formation généraux, l'évaluation des 22 compétences de la RFP et de cinq compétences supplémentaires et sur de nouveaux thèmes envisageables.

Le questionnaire a été accessible en ligne jusqu'au 17 juillet 2023. À cette date, 2308 personnes avaient répondu (1806 en allemand et 502 en français). Parmi elles, 280 n'ont répondu que de manière lacunaire à quelques questions et n'ont donc pas été prises en compte pour la suite de l'analyse. L'évaluation du questionnaire repose sur les 2028 réponses restantes. Le tableau 1 présente les caractéristiques de l'échantillon analysé, dont la composition correspond assez exactement à celle des médecins interrogés. Comme le nombre de réponses est très élevé (plus de 2000), les réponses peuvent être considérées comme représentatives de l'ensemble du collectif interrogé.

Tableau 1. Caractéristiques de l'échantillon du 1^{er} tour de l'enquête Delphi

		Nombre	Pour cent
	Toutes les personnes interrogées	2028	100%
Langue	allemand	1575	77,7%
	français	453	22,3%
Sexe	féminin	1086	53,5%
	masculin	943	46,5%
Situation professionnelle	Médecin en formation	1501	74,0%
	Responsable d'un établissement de formation	527	26,0%
Lieu de travail	petit hôpital	506	25,0%
	grand hôpital cantonal	509	25,1%
	hôpital universitaire	525	25,9%
	cabinet médical	279	13,7%
	autre	209	10,3%
Discipline	Médecine interne générale	715	35,3%
	Disciplines chirurgicales	276	13,6%
	Disciplines psychiatriques	241	11,9%
	Anesthésie/médecine intensive	175	8,6%
	Gynécologie/obstétrique	89	4,4%
	Autres spécialisations (nbre à chaque fois <50)	532	16,2%

Respect des objectifs généraux de la formation médicale postgraduée

Avec le premier groupe de questions, il s'agissait de savoir si les objectifs de formation généraux ou compétences de la RFP sont insuffisamment pris en compte dans la formation médicale postgraduée. Pour 56,4 %, c'est oui, 23,4 % a répondu non et 20,1% « je ne sais pas » (cf. tableau 2). Sans ce dernier groupe, on obtient un rapport de 70,6 % de « oui » contre 29,4 % de « non ». Manifestement, une grande majorité du corps médical partage donc l'appréciation de l'ISFM.

Tableau 2. Réponses à la question « Partagez-vous l'avis selon lequel les objectifs de formation généraux ne sont pas suffisamment pris en compte dans la formation médicale postgraduée ? » (N=2'028)

Réponse	Nombre	Pour cent
Oui	1144	56,4%
Non	477	23,5%
Je ne sais pas	407	20,1%

Les personnes qui ont répondu par « oui » ou « je ne sais pas » ont ensuite été interrogées sur les raisons qui, selon elles, expliquent la prise en compte insuffisante des objectifs de formation généraux (cf. tableau 3) ; plusieurs réponses étaient possibles. La charge de travail élevée a été la raison mentionnée le plus souvent (73,8 %) ; près de la moitié (47,3 %) ont indiqué ne pas connaître les objectifs de formation généraux. Les réponses indiquant que la manière de les atteindre ou la manière de contrôler s'ils étaient atteints manquaient de clarté ont également été fréquentes. En revanche, seuls 5,2 % ont estimé que ce n'étaient pas les bons objectifs de formation.

Tableau 3. Réponses à la question « Quelles sont, selon vous, les raisons d'une prise en compte insuffisante des objectifs de formation généraux ? » (plusieurs réponses possibles) (N=1551)

Raison	Nombre	Pour cent
En raison de la charge de travail élevée, les médecins en formation n'ont pas assez de temps pour les mettre en application.	1145	73,8%
Ils ne sont pas connus.	734	47,3%
La manière de contrôler s'ils ont été atteints manque de clarté.	689	44,4%
La manière de les atteindre manque de clarté.	599	38,6%
Ils ne sont pas assez spécifiques.	366	23,6%
Ils sont trop nombreux.	323	20,8%
Ce ne sont pas les bons objectifs de formation.	81	5,2%
Ils sont inutiles.	40	2,6%
Aucune des raisons mentionnées	25	1,6%

Évaluation des compétences de la RFP et de nouvelles compétences supplémentaires

Le tableau 4 indique le pourcentage obtenu par la réponse « très pertinente pour la grande majorité des médecins » pour chacune des 22 compétences de la RFP, avec une ventilation par langue, sexe et situation professionnelle.

Les pourcentages supérieurs à 60 % sont considérés comme « élevés » ; les compétences pour lesquelles c'est le cas sont automatiquement soumises au 2^e tour de l'enquête Delphi. Cela concerne 9 compétences.

Les pourcentages compris entre 40 % et 60 % sont considérés comme « moyens » ; les compétences pour lesquelles un des pourcentages des sous-groupes est supérieur à 60% rejoignent également le 2^e tour de l'enquête. Cela concerne 3 compétences. Les 6 autres compétences de ce tableau ne sont plus suivies pour le moment.

Les pourcentages inférieurs à 40% sont considérés comme faibles ; les 4 compétences pour lesquelles c'est le cas font également état de faibles pourcentages dans les sous-groupes. Par conséquent, elles sont abandonnées.

Tableau 4. Pour chaque compétence de la RFP, taux de réponse obtenu pour « Très pertinente pour la grande majorité des médecins » (en %)

vert = >60 %; jaune = 40 % - 60 %; rouge = <40 %)

Compétence	Tout le monde (N=2031)	Par langue		Par sexe		Par situation profession.	
		allemand (N=1578)	français (N=453)	féminin (n=1086)	masculin (N=942)	Méd. en formation (N=1502)	Respons. EFP (N=529)
Prise en charge	77.4	83.1	57.2	79.6	74.7	76.0	81.1
Relation de confiance	67.6	70.5	57.1	67.7	67.5	64.0	77.4
Conduite d'entretiens	75.6	79.6	61.7	78.6	72.2	74.0	80.2
Diagnostic et traitement	78.5	82.1	65.6	80.6	76.0	77.1	82.4
Éthique	42.7	42.3	44.1	45.2	39.7	43.7	39.8
Économie de la santé	38.1	38.0	38.6	37.7	38.6	38.2	37.9
Sécurité des patients / culture de l'erreur	77.9	83.2	59.2	80.6	74.7	77.3	79.7
Reconnaître ses propres limites	75.0	77.7	65.2	77.2	72.4	73.9	77.9
Pharmacothérapie	59.4	60.2	56.7	61.2	57.5	58.1	63.0
Établir une ordonnance	52.0	49.8	60.0	54.6	49.0	50.5	56.0
Documentation	46.4	44.6	52.9	47.2	45.4	44.1	52.3
Information médicale	69.9	70.8	66.4	73.1	66.2	68.9	72.5
Information de confrères et consœurs	59.8	60.6	56.8	62.2	56.8	61.1	56.3
Collaboration avec les autres professions de la santé	58.9	59.6	56.4	62.4	54.9	61.5	51.9
Comportement envers les supérieurs	40.2	40.4	39.4	39.9	40.5	41.3	37.4
Comportement envers les collaborateurs	64.4	67.9	51.9	65.9	62.6	64.0	65.2
Système de santé helvétique	30.9	29.6	35.5	30.9	30.9	30.5	31.9
Système des assurances helvétique	25.6	24.0	31.4	25.0	26.1	24.3	29.0
Prévention	48.1	47.5	50.3	51.0	44.7	50.7	41.2
Formation postgraduée et continue	53.3	55.0	47.0	53.2	53.3	52.5	55.3
Recherche sur l'être humain	13.3	12.3	16.7	13.6	12.9	13.3	13.1
Auto-organisation/structuration	62.1	65.0	51.8	67.2	56.4	63.7	58.0

Plusieurs compétences supplémentaires susceptibles d'être enseignées dans le cadre de la formation médicale postgraduée sont apparues ces dernières années ; cinq d'entre elles figuraient dans le questionnaire en ligne. Pour chacune d'elle, le tableau 4 indique le pourcentage de personnes qui les considèrent comme « très pertinente ». Une seule, celle concernant la « santé des médecins » a obtenu un pourcentage de réponse supérieur à 60 %. Cette compétence sera ajoutée au groupe thématique sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (cf. ci-dessous) lors du 2^e tour de l'enquête Delphi ; les quatre autres sont abandonnées pour l'instant.

Tableau 5. Pour chaque nouvelle compétence possible, taux de réponse obtenu pour « Très pertinente pour la grande majorité des médecins » (en %)

vert = >60 % ; jaune = 40 % - 60 % ; rouge = <40 %)

Compétence	Tout le monde (N=2031)	Par langue		Par sexe		Pas situation profession.	
		Allemand (N=1578)	français (N=453)	féminin (n=1086)	masculin (N=942)	Méd en form. (N=1502)	Respons EFP (N=529)
Santé planétaire	18.5	17.3	23.1	21.2	15.4	21.1	12.0
Médecine du genre	17.8	18.3	16.1	24.8	9.8	20.7	10.6
Numérisation	41.0	45.8	23.3	38.2	44.3	42.8	36.5
Santé des médecins	68.0	70.8	57.6	75.8	59.2	75.9	48.1
Violence domestique	39.1	37.7	44.0	44.0	33.4	41.8	32.1

Propositions de nouveaux objectifs de formation généraux

Les personnes qui ont répondu au questionnaire en ligne avaient la possibilité de proposer trois thèmes supplémentaires qui, selon eux, pourraient devenir des « objectifs de formation généraux ». Au total, 390 propositions ont été déposées (cf. tableau 6). Le thème générique « Work-Life-Balance » est celui qui est revenu le plus souvent, à savoir 131 fois sous différentes formes englobant les notions de « temps de travail », « charge de travail », « droit du travail », « épuisement professionnel/burn-out » et « conciliation vie de famille – vie professionnelle ». Ces thèmes peuvent logiquement être regroupés dans une seule et même compétence, celle de la « santé des médecins » traitée plus haut dans le questionnaire.

Les autres thèmes fréquemment proposés, c'est-à-dire plus de 20 fois, sont les suivants : « Leadership/teaching » (43x), « Migration/compétence transculturelle » (25x) et « Smarter Medicine » (23x). Ces quatre thèmes seront inclus dans le 2^e tour de l'enquête Delphi.

Tableau 6. Propositions de nouveaux thèmes envisageables pour les objectifs de formation généraux

Thème	Nbre d'occurrence (>20x)
-------	-----------------------------

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	131
Leadership/Teaching	43
Migration/compétence transculturelle	25
Smarter Medicine	23

2^e tour de l'enquête Delphi

Le 2^e tour de l'enquête visera à sélectionner et hiérarchiser 8 compétences parmi les 16 mentionnées ci-dessous. Il s'agit des 12 compétences de la RFP (sur 22) qualifiées à plus de 60 % de « très pertinentes » par toutes les personnes qui ont répondu au questionnaire ou au moins dans un des sous-groupes (région linguistique ; sexe ; situation professionnelle) lors du 1^{er} tour de l'enquête et des 4 compétences les plus souvent proposées (c'est-à-dire plus de 20 fois) lors de la question sur les nouveaux thèmes.

Compétences de la RFP

- **Prise en charge** : peut conseiller, accompagner et prendre en charge les patients en respectant dûment leur autonomie.
- **Relation de confiance** : peut bâtir des relations de confiance avec les patients et leurs proches.
Conduite d'entretiens : peut communiquer de manière compréhensible les mesures diagnostiques et thérapeutiques à venir (consentement éclairé) et faire preuve d'empathie et d'objectivité en communiquant de mauvaises nouvelles.
- **Diagnostic et traitement** : peut procéder à une anamnèse concise, pratiquer un examen clinique correct, établir sur cette base une hypothèse de travail et élaborer un plan d'action (si possible selon les principes de la médecine basée sur les preuves)
- **Sécurité des patients / culture de l'erreur** : identifie les risques, les erreurs et les complications à un stade précoce et les traite de manière appropriée.
- **Reconnaître ses propres limites** : fait appel à d'autres professionnels lorsqu'il ne se sent pas sûr, lorsqu'il s'agit de problèmes qui ne relèvent pas de sa compétence spécialisée ou lorsque le patient le souhaite.
- **Pharmacothérapie** : connaît les indications, la pharmacocinétique, les effets indésirables importants des médicaments utilisés et leurs interactions possibles.
- **Information médicale** : respecte la confidentialité des informations médicales.
- **Information de confrères et consœurs** : résume et présente de manière concise les données lorsqu'il informe sur un patient.
- **Collaboration avec les autres professions de la santé** : respecte les diverses tâches et compétences dans sa collaboration avec les membres des autres professions de la santé.
- **Comportement envers les collaborateurs** : motive et dirige avec respect les collaborateurs qui lui sont subordonnés.
- **Auto-organisation/structuration** : fait preuve d'une gestion adéquate du temps et des tâches, fixe les bonnes priorités.

Nouveaux thèmes

- **Work-Life-Balance** : peut trouver un équilibre entre les exigences professionnelles et la vie privée (famille et loisirs) afin de préserver sa santé et d'éviter l'épuisement professionnel ; connaît et exige le respect des dispositions du droit du travail.
- **Smarter Medicine** : a conscience que le mieux peut être l'ennemi du bien et évite les traitements ou examens médicaux ne procurant aucune valeur ajoutée aux patientes et patients.

- **Migration/compétence transculturelle** : peut lors de situations particulières et selon les différents contextes appréhender et comprendre un mode de vie individuel puis déduire et adapter en conséquence les moyens d'action adéquats.
- **Teaching/Leadership** : dispose de connaissances solides en didactique et en gestion d'équipe en vue de la formation postgraduée des médecins spécialistes.

22.08.2023