

Regard sur la formation interprofessionnelle en soins palliatifs

Adeline Paignon^{1,2} et Frédérique Debbiche¹

¹Haute école de santé Genève, HES-SO Haute école spécialisée de Suisse occidentale

²Centre Interprofessionnel de Simulation (CIS)

Toute personne ayant une maladie chronique, évolutive et/ ou potentiellement mortelle devrait pouvoir bénéficier de Soins Palliatifs (SP) quel que soit sa situation et son âge afin d'optimiser sa qualité de vie. Néanmoins, nous constatons que, malgré la volonté des professionnels, le manque de connaissances et de compétences est une réalité. La formation en SP des différents professionnels devient alors un atout indispensable face aux besoins liés à l'évolution croissante des maladies chroniques et l'évolution démographique.

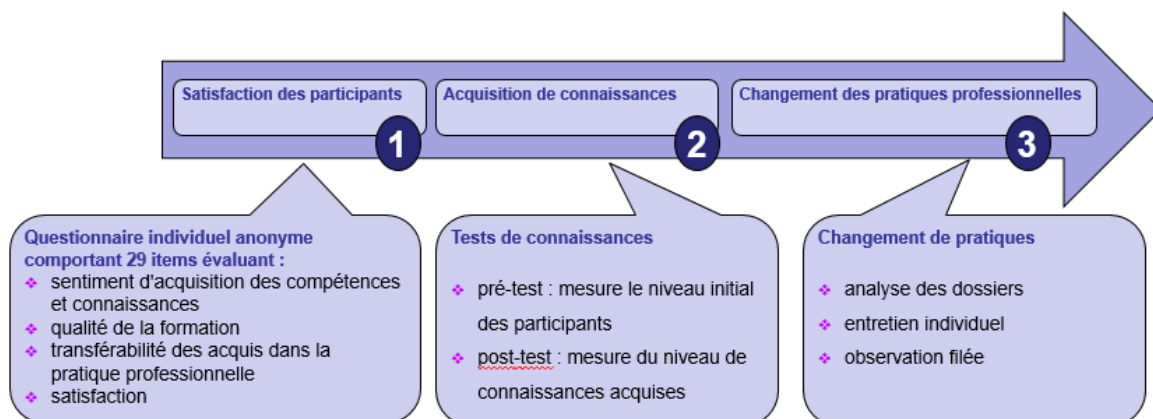
Nous répondons depuis plusieurs années à ces besoins en proposant des formations en SP. Soucieux de l'efficacité de nos formations, nous souhaitons les *challenger* en évaluant leurs impacts sur les changements de pratique des professionnels. La question qui s'est alors imposée était : « comment évaluer ces changements de pratiques en post-formation ? ».

Cette volonté s'est concrétisée par l'ajout d'une prestation dans le dispositif de formation d'une partie évaluative visant à identifier ces changements.

Notre démarche s'est appuyée sur le modèle standard de Kirkpatrick & Kirkpatrick¹ (2006) permettant d'évaluer : l'acquisition de compétences/connaissances, la satisfaction des participants, la transférabilité des acquis et le changement des pratiques professionnelles.



La démarche d'évaluation développée, permet l'évaluation des trois premiers niveaux :



¹ Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: the four levels* (3ème ed.). San Francisco, CA, US: Berrett-Koehler Publishers.

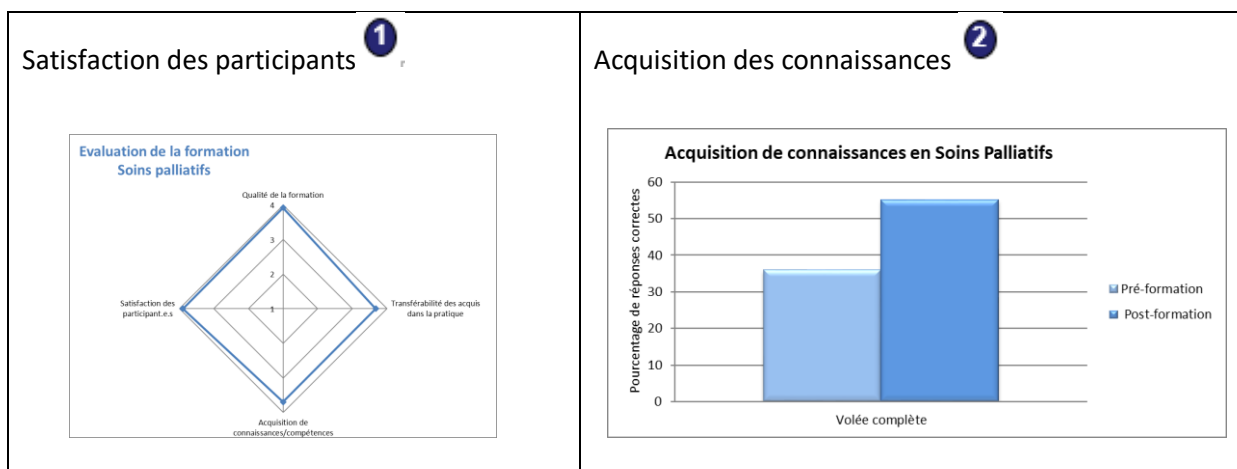
Le niveau 4 du modèle standard de Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006), qui n'est pas souhaité par les établissements dans le processus d'évaluation, n'apparaît pas ici.

Illustration de l'application de la démarche d'évaluation

La démarche d'évaluation présentée a été appliquée lors d'une session de formations en SP dispensée aux professionnels de l'hôtellerie, de l'intendance, du service d'entretien, du service technique, du service animation, et du personnel de santé d'un établissement médico-social (EMS) de Genève. Elle s'inscrit dans un dispositif de formation proposé suite à l'évaluation des besoins de l'établissement en matière de formation en SP. Cette formation avait pour objectif d'augmenter les connaissances et compétences en SP de chaque collaborateur pour améliorer l'accompagnement des résident.e.s. A partir de ce socle commun de connaissances, il était attendu une amélioration de la communication entre les différents professionnels des services.

Résultats obtenus auprès des 30 participants

Comme le montre le graphique ci-dessous, les participants ont été satisfaits de la formation et l'ont estimée de qualité, les contenus dispensés étaient évalués comme pertinents et transférables dans la pratique. Ils considéraient avoir acquis de nouvelles compétences et connaissances, ce qui est confirmé dans les tests réalisés, avec une augmentation de réponses correctes passant de 41% au pré-test à 68 % au post-test.



3

A partir de l'étude des dossiers résidents, des entretiens individuels et des observations filées, des changements effectifs de pratiques ont pu être observés :

- mise en adéquation des comportements des collaborateurs aux réalités des résidents,
- ajustement des interactions et adaptation aux souhaits et désirs des résidents,
- amélioration de la qualité du contenu dossiers,
- meilleure efficacité de la collaboration interprofessionnelle entre collaborateurs de différents services.

Un rapport complet a été rédigé et présenté à la direction et aux cadres de l'établissement. Dans ce contexte, il a pu être discuté d'un ensemble d'actions et du besoin de complément de formation sur la base des recommandations établies. Ces dernières concernaient :

- Utilisation systématique des outils d'évaluation
- Renforcement de l'implication des référents SP
- Meilleure écoute des différents secteurs par les infirmier.e.s pour l'accompagnement des résidents
- Développement et facilitation de la communication entre les domaines d'activité
- Décloisonnement des branches professionnelles afin d'exploiter les compétences de chacun
- Augmentation de la connaissance de la fonction, du rôle et des responsabilités d'autrui

La plus-value de cette prestation complémentaire a été souligné et particulièrement apprécié par la direction afin de définir des stratégies institutionnelles en matière d'amélioration de l'accompagnement des résident.e.s.

Cette illustration montre que cette démarche d'évaluation des trois premiers niveaux du modèle de Kirkpatrick devrait être systématiquement proposée lors de la création des dispositifs de formation, et ce malgré son coût supplémentaire. De plus, cette méthode d'évaluation met en évidence l'impact d'une formation spécifique destinée à des professionnels de secteurs différents sur l'acquisition d'une culture commune facilitant la communication. Ainsi, une évolution du dispositif devient nécessaire en intégrant une formation à la collaboration interprofessionnelle afin de faire face aux défis des professionnels de santé d'aujourd'hui et de demain.