



CAME Voice/Voix

Les programmes de résidence sont des équipes et ils ont besoin de chefs d'équipe

Megan Delisle MD, Section de chirurgie générale, Université du Manitoba - megandelisle@gmail.com

L'épuisement professionnel est un syndrome lié au travail qui consiste en un épuisement émotionnel, une dépersonnalisation et une diminution du sentiment d'accomplissement personnel, lequel syndrome peut avoir une incidence négative sur les soins prodigués aux patients et sur la productivité des médecins. Jusqu'à 75 % des résidents font état de symptômes d'épuisement professionnel, les spécialités chirurgicales s'accompagnant de taux plus élevés. L'amélioration des processus de groupe au sein des programmes de résidence constitue un aspect négligé de la formation en équipe et ces processus dysfonctionnels au sein des équipes relevant des programmes de résidence contribuent à l'épuisement professionnel du résident.

Les programmes de résidence qui présentent des structures organisationnelles dysfonctionnelles peuvent résulter en un manque de cohésion, de coordination, de communication et de relations sociales solidaires, toutes des lacunes pouvant contribuer à l'épuisement professionnel du résident. Le résident connaîtra le succès s'il bénéficie d'un mentorat par les pairs suffisant et éclairé qui l'aidera à définir quels sont les objectifs et la façon de les atteindre. Trop souvent le corps professoral et les pairs ne sont pas suffisamment formés ou sont trop occupés pour pouvoir offrir ce mentorat. Par ailleurs, cette autodétermination peut avoir une incidence négative sur les processus de groupe. Il est important que les résidents demeurent conscients du fait et sachent apprécier le fait que leurs objectifs professionnels ont une incidence directe sur les soins aux patients et que, par conséquent, ces deux éléments ne peuvent être dissociés. C'est cette mission globale qui consiste à offrir les meilleurs soins possibles aux patients qui fera ressortir les similarités des résidents et contribuera à un milieu plus cohérent.

Les résidents au sein d'un programme passent relativement peu de temps ensemble comparativement aux membres de leur équipe de soins de santé dans un milieu clinique. Cependant, les moments que les résidents passent ensemble sont essentiels à leur croissance professionnelle et personnelle. La nature sporadique et fluide de ces interactions peut avoir pour effet que les résidents négligeront d'encourager une culture appropriée qui soutient leur perfectionnement personnel. Il est important de promouvoir un environnement qui favorise l'engagement et un espace sûr pour l'apprentissage, en particulier pour les résidents seniors ayant une plus grande influence sur le moral du programme.

La médecine a une longue tradition de leadership hiérarchique et autocratique. Pourtant, ce sont les organisations plus latérales pouvant compter sur des leaders transformationnels qui affichent le meilleur rendement et qui ont davantage d'employés satisfaits. Bien que la majorité des programmes de résidence élisent un résident en chef ayant pour mission l'organisation de l'ensemble des résidents et la défense de leurs intérêts, le poste de résident en chef tend à être un rôle de gestion dépourvu de leadership et de défense des intérêts. Même si le fait de posséder des traits de leadership transformationnel ne constitue pas une condition préalable au poste de résident en chef dans de nombreux programmes, il est temps que nous reconnaissons le leadership inhérent à un tel poste et que nous offrons aux résidents des occasions d'acquérir les compétences nécessaires afin d'exceller dans ce rôle. Grâce à un leadership approprié, les résidents se sentiront plus engagés envers leur programme de résidence, ce qui aura pour effet d'accroître leur sens des responsabilités et leur participation.

Dans le présent article, j'ai fait ressortir les similitudes entre un programme de résidence et une équipe. J'espère que cela permettra de convaincre à la fois les membres directs des programmes de résidence (corps professoral, administrateurs, résidents) et les intervenants plus en amont, notamment les doyens aux études médicales postdoctorales et les membres du Collège royal, d'investir des ressources dans le développement des programmes de résidence en tant qu'équipes. La création de programmes de résidence empreints d'une culture sûre sur le plan psychologique, d'un leadership approprié, de ressources suffisantes, de cohésion, de coordination, de communication et de relations sociales solidaires, et où les résidents partagent un but à atteindre, est un pas vers l'atteinte de l'objectif qui consiste à diminuer l'épuisement professionnel des résidents et à améliorer les soins aux patients.