

A propos d'un article....

«Comblers le fossé de la rétroaction : les rôles méconnus de l'humiliation et de la culpabilité dans le cycle de rétroaction. »

(Filling the feedback gap: the unrecognised roles of shame and guilt in the feedback cycle. William E Bynum. Med Educ 2015;49, Issue 7, 644–7)

INTRODUCTION

- Le « bon modèle de rôle » selon M. Chamberland et R. Hivon....
... et la vraie vie de l'étudiant qui se fait débriefer
- Le feedback, « pierre angulaire de l'enseignement clinique efficace »...
...outil de motivation ou de démotivation
- Et nous?

PLAN PROPOSE

- I. **Petit film et commentaires**

- II. **Synthèse de l'article**
 - Le feedback
 - Rôle de l'humiliation et de la culpabilité
 - Comment les éviter?

- III. **Echanges**

Petit film...

- Situation présentée
- 2 équipes
- Quelles sont les informations:
 - transmises par l'enseignant?
 - perçues par l'étudiant?

Une définition du feed back

« Information spécifique issue de la comparaison entre la prestation observée d'un étudiant et une norme, donnée dans le but d'améliorer les performances de cet étudiant »

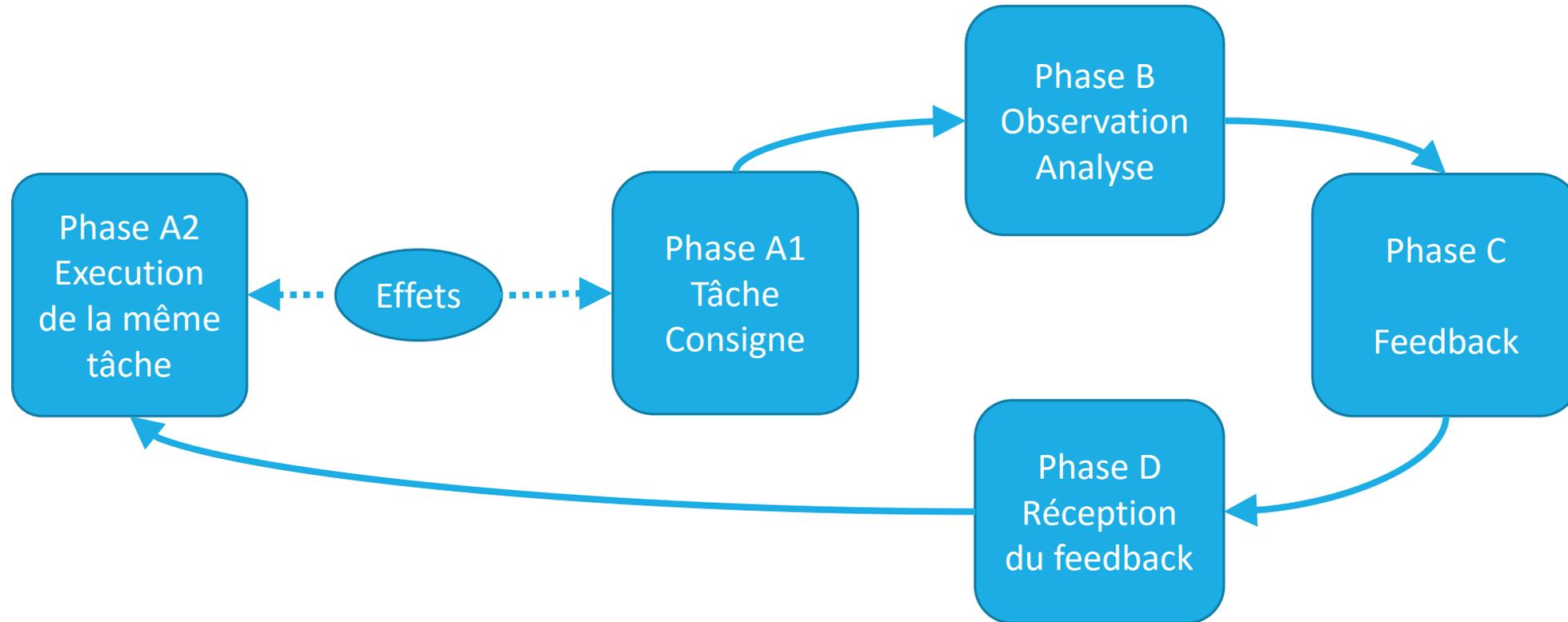
(Van de Ridder. What is feedback in medical education ? Med Educ 2008 ;42 :189-97)

Un « feedback efficace »

« permet d'utiliser des informations recueillies lors de performances observées pour promouvoir un développement positif et souhaitable »

(Archer. State of the science in health professional education:effective feedback. Med Educ 2010;44:101-8)

Cycle du feedback:



Les phases du processus de feedback (A1BCD) et ses effets (A2) après comparaison de 2 tâches identiques
(Bynum, 2015)

L'efficacité du feedback est diminuée s'il est perçu comme menaçant pour l'estime de soi.

Questions :

1. Comment communiquer efficacement sans nuire (C)?
2. Comment s'assurer que le feedback est reçu de façon constructive (D)?

(Filling the feedback gap: the unrecognised roles of shame and guilt in the feedback cycle. William E Bynum. Med Educ 2015;49, Issue 7, 644–7)

Rôle de l'humiliation et de la culpabilité dans le feedback

- Humiliation ou « L'éléphant dans la chambre » (*Davidoff, 2002*)
- Réponses subjectives émotionnelles à un événement négatif (faire une erreur, être maltraité)

	HUMILIATION (shame)	CULPABILITE (guilt)
Nature de l'atteinte	Self	Comportement, action
Ce que l'étudiant pense	« je suis mauvais »	« j'ai mal agi mais je ne suis pas mauvais »
Ce que l'étudiant fait	Cacher, nier, ignorer, quitter	Réparer
Conséquence sur le raisonnement clinique	Détachement	Stimulant

Comment communiquer sans nuire (C)?

En ciblant sur des actions ou comportements spécifiques que l'apprenant peut modifier ...

...et non sur les éléments de sa personnalité.

Comment le sentiment d'humiliation influence négativement la réception du feedback (D) (1)?

□ Facteurs liés à l'étudiant (sensible à l'humiliation) :

- Dépression sous-jacente
- Anxiété
- ATCD d'évènements humiliants

>> à repérer

Comment le sentiment d'humiliation influence négativement la réception du feedback (D) (2)?

□ Facteurs liés à l'étudiant (résistance à l'humiliation) :

■ Capacité à se pardonner :

- un défi chez des praticiens perfectionnistes (« primum non nocere »)
- résilience
- lien avec: estime de soi, satisfaction vie, meilleure santé mentale et physique

Comment le sentiment d'humiliation influence négativement la réception du feedback (D) (3)?

□ Facteurs liés à l'enseignant et à l'institution:

■ Impréparation des étudiants

- Sont observés et critiqués sur leurs faiblesses, mauvaises habitudes, manque de connaissances, erreurs médicales...

- Situations d'apprentissage normales et attendues...

...parfois difficiles à vivre

Comment éviter que le feedback soit inducteur d'humiliation (D) (1)?

□ Facteurs liés au superviseur:

- Eviter les réprimandes et les jugements de valeur
- Repérer les réactions émotionnelles de l'étudiant à la phase D
- Concept de normalisation

Comment éviter que le feedback soit inducteur d'humiliation (D) (2)?

□ Enseignants et institution

- Fixer des niveaux de réussite réalistes
- Informer les étudiants sur les défis à venir liés au processus d'apprentissage
- Développer technique de communication pour les feedbacks difficiles
- Supprimer les traitements humiliants

CONCLUSION

- Etre vigilant aux étapes C et D du feedback
- Cibler sur une action/comportement spécifique et non la personnalité
- Repérer les facteurs de risque (dépression, anxiété...)
- Repérer les réactions émotionnelles évocatrices d'humiliation
- Evoquer le concept de normalisation

M. Chamberland, le retour...

Parmi les caractéristiques du « bon modèle de rôle »:

- Expertise clinique
- Hâbiletés de l'enseignant
- Qualités personnelles : compassion et souci des autres

Biblio

- Filling the feedback gap: the unrecognised roles of shame and guilt in the feedback cycle. William E Bynum. *Med Educ* 2015;49, Issue 7, 644–7
- *What is feedback in medical education ? Van de Ridder. Med Educ 2008 ;42 :189-97*
- *State of the science in health professional education:effective feedback. Archer. Med Educ 2010:44:101-8*
- *Les compétences de l'enseignant clinicien et le modèle de rôle en formation clinique. Chamberland M, Hivon R. Ped Med 2005;6:98-111)*