

8 et 9 juin 2023 - Montréal  
**Colloque en TGC**

# Cahier du participant



**B3**

**Actualisation d'une pratique de  
préceptorat pour le personnel  
nouvellement embauché en RAC**

CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec

**SQETGC**

Service québécois d'expertise  
en troubles graves du comportement

**Québec** ■ ■ ■





# Actualisation d'une modalité de préceptorat en RAC

Par Alexandra Bernier, conseillère-cadre  
à la direction des programmes DITSADP-  
Mission universitaire et troubles graves de  
comportement

Marie-Ève Grenier, préceptrice et agente  
de planification, de programmation et de  
recherche (APPR)

Présentation le 9 juin 2023

INSTITUT UNIVERSITAIRE  
EN DÉFICIENCE INTELLECTUELLE  
ET EN TROUBLE DU SPECTRE DE L'AUTISME



## Plan de présentation

- Présentation animatrices (10h40)
- Contexte et raison d'agir (10h42)
- Préceptorat (10h58)
- Planification (11h08)
- Modalité individuelle (11h18)
- Fonctionnement (11h23)
- Témoignage expérientiel (11h33)
- Défis et recommandations (11h43)
- Conclusion et prochaines étapes (11h45)
- Questions (11h50)



CIUSSS MCQ

2

## Contexte et raison d'agir

**Contexte**

- Priorité 1 plan annuel 2019-2020 CIUSSS MCQ: **Capital humain** en santé et en sécurité afin d'assurer sa disponibilité
- Plan amélioration 2022-2024 direction DITSADP Améliorer santé et mieux-être de la main-d'œuvre (6 actions)
- Pénurie main-d'œuvre généralisée CIUSSS MCQ
- Projet Processus Accueil Intégration (PAI) transversal dans la direction DITSADP ET projet PAI RAC
- Kaizen 8-9 mars 2022: « **Réviser le processus PAI dans les RAC avec mission de réadaptation comportementale intensive afin d'augmenter la satisfaction des nouveaux employés et des parties prenantes impliquées dans le processus** »

**Raisons d'agir**

- Augmentation satisfaction nouveaux employés RAC
- **Rétenzione réussie** (réf. ARBET) en TGC: Améliorer rétention personnel RAC en augmentant le recours aux modalités de soutien et d'encadrement professionnel, réussite de la période probatoire
- Favoriser l'**engagement** et le **bien-être au travail** (réf. ARBET, cycle de vie de l'employé)
- Disponibilité personnel: diminution absences maladies
- Volet **santé / sécurité**: réduction incidents/accidents
- Harmonisation processus d'accueil-intégration, dont rôles et responsabilités acteurs-clés

CIUSSS MCQ
3

## Préceptorat

**DÉFINITION**

Le préceptorat est une relation officielle, d'une durée préétablie, entre deux intervenants ou plus, habituellement de la même profession ou du même domaine d'intervention, à savoir une personne expérimentée (précepteur) et une ou des personnes nouvellement embauchées ou qui effectuent un changement majeur de secteur d'activités (précepteur(s)).

(Fiche descriptive préceptorat DSM CIUSSS MCQ, 2018)

**OBJECTIFS**

- Supporter les intervenants durant leur intégration à la profession ou dans un nouveau milieu
- Accroître le sentiment de compétence et d'appartenance, afin de fidéliser et de mobiliser les intervenants
- Promouvoir la qualité de services, en favorisant la transmission de savoirs

(Fiche descriptive préceptorat DSM CIUSSS MCQ, 2018)

CIUSSS MCQ
4

# Planification

## OUTILS EXISTANTS (DSM)

- Formulaire de demande-modalité individuelle (FOR-ADM-023): section #1 (*besoins*), section #2 (*réponse à la demande par gestionnaire*) et section #3 (*contrat d'engagement*)
- Fiche descriptive
- Liste des thèmes
- Aide-mémoire tenue de dossier
- Note d'évolution
- Bilan mi et fin parcours: *résumé des activités réalisées, bilan des apprentissages et recommandations*
- Questionnaire d'évaluation final *par précepteur*

## OUTILS À CRÉER

- Cartographie PAI RAC
- Rôles et responsabilités acteurs-clés
- Présentation PPT pour employés et préceptrice
- Accueil virtuel transversal disponible en asynchrone
- Rapport mi-annuel et annuel à l'intention des gestionnaires concernés regroupant les indicateurs de performance (*nombre de rencontres, durée moyenne, taux satisfaction, etc.*)
- Plusieurs canevas: calendrier de rencontre, indicateurs de performance, liste d'attente, etc.
- *Toujours en cours d'élaboration: guide parcours accueil-intégration (PAI) RAC, capsule-vidéo présentations RAC*



DSM: Direction des services multidisciplinaires

CIUSSS MCQ

5

# Modalité individuelle choisie

## Clientèle-cible

Toute nouvelle personne nouvellement embauchée en RAC:

- En période de probation
- En remplacement durée prévue minimalement de 6 mois
- Qui obtient un poste sans avoir travaillé dans les milieux de type RAC
- *Tout autre intervenant selon entente avec les gestionnaires RAC*
- **Projet pilote: dans un 1<sup>er</sup> temps, les intervenants du CRSM ont été ciblés.**

## Fréquence et durée

Fréquence suggérée: rencontres de 45 minutes aux 3 semaines

Durée: période de 6 mois, peu importe le temps restant à la probation

A réévaluer ensuite selon les besoins.

## Exemples de thèmes

Adaptation des thématiques en fonction des acquis de l'intervenant et des savoirs à acquérir:

- Responsabilités professionnelles
- Travail interdisciplinaire
- Techniques et modalités d'intervention
- Raisonnement clinique
- Meilleures pratiques cliniques

Voir annexe 3 pour ensemble des thématiques.

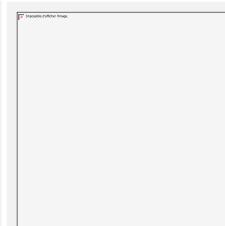
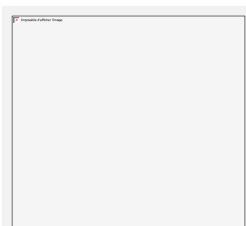
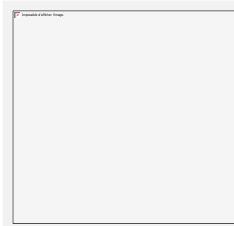


CRSM: Centre régional en santé mentale

CIUSSS MCQ

6

## Fonctionnement préceptorat individuel



### Cibler le futur préceptoré

- En fonction de la clientèle-cible
- Avec les gestionnaires concernés



### Première rencontre

- Explication processus et des rôles
- Déterminer besoins, objectifs, thématiques et calendrier rencontres
- Analyse des besoins de formation
- **Formulaire demande: Contrat engagement**

### Suivi calendrier de rencontres

- En fonction objectifs et thématiques fixés
- 3 savoirs: savoir, savoir-être et savoir-faire

#### Notes évolution

### Mi-parcours

- **Bilan mi-parcours:** résumé activités réalisées, bilans apprentissages et recommandations



### Fin parcours

- **Bilan fin parcours:** résumé des activités, bilans apprentissages, recommandations si poursuite ou non
- **Questionnaire d'évaluation finale (par préceptoré)**

CIUSS MCQ

7

## Témoignage expérientiel



CIUSS MCQ

## Témoignages



Noémie Vallières, éducatrice spécialisée



CIUSSS MCQ

9

## Défis et recommandations



### DÉFIS

- Moment de rencontre vs quart travail terrain
- Temps appropriation outils vs quart travail terrain
- Arrimage entre acteurs-clés, mouvance du personnel
- Nombre de préceptorés potentiels dans les RAC vs vague d'embauches (*SII-TGC, 2H, CRSM, RAC de la Gare et RAC Fleury*)
- Lien de confiance vs contexte probatoire
- Attraction poste précepteur 3 jours / semaine



### RECOMMANDATIONS

- Débuter par une RAC (CRSM) dans un 1<sup>er</sup> temps (projet pilote)
- Arrimages avec les gestionnaires des RAC, le coordonnateur ainsi que le psychoéducateur ou intervenant en soutien clinique (compréhension commune des responsabilités de chacun)
- Présentation aux équipes RAC du préceptorat
- Responsabilité du précepteur dans son processus d'apprentissage
- Fréquence suggérée aux 2 semaines
- Suggestion en temps supplémentaire avant ou après quart



CIUSSS MCQ

10

## Conclusion et prochaines étapes

### CONCLUSIONS

- Phase de démarrage/ expérimentation avec préceptoress CRSM (depuis 3 mois)
- Trop tôt pour évaluation mise en place des mesures en lien avec grand objectif de départ **d'augmenter la satisfaction des nouveaux employés**
- Néanmoins l'information suivie via les indicateurs de performance
- Mais déjà dans l'informel: les préceptoress nomment se sentir plus soutenus et plus en confiance d'intégrer le milieu RAC.

### PROCHAINES ÉTAPES



### PROCHAINES ÉTAPES

- Poursuite suivi indicateurs de performance
- Mesure T1 satisfaction des nouveaux employés
- Étendre le préceptoress aux autres RAC
- Projet PAI RAC: déploiement du guide PAI avec rôles et responsabilités
- Crédit capsules-vidéos présentation RAC.



CIUSSS MCQ

11

Des questions?



CIUSSS MCQ



# Merci de votre attention

CIUSSSMCQ.CA

Facebook.com/ciusssmauriciecentredquebec

Instagram.com/ciusss\_mcq

LinkedIn.com/company/ciusssmcq

@C.est.malade

*Centre intégré  
universitaire de services sociaux  
et de services sociaux  
de la Mauricie-et-  
du-Centre-du-Québec*  
**Québec**

**INSTITUT UNIVERSITAIRE  
EN DÉFICIENCE INTELLECTUELLE  
ET EN TROUBLE DU SPECTRE DE L'AUTISME**

13

## Références

- CIUSSS MCQ (2019), *Plan annuel 2019-2020* : [https://ciusssmcq.ca/Content/Client/Librarie/Documents/A\\_propos\\_de\\_nous/AFF\\_Plan\\_Annuel\\_19-20\\_V8\\_final.pdf](https://ciusssmcq.ca/Content/Client/Librarie/Documents/A_propos_de_nous/AFF_Plan_Annuel_19-20_V8_final.pdf)
- CIUSSS MCQ (2022), *Plan d'amélioration synoptique DPDITSADP2022-2024*.
- CIUSSS MCQ (2018), Procédure organisationnelle (PRO-16-032): «*Modalités d'encadrement et de soutien clinique*».
- CIUSSS MCQ et SQETGC (2021), Guide «*Attraction, rétention et bien-être des intervenants en TGC (ARBET): déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique*».
- Ministère santé et services sociaux (2018), *Programme national de soutien clinique: volet préceptorat: cadre de référence*, Direction générale du personnel réseau et ministériel.
- Martin Caouette (2020), «*Utilisation d'une pratique de préceptorat pour le personnel nouvellement embauché en DI en soutien à l'adoption de pratiques inclusives* » d'*une pratique de préceptorat pour le personnel nouvellement embauché en DITSA* », Revue de l'observatoire en inclusion sociale déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme, volume 2, p.10.
- Association canadienne des technologues en radiation médicale (date inconnue): *Préceptorat efficace: Guide des pratiques exemplaires*: [https://www.camrt.ca/fr/wp-content/uploads/sites/3/2015/03/PreceptorGuidelines\\_f.pdf](https://www.camrt.ca/fr/wp-content/uploads/sites/3/2015/03/PreceptorGuidelines_f.pdf)
- CIUSSS MCQ (2022), Kaizen de Roxanne Ouellette (APPR DITSADP): «*Améliorer le processus d'accueil-intégration dans les résidences assistance continue avec mission de réadaptation comportementale intensive ou hébergement DITSA afin d'augmenter la satisfaction des nouveaux employés et des parties prenantes impliquées dans ce processus*».



CIUSSS MCQ

14

## Annexe 1: FIPEC Préceptorat

F	I	P	E	C
FOURNISSEURS	INTRANTS	PROCESSUS	EXTRANTS	CLIENTS

Gestionnaires et agents administratives des RAC

Liste des nouveaux employés (Agente administrative envoie la liste au précepteur)

**Début du processus :**  
Appel avant l'orientation / envoi du courriel type et des capsules vidéo

**Fin du processus :**  
Probation

- Bilan fin parcours rédigé par le précepteur (acheminer aux chefs pour la complétion du formulaire de probation)

**Externes:** Usagers-proches

**Internes :** Nouveaux employés (TES, assistants en réadaptation et agents d'intervention)



## Annexe 2: Programme de préceptorat en RAC

### Programme de préceptorat dans les résidences à assistance continue (RAC)

#### Objectifs du processus:

- Soutenir l'apprentissage de la tâche
- Soutenir l'intégration dans le milieu
- Contribuer à la période probatoire

Éléments d'entrée

- Arrivée de nouveaux employés en RAC (intérieure ou externe)
- Techniciens en éducation spécialisée (TES)
- Agents d'intervention
- Assistants en réadaptation

Légende:

- Responsabilités agent
- Responsabilités équipe en place
- Responsabilités préceptrice
- Responsabilités gestionnaire

#### Préparation à l'accueil

Informer la préceptrice de l'arrivée d'un nouvel employé  
↓  
Premier contact téléphonique avec le précepteur  
↓  
Envoyer les documents requis au précepteur (courriel type et capsules vidéo)

#### Accueil-orientation

Période d'accueil et d'orientation offerte dans le milieu (2 jours)  
↓  
Contact téléphonique auprès du précepteur et établissement du calendrier des rencontres

#### Intégration

Précepteur offert aux trois semaines  
↓  
Remise du questionnaire d'évaluation finale au précepteur  
↓  
Rédaction du bilan fin parcours avant la probation du précepteur et l'envoyer au gestionnaire

#### Suivi

Prévoir des rencontres formelles et informelles avec le nouvel employé  
↓  
Rencontre mi-probatoire avec le nouvel employé  
↓  
Rencontre probatoire avec le nouvel employé

Closure du précepteur ou maintien des stratégies d'AJL jusqu'à l'atteinte des objectifs

POURSUITE DU DÉVELOPPEMENT

#### Mécanismes de communication continu

Canal de communication efficace avec les différents acteurs concernés par le programme de préceptorat



## Annexe 3 : Liste thématiques

### La gestion de ma pratique professionnelle

- 1 Mes besoins et objectifs d'amélioration comme professionnel
- 2 L'autogestion de sa pratique : réflexion et évaluation de ma pratique
- 3 L'évaluation formative : rétroaction de mon précepteur suite à mon autoévaluation
- 4 Mon portfolio professionnel – journal de bord
- 5 Mes responsabilités professionnelles
- 6 Mes forces et éléments à améliorer
- 7 Ma capacité d'adaptation
- 8 Mon identité professionnelle

### L'intervention clinique

- 9 L'évaluation
- 10 Le plan d'intervention
- 11 Les techniques et modalités d'intervention
- 12 Les notes au dossier
- 13 Le raisonnement clinique
- 14 La relation thérapeutique avec le client
- 15 La relation avec la famille ou les aidants naturels du client
- 16 La communication : verbale et non verbale avec le client et ses proches
- 17 Discussion de cas
- 18 Les principes de sécurité : prévention des infections, intervention en situation de crise ...

### Relation interpersonnelles dans l'équipe de travail

- 19 Les champs de pratique des autres professionnels dans mon équipe
- 20 Le travail en interdisciplinarité
- 21 Les références à d'autres professionnels : quand ? comment ? pourquoi ?
- 22 La communication : verbale et non verbale avec les membres de l'équipe
- 23 La gestion de conflits
- 24 L'autorité hiérarchique

### L'aspect légal et éthique de la pratique

- 25 Les aspects légaux dans les dossiers
- 26 Mon champ d'expertise professionnel : Lois 21 et 90, actes réservés ...
- 27 Le code de déontologie professionnelle
- 28 Les cas d'éthique

### Les tâches administratives

- 29 Les procédures administratives : statistiques, formulaires ...
- 30 La gestion des ressources humaines et matérielles
- 31 La gestion du temps
- 32 La priorisation : des dossiers, des tâches ...

### La formation continue et la promotion de ma profession

- 33 Mon style d'apprentissage
- 34 Les meilleures pratiques cliniques : intégrer les données probantes ...
- 35 La formation continue

### La participation à l'évolution et au rayonnement de la profession

- 36 Mon implication dans mon milieu : avec mon équipe, dans mon établissement
- 37 Mon image professionnelle
- 38 La promotion de ma profession

### Autre

- 39 Ma santé physique et psychologique

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux  
de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec

Produit par : Direction des services multidisciplinaires – juin 2018

Québec 



CIUSSS MCQ

17





# **Colloque en TGC 2023**

## **Braver l'adversité**

[www.sqetgc.org/colloque2023](http://www.sqetgc.org/colloque2023)



**SQETGC | CIUSSS MCQ**  
2021, avenue Union, Bureau 870  
Montréal (Québec) H3A 2S9  
514 873-2090 - [www.sqetgc.org](http://www.sqetgc.org)

# **SQETGC**

Service québécois d'expertise  
en troubles graves du comportement

*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de la Mauricie-et-  
du-Centre-du-Québec*

**Québec** 