

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



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

Québec



## 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)



# 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
- **Rétention 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




## OBJECTIFS

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 (préceptoré(s)).

(Fiche descriptive préceptorat DSM CIUSSS MCQ, 2018)

- 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 (*nbre 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*



## 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

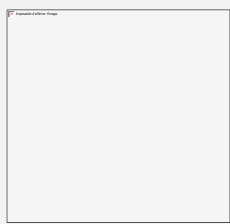
Adaptation des thématiques en fonction des acquis de l'intervenant et des savoirs à acquérir:

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

Voir annexe 3 pour ensemble des thématiques.

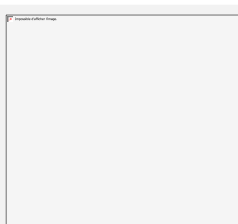


## Fonctionnement préceptorat individuel



### Cibler le futur préceptoré

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



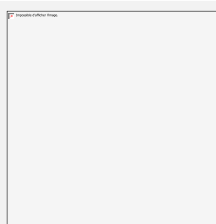
### Première rencontre

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



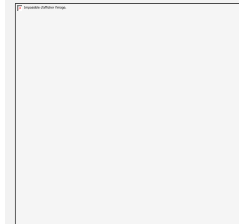
### Suivi calendrier de rencontres

- 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

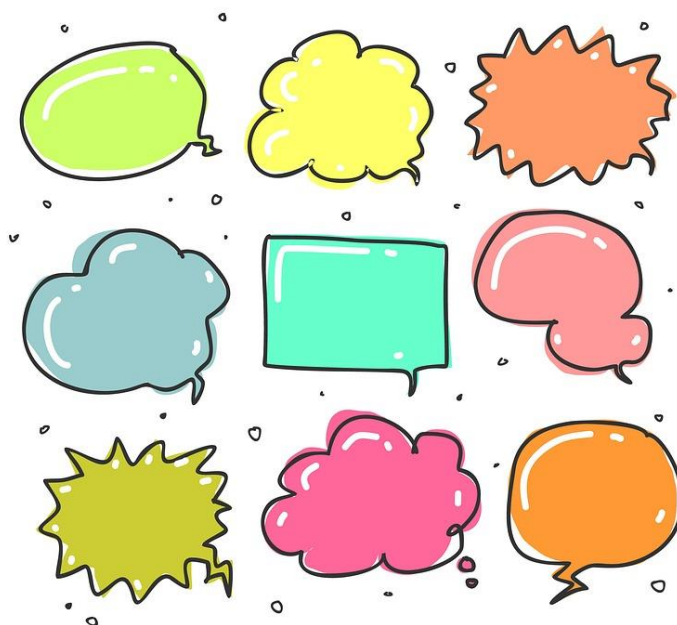


### Fin parcours

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



## Témoignage expérientiel



## Témoignages



Noémy Vallières, éducatrice spécialisée



## 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 préceptoré dans son processus d'apprentissage
- Fréquence suggérée aux 2 semaines
- Suggestion en temps supplémentaire avant ou après quart





## Conclusion et prochaines étapes

### CONCLUSIONS

- Phase de démarrage/ expérimentation avec préceptorés 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 préceptorés nomment se sentir plus soutenus et plus en confiance d'intégrer le milieu RAC.



### PROCHAINES ÉTAPES

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



**Des questions?**







**Merci de  
votre  
attention**

CIUSSSMCQ.CA

Facebook.com/ciussmauriciecentrduquebec

Instagram.com/ciuss\_mcq

LinkedIn.com/company/ciussmcq

@C.est.malade

Centre intégré  
universitaire de santé  
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://ciussmcq.ca/Content/Client/Librairie/Documents/A\\_propos\\_de\\_nous/AFF\\_Plan\\_Annuel\\_19-20\\_V8\\_final.pdf](https://ciussmcq.ca/Content/Client/Librairie/Documents/A_propos_de_nous/AFF_Plan_Annuel_19-20_V8_final.pdf)
- CIUSSS MCQ (2022), *Plan d'amélioration synoptique DPDITSADP 2022-2024*.
- 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

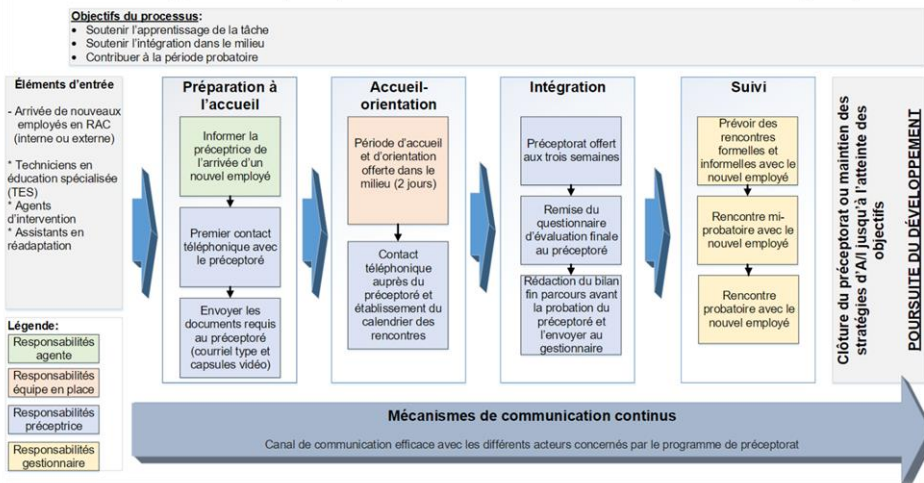
## Annexe 1: FIPEC Préceptorat

F	I	P	E	C
FOURNISSEURS	INTRANTS	PROCESSUS	EXTRANTS	CLIENTS
Gestionnaires et agentes administratives des RAC	Liste des nouveaux employés (Agente administrative envoie la liste au précepteur)	<p><b>Début du processus :</b> Appel avant l'orientation / envoi du courriel type et des capsules vidéo</p> <p><b>Fin du processus :</b> Probation</p>	- Bilan fin parcours rédigé par le précepteur (acheminer aux chefs pour la complétion du formulaire de probation)	<p><b>Externes :</b> Usagers-proches</p> <p><b>Internes :</b> Nouveaux employés (TES, assistants en réadaptation et agents d'intervention)</p>



## Annexe 2: Programme de préceptorat en RAC

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



## Annexe 3 : Liste thématiques

<b>La gestion de ma pratique professionnelle</b>	<b>L'aspect légal et éthique de la pratique</b>
1 Mes besoins et objectifs d'amélioration comme professionnel	25 Les aspects légaux dans les dossiers
2 L'autogestion de sa pratique : réflexion et évaluation de ma pratique	26 Mon champ d'expertise professionnelle : Lois 21 et 90, actes réservés ...
3 L'évaluation formative : rétroaction de mon précepteur suite à mon autoévaluation	27 Le code de déontologie professionnelle
4 Mon portfolio professionnel – journal de bord	28 Les cas d'éthique
5 Mes responsabilités professionnelles	<b>Les tâches administratives</b>
6 Mes forces et éléments à améliorer	29 Les procédures administratives : statistiques, formulaires ...
7 Ma capacité d'adaptation	30 La gestion des ressources humaines et matérielles
8 Mon identité professionnelle	31 La gestion du temps
	32 La priorisation : des dossiers, des tâches ...
<b>L'intervention clinique</b>	<b>La formation continue et la promotion de ma profession</b>
9 L'évaluation	33 Mon style d'apprentissage
10 Le plan d'intervention	34 Les meilleures pratiques cliniques : intégrer les données probantes ...
11 Les techniques et modalités d'intervention	35 La formation continue
12 Les notes au dossier	<b>La participation à l'évolution et au rayonnement de la profession</b>
13 Le raisonnement clinique	36 Mon implication dans mon milieu : avec mon équipe, dans mon établissement
14 La relation thérapeutique avec le client	37 Mon image professionnelle
15 La relation avec la famille ou les aidants naturels du client	38 La promotion de ma profession
16 La communication : verbale et non verbale avec le client et ses proches	<b>Autre</b>
17 Discussion de cas	39 Ma santé physique et psychologique
18 Les principes de sécurité : prévention des infections, intervention en situation de crise ...	
<b>Relation interpersonnelles dans l'équipe de travail</b>	
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	

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



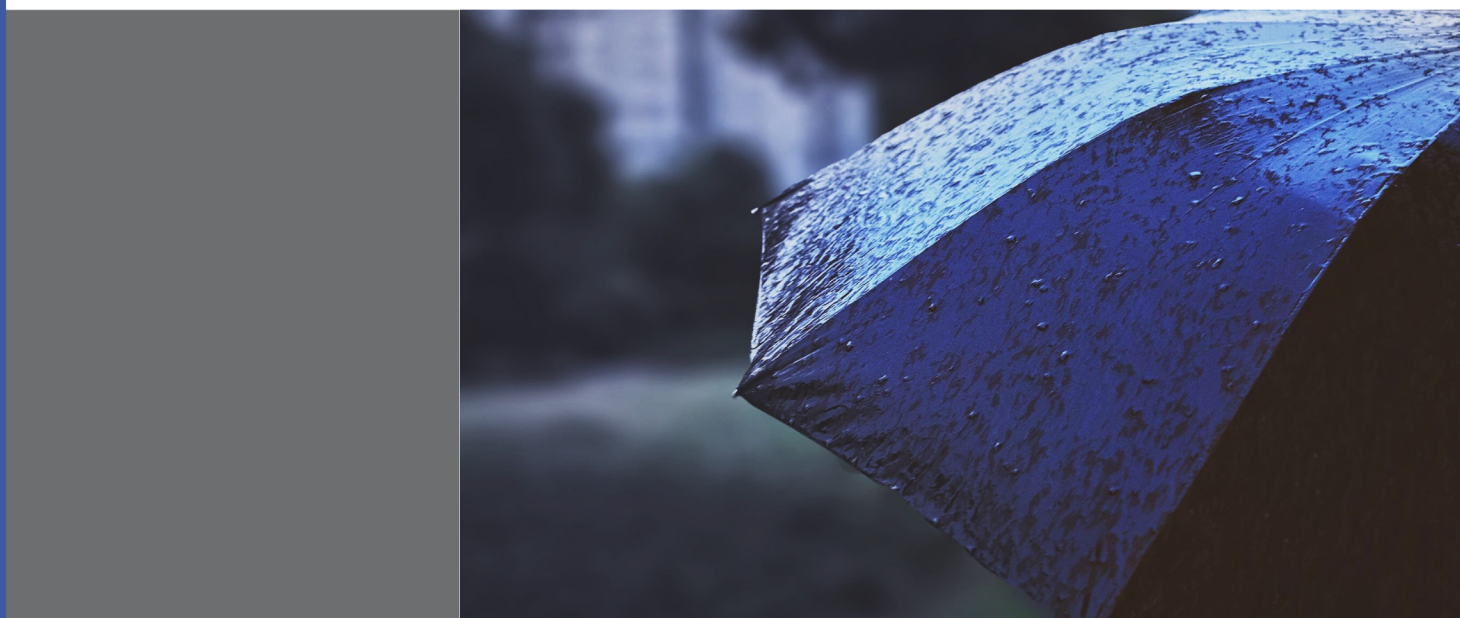




# Colloque en TGC 2023

## 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 