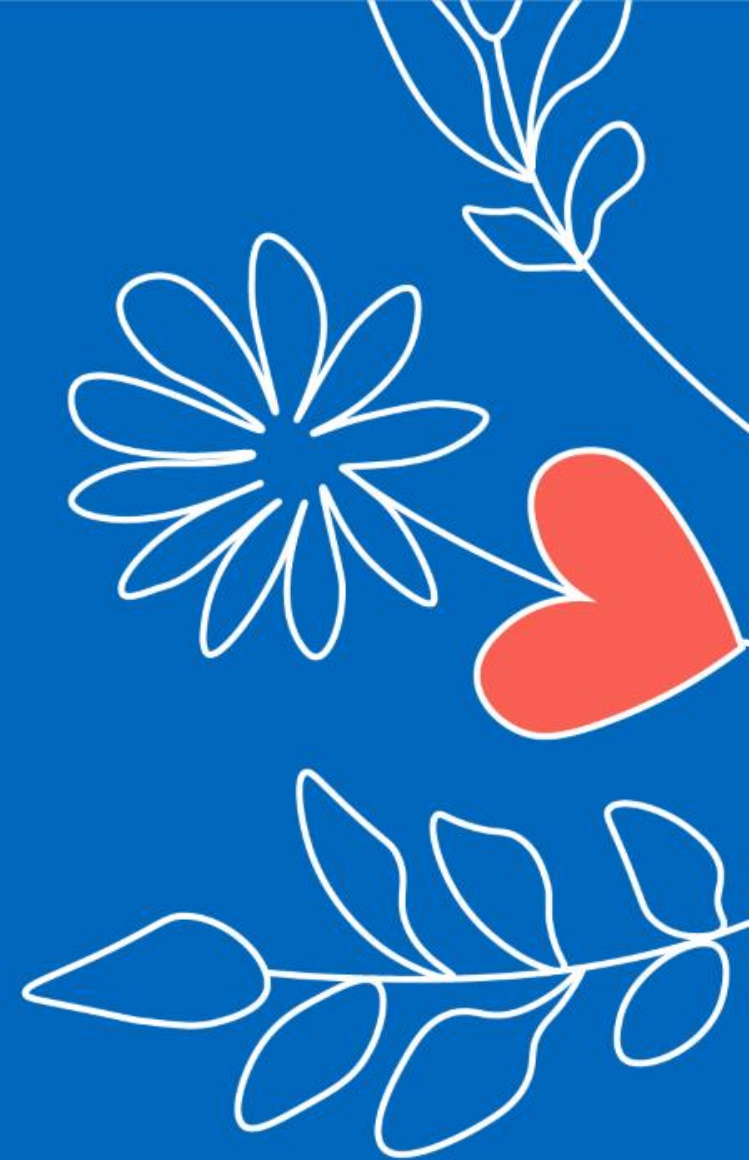


2024

ATELIER D'ACCUEIL

EMPLOYÉS AYANT DE NOUVELLES FONCTIONS COMME PERSONNE- RESSOURCE EN ENCADREMENT CLINIQUE (PREC)



Cet atelier a été développé par la Direction des services multidisciplinaires,
de la recherche et de l'enseignement universitaire (DSMREU)
Qualité de la pratique clinique | Formation et développement professionnel

Pour que votre
humanité
s'exprime pleinement

Québec 



Présentation des animateurs



Présentation des participants

Votre expérience dans des fonctions d'encadrement clinique?
Selon vous, en quelques mots, votre rôle en encadrement clinique?

Mise en contexte



Merci et félicitations pour vos nouvelles fonctions!

- Transition de rôle d'expert à un rôle d'accompagnateur

[Cadre de référence sur l'encadrement professionnel](#) (à lire)

Atelier d'accueil – Introduction sur vos rôles & responsabilités

- Se donner une vision commune
- Spécificités à préciser par coordination/programme/équipe/gestionnaire



Outil de réflexion/questions

- Questions à votre gestionnaire pour clarifier certaines informations
- Éléments à retenir
- Réflexions personnelles (ex. : forces et défis)
- Besoins et activités de développement de compétences

Objectifs de l'atelier

Comprendre les principaux éléments du cadre de référence sur l'encadrement professionnel

- Distinguer les catégories de l'encadrement professionnel
- Préciser les rôles et responsabilités des PREC attendus dans l'organisation
- Identifier des actions concrètes pour faire vivre les principes directeurs
- Distinguer l'approche d'expert vs l'approche d'accompagnement
- Expliquer les étapes du processus d'encadrement clinique
- Connaître les outils liés à l'encadrement clinique
- Connaître les modalités d'encadrement clinique

Objectifs de l'atelier

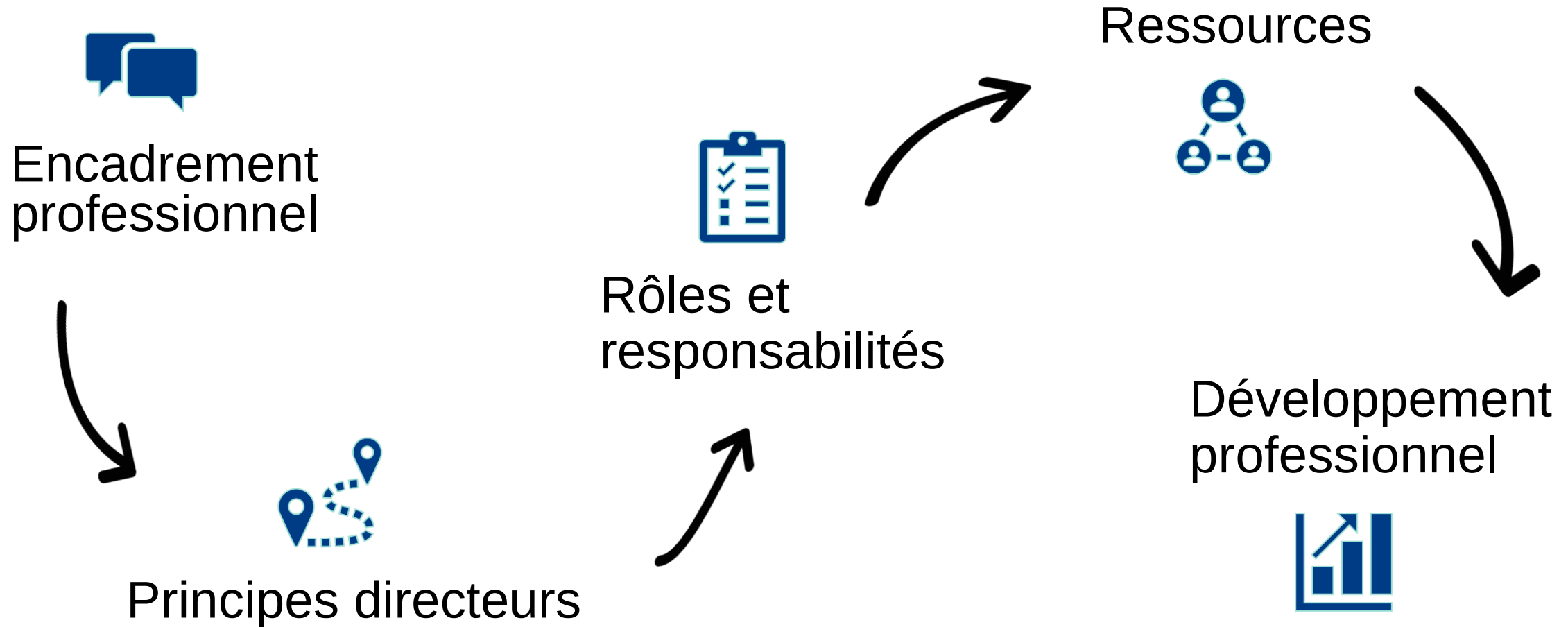
Connaître les ressources disponibles liées à l'encadrement clinique

- Identifier les ressources organisationnelles et de soutien pour les PREC

Initier une démarche de développement professionnel continue en tant que PREC

- Reconnaître sa posture d'apprenant dans ses nouvelles fonctions
- Amorcer une réflexion sur ses besoins de développement de compétences
- Connaître les opportunités de développement de compétences pour les PREC
- Déterminer les activités de développement de compétences à discuter avec son gestionnaire

Plan de l'atelier





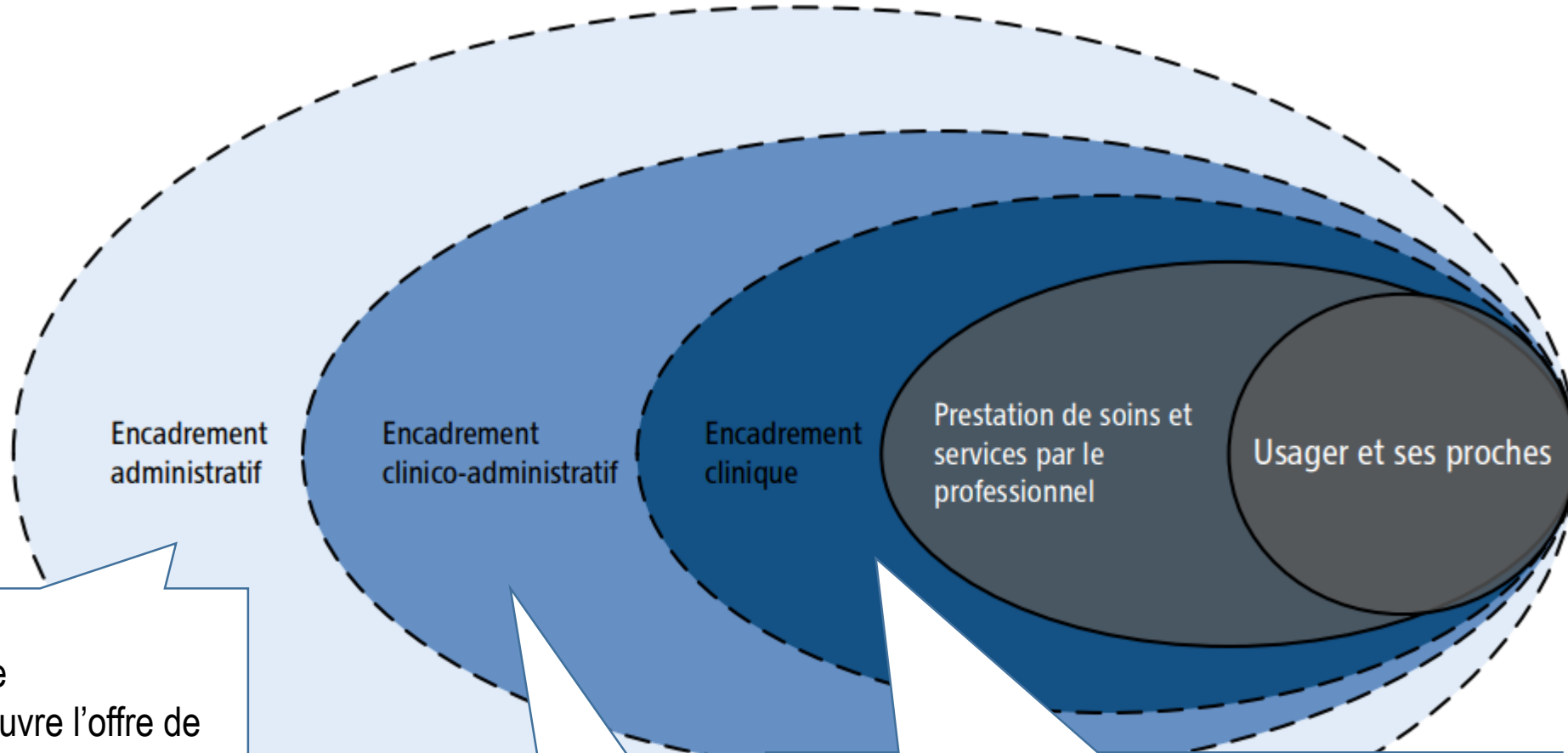
Encadrement professionnel

L'encadrement professionnel | Intranet du CISSS de la Montérégie-Ouest

L'encadrement professionnel

- ✓ Vise à assurer, maintenir et développer la **qualité des pratiques professionnelles** en fonction des normes et standards de pratique attendus et des attentes organisationnelles
- ✓ Se définit comme un ensemble d'activités dont se dote un établissement public en lien avec la **sécurité** et la **qualité optimale** des services offerts aux usagers

Cadre conceptuel entourant l'encadrement professionnel



- Hiérarchie
- Performance
- Mettre en œuvre l'offre de services
- Imputabilité des 3 catégories d'encadrement professionnel

- **Qualité des services**
- Conformité, etc.

- Développement de compétences
- Accompagnement et soutien
- Valorisation de l'apprentissage et de l'expertise
- Réflexions, etc.

Encadrement administratif

- **Relation hiérarchique ou fonctionnelle** entre le gestionnaire et le professionnel
- Mesure de la **performance** et mise en place des conditions permettant à l'équipe de mettre en œuvre l'offre de services souhaitée
- Gestionnaires des directions cliniques = **imputables des trois catégories d'encadrement professionnel** dans leurs équipes.

Encadrement clinico- administratif

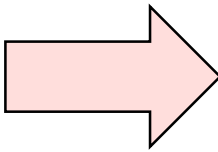
- **Activités de gestion** visant à assurer la qualité des services et leur conformité en regard des attentes organisationnelles et des mandats particuliers de chaque programme ou service.

La PREC peut contribuer, par exemple :

- Processus de période d'essai et de probation
- Développement de documents d'encadrement, des protocoles/cadres de références
- Création des plans de développement des compétences
- Évaluation des charges de travail et à l'assignation des dossiers
- Etc.

Encadrement clinique

- Actions visant à **soutenir et à accompagner les intervenants** dans le développement et le maintien de leurs **compétences professionnelles**
- Valorise l'apprentissage et l'expertise, l'amélioration des interventions professionnelles et encourage l'innovation pour répondre à des situations de santé ou des situations psychosociales complexes



Meilleure pratique en encadrement et soutien clinique =

Contribue favorablement au développement et à la **qualité des services** offerts, ainsi qu'à la **satisfaction au travail des professionnels**.

Importance de l'encadrement clinique des PREC : vous faites une différence!

"Les PREC sont reconnues pour leur vision globale, leur connaissance des services, des programmes et des ressources ainsi que pour l'aide à l'orientation des dossiers"

"Ils offrent un accompagnement apprécié dans les dossiers complexes : aident leurs collègues à réfléchir, à aller plus loin et sont une source de soutien"

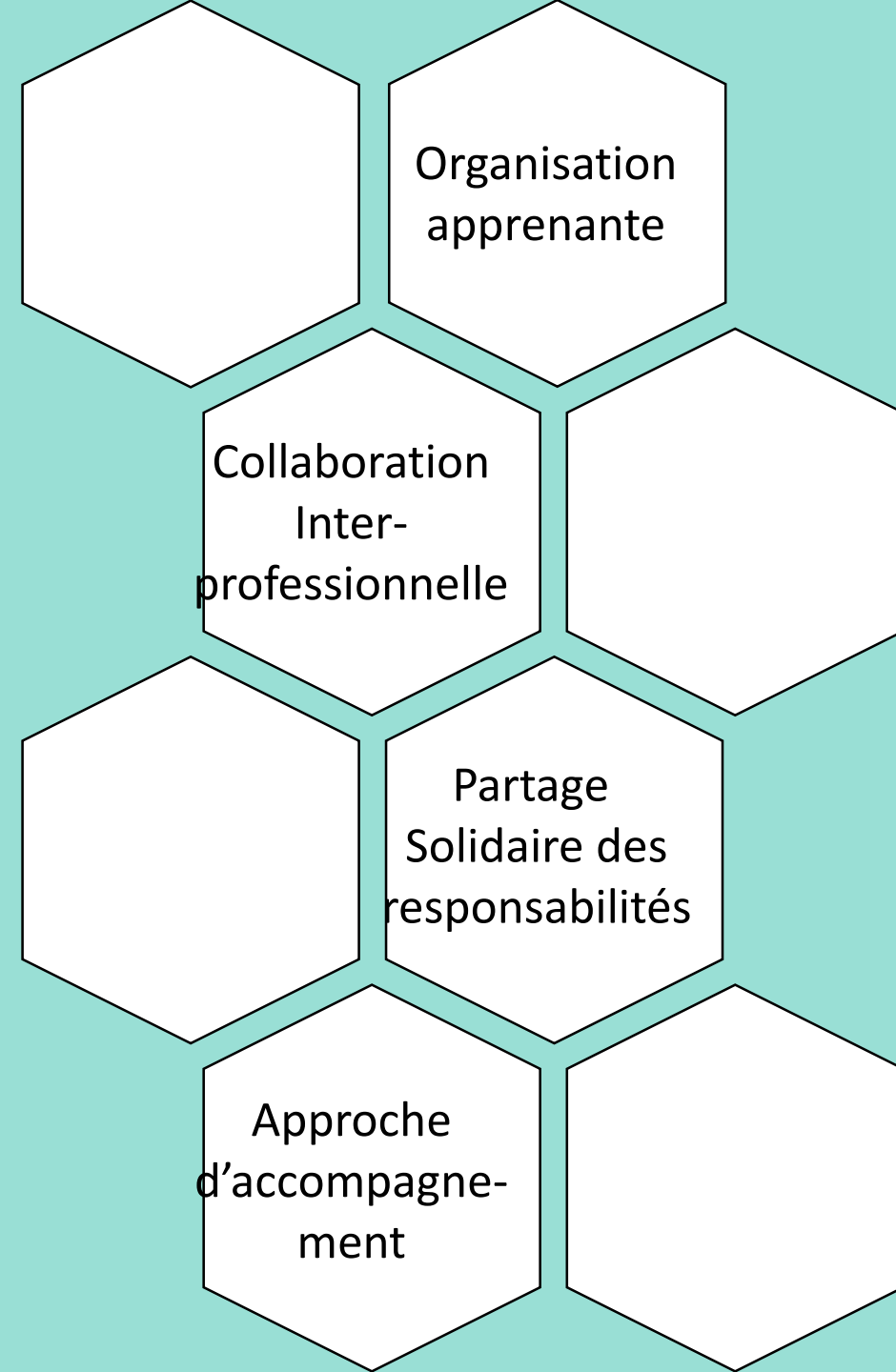
"Une ressource inestimable pour les gestionnaires et les employés par leurs implications multiples"

- Consultations PREC, gestionnaires et employés, 2024

Les principes directeurs de l'encadrement professionnel

Visent à :

- ✓ Accroître l'**autonomie des professionnels** dans leur pratique
- ✓ Soutenir l'utilisation de leur **plein potentiel**
- ✓ **Valoriser** l'apport de chacun



Mettre en œuvre une organisation apprenante

Principes directeurs

Une organisation apprenante :

- Demeure à l'affût des meilleures pratiques
- Valorise et facilite l'apprentissage
- Encourage les employés à apprendre continuellement
- Valorise l'innovation et encourage à penser autrement
- Offre des occasions variées d'apprendre
- Traite les erreurs de façon constructive

Concrètement, votre rôle pour une organisation apprenante?

Principes directeurs

- ✓ **Parler de l'apprentissage en continu/apprenant à vie** : normaliser cette posture et être enthousiaste vis-à-vis l'apprentissage
- ✓ **Encourager les multiples façons d'apprendre**, pas seulement via la formation. Ex. l'apprentissage informel : c'est-à-dire non planifié, initié par l'employé en fonction des besoins du moment et spécifique à ses tâches (ex. : poser une question à un collègue)
- ✓ Offrir à vos collègues la possibilité de **réfléchir à leurs succès et échecs** et à la façon d'utiliser les **leçons apprises** pour leurs actions futures : qu'est-ce que l'on peut apprendre de cette situation? Comment peut-on améliorer les choses/faire différemment?
- ✓ **Faciliter le partage des connaissances en équipe** et souligner les forces/intérêt de chacun : encourager le développement de compétences dans un domaine d'intérêt et valoriser l'expertise des membres de l'équipe

Adopter des pratiques axées sur la collaboration interprofessionnelle

Processus par lequel des professionnels de **différentes disciplines collaborent entre eux** afin de répondre de façon cohérente et intégrée aux besoins de la personne, de ses proches et de la communauté (Careau et al., 2018)

- ✓ Meilleure réponse aux besoins de l'utilisateur
- ✓ Efficace face aux situations cliniques complexes
- ✓ Influence positivement la rétention et le bien-être du personnel

Mobiliser tous les acteurs et promouvoir un partage solidaire des responsabilités

Principes directeurs

- Professionnel : premier responsable de son développement de compétences
- Interactions entre les acteurs de tous les paliers de l'organisation
- Rôle du PREC et du gestionnaire :
 - Mettre les conditions favorables au développement
 - Valoriser et mettre à profit les compétences de l'intervenant
 - Soutenir le transfert des apprentissages

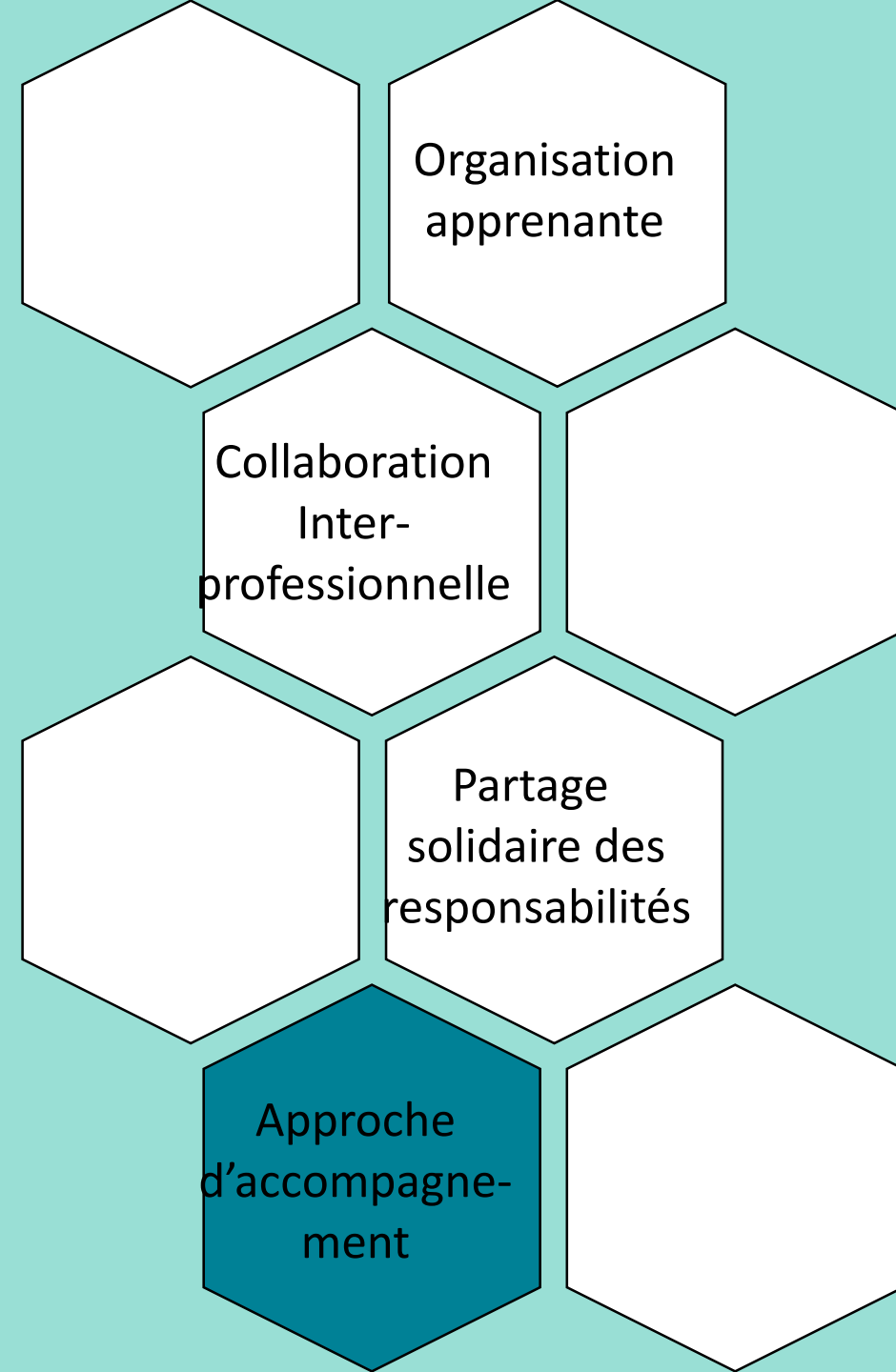
Responsabilité partagée!

Les principes directeurs de l'encadrement professionnel

Discussion en sous-groupe

Comment s'actualisent concrètement les principes directeurs dans mon équipe?

Comment je peux faire vivre les principes directeurs au quotidien dans mon équipe?



Adopter une approche d'accompagnement

Principes directeurs

- Adopter une **posture de facilitateur** auprès de la personne accompagnée : inviter l'intervenant à la réflexion, à la résolution de problèmes;
- Soutenir le **développement de l'autonomie professionnelle**;
- Requiert l'adoption d'**attitudes relationnelles** qui instaurent un climat de confiance, facilitent l'ouverture de l'accompagné à se montrer vulnérable et se remettre en question;
- Facilite des **apprentissage**s plus significatifs.



Approche d'accompagnement ou approche d'expertise ?

Approche d'accompagnement vs expertise

Approche d'accompagnement

Centrée sur l'intervenant et sur ses forces, sur l'écoute et le fait de s'adapter à ses caractéristiques

Faire faire la réflexion par l'intervenant plutôt que de la faire pour lui : on l'accompagne et la structure

Encourage le pouvoir d'agir

Demande de la compassion envers soi-même car le premier réflexe est souvent de transmettre notre expertise avec conseils et opinions

Approche d'expertise

L'accompagnateur s'appuie sur ses connaissances, ses expériences et son jugement clinique pour analyser la situation; il transmet ensuite son analyse et ses solutions à l'intervenant

Peut être nécessaire :

- En situation d'urgence ou lorsque la sécurité de quelqu'un est menacée
- Lorsque des directives claires doivent être données

(CIUSSS Estrie-CHUS, 2019)

Stratégies de ces différentes approches

Approche d'accompagnement	Approche d'expertise
Inviter l'intervenant à s'exprimer, à décrire la situation	Poser des questions fermées se répondant par oui ou non
Structurer la discussion (faire préciser l'objectif, le but de la personne en venant nous voir, faire émerger les choix possibles pour repartir avec des pistes d'action)	Formuler des phrases affirmatives et donner des conseils (ex. : tu devrais faire ceci ou essayer cela)
Poser des questions ouvertes : • Comment? • Quel serait? • Qu'est-ce qui?	Exiger ou décider à la place de l'intervenant

(CIUSSS Estrie-CHUS, 2019)

Exemples de questions

- Oui j'ai deux minutes, de quoi as-tu besoin qu'on discute ensemble? Sur quoi veux-tu que l'on réfléchisse ensemble?
- Quels sont les principaux éléments de la situation?
- Comment tu analyses ça? Quelles sont les causes sous-jacentes?
- Qu'est-ce qui est le plus important pour toi dans cette situation?
- Avec quoi tu aimerais repartir?
- Qu'est-ce qui émerge comme pistes de solutions?
- Qu'est-ce qui te parle le plus dans ce qu'on s'est dit?
- Qu'est-ce que tu prévois essayer comme pistes?

Éviter les pourquoi : favorise une posture défensive!

(Dionne, 2024)

Approches en encadrement clinique

- L'approche d'accompagnement à **privilégier**
- Alternier avec l'approche d'expertise selon le contexte
- Possible de partager son expertise pendant la phase d'émergence de solutions
- Il n'est jamais trop tard pour transmettre son expertise mais souvent trop tôt
- Signes qui les distinguent : qui parle le plus et travaille le plus à résoudre la situation?
 - PREC = expertise
 - Intervenant = accompagnement

Pour que l'intervenant **accueille favorablement** la posture d'accompagnement, il est essentiel de **le préparer**, il doit en comprendre **les avantages**



Rôle et responsabilités

Personnes-ressources en encadrement clinique (PREC)

Activités liées à l'encadrement clinico-administratif

Rôles et
responsabilités

Contribuer :

Au processus de période d'essai et de probation des employés

Au processus d'appréciation de la contribution à l'emploi des employés

Au développement de documents d'encadrement en lien avec la pratique clinique

Au développement des protocoles/cadres de référence

À la création des plans de développement des compétences

À l'évaluation des charges de travail

À l'assignation des dossiers

À l'optimisation et l'organisation des méthodes de travail vers les résultats et cibles de performance attendus

Au plan d'amélioration dans le cadre d'un suivi de compétences d'un employé

Activités liées à l'encadrement clinique :

Rôles et
responsabilités

Soutenir les professionnels dans :

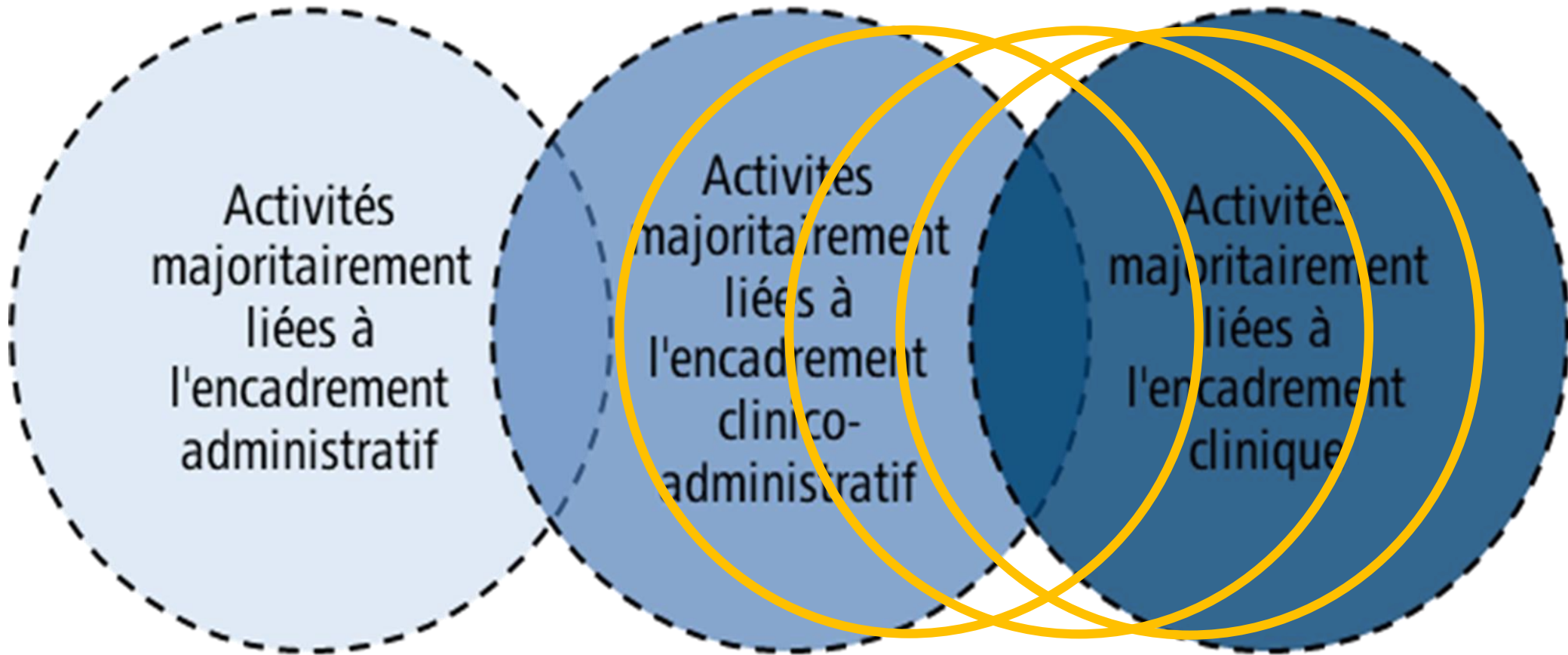
- L'application des approches, des modèles théoriques, des principes directeurs et de la séquence guidant la pratique clinique
- L'implantation des nouvelles pratiques et procédures cliniques
- Les dossiers complexes

Identifier les **besoins de développement de compétences** des professionnels

Planifier des activités d'encadrement clinique – les appliquer ou agir en facilitateur dans leur application

Apprécier les effets des modalités d'encadrement clinique sur l'amélioration de la pratique clinique

Partage des responsabilités et proportion du temps consacré aux différentes activités selon le rôle



Soutien des professionnels

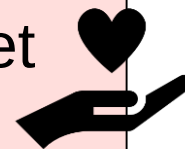
Rôles et
responsabilités

Rôle d'accompagnateur au cœur du quotidien du PREC!

Amélioration des
pratiques & soins et services aux
usagers



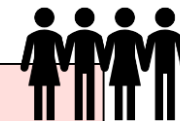
Bien-être des professionnels et
des usagers



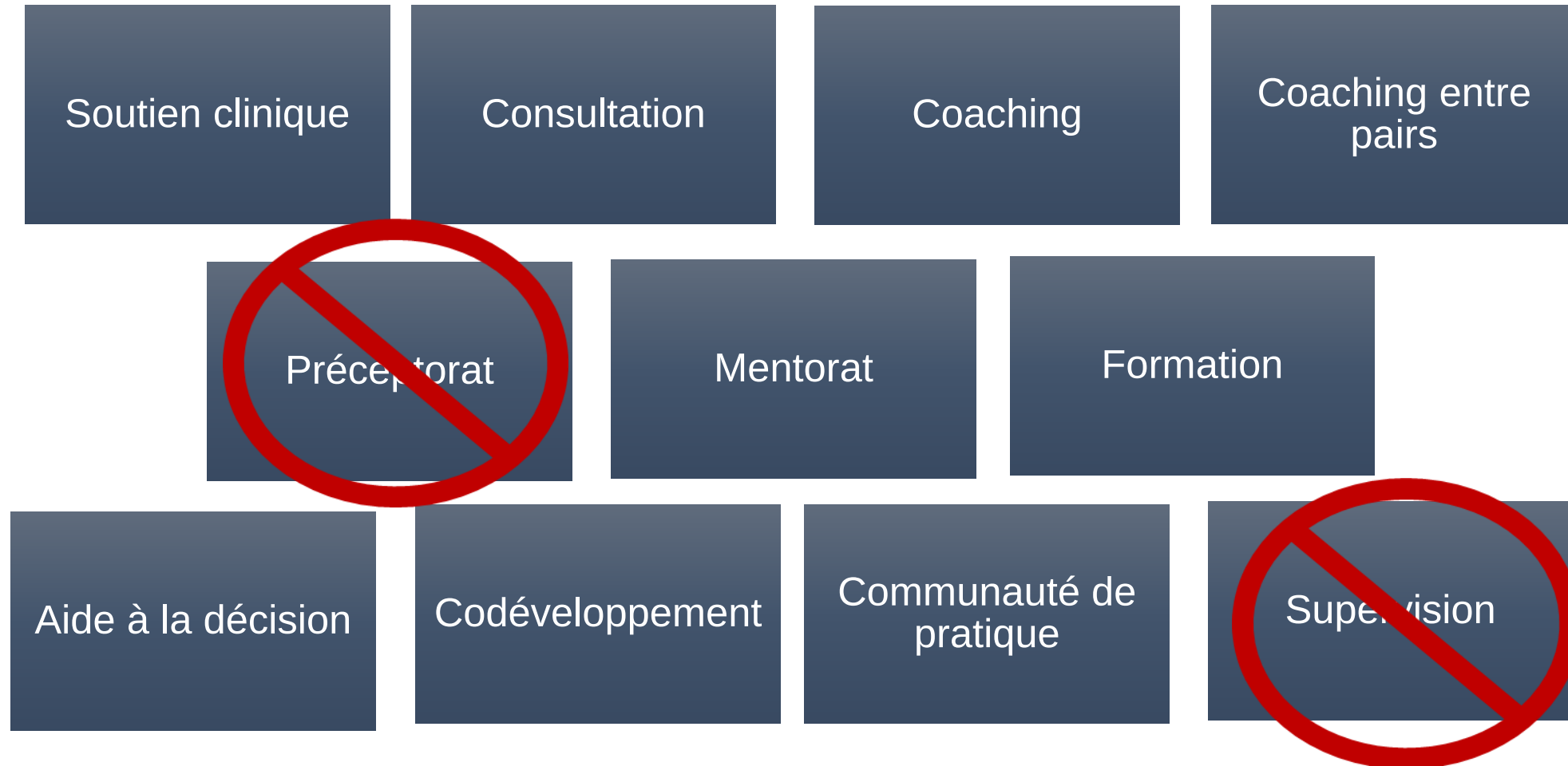
Apprentissage : motivation,
autodétermination



Établir climat relationnel
favorable : confiance et ouverture



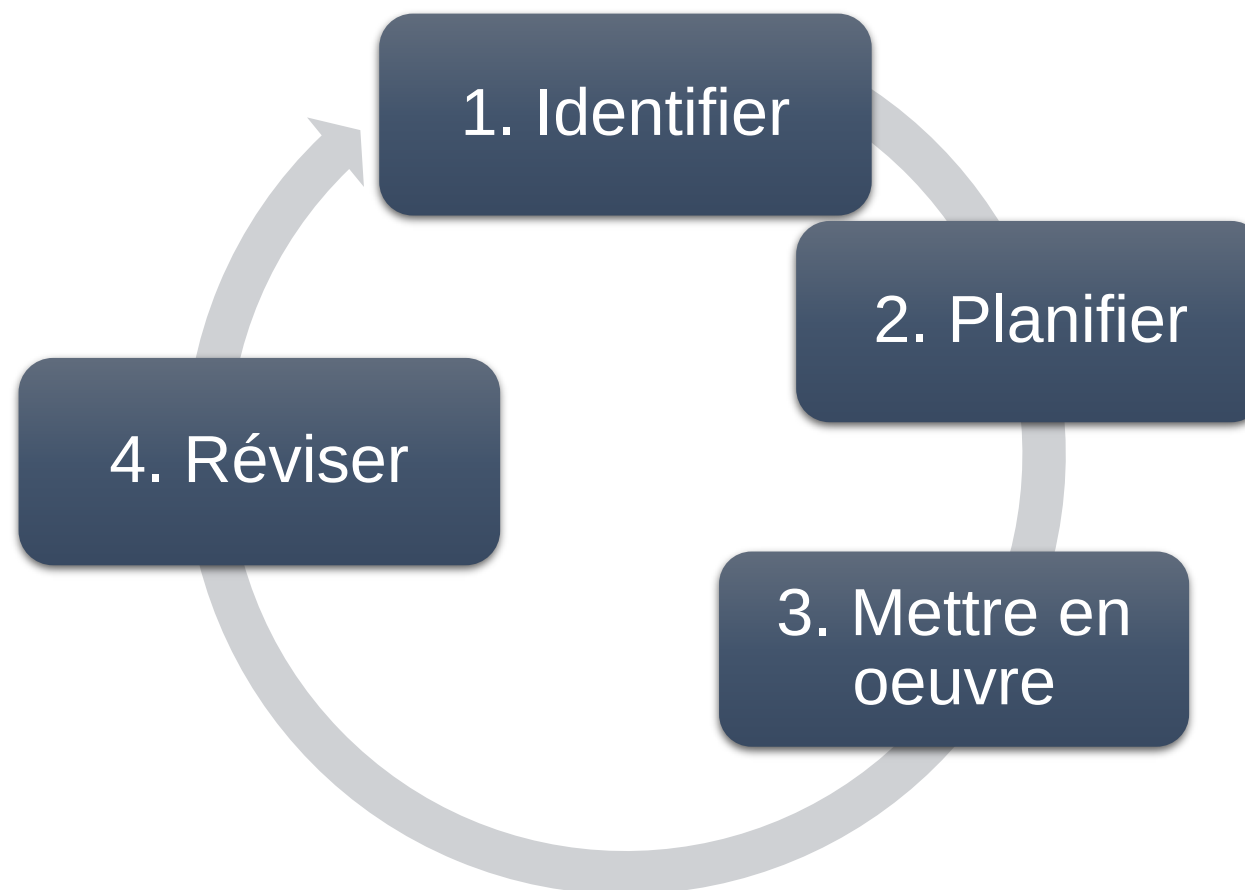
Les modalités d'encadrement clinique



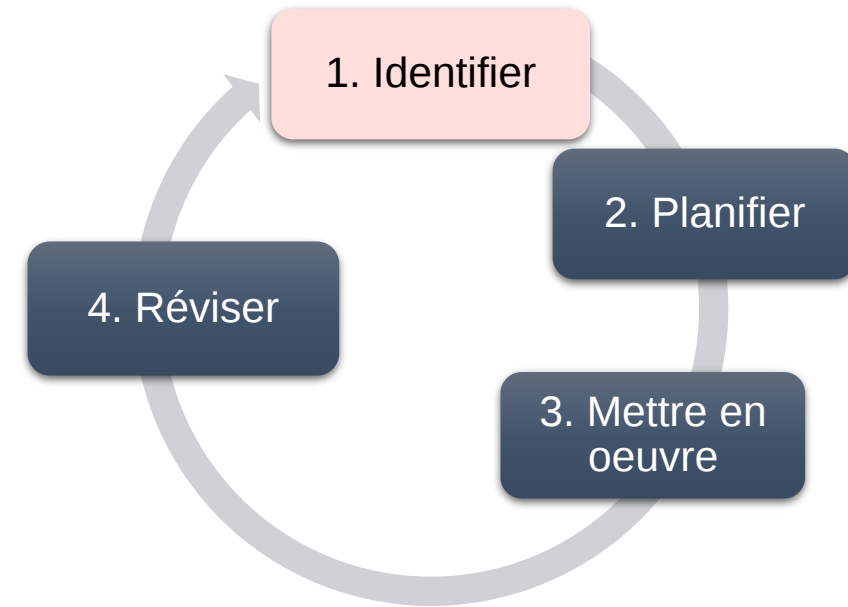
Processus d'encadrement clinique

Rôles et
responsabilités

- Soutenir l'équipe multidisciplinaire et les employés dont les nouveaux employés!



Processus d'encadrement clinique

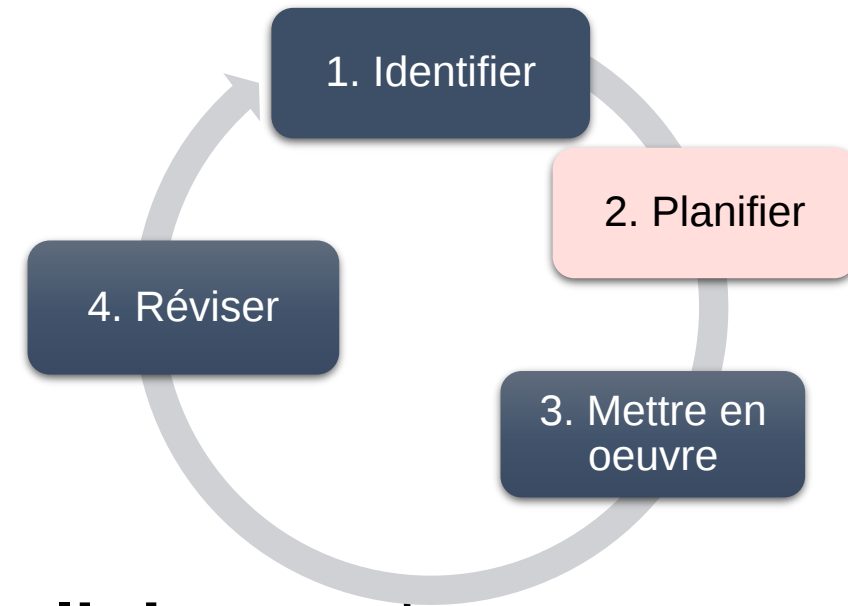


1. Identifier

- Accompagner les différents professionnels de l'équipe dans l'**identification de leurs besoins** de maintien, de développement de compétences ou de perfectionnement
- **Favoriser la réflexion** de l'intervenant à l'égard de sa pratique professionnelle, de ses forces et des compétences à développer
- Aider l'intervenant à **préciser son besoin**

Processus d'encadrement clinique

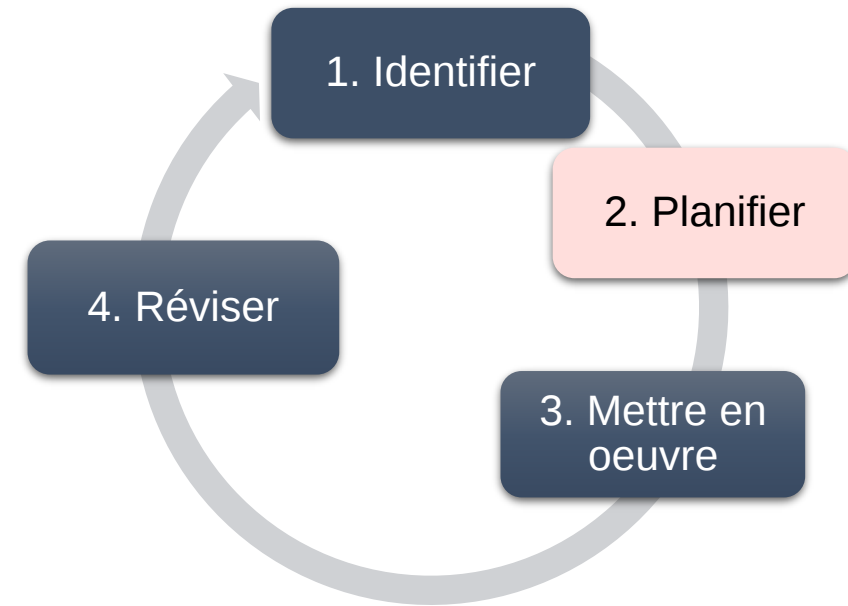
2. Planifier



- **Déterminer les modalités d'encadrement clinique** qui répondent le mieux aux besoins identifiés en tenant compte :
 - Des objectifs pédagogiques à atteindre
 - Des préférences des membres de l'équipe
 - Des ressources disponibles

Processus d'encadrement clinique

2. Planifier

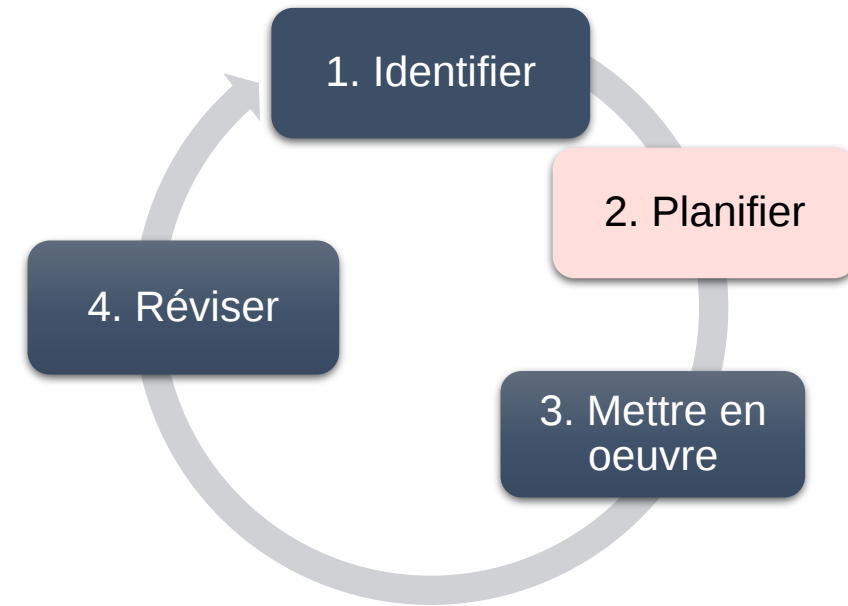


Pièges à éviter :

- La formation n'est pas une solution miracle; se référer au tableau récapitulatif des modalités et les annexes pour chacune des modalités
- Vérifier & privilégier ce qui existe déjà, si ça répond au besoin
- Plusieurs modalités peuvent être nécessaires pour répondre au besoin
- Transfert des apprentissages à prévoir (différentes stratégies possibles)
- Éviter le "*one size fits all*"

Processus d'encadrement clinique

2. Planifier



Deux types de plans :

- Un plan d'encadrement clinique pour l'équipe (portrait global des besoins d'une équipe)
- Un plan d'encadrement clinique individuel (besoins personnalisés à un seul professionnel)
- L'implication des intervenants est essentielle
- Le gestionnaire doit s'assurer de la pertinence et du réalisme

Cette planification doit demeurer flexible. Il est nécessaire de s'adapter aux nouveaux besoins et aux nouvelles priorités.

Équipe :

Nom du gestionnaire :

Nom de la PREC ayant élaboré de plan :



Besoins identifiés	Objectifs (incluant les indicateurs de réussite)	Modalités d'encadrement clinique	Professionnels visés	Type d'activité	Fréquence ou dates approximatives	Durée	Révision	
							Date	Résultat
Besoin	Objectifs	Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
		Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
		Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
		Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
Besoin	Objectifs	Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
		Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
		Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
		Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
Besoin	Objectifs	Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
		Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
		Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
		Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
Besoin	Objectifs	Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
		Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
		Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
		Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
Besoin	Objectifs	Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
		Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
		Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
		Modalité	Professionnels	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat

Légende des résultats : **A-** Atteint (L'objectif fixé est complètement atteint); **P-** Poursuivre (Les mêmes modalités doivent se poursuivre pour améliorer ou maintenir les résultats); **M-** Modifié (Les modalités planifiées n'ont pas permis d'atteindre l'objectif fixé. L'objectif ou les modalités doivent être modifiés et reformulés); **NA -** Non Atteint (L'objectif fixé n'a pas été atteint et il est abandonné)

Date :

Signature du gestionnaire :

Les membres de l'équipe ont pris part à la démarche et sont en accord avec la planification proposée : ☐ OUI ☐ NON



[Accéder au plan d'encadrement clinique d'équipe sur Intranet](#)

Annexe D
Modèle de *Plan d'encadrement clinique individuel* pour les membres du CM

Date :	
Nom du professionnel et titre d'emploi :	

Besoins identifiés	Objectifs	Indicateurs de réussite	Modalités d'encadrement clinique	Type d'activité	Fréquence ou dates approximatives	Durée	Révision	
							Date	Résultat
Besoin	Objectifs		Modalité	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
			Modalité	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence			
			Modalité	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence			
			Modalité	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence			
Besoin	Objectifs		Modalité	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence		Date	Résultat
			Modalité	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence			
			Modalité	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence			
			Modalité	☐ Individuelle ☐ Groupe	Fréquence			

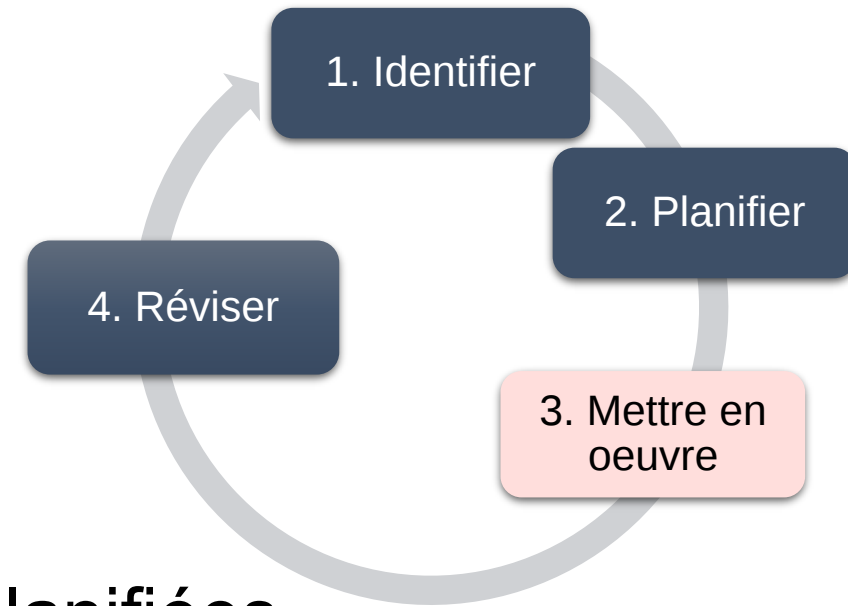
Légende des résultats : **A** – Atteint (L'objectif fixé est complètement atteint.) ; **P** – Poursuivre (Les mêmes modalités doivent se poursuivre pour améliorer ou maintenir les résultats.) ; **M** – Modifié (Les modalités planifiées n'ont pas permis d'atteindre l'objectif fixé. L'objectif ou les modalités doivent être modifiés et reformulés.) ; **NA** – Non Atteint (L'objectif fixé n'a pas été atteint et il est abandonné.)

Signature du professionnel :	
Nom du gestionnaire :	Signature :
Nom de la PREC :	Signature :

➤ [Accéder au plan d'encadrement clinique individuel sur Intranet](#)

Processus d'encadrement clinique

3. Mettre en œuvre



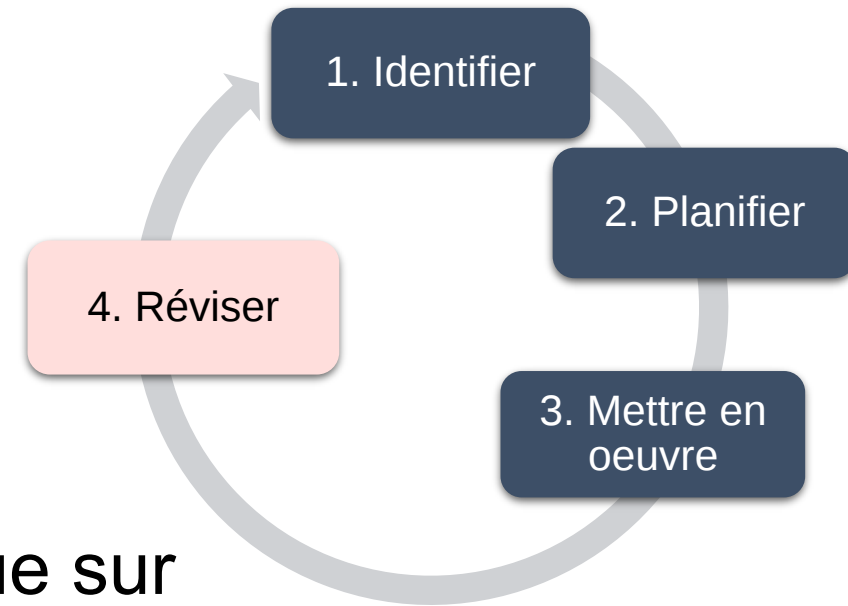
Réaliser les modalités d'encadrement clinique planifiées

- Des **fiches descriptives** sont disponibles en annexes détachables du [Cadre de référence sur l'encadrement professionnel](#)
- L'équipe de formation et développement professionnel de la DSMREU peut offrir du soutien dans la mise en place de ces modalités

Processus d'encadrement clinique

4. Réviser

- **Impact des modalités** d'encadrement clinique sur l'amélioration de la pratique clinique
- Réflexions et échanges sur les **facilitateurs et les obstacles** au transfert des apprentissages
- Objectifs à poursuivre et besoins prioritaires **pour l'année suivante**
- Respect de la **norme de formation continue** lorsque le titre d'emploi le requiert



À vous maintenant!

À partir des pistes de réflexion que nous venons de voir, quelle modalité recommanderiez-vous pour ces situations?

- Soutien clinique
- Consultation
- Coaching
- Coaching entre pairs
- Mentorat
- Formation
- Aide à la décision
- Communauté de pratique
- Co-développement



Les défis!

- Changement de posture auprès de vos collègues
- Approche d'expertise vs accompagnateur : vos collègues recherchent des réponses rapides
- Charge de travail : implications multiples
- Gestion du temps et des priorités
- Compétences à prendre soin de soi et demeurer en équilibre (ne pas tout prendre sur ses épaules)
- Piège d'avoir l'impression de "devoir tout connaître"



Ressources

- Ressources organisationnelles
- Ressources de soutien disponibles pour les PREC

Ressources organisationnelles

- Bien connaître les ressources peut aider avec la gestion de la charge de travail
- Voir document partagé!



Ressources organisationnelles

Personnes-ressources en encadrement clinique (PREC)

Voici plusieurs ressources qui pourraient être utiles dans vos fonctions de PREC : pour vous et les employés que vous accompagnez.

Mieux-être au travail	
Les veilleurs Programme d'entraide pour tous les employés.	Page Intranet : Les veilleurs
LifeSpeak Formations gratuites, des fiches-conseils d'experts, un blogue et plus encore. Les sujets varient de la santé mentale à la prévention en matière de santé en passant par le perfectionnement professionnel.	Page Intranet : LifeSpeak
LifeWorks (Telus Santé) Programme d'aide aux employés (PAE). Service confidentiel disponible 24 h/24 et 7 j/7, en ligne ou sur l'application.	Page Intranet : LifeWorks
Active ton mieux-être Rencontres individuelles ou de groupe pour une approche-conseil en kinésiologie offertes gratuitement à tout le personnel du CISSMO.	Page intranet : Active ton mieux-être
Les risques psychosociaux au travail Risques pour la santé des employés liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales. S'en préoccuper de façon préventive peut limiter les conséquences négatives sur la santé globale des travailleurs.	Page intranet : Risques psychosociaux
Reconnaissance La reconnaissance est importante pour le mieux-être au travail et doit s'intégrer dans les habitudes de vie professionnelle de tous. Différents moyens pour reconnaître vos collègues sont possibles.	Page intranet : Reconnaissance
Apprentissage	
Page ma formation Plusieurs formations sont disponibles pour les employés du CISSS de la Montérégie-Ouest. Cette page est évolutive en fonction de	Page Intranet : Ma formation

Ressources de soutien disponibles pour les PREC (DSMREU)

Ressources

Équipe Qualité de la pratique clinique (QPC)

- Éléments d'encadrement clinique liés à la qualité de la pratique clinique (après validation auprès du gestionnaire et/ou collègues PREC)
 - Ex. : activités réservées, tenue de dossier, exigences légales et réglementaires

Équipe Formation et développement professionnel (FDP)

- Soutien pour l'identification et la mise en place de modalités au besoin
 - Ex. : démarrage d'une communauté de pratique, programme de mentorat, soutien au co-développement, etc.



Développement professionnel des PREC

En continu!

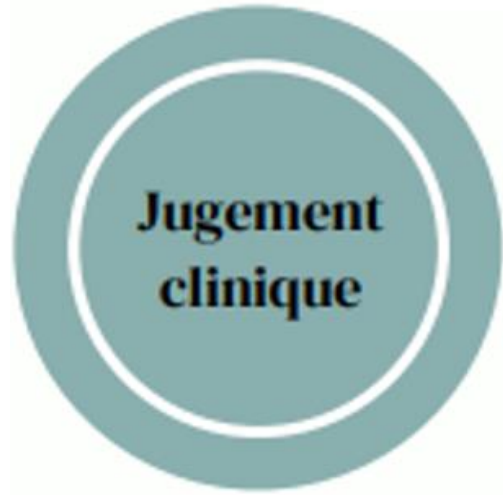
Compétences attendues



Favoriser l'intégration de pratiques cliniques de qualité

- Démontrer des connaissances cliniques actuelles et approfondies
- Susciter l'engagement et l'implication des personnes soutenues dans l'amélioration des pratiques
- Agir en tant que personne-ressource auprès de son équipe
- Résoudre les situations qui peuvent compromettre la mobilisation des membres de son équipe
- Faire preuve d'humilité et d'introspection en respectant les limites de ses compétences et de son rôle
- Démontrer un niveau élevé de développement professionnel continu

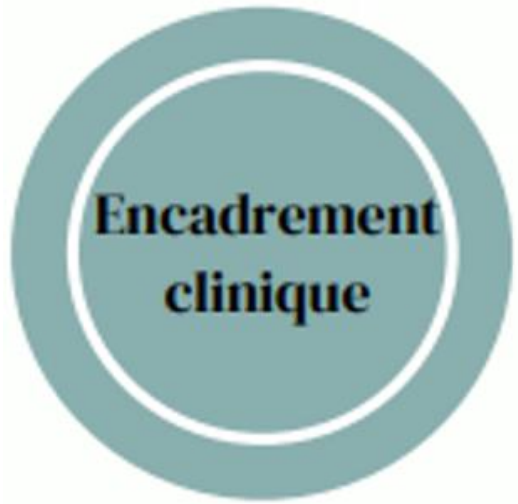
Compétences attendues



Exercer un jugement clinique dans des situations cliniques complexes

- Recueillir et analyser l'information pertinente avant de prendre des décisions
- Appliquer des principes d'éthique clinique dans l'analyse d'une situation
- Évaluer les enjeux, les conséquences et les risques associés à ses décisions
- Émettre des recommandations adaptées à la situation et sa complexité
- Soutenir efficacement les membres de son équipe dans les dossiers complexes

Compétences attendues



Démontrer des habiletés pédagogiques et relationnelles en soutien au développement et maintien des compétences

- Accompagner avec bienveillance, écoute et ouverture
- Encourager et mettre à profit les forces et individualités des membres de son équipe
- Offrir des rétroactions constructives
- Anticiper les besoins de développement des compétences
- Assister les membres de son équipe dans l'identification d'objectifs d'apprentissage
- Recommander des modalités d'encadrement clinique adaptées aux objectifs d'apprentissage visés
- Concevoir, structurer et appliquer diverses modalités d'encadrement clinique

Soutien au développement des compétences

- Coursus PREC : [Coursus_dev_comp_PREC_Janvier_2024.docx](#)
 - Selon les besoins de la direction
 - Selon le niveau d'expérience du PREC
 - Selon les défis du milieu
- Objectif : S'approprier le rôle de PREC

Aucune activité obligatoire!
Selon les priorités de développement de
compétences déterminées avec votre gestionnaire

Votre développement professionnel!

Posture d'apprenant : être indulgent envers soi-même!

- Vos forces/vos défis
- Vos besoins de développement de compétences prioritaires?
 - Prioritaire = ce qui est le plus important dans votre rôle, vos tâches au quotidien et que vous maîtrisez le moins
 - Considérer qu'un développement de compétences peut être nécessaire pour soutenir vos collègues dans les thématiques souhaitées et le transfert des apprentissages (ex. : consentement, processus clinique)

Activités de développement de compétences possibles qui pourraient répondre aux besoins?



Prochaines étapes...

Stratégies à considérer pour l'appropriation de votre rôle

- Clarifier votre rôle auprès de votre gestionnaire au besoin
- S'assurer que votre rôle auprès de l'équipe est clair, notamment l'approche d'accompagnement
- Prévoir des rencontres régulières avec votre gestionnaire pour clarifier des zones grises
- Échanger avec vos pairs PREC
- Possibilité d'accompagnement par un PREC d'expérience à valider
- Discuter de vos besoins de développement de compétences avec votre gestionnaire



Questions - commentaires

Appréciation de l'atelier



<https://forms.office.com/r/KgS7Kc8Baj>

Références

- Careau, E., Brière, N., Houle, N., Dumont, S., Maziade, J., Paré, L., Desaulniers, M., Museux, A.-C. (2014 et rev. 2018). *Continuum des pratiques de collaboration interprofessionnelle en santé et services sociaux - Guide explicatif*. Réseau de collaboration sur les pratiques interprofessionnelles en santé et services sociaux (RCPI).
https://www.rcpi.ulaval.ca/fileadmin/media/documents/Actualites/Guide_explicatif-Continuum__vFR__18-07-31.pdf
- Centre Intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest (CISSSMO). (2022, novembre). *Cadre de référence en encadrement professionnel* (CDR-10350).
- Centre Intégré de santé et de services sociaux de l'Estrie-CHUS. (2019, octobre). *Cadre de référence encadrement et soutien clinique*. [Cadre de référence : encadrement et soutien clinique | BAnQ numérique](#)
- Dionne, C. (2024, mai). *Laboratoire d'entraînement à l'approche d'accompagnement [Formation virtuelle]*. CISSS de la Montérégie-Ouest.