

DESCRIPTION

Définition

« Le préceptorat est défini comme une méthode d'enseignement et d'apprentissage visant à aider les novices à acquérir les compétences nécessaires au moyen d'une surveillance directe d'une durée limitée dans le temps. Il repose sur la relation formelle entre deux personnes, soit la personne expérimentée (la préceptrice) et la personne moins expérimentée (l'apprenante). » (Association des infirmières et infirmiers du Canada, 2004).

Le préceptorat est basé sur une méthode d'enseignement et d'apprentissage visant à aider les infirmières et les infirmières auxiliaires à acquérir les compétences nécessaires au moyen d'une surveillance directe et circonscrite dans le temps. Le préceptorat sert également à l'acquisition d'un niveau de base de connaissances, de procédés de soins, de qualités personnelles ainsi qu'à l'intégration sociale dans la profession ou un domaine de pratique (Ministère de la santé et des services sociaux, 2008).

Objectifs

- Reconnaître et valoriser l'expertise des préceptrices et favoriser le transfert de cette expertise auprès d'infirmières et infirmières auxiliaires apprenantes
- Développer le jugement clinique et le savoir-faire et acquérir plus rapidement l'autonomie professionnelle
- Favoriser la rétention du personnel

Particularités : Le préceptorat répond à un besoin d'encadrement et de soutien distinct de celui prodigué par l'équipe immédiate de l'employé

Avantages

Le programme de préceptorat est en cohérence avec les axes du Vrai Nord et les objectifs prioritaires du CISSS de la Montérégie-Ouest, notamment de favoriser le bien-être au travail et une disponibilité des ressources.



En plus de faciliter le processus d'intégration des apprenantes, le préceptorat met à l'avant-pied les valeurs de l'établissement, c'est-à-dire la bienveillance, la collaboration, l'engagement, l'audace et la cohérence. (CISSS de la Montérégie-Ouest, 2018a)

Qui plus est, le préceptorat permet aux différents acteurs de la santé d'agir en cohérence et de communiquer l'art de soigner aux apprenantes, répondant ainsi à la philosophie des soins infirmiers du CISSS de la Montérégie-Ouest :

« La pratique en soins infirmiers au CISSS de la Montérégie-Ouest est contemporaine et dynamique. Elle évolue sans cesse pour répondre aux variations des contextes environnementaux et des besoins de santé changeant de sa population. Cette évolution est orientée selon une vision d'excellence et d'efficacité des soins. Sa force repose sur la qualité et la compétence de tous les membres l'équipe de soins ainsi que du solide partenariat avec ses usagers. Selon notre vision, le but des soins infirmiers est d'accompagner l'utilisateur en l'aidant à développer ses compétences et son expertise afin de faciliter son évolution à travers son parcours de santé. » (CISSS de la Montérégie-Ouest, 2018c)

Le préceptorat permet d'encadrer et de soutenir les apprenants, de créer un moment plus humain pour nos employés ainsi qu'un sentiment d'appartenance au CISSS de la Montérégie-Ouest. Il permet également de favoriser la rétention du personnel nouvellement embauché dans l'établissement et dans la profession.

	Inconvénients Le préceptorat est une démarche volontaire et n'est pas rémunéré lors des rencontres suivantes. Par contre, des heures de formation non accréditées sont reconnues et remises à l'apprenante à la fin de sa participation au programme. Cette démarche se veut donc moins appropriée envers une ressource ayant une faible autocritique ou qui n'en voit pas la nécessité.
MISE EN PLACE DE LA MODALITÉ	Facteurs favorables à la réussite du préceptorat Le programme de préceptorat ne peut être fonctionnel sans l'implication de l'équipe-conseil de la direction des soins infirmiers et de l'enseignement universitaire (DSIEU). L'équipe du volet-conseil de la DSIEU est une force pour l'organisation, puisque les conseillères en soins infirmiers et infirmières cliniciennes actuellement en place détiennent des compétences reconnues et une crédibilité au sein de l'établissement. Les préceptrices doivent être formées pour offrir un soutien de qualité. Une formation est offerte à toutes les nouvelles préceptrices et comprend un volet de formation continue. Les thématiques suivantes y sont traitées : • Principaux concepts du préceptorat • Rôle et responsabilités des préceptrices et des apprenantes • Stades d'acquisition des compétences selon le style d'apprentissage (Benner) • Caractéristiques et stratégies d'encadrement des apprenantes • Habiletés de communication et rétroaction • Résolution de problèmes, etc. « Nous suggérons un soutien aux infirmières et infirmiers d'expérience quant à l'intégration de la relève et une valorisation de ce rôle comme étant partie prenante d'un accueil réussi. » (Comité Jeunesse, Ordre des infirmières et infirmiers du Québec, 2018) Il est prévu d'instaurer des mécanismes de reconnaissance et de soutien aux préceptrices. La démarche de préceptorat doit être structurée et documentée par toutes les préceptrices dans les tableaux prévus à cet effet.

Pour aller plus loin

Centre intégré de la santé et des services sociaux de la Montérégie-Ouest. (À venir). *Programme de soutien clinique — Volet préceptorat*.

Références

Association des infirmières et infirmiers du Canada (AIIC). (2004). *Atteindre l'excellence dans l'exercice de la profession : Guide sur le préceptorat et le mentorat*. Ottawa : AIIC.

Centre intégré de la santé et des services sociaux de la Montérégie-Ouest. (2018a). *Mission, vision, ambitions, valeurs*. <https://intranet.ciassmo.rtss.qc.ca/fr/page/notre-organisation/notre-mission-notre-vision-nos-ambitions-et-nos-valeurs>

Centre intégré de la santé et des services sociaux de la Montérégie-Ouest. (2018b). *Objectifs prioritaires 2018-2019*. <https://intranet.ciassmo.rtss.qc.ca/fr/page/notre-organisation/nos-objectifs-prioritaires>

Centre intégré de la santé et des services sociaux de la Montérégie-Ouest. (2018c). *Philosophie des soins infirmiers*. <https://intranet.ciassmo.rtss.qc.ca/fr/publications-et-documents/philosophie-des-soins-infirmiers>

Centre intégré de la santé et des services sociaux de la Montérégie-Ouest. (2019). *Offre de services de la DSIEU*. Repéré à <https://intranet.ciassmo.rtss.qc.ca/fr/publications-et-documents/offre-de-service-de-la-dsieu>

Comité jeunesse, Ordre des infirmières et infirmiers du Québec. (2018) *Avis — Vers une meilleure intégration de la relève infirmière*.

(2025-11)

Hardyman R. et Hickey, G. (2001). *What do newly-qualified nurses expect from preceptorship? Exploring the perspective of the preceptee*. Nurse Education Today, (21), p. 58-64.

Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2008). *Programme national de soutien clinique, volet préceptorat : cadre de référence*. <http://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2008/08-526-01.pdf>

Mintzberg, H., Ahlstrand, B., Lampel, J. (1999). *Safari en pays stratégie. L'exploration des grands courants de la pensée stratégique*, Village mondial, p.328-348.

O'Brien-Pallas, L., Murphy, G. T., Shamian, J., Li, X. et Hayes, L. J. (2010). Impact and determinants of nurse turnover: a pan-Canadian study. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 1073-1086. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01167.x>