



Lignes directrices :

Accueil, orientation et intégration

Des personnes-ressources dédiées à l'encadrement clinique

Public cible

Ces lignes directrices s'adressent aux personnes impliquées dans l'implantation du cadre de référence sur l'encadrement professionnel dans les directions cliniques (gestionnaires des directions cliniques et personnel de la DSIEU et de la DSMREU en soutien à l'implantation).

Mise en contexte

Un accueil, une orientation et une intégration (AOI) de qualité contribuent à la satisfaction de l'employé, favorisent son sentiment d'efficacité personnelle et permettent une meilleure compréhension de son rôle : plusieurs facteurs qui contribuent à sa rétention. Considérant les bénéfices importants associés au fait d'avoir un accueil structuré et de qualité, il est essentiel de s'assurer de la mise en place d'un AOI pour les personnes-ressources dédiées à l'encadrement clinique dans chacune des directions cliniques ayant implanté ou en implantation du cadre de référence sur l'encadrement professionnel.

Ce document propose des lignes directrices portant sur l'AOI spécifique d'une personne-ressource dédiée à l'encadrement clinique dans son service (excluant l'accueil organisationnel et par direction), afin de guider les travaux visant à structurer ce processus dans les directions visées.

Le développement des compétences des personnes-ressources dédiées à l'encadrement clinique

Les intervenants qui deviennent personnes-ressources dédiées à l'encadrement clinique détiennent généralement une expertise dans leur domaine de pratique et sont reconnus par leurs pairs. Toutefois, exercer ce type de fonctions requiert le développement de nouvelles compétences (ex. : compétences en encadrement clinique et clinico-administratif) ou le perfectionnement de compétences déjà maîtrisées. D'autant plus qu'il n'existe pas de parcours de formation spécifique préalable à la réalisation de ces fonctions et que les personnes qui y accèdent ont des formations disciplinaires et expériences professionnelles variées.

Par leurs activités d'encadrement clinique auprès des intervenants et leur contribution à l'identification des besoins de développement de compétences des équipes, ces personnes-ressources sont des acteurs clés dans le maintien et le développement des compétences des intervenants. Une maîtrise du processus clinique de leur programme (ex. : consentement, processus clinique, clientèle) est donc nécessaire pour soutenir les intervenants de différentes disciplines dans leur prestation de soins et de services de qualité. Conséquemment, le développement des compétences des personnes-ressources dédiées à l'encadrement clinique s'avère d'une grande importance.

Les objectifs de l'AOI des personnes-ressources dédiées à l'encadrement clinique

L'AOI des personnes-ressources doit avoir pour but de favoriser l'appropriation de leurs nouvelles fonctions. Pour ce faire, l'AOI vise à assurer :

- La clarification du rôle, des responsabilités et des fonctions en cohérence avec le cadre de référence en encadrement professionnel et les orientations de la direction/équipe
- La compréhension accrue des rôles des différents membres de l'équipe
- La connaissance approfondie des services offerts par l'équipe, du processus clinique, des procédés administratifs, des politiques et procédures cliniques



- La connaissance des ressources et services offerts au CISSSMO et à l'externe
- Le développement des compétences spécifiques au rôle (ex. : compétences en encadrement clinique et clinico-administratif)
- Le soutien dans l'intégration des nouvelles fonctions

Moyens suggérés pour actualiser l'AOI des personnes-ressources dédiées à l'encadrement clinique

L'AOI devrait permettre de planifier de façon structurée les activités d'accueil, d'orientation et d'intégration **s'échelonnant du jour 1 à 2 ans**. Les moyens suivants sont recommandés afin de favoriser l'atteinte des objectifs proposés pour l'AOI.

1. Rencontre initiale entre le gestionnaire et la personne-ressource dans le but de :

- Préciser les attentes de la direction et du gestionnaire concernant le rôle clinique et clinico-administratif de la personne-ressource
- Discuter des besoins et attentes de chacun
- Échanger sur les projets et les mandats prioritaires
- Déterminer les modes de collaboration souhaités (ex. : fréquence des rencontres)

2. Lecture des documents organisationnels sur le rôle et les responsabilités des personnes-ressources dédiées à l'encadrement clinique, le cadre de référence sur l'encadrement professionnel et les annexes sur les modalités d'encadrement clinique (personne-ressource)

3. Lecture de tout autre document produit par sa direction ou son service pertinent pour son rôle (ex. : programme, processus clinique, spécificités du rôle en fonction de la direction et du service) (personne-ressource)

4. Planification du développement de compétences de la personne-ressource

- Réaliser un **bilan des compétences** de la personne-ressource (ses compétences actuelles, ses compétences à développer)
- Développer un **plan de développement des compétences individualisé** en fonction des besoins de développement de compétences prioritaires
- Catégorie 4 : Utiliser le **cursus de développement de compétences** de la personne-ressource dédiée à l'encadrement clinique pour faciliter et soutenir l'identification des activités de développement de compétences requises
- **Réviser le plan de développement de compétences** régulièrement

5. Présentation de la personne-ressource à l'équipe : le gestionnaire prévoit une rencontre avec l'équipe pour présenter la personne-ressource en collaboration avec le gestionnaire pour expliquer clairement son rôle et ses fonctions (incluant la clarification des différences de son rôle vs celui du gestionnaire)

6. Rencontre avec chacun des employés de l'équipe (si applicable au contexte de pratique) à prévoir (ex. : connaître les rôles de chacun, développer un lien de confiance, etc.)

7. Accompagnement individualisé (ex. : mentorat, coaching) de la personne-ressource par une personne-ressource dédiée d'expérience d'une même direction/service à prévoir si cela répond à un besoin

8. Occasions d'échanges entre pairs personnes-ressources (ex. : communauté de pratique, codéveloppement, rencontres de développement professionnel) : faciliter la mise en place et la participation de la personne-ressource

9. Rencontres fréquentes entre le gestionnaire et la personne-ressource : pour donner de la rétroaction, valider le déroulement de l'AOI, clarifier les attentes et la satisfaction/bien-être, valider les obstacles et facilitateurs dans l'actualisation du rôle de personne-ressource

Comité de travail encadrement professionnel – document mis à jour le 2025-11-14

