Centre intégré de santé et de services sociaux
de la Montérégie-Ouest

Points saillants

Consultations 2024 – Encadrement professionnel

Personne-ressources en encadrement clinique (PREC)



1. PREC : LES ESSENTIELS

- Une ressource inestimable pour les gestionnaires et les employés par leurs implications multiples;
- Reconnues pour leur vision globale, leur connaissance des services, des programmes et des ressources ainsi que pour l'aide à l'orientation des dossiers;
- Contribuent à la qualité des interventions, à la rétention et au sentiment de compétences des employés
- Offrent un accompagnement apprécié dans les dossiers complexes : aident les employés à réfléchir, à aller plus loin et sont une source de soutien!

Piste : Reconnaître l'apport des PREC le plus souvent possible par tous!



2. CLARTÉ DU RÔLE DE PREC

- Rôle généralement clair pour les gestionnaires. Les zones grises laissent place à la flexibilité du rôle;
- Rôle moins clair pour certains PREC et employés : au niveau des tâches clinico-administratives, des limites du rôle et de la confidentialité (ce qui est partagé au gestionnaire);
- Peut avoir des impacts sur l'utilisation optimale du rôle de PREC, leur sentiment de compétence, leur bien-être ainsi que l'ouverture et l'aisance des employés à partager leurs besoins.

Pistes : Gestionnaires : Clarifier rôle PREC dans l'équipe (ex. : les spécificités du rôle et ses limites, la contribution clinico-administrative) & arrimage régulier avec le PREC pour clarifier les zones grises. Comité de travail encadrement professionnel : Développer une description de fonctions PREC à personnaliser.



3. FORCES DES PREC

- Composer avec plusieurs demandes et urgences!
- Capacité d'adaptation et polyvalence;
- Capacité à travailler en équipe : implication pour trouver des solutions;
- Orientation-clientèle à travers leurs actions;
- Ont à cœur le bien-être de leur équipe et démontrent de la bienveillance;
- Disponibilité qui est importante et appréciée : elle fait la différence!

Piste : Mettre à profit et reconnaître les forces générales des PREC et celles spécifiques à chaque PREC!



4. DÉFIS DES PREC

- Gestion de la charge de travail : favoriser l'encadrement clinique à travers les tâches clinico-administratives (ex. : certains employés aimeraient avoir davantage d'encadrement clinique);
- Perception de hiérarchisation PREC-employé : impact sur la relation de confiance et la possibilité de soutien offert. Défi pour l'employé d'adopter la posture d'apprenant dans ce contexte;
- Multiples demandes de l'équipe sans connaître l'ensemble des ressources et outils existants;
- Posture d'expert à accompagnateur : les employés recherchent des réponses rapides.

Pistes : PREC et gestionnaires : Moduler les attentes et clarifier les limites (ex. : le rôle du PREC n'est pas de tout connaître, mais un rôle de facilitation), favoriser la gestion des priorités. Comité de travail encadrement professionnel : Regrouper des ressources utiles pour les PREC dans un SharePoint.

Direction des services multidisciplinaires, de la recherche et de l'enseignement universitaire (DSMREU)
Mai 2024

Québec

5. ACCUEIL DES NOUVEAUX PREC ET DES EMPLOYÉS



- Transfert du rôle de clinicien à PREC peut comporter des défis, dont des ajustements de posture avec les employés;
- Des besoins sont nommés pour accompagner les nouveaux PREC (accueil PREC);
- PREC jouent un rôle important dans l'accueil de tous les employés.

Pistes : Comité de travail encadrement professionnel : Développer document lignes directrices accueil PREC, section accueil des PREC dans un Sharepoint, présentation d'accueil aux PREC à utiliser dans les directions. Comité d'implantation par direction : Soutenir la mise en place d'un programme d'accueil des PREC dans les directions. Gestionnaires : Offrir du soutien dans la transition de clinicien à PREC.

6. APPRENTISSAGE DES PREC



- Cursus de développement de compétences & formations proposées = complet;
- PREC ouverts aux formations en présentiel ou en virtuel et ont chacun leurs avantages;
- Un développement de compétences des PREC suffisant est nécessaire pour soutenir les employés dans les thématiques souhaitées et le transfert des apprentissages (ex. : consentement, processus clinique).

Pistes : Comité de travail encadrement professionnel : Modifier le cursus de façon évolutive pour s'ajuster aux besoins futurs et rétroactions, développer un outil « profil de compétences PREC » et un « plan de développement de compétences à personnaliser ». Gestionnaires et PREC : Convenir des besoins de développement de compétences prioritaires et du plan de développement de compétences pour le PREC.

7. SOUTIEN DES PREC



- L'importance du rôle du gestionnaire et des autres PREC dans le soutien offert aux PREC est soulignée;
- La possibilité d'avoir des PREC de PREC ne ressort pas comme un besoin actuellement.

Pistes : Gestionnaires : Rencontres régulières avec le PREC, favoriser un accompagnement individualisé ou d'autres modalités de soutien au PREC (ex. : coaching, mentorat par une autre PREC) pour aborder les défis rencontrés. Comité de travail encadrement professionnel : produire un document détaillant les soutiens possibles pour les PREC (ex. : communauté de pratique des veilleurs pour le bien-être des employés, soutien possible de la DSMREU pour l'identification des modalités d'encadrement clinique et pour les éléments liés à la qualité de la pratique).

8. LA SUITE



- Comité de travail encadrement professionnel (DSI-DSM-RH) poursuit les travaux pour actualiser les livrables;
- Collaboration avec gestionnaires et PREC pour le développement d'outils et d'activités de développement de compétences pour les PREC;
- Comités d'implantation par direction poursuivent leurs actions et le soutien;
- Évaluation de l'implantation du cadre de référence sur l'encadrement professionnel et ses impacts à venir;
- Instauration d'un comité permanent de vigie de l'encadrement clinique au CISSSMO.

Groupes consultés : Employés, PREC et gestionnaires de la Direction des programmes Déficiences (DPD), Direction des programmes jeunesses et des Activités de santé publique (DPJASP) et la Direction des services de soutien à domicile et de la gériatrie (DSSADG)