

## DIRECTIVES SUR L'ENCADREMENT DES APPRENANTES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

### Introduction

Dans tous leurs rôles, les infirmières immatriculées<sup>1</sup> (II) ont leur part de responsabilité dans la création d'une culture de l'apprentissage qui soutient les apprenantes<sup>2</sup> dans l'acquisition et le perfectionnement des compétences requises pour fournir des soins sécuritaires,

IL Y A LIEU POUR LES II DE TRAVAILLER AVEC LES AUTRES AFIN DE CRÉER UNE COMMUNAUTÉ MORALE DANS LAQUELLE LES APPRENANTES SE SENTENT À L'AISE POUR POSER DES QUESTIONS ET SONT VALORISÉES POUR LEUR APPORT À L'ÉQUIPE DE SOINS DE SANTÉ.

compétents et conformes à l'éthique. Les II doivent souvent faire face à des priorités de travail concurrentes dans le milieu d'exercice, ce qui leur laisse peu de temps à consacrer aux apprenantes qui profiteraient du mentorat et du soutien d'II expérimentées dans leurs efforts pour combler leurs besoins d'apprentissage. Il y a lieu pour les II de travailler avec les autres afin de créer une communauté morale<sup>3</sup> dans laquelle les apprenantes se sentent à l'aise pour poser des questions et sont valorisées pour leur apport à l'équipe de soins de santé.

Dans tout milieu d'exercice, l'II est responsable de son patient<sup>4</sup> avant tout. Toute infirmière immatriculée qui participe à l'encadrement d'apprenantes doit faire passer la sécurité et le bien-être des patients avant tout autre objectif, y compris ses obligations en matière de formation.

Les présentes directives professionnelles précisent les responsabilités des II qui agissent officiellement comme éducatrices ou préceptrices ou qui encadrent de manière non officielle des collègues apprenantes. On y précise également que les apprenantes ont la responsabilité de collaborer avec des II chevronnées afin d'assurer la sécurité des patients, et on y mentionne la nécessité de plaider pour des milieux d'exercice qui appuient les expériences et répondent aux besoins d'apprentissage.

Les *Normes d'exercice pour les infirmières immatriculées* (2012) de l'AIINB précisent que les II sont tenues de chercher à créer un milieu d'apprentissage qui favorise le perfectionnement professionnel continu pour assurer une pratique infirmière compétente, et de transmettre leurs connaissances et leur expertise aux apprenantes. Les II ont le devoir de veiller au respect des normes de la profession et d'agir d'une manière qui y fait honneur. Les II traitent leurs collègues avec respect, y compris les étudiantes, tout en reconnaissant les différences de

<sup>1</sup> Dans ce document, l'II renvoie aussi bien à l'infirmière immatriculée (II) qu'à l'infirmière praticienne (IP). Par ailleurs, les mots de genre féminin appliqués aux personnes désignent les femmes et les hommes, et vice-versa, si le contexte s'y prête.

<sup>2</sup> Une *apprenante* peut désigner une personne qui étudie en sciences infirmières au niveau du baccalauréat, de la maîtrise ou du doctorat, une II qui vient d'entrer dans la profession, une II expérimentée qui débute dans un nouveau milieu d'exercice, une II qui est nouvelle au

Nouveau-Brunswick, ou une étudiante d'une autre profession de la santé.

<sup>3</sup> Une *communauté morale* est un lieu de travail où les valeurs sont claires et partagées, où ces valeurs dirigent l'action éthique et où les personnes ont la certitude d'être écoutées (*Code de déontologie des infirmières et infirmiers*, AIIC, 2008).

<sup>4</sup> Le *patient* peut être une personne, une famille, un groupe ou une collectivité.

pouvoir qui existent parmi les personnes dans des postes de direction officiels, les membres du personnel et les étudiantes. Il est attendu des II qu'elles transmettent leurs connaissances et donnent des conseils « pour favoriser le

perfectionnement professionnel des étudiantes en sciences infirmières, des infirmières novices et des autres membres de l'équipe de soins de santé » (*Code de déontologie*, 2008, p. 19).

## Responsabilités des infirmières immatriculées qui encadrent des apprenantes

Une II qui encadre des apprenantes a la responsabilité et l'obligation de transmettre des connaissances infirmières et de fournir aux patients des soins sécuritaires, compétents et conformes à l'éthique conformément aux normes infirmières. L'II qui travaille avec une apprenante n'est pas responsable des actions de l'apprenante, pourvu que l'II se soit acquittée de ses responsabilités, telles qu'elles sont établies par

### Directive 1 : L'infirmière immatriculée dans un rôle d'éducatrice

L'II dans un rôle d'éducatrice<sup>5</sup> :

- applique les meilleures connaissances et ressources à sa disposition, s'assurant que le programme d'études est pertinent, qu'il est aligné sur la pratique infirmière actuelle et qu'il est éclairé par des données probantes;
- connaît les compétences de l'apprenante ainsi que les limites de sa pratique;
- veille à ce que les tâches affectées à l'apprenante soient adaptées aux buts et aux objectifs de l'expérience éducative;
- maintient et facilite l'acquisition de connaissances, de jugement et d'habiletés pertinents pour l'expérience clinique de l'apprenante;
- participe directement au processus d'apprentissage en consultation avec l'apprenante, la préceptrice ou tout autre membre du personnel dans le milieu clinique, y compris l'administratrice, au besoin.

l'employeur et dans l'entente sur l'apprentissage, le cas échéant (p. ex. plan d'apprentissage, surveillance appropriée). Cependant, selon le *Code de déontologie des infirmières et infirmiers* (2008), l'infirmière de soins intégraux qui a été affectée au soin d'un patient continue à en être la principale responsable (p. ex., l'II s'assure que l'apprenante lui fait rapport sur les soins fournis au patient tout au long de son relais de travail).

### Directive 2 : L'II dans un rôle d'administratrice

L'II dans un rôle d'administratrice :

- repère des II qui sont expérimentées ou chevronnées (Benner, 2001) pour agir à titre de préceptrice;
- facilite la communication afin que l'éducatrice, la préceptrice et l'apprenante soient conscientes des connaissances, de l'aptitude et du jugement que possède l'apprenante ainsi que des objectifs de l'expérience d'apprentissage;
- se sert de sa connaissance de la communication et du comportement de l'organisation pour créer un environnement propice à la collaboration, à la croissance professionnelle et au respect mutuel;
- aide les patients, les collègues, les étudiantes et d'autres à en savoir plus sur la pratique infirmière et les services de soins de santé (CRNBC);
- évalue la charge de travail de toutes les II dont les patients sont soignés par des apprenantes et ajuste cette charge constamment afin que les II puissent être à la disposition des apprenantes et communiquer avec elles;
- fournit les ressources qui favorisent un environnement d'apprentissage.

<sup>5</sup> Le terme *éducatrice* désigne une monitrice clinique ou une éducatrice du service interne dont le rôle est d'enseigner aux patients et à d'autres professionnels de la santé, ou une infirmière qui est membre du

personnel enseignant dans un milieu pédagogique et dont le rôle est d'enseigner les sciences infirmières ou des disciplines connexes aux étudiants en soins de santé.

### Directive 3 : L'infirmière immatriculée dans un rôle de mentor/préceptrice

Dans tous les milieux d'exercice, des II assument officiellement des responsabilités liées à l'encadrement. C'est le cas des préceptrices<sup>6</sup>, par exemple, qui veillent à la sécurité des patients tout en favorisant un milieu de travail propice à l'épanouissement professionnel, à l'avancement professionnel et à la prestation de soins sécuritaires, compétents et conformes à l'éthique.

L'II dans un rôle de préceptrice :

- comprend le niveau de préparation de l'apprenante (connaissances et aptitude) et les limites de la pratique de cette dernière;
- comprend les objectifs de l'expérience et les exigences en matière de surveillance;
- détermine, en parlant et en observant, les limites des connaissances et des habiletés de l'apprenante;
- communique avec l'apprenante de manière ouverte, respectueuse et professionnelle;
- fait preuve de sensibilité culturelle en respectant la diversité des apprenantes;
- recommande et facilite des expériences d'apprentissage qui visent à atteindre les objectifs de l'apprenante;
- précise les responsabilités que l'apprenante assumera et les responsabilités que l'II conservera;
- aide l'apprenante à accéder aux ressources et à travailler de manière efficace dans le milieu de travail;
- assure un encadrement et donne l'exemple en ce qui concerne les normes d'exercice de la profession infirmière et les politiques de l'employeur;
- évalue l'apprenante et lui donne des rétroactions écrites et verbales précises et en temps opportun ainsi qu'à l'éducatrice ou à l'administratrice, le cas échéant;
- intensifie la surveillance directe et avise l'éducatrice si l'apprenante crée une situation qui menace la santé ou la sécurité des patients;

- négocie l'adoption de mécanismes de soutien, par exemple faciliter la rétroaction et la communication régulière avec les éducatrices;
- fait valoir l'importance de mettre à jour ses compétences et ses connaissances dans les domaines de la santé et de l'éducation, notamment l'acquisition des connaissances servant à mettre les apprenantes à l'épreuve et la capacité de traiter avec les apprenantes qui créent des situations dangereuses.

### Directive 4 : Les apprenantes

L'apprenante :

- veille à la sécurité et au bien-être des patients au cours de l'expérience d'apprentissage;
- est consciente des connaissances, de l'aptitude et du jugement qu'elle possède, des limites de ses responsabilités relativement à sa pratique et de ses besoins en matière de surveillance;
- contribue à l'établissement d'objectifs d'apprentissage pour l'expérience d'apprentissage;
- comprend le rôle qu'elle joue dans la prestation des soins et le précise auprès de l'éducatrice ou de la préceptrice;
- fait preuve d'aptitudes à la communication de façon à être claire, précise et efficace dans ses échanges professionnels;
- reconnaît quand elle a besoin de surveillance et prend des mesures pour l'obtenir;
- avise l'éducatrice si jamais elle n'atteint pas ses objectifs d'apprentissage en raison du milieu de travail ou de ses rapports avec sa préceptrice;
- rend des comptes relativement à la qualité des soins qu'elle fournit en fonction des objectifs d'apprentissage fixés;
- prend connaissance et suit les politiques et les procédures de l'organisme.

### Stratégies visant à favoriser une culture de l'apprentissage

Les II et les apprenantes peuvent fournir des soins sécuritaires, compétents et conformes à l'éthique lorsqu'elles travaillent dans un milieu qui appuie une

<sup>6</sup> Le terme *préceptrice* désigne l'infirmière chevronnée ou experte (Benner 2001) qui encadre directement une apprenante pour une

période déterminée afin d'assurer une surveillance en milieu de travail et de lui donner un enseignement clinique.

pratique infirmière de qualité. Les milieux d'exercice de qualité appuient et facilitent les possibilités d'apprentissage :

- en encourageant des rapports positifs avec les établissements d'enseignement dans le contexte des stages en milieu clinique;
- en veillant à ce que les ententes de stages en milieu clinique prévoient des responsabilités actuelles et pertinentes;
- en tenant compte dans la charge de travail et les horaires des besoins transitionnels des II apprenantes (p. ex., elles ont besoin de suffisamment de temps pour discuter des soins et les planifier avec les collègues et les patients qui reçoivent les soins; il est bénéfique pour les nouvelles II d'être jumelées avec des infirmières expérimentées);
- en favorisant un milieu qui encourage les apprenantes à poser des questions, à réfléchir sur leur pratique et à demander de l'aide sans être critiquées;
- en ralliant les établissements d'enseignement pour favoriser les rapports entre l'enseignement et l'apprentissage;
- en offrant des possibilités de perfectionnement professionnel aux préceptrices;
- en assurant l'accès aux ressources;
- en reconnaissant officiellement l'apport des préceptrices auprès des apprenantes (p. ex. : carte de remerciement, reconnaissance dans le bulletin du personnel ou lettre officielle versée au dossier de la préceptrice);
- en collaborant avec le personnel enseignant pour assurer des stages appropriés, y compris leur évaluation.

## La pratique des infirmières immatriculées de niveau débutant

Un milieu d'exercice positif est un élément essentiel pour appuyer la pratique de toutes les II, mais il est aussi un élément critique qui aide les II de niveau débutant à se sentir les bienvenues, en sécurité et valorisées. L'acquisition des compétences infirmières qui permettent de fournir des soins infirmiers dans des situations d'une complexité croissante se fait grâce aux II expérimentées qui transmettent leurs connaissances,

agissent comme mentors, orientent l'II de niveau débutant et lui donnent des rétroactions.

L'employeur peut aider l'II de niveau débutant à s'ajuster à la vie au travail et à son statut d'employée en s'assurant qu'une II expérimentée est disposée à agir comme mentor (c.-à-d. une II désignée qui est disposée à répondre aux questions et à donner des conseils sur demande tout au long du relais de travail). Il n'est pas réaliste d'attendre d'une II de niveau débutant qu'elle fonctionne au même niveau qu'une II expérimentée. Cependant, grâce aux conseils reçus, l'II de niveau débutant consolidera ses connaissances et son expérience de façon à améliorer ses compétences infirmières pour dispenser des soins de qualité, devenant ainsi un atout pour l'équipe de soins de santé.

L'APPRENTISSAGE A LIEU QUAND  
LES INFIRMIÈRES ONT ELLES-MÊMES  
UNE BONNE PRATIQUE,  
TRANSMETTENT LEURS  
CONNAISSANCES AU MOYEN DE  
CONVERSATIONS ET DE  
DISCUSSIONS ET DONNENT UNE  
RÉTROACTION AUX APPRENANTES,  
COMME LES ÉTUDIANTES ET LES  
NOVICES. CES TYPES  
D'INTERACTIONS SE PRODUISENT  
LORSQUE DES PRATIQUES DE  
LEADERSHIP POSITIF INCITENT À LA  
CONFIANCE ET À L'OUVERTURE  
PARMI LE PERSONNEL, LORSQUE  
L'ÉQUIPE DE GESTION OFFRE AU  
PERSONNEL DES SÉANCES POUR  
APPRENDRE À INTERAGIR AVEC LES  
APPRENANTES, ET LORSQUE DES  
PARTENARIATS SOUTIENNENT ET  
GUIDENT L'APPRENTISSAGE AU  
TRAVAIL.

HENDERSON A., J. BRIGGS,  
S. SCHOONBEEK et K. PATERSON  
(2011)

## Conclusion

Le leadership, la gestion et les partenariats sont des éléments centraux de la création et du maintien d'environnements d'apprentissage positifs. Il est attendu des infirmières immatriculées qu'elles partagent leurs connaissances et leurs compétences infirmières avec toutes leurs collègues, y compris les apprenantes. Le transfert des connaissances et l'encadrement peuvent s'effectuer dans le cadre de rapports officiels entre une préceptrice et une apprenante ou de manière non officielle et continue. La réussite de l'encadrement officiel, tant pour l'apprenante que pour les infirmières immatriculées participantes, est fonction de l'efficacité des communications, qui garantissent aussi la prestation de soins sécuritaires, compétents et conformes à l'éthique.

## Références

Association des infirmières et infirmiers du Canada (2008). *Code de déontologie des infirmières et infirmiers*. Ottawa, chez l'auteur.

Benner, P. From novice to expert: excellence and power in clinical nursing practice. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall, ©2001

COLLEGE OF REGISTERED NURSES OF BRITISH COLUMBIA (2012). *Professional Standards for Registered Nurses and Nurse Practitioners*. Vancouver, chez l'auteur.

HENDERSON A., J. BRIGGS, S. SCHOONBEEK et K. PATERSON (2011). A framework to develop a clinical learning culture in health facilities: ideas from the literature. *International Nursing Review* 58, 196-202

ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK (2012). *Normes d'exercice pour les infirmières immatriculées*. Fredericton, chez l'auteur.

ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK (2013). *Compétences de niveau débutant pour les infirmières immatriculées au Nouveau-Brunswick*. Fredericton, chez l'auteur.

©Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick, 2016.

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de cette publication par quelque moyen électronique ou mécanique que ce soit, y compris par photocopie, enregistrement ou système de stockage ou d'extraction, sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur.

ISBN 1 895613-60-4

Juin 2016