



Fiche d'information : Le mentorat

Les infirmières¹ dans tous les rôles se partagent la responsabilité de créer une culture d'apprentissage. Les apprenants, qui ont différents niveaux de connaissances, de compétences et de discernement en soins infirmiers, sont soutenus pour acquérir et améliorer les compétences requises pour fournir des soins sécuritaires, compétents et éthiques. Dans les [Normes d'exercice pour les infirmières immatriculées](#), l'indicateur 2.8 stipule que l'infirmière « appuie les clients, les collègues et les étudiantes et étudiants en partageant son expérience et son expertise infirmières et en étant un modèle de rôle, une ressource, une préceptrice ou une mentor efficace » (p. 11). De plus, le [Code de déontologie des infirmières et infirmiers autorisés](#) indique que « les infirmières et infirmiers partagent leurs connaissances, fournissent une rétroaction, font du mentorat et donnent des conseils pour favoriser le perfectionnement professionnel des étudiant(e)s en sciences infirmières, des infirmières et infirmiers novices, d'autres membres du personnel infirmier et d'autres fournisseurs de soins de santé » (p. 21).

Ce document décrit les principes du mentorat dans le domaine des soins infirmiers, ainsi que les responsabilités professionnelles et éthiques des infirmières qui offrent du mentorat.

Mentor et préceptrice

Dans les [Normes d'exercice pour les infirmières immatriculées](#), les termes mentor et préceptrice sont définis comme suit :

Mentor : « Une infirmière immatriculée qui guide, conseille et enseigne à des apprenantes et apprenants infirmiers (les mentorés) pour les aider à s'ajuster à un nouvel environnement, à un nouveau rôle ou à de nouvelles responsabilités » (p. 19).

Préceptrice : « Une infirmière qui enseigne, donne des conseils, agit comme modèle de rôle et soutient la croissance et le développement d'une infirmière dans une discipline en particulier et pour une durée limitée dans le but d'intégrer l'infirmière débutante dans un nouveau rôle. La préceptrice remplit le même rôle que la mentor, mais pendant une plus courte période » (p. 20).

L'importance du mentorat

- Les infirmières qui font du mentorat aident à renforcer la main-d'œuvre infirmière tout en améliorant la qualité des soins et les résultats pour les patients.
- Le degré d'autonomie et de compétence d'une infirmière se développe le mieux avec la collaboration et le mentorat de ses collègues, de ses gestionnaires, de ses superviseurs et des autres membres de l'équipe de soins.
- Les diplômés internationaux en sciences infirmières (DISI) bénéficient des conseils et de l'orientation des infirmières en participant à des relations de mentorat à mesure qu'ils s'adaptent au contexte du système de soins de santé canadien et à la prestation de soins de santé au pays.
- Les étudiantes infirmières, les infirmières novices, les DISI, les infirmières reprenant leurs fonctions ou intégrant un nouveau milieu d'exercice bénéficient de milieux de travail accueillants. Les infirmières qui se sentent soutenues, valorisées, respectées et encouragées auront une

¹ Pour les besoins du présent document, le terme « infirmières » désigne les infirmières immatriculées et les infirmières praticiennes.



capacité accrue de fournir des soins infirmiers sécuritaires, compétents et éthiques au moment de passer à l'exercice de leurs fonctions.

Principes clés du mentorat

1. Les infirmières novices, les DISI, les infirmières reprenant leurs fonctions ou intégrant un nouveau milieu d'exercice
 - ont besoin de temps pour s'acclimater à leur nouveau rôle, à leurs nouvelles responsabilités et obligations de rendre des comptes et à leur nouveau milieu de travail;
 - exercent leurs fonctions dans la pleine mesure de leur compétence individuelle dans le champ d'exercice législatif;
 - reconnaissent leurs propres limites dans leur rôle et demandent de l'aide au besoin;
 - développent leur confiance, leur autonomie, leurs connaissances, leurs compétences et leur discernement avant de pouvoir mentorer les autres, assument des niveaux de responsabilité plus élevés ou gèrent des situations cliniques et des décisions de dotation complexes.
2. Les programmes complets de mentorat
 - aident à établir un modèle de pratique infirmière pour favoriser des soins infirmiers sécuritaires, compétents et éthiques;
 - facilitent l'acquisition de connaissances, de compétences et de discernement pour exécuter des activités de façon compétente et qualifiée;
 - permettent aux infirmières d'apprendre et d'assumer leur rôle et leurs responsabilités.
3. Pour que le mentorat porte ses fruits, les employeurs et les organismes sont encouragés à
 - offrir des outils d'apprentissage continu aux infirmières mentors;
 - allouer des ressources et du temps aux activités de mentorat;
 - véhiculer l'importance du mentorat auprès des infirmières.

Le rôle de la mentor

Le mentorat consiste à soutenir et à encadrer les étudiantes infirmières, les infirmières novices, celles qui viennent de commencer à exercer la profession au Nouveau-Brunswick et/ou d'assumer un nouveau rôle ou d'intégrer un nouveau milieu d'exercice. Les infirmières jouent le rôle de mentor

- en évaluant les besoins d'apprentissage,
- en offrant des possibilités d'apprentissage,
- en intégrant les mentorés au milieu de travail,
- en soutenant les mentorés dans leur perfectionnement professionnel,
- en donnant des conseils sur les possibilités de travail et d'apprentissage,
- en participant à de la rétroaction réciproque avec leur mentoré et
- en démontrant des comportements et des attitudes professionnels (Rohatinsky et al., 2018).



Le rôle du mentoré

Le mentorat est une relation concertée mutuellement bénéfique, et les mentorés ont également un rôle à jouer

- en réfléchissant à leur pratique en vue de cerner leurs besoins et leurs objectifs d'apprentissage,
- en étant réceptifs et ouverts à la rétroaction de leurs mentors,
- en reconnaissant leurs points à améliorer et en demandant de l'aide au besoin et
- en donnant de la rétroaction à leur mentor pour orienter le processus d'apprentissage (Rohatinsky et al., 2018).

Responsabilité et imputabilité des mentors

Les [Normes d'exercice pour les infirmières immatriculées](#) de l'AIINB constituent une base qui permet aux infirmières de comprendre leur responsabilité et leur imputabilité en tant que mentors. L'infirmière est responsable et imputable

- d'exercer la profession conformément aux dispositions législatives applicables, aux normes, aux exigences réglementaires et aux politiques de l'employeur;
- d'exercer la profession conformément au [Code de déontologie des infirmières et infirmiers autorisés](#) de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada;
- de poursuivre son perfectionnement professionnel, y compris le respect des exigences du programme obligatoire de [maintien de la compétence](#) de l'AIINB;
- d'appuyer les clients, les collègues et les étudiantes et étudiants en partageant son expérience et son expertise infirmières et en étant un modèle de rôle, une ressource, une préceptrice ou une mentor efficace;
- de réclamer des milieux d'exercice de la profession de qualité et d'y contribuer, notamment
 - en traitant les collègues, étudiants et autres fournisseurs de soins de santé d'une manière respectueuse;
 - en réglant les différends d'une manière constructive;
 - en s'abstenant de toute forme d'intimidation en milieu de travail;
 - en reconnaissant le déséquilibre des pouvoirs pouvant exister entre les mentors et les mentorés en acceptant la rétroaction réciproque pour réduire le rapport hiérarchique dans la relation d'enseignement/d'apprentissage;
 - en réclamant des milieux d'exercice de la profession établis, qui disposent des systèmes de soutien organisationnels et humains, ainsi que les affectations de ressources nécessaires pour des soins infirmiers sécuritaires, compétents et éthiques, et en y contribuant.

« Ce contenu est adapté du document du College & Association of Registered Nurses of Alberta *Mentoring-Practice Advice* (2019), accessible à l'adresse <https://nurses.ab.ca/> ».

Référence

Rohatinsky, N., Udod, S., Anonson, J., Rennie, D., & Jenkins, M. (2018). Rural Mentorships in Health Care: Factors Influencing Their Development and Sustainability. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 49(7), 322-328. doi:10.3928/00220124-20180613-08