10 ans déjà
Le mentorat au CQMF
Dominique Deschênes, M.D., CCMF, FCMF
Sophie Galarneau, M.D., CCMF, FCMF
Éveline Hudon, M.D., CCMF, FCMF
Sophie Juignier, B. A., DESS
Marie-Claude Moore, M.D., CCMF, M. Sc
Comment le mentorat peut changer votre vie?
programme de mentorat
Collège québécois des médecins de famille
Samedi 11 novembre 2023
FMF

Divulgation de conflits d'intérêts de la présentatrice Dominique Deschênes

- Présidente du comité de programme de mentorat du Collège québécois des médecins de famille (CQMF)
    - Présentation produite grâce au soutien logistique, mais non financier du CQMF
- Aucun lien avec des commanditaires à déclarer
- Aucun conflit d'intérêts potentiel

Divulgation de conflits d'intérêts de la présentatrice Sophie Galarneau

- Membre du comité de programme de mentorat du Collège québécois des médecins de famille (CQMF)
    - Présentation produite grâce au soutien logistique, mais non financier du CQMF
- Aucun lien avec des commanditaires à déclarer
- Aucun conflit d'intérêts potentiel

Divulgation de conflits d'intérêts de la présentatrice Éveline Hudon

- Membre du comité de programme de mentorat du Collège québécois des médecins de famille (CQMF)
    - Présentation produite grâce au soutien logistique, mais non financier du CQMF
- Aucun lien avec des commanditaires à déclarer
- Aucun conflit d'intérêts potentiel

Divulgation de conflits d'intérêts de la présentatrice Sophie Juignier

- Coordonnatrice du programme de mentorat du Collège québécois des médecins de famille (CQMF)
  - Présentation produite grâce au soutien logistique, mais non financier du CQMF
- Aucun lien avec des commanditaires à déclarer
- Aucun conflit d'intérêts potentiel

Divulgation de conflits d'intérêts de la présentatrice Marie-Claude Moore

- Membre du comité de programme de mentorat du Collège québécois des médecins de famille (CQMF)
  - Présentation produite grâce au soutien logistique, mais non financier du CQMF
- Aucun lien avec des commanditaires à déclarer
- Aucun conflit d'intérêts potentiel

Objectifs d’apprentissage

1. Nommer les rudiments du mentorat en médecine de famille grâce à l’expérience du Québec
2. Intégrer ce type d’accompagnement unique pour répondre à ses besoins personnels et professionnels
3. Mettre en pratique les clés du succès d’une relation mentorale

Plan

Contexte social et défis de la pratique médicale

Principes de base du mentorat

Exemple : le programme de mentorat du CQMF

Témoignages : expériences de mentorat

Conclusion

Plan

Contexte social et défis de la pratique médicale

Principes de base du mentorat

Exemple : le programme de mentorat du CQMF

Témoignages : expériences de mentorat

Conclusion

Pourquoi parler de mentorat?

Défis de la pratique médicale

DÉFIS DE LA RELÈVE[1]

- Gestion du temps : 40 %
- Organisation de la pratique : 24 %

DÉFIS SPÉCIFIQUES À LA PREMIÈRE ANNÉE DE PRATIQUE[1]

- Organisation de la pratique : 35 %
- Gestion du stress : 32 %
- Facturation et finances : 21 %
- Gestion du temps : 18 %

DÉFIS SPÉCIFIQUES À LA RELÈVE FÉMININE

- Préjugés
- Inégalités salariales
- Manque de femmes dans les postes de direction
- Absence de politiques exhaustives en matière de congé (familiale et maladie)
- Équilibre entre les responsabilités familiales et professionnelles
- Phénomène de l'imposteur

[1] Source : COMITÉ DE LA RELÈVE, 2019. *Sondage sur les besoins des médecins dans leurs cinq premières années de pratique*, Collège québécois des médecins de famille.

La culture du mentorat

« Le mentorat est un art[1]. »

« Dans un univers en mutation, dans la société de production et de compétition qu'est la nôtre, les gens ont besoin de délaisser les objectifs de performance et de rentabilité qui prévalent et de créer un environnement nourrissant et porteur[1]. »

- ✓ Promeut des valeurs humanistes
- ✓ Axée sur la réalisation de soi
- ✓ Forme une « communauté mentorale »
- ✓ Forme et accompagne la relève
- ✓ Et bien plus encore…

[1]Source : HOUDE, Renée, 2008. *Le mentorat aujourd'hui: des racines et des ailes!*, Revue Lumen Vitae, pages 129-146.

Statistiques générales sur le mentorat

84 % des entreprises Fortune 500 ont un ou des programme(s) de mentorat et

100 % des entreprises Fortune 50 [Source]

97 % des participants-es à un programme de mentorat qualifient leur-e mentor-e de « précieux-cieuse » [Source]

89 % des personnes mentorés-es deviendront des mentors-es [Source]

30 % de hausse des initiatives en mentorat depuis la pandémie [Source]

89 % des personnes ayant une ou un mentor pensent que leurs collègues apprécient leur travail, contre 75 % de celles qui n'ont pas de mentor [Source]

87 % des mentors-es et des personnes guidées ont acquis une plus grande confiance en eux/elles [Source]

#1 du classement 2023 des programmes de formation et de développement LinkedIn Learning [Source]

Plan

Contexte social et défis de la pratique médicale

Principes de base du mentorat

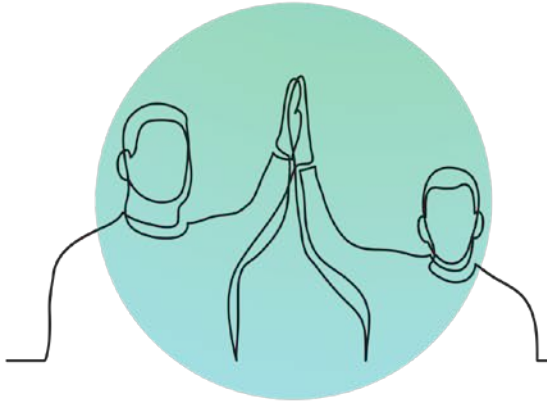
Exemple : le programme de mentorat du CQMF

Témoignages : expériences de mentorat

Conclusion

Définition et principes de base

Un moyen de développement et d'**apprentissages** ...



Une relation dans laquelle une **personne d'expérience** investit sa sagesse acquise et son expertise ...

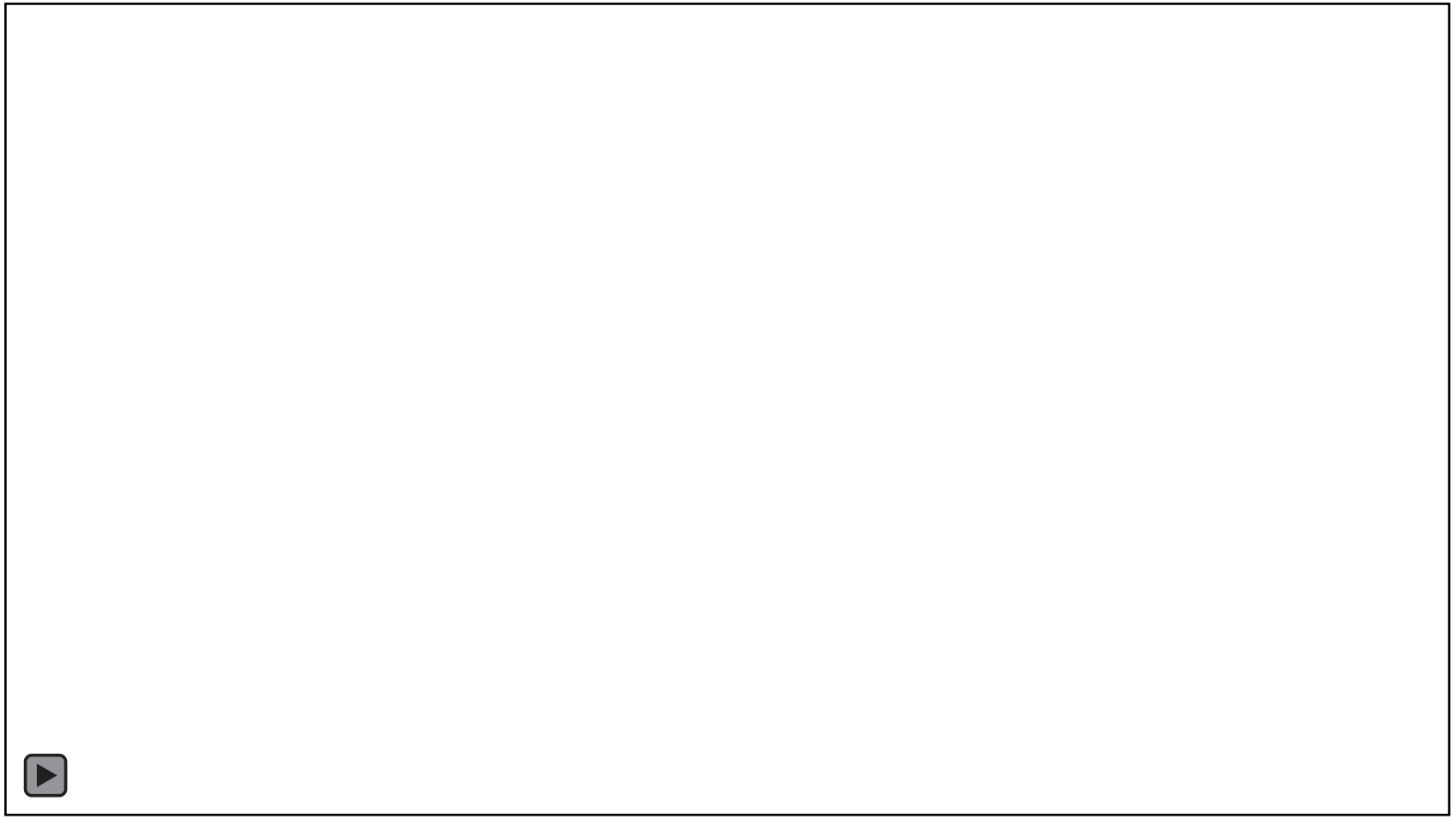
... basé sur une **relation interpersonnelle volontaire**, **gratuite** et **confidentielle**.

... pour favoriser le développement d'une autre personne qui a des **compétences à acquérir** et des **objectifs professionnels ou personnels** à atteindre.

Source : CUERRIER, Christine, 2004. *Le mentorat appliqué au monde du travail : analyse québécoise et canadienne*, Carriérologie 9(3-4), 519-530.

Pourquoi le mentorat?

Témoignages de mentorés-es



Différents types de mentorat

ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

MENTORAT

DIFFÉRENTS TYPES DE MENTORAT

MENTORAT FORMEL

Par exemple

Programme de mentorat certifié du CQMF

Programme de mentorat web Zone CQMF

MENTORAT INFORMEL

Relations informelles selon alliances ou réseaux professionnels spontanés

Formation professionnelle continue

Apprendre du travail (en faisant)

- Expériences stimulantes
- Solution de problèmes

Apprendre des autres (en interagissant)

- Coaching
- **Mentorat**
- Feedback

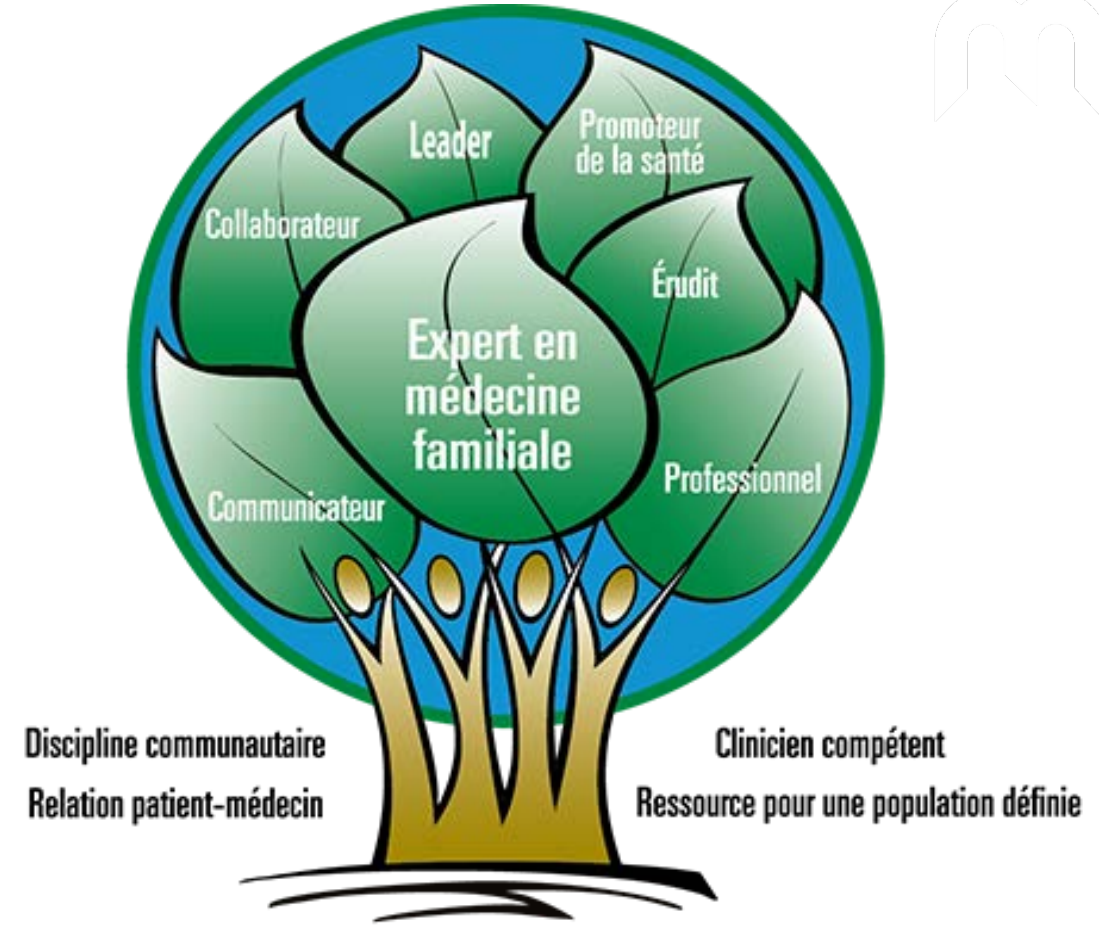
Apprendre de la formation

- Cours
- Événements
- Programmes

Source : LOMBARDO, M. Michael, Robert W. Eichinger, 1996. *The Career Architect Development Planner*, Minneapolis, Lorringer.

Approche par compétences

Le mentorat touche au développement de la **personne en entier** dont ses compétences professionnelles, personnelles, sociales et affectives.



CanMEDS-Médecine familiale

Image adaptée de la représentation des compétences CanMEDs pour les médecins, avec la permission du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada.
©2009 Le Collège des médecins de famille du Canada

Différences entre les formes d'accompagnement

	Coaching	Tutorat	Mentorat
Type de savoir	**Savoir-faire**	**Savoir-faire**	**Savoir-être**
Statut dans la relation	**Entraîneur**, parfois supérieur hiérarchique	Enseignant, apprenti	**Modèle de rôle, aucun rapport d'autorité**
Partage de savoirs	Souvent sens unique	Souvent sens unique	**Toujours dans les deux sens**
Objectifs	**Spécifiques et explicites** Axés sur performance observée Transmission de connaissances et d'habiletés	**Spécifiques et explicites** Accompagnement ciblé tâche Acquisition de connaissances, habiletés, attitudes	Plus ou moins spécifiques et explicites (au début) **Déterminés par le/la mentoré-e** Développement professionnel et personnel Croissance Actualisation de soi
Source de motivation	Développer des compétences en fonction d'**objectifs**	Atteindre une autonomie dans la réalisation d'une **tâche**	Bâtir une relation mentorale pour la **croissance personnelle et professionnelle**
Responsabilités	Obligation de résultats: **atteinte d'objectifs**. Ex: coaching sportif ou pour un nouvel emploi	Accompagner du point A au point B jusqu'à l'**atteinte de l'autonomie**. Ex: maîtrise d'une procédure médicale	**Guider**, conseiller, rassurer en fonction des besoins de la personne mentorée Ex: **Accompagner** le/la mentoré-e dans une démarche de réflexion critique sur ses choix professionnels, conciliation travail-famille, etc.

Rôles et responsabilités de la personne mentorée

- Choisir son/sa mentor-e

- Établir ses objectifs selon ses besoins

- Chercher des défis à relever

- Initier les rencontres et les préparer

- Être ouvert-e au changement, à la rétroaction

- Prendre conscience de soi (comportement, attentes, contradictions)

- Informer le/la mentor-e de son progrès entre les rencontres

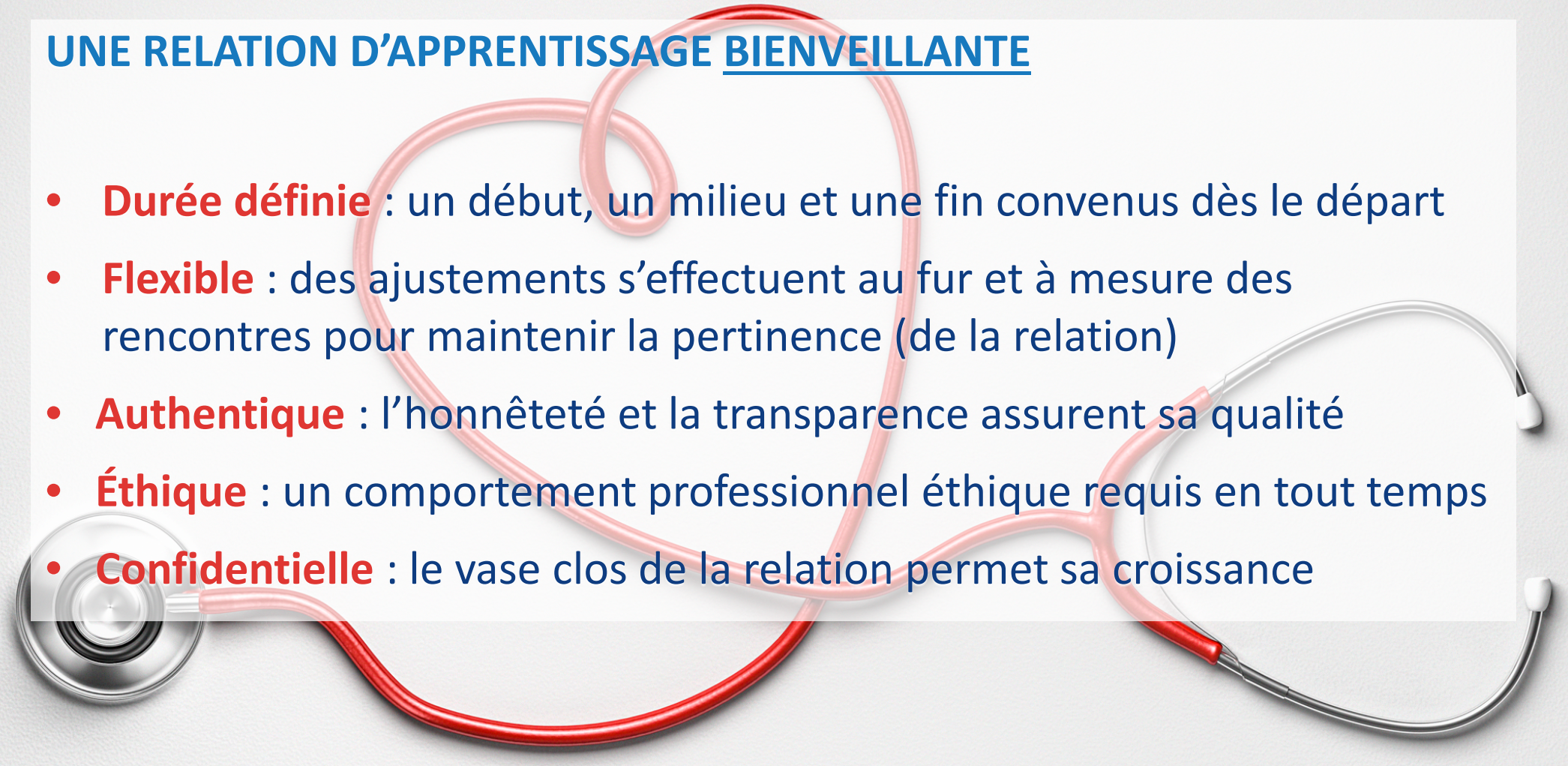
Source : HOUDE, Renée, 2010. *Des mentors pour la relève*, Presse de l'Université du Québec.

Les 12 fonctions du mentor

- Accueillir le/la mentoré/e
- Guider le/la mentoré/e dans son monde, son réseau
- Enseigner un savoir-faire pratique
- Entraîner, coacher
- Être un modèle
- Proposer des défis stimulants
- Conseiller, faire des suggestions
- Donner de la rétroaction
- Favoriser son progrès
- Soutenir moralement de manière adaptée
- Sécuriser en rassurant lorsque nécessaire
- Répondre de la personne mentorée, la parrainer

Source : HOUDE, Renée, 2010. *Des mentors pour la relève*, Presse de l'Université du Québec.

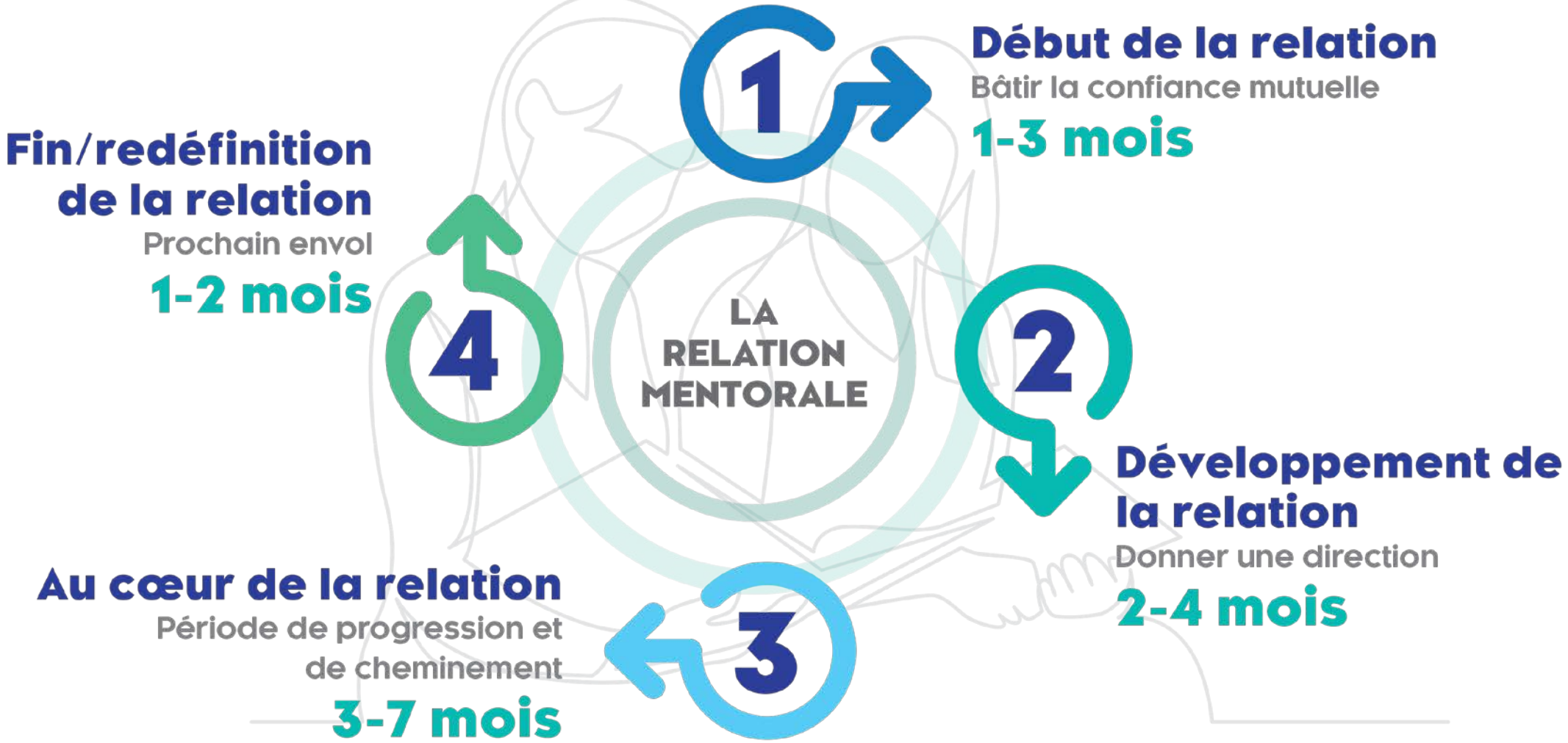
Caractéristiques de la relation mentorale



UNE RELATION D'APPRENTISSAGE BIENVEILLANTE

- **Durée définie** : un début, un milieu et une fin convenus dès le départ
- **Flexible** : des ajustements s'effectuent au fur et à mesure des rencontres pour maintenir la pertinence (de la relation)
- **Authentique** : l'honnêteté et la transparence assurent sa qualité
- **Éthique** : un comportement professionnel éthique requis en tout temps
- **Confidentielle** : le vase clos de la relation permet sa croissance

Phases de la relation mentorale



Source : KRAM, K. 1983, *Phases of the Mentor Relationship*, The Academy of Management Journal, Vol. 26. No. 4 (Dec), pp. 608-625.

Plan

Contexte social et défis de la pratique médicale

Principes de base du mentorat

Exemple : le programme de mentorat du CQMF

Témoignages : expériences de mentorat

Conclusion

Retour sur le projet-pilote

CFP·MFC
CANADIAN FAMILY PHYSICIAN • LE MÉDECIN DE FAMILLE CANADIEN
The official journal of the College of Family Physicians of Canada

Research Article | Description de Programme

Le nouveau programme formel de mentorat du Collège québécois des médecins de famille

Luc Côté, Dominique Deschênes, Éveline Hudon, Sophie Galarneau and Geneviève Bolduc

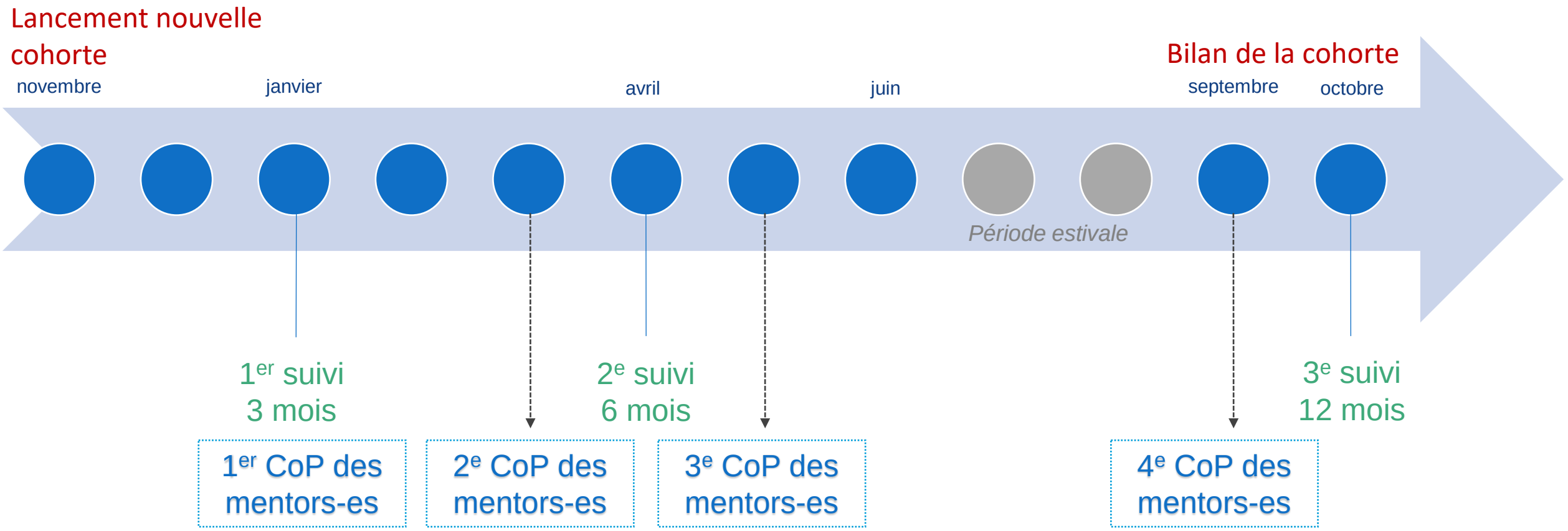
Canadian Family Physician November 2019, 65 (11) e475-e480;

Mission du programme offert par le CQMF

*« Soutenir l'atteinte de la **réussite personnelle et professionnelle** de la relève en médecine de famille au Québec »*

- Plus réservé uniquement aux médecins en début de pratique mais à …
- … tout médecin qui vit une transition dans sa vie personnelle ou professionnelle
- Croissance exponentielle du nombre de dyades d'une cohorte à l'autre
- Bénéfices tangibles tant pour les personnes mentorées que mentors-es
- Véritable communauté mentorale qui se met en place

Le programme en bref



Exemples de sujets discutés en dyade

- Valeurs personnelles/Raison d'être
- Gestion du temps, de la paperasse, des labos…
- Gestion de patients-es difficiles
- Conciliation travail-famille
- Changement de milieu de pratique
- Nouveau rôle, nouvelles responsabilités (direction, enseignement, etc.)
- Conflits de travail
- Questionnements quant à son identité professionnelle/choix de carrière/avenir professionnel
- Gestion du stress/de l'anxiété
- Phénomène de l'imposteur

10 ans plus tard… impact de notre programme

102 médecins mentorés-es

4 mentorés-es devenus-es mentors-es

100 % des mentorés-es satisfaits-es

« [Le programme de mentorat] m'a permis de voir l'importance des introspections fréquentes et d'établir des objectifs spécifiques. Il m'a aussi permis d'apprendre d'une personne plus expérimentée et d'avoir une perspective différente sur différents enjeux » témoignage d'un mentoré

« J'en ressors plus grand avec la sensation d'avoir fait une différence » témoignage d'un mentor

Le mentorat, une relation bidirectionnelle

Des retombées tangibles

POUR LA PERSONNE MENTORE

- Satisfaction
- Comblement de besoins
- Temps privilégié de réflexion
- Valorisation et reconnaissance
- Perfectionnement d'habiletés
- Contact privilégié
- Diversification des sources de DPC

POUR LA PERSONNE MENTORÉE

- Normalisation des expériences vécues
- Réduction de l'anxiété
- Bris de l'isolement
- Meilleure connaissance de soi
- Acquisition de compétences et habiletés
- Meilleur équilibre de vie

Plan

Contexte social et défis de la pratique médicale

Principes de base du mentorat

Exemple : le programme de mentorat du CQMF

Témoignages : expériences de mentorat

Conclusion

Témoignages mentorés-es

« De l'encouragement en début de pratique. De la validation et de la normalisation des expériences plus difficiles, par lesquelles tout nouveau médecin en pratique doit passer. »

« L'échange met les difficultés en perspective et s'y préparer permet déjà de trouver des pistes de solution intéressantes! »

« Une meilleure confiance en moi, apprendre à relativiser mes moins bons coups. »

Impact concret du mentorat et bien-être

« Je m'affirme plus, pour que la vie personnelle prenne plus de place que la vie professionnelle. »

« Je ne suis pas seul à vivre certaines difficultés. Le reconnaître et le verbaliser aide beaucoup. »

« Mon mentor a joué un rôle important pour me rassurer que c'était correct de suivre mon propre rythme. La pratique est plus agréable et moins stressante. »

« J'ai réalisé quel type de pratique me convenait le mieux et laissé tomber les choses que j'aimais moins. »

Le mentorat : chaque expérience est unique!

Dre Marie-Claude Moore
(mentorée)

Dre Dominique Deschênes
(mentore)

Plan

Contexte social et défis de la pratique médicale

Principes de base du mentorat

Exemple : le programme de mentorat du CQMF

Témoignages : expériences de mentorat

Conclusion

Conclusion

Un programme de mentorat formel optimise le développement personnel et professionnel

Le mentorat est une solution individuelle efficace pour se développer et pratiquer dans un système de santé sous pression

Le programme de mentorat du CQMF constitue en soi la preuve que du mentorat formel est une méthode de formation continue pertinente et pouvant changer une vie

La personne mentore est un guide précieux pour soutenir l'atteinte de notre bien-être personnel et professionnel particulièrement pendant une période de transition de pratique ou de vie

Le mentorat constitue une source réelle de bien-être à long terme

Remerciements

« Le mentorat n'existe pas sans la générosité et le don,
sans que se produise l'éclair de bien-être de la confiance réciproque. »

Renée Houde, 2010. *Des mentors pour la relève,* Presse de l'Université du Québec, p. 237.

Nous vous souhaitons cet *« éclair de bien-être »* un jour dans votre vie!

Merci !

Bibliographie

ASSOCIATION MÉDICALE DU CANADA, 2019. *Santé et bien-être des médecins au Canada : facteurs comportementaux et professionnels prédictifs des issues psychologiques*.

BOGLER, Talia, Kim Lazare, Vanessa Rambihar, 2019. *Les femmes en médecine de famille et les 5 premières années de pratique*, Médecin de famille canadien, édition novembre, Collège des médecins de famille du Canada.

CANTALUPO, Gracey, 2022. *Does Mentoring Still Matter For Fortune 500 Companies?*, Forbes. Disponible sur : https://shorturl.at/cN169 (consulté en octobre 2023)

COMITÉ DE LA RELÈVE, 2019. *Sondage sur les besoins des médecins dans leurs cinq premières années de pratique*, Collège québécois des médecins de famille.

CÔTÉ, Luc et al., 2019. *Le nouveau programme formel de mentorat du Collège québécois des médecins de famille*, Médecin de famille canadien (éd. novembre), Collège des médecins de famille du Canada.

CÔTÉ, Luc, Érik Breton et Éveline Hudon, 2018. *Analyse évaluative de l'implantation du programme de mentorat du Collège québécois des médecins de famille (CQMF)*, Faculté de médecine de l'Université Laval.

CUERRIER, Christine, 2004. *Le mentorat appliqué au monde du travail : analyse québécoise et canadienne*, Carriérologie 9(3-4), 519-530.

DIMMOCK, Liz, 2017. *New UK Research: Mentoring Is Improving Gender Balance in Organisations*, Moving Ahead. Disponible à l'adresse : https://www.women-ahead.org/press/turning-the-dial (consulté en oct. 2023)

HOUDE, Renée, 2010. *Des mentors pour la relève*, Presse de l'Université du Québec.

HOUDE, Renée, 2008. *Le mentorat aujourd'hui: des racines et des ailes!*, Revue Lumen Vitae, pages 129-146.

KRAM, K. 1983, *Phases of the Mentor Relationship*, The Academy of Management Journal, Vol. 26. No. 4 (Dec), pp. 608-625.

LHH, 2021. *The State of Coaching & Mentoring in 2021*. Blog. Disponible sur : https://shorturl.at/bcfHV (consulté en octobre 2023)

LINKEDIN, 2023. *Building the Agile Future, Workplace Learning Report*. Disponible à l'adresse : https://shorturl.at/lnDFU (consulté en octobre 2023)

LOMBARDO, M. Michael, Robert W. Eichinger, 1996. *The Career Architect Development Planner*, Minneapolis, Lorringer.

McCARTHY MENTORING, 2017. *Why Mentoring: What The Stats Say*, Blog. Disponible sur : https://shorturl.at/mtTZ5 (consulté en octobre 2023)

NATIONAL MENTORING DAY, 2023. FAQ. Disponible à l'adresse : https://shorturl.at/ksxC2 (consulté en octobre 2023)

WRONSKI, Laura, Jon Cohen, 2019. *Nine in 10 Workers Who Have a Career Mentor Say They Are Happy in Their Jobs*, CNBC. Disponible à l'adresse : https://shorturl.at/ryF39 (consulté en octobre 2023)