

RÉFLEXIONS SUR LA RECHERCHE—PREMIÈRE PARTIE

Le cybermentorat : une stratégie destinée à promouvoir la participation des infirmières en oncologie à la recherche

par Denise Bryant-Lukosius

Le processus de recherche ressemble à un long chemin sinueux comportant une série d'arrêts et de destinations. Les arrêts le long de la route peuvent aller de la détection des lacunes en matière de connaissances sur les pratiques infirmières en oncologie, à la mise en œuvre d'une étude ou à la promotion de l'application des résultats à la pratique. Souvent, il faut faire des détours par rapport à la feuille de route ou au plan de recherche initial afin d'améliorer les méthodes et de résoudre les problèmes imprévus. La destination finale ou le but qui incite à poursuivre la recherche consiste à générer des connaissances fondées sur des données probantes et à les appliquer afin d'améliorer les soins infirmiers.

Les normes de pratique et les compétences des infirmières généralistes, spécialisées et de pratique avancée de l'Association canadienne des infirmières en oncologie (ACIO/CANO) intègrent l'importance de la participation des infirmières au processus de recherche essentielle aux soins de grande qualité en oncologie (ACIO/CANO, 2001 et 2006). Pourtant, les infirmières déclarent systématiquement que la participation à la recherche et la pratique fondée sur des données probantes sont les aspects les plus sous-développés de leur rôle (Bryant-Lukosius et al., 2007a; Estabrooks, Midodzi, Cummings et Wallin, 2007; Melnyk, Fineout-Overholt, Gallagher-Ford et Kaplan, 2012). Plusieurs obstacles

limitent la participation des infirmières à la recherche, notamment l'inadéquation des connaissances et des compétences et les difficultés à accéder à des mentors appropriés.

QU'EST-CE QUE LE CYBERMENTORAT?

Le mentorat en recherche est pertinent pour toutes les infirmières, et ce, à diverses étapes de leur carrière (étudiantes et diplômées du premier cycle, professeurs juniors et seniors, par exemple) et dans diverses fonctions, qu'elles soient cliniques, de direction ou universitaires (Byrne et Keefe, 2002). Le mentorat traditionnel implique des interactions en personne entre un professionnel hautement qualifié et expérimenté (le mentor) et quelqu'un qui l'est moins (le mentoré) (Donner et Wheeler, 2007). Le cybermentorat, lui, pourrait s'apparenter à un système GPS : il aide les infirmières à progresser et à accroître leur participation à la recherche. Comme le GPS, le cybermentorat utilise la technologie comme le courriel, les discussions en ligne, la vidéoconférence et la téléconférence pour relier les mentorés et les mentors à tout moment et partout dans le monde. Grâce à ces liens et à la relation de mentorat, les mentorés reçoivent des conseils et du soutien et acquièrent les connaissances, les compétences et la confiance nécessaires pour effectuer des recherches.

J'ai eu le privilège de diriger trois initiatives de cybermentorat avec de nombreux collègues. La première a été le programme de cybermentorat en soins infirmiers en oncologie de l'Ontario (ONEMP). Entre 2007 et 2013, l'ONEMP a fourni des services de cybermentorat pour soutenir l'évolution du rôle des infirmières dans la pratique, dans des fonctions de direction, en éducation et en recherche. En 2014, une deuxième initiative comprenait un cours sur place afin d'améliorer la participation des infirmières en pratique avancée (IPA) à la

recherche dans un hôpital de l'Ontario. La troisième initiative, qui a eu lieu en 2015, a consisté à offrir ce cours à distance aux IPA en oncologie en Alberta. Dans les deux dernières initiatives, le cybermentorat a été assuré par des professeurs du Centre canadien de recherche sur la pratique infirmière avancée (CCRPIA) situés dans six universités de l'Ontario, du Québec et de la Nouvelle-Écosse.

LES AVANTAGES DU CYBERMENTORAT

Ces initiatives démontrent l'avantage du cybermentorat qui permet, dans de grands pays comme le Canada, d'accroître l'accès à des mentors en recherche au sein des provinces et entre elles. Dans le cadre de l'ONEMP, la majorité (69 %) des 108 personnes jumelées étaient situées à plus de 150 km de distance les unes des autres (Bryant-Lukosius et al., 2013). La demande de mentorat en recherche était élevée, surtout pour la cohorte initiale des 84 IPA mentorées, dont 43 % ont déclaré que la recherche était un domaine où le mentorat était nécessaire. Pour combler ce besoin, nous avons recruté 133 mentors interprofessionnels de partout au Canada, dont 25 % habitaient à l'extérieur de l'Ontario, et dont 28 % étaient prêts à offrir du mentorat en recherche (Bryant-Lukosius et al., 2007b). Pour les initiatives concernant les IPA en Ontario et en Alberta en 2014 et 2015, il a fallu faire appel à des professeurs du CCRPIA de plusieurs provinces pour combler le manque de mentors locaux expérimentés ou facilement identifiables dans le domaine de la recherche.

La cyberapproche est un mode de mentorat acceptable et efficace pour les infirmières. Dans les enquêtes visant à élaborer et à évaluer l'ONEMP, les infirmières ont signalé leur volonté de participer au cybermentorat. De plus, les mentorées et les mentors se sont dits très satisfaits du programme

AU SUJET DE L'AUTEURE

Denise Bryant-Lukosius, inf. aut., CSIO(C), Ph.D., professeure agrégée, École des sciences infirmières et Département d'oncologie, codirectrice du Centre canadien de recherche sur la pratique infirmière avancée, Université McMaster, clinicienne-chercheuse et directrice, Canadian Centre of Excellence in Oncology Advanced Practice Nursing (OAPN), Juravinski Hospital and Cancer Centre, Hamilton, ON.

(Bryant-Lukosius, 2013). Dans les trois initiatives, les mentorées ont amélioré leur capacité de recherche en peu de temps. Deux mois et un an après le début du mentorat, les mentorées de l'ONEMP ont rapporté avoir amélioré leurs compétences, leur participation à la recherche et leur pratique fondées sur des données probantes. En cinq mois, toutes les participantes des initiatives IPA de l'Ontario et de l'Alberta avaient produit une proposition de recherche bien structurée, et un an après le début du mentorat, huit participantes du groupe ontarien sur dix mettaient en œuvre ces propositions. Par rapport aux données de référence, les évaluations post-cours indiquent que les IPA pensent avoir considérablement amélioré leurs connaissances, leurs compétences et leur confiance en ce qui a trait aux activités de recherche et à la pratique fondées sur des données probantes. D'autres évaluations du cybermentorat ont révélé des améliorations similaires dans le domaine de la recherche et de la pratique en soins infirmiers (Faiman, Miceli, Richards et Tariman, 2012; Miller, Devaney, Kelly et Kuehn, 2008).

Dans les évaluations post-cours, les IPA ont déclaré que l'accès à un mentor était un élément clé de leur progression et de leur participation à la recherche. Les mentors ont aidé les IPA à effectuer leur recherche en leur fournissant des conseils pour affiner les questions de recherche et rédiger une proposition d'étude réalisable, en contribuant à une meilleure compréhension des concepts de recherche et à

l'amélioration de leur capacité à résoudre les problèmes d'ordre méthodologique, en les mettant en lien avec d'autres experts et ressources, et en les encourageant. Les IPA se sont dites stimulées, redynamisées et enthousiasmées par leur rôle et par leur projet de recherche.

DÉROULEMENT DU CYBERMENTORAT

Dans les trois initiatives, le cybermentorat a principalement consisté en des interactions simples et relativement peu coûteuses par courriel, par Skype et par téléphone. Les participantes ont également souligné la nécessité d'avoir des interactions occasionnelles en personne afin de renforcer la relation de mentorat et d'atteindre les objectifs. Dans le cadre de l'ONEMP, certaines mentorées et certains mentors se sont rencontrés à des congrès, se sont rendus à un endroit mutuellement convenable ou se sont vus sur leurs lieux de travail respectifs pour des activités intensives de mentorat.

Pour être efficace, le cybermentorat doit bien jumeler le mentor et le mentoré qui sont préparés à jouer ces rôles. Les initiatives officielles décrites ci-dessus ont facilité la compatibilité mentor-mentoré. Dans le cadre de l'ONEMP, les mentorées et les mentors ont rempli un formulaire de demande détaillée pour établir un jumelage idéal basé sur l'expertise, les intérêts personnels, les styles d'apprentissage et les objectifs du mentorat. Dans les autres initiatives, des

entrevues avec des IPA ont été réalisées pour évaluer les objectifs et les intérêts de recherche de ces dernières et les jumeler avec un enseignant mentor du CCRPIA. Dans l'ONEMP, seulement quelques infirmières avaient déjà fait l'expérience d'un mentorat officiel. Des ateliers, un cahier d'exercices et des outils connexes ont donc été élaborés pour préparer les mentorées et les mentors. J'encourage les infirmières à accéder à ces ressources sur le site Web de l'Institut de Souza à <http://www.desouzainstitute.com/about-mentorship> afin de bâtir une relation de mentorat réussie.

EN RÉSUMÉ

Les infirmières canadiennes en oncologie ont un grand besoin de mentorat en recherche. Le cybermentorat est un moyen efficace pour relier les infirmières en oncologie et les chercheurs expérimentés partout au pays qui peuvent les aider à cheminer et accroître leur participation à la recherche. Le cybermentorat a aussi le potentiel d'améliorer les capacités de recherche plus largement en renforçant les réseaux nationaux et les liens entre les chercheurs, les organisations centrées sur le traitement du cancer et les infirmières en oncologie au point d'intervention. Des stratégies novatrices sont nécessaires pour identifier et recruter plus facilement des chercheurs désireux de faire progresser la pratique des soins infirmiers en oncologie grâce à un mentorat efficace.

RÉFÉRENCES

- Association canadienne des infirmières en oncologie (ACIO/CANO). (2001). *Oncology Nursing Roles, Standards and Competencies*. Vancouver: Author.
- Association canadienne des infirmières en oncologie (ACIO/CANO). (2006). *Practice Standards and Competencies for the Specialized Oncology Nurse*. Vancouver: Author.
- Bryant-Lukosius, D. (2013). *Development and Evaluation of the Ontario Oncology Nursing e-Mentorship Program 2008-2013*. Final reported submitted to the de Souza Institute.
- Bryant-Lukosius, D., Green, E., Fitch, M., Macartney, G., Robb-Blenderman, L., McFarlane, S. ... Milne, H. (2007a). A survey of oncology advanced practice nurses in Ontario: Profile and predictors of job satisfaction. *Canadian Journal of Nursing Leadership*, 20(2), 50-68.
- Bryant-Lukosius, D., Bradish, G. et Green E., au nom du Mentorship Subcommittee of the Ontario Oncology APN Community of Practice. (2007 b). *Final Report on the Development and Evaluation of the Ontario Oncology APN e-Mentorship Program*. Présenté au Ministère de la Santé et des Soins de longue durée.
- Byrne, M. et Keefe, M. (2002). Building research competence in nursing through mentoring. *Journal of Nursing Scholarship*, (4th quarter), 391-396.
- Donner, G. et Wheeler, M. (2007). *A Guide to Coaching and Mentoring in Nursing*. Geneva: International Council of Nurses.
- Estabrooks, C., Midodzi, W., Cummings, G. et Wallin, L. (2007). Predicting research use in nursing organizations: A multilevel analysis. *Nursing Research*, 56(4), S7-S23.
- Faiman, B., Miceli, T., Richards, T. et Tariman, J. (2012). Survey of experiences of an e-mentorship program: Part II. *Clinical Journal of Oncology Nursing*, 16(1), 50-54.
- Melnyk, B.F., Fineout-Overholt, E., Gallagher-Ford, L. et Kaplan, L. (2012). The state of evidence-based practice in US nurses: Critical implications for nurse leaders and educators. *Journal of Nursing Administration*, 42(9), 410-417.
- Miller, L., Devaney, S., Kelley, G. et Kuehn, A. (2008). E-mentoring in public health nursing practice. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 39(9), 394-399.