



Interventions efficaces pour attirer, embaucher et retenir les stagiaires en soins infirmiers

Résumé | Revue rapide

OBJECTIF ➤➤ **Faire un portrait rapide des interventions ou programmes efficaces pour attirer les stagiaires en soins infirmiers, puis les embaucher et les retenir une fois diplômés.**

RÉSULTATS ➤➤

Les résultats révèlent que des stagiaires en soins infirmiers ayant bénéficié d'interventions qui visaient leur recrutement ont été attirés, embauchés et/ou sont restés dans les organisations. Quoique leur efficacité mériterait encore d'être validée par des recherches plus approfondies, les études sont de bonne qualité méthodologique et permettent de souligner et de décrire sept interventions ou programmes prometteurs, dont voici les principales caractéristiques :

Expériences d'immersion

Pour attirer les stagiaires dans des secteurs où la nature du travail est moins convoitée, des interventions ont offert des **expériences d'immersion** dans ces secteurs (ex. : santé mentale, salle d'urgence, bloc opératoire). Dans la même veine, d'autres programmes ont proposé aux stagiaires de faire des **rotations** dans différents secteurs, sans obligation d'y rester à long terme. L'objectif étant de faire connaître et d'explorer la nature du travail dans différents milieux.

Compensations financières

Plusieurs internats ou externats ont offert des compensations financières aux stagiaires sous forme de **rémunération** ou de **bourses**. Dans certains cas, ces compensations engageaient même l'étudiant à offrir une prestation de services pendant une période déterminée, une fois le stage terminé.

Partenariat

Plusieurs programmes reposaient sur des partenariats étroits entre **les milieux d'enseignement et les milieux cliniques**, parfois aussi avec d'autres organisations locales clés.

Sentiment d'appartenance

Des interventions proposaient aussi des occasions variées de créer une relation avec les infirmières enseignantes et le personnel de soins de l'organisation, et ultimement le développement d'un sentiment d'appartenance envers l'organisation. Par exemple :

- Alors que des programmes renvoyaient cette supervision à la notion **de facilitateurs cliniques**, d'autres parlaient plutôt de **mentorat**. L'accompagnement offert pouvait alors influencer la force des liens entre le stagiaire et le superviseur, mais aussi avec les autres membres du personnel et l'organisation.
- D'autres ont aussi proposé un accompagnement du stagiaire tout au long de son parcours académique, jusqu'à son entrée dans la profession, par le biais d'un **programme d'orientation**. Par exemple, l'organisation accueille le stagiaire pour réaliser ses premiers stages dès le début de son parcours académique, puis ce même stagiaire est priorisé pour réaliser son internat. À la fin de son programme d'étude, il est embauché par l'organisation qui lui offre un **programme de transition stagiaire-professionnel**.

ATTENTION

Dans le cadre d'une revue rapide, nous ne pouvons pas dire que les caractéristiques de ces interventions sont meilleures pour accroître l'attrait, l'embauche et la rétention des stagiaires. D'autres travaux seraient nécessaires pour recueillir davantage de données sur ces déterminants et leurs effets potentiels.

CONTEXTE DE LA DEMANDE >>>

Attirer les stagiaires en soins infirmiers (SI) afin de les embaucher et les retenir pour exercer leur profession représente un défi important pour les organisations où le stage est réalisé. Cette revue rapide a été menée dans l'objectif de soutenir le Comité de fidélisation et de recrutement du personnel infirmier au CCSMTL dans sa réflexion autour des initiatives de recrutement du personnel de SI.

MÉTHODE ET ÉTUDES IDENTIFIÉES >>>

Sept études d'intervention visant à attirer des stagiaires en SI dans une organisation ont été identifiées à l'aide d'une revue rapide. Ces études ont toutes documenté l'efficacité de programmes ou d'interventions pour attirer (ex. : augmenter leur intention à pratiquer dans l'organisation où le stage a été réalisé), embaucher et/ou retenir les stagiaires dans les organisations une fois diplômés. Les interventions évaluées dans le cadre de cette revue rapide ont été décrites.

QU'EST-CE QU'UNE REVUE RAPIDE? >>>

Méthode scientifique transparente pour synthétiser des connaissances et qui se veut un compromis à la revue systématique en modifiant certains aspects sur le plan méthodologique. Les recommandations émergentes dans le domaine de cette méthode ont été respectés en réduisant les biais potentiels de sélection des études (tri interjuge) et en faisant l'analyse de la qualité méthodologique des travaux inclus.

ÉQUIPE DE PROJET >>>

Auteurs principaux

Christine Maltais, agente de planification, de programmation et de recherche (APPR) et responsable scientifique UETMI, DEUR, CCSMTL

Akram Djouini, APPR, UETMI, DEUR, CCSMTL

Recherche documentaire

Magali Lachapelle, bibliothécaire, DEUR, CCSMTL

Demandeuses

Frédérique Laurier, directrice adjointe - Enseignement, UETMI et diffusion des connaissances, DEUR, CCSMTL

Geneviève Beaudet, directrice adjointe - Volet pratiques professionnelles, Direction des soins infirmiers (DSI), CCSMTL

Ce résumé du rapport « *Portrait des interventions efficaces pour attirer, recruter et embaucher les stagiaires en soins infirmiers* » est une production de :

Direction de l'enseignement universitaire et de la recherche

CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

 uetmi.ccsmtl@ssss.gouv.qc.ca

 ccsmtl-mission-universitaire.ca

REMERCIEMENTS

Esther Cimon, cheffe de service formation et développement de la pratique, DSI, CCSMTL

Anne-Marie Denault, coordonnatrice clinico-administrative - Pratiques Professionnelles et cheffe de service des infirmières praticiennes spécialisées (IPS), DSI, CCSMTL

Marie-Claude Roussin, cheffe de service - Bibliothèques, centres de documentation, et soutien aux activités d'enseignement universitaire, DEUR, CCSMTL

Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'Île-de-Montréal

Québec 