



Portrait des interventions efficaces pour attirer, embaucher et retenir les stagiaires en soins infirmiers

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

Akram Djouini, APPR, UETMI, DEUR, CCSMTL

Ce rapport a été créé par les membres de l'unité d'évaluation des technologies et des modes d'intervention (UETMI) du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (CCSMTL) :

Auteurs principaux

Christine Maltais, Ph. D., agente de planification, de programmation et de recherche (APPR) et responsable scientifique UETMI, Direction adjointe – Enseignement, UETMI et diffusion des connaissances, Direction de l'enseignement universitaire et de la recherche (DEUR), CCSMTL

Akram Djouini, APPR, UETMI, DEUR, CCSMTL

Recherche documentaire

Magali Lachapelle, bibliothécaire, DEUR, CCSMTL

Conception graphique

Marie-Pier Gagné, technicienne en communication, Direction adjointe – Enseignement, UETMI et diffusion des connaissances, DEUR, CCSMTL

Édition et mise en page

Chatel Lamarche, APPR, Direction adjointe – Enseignement, UETMI et diffusion des connaissances, DEUR, CCSMTL

Demandeur

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

Le présent document doit être cité comme suit :

Maltais, C. et Djouini, A. (2021). Portrait des interventions efficaces pour attirer, recruter et embaucher les stagiaires en soins infirmiers. UETMI, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.

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

Notes

Dans ce document, l'emploi du masculin générique désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.

Ce document est disponible en ligne à la section UETMI du site Web : www.ccsmtl-mission-universitaire.ca

©CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, 2021.

ISBN (En ligne) 978-2-550-89003-4

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

Bibliothèque et Archives Canada, 2021

SOMMAIRE

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. Ce rapport, présenté sous forme de revue rapide, veut 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. Plus particulièrement, il fait suite à une demande de la Directrice adjointe - Enseignement, UETMI et diffusion des connaissances qui souhaite soutenir ces réflexions étant donné qu'elle accueille, oriente et accompagne en moyenne chaque année plus de 2000 stagiaires (niveaux professionnel, collégial et universitaire combinés). L'objectif est de faire un portrait rapide des interventions efficaces pour attirer les stagiaires en SI, puis les embaucher et les retenir une fois diplômés.

Au total, sept études d'intervention visant à attirer des stagiaires en SI dans une organisation ont été incluses dans la revue. Ces études ont documenté l'efficacité des programmes ou interventions pour attirer (ex. : augmenter leur intention de pratiquer dans l'organisation où le stage a été réalisé), embaucher et/ou retenir les stagiaires une fois diplômés. Les résultats révèlent que l'efficacité des programmes pour attirer les stagiaires a rarement fait l'objet d'études évaluatives très robustes. Quelques pistes de réflexion se dégagent néanmoins des travaux et sont discutées.

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 (Hamel et al., 2021 ; Tricco et al., 2020). Les recommandations émergentes dans le domaine de ces méthodes ont été respectées, 1) en réduisant les biais potentiels de sélection des études (tri interjuge) et 2) en faisant l'analyse de la qualité méthodologique des travaux inclus (Garritty et al., 2021 ; Hamel et al., 2020; Tricco, Zarin et al., 2016).

CONTEXTE

À l’instar de beaucoup de CISSS et CIUSSS ailleurs au Québec ou établissements similaires ailleurs dans le monde, le CCSMTL compte sur le personnel de soins infirmiers (SI) pour prodiguer des soins à la population de son territoire. Cependant, attirer, recruter et retenir le personnel de SI est l’un des grands défis auxquels le secteur de la santé et des services sociaux est confronté et auquel le CCSMTL n’échappe pas. Depuis près d’un an, le Comité de fidélisation et de recrutement du personnel infirmier au CCSMTL a été créé pour étudier la problématique de fidélisation du personnel de SI.

La Direction adjointe -Enseignement, UETMI et diffusion des connaissances participe à cette réflexion en raison du bassin des stagiaires qui est sous sa responsabilité. Des études ont notamment montré que des programmes d’orientation personnalisés et adaptés aux stagiaires influencent leur décision, une fois le stage terminé, de rejoindre ou de rester dans le milieu qui les a accueillis en tant que membre du personnel de soins (ex. Coyle et Nasavang, 2012 ; Hernandez et al., 2020). La directrice adjointe - Enseignement, UETMI et diffusion des connaissances souhaite soutenir la réflexion du comité à partir d’un portrait des initiatives efficaces des organisations du Québec et ailleurs dans le monde pour attirer les stagiaires en SI, et ultimement les embaucher et les retenir.

La présente revue rapide a comme objectif de faire état des études ayant évalué l’efficacité d’une intervention ou d’un programme sur l’attrait des stagiaires en SI envers l’établissement d’accueil du stage, puis une fois diplômés, les embaucher et les retenir.

MÉTHODOLOGIE

Pour effectuer une revue rapide, il est largement conseillé de définir les concepts clés de la recherche et d’utiliser des critères d’inclusion des études sur la base de l’acronyme PICO, référant à la population, l’intervention, le type de comparateur et le résultat d’intérêt (outcome). Le tableau 1 présente ces concepts et le type d’études recherchées.

Repérage des publications

La recherche dans les bases bibliographiques a été menée par une bibliothécaire. Cette recherche s’est limitée à une seule base de données, soit CINAHL¹. Cette base de données bibliographiques répertorie plus de 2 900 périodiques dédiés aux disciplines des sciences infirmières et des sciences paramédicales. La recherche a été réalisée le 5 février 2021 en combinant différents concepts traduits en mots clés qui ont été recherchés dans les titres et résumés: Concept 1 – stagiaire en SI ; Concept 2 – Attractivité (voir Annexe 1). De plus, une recherche sommaire dans Google a aussi été menée pour identifier la littérature grise (ex. rapports) portant sur le sujet. Seules les études publiées en anglais et en français, et menées dans les pays de l’organisation de coopération et de développement économique ont été retenues. Au total, la stratégie dans CINAHL a permis de repérer 297 documents.

¹ Une recherche exploratoire et complémentaire a été menée dans Medline, mais le tri réalisé par une seule personne n’a pas permis d’identifier des documents susceptibles de répondre aux critères d’inclusion.

Sélection des publications

Deux professionnels scientifiques² ont passé en revue les titres et résumés de l'ensemble des références identifiées. Ils ont ensuite analysé celles qui avaient la plus forte probabilité de répondre aux critères d'inclusion à partir des textes complets. Les textes retenus ont fait l'objet d'une lecture complète. Le tableau 1 présente les concepts clés et les définitions qui ont servi de base aux critères d'inclusion des études.

Codification des informations et analyse de la qualité

Toutes les études incluses ont été codifiées (ex. : type de devis, description de la population, nom de l'intervention évaluée, résultats d'intérêts) et ont fait l'objet d'une analyse de la qualité à l'aide du *Mixed-Method Appraisal Tool* (MMAT ; Pluye et al., 2011). Le MMAT est un outil reconnu et validé pour évaluer la qualité méthodologique des études quantitatives, qualitatives et mixtes.

TABLEAU 1 – CRITÈRES PICO

PICO	Concepts clés / Définitions
Population	<ul style="list-style-type: none">• Stagiaire en SI• Étudiant inscrit dans un programme de SI et qui effectue un stage dans un milieu clinique.
Intervention	Toute forme d'intervention susceptible d'influencer l'attrait, l'embauche et la rétention du stagiaire, une fois le stage terminé.
Comparateur	Non applicable.
Résultats d'intérêt (Outcomes)	<ul style="list-style-type: none">• Attirer : <i>Milieu de stage qui attire, qui suscite l'intérêt ou l'intention du stagiaire de devenir un futur employé.</i>• Embaucher : <i>Milieu de stage qui engage le stagiaire afin qu'il occupe un emploi en SI une fois le stage terminé.</i>• Retenir : <i>Milieu de stage qui a embauché son stagiaire comme employé, une fois le stage terminé, et qui l'a retenu dans l'organisation sur une période déterminée (ex. un an, cinq ans, etc.).</i>
Type d'études	<ul style="list-style-type: none">• Toutes études quantitatives, qualitatives, mixtes, etc.• Toutes revues reposant sur une méthode transparente (ex. revue systématique, « <i>scoping review</i> », revue intégrative, etc.).

² Christine Maltais-AkramDjouini

RÉSULTATS

État rapide des connaissances

Au total, sept études ont répondu aux critères d'inclusion, c'est-à-dire : a) qu'elles portaient toutes sur une intervention impliquant des stagiaires en SI; b) que les interventions évaluées étaient toutes axées sur l'attrait, l'embauche et/ou la rétention du stagiaire pour répondre au besoin de main-d'œuvre d'une organisation; c) qu'elles évaluaient toutes l'effet d'une intervention sur des résultats d'intérêt tels que l'attraction et/ou le recrutement et la rétention.

La majorité des études incluses ont été menées aux États-Unis, excepté une au Royaume-Uni. De plus, sur les sept études, deux d'entre elles ont mesuré l'effet de l'intervention sur l'attractivité, deux autres sur l'attractivité et l'embauche/rétention, ainsi que trois sur l'embauche/rétention seulement. Enfin, les devis sur lesquels reposent ces évaluations étaient variés, soit des devis menant à des analyses de données quantitatives sans répartition aléatoire de l'échantillon (k^3 études pré-post = 1; k études de cohorte = 2), des analyses quantitatives descriptives ($k= 2$), des analyses qualitatives ($k= 1$) ou mixtes ($k = 1$). Enfin, les résultats des analyses de la qualité des études à l'aide du MMAT varient de modérés à élevés. Le détail des analyses est précisé à l'annexe 2.

En somme, les études suggèrent que les interventions évaluées sont prometteuses et favorisent l'attrait des stagiaires envers les établissements d'accueil et, ultimement, leur embauche et leur rétention. Toutefois, les preuves dans le domaine sont encore émergentes et elles ont besoin d'être validées ; cependant, la qualité de ces études est appréciable.

Le tableau 2 présente les caractéristiques des études sélectionnées, suivi d'une description narrative des interventions évaluées par les études.

³ k = symbole statistique qui renvoie au nombre total d'études

TABEAU 2 – CARACTÉRISTIQUES DES ÉTUDES SÉLECTIONNÉES

Auteurs	Nom de l'intervention	Population	Attractivité	Embauche/rétention	Qualité
Études quantitatives – sans sélection aléatoire					
Coyle et Nasavang, 2012	Programme de rotation interprofessionnelle en milieu rural	États-Unis (West Virginia) Étudiants de 1 ^{er} cycle universitaire, seniors, en SI N = 248 Âge moyen = 24,2 ans	En comparant les résultats pré et post-rotation (max : 12 mois), les étudiants ayant fréquenté une école secondaire dans une communauté rurale ont exprimé un intérêt accru pour la santé en milieu rural. Ces mêmes étudiants évaluent plus favorablement la rotation et la probabilité d'exercer dans un milieu rural après l'obtention de leur diplôme.	Non évalué	Étude pré-post sans répartition aléatoire Moyenne
Hernandez, S. et al. 2020	Programme d'internat en SI	États-Unis (New Mexico) Étudiants au baccalauréat en SI et inscrits dans l'un des deux derniers semestres de leur programme N = 472	Non évalué	% embauche après graduation : 85,6 % rétention après un an : 84,4 % rétention après cinq ans : 43,3	Étude de cohorte Moyenne

Auteurs	Nom de l'intervention	Population	Attractivité	Embauche/rétention	Qualité
Martin et al. 2015	Externat dans le programme de transfusion sanguine et de moelle	États-Unis (Wisconsin) Étudiants séniors au baccalauréat en SI N = 17	Non évalué	% du personnel issu de ce programme : 30 ; % rétention sur 5 ans : 95,2 ; Durée moyenne d'emploi : 10 ans (étendue située entre < 1 an et 28 ans) ; % rotation moyen sur 5 ans = 3,9 ; % du personnel formé au baccalauréat en SI : 75,0 ; % infirmières certifiées en oncologie : 63,0 ; % infirmières certifiées en greffe de moelle osseuse : 14,0.	Étude de cohorte Moyenne
Études quantitatives – descriptives					
Hugues et al. 1993	Externat pratique d'été	États-Unis (Caroline du Sud) Étudiants seniors en SI N = 34	% externes planifiant exercer dans le même hôpital et la même unité ou le stage a été réalisé : 69,0	% embauche après diplomation : 65,0	Étude descriptive Élevé

Auteurs	Nom de l'intervention	Population	Attractivité	Embauche/rétention	Qualité
Stout et al. 2015	Programme d'internat Del Sol	États-Unis (Texas)	Non évalué	Tous les stagiaires ont accepté un poste d'infirmière autorisée au centre médical	Étude descriptive Élevé
		Étudiants en SI au dernier semestre d'un programme de baccalauréat N = 26			
Étude qualitative					
Saxton et Nauser, 2020	Immersion clinique en salle d'opération ou à l'urgence	États-Unis (Midwest) Étudiants au baccalauréat en SI (3 ^e année durant l'été avant la dernière année) et ayant choisi la salle d'opération ou les urgences comme milieu de stage N = 6 Femme = 100,0% Âge moyen = 23,8 (étendue située entre 21 à 30 ans).	5 / 6 étudiants ont indiqué que leurs expériences dans le cours encouragent leur intention de chercher un emploi dans les milieux (salles d'opérations et d'urgences) après l'obtention du diplôme.	3 / 5 cinq étudiants qui prévoyaient poursuivre dans la spécialité ont postulé et accepté	Étude qualitative Élevé

Auteurs	Nom de l'intervention	Population	Attractivité	Embauche/rétention	Qualité
Étude mixte					
O' Brien et al. 2008	Programme de facilitateur clinique dans le secteur de la santé mentale	Royaume-Uni Étudiants de 1 ^{er} cycle en SI N pré = 254 ; N post = 248.	% augmentation pré-post des étudiants rapportant être « sérieusement intéressés » (de 16,0 à 31,0 %) et « totalement intéressés » (de 11% à 17%) par le travail dans le domaine de la santé mentale. De nombreux étudiants ont déclaré qu'ils s'intéressaient à la santé mentale comme choix de carrière après leur stage clinique.	Non évalué	Moyenne

Description des interventions où les stagiaires ont montré de l'attrait pour travailler dans le milieu d'accueil

Programme de rotation interprofessionnelle en milieu rural (Coyle et Nasayange, 2012). Afin de faire face aux problèmes de recrutement en milieu rural, ce programme est le résultat d'un partenariat de différentes organisations clés du *West Virginia* (É.-U.). Le programme incite tous les étudiants universitaires dans le domaine de la santé, en particulier les étudiants en SI, à compléter une rotation en milieu rural. En plus de deux cours didactiques sur la santé en milieu rural (ex. : développement, implantation et évaluation de la promotion de la santé en milieu rural), la rotation totalise 225 h de travail clinique (180 h assistance clinique + 25 h apprentissage des services + 20 h apprentissage interdisciplinaire). La supervision du stagiaire dans le milieu d'accueil est assurée par une infirmière bachelière ou de maîtrise et le programme de stage inclut l'hébergement, les ressources d'apprentissage et de l'assistance technique aux étudiants.

Programme de facilitateur clinique (O'Brien et al., 2008). Ce programme a été développé afin d'améliorer l'expérience de placement des étudiants en SI dans le secteur de la santé mentale. Il comprend une activité d'orientation vers l'hôpital/unité/programme d'activités aux patients, de même qu'un compte-rendu quotidien avec l'animateur clinique. Les durées de stages proposées aux étudiants varient d'une semaine (pour les étudiants de 2^e année) à deux semaines (pour les étudiants de 3^e année), et se déroule sur les quarts de travail du matin ou de l'après-midi. Pour chaque quart de travail, le ratio animateur/étudiant était de 1/5. Le développement d'un dossier d'animation a été nécessaire pour assurer la cohérence des informations transmises par les animateurs (ex. : orientation vers l'établissement, protocoles infirmiers spécifiques, loi sur la santé mentale et sa mise en œuvre, traitements/médicaments/effets secondaires, brochures éducatives sur la santé mentale, etc.). À la fin de

chaque semaine, l'animateur clinique révisait le programme académique de l'université et apportait les changements ou améliorations nécessaires. Une formation préalable était offerte aux animateurs cliniques.

Descriptions des interventions où les stagiaires ont montré de l'attrait pour travailler dans le milieu d'accueil et y ont été embauchés

Externat pratique d'été (Hugues et al. 1993). Durant la saison estivale, cet externat d'une durée de huit semaines offre une expérience clinique sous la supervision de la faculté de SI et d'une infirmière clinicienne. Les étudiants répondants aux critères d'admission (ex. : cours préalables complétés, résultats scolaires, références) proposent leur candidature selon les modalités de l'hôpital. La sélection est effectuée par les membres du personnel du milieu hospitalier et de la faculté. L'étudiant n'a pas à payer les frais de session à son université, et reçoit une compensation salariale (taux horaire) sans être considéré comme un employé de l'hôpital. Le cours est considéré comme un laboratoire clinique et demeure toujours sous la supervision de la faculté. Le responsable du stage à la faculté doit se rendre quotidiennement dans le milieu. Enfin, l'infirmière clinicienne à laquelle l'étudiant est attiré joue un rôle de facilitateur et de soutien tout au long de la session.

Immersion clinique en salle d'opération ou à l'urgence (Saxton et Nauser, 2020). Basée sur la théorie de l'apprentissage expérientiel de Kolb, cette immersion permet aux étudiants au baccalauréat en SI d'explorer la salle d'opération ou l'urgence en s'inscrivant à un cours optionnel (2 crédits) de cinq semaines comprenant 10 h de formation en ligne et 80 h de stage clinique dans un hôpital de 500 lits. Le cours est supervisé par des mentors, soit des infirmiers enregistrés ou autres membres du personnel de soins.

Description des interventions où les stagiaires ont été embauchés par le milieu d'accueil et y sont restés

Programme d'internat en SI (Hernandez, S. et al. 2020). Afin d'améliorer l'embauche et la rétention des étudiants après leur graduation, ce programme d'internat rémunéré, résultant d'une coopération entre le *New Mexico University* et *UNM College of nursing* a été développé à l'intention des résidents en SI. Les étudiants sont admissibles au cours des deux derniers semestres de leur programme et sont supervisés par un(e) infirmier(ère). Les étudiants sont embauchés et payés comme s'ils étaient des employés de l'hôpital, et doivent s'inscrire au cours (1 crédit). L'étudiant doit trouver l'équilibre entre ses responsabilités scolaires et l'horaire de son internat. Le temps de l'internat varie de 6 à 36 heures par deux semaines selon les besoins de l'unité. S'il échoue un cours, il devra donner la priorité à ses objectifs académiques. Une fois diplômé(e)s et embauché(e)s par l'hôpital, les infirmier(ère)s sont intégré(e)s dans leur domaine de pratique et inscrit(e)s à un programme de résidence axé sur la transition étudiant-professionnel (séminaire, exercice pratique, etc.).

Externat dans le programme de transfusion sanguine et de moelle (Martin et al. 2015). Sous la direction d'un(e) infirmier(ère), ce programme de trois mois propose du mentorat et la réalisation d'évaluations formatives des objectifs du stage sur une base hebdomadaire. Les stagiaires qui réussissent le stage sont embauchés à titre de techniciens en soins aux patients au cours de leur dernière année, dans le but ultime de les embaucher comme infirmier(ère) une fois qu'ils ont obtenu leur diplôme.

Programme d'internat Del Sol (Stout et al., 2015). En collaboration avec l'Université du Texas à El Paso, la direction des sciences infirmières de l'hôpital Del Sol (347 lits) a mis en place un programme de stages rémunérés appelé *Del Sol Internship Program* (une version modifiée du programme *Clinical Focus* de l'Université Wisconsin-Madison School). La durée du stage est de 260 h et il est réalisé en étroite collaboration avec un superviseur (infirmier) ayant reçu une formation préalable de 7 h. La rémunération est basée sur le taux horaire d'un(e) infirmier(ère)

technicien(ne). Les étudiants admis à ce stage doivent déjà avoir terminé leur 8e session de cours et avoir expérimenté un stage en soins aigus (180 h) et communautaires (135 h) dans l'un des départements de l'hôpital Del Sol. Les stagiaires appliquent en fournissant les documents exigés par l'hôpital et en précisant le champ de préférence. Une fois gradués, les internes deviennent des employés de l'hôpital pour une durée minimum d'un an, à défaut de quoi, les stagiaires doivent rembourser les revenus obtenus durant le stage.

DISCUSSION ET CONCLUSION

L'attrait des stagiaires en SI dans les organisations, leur embauche et leur rétention est un défi de taille pour les organisations. À l'aide d'une revue rapide, le présent travail avait comme objectif de faire un portrait des interventions efficaces pour attirer les stagiaires dans l'organisation où ils ont réalisé leur stage, et si possible les recruter et les retenir une fois diplômés. Bien que la qualité méthodologique des sept études retenues soit satisfaisante, l'efficacité des interventions pour attirer les stagiaires dans une organisation a rarement fait l'objet d'études évaluatives. Les conclusions de la présente synthèse permettent donc de souligner des interventions prometteuses et importantes, dont l'efficacité mériterait d'être validée par des recherches plus approfondies.

En regardant les études individuellement, il est toutefois possible de discuter de la nature des interventions évaluées. Ainsi, à la lumière d'autres travaux exclus de la présente revue (ex. : Fréchette, Bourhis et Stachura, 2013 ; Sedwick, 2013), il a été démontré que certains déterminants clés peuvent soutenir les efforts des organisations à attirer les stagiaires et les recruter. Par exemple, la nature du travail, les compensations financières ou encore le développement d'un sentiment d'appartenance envers l'organisation, ne sont que quelques exemples qui pourraient aider à mieux comprendre les raisons pour lesquelles les interventions fonctionnent. Ainsi, certaines caractéristiques des interventions mériteraient d'être approfondies :

- Pour attirer les stagiaires dans des secteurs où la nature du travail est moins convoitée, des interventions ont offert **des expériences d'immersion** qui exposent les stagiaires à 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 secteurs.
- 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.
- 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 :
 - Bien que tous les stages étaient supervisés par des membres qualifiés du personnel en SI, la qualité de la relation créée avec le superviseur pouvait varier. 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 des mécanismes qui peuvent favoriser le développement d'un sentiment d'appartenance envers une organisation, en accompagnant le 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.

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

Pour l'instant, nous ne pouvons pas dire que les caractéristiques de ces interventions sont les 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 pour promouvoir l'attrait d'une organisation et soutenir les efforts de recrutement.

LIMITES DE LA REVUE

Cette revue présente certaines limites. D'abord, la revue a pu être réalisée rapidement en faisant un compromis sur l'exhaustivité de la recherche. Ainsi, d'autres bases bibliographiques et de littératures grises pourraient repérer des travaux qui répondent à nos critères d'inclusion. De plus, les requêtes ont été construites autour de deux concepts, soit celui de stagiaire en SI et celui d'attractivité. Cette requête pourrait mériter d'être approfondie et élargie, en particulier le concept d'attractivité. Quant aux interventions, plusieurs travaux ont été exclus de la présente revue sur la base qu'ils ne répondaient aux critères d'inclusion. Ceci excluait notamment les études qui visaient plus particulièrement des programmes pour attirer des stagiaires dans des secteurs destinés à un groupe hors du réseau de la santé (ex., les collèges des anciens combattants ; Keitz et al., 2019). Ceci excluait aussi des travaux menés pour attirer des groupes de stagiaires provenant de groupes minoritaires (ex., Gilchrist & Rector, 2010), lesquelles mériteraient une attention particulière. Ceci excluait aussi toutes les études qui examinaient des déterminants clés de l'attractivité, de l'embauche et de la rétention de stagiaires (Fréchette, Bourhis et Stachura, 2013). Un autre exemple d'étude menée auprès de stagiaires canadiens en SI ayant examiné l'importance de la durée du stage sur la création du sentiment d'appartenance avec l'organisation suggère que les programmes plus courts sont moins propices à créer ce sentiment d'appartenance (Sedwick, 2013). Enfin, une synthèse des travaux portant sur les déterminants clés pour attirer, embaucher et retenir les stagiaires pourrait constituer une approche adéquate pour faire un portrait plus exhaustif des facteurs à prendre en considération.

RÉFÉRENCES

- Coyle, S. & Narsavage, G. (2012). Effects of an Interprofessional Rural Rotation on Nursing Student Interest, Perceptions, and Intent. *Online Journal of Rural Nursing and Health Care, 12*, 40-48.
- Fréchette, J., Bourhis, A., & Stachura, M. (2013). The organizational attraction of nursing graduates: using research to guide employer branding. *Health Care Management, 32(4)*, 303-313.
- Garritty, C., Gartlehner, G., Nussbaumer-Streit, B., King, V. J., Hamel, C., Kamel, C., Affengruber, L., & Stevens, A. (2021). Cochrane Rapid Reviews Methods Group offers evidence-informed guidance to conduct rapid reviews. *Journal of Clinical Epidemiology, 130*, 13-22.
- Gilchrist, K, & Rector, C. (2007). Can You Keep Them? Strategies to Attract and Retain Nursing Students From Diverse Populations: Best Practices in Nursing Education. *Journal of transcultural nursing: official journal of the Transcultural Nursing Society / Transcultural Nursing Society, 18*, 277-285.
- Hamel, C., Michaud, A., Thuku, M., Skidmore, B., Stevens, A., Nussbaumer-Streit, B., & Garritty, C. (2021). Defining rapid reviews: A systematic scoping review and thematic analysis of definitions and defining characteristics of rapid reviews. *Journal of Clinical Epidemiology, 129*, 74-85.
- Hamel, C., Michaud, A., Thuku, M., Affengruber, L., Skidmore, B., Nussbaumer-Streit, B., Stevens, A., & Garritty, C. (2020). Few evaluative studies exist examining rapid review methodology across stages of conduct: A systematic scoping review. *Journal of Clinical Epidemiology, 126*, 131-140.
- Hernandez SHA, Francis MA, Winn D. (2020). Employment and Retention of Nurses Who Completed an Internship and Residency Program. *Journal of Continuing Education in Nursing, 51(11)*, 504-508.
- Hughes RB, Cummings H, Allen RV. (1993). The nurse extern practicum: a new partnership between education and service. *Journal of Nursing Staff Development, 9(3)*, 118-21. PMID: 8326408.
- Keitz SA, Aron DC, Brannen JL, Byrne JM, Cannon GW, Clarke CT, Gilman SC, Hettler DL, Kaminetzky CP, Zeiss RA, Bennett DS, Wicker AB, Kashner TM. (2019). Impact of clinical training on recruiting graduating health professionals. *The American Journal of Managed Care, 25(4)*, e111-e118.
- Martin, Rebecca. (2015). A Successful Nurse Externship Program in an Inpatient Blood and Marrow Transplant Program. *Biology of Blood and Marrow Transplantation, 21*, S125-S126.
- O'Brien, Louise & Buxton, Megan & Gillies, Donna. (2008). Improving the Undergraduate Clinical Placement Experience in Mental Health Nursing. *Issues in mental health nursing, 29*, 505-522.
- Pluye, P., Robert, E., Cargo, M., Bartlett, G., O’Cathain, A., Griffiths, F., . . . Rousseau, M. (2011). Proposal: A mixed methods appraisal tool for systematic mixed studies reviews. Retrieved on Mars, 2021 from <http://mixedmethodsappraisaltoolpublic.pbworks.com>.
- Saxton, Rebecca & Nauser, Julie. (2020). Clinical immersion in operating room and emergency department. *Nurse Education in Practice, 43*, 102709.
- Sedgwick M. Comparison of second-degree and traditional undergraduate nursing students' sense of belonging during clinical placements. (2013). *Journal of Nursing Education, 52(11)*, 657-661.

Stout C, Short Nancy, Aldrich K, Cintron RJ, Provencio-Vasquez E. (2015). Meeting The Future of Nursing Report Recommendations: A Successful Practice-Academic Partnership. *Nursing Economics*, 33(3), 161-166.

Tricco, A. C., Garritty, C. M., Boulos, L., Lockwood, C., Wilson, M., McGowan, J., McCaul, M., Hutton, B., Clement, F., Mittmann, N., Devane, D., Langlois, E. V., Abou-Setta, A. M., Houghton, C., Glenton, C., Kelly, S. E., Welch, V. A., LeBlanc, A., Wells, G. A., ... Straus, S. E. (2020). Rapid review methods more challenging during COVID-19 : Commentary with a focus on 8 knowledge synthesis steps. *Journal of Clinical Epidemiology*, 126, 177-183.

Tricco, A. C., Cardoso, R., Thomas, S. M., Motiwala, S., Sullivan, S., Kealey, M. R., Hemmelgarn, B., Ouimet, M., Hillmer, M. P., Perrier, L., Shepperd, S., & Straus, S. E. (2016). Barriers and facilitators to uptake of systematic reviews by policy makers and health care managers: A scoping review. *Implementation Science*, 11(1), 4.

ANNEXE 1

STRATÉGIES DE RECHERCHE

TI (((Nurs* AND (Intern OR interns* OR train* OR Practicum OR "work placement" OR apprentice* OR student*)) OR "newly graduated Nurse" OR "newly graduated Nurses") AND attrac*) OR AB (((Nurs* AND (Intern OR interns* OR train* OR Practicum OR "work placement" OR apprentice* OR student*)) OR "newly graduated Nurse" OR "newly graduated Nurses") AND attrac*)

ANNEXE 2

ANALYSE DE LA QUALITÉ DES ÉTUDES

Item	Coyle&Narsa vage, 2011	Hernandez et al. 2020	Martin, 2015
Études quantitatives sans sélection aléatoire			
Y a-t-il une question de recherche qualitative et/ou quantitative (ou un objectif de recherche) claire ?	Oui	Oui	Oui
Les données collectées permettent-elles de répondre à la question de recherche (ou à l'objectif de recherche) ? Par exemple, la période de suivi est-elle suffisamment longue pour permettre à l'effet de se produire (pour les études longitudinales) ?	Oui	Oui	Oui
Les participants constituent-ils un échantillon représentatif de la population cible ?	Oui	Oui	Oui
Les mesures sont-elles appropriées en ce qui a trait aux effets (<i>outcomes</i>) et à l'intervention (ou l'exposition) ?	Oui	Oui	Oui
Les données sur les effets (<i>outcomes</i>) sont-elles complètes ?	Oui	Oui	Oui
Les facteurs de confusion sont-ils pris en compte dans la conception de l'étude et l'analyse des données ?	Non	Non	Non
Pendant la période de l'étude, est-ce que l'intervention a été menée (ou l'exposition a eu lieu) comme prévu ?	Oui	Oui	Oui
Appréciation de la qualité	Moyenne	Moyenne	Moyenne

Source : MMAT, Pluye et al., 2011

Item	Hugues et al. 1993	Stout et al. 2015
Études quantitatives descriptives		
Y a-t-il une question de recherche qualitative et/ou quantitative (ou un objectif de recherche) claire ?	Oui	Oui
Les données collectées permettent-elles de répondre à la question de recherche (ou à l'objectif de recherche) ? Par exemple, la période de suivi est-elle suffisamment longue pour permettre à l'effet de se produire (pour les études longitudinales) ?	Oui	Oui
La stratégie d'échantillonnage est-elle pertinente pour répondre à la question de recherche ?	Oui	Oui
L'échantillon est-il représentatif de la population cible ?	Oui	Oui
Les mesures sont-elles appropriées ?	Oui	Oui

Le risque de biais de non-réponse est-il faible?	Non	Non
L'analyse statistique est-elle appropriée pour répondre à la question de recherche?	Oui	Oui
Appréciation de la qualité	Élevé	Élevé

Source :MMAT, Pluye et al., 2011

Item	Saxton 2020
Études qualitatives	
Y a-t-il une question de recherche qualitative et/ou quantitative (ou un objectif de recherche) claire ?	Oui
Les données collectées permettent-elles de répondre à la question de recherche (ou à l'objectif de recherche) ? Par exemple, la période de suivi est-elle suffisamment longue pour permettre à l'effet de se produire (pour les études longitudinales) ?	Oui
L'approche qualitative est-elle appropriée pour répondre à la question de recherche?	Oui
Les méthodes de collecte de données qualitatives sont-elles adéquates pour répondre à la question de recherche?	Oui
Les résultats émanent-ils adéquatement des données?	Oui
L'interprétation des résultats est-elle suffisamment étayée par les données?	Oui
Y a-t-il une cohérence entre les sources, la collecte, l'analyse et l'interprétation des données qualitatives?	Oui
Appréciation de la qualité	Élevé

Source : MMAT, Pluye et al., 2011

Item	O'Brien et al. 2008
Études aux méthodes mixtes	
Y a-t-il une question de recherche qualitative et/ou quantitative (ou un objectif de recherche) claire ?	Oui
Les données collectées permettent-elles de répondre à la question de recherche (ou à l'objectif de recherche) ? Par exemple, la période de suivi est-elle suffisamment longue pour permettre à l'effet de se produire (pour les études longitudinales) ?	Oui

La justification de l'utilisation des méthodes mixtes pour répondre à la question de recherche est-elle adéquate?	Oui
L'intégration des diverses composantes de l'étude a-t-elle été effectuée de manière à répondre à la question de recherche?	Oui
La résultante (<i>output</i>) de l'intégration des composantes quantitatives et qualitatives est-elle adéquatement interprétée?	Oui
Les divergences et les contradictions entre les résultats quantitatifs et qualitatifs sont-elles abordées de façon adéquate ?	Oui
Les différentes composantes de l'étude adhèrent-elles aux critères de qualité des traditions méthodologiques concernées?	Non

Appréciation de la qualité	Moyenne
-----------------------------------	----------------

Source : MMAT, Pluye et al., 2011

UETMI – CCSMTL



ccsmtl-mission-universitaire.ca



uetmi.ccsmtl@ssss.gouv.qc.ca

Unité d'évaluation des technologies
et modes d'intervention (UETMI) du
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

Direction de l'enseignement
universitaire et de la recherche

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

Québec 