

# Portrait des interventions efficaces pour attirer, embaucher et retenir les stagiaires en soins infirmiers – Revue rapide

Christine Maltais, Akram Djouini, Magali Lachapelle, Natasha Dugal

UETMI du CIUSSS du Centre-Sud de l'Île de Montréal (CCSMTL)

## Introduction

Attirer les stagiaires en soins infirmiers (SI) afin de les embaucher et de les retenir pour exercer leur profession représente un défi important pour les organisations où le stage est réalisé.

La **Direction des soins infirmiers** et la **Direction de l'enseignement universitaire et de la recherche** ont demandé la réalisation d'une revue rapide de la littérature afin d'appuyer la réflexion du **Comité de fidélisation et de recrutement du personnel infirmier du CCSMTL**.

### 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.

## Méthode

**Études recherchées et sélectionnées** en tenant compte des critères PICO et publiées en français ou en anglais dans les pays de l'OCDE

PICO	Concepts clés / Définition
<b>Population</b>	Étudiant inscrit dans un programme de SI et qui effectue un stage en milieu clinique
<b>Intervention</b>	Toute forme d'intervention pouvant influencer l'attrait, l'embauche et la rétention du stagiaire, une fois le stage terminé
<b>Comparateur</b>	Non Applicable
<b>Résultats d'intérêt (Outcomes)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Attirer</b> Suscite l'intérêt ou l'intention du stagiaire de devenir employé</li><li>• <b>Embaucher</b> Permet d'engager le stagiaire en SI une fois le stage terminé</li><li>• <b>Retenir</b> Permet de retenir dans l'organisation le stagiaire embauché sur une période déterminée (ex. un an, cinq ans, etc.)</li></ul>

**Recherche documentaire** (non exhaustive)

1 Base de données spécialisée en soins infirmiers CINHAL et recherche Google : **297** documents identifiés et triés

**Sélection, évaluation qualité, analyse et synthèse**

Par 2 professionnels scientifiques indépendants

## Résultats

- 7 Études de bonne qualité portant sur des interventions ou programmes et ayant **présenté des effets positifs** sur l'un des résultats d'intérêt.
- 2 Sur **l'attrait** des stagiaires (Programme de rotation interprofessionnelle et Programme de facilitateur clinique).
- 2 Sur **l'attrait et l'embauche** des stagiaires (Externat pratique d'été et Immersion clinique en salle d'opération ou à l'urgence).
- 3 Sur **l'embauche et la rétention des stagiaires** (Programme d'internat en SI, Externat dans le programme de transfusion sanguine et de moelle, Programme d'internat Del Sol).

## Discussion

La description des interventions évaluées dans les études a permis de dégager des caractéristiques d'interventions qui ont eu un impact sur l'attrait, l'embauche ou la rétention des stagiaires en SI.

### Caractéristiques d'interventions

-  **Expérience d'immersion**
  - En permettant des **stages dans les secteurs moins prisés** (ex. : santé mentale, salle d'urgence, bloc opératoire)
  - En **effectuant des rotations**, entre différents secteurs de stage
    - » Pour faire connaître et explorer la nature du travail dans différents milieux
-  **Compensation financière**
  - **Rémunération** ou **bourse** offertes pour des stages en internat ou en externat
    - » Dans certain cas, ces compensations engageaient l'étudiant à offrir des services une fois le stage terminé
-  **Partenariats**
  - Partenariats étroit entre **les milieux d'enseignement et les milieux cliniques** et parfois avec d'autres organisations locales clés

## Discussion (suite)

### Caractéristiques d'interventions (suite)

#### Sentiment d'appartenance

- Créer des relations avec les infirmières enseignantes et le personnel de soins
- Notion de facilitateurs cliniques ou de mentorat
  - » Renforcer les liens stagiaire- superviseur et avec les autres membres du personnel et l'organisation
- Accompagner le stagiaire tout au long de son parcours et après l'embauche par un :
  - ✓ **Programme d'orientation** (le stagiaire est accueilli dès le début de son parcours académique, priorisé pour réaliser son internat, embauché par l'organisation)
  - ✓ **Programme de transition stagiaire-professionnel** lorsqu'il est embauché

## Conclusion et retombées

Cette revue rapide réalisée au printemps 2021 a alimenté la réflexion de deux directions du CCSMTL.

- Elle a permis de **prioriser les actions** du Comité de fidélisation et de recrutement du personnel infirmier du CCSMTL.
- Elle a permis de **développer et positionner un projet visant l'amélioration de l'expérience stagiaire** de la Direction adjointe Enseignement, UETMI et diffusion des connaissances.

#### Attention !!!

Une revue rapide ne permet d'examiner qu'une partie de la littérature scientifique publiée. Les interventions dont les caractéristiques sont présentées ici ont démontré des effets positifs. Cependant il est impossible d'affirmer que celles-ci sont les meilleures pour accroître l'attrait, l'embauche et la rétention des stagiaires.