

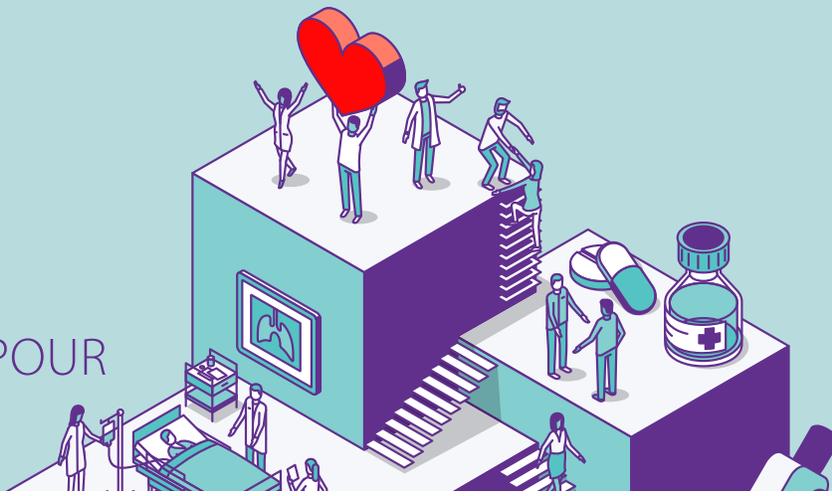


# PROGRAMME DE RÉSIDENCE

**ARRÊTEZ DE  
PERDRE DU  
PERSONNEL  
INFIRMIER**

*appuyez  
l'intégration du  
nouveau personnel  
infirmier*





### Pénurie d'infirmières et d'infirmiers

Le système de santé canadien connaît une pénurie d'infirmières en raison de conditions de travail insoutenables aggravées par la pandémie et des demandes croissantes auxquelles sont confrontées les nouvelles et nouveaux diplômés.

### ♥ Le Saviez-vous?

- L'acuité des besoins des patients et la complexité des soins infirmiers ont augmenté de façon exponentielle.
- De nombreuses infirmières et infirmiers autorisés se sentent obligés de quitter la profession en raison de ce qu'elle exige au niveau émotionnel.
- Les nouvelles infirmières et nouveaux infirmiers diplômés connaissent des niveaux élevés de stress pendant au moins 6 mois et parfois jusqu'à un an.



## ARRÊTEZ DE PERDRE DU PERSONNEL INFIRMIER

*appuyez l'intégration du nouveau  
personnel infirmier*

L'infirmière et l'infirmier autorisé de débutant avancé à compétent : le programme national de résidence de l'ACESI pour les infirmière et infirmiers autorisés assure l'intégration des infirmières et infirmiers diplômés dans la prestation des soins de santé et par le fait même, la création d'une main-d'œuvre plus durable.

### Objectif du programme

1. Réduire le stress lié à la transition.
2. Accroître les compétences cliniques des nouvelles et nouveaux diplômés.
3. Accroître la réussite de l'intégration de la main-d'œuvre.
4. Accroître la rétention des infirmières et infirmiers diplômés.



### ♥ Le Saviez-vous?

- Les nouvelles et nouveaux diplômés ont besoin d'un programme d'orientation solide, d'une charge de travail progressive, d'une pratique guidée/supervisée, d'ateliers d'apprentissage thématiques et d'un soutien pendant au moins 6 mois et parfois jusqu'à un an.
- Un programme de résidence structuré et basé sur les compétences permet d'assurer l'intégration des infirmières et infirmiers diplômés au marché du travail ainsi que leur rétention.



# Aperçu de la prestation du programme

Le programme comprend deux composantes :

- A. La formation de préceptrices-mentores et précepteurs-mentors pour les infirmières et infirmiers expérimentés (avant de travailler avec les infirmières et infirmiers résidents).
- B. La prestation du programme de résidence pour infirmières et infirmiers aux nouvelles infirmières et nouveaux infirmiers diplômés (6 mois).



## A. Formation de préceptrices-mentores et précepteurs-mentors pour les infirmières et infirmiers expérimentés (10 à 15 heures)

- Cette formation est suivie avant que la préceptrice-mentore ou le précepteur-mentor ne travaille avec les infirmières et infirmiers résidents.
- L'employeur sélectionne les infirmières et infirmiers qui suivent cette formation.
- Les infirmières et infirmiers qui suivent le programme peuvent s'inscrire à tout moment sur une période de 3 mois.
- La formation comprend :
  - la participation à neuf modules asynchrones dispensés virtuellement;
  - une discussion animée d'une heure;
  - un devoir final de deux pages pour refléter la consolidation de l'apprentissage.



## B. Programme de résidence pour infirmières et infirmiers à l'intention des nouvelles et nouveaux diplômés (6 mois)

### Mois 1 à 3 : Préceptorat

- L'employeur assure l'orientation générale en milieu hospitalier de la nouvelle ou du nouveau diplômé (5 jours au cours de la semaine 1).
- L'hôpital assigne la nouvelle ou le nouveau diplômé à une préceptrice-mentore ou un précepteur-mentor qui a réussi la formation de préceptrices-mentores ou précepteurs-mentors.
- La nouvelle ou le nouveau diplômé travaille côte à côte avec la préceptrice-mentore ou le précepteur-mentor en commençant par un nombre minimal de patients et en travaillant jusqu'à un volume complet.
- L'infirmière résidente ou l'infirmier résident participe à quatre simulations virtuelles fournies par l'ACESI (offertes en anglais et en français) à des moments choisis par la préceptrice-mentore ou le précepteur-mentor (il s'agit de situations cliniques pour lesquelles la recherche indique que toutes les nouvelles ou tous les nouveaux diplômés devraient avoir eu une expérience de simulation ou de pratique réelle au moment de leur embauche).
- Quatre ateliers d'une journée sont offerts virtuellement par l'ACESI.
- La préceptrice-mentore ou le précepteur-mentor effectue une évaluation formative à 12 semaines de l'infirmière résidente ou de l'infirmier résident, à l'aide de la rubrique d'évaluation de l'ACESI (évaluation des indicateurs de compétences).

### Mois 4 à 6 : Mentorat

- La nouvelle ou le nouveau diplômé a ses propres patients, et la préceptrice-mentore ou le précepteur-mentor est facilement disponible pour consultation et orientation.
- La nouvelle ou le nouveau diplômé assiste à deux ateliers animés d'une journée.
- La préceptrice-mentore ou le précepteur-mentor effectue une évaluation sommative de l'infirmière résidente ou de l'infirmier résident à 6 mois, à l'aide de la rubrique d'évaluation de l'ACESI (évaluation des indicateurs de compétences).



## Les sujets des **modules asynchrones** pour la formation des préceptrices et précepteurs

Module 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compréhension du rôle et des responsabilités d'une préceptrice-mentore ou d'un précepteur-mentor.</li> </ul>
Module 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Établissement d'attentes et d'objectifs.</li> <li>• Relation entre la préceptrice-mentore ou le précepteur-mentor et la personne mentorée.</li> </ul>
Module 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communications.</li> <li>• Modèle.</li> </ul>
Module 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Théories de l'apprentissage des adultes.</li> <li>• Stratégies d'enseignement et d'apprentissage.</li> </ul>
Module 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcement de la confiance.</li> <li>• Développement d'habiletés.</li> </ul>
Module 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotion du raisonnement clinique.</li> </ul>
Module 7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observation et commentaires constructifs.</li> <li>• Suivi et évaluation.</li> </ul>
Module 8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Violence latérale et la nouvelles diplômée ou le nouveau diplômé.</li> </ul>
Module 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Équité, diversité et inclusion.</li> </ul>



## Les quatre sujets de **simulation virtuelle**

**Fluide gériatrique et déséquilibre des électrolytes**

**Détérioration respiratoire**

**Soins d'un patient avec le syndrome de dysfonctionnement d'organes multiples**

**Arrêt cardiaque: Code Bleu**



# Ateliers

## Les six sujets d'ateliers en ligne

Il y a un besoin pour l'apprentissage didactique pendant la période de transition. L'employeur libère les nouvelles et nouveaux diplômés de leurs responsabilités afin de participer à six ateliers en ligne offerts par l'ACESI.

Atelier 1 : Transitionner vers la prestation de soins : la réalité du travail infirmier	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stades de transition<sup>®</sup> et Choc de transition<sup>®</sup>.</li><li>• Organisation de la prestation des soins.</li><li>• Établissement de priorités.</li><li>• Gestion du temps.</li><li>• Gestion des risques de sécurité.</li></ul>
Atelier 2 : Perfectionner la résilience : gérer le stress et les traumatismes	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stress et résilience.</li><li>• Reconnaissance des signes d'incivilité et façons d'y réagir.</li><li>• Traumatismes en prestation de soins et auto-soins.</li><li>• Soins tenant compte des traumatismes subis.</li></ul>
Atelier 3 : Appliquer les pratiques exemplaires : recherche, lignes directrices et technologies	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utilisation de la recherche en milieu hospitalier.</li><li>• Transfert et mise en œuvre des connaissances.</li><li>• Accès aux lignes directrices cliniques et en matière de pratiques exemplaires.</li><li>• Utilisation des technologies de l'information et des communications (TIC) lors de la prestation de soins.</li></ul>
Atelier 4 : Travailler en milieu clinique : raisonnement, jugement et réaction	<ul style="list-style-type: none"><li>• Anticipation des problèmes cliniques et de la détérioration clinique.</li><li>• Raisonnement clinique.</li><li>• Reconnaissance des signes de détérioration et façons d'y réagir.</li><li>• Gestion de la douleur.</li></ul>
Atelier 5 : Viser l'excellence: planification et amélioration	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planification et préparation des congés.</li><li>• Les enjeux liés aux patients et au système dans le cadre de la prestation sécuritaire des soins.</li><li>• Amélioration de la qualité.</li></ul>
Atelier 6 : Collaborer avec les professionnels de la santé : coopération et conflit	<ul style="list-style-type: none"><li>• Collaboration intraprofessionnelle.</li><li>• Collaboration interprofessionnelle.</li><li>• Gestion des conflits.</li></ul>



## Coût du Programme

Coûts du programme (programme d'études, ateliers, formation pour les préceptrices-mentores et précepteurs-mentors et rubriques d'évaluation basée sur les compétences) : À partir de 10000 \$ par an, plus 200 \$ par participante et participant à la formation des préceptrices-mentores et précepteurs mentors.



## Nombre limité de places gratuites disponibles

Normalement, les coûts du programme sont payés par l'établissement de santé (l'employeur), cependant, un accord de contribution récemment attribué par **santé canada** couvrira les coûts pour **les 15 à 20 premiers employeurs** qui participeront au programme de résidence de l'ACESI et au projet de recherche et d'évaluation.

[Faites votre demande pour une place gratuite\\* dès maintenant !](#)

\*Cela ne couvre pas les coûts de congé pour activités professionnelles des préceptrices-mentores et précepteurs-mentors. Aucuns frais ne sont exigés des diplômés. Voir les partenaires du programme pour plus de détails.

# Le programme de résidence pour infirmières et infirmiers de l'ACESI - Prochaines étapes

1



**Passez ce document en revue avec les membres de votre équipe**

Parlez-en avec votre équipe pour voir si le programme de résidence pour infirmières et infirmiers convient à votre établissement!

2



**Prêt à passer à l'étape suivante? Faites votre demande dès maintenant!**

Visitez le lien suivant: [www.cnei-icie.casn.ca/fr](http://www.cnei-icie.casn.ca/fr) et remplissez le [Formulaire de demande pour les employeurs](#) en ligne. Un membre de l'équipe de résidence vous contactera.

3



**Montrez votre appui au secteur de la formation en sciences infirmières**

Suivre l'ACESI sur les médias sociaux vous tiendra informé des dernières mises à jour dans le secteur de la formation en sciences infirmières. Montrez votre appui à la formation en sciences infirmières au Canada, et suivez-nous.

## Contact

Pour les demandes de renseignements :

Jodie Lachance  
[jlachance@casn.ca](mailto:jlachance@casn.ca)



La production de ce document a été rendue possible grâce à une contribution financière de Santé Canada. Les opinions exprimées ici ne représentent pas nécessairement celles de Santé Canada.



Canadian Association of Schools of Nursing  
Association canadienne des écoles de sciences infirmières  
200-1 Antares Drive  
Ottawa, Ontario K2E 8C4  
[www.casn.ca](http://www.casn.ca)

© Canadian Association of Schools of Nursing, 2024