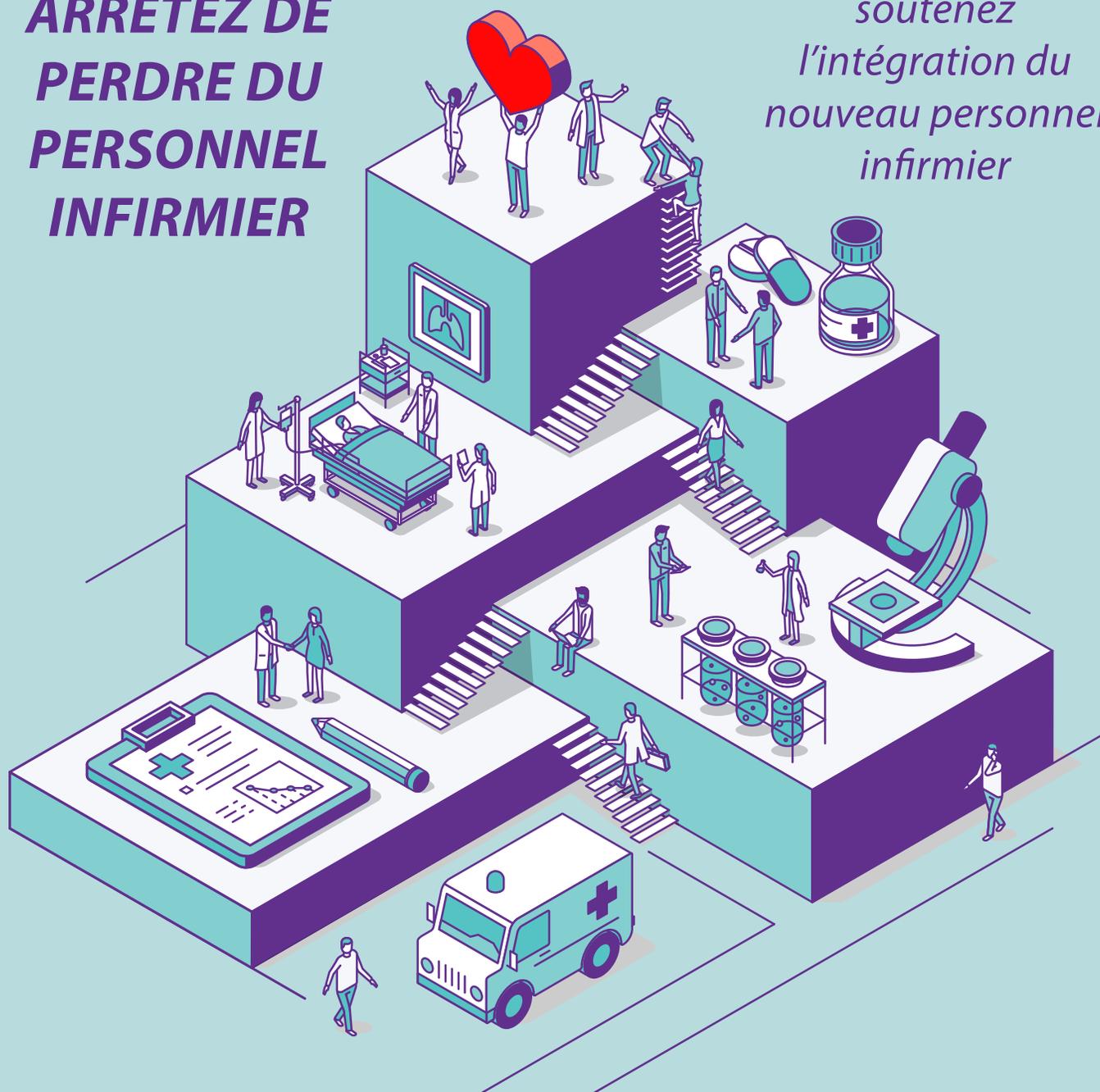


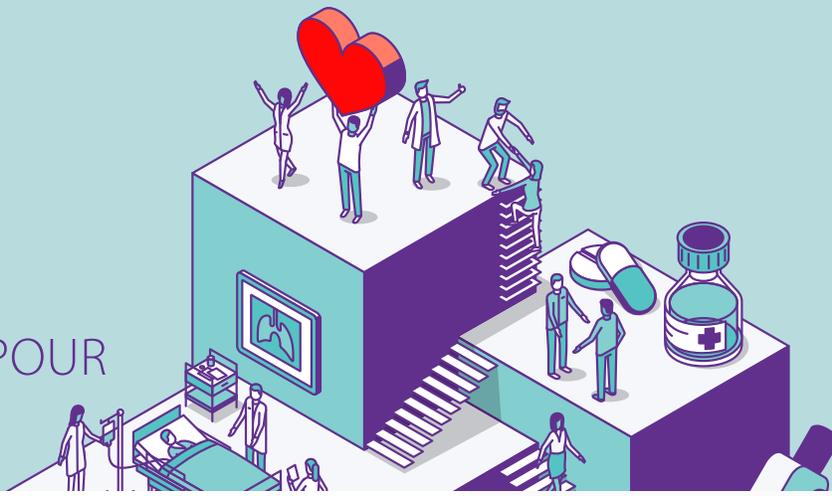


PROGRAMME DE RÉSIDENCE

**ARRÊTEZ DE
PERDRE DU
PERSONNEL
INFIRMIER**

*soutenez
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 six mois et parfois jusqu'à un an.



ARRÊTEZ DE PERDRE DU PERSONNEL INFIRMIER

*soutenez 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 six 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 de résidence pour infirmières et infirmiers de l'ACESI



Le programme de résidence pour infirmières et infirmiers 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 et un devoir final de deux pages pour refléter la consolidation de l'apprentissage.



B. Programme de résidence pour infirmières et infirmiers pour les nouvelles et nouveaux diplômés (6 mois)

Mois 1 à 3 : Préceptorat

- Habituellement, l'orientation hospitalière de la nouvelle ou du nouveau diplômé est assurée par l'employeur (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.
- L'infirmière résidente ou l'infirmier résident sera soumis à une évaluation formative à 12 semaines par la préceptrice-mentore ou le précepteur-mentor, selon la rubrique d'évaluation de l'ACESI (évalue les indicateurs de compétences).

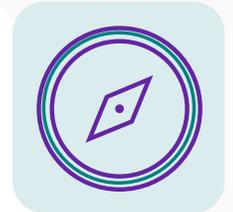
Mois 4 à 6 : Mentorat

- La nouvelle ou le nouveau diplômé a ses propres patients, mais la préceptrice-mentore ou le précepteur-mentor est facilement disponible pour consultation et orientation.
- Comprend deux ateliers animés d'une journée pour les nouvelles et nouveaux diplômés.
- L'évaluation des compétences à 6 mois est faite par la préceptrice-mentore ou le précepteur-mentor à l'aide de la rubrique d'évaluation de l'ACESI, basée sur les indicateurs de compétences finaux.



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

Séance 1	Compréhension du rôle et des responsabilités d'une préceptrice-mentore
Séance 2	Établissement d'attentes et d'objectifs Relation entre la préceptrice-mentore et la mentorée
Séance 3	Communications Modèle
Séance 4	Théories de l'apprentissage des adultes Stratégies d'enseignement et d'apprentissage
Séance 5	Renforcement de la confiance Développement d'habiletés
Séance 6	Promotion du raisonnement clinique
Séance 7	Observation et commentaires constructifs Suivi et évaluation
Séance 8	Violence latérale et la nouvelles diplômée
Séance 9	Équité, Diversité et Inclusion



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



Coût du Programme

Coûts du programme (programme d'études, ateliers, programme de formation des 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 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 plus d'informations au sujet du Programme de résidence de l'ACESI (demandes de renseignements en anglais), veuillez communiquer avec :

Don Flaming
dflaming@casn.ca

Pour plus d'informations au sujet du Programme de résidence de l'ACESI (demandes de renseignements en français), veuillez communiquer avec :

Jodie Lachance
jlachance@casn.ca

