

ANALYSE DES BESOINS, DES ENJEUX ET DES FACTEURS FACILITANTS DES COMITÉS DE LA RELEVÉ INFIRMIÈRE (CRI)

AUTEURS

Elisabeth Laughrea¹, inf. M.Sc.; Justine Renald², inf. M.Sc.; Julie Séguin Pilon³, inf. B.Sc, M.Sc.(c); Lydia Tania Ziani³, inf. M.Sc.; Catherine Mercier⁴, inf. M.Sc.; Pamela Pepin⁵, inf. M.Sc.; Gabrielle Gascon⁶, inf. B.Sc.; Alexandra Lachance⁷, inf. M.Sc.; Kathleen Campos-Cunha⁴, inf. B.Sc.; Valérie Duff-Murdoch¹, inf. M.Sc.; Emilie Simard⁸, M. Sc.(c), assistante de recherche; Jessica Rassy⁸, inf. PhD, chercheure principale

PROBLÉMATIQUE

Au Québec, nous expérimentons des enjeux d'intégration et de rétention de la relève infirmière. La relève se sent moins soutenue et est davantage affectée lorsqu'elle n'a pas les ressources nécessaires pour répondre à la demande de soins (Lavoie-Tremblay & al. 2014; Wieck & al. 2010). Les nouvelles infirmières débutent d'ailleurs dans un environnement où les besoins de soins de santé sont plus complexes et sont appelés à s'accroître en raison des progrès dans le domaine médical (Merengoni & al., 2011). Ainsi, le soutien offert aux infirmières de la relève sera d'autant plus important dans les prochaines années.

Les CRI permettent de :

- Favoriser le développement d'un sentiment d'appartenance,
- Valoriser l'engagement professionnel de la relève
- Donner plus de visibilité aux enjeux de la relève.

(Paquette & al., 2017; Comité jeunesse provincial, 2017)

Comment pouvons-nous mieux soutenir les CRI ?

BUT

Décrire les besoins des infirmières faisant partie d'un CRI

OBJECTIFS

- Mieux comprendre l'expérience des infirmières ayant fait partie d'un CRI
- Mieux comprendre les barrières et les facilitateurs à leur intégration et à la mise en place de projets
- Identifier les pistes de solutions et d'amélioration pour améliorer le fonctionnement des CRI

MÉTHODOLOGIE

Devis descriptif interprétatif

Participants :

- Infirmières faisant ou ayant fait partie d'un CRI pendant au moins 6 mois, dans les 5 dernières années et de la région de Montréal/ Laval

Collecte de données :

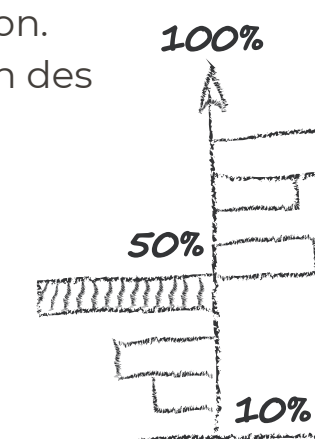
- 4 groupes de discussions semi-dirigées par un animateur formé sur TEAMS d'une durée de 60 à 90 minutes (3 à 6 personnes par groupe) (n =18)

Outils de collecte de données :

- Guide d'entrevue et journal de bord

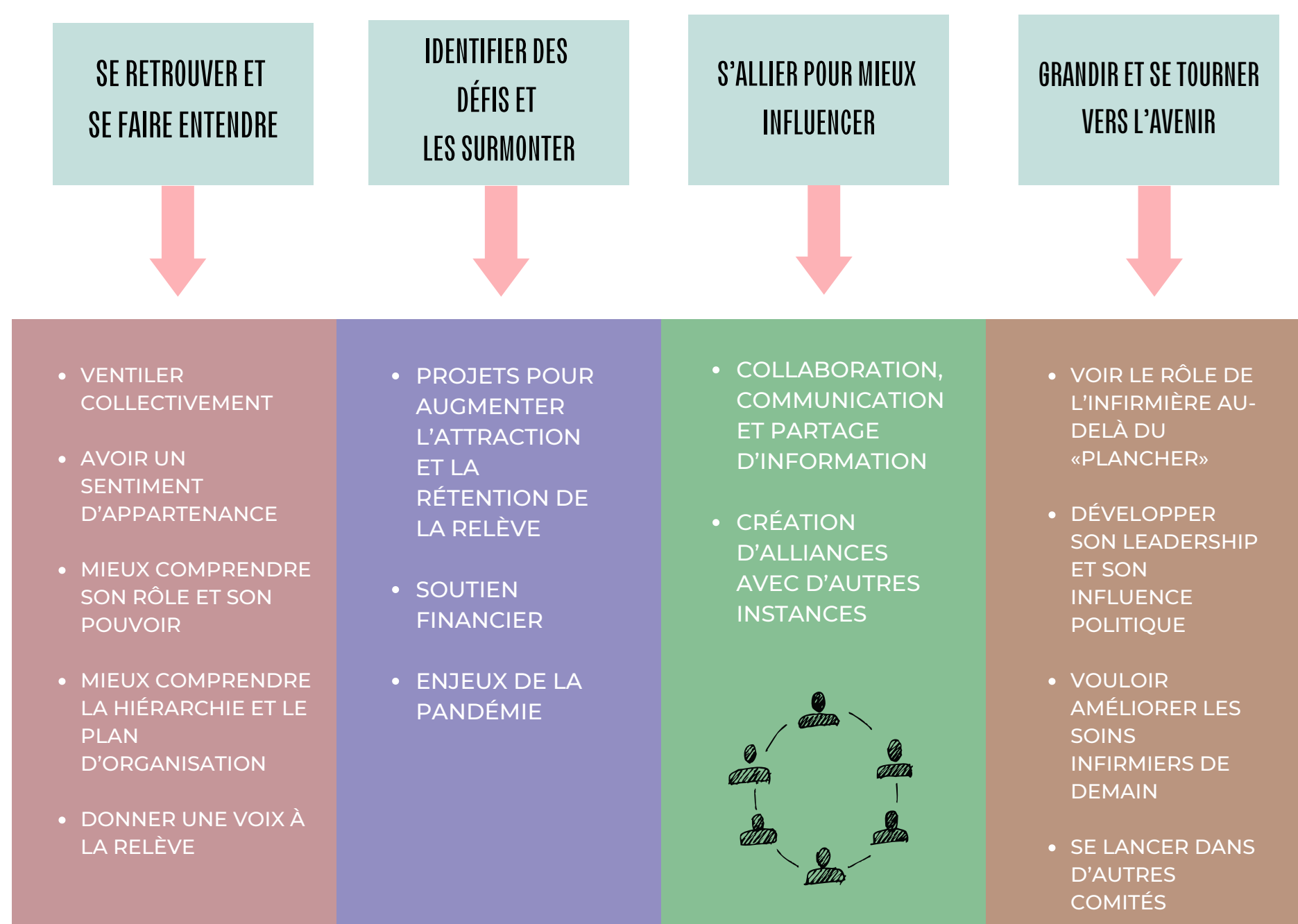
Analyse des données :

- Condensation des données, présentation des données, élaboration et vérification des conclusions (Miles et Huberman, 2020)
- Co-analyse par deux chercheurs



RÉSULTATS

Développement d'une identité professionnelle à travers son implication dans les CRI.



VERBATIM

"Ça m'a beaucoup aidé pour être la personne que je suis vraiment. Pour mon poste de coordo en ce moment... ça m'a clairement donné plus de confiance en mes capacités et mes compétences pour aller dans ce que je ne pensais jamais pouvoir faire au début."

- Participant A, entrevue 4

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

- Besoins des CRI :
 - Reconnaissance
 - Écoute
 - Soutien financier
 - Soutien dans le développement professionnel
 - Soutien dans le développement de son influence politique
- Apports du CRI :
 - Épanouissement individuel qui peut se transposer de façon collective
 - Soutien complémentaire au soutien clinique déjà existant
 - Sentiment d'appartenance, d'importance et d'influence
 - Permet d'exercer son plein champ de pratique et d'exercer son leadership

AFFILIATIONS

1. CIUSSS Centre-Ouest de Montréal; 2. CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal; 3. CHU Sainte-Justine; 4. CIUSSS du Nord de l'Île de Montréal; 5. CIUSSS du Centre Sud; 6. Centre Hospitalier Universitaire de Montréal; 7. Centre Universitaire de Santé McGill; 8. Université de Sherbrooke. De plus, tous les auteurs sont affiliés à l'Ordre régional des infirmiers et infirmières de Montréal et Laval. Cette recherche a été financée par l'Ordre régional des infirmières et infirmiers de Montréal et Laval.

RÉFÉRENCES

Comité Jeunesse Provincial (2017). Création d'un comité de la relève infirmière au sein de votre CIUSSS/CISSS ou établissement non fusionné. Repéré à <https://www.oiiq.org/documents/20147/1306159/creation-CRI-cadre-de-reference.pdf/c7cc5f72-9c30-d602-af15-a4fbc99a9af>; Miles, M.B. et Huberman, A. M. (2020). Analyse des données qualitatives. Paris : De Boeck Supérieur, 626 p.; Autres références sur demandes; Lavoie-Tremblay, M., Trépanier, S. G., Fernet, C. et Bonneville-Roussy, A. (2014). «Testing and extending the triple match principle in the nursing profession: A generational perspective on job demands, job resources and strain at work». Journal of Advanced Nursing, 70(2), 310-322. Repéré à <https://doi.org/10.1111/jan.12188>; Marengoni A, Angleman S, Melis R. (2011) Aging with multimorbidity: a systematic review of the literature. Ageing research Reviews, 10(4), 430-439; Paquette, G., Sahtali, S., Méus, B.N., Jean-Paul, D., MacBeth, L. et Rassy, J. (2017). Être infirmière novice au Québec : une occasion de leadership à saisir!; Wieck, K. L., Dols, J. et Landrum, P. (2010). «Retention priorities for the intergenerational nurse workforce». Nursing Forum, 45(1), 7-17. Repéré à <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2009.00159.x>