



Les stratégies d'attraction et de rétention des infirmières en centre hospitalier

Melanie Lavoie-Tremblay inf PhD
19 novembre 2021

melanie.lavoie-tremblay@umontreal.ca

Vice-doyenne

Vice-décanat à la recherche, l'innovation, et
l'entrepreneuriat

Partenariat international et communautaire

Faculté des sciences infirmières



Faculté des
sciences infirmières

Université 
de Montréal

Avant Propos

- Aucun conflits d'intérêt
- Les articles utilisés sont couverts par la *Loi sur le droit d'auteur*, leur utilisation dans le cadre des présentes est permise par l'article 29 de la Loi traitant de l'utilisation équitable d'une œuvre et les conditions à cet effet sont remplies.



Objectifs

- Mieux comprendre le portrait de la de main-d'œuvre infirmière et le contexte actuel
- Identifier des stratégies facilitant la transition des nouvelles infirmières
- Identifier des stratégies d'attraction et de rétention des infirmières en centres hosp. (covid)



**Mieux comprendre le
portrait de la de
main-d'œuvre
infirmière et le
contexte actuel**





Conseil International des Infirmières: The Global Nursing shortage and Nurse Retention

Les pénuries de soins infirmiers sont un problème mondial

Organisation mondiale de la santé (OMS, 2020)

27,9 millions d'infirmières

un déficit mondial de 5,9 millions d'infirmières.

17 % des infirmières = retraite au cours des dix prochaines années

4,7 millions d'infirmières supplémentaires pour maintenir le nombre actuel

Au total, 10,6 millions d'infirmières supplémentaires seront nécessaires d'ici 2030.



Québec : Portrait effectif inf 2020-21 (OIIQ)

https://www.oiiq.org/documents/20147/11892088/Rapport_statistique_2020-2021.pdf

- Pénurie actuelle : **4300** infirmières dans le réseau
- 74 467 inf qui ont un emploi en soins infirmiers au Québec
- 62 933 travaillents dans le réseau de la santé (**84%**)
- **36%** inf travaillents dans le réseau sont à **temps partiel** (N=23 000)
- **15%** ont 55 ans et plus
- **6%** ont 24 ans et moins
- Age moyen **41,1 ans**

Pénurie de soins infirmiers et non d'infirmières!

(Francine Ducharme, États généraux OIIQ, 2021)



Pandémie Covid-19 Quebec (1/2)

La pandémie covid-19 est arrivée dans un **réseau déjà défaillant**

Décrets (conventions collectives, obligation travailler/Mobilité/Pas de vacances...)

TSO

Peur Covid

Décès des patients...



LS

13 mai 2020 17h24

L'Ordre des infirmières appuie le droit aux vacances des infirmières épuisées

LIA LÉVESQUE

La Presse Canadienne <https://www.lesoleil.com/2020/05/13/lordre-des-infirmieres-appuie-le-droit-aux-vacances-des-infirmieres-epuisees-72e6e44e6923d0bbde53ea9a6048fc5f>

Faculté des
sciences infirmières

Université
de Montréal



Pandémie Covid-19 Quebec (2/2)

«**Nous demandons une reconnaissance particulière de leur détresse, de l'usure induite**», écrivent les ordres, dans leur lettre, adressée au premier ministre François Legault et à la ministre de la Santé et des Services sociaux, Danielle McCann.

L'Ordre des infirmières fait d'ailleurs partie des 10 ordres professionnels qui ont récemment signé une lettre conjointe, adressée au gouvernement Legault, qui lui demandent d'offrir du soutien psychologique de proximité au personnel du réseau de la santé.

En plus de l'Ordre des infirmières, la lettre a aussi été signée par le Collège des médecins, l'Ordre professionnel des criminologues, l'Ordre des conseillers en orientation, l'Ordre des ergothérapeutes, l'Ordre des orthophonistes et audiologistes, l'Ordre des psychoéducateurs, l'Ordre des psychologues, l'Ordre des sexologues et l'Ordre des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux



Pandémie COVID-19: Études au Québec

Une enquête provinciale réalisée par le RRISIQ auprès du personnel infirmier (916 infirmières auxiliaires et 792 infirmières) lors des premières de la COVID-19 a montré que

- 20% présentait une détresse psychologique élevée
- 27% des symptômes de dépression modérés à sévères
- 29,5 % songent à quitter leur établissement
- 22,3 % songent à quitter la profession

(Lavoie-Tremblay et al., 2021)



Taux de roulement en début d'emploi

- 4–12% peu élevé;
- 12--22% moyen;
- **22--44% élevé** (O'Brien-Pallas et al., 2010)

- États-Unis 16.4% (NSI, 2017)
- Canada 19.9%
- Australie 15.1%

- **\$ 22,000.00 \$ 64,000.00**
- (Dawson, Stasa, Roche, Homer, & Duffield, 2014).

[NURSE TURNOVER AND ITS COSTS](#)

S Meler, [SA Today](#) - MODERN ECONOMY, 2020 - books.google.com

OPINION

DEUXIÈME VAGUE

Je suis inquiet, et vous ?

LUC MATHIEU
Président de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec

Tout comme moi, vous avez sans doute entendu que plusieurs infirmières et infirmiers quittent leur poste dans les établissements de santé du Québec.

Ce mouvement touche particulièrement la région de Montréal, qui a été fort éprouvée par la première vague de la pandémie de COVID-19. Sans nous tromper, nous pouvons donc dire que la profession infirmière a un

« Nos professionnels de la santé ont besoin de notre reconnaissance. En ces temps difficiles, elle doit s'exprimer invariablement par le respect des consignes de la santé publique. »

PHOTO: GREGORY BULL, ARCHIVES ASSOCIATED PRESS

<https://www.lapresse.ca/debats/opinions/2020-09-23/deuxieme-vague/je-suis-inquiet-et-vous.php>

Faculté des
sciences infirmières

Université 
de Montréal



Impact pour le patient

Ruptures de services C'est pire que jamais

Réduction de l'accessibilité aux soins, sécurité des patients et qualité des soins

La pénurie de main-d'œuvre dans le réseau public de la santé, qui cause une crise d'une ampleur « totalement inédite », frappe de plein fouet les hôpitaux à travers tout le Québec.

Des urgences et des salles d'accouchement fermées. Des lits en moins aux soins intensifs. Des ambulances détournées. Des opérations cardiaques reportées. La pénurie dans le réseau public de la santé, qui cause une crise d'une ampleur « totalement inédite »

<https://www.lapresse.ca/actualites/sante/2021-09-22/ruptures-de-services/c-est-pire-que-jamais.php>



Pandémie COVID-19: Études au Québec

Une autre enquête provinciale réalisée auprès de différents travailleurs de la santé (n=467 dont 25% étaient des infirmières et 22% des médecins) suite à la 1ère vague de la COVID-19

- 36% des répondants présentaient des symptômes sévères d'au moins un problème de santé mentale incluant le stress post-traumatique, l'anxiété et la dépression suite à la première vague de la COVID-19 (Cyr et al., 2021).
- Il faut reconstruire nos équipes...



<https://sidiief.org/mot-de-la-directrice-generale/naviguer-en-temps-de-pandemie/>

Faculté des
sciences infirmières

Université
de Montréal 



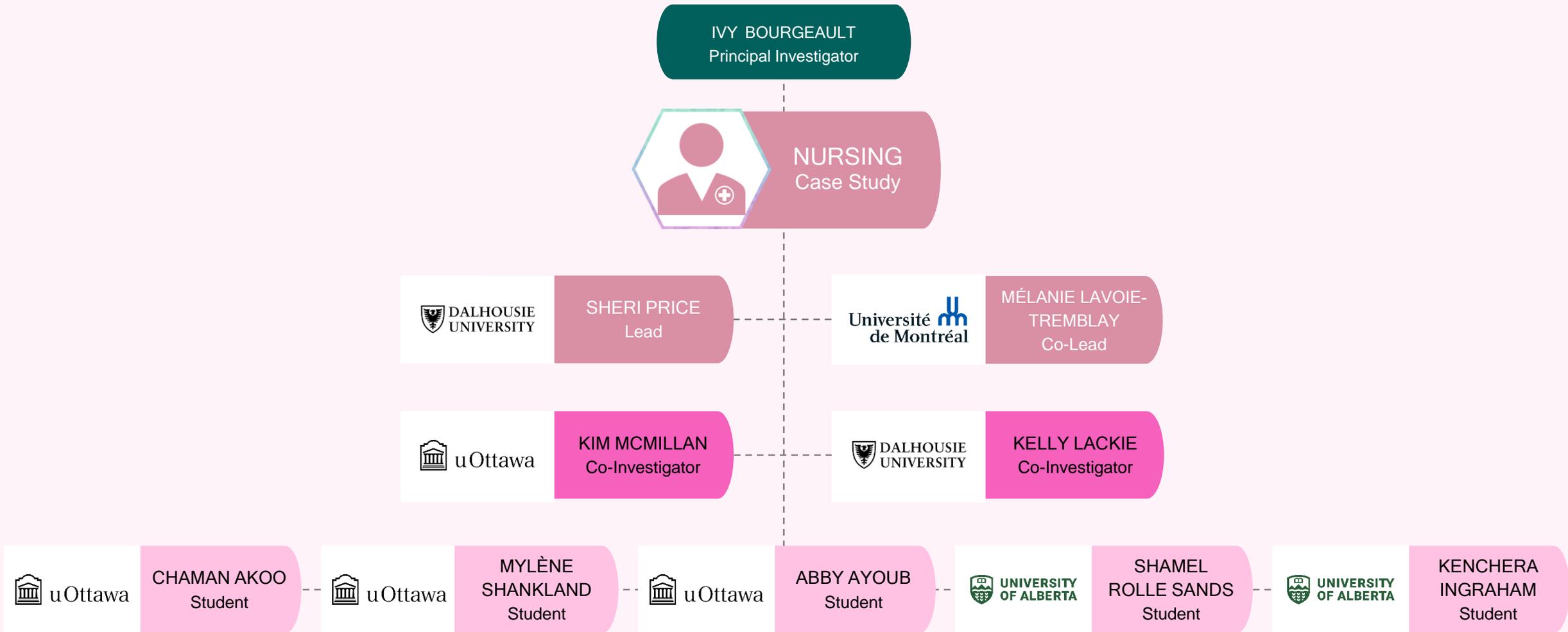
Pénurie d'infirmières **Des primes contre la déprime, ça marche, docteur ?**

STÉPHANIE GRAMMONDLA PRESSE

Mais au-delà de l'argent, c'est un véritable changement de culture qu'il faut opérer pour retenir les infirmières. Ce n'est pas leur salaire qui les désespère, mais leurs conditions de travail.

<https://www.lapresse.ca/debats/editoriaux/2021-09-25/penurie-d-infirmieres/des-primes-contre-la-deprime-ca-marche-docteur.php>

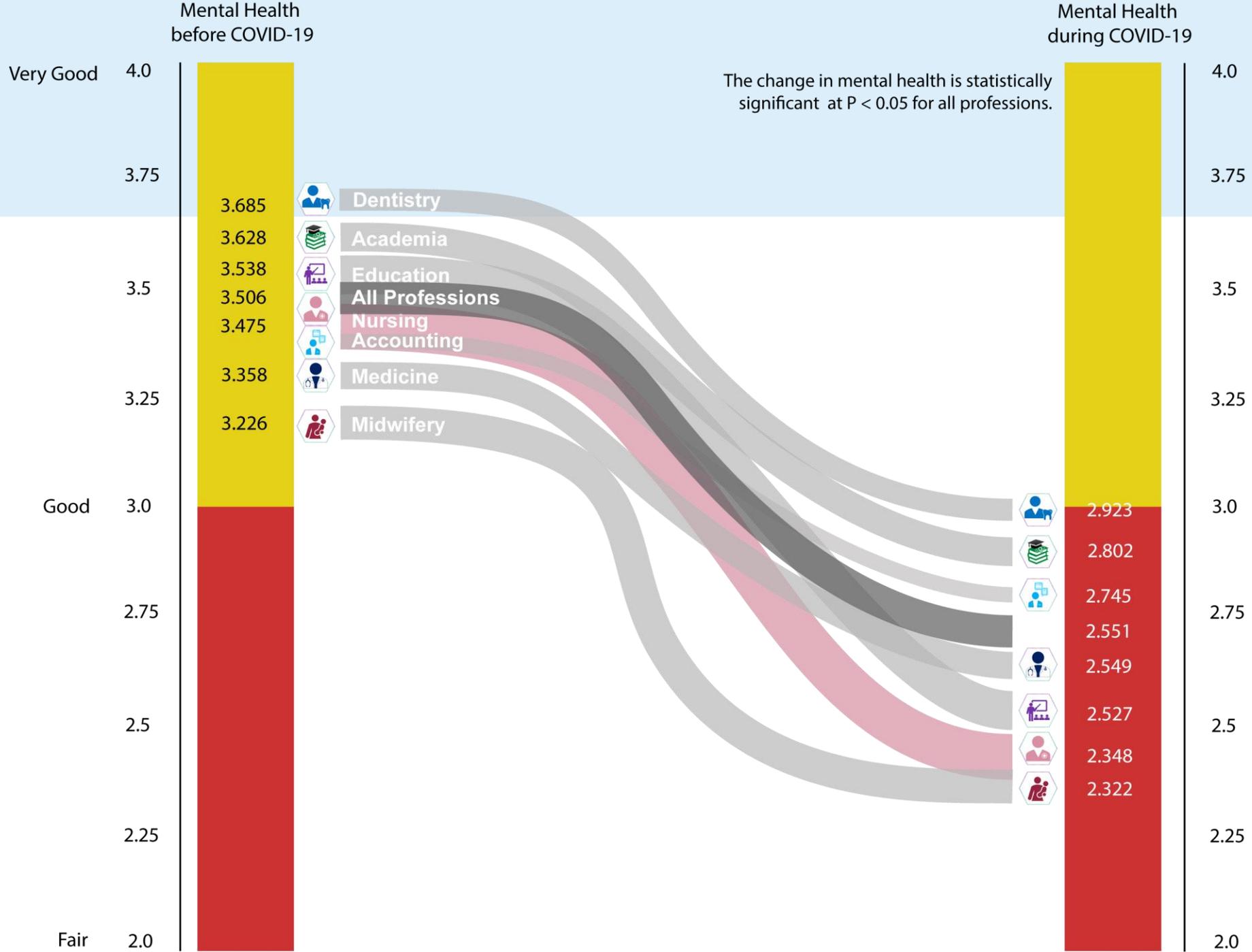
Pandémie Covid-19 Canada

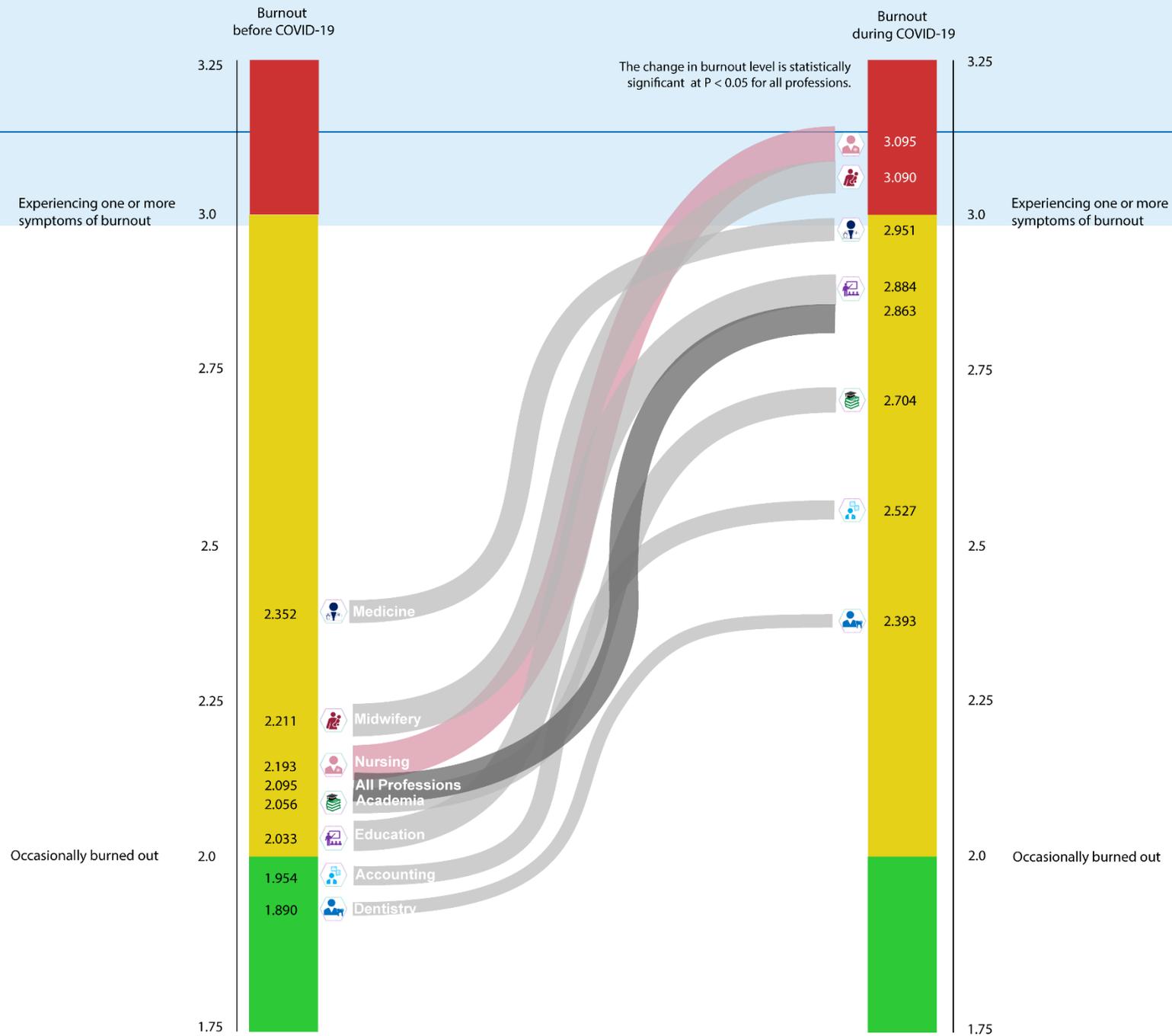




1^{ère} vague Pandémie N= 4 768

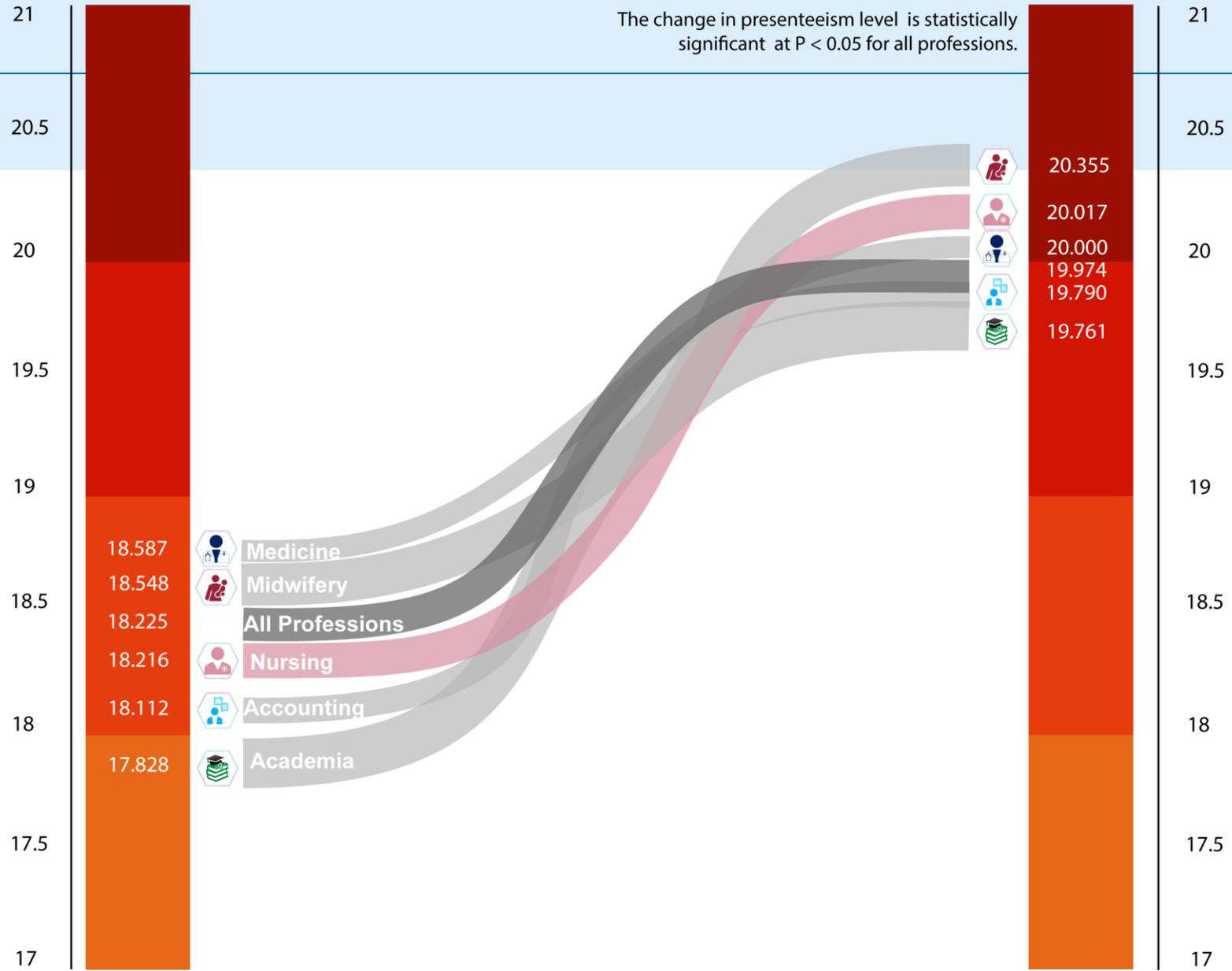
Profession	Total Response
Academic-Professor/University Instructor/Lecturer/Researcher (1)	379
Professional Accountant/Trainee Accountant (2)	312
Dentist (3)	397
Elementary/Secondary Education Worker (7)	1146
Midwife	202
Nurse (5)	1013
Other (please specify) (8)	1009
Physician/Resident Physician/Medical Student (6)	310





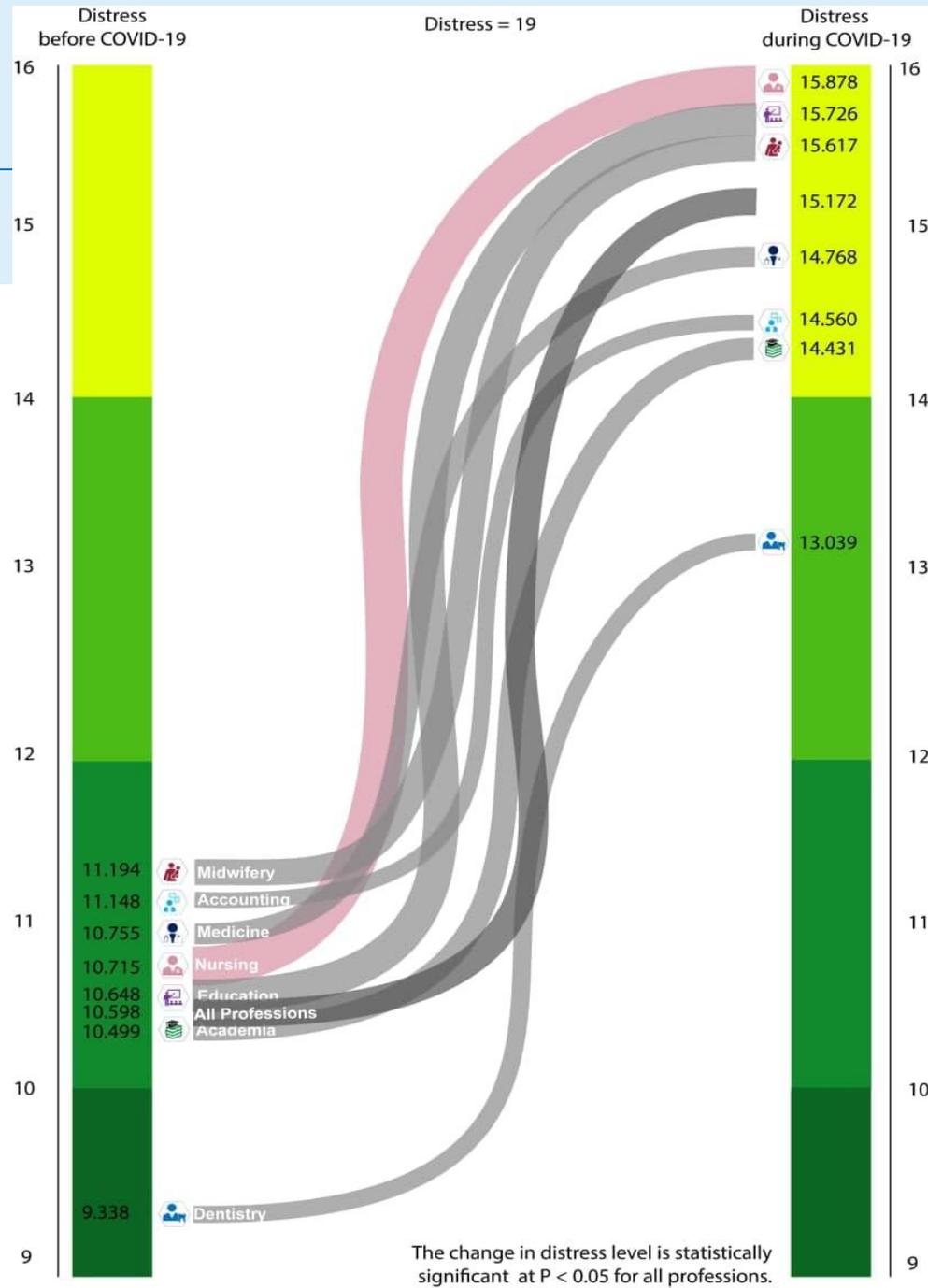
Presenteeism
before COVID-19

Presenteeism
during COVID-19



The change in presenteeism level is statistically significant at $P < 0.05$ for all professions.

Presenteeism = 15



The change in distress level is statistically significant at $P < 0.05$ for all professions.

Résultats Entrevues qualitatives (1^{ère} et 2^{ème} vagues) Résultats préliminaires

17 acteurs clés et 54 infirmières

“What we hear is them [nurses] saying, ‘No, I'm done. This isn't what I signed up for anymore and someone else can take up the reins’, they don't feel like they're in an environment where their [professional] standards can be met.”

“what pushed me to take that leave of absence was I wasn't able to, I didn't feel like I could take care of myself outside of work anymore. I felt as though I had given everything I had to, to thrive and work in this environment, that when I went home, I was done, exhausted”

Résultats Entrevues qualitatives (1^{ère} et 2^{ième} vagues) Résultats préliminaires

17 acteurs clés et 54 infirmières

“If you need the [MH] help, you have to go and find it yourself...I'm going to have to pay for it out of pocket too.”

“I was really fearful to go back and, and see that, you know, the environment hadn't changed, and everything is still the same...I went back into the same toxic environment.”



Identifier des stratégies facilitant la transition des nouvelles infirmières

**Partenariat
Universitaire-CR-
Milieux Cliniques**





Partenariat Universitaire-CR-Milieus Cliniques

- 2 centres hospitaliers à Montréal (Avril 2021)
- *Des pratiques existantes...dans un contexte ou nos inf sont épuisées....inquiétude charge de travail d'orienter nouvelles infirmières et la rétention des nouvelles infirmières*
- *La recension des écrits*
- *Un projet pilote auprès des étudiantes dernière année en sciences inf. (Université McGill – 2 sites)*



Transition des nouvelles infirmières (1/2)

Received: 14 March 2018

Revised: 30 September 2018

Accepted: 1 November 2018

DOI: 10.1111/ijn.12714

LITERATURE REVIEW

WILEY INTERNATIONAL JOURNAL
of NURSING PRACTICE

Coming ready or not! An integrative review examining new graduate nurses' transition in acute care

Natasha Hawkins RN, PhD Candidate¹ | Sarah Jeong PhD, RN, Associate Professor² |
Tony Smith PhD, MSc, Associate Professor³

¹ School of Nursing and Midwifery, University of Newcastle, Taree, Australia

² School of Nursing and Midwifery, University of Newcastle, Ourimbah, Australia

³ Department of Rural Health, University of Newcastle, Taree, Australia

Correspondence

Natasha Hawkins, School of Nursing and Midwifery, University of Newcastle, 69a High Street, Taree, Australia.

Email: tash.hawkins@newcastle.edu.au

Abstract

Aims: To synthesize the scientific evidence about new graduate nurses' transition to practice in the acute care setting and consider implications for nurses and nursing practice.

Background: Despite the vast amount of literature on new graduate nurses' transition to practice, the transition of new graduate nurses is a global issue and remains at the forefront of discussions within the nursing community.

Design: An integrative review.

Review Methods: A search of evidence-based research from seven electronic databases (CINAHL, MEDLINE, ProQuest, Cochrane, JBI, Wiley, and Scopus) was conducted for the period of 2006-2016. Eligible articles were critically reviewed and scored using the Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT).

Results: Twenty-six articles were reviewed, which included 19 qualitative, five quantitative, and two mixed methods studies. "The Experiences" are described in three themes: *Dominated by fear but feeling a sense of accomplishment and satisfaction*; *Reality vs Idealism*; and *Adjusting to nursing life*. "The Factors" are described under three themes: *Personal*, *Professional*, and *Organizational*.

Conclusion: The transition experience of new graduate nurses is complex and mul-

Dominé par la peur

Peur de l'acuité des patients, faire une erreur, nuire à un patient, l'inconnu, le litige, être incapable de répondre aux attentes.

Réalité vs idéalisme
S'adapter à la vie infirmière (implications du travail par quarts et des fins de semaine de travail sur les relations personnelles et la routine).

Faculté des sciences infirmières

Université de Montréal



Transition des nouvelles infirmières

(2/2)

Personnel

Défis couramment rencontrés au cours des 6 premiers mois en dehors du travail (ex: étude examen, responsabilités familiales, financières, nouveau mariage ou grossesse, acquisition d'un nouveau foyer).

Professionnel

Perte de sécurité d'être étudiant, culture en milieu de travail et intimidation latérale, développement des compétences en tant que processus. Les nouveaux diplômés ont besoin d'orientation en raison d'un faible niveau de confiance au niveau de leur compétence.

Organisationnel

Manque d'orientation adéquate ou de précepteur et de soutien continu.



Expérience des nouvelles infirmières et COVID-19

RECEIVED: 24 FEBRUARY 2020 | REVISED: 20 AUGUST 2020 | ACCEPTED: 20 AUGUST 2020

DOI: 10.1111/jonm.13148

ORIGINAL ARTICLE

WILEY

Novice nurse's transitioning to emergency nurse during COVID-19 pandemic: A qualitative study

Manuel García-Martín RN, MSc, Nurse Practitioner^{1,2} | Pablo Roman RN, MSc, PhD, Vice Dean^{1,3,4}  | Miguel Rodríguez-Arrastia RN, MSc, PhD, Lecturer^{5,6}  | Maria del Mar Díaz-Cortés RN, MSc, PhD, Nurse Practitioner^{1,7} | Pedro Jose Soriano-Martin RN, MSc, Lecturer⁸ | Carmen Roperó-Padilla RN, MSc, PhD, Lecturer^{5,6} 

- **Augmentation de la complexité et la charge de travail**
- **Protocoles qui changent**
- **Utilisation permanente de l'équipement de protection individuelle (EPI)**
- **Un niveau accru de stress et de conflits**

- **Une des plus grandes craintes des nouvelles infirmières: risque d'infecter leurs proches et d'autres personnes**
- **L'importance du perfectionnement professionnel continu des soins infirmiers et son impact sur la pratique clinique**



Faculté des sciences infirmières

Université  de Montréal



Rétention des nouvelles infirmières

International Journal of Nursing Studies 91 (2019) 47–59



Characteristics of successful interventions to reduce turnover and increase retention of early career nurses: A systematic review

Judy Brook^{a,*}, Leanne Aitken^a, Rebecca Webb^{a,b}, Julie MaLaren^a, Debra Salmon^a

^aSchool of Health Sciences City, University of London, Northampton Square, London, EC1V 0HB, UK

^bFaculty of Health and Medical Sciences, Section of Clinical Medicine and Ageing, Leggett Building, Daphne Jackson Road, University of Surrey, Guildford, Surrey, GU2 7XH, UK



ARTICLE INFO

Article history:

Received 12 June 2018
Received in revised form 5 November 2018
Accepted 6 November 2018

Keywords:

Attrition
Intervention
Nurse retention
Nurse turnover
Nurse workforce
Transition
Preceptorship
Residency
Internship
Mentorship

ABSTRACT

Background: Nurse shortages have been identified as central to workforce issues in healthcare systems globally and although interventions to increase the nursing workforce have been implemented, nurses leaving their roles, particularly in the first year after qualification, present a significant barrier to building the nurse workforce.

Objective: To evaluate the characteristics of successful interventions to promote retention and reduce turnover of early career nurses.

Design: This is a systematic review

Data sources: Online databases including Academic Search Complete, Medline, Health Policy reference Centre, EMBASE, Psychinfo, CINAHL and the Cochran Library were searched to identify relevant publications in English published between 2001 and April 2018. Studies included evaluated an intervention to increase retention or reduce turnover and used turnover or retention figures as a measure.

Review methods: The review was conducted according to the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses (PRISMA) guidelines. Studies were quality-assessed using the Joanna Briggs Institute Critical Appraisal tools for Quasi Experimental and Randomised Controlled Trials. Retention/turnover data were used to guide the comparison between studies and appropriate measures of central tendency and dispersion were calculated and presented, based on the normality of the data.

Results: A total of 11, 656 papers were identified, of which 53 were eligible studies. A wide variety of interventions and components within those interventions were identified to improve nurse retention. Promising interventions appear to be either internship/residency programmes or orientation/transition to practice programmes, lasting between 27–52 weeks, with a teaching and preceptor and mentor component.

Conclusions: Methodological issues impacted on the extent to which conclusions could be drawn, even

Programme de
résidence/internat

Programme de
orientation/transition

durée 27-52 semaines

composante d'enseignement,
préceptorat et mentorat

Faculté des
sciences infirmières

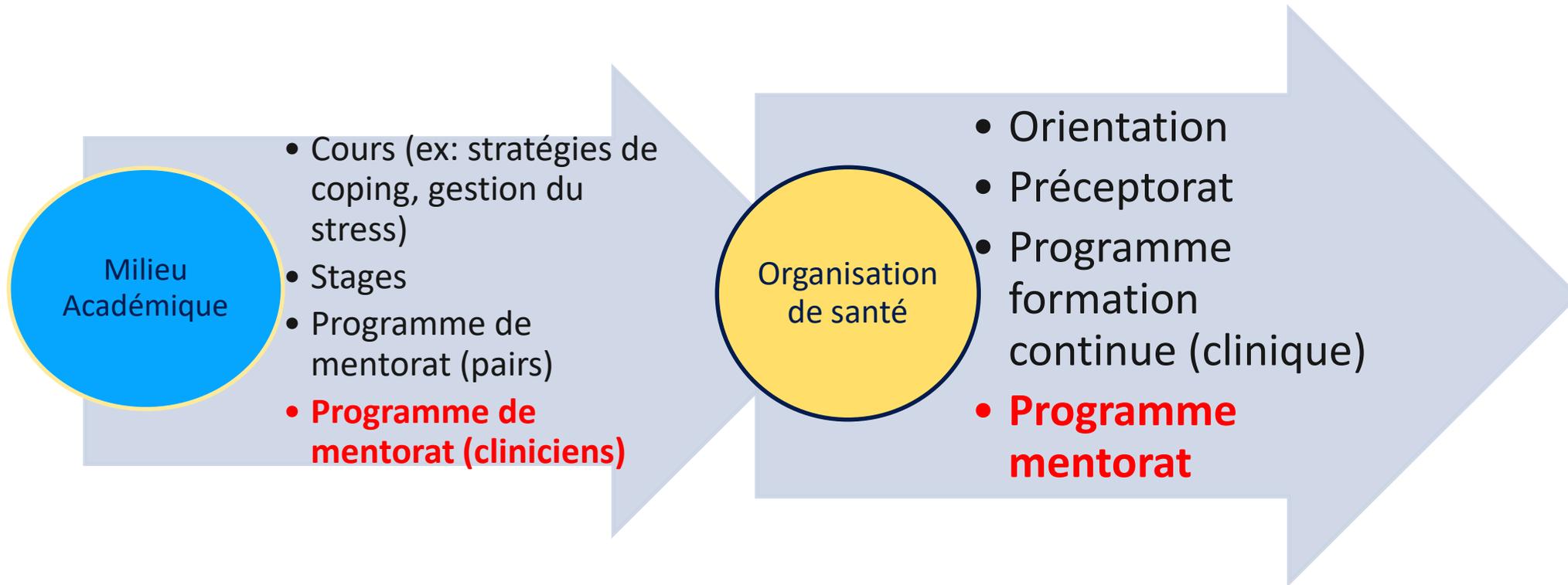
Université
de Montréal



Rétention des nouvelles infirmières (2/2)

Interventions	Caractéristiques
Stages/Externes/Résidence	Partenariat Université et Milieux
Orientation/Transition	Enseignement formel avec mentorat ou précepteur, journée théorique (courte durée)
Préceptorat	Nouvelle inf. + inf qualifiée Plusieurs rencontres Enseignement, supervision, évaluation des compétences Durée quelques semaines à 2 ans Relation, soutien psychologique, modèle de rôle
Mentorat	Dyade ou groupes, structures varient

Stratégies existantes et nouvelles





Première cohorte de nouvelles infirmières contexte 4^{ième} Vagues (Lavoie- Tremblay et al.) Partenariats Milieux Cliniques

*The transition of newly graduated nurses to clinical settings in a
COVID -19 context*

L'objectif de cette étude est de décrire la transition des infirmières nouvellement diplômées, de l'infirmière pré-licenciée à l'infirmière autorisée, dans le contexte du C-19, et l'impact sur leur bien-être et leur intention de démissionner.



COLLABORATION
McGILL NURSING
COLLABORATIVE

Faculté des
infirmières
Université
de Montréal



Première cohorte de nouvelles infirmières contexte 4^{ème} Vagues (Lavoie-Tremblay et al.)

Suivi des Nouv Inf (N=150) durant 1 an (T0, T1, T2)

N= 79 participants (T0, début d'emploi, été 2021)

- **Kessler Psychological Distress Scale (K6)**
- **16.5%** Moderate
- **Generalized Anxiety Disorder 7-item (GAD-7)**
- **16.5%** Moderate et **8.9%** Severe; Clinical anxiety **20.3%**
- **Patient Health Questionnaire (PHQ-9)**
- Major depressive disorder **16.5%**



COLLABORATION
McGILL NURSING
COLLABORATIVE

Faculté des
infirmières
Université
de Montréal



Première cohorte de nouvelles infirmières contexte 4^{ème} Vagues (Lavoie- Tremblay et al.)

Intention de quitter l'organisation: 51.9%

Intention de quitter la profession inf: 38%

10.4% infectées par la COVID-19 pendant leur travail.

54.5%, un membre de leur équipe de travail ont été infecté par la COVID-19



COLLABORATION
McGILL NURSING
COLLABORATIVE

Faculté des
infirmières
Université
de Montréal



Première cohorte de nouvelles infirmières contexte 4^{ème} Vagues (Lavoie-Tremblay et al.)

- *Le stress et l'anxiété reliés à la situation professionnelle des CEPIs se transposent très rapidement dans la vie professionnelle. Les impacts de la grande charge de travail, du nombre de responsabilités, de l'horaire instable et des conditions de manque de personnel infirmier se font ressentir trop tôt dans la pratique de la profession. Une unité "under staffed" ne devrait tout simplement pas accueillir de CEPIs; c'est une entrave au bon apprentissage et a le potentiel de contribuer ultimement à une mauvaise prise en charge des patients. (participante)*



Première cohorte de nouvelles infirmières contexte 4^{ième} Vagues (Lavoie-Tremblay et al.)

Although I am getting tons of support from management during shifts, I feel like my main stress from work is from leaving things for the next shift to complete due to lack of time to do them therefore I feel like management should just continue emphasizing to the team that we are still starting and that if tasks were not done or not done correctly, to please be more understanding and patient with us. I'm not, not doing the tasks because I don't want to, I'm just having difficulty with time management which I further get penalized on as I stay an extra 1.5 hours every shift to complete tasks and chart. So just needing more compassion from other nurses on changing shifts. (participante)



Mentorat programmes de formation

Received: 19 July 2019 | Revised: 10 December 2019 | Accepted: 13 January 2020

DOI: 10.1111/jonm.12960

ORIGINAL ARTICLE

WILEY

A university/healthcare institution mentorship programme: Improving transition to practice for students

Mélanie Lavoie-Tremblay RN, PhD, Associate Professor  | Lia Sanzone RN, MSc (A.), MSc (Management) Certificate, Assistant Professor | Thalia Aubé RN, MSc (A), Research Assistant | Catherine Bigras RN, MSc (Candidate), Research Assistant | Guylaine Cyr PhD, Research Assistant | Gilbert Primeau MSW, Collaborative Coordinator/Research Assistant

Ingram School of Nursing, McGill University, Montréal, QC, Canada

Correspondence

Mélanie Lavoie-Tremblay, Ingram School of Nursing, McGill University, 680 Sherbrooke West, Suite 1813, Montréal, QC H3A 2M7, Canada.

Email: melanie.lavoie-tremblay@mcgill.ca

Funding information

The author(s) would like to acknowledge the support from The McGill Nursing

Abstract

Aim: This study describes the impact of a university-based mentorship programme that is designed to prepare nursing students for the transition to practice during their last year of classes.

Background: Research shows that mentorship is an effective strategy for facilitating the transition to clinical practice. However, there is a lack of programmes that provide mentorship prior to the students' graduation from nursing school.

Methods: A mixed qualitative and quantitative approach was chosen to describe

Mentorat Pairs

Dyade ou Groupe
(étudiants-étudiants)

Mentorat de groupe
(étudiants-cliniciens)

Implanté en Suisse



COLLABORATION
McGILL NURSING
COLLABORATIVE

Buts

Aider les étudiants en soins infirmiers de dernière année à devenir des infirmières et infirmiers cliniciens en leur offrant un soutien pédagogique et expérientiel, et en agissant comme modèles positifs.

Offrir un environnement sûr où les étudiants sont encouragés à discuter de la transition avec des infirmières et des infirmiers.

Themes

1. Premières étapes pour les nouveaux diplômés

- recherche emploi, entrevues, examen Ordre...

2. Le choc de la réalité et les réalités du milieu de travail

- Facteurs qui contribuent au choc, feedback

3. La Gestion du stress

- Charge de travail, prioriser les soins, raisonnement clinique et prendre soins de soi

4. L'Adaptation à la culture organisationnelle

- Attentes rôle inf., interaction avec les collègues, adaptation env de travail

5. Partage des expériences entre les nouveaux infirmiers et infirmières

Habilités apprises et utilisées par les mentorés

Habilités d'apprentissage acquises (durant les sessions)	Acquis utilisés au travail
Comment trouver des ressources, du soutien.	47% ont utilisé les apprentissages acquis des mentors du programme
Comment demander de l'aide	Développer des liens avec les collègues
Augmentation de la confiance en soi	Démontrer de la confiance en soi
Meilleure Gestion du stress	Utilisation des techniques de coping
Comment prendre soin de soi	Prendre soin de soi
Préparation pour faire face à des situations réelles au travail.	Comment gérer la violence latéral
	Technique de communication

Habilités apprises et utilisées par les mentors

Habilités d'apprentissage acquises	Impact du programme en milieu de travail
58% des mentors disent avoir acquis de nouvelles habilités lors du programme	50% des mentors disent que leur participation au programme a changé leur comportements au travail
Habilités de réflexion sur soi	Plus sensible aux besoins des nouvelles infirmières
Habilités de communication en publique	Plus en mesure d'aider les nouvelles infirmières lors de leur transition
Habilités de gestion de groupe	

Adaptation en Centre hospitaliers

Orientation: 5 jours théoriques

Preceptorat: 4 semaines

Programme transition: après 3 mois (Journées cliniques + soutien social)

Programme de mentorat: après 6 mois 5 sessions de groupe (thématiques + défis + solutions)/1 par mois

Suivi 10 à 12 mois

Autres suggestions des Nouv Inf

Plus de temps avec un précepteur pendant l'orientation, surtout pour les quarts de travail rares comme les soirs et les nuits

Avoir toujours le même précepteur pour faciliter la transition

Période plus longue avec une charge de patients allégée, de leur permettre de travailler deux CEPI à la fois afin d'améliorer le travail d'équipe

Autres suggestions des Nouv Inf vs Covid

Plus de formation concernant les besoins spécifiques des patients Covid19

Plus de formation sur la manière de prendre en charge les patients mourants, en particulier lorsqu'il s'agit d'une mort "subite"

Plus de formation sur la façon de communiquer les règles de précaution avec les patients et les familles

Plus de formation sur la manière de communiquer avec les personnes âgées portant un masque, de montrer ses émotions à travers l'EPI, etc.



**Identifier des
stratégies
d'attraction et de
rétention des
infirmières en
centres hosp. (covid)**



Stratégies de rétention d'infirmières

Recommandations du Rapport des commissaires Francine Ducharme et Robert Salois (2021) États Généraux sur la profession infirmière

31 recommandations

1. ENVIRONNEMENT ET CONTEXTE DE PRATIQUE
2. RÔLES, RESPONSABILITÉS ET ÉTENDUE DE LA PRATIQUE
3. FORMATION INITIALE ET NORME D'ENTRÉE À LA PROFESSION INFIRMIÈRE
4. DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

<https://www.oiiq.org/documents/20147/2943421/rapport-EG-2021.pdf>

Royal Society of Canada

Policy Brief on the impact of Covid-19 on the nursing workforce in Canada

This report aims to identify and better understand factors which have contributed to longstanding nursing shortages in Canada and worldwide, and to develop recommendations to aid in stemming further exodus of Canadian nurses from point of care roles in the wake of the COVID-19 crisis.

<https://rsc-src.ca/en/themes/impact-covid-19-nursing-workforce>

Conclusion

COVID-19 a posé aux infirmières des défis sans précédent, professionnellement, socialement et psychologiquement

Des données probantes examinant les répercussions de cette pandémie mondiale sur la profession infirmière commencent à émerger

La littérature commence à montrer des effets significatifs de la pandémie sur la santé mentale et physique des infirmières

Conclusion

Les chercheurs, les infirmières gestionnaires et les dirigeants doivent prêter attention à leur main-d'œuvre actuelle et surtout à leurs nouvelles infirmières qui commenceront leur carrière dans ce contexte difficile et ceux qui sont en fonction

Importance du partenariat milieux cliniques-chercheurs-gestionnaires pour agir en temps réel.

Remerciements

Soutien financier pour les projets 2 sites: McGill Nursing Collaborative for Education and Innovation in Patient – and – Family – Centered Care (Ingram School of Nursing/Newton Foundation).



COLLABORATION
McGILL NURSING
COLLABORATIVE

Faculté des
sciences infirmières

Université 
de Montréal

Références

Brook, J., Aitken, L., Webb, R., MacLaren, J., & Salmon, D. (2019). Characteristics of successful interventions to reduce turnover and increase retention of early career nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 31, 47–59.

Labrague, L. J., & Santos, J. A. A. (2020). Covid-19 anxiety among front-line nurses: predictive role of organisational support, personal resilience and social support. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1653–1661. <https://doi.org/10.1111/jonm.13121>

Lavoie-Tremblay M., Sanzone L., Aube T., Bigras C, Cyr G et Primeau G (2020). A university-healthcare institution mentorship program: Improving transition to practice for students. *Journal of Nursing Management*. Volume 28(3), p. 586-594.