



**/5**  
**NOVEMBRE**  
**2022**

**CENTRE INTÉGRÉ  
DE SANTÉ ET DE  
SERVICES SOCIAUX  
DE LAVAL**

# **AVIS DU CONSEIL DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU CISSS DE LAVAL**

L'utilisation optimale du champ d'exercice et le soutien clinique  
comme stratégies de rétention des professionnelles en soins  
infirmiers.

Hélène Ménard, présidente sortante du CII

Carole Mongeau, présidence du CIIA

Colloque de l'ACIIQ, 2022

## CONTEXTE

- Pénurie de main-d'œuvre en soins infirmiers qui entraîne un enjeu de recrutement et de rétention du personnel en soins infirmiers.
- Exercice d'identification des objectifs 2021-2022.
- Sollicitation de l'exécutif, par la direction des soins infirmiers, pour donner notre avis sur la rétention du personnel en soins infirmiers au sein du CISSS de Laval en contexte pandémique.



## LA DÉMARCHE

Plusieurs moyens pris pour alimenter la réflexion du CECII:

- Analyse d'un avis du comité de la relève infirmière (CRI).
- Réalisation d'un sondage auprès des membres du CII.
- Analyse du rapport des commissaires sur les états généraux de l'OIIQ.
- Analyse du plan santé et de la réaction de l'OIIQ à celui-ci.
- Présentations par les conseillères cliniques de la DSI au CECII.



## UN MOT SUR LE SONDAGE

Cerner les conditions de pratiques professionnelles actuellement défavorables et favorables et à la rétention du personnel en soins infirmiers

4 thèmes:

- La pleine occupation du champ d'exercice de l'infirmière et l'infirmière auxiliaire et l'autonomie professionnelle
- L'encadrement des pratiques cliniques et le soutien clinique
- Le développement professionnel
- L'attraction et la rétention de la main-d'œuvre

## LES CONSIDÉRANTS CLÉS

Je voudrais exploiter davantage mon champ d'exercice, mais il y a des limites dans l'organisation du travail qui m'en empêchent.

**60-92% en accord**

Les activités de formations sont offertes en quantité suffisante

**52% en accord**

J'ai accès facilement aux formations pertinentes et utiles pour me développer professionnellement

**43% en accord (nuit)**  
**74% en accord**

Je connais la conseillère de mon secteur, je sais comment la rejoindre et son soutien est accessible, efficace et suffisant

**68% en accord**

Les façons de diffuser et faire connaître les nouveaux outils cliniques sont efficaces

**63% en accord**

Certains outils cliniques sont parfois contraignants à la pleine occupation de mon champ d'exercice.

**50-81% en accord**

La reconnaissance et la mise à contribution de l'expertise est un facteur **peu attractif en hébergement**

Un environnement de travail innovant, proactif pour améliorer la pratique clinique est un facteur **peu à moyennement attractif**

Le soutien clinique est un facteur **peu à moyennement attractif selon les secteurs**

## LES CONSIDÉRANTS CLÉS

- L'instauration d'une culture de développement professionnel ne se limite pas seulement à la relève puisqu'elle représente aussi une manière de répondre à l'évolution rapide des pratiques et des connaissances dans le domaine des sciences infirmières (OIIQ, 2021).
- La pleine étendue du champ de pratique et le développement professionnel sont au cœur des changements requis pour rendre la profession attractive ainsi que pour accroître la contribution des infirmières et des infirmiers (OIIQ, 2021).
- Le rapport des commissaires sur les états généraux de la profession infirmière (OIIQ, 2021) recommande d'implanter, dans les milieux de soins, des mesures de soutien clinique pérennes à l'intention des infirmières et des infirmiers.
- L'OIIQ (2022), en réponse au dépôt du plan santé, recommande de privilégier des actions sur trois axes interdépendants:
  - revoir l'organisation du travail pour favoriser un recours optimal à l'expertise infirmière
  - offrir un meilleur soutien clinique
  - rehausser la formation initiale et bonifier l'offre de formation continue
- Les compétences des infirmières et des infirmiers demeurent sous-utilisées (OIIQ, 2021).
- Les lacunes constatées au niveau de l'évaluation, la surveillance et la réévaluation au sein du CISSS.
- Les initiatives déjà en cours au sein du CISSS pour améliorer les conditions de travail.

## L'AVIS DU CII

Il est nécessaire de prendre action pour mettre en place des stratégies qui favoriseront le développement des compétences et de l'expertise ainsi que la pleine occupation des champs d'exercices afin de favoriser la rétention :

- Maintenir un environnement de travail qui favorise la reconnaissance de l'apport des soins infirmiers et le développement d'un sentiment d'appartenance envers l'organisation.
- Assurer un nombre suffisant de ressources infirmières et infirmières auxiliaires pour offrir du soutien clinique ainsi qu'une stabilité des personnes ressources pour les équipes de soins.
- Assurer que les besoins organisationnels, dont la supervision de stage, n'occupent pas la majorité du temps des personnes dédiées au soutien clinique, afin qu'elles puissent travailler sur les autres sphères reliées à leur description de fonctions, soit le développement des compétences et de l'expertise infirmière, le développement de la pratique et l'amélioration de la qualité des soins aux usagers.
- Assurer un soutien clinique adéquat, continu et pérenne, qui répond autant aux besoins de la relève que du personnel d'expérience pour accroître l'expertise.
- Explorer différentes avenues pour offrir du soutien clinique (p.ex. : programme de mentorat, activités de co-développement, soutien dans l'action, etc.).
- Octroyer du temps dédié au co-développement et à la formation continue dans tous les secteurs, incluant les services 24/7.
- Assurer l'appropriation des outils cliniques et le transfert des connaissances dans la pratique afin que les professionnelles en soins agissent selon les meilleures pratiques.
- Assurer que les professionnels en soins sachent en tout temps à qui ils peuvent se référer pour les besoins cliniques.

## L'ENGAGEMENT DÉMONTRÉ PAR LES MEMBRES DU CECII

- Un regard critique sur les résultats du sondage ainsi que la documentation proposée.
- Des échanges riches et constructifs lors des rencontres de l'exécutif.
- Une démarche rigoureuse.





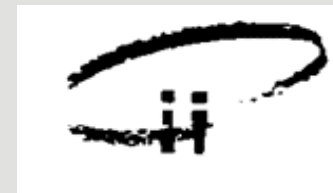
## LES DÉFIS RENCONTRÉS

- Le « timing » pour le sondage et les délais pour obtenir les résultats
- L'angle d'approche de l'avis
- L'accès aux données probantes et à l'expertise
- La charge



## LES DÉCOULANTS

- Influence sur les travaux en cours par la DSI pour soutenir l'intégration et la rétention de la relève infirmière.
- Présentation de l'avis au CA le 15 septembre 2022.
- Engagement du pdg à discuter des recommandations avec la direction des ressources humaines.



**MERCI**

