

19 mars 2021



LA FORMATION INFIRMIÈRE : POUR RELEVER LES DÉFIS DU 21E SIÈCLE

Avis de la direction des soins infirmiers du CHU Sainte-Justine déposé dans le cadre des états généraux de la profession 2021

Collaborateurs

Valérie Pelletier, Directrice des soins infirmiers

Stéphanie Duval, Cadre conseil en sciences infirmières

Cynthia Garcia Becerra, Cadre conseil en sciences infirmières

Kim-lien Ho, Cadre conseil en sciences infirmières

Bénédicte Grou, Cadre conseil en sciences infirmières

Julie Farthing, Cadre conseil en sciences infirmières

Caroline Haché, Cadre conseil en sciences infirmières

Geneviève Harbec, Cadre conseil en sciences infirmières

Mélanie Guilbeault, chef de la formation et de l'enseignement en soins infirmiers

Responsable

Valérie Pelletier, Directrice des soins infirmiers
(valerie.pelletier.hsj@ssss.gouv.qc.ca)

Mesdames et messieurs, et les commissaires,

Les membres de la Direction des soins infirmiers (DSI) du Centre hospitalier universitaire (CHU) Sainte-Justine prennent part au processus des États généraux de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ) afin de faire valoir son expertise infirmière auprès des mères et des enfants, en se penchant sur un des grands enjeux de la profession infirmière et en se questionnant sur les recommandations possibles qui permettraient de continuer à faire évoluer sa profession.

En effet, la formation infirmière permet d'assurer les compétences, l'expertise et le leadership infirmier nécessaire pour offrir des soins de plus en plus complexes, sécuritaires et exemplaires pour mieux soigner les patients de tous âges. Les besoins du 21^e siècle ne sont plus les mêmes en matière de soins de santé et les instances qui encadrent la profession infirmière n'ont d'autre choix que de s'adapter au contexte actuel. Les maisons d'enseignement et les organisations doivent travailler en collaboration afin d'arriver à rehausser la norme d'entrée à la profession et poursuivre des objectifs communs d'amélioration de la qualité des soins donnés dans le réseau.

En espérant que cet avis vous éclaire sur nos positions et recommandations touchant la formation infirmière et qu'elles puissent vous soutenir dans la poursuite de vos travaux en cours. Nous vous prions d'agréer l'expression de nos respectueuses salutations.

Face aux pratiques émergentes, comment voyez-vous le rôle de l'infirmière et de l'infirmier du 21^e siècle? Que faire pour y arriver?

Le développement des pratiques émergentes est essentiel pour la profession infirmière du 21^e siècle. La pandémie de la COVID-19 nous a propulsée à vitesse grand V pour mettre en place des formations en ligne afin de rejoindre le plus d'infirmières possibles, autant les recrues, les infirmières en poste devant s'absenter temporairement, ainsi que les infirmières pouvant exercer leur fonction en télétravail. Ce mode de formation demande une responsabilisation de chaque personne et permet d'amorcer un changement de culture en lien avec la formation, autant initiale que continue. La présence d'une équipe de soutien multimédia et en technopédagogie permet d'aller plus loin dans les façons d'offrir la formation, qui deviennent plus interactives pour les apprenants, selon l'horaire qui leur convient.

Compte tenu de la complexité des problèmes de santé et l'évolution des pratiques au cours des dernières années, l'infirmière joue un rôle primordial au sein de l'équipe interdisciplinaire. Ainsi, les directions des soins infirmiers (DSI) sont appelées à mettre sur pied sur une base régulière des programmes de formation innovants qui favorisent le développement de connaissances et compétences des infirmières. De plus, pour faire face à cette complexité, les infirmières doivent pouvoir compter sur un soutien adéquat et opportun au quotidien, telles que des ressources expertes accessibles. Par exemple, le développement de l'expertise en regard des accès vasculaires ainsi que le développement d'une ressource

infirmière dédiée aux technologies de l'information et des communications (TIC), sont deux thèmes émergents de notre pratique professionnelle qui seront mis de l'avant au 21^e siècle. La clientèle d'aujourd'hui a des besoins plus complexes, il faut donc maximiser le temps que l'infirmière peut passer près du patient et sa famille. Le dossier clinique informatisé prend de plus en plus d'ampleur, ce qui permet à l'infirmière de potentialiser le temps destiné au patient, mais qui nécessite une grande réorganisation du travail pour maintenir des soins de qualité et sécuritaires. De plus, ce n'est pas sans défi pour maintenir la collaboration interprofessionnelle. Comme autre moyen, il est essentiel de mettre en place des programmes de résidence en soins infirmiers pour les infirmières des clientèles spécialisées comme l'hémato-oncologie, les soins intensifs pédiatriques et la néonatalogie, en plus de la recherche en sciences infirmières.

La formation par simulation devient essentielle pour atteindre le niveau de compétences requis pour exercer la profession auprès de ces clientèles. Au 21^e siècle, la formation *in situ* prend de plus en plus de place et les équipes peuvent profiter d'un environnement de simulation interprofessionnelle dans leur unité de soins, ce qui rend plus accessible ce type de formation et permet d'en organiser rapidement. Les pratiques émergentes qui naissent sont documentées dans les écrits scientifiques. Pour les développer, il est essentiel d'obtenir l'appui de la Direction des soins infirmiers, avoir une équipe dédiée à la création de formations en ligne, en plus de travailler en collaboration avec tous les partenaires concernés.

Quels facteurs favoriseraient la mise en place du baccalauréat comme norme d'entrée dans la profession? Quelles actions pourraient être prises par vous ou votre organisation (milieux cliniques, maisons d'enseignement, etc.) pour mener à bien ces changements?

Il est essentiel de retravailler l'image publique de la profession infirmière pour que celle-ci soit attractive aux yeux de la relève. Malheureusement ce qui ressort dans les médias n'aide pas à mettre en valeur le champ d'exercice et les compétences des infirmières. Les faits saillants de la profession mis de l'avant sont souvent les causes syndicales. Outre les actions déjà mises en place comme les bourses d'études, d'autres aspects pourraient être explorés. En effet, la création de microprogrammes ou la spécialisation de fin de baccalauréat en lien avec des spécialités infirmières comme l'obstétrique, la néonatalogie la pédiatrie, ou encore la recherche en sciences infirmières pourrait stimuler l'intérêt des recrues en sciences infirmières. Cela augmente la préparation des nouvelles infirmières à faire face aux défis des clientèles vivant des situations complexes et ainsi, favorise la qualité des soins.

Un autre facteur qui pourrait favoriser la mise en place du baccalauréat comme norme d'entrée à la profession est l'accessibilité à une formation universitaire de premier cycle dans toutes les régions du Québec, pas uniquement en mode virtuel. Des bourses pourraient être attribuées pour faciliter l'accès à des expériences d'apprentissages pratiques et variées. Pour atteindre cet objectif, un partenariat entre les maisons d'enseignement et les milieux cliniques doit demeurer fort et constant. Finalement, les infirmières sont de plus en plus appelées à jouer un rôle de leader dans la coordination des soins. Cette compétence étant acquise par le

biais de la formation universitaire initiale, celle-ci devient alors un incontournable pour répondre aux besoins grandissants de la population québécoise.

Quelles actions devraient être entreprises afin de rehausser et de favoriser la culture de développement professionnel continu au sein de la profession?

Considérant le contexte actuel du développement professionnel continu pour la profession infirmière, l'une des actions à entreprendre est de favoriser les approches novatrices en formation, telles que la formation en ligne. Ce médium pédagogique s'avère un moyen avantageux pour économiser du temps de formation, si la formation en ligne est de bonne qualité, et permet d'économiser sur les coûts de déplacements associés à l'apprentissage traditionnel en présentiel (Clark et Mayer, 2016; Egro, 2017). Elle permet aussi de standardiser les apprentissages tout en facilitant l'accès aux infirmières et infirmiers qui ont des horaires variés et chargés (Egro et al., 2018). La pandémie mondiale relative à la COVID-19 a également créé des opportunités sans précédent de formation, en plus de favoriser le format en ligne (Bleich, 2020). La formation par simulation est un autre moyen pédagogique permettant de favoriser la culture de formation continue. Une autre action à entreprendre est de renforcer des partenariats entre les universités, les associations infirmières reconnues et les milieux cliniques pour augmenter l'accessibilité aux formations continues en plus de rehausser la culture de développement professionnel continu.

À plus petite échelle, impliquer le personnel infirmier œuvrant auprès des clients à devenir des formateurs et dispenser l'enseignement à leurs pairs permettrait de transmettre leur expertise et leurs compétences tout en les conscientisant à s'investir dans leur développement professionnel continu. Enfin, en plus du minimum de 20 heures de formation continue annuelle demandé par l'OIIQ (OIIQ, 2011), tous les niveaux organisationnels des milieux cliniques devraient promouvoir la culture de développement professionnel continu en plus d'intégrer systématiquement des formations continues à l'horaire de travail de leur personnel infirmier pour assurer une prestation de soins spécialisés, sécuritaires et exemplaires (Beckett, 2020).

Recommandations

- Offrir de la formation continue employant des approches pédagogiques novatrices, telles que la formation en ligne et la simulation *In situ*;
- En employant le médium de la formation en ligne pour favoriser l'accessibilité à la formation continue, il est recommandé d'offrir un soutien technique au personnel infirmier pour qu'ils s'engagent pleinement dans leurs apprentissages en plus de combiner une approche en ligne et en présentiel pour consolider les apprentissages acquis en ligne (Beckett, 2020);
- Intégrer un plan de formation continue systématique au calendrier de travail du personnel infirmier, hors de l'environnement clinique et des distractions,

- pour assurer leur développement professionnel continu et rehausser cette culture au sein de l'organisation;
- Promouvoir une culture de formation continue et de développement professionnel continu à tous les niveaux organisationnels des milieux cliniques et académiques;
 - Avoir une chercheuse en sciences infirmières dans l'organisation;
 - Favoriser des rencontres annuelles d'échange et de développement;
 - Utiliser des outils tel que le mentorat, le portfolio ou un plan de carrière basé sur un référentiel de compétences infirmières.

Références

- Beckett, H. (2020, Mar 26). Effect of e-learning on nurses' continuing professional development. *Nurs Manag (Harrow)*, 27(2), 16-22. <https://doi.org/10.7748/nm.2020.e1899>
- Bleich, M. R. (2020, Dec 1). The Discussion Board in Online Learning: Leadership Development Opportunities. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 51(12), 541-543. <https://doi.org/10.3928/00220124-20201113-03>
- Clark, R. C. et Mayer, R. E. (2016). *e-Learning and the Science of Instruction: Proven Guidelines for Consumers and Designers of Multimedia Learning* (4^e éd.). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781119239086>
- Egro, F. M. (2017). Basic Burns Management E-Learning: A New Teaching Tool. *Journal of Burn Care & Research*, 38(4), e715-e721. <https://doi.org/10.1097/bcr.0000000000000462>
- Egro, F. M., Tayler-Grint, L. C., Vangala, S. K. et Nwaiwu, C. A. (2018, Jan 1). Multicenter Randomized Controlled Trial to Assess an e-Learning on Acute Burns Management. *Journal of Burn Care & Research*, 39(1), 94-99. <https://doi.org/10.1097/bcr.0000000000000528>
- Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ). (2011). *La formation continue pour la profession infirmière au Québec : norme professionnelle*. <https://www.oiiq.org/documents/20147/237836/270NS-Norme-professionnelle-WEB.pdf>