



VERS UNE CULTURE DE FORMATION CONTINUE POUR LA PROFESSION INFIRMIÈRE AU QUÉBEC

Document d'orientation

Septembre 2011



Ordre
des infirmières
et infirmiers
du Québec

Édition

Coordination

Suzanne Durand, inf., M. Sc. inf., D.E.S.S. en bioéthique
Directrice, Direction, Développement et soutien professionnel
Ordre des infirmières et infirmiers du Québec

Rédaction

Jérôme Ouellet, inf., M. A. (c.) (éducation orientation recherche)
Infirmier-conseil

Suzanne Durand, inf., M. Sc. inf., D.E.S.S. en bioéthique
Directrice

Martine Maillé, inf., M. Sc. (administration)
Infirmière-conseil

Direction, Développement et soutien professionnel
Ordre des infirmières et infirmiers du Québec

Collaboration

Céline Thibault, inf., M. A.

Production

Service des publications

Sylvie Couture
Chef de service

Claire Demers
Adjointe à l'édition

Direction des services aux clientèles et promotion, OIIQ

Conception et réalisation graphique

Le Groupe Flexidée

Révision linguistique

Odette Lord

Correction d'épreuves

Jocelyne Tétreault

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives Canada, 2011
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011
ISBN 978-2-89229-545-0 (version imprimée)
ISBN 978-2-89229-546-7 (PDF)

© Ordre des infirmières et infirmiers du Québec, 2011
Tous droits réservés

Note – Conformément à la politique rédactionnelle de l'OIIQ,
le féminin est utilisé uniquement pour alléger la présentation.

Distribution

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec

Vente des publications

4200, boulevard Dorchester Ouest
Westmount (Québec) H3Z 1V4
Téléphone : 514 935-2501 ou 1 800 363-6048
Télécopieur : 514 935-3770
ventepublications@oiiq.org

www.oiiq.org

TABLES DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	4
LA FORMATION CONTINUE : UNE NÉCESSITÉ.....	4
POURQUOI UNE NORME PROFESSIONNELLE?	5
Un complément au <i>code de déontologie</i>	5
Une pratique qui évolue.....	6
Un engagement à soutenir.....	6
Un levier pour une pratique sécuritaire et des soins de qualité.....	7
Un levier d'attraction et de rétention efficace.....	7
LA FORMATION CONTINUE : UN ENGAGEMENT CONSTANT.....	8
Une définition.....	8
Les activités de formation continue.....	8
Les activités de formation admissibles pour les heures de formation accréditées.....	9
Le choix des activités de formation continue.....	10
LA FORMATION CONTINUE : UNE CULTURE À DÉVELOPPER.....	10
Les établissements d'enseignement : des acteurs clés.....	10
Les employeurs : des alliés indispensables.....	10
Les associations et regroupements professionnels : des leaders privilégiés.....	11
CONCLUSION.....	11
RÉFÉRENCES.....	12

INTRODUCTION

Depuis quelques années, la formation continue occupe une place à l'avant-plan des sujets d'intérêt autant pour les membres que pour les dirigeants des différents ordres professionnels, et ce, dans une perspective de protection du public et d'amélioration continue de la qualité. L'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ) se préoccupe lui aussi de cette question pour les infirmières exerçant la profession au Québec. C'est dans cette optique qu'un document d'orientation ainsi qu'une norme professionnelle encadrant la formation continue des infirmières ont été adoptés. Le présent document explicite les orientations de l'OIIQ en matière de formation continue, tandis qu'un second document énonce les éléments de la norme professionnelle de formation continue pour la profession infirmière au Québec et en définit l'application.

LA FORMATION CONTINUE : UNE NÉCESSITÉ

La formation continue (FC) permet non seulement la mise à jour des connaissances et le maintien des compétences, mais elle est aussi intimement liée à l'évolution de la pratique infirmière, au développement de la profession, et à l'amélioration de la qualité des soins. Aucun programme initial d'études ne peut, en effet, permettre aux infirmières d'acquérir les connaissances et de développer les compétences dont elles auront besoin pendant toute leur vie professionnelle. Le développement scientifique et technologique, la modernisation des lois professionnelles et l'émergence de nouveaux rôles infirmiers exigent l'acquisition de nouvelles connaissances, le développement d'autres compétences, ainsi que le renouvellement des pratiques cliniques basées sur des résultats probants.

C'est pourquoi l'OIIQ, dont la mission principale est d'assurer la protection du public, considère la formation continue comme une exigence pour l'actualisation des compétences et le développement professionnel des infirmières. De plus, l'OIIQ est d'avis qu'il est important de promouvoir une culture de la formation continue chez les infirmières tant sur le plan individuel que collectif.

Dans une optique de protection du public et dans le but d'inciter les infirmières à s'engager plus activement et de façon constante dans une démarche de formation continue, l'OIIQ a adopté un document d'orientation ainsi qu'une norme professionnelle de formation continue qui s'adressent à l'ensemble des infirmières, quel que soit leur domaine d'exercice (clinique, enseignement, gestion ou recherche). L'entrée en vigueur de cette norme professionnelle est le 1^{er} janvier 2012 aux fins de la déclaration annuelle pour l'inscription au Tableau au plus tard le 31 mars 2013.

POURQUOI UNE NORME PROFESSIONNELLE ?

Depuis quelques années, le *Code des professions* permet aux ordres professionnels de réglementer la formation continue de leurs membres. Au même titre que les autres ordres professionnels, il devenait nécessaire que l'OIIQ se penche sur la formation continue des infirmières et prenne clairement position sur cette question. Certains ordres ont opté pour un règlement, une politique ou des lignes directrices. Pour sa part, après l'analyse de résultats de recherche et d'expériences vécues au Québec, l'OIIQ a décidé d'opter pour des orientations assorties d'une norme professionnelle.

UN COMPLÉMENT AU CODE DE DÉONTOLOGIE

La norme professionnelle s'appuie non seulement sur l'obligation déontologique de l'infirmière de tenir à jour ses compétences et sur l'un des énoncés descriptifs de l'exercice de la profession, mais elle les renforce. Les articles 17 et 18 du *Code de déontologie des infirmières et infirmiers* soulignent en effet l'importance « d'agir avec compétence » et de « tenir à jour ses compétences ».

« **17.** L'infirmière ou l'infirmier doit agir avec compétence dans l'accomplissement de ses obligations professionnelles. À cette fin, l'infirmière ou l'infirmier doit notamment tenir compte des limites de ses habiletés et connaissances.

« **18.** L'infirmière ou l'infirmier doit tenir à jour ses compétences professionnelles afin de fournir des soins et traitements selon les normes de pratique généralement reconnues. »

Par ailleurs, l'OIIQ s'est déjà prononcé sur la formation continue dans le document *Perspectives de l'exercice de la profession d'infirmière*, qui définit les assises de la profession. Ces énoncés soutiennent que l'infirmière doit démontrer, dans le cadre de sa pratique, qu'elle utilise de nouvelles connaissances et qu'elle contribue à en générer d'autres, qu'elle participe au renouvellement des pratiques de soins et qu'elle possède les connaissances nécessaires à la prise de décisions cliniques appropriées.

Pour l'OIIQ, le présent document d'orientation ainsi que la norme professionnelle de formation continue indiquent à l'infirmière qu'elle a la responsabilité professionnelle d'actualiser ses connaissances. De plus, ils définissent la conduite attendue de celle-ci en matière de formation continue. En précisant ses attentes dans une norme professionnelle, l'OIIQ souhaite aussi favoriser le développement professionnel des infirmières et inciter tous les acteurs concernés à les soutenir dans leur démarche de formation continue en créant des conditions favorables.

La formation continue doit devenir une priorité pour toutes les infirmières.

En 2010-2011, 79,4% des infirmières qui exercent la profession au Québec ont déclaré avoir participé à des activités de formation continue, ce qui représente une hausse de 14 points de pourcentage en quatre ans.

UNE PRATIQUE QUI ÉVOLUE

Il est incontestable que la pratique infirmière évolue constamment selon le développement scientifique et technologique, la modernisation des lois professionnelles et l'émergence de nouveaux rôles comportant des responsabilités accrues tels que celui de l'infirmière qui exerce au sein d'un groupe de médecine de famille (GMF) ou celui de l'infirmière pivot en oncologie. Une plus grande autonomie professionnelle et le plan thérapeutique infirmier (PTI) découlant de l'entrée en vigueur de la *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé* («Loi 90»)¹, l'arrivée des infirmières praticiennes spécialisées (IPS), de même que l'adoption récente de la *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines* («Loi 21»)² sont quelques exemples qui illustrent l'ampleur des changements que connaît la profession infirmière au Québec. Cette évolution de la pratique exige inévitablement des infirmières qu'elles actualisent leurs connaissances pour tenir à jour et développer leurs compétences, et ce, de façon continue et soutenue.

UN ENGAGEMENT À SOUTENIR

Il existe peu de données pour dresser un bilan de la formation continue des infirmières du Québec. Les données recueillies sur une base volontaire au moment de l'inscription au Tableau au cours des dernières années permettent toutefois de constater que de plus en plus d'infirmières suivent des activités de formation continue après leur formation initiale. Malgré ce progrès, il faut mobiliser les efforts pour sensibiliser les infirmières à l'importance de la formation continue. En effet, il y a 20,6% des membres inscrits au Tableau au 31 mars 2011³ qui ont déclaré n'avoir participé à aucune activité de formation continue pendant l'année 2010. Ces données doivent être interprétées avec prudence, toutefois, puisque les infirmières ont peut-être omis de déclarer des activités de formation. De plus, les données recueillies lors de l'inscription au Tableau ne permettaient pas de connaître les motifs pour lesquels ces infirmières n'avaient pas participé à ce type d'activités.

Toutefois, à la lumière des écrits recensés et selon le sondage CROP (mars 2011), commandé par l'OIIQ, on constate que les contraintes ou les motifs de non-participation des infirmières du Québec à des activités de formation continue sont comparables à ceux qui sont signalés dans les écrits et rapportés dans l'encadré ci-dessous.

Constat de la recension des écrits:

Les coûts relatifs à la participation aux activités de formation continue, la précarité du soutien financier des employeurs, les horaires de travail inflexibles et contraignants de même que des activités de formation continue peu accessibles constituent les principaux obstacles à l'engagement des infirmières dans un cheminement de formation continue.

1 L.Q. 2002, c. 33.

2 L.Q. 2009, c. 28.

3 Le taux de non-réponse à la question portant sur le nombre d'heures d'activités de formation continue suivies au cours de la dernière année était de 9%.

Selon ce sondage⁴ (CROP, mars 2011), le manque de temps, la fatigue liée à la surcharge de travail, le manque de ressources financières, la pénurie de personnel, la difficulté d'accès à des activités de formation continue et le manque de soutien de l'employeur constituent les principaux facteurs freinant la participation à des activités de formation continue.

Facteurs freinant la participation à des activités de formation continue (Sondage CROP, mars 2011)

(Pourcentages exprimés à partir des moyennes)

■ Manque de temps	73 %	■ Difficulté d'accès à des activités de formation continue	63 %
■ Fatigue liée à la surcharge de travail	71 %	■ Manque de soutien de l'employeur	61 %
■ Manque de ressources financières	68 %		
■ Pénurie de personnel	68 %		

UN LEVIER POUR UNE PRATIQUE SÉCURITAIRE ET DES SOINS DE QUALITÉ

Les soins de santé se complexifient sans cesse et les infirmières doivent relever le défi d'assurer à la population des soins qui satisfassent aux normes de qualité reconnues. En agissant sur les connaissances, les croyances, les attitudes et les habiletés dans le but de modifier les conduites, la formation continue favorise une pratique sécuritaire par le maintien et l'amélioration de la compétence professionnelle. Elle fait partie intégrante de la recherche de l'excellence, de l'innovation dans la prestation de soins de qualité, ainsi que du renouvellement des pratiques. Elle constitue également une voie tout indiquée pour l'intégration des résultats probants à la pratique des infirmières.

UN LEVIER D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION EFFICACE

Il faut voir la formation continue des infirmières comme un investissement à long terme dans le capital humain et non comme une dépense dans l'immédiat.

Dans un contexte de pénurie d'effectifs qualifiés, promouvoir la formation continue devient aussi une stratégie gagnante, ne serait-ce que parce que c'est un important facteur d'attraction et de rétention. En effet, il a été démontré dans les *Magnet Hospitals*, ainsi que dans l'*Étude sur la qualité des soins infirmiers dans les établissements de santé du Québec* (OIIQ, 2001), que les infirmières se disent plus satisfaites de leur milieu de travail lorsqu'elles ont davantage accès à des activités de formation continue. Elles seraient aussi plus portées à poursuivre leur carrière au

sein de l'établissement où elles exercent (Mayrand Leclerc, 2002). Elles ont le sentiment d'être davantage reconnues par leur organisation et elles se sentent valorisées (Copeland, 2005). De plus, lorsqu'elle est bien organisée, la formation continue des infirmières qui sont déjà en poste entraîne des coûts beaucoup moindres que les dépenses liées à l'accueil et à l'orientation du nouveau personnel dans le milieu de travail (Levett-Jones, 2005). Pour l'OIIQ, la formation continue est un gage d'attraction et de rétention des infirmières dans la profession.

Les infirmières qui ont facilement accès à des activités de formation continue ont la perception d'être plus compétentes et de donner de meilleurs soins.

Pour les nouvelles générations d'infirmières, l'accès à la formation continue en cours d'emploi constitue un facteur important dans le choix d'un futur employeur.

⁴ Ce sondage a été réalisé auprès de 2025 membres de l'OIIQ par mode Web (n=1624) ou téléphonique (n=401).

LA FORMATION CONTINUE : UN ENGAGEMENT CONSTANT

UNE DÉFINITION

La formation continue comprend généralement l'ensemble des activités d'apprentissage réalisées par l'infirmière après sa formation initiale.

L'OIIQ définit la formation continue comme un processus permanent, actif et soutenu dans lequel l'infirmière s'engage tout au long de sa vie professionnelle à acquérir, au moyen d'activités d'apprentissage, de nouvelles connaissances qui lui permettront de développer ses compétences et d'offrir à la population des soins et services de qualité.

LES ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE

Plusieurs activités de formation continue peuvent permettre à l'infirmière d'acquérir de nouvelles connaissances et de développer ses compétences. Complémentaires les unes aux autres, certaines de ces activités s'inscrivent à l'intérieur de cadres définis, alors que d'autres émanent de préoccupations ou de besoins plus ponctuels dans l'exercice de la profession. Il existe aussi une large part d'activités de formation continue dites personnelles ou individuelles. Il s'agit en quelque sorte d'une forme d'auto-apprentissage. La liste suivante précise quelles activités de formation continue sont jugées admissibles en vertu de la norme professionnelle de formation continue de l'OIIQ.

1. Formation offerte par un établissement d'enseignement collégial ou universitaire (post-formation initiale).
2. Activités de formation continue développées par l'OIIQ.
3. Activités de formation continue organisées par un employeur.
4. Formation offerte par un regroupement, une association professionnelle ou encore un expert reconnu dans un domaine spécialisé.
5. Participation à des conférences, colloques, comités scientifiques dans un milieu clinique⁵, congrès, ateliers ou séminaires.
6. Lecture d'articles professionnels et scientifiques, discussions portant sur des histoires de cas et club de lecture.
7. Préparation d'une présentation dans le cadre d'une conférence.
8. Rédaction (et publication) d'articles ou d'ouvrages pertinents aux soins infirmiers.

⁵ Exemples : Comité de pharmacie ou comité sur les pratiques exemplaires de soins.

Les activités de formation admissibles pour les heures de formation accréditées

La tendance, tant au Royaume-Uni et aux États-Unis qu'au Canada, veut que de plus en plus d'activités de formation continue répondent à certains standards de qualité. Parallèlement à cette tendance, les infirmières, elles, souhaitent une reconnaissance des activités de formation continue auxquelles elles participent. En conséquence, de plus en plus d'organismes d'activités de formation continue ont décidé d'aller de l'avant en faisant reconnaître leurs activités de formation continue par des organismes agréés.

Aux fins de la norme professionnelle, les activités de formation admissibles pour la déclaration des heures de formation accréditées sont :

- Les activités de formation continue développées par l'OIIQ, l'organisme responsable d'émettre les standards de la profession infirmière ;
- Les activités de formation reconnues par des organismes habilités à délivrer ou à émettre, par exemple, une certification, des crédits de formation (menant à l'obtention d'une attestation ou d'un diplôme), des crédits de formation continue, des unités d'éducation médicale continue ou encore des unités de formation (UFC) ou d'éducation continue (UEC).

Exemples d'activités de formation admissibles pour les heures de formation accréditées

- Cours universitaire après la formation initiale
- Activités de formation continue développées par l'OIIQ (incluant celles qui sont reprises par les ordres régionaux)
- Activité d'autoformation avec évaluation certificative des apprentissages (p. ex. : apprentissage en ligne)
- ACLS (Advanced Cardiac Life Support)
- Certification en réanimation cardiorespiratoire (RCR) émise par la Fondation des maladies du cœur
- Certification de consultante en allaitement (International Board of Certified Lactation Consultant)
- Activités de formation continue s'inscrivant dans le programme AMPRO^{OB}
- Certification nationale de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada

Actuellement, la majorité des ordres professionnels, qui ont pris position en matière de formation continue pour leurs membres, exigent qu'une partie des activités de formation suivies par ceux-ci soient accréditées. Ainsi, l'OIIQ s'inscrit dans cette tendance en exigeant, dans la norme professionnelle de formation continue, un certain nombre d'heures d'activités de formation accréditées.

Le choix des activités de formation continue

Les activités de formation continue auxquelles l'infirmière participe doivent être pertinentes à sa pratique professionnelle. L'activité choisie doit permettre l'actualisation ou le développement de compétences propres aux soins infirmiers ou des compétences transversales nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Pour choisir ses activités de formation, l'infirmière doit porter un regard critique sur sa pratique.

LA FORMATION CONTINUE : UNE CULTURE À DÉVELOPPER

Promouvoir une culture de formation continue chez les infirmières nécessite une mobilisation, une synergie et une action coordonnée de tous les acteurs concernés. Pour sa part, l'OIIQ tente d'améliorer l'offre de formation continue à ses membres. Il le fait notamment par son programme annuel de formation continue, la mise en place d'un répertoire d'activités de formation continue et d'une plateforme d'apprentissage en ligne, ses publications, son congrès et divers événements, et ce, en établissant des partenariats avec des experts dans plusieurs domaines, les universités et d'autres organismes, comme l'Institut national de santé publique du Québec. Ces actions ne suffisent toutefois pas à répondre à tous les besoins de formation des infirmières. C'est pourquoi l'OIIQ considère qu'il est crucial que tous les acteurs concernés donnent priorité à la formation continue et unissent leurs efforts pour offrir aux infirmières les conditions les plus propices à un engagement soutenu dans leur propre développement professionnel.

LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT : DES ACTEURS CLÉS

Dès la formation initiale, les enseignants tant au collège qu'à l'université sont des acteurs clés dans le développement d'une culture de formation continue chez les futures infirmières. De plus, les universités sont particulièrement interpellées par la norme professionnelle, et ce, de deux manières. D'abord, pour élaborer des programmes de formation, traditionnels ou sous forme d'apprentissage en ligne, et inciter ainsi les infirmières à poursuivre leur développement professionnel. Ensuite, à titre d'organismes accréditeurs, les universités sont aussi amenées à collaborer de plus en plus avec les milieux cliniques pour reconnaître des contenus de formation.

LES EMPLOYEURS : DES ALLIÉS INDISPENSABLES

Il est indéniable que les employeurs d'infirmières, qu'ils soient du secteur public ou privé, les directrices des soins infirmiers, le Conseil des infirmières et infirmiers, les syndicats, ainsi que la Commission infirmière régionale et les agences dont elle relève sont des acteurs déterminants pour le développement professionnel des infirmières et pour l'amélioration des pratiques et des soins de santé. Souvent, la difficulté pour les infirmières ne réside pas dans l'offre de formation, mais bien dans son accessibilité. C'est pourquoi l'OIIQ souhaite que les acteurs du milieu du travail prennent en considération la valeur ajoutée que représente la formation continue et qu'ils conjuguent leurs efforts pour lever les principaux obstacles à l'engagement des infirmières dans une démarche de formation continue. En outre, il est souhaité que de plus en plus d'activités de formation continue élaborées dans les milieux de soins soient reconnues par des organismes accréditeurs.

L'apport des conseillères et des conseillers cadres en soins infirmiers est également non négligeable pour la détermination des besoins de formation continue, le développement d'activités de formation continue dans les milieux de soins et pour l'intégration des nouvelles connaissances dans la pratique clinique. Elles peuvent également être mises à contribution pour l'évaluation, le suivi post-formation et pour favoriser le réseautage entre les infirmières, les milieux cliniques et les établissements d'enseignement.

LES ASSOCIATIONS ET REGROUPEMENTS PROFESSIONNELS : DES LEADERS PRIVILÉGIÉS

Quant aux associations et regroupements professionnels, ils peuvent grandement collaborer au développement professionnel des infirmières et à l'évolution des pratiques parce qu'ils exercent un leadership dans leur domaine d'activités. Ils contribuent aussi à promouvoir une pratique clinique de qualité et l'intégration des résultats probants à la pratique. Ils jouent également un rôle important d'information, de formation et de mobilisation de leurs membres, notamment par l'organisation de différents événements et la diffusion de leurs publications. Pour l'OIIQ, ils sont des partenaires privilégiés dans l'offre d'activités de formation de qualité qui répondent aux besoins actuels et futurs des infirmières.

CONCLUSION

Avec l'adoption de ce document d'orientation, ainsi que d'une norme professionnelle en matière de formation continue, l'OIIQ précise ses attentes auprès de ses membres. Il reconnaît ainsi l'importance de la formation continue pour la protection du public et l'amélioration de la qualité des soins en établissant des éléments normatifs qui encadreront les infirmières dans leur démarche de mise à jour de leurs connaissances et le développement de leurs compétences. Par le fait même, l'OIIQ invite aussi tous les acteurs impliqués de près ou de loin dans la formation continue des infirmières à se mobiliser afin de créer et de consolider une culture de formation continue pour l'ensemble des infirmières du Québec.

Le suivi post-formation constitue un pilier central dans l'intégration des connaissances théoriques à la pratique.

RÉFÉRENCES

Abbatt, F.R., et Mejia, A. (1990). *La formation continue des personnels de santé : manuel pour ateliers*, Genève, Organisation mondiale de la santé.

Association des infirmières et infirmiers du Canada, et Association canadienne des écoles de sciences infirmières (2004). *Appui au maintien de la compétence infirmière : énoncé de position commun*, Ottawa, AIIIC.

Beatty, R.M. (2000). *Rural Nurses' Attitudes Toward Participation in Continuing Professional Education*, thèse de doctorat, University Park, Pennsylvania State University.

Blythe, J., Baumann, A., O'Brien-Pallas, L., et Butt, M. (2002). «La qualité de vie au travail et la valeur du travail infirmier», dans C. Viens, M. Lavoie-Tremblay et M. Mayrand Leclerc (sous la dir. de), *Optimisez votre environnement de travail en soins infirmiers*, Cap-Rouge, Presses Inter Universitaires, p. 23-36.

Boutin, H., Robichaud, P., Valois, P., et Labrecque, M. (2006). «Impact of a continuing education activity on the quality of telephone interventions by nurses in an adult asthma client base», *Journal of Nursing Care Quality*, vol. 21, n° 4, p. 335-343.

Brodeur, M., Deaudelin, C., et Bru, M. (2005). Le développement professionnel des enseignants : apprendre à enseigner pour soutenir l'apprentissage des élèves, *Revue des sciences de l'éducation*, vol. 31, n° 1, p. 5-14.

Code de déontologie des infirmières et infirmiers, R.Q., c. I-8, r. 9.

Code des professions, L.R.Q., c. C-26.

Copeland, S. (2005). «Innovative ways to promote recruitment, retention, collegiality, and professionalism using continuing education plans», *Journal of Continuing Education in Nursing*, vol. 36, n° 5, p. 226-228.

CROP (2011, mars). *Rapport d'analyse/Étude d'opinion*, rapport présenté à l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec, Westmount, OIIQ.

Duquette, A. (1983). «Les conditions du milieu peuvent entraver la motivation à l'éducation continue», *L'Infirmière canadienne*, vol. 25, n° 10, p. 22-26.

Ellerton, M., et Curran-Smith, J. (2000). «Postdiploma nursing education: After the year 2000», *Journal of Continuing Education in Nursing*, vol. 31, n° 6, p. 257-262.

Eraut, M. (2004). « Informal learning in the workplace », *Studies in Continuing Education*, vol. 26, n° 2, p. 247-273.

Guardini, I., Talamini, R., Fiorillo, F., Lirutti, M., et Palese, A. (2008). « The effectiveness of continuing education in postoperative pain management: Results from a follow-up study », *Journal of Continuing Education in Nursing*, vol. 39, n° 6, p. 281-288.

Hamric, A.B., Spross, J.A., et Hanson, C.M. (sous la dir. de) (2009). *Advanced Practice Nursing: An Integrative Approach*, 4^e éd., St. Louis, Saunders Elsevier.

Levett-Jones, T.L. (2005). « Continuing education for nurses: A necessity or a nicety? », *Journal of Continuing Education in Nursing*, vol. 36, n° 5, p. 229-233.

Loi sur les infirmières et les infirmiers, L.R.Q., c. I-8.

Mann, K.V. (2002). « Thinking about learning: Implications for principle-based professional education », *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, vol. 22, n° 2, p. 69-76.

Mayrand Leclerc, M. (2002). « Les caractéristiques organisationnelles des magnet hospitals : pistes de solutions pour réorganiser le travail des infirmières », dans C. Viens, M. Lavoie-Tremblay et M. Mayrand Leclerc (sous la dir. de), *Optimisez votre environnement de travail en soins infirmiers*, Cap-Rouge, Presses Inter Universitaires, p. 67-90.

McNally, J.M. (1978). « A resource model for continuing education in nursing », *Journal of Continuing Education in Nursing*, vol. 9, n° 4, p. 33-37.

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2001). *Étude sur la qualité des soins infirmiers dans les établissements de santé du Québec*, Westmount, OIIQ.

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2007). *Une nouvelle approche de planification des effectifs infirmiers : des choix à faire de toute urgence!*, Westmount, OIIQ.

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2010). *Perspectives de l'exercice de la profession d'infirmière*, Westmount, OIIQ.

Ouellet, J. (2008). *Analyse de la formation continue d'infirmières de soutien à domicile*, projet de mémoire déposé au Conseil de recherches en sciences humaines du Canada dans le cadre du Programme de bourses d'études supérieures du Canada, Sherbrooke, Université de Sherbrooke, Faculté d'éducation.

Stolee, P., Esbaugh, J., Aylward, S., Cathers, T., Harvey, D.P., Hillier, L.M., et al. (2005). «Factors associated with the effectiveness of continuing education in long-term care », *Gerontologist*, vol. 45, n° 3, p. 399-405.

Tassone, M.R., et Heck, C.S. (1997). «Motivational orientations of allied health care professionals participating in continuing education », *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, vol. 17, n° 2, p. 97-105.

Walsh, A.M., Edwards, H.E., Courtney, M.D., Wilson, J.E., et Monaghan, S.J. (2006). «Paediatric fever management: Continuing education for clinical nurses », *Nurse Education Today*, vol. 26, n° 1, p. 71-77.

Watson, M.F. (2004). *Reasons for and Barriers to Participation in Continuing Education Among Licensed Practical Nurses in New York State*, thèse de doctorat, New York, Columbia University.

Wood, I. (1998). «The effects of continuing professional education on the clinical practice of nurses: A review of the literature », *International Journal of Nursing Studies*, vol. 35, n° 3, p. 125-131.

Wynd, C. (2002). «Evidence-based education and the evaluation of a critical care course », *Journal of Continuing Education in Nursing*, vol. 33, n° 3, p. 119-125.



