

Avec toi pour progresser :

programme intégré de soutien s'adressant
aux nouvelles diplômées et aux diplômées
hors Canada en soins infirmiers

Description du programme

au Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
de la Capitale-Nationale pour les infirmières ou infirmières auxiliaires
nouvellement diplômées ou diplômées hors Canada

Pour citer ce document

Centre intégré universitaire de santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale (2025). *Avec toi pour progresser : programme intégré de soutien s'adressant aux nouvelles diplômées et aux diplômées hors Canada en soins infirmiers – Description du programme.*

Remerciements

Cette pratique clinique repose sur le travail et la collaboration de nombreuses personnes et elle est issue d'une alliance recherche-pratique qui s'appuie sur l'expertise d'intervenants et des assises scientifiques.

Nous tenons à remercier toutes les personnes et les directions de l'établissement ayant contribué, de près ou de loin, au développement de la pratique de pointe.

Tous droits réservés. Ce document est protégé par le droit d'auteur. La reproduction, la distribution ou toute autre utilisation de l'œuvre est interdite sans l'autorisation explicite du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale.

Production

© Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale, 2025

Dépôt légal, 2025

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN : 978-2-555-02428-1 (PDF)

Auteurs

Équipe des conseillères en soins infirmiers dédiées aux nouvelles diplômées (CSI ND), sous la direction de Nancy Cyr, cheffe de service des affaires professionnelles et des mandats transversaux, Direction des soins infirmiers et de la santé physique (DSISP), Centre intégré universitaire de santé et des services sociaux (CIUSSS) de la Capitale-Nationale.

En collaboration avec le Service des pratiques de pointe et des mandats nationaux, Direction de l'enseignement et des affaires universitaires (DEAU), CIUSSS de la Capitale-Nationale. Ce document s'inscrit dans le cadre de la pratique de pointe *Avec toi pour progresser : programme intégré de soutien s'adressant aux nouvelles diplômées et aux diplômées hors Canada en soins infirmiers*.

Membres de l'équipe de développement des livrables de la pratique de pointe au CIUSSS de la Capitale-Nationale (en ordre alphabétique)

DSISP

Judith Côté, CSI

Nancy Cyr, cheffe de service des affaires professionnelles et mandats transversaux

Valérie Damien¹, infirmière clinicienne, Direction du programme Soutien à l'autonomie des personnes âgées (DSAPA)

Annie Desrosiers², infirmière clinicienne, DSAPA

Miléna Fournier-Turgeon, CSI

Andrée-Anne Gagné, CSI

Sandra Huppé, CSI

Annie Laporte, CSI

Jany Monasterios³, infirmière-bachelière, assistante du supérieur immédiat (ASI), Direction du programme Jeunesse (DJ)

Karine Poirier, conseillère cadre en soins infirmiers (CCSI)

¹ CSI à la DSISP lors de son implication.

² CSI à la DSISP lors de son implication.

³ CSI à la DSISP lors de son implication.

Autres collaborateurs ayant contribué au développement des livrables de la pratique de pointe au CIUSSS de la Capitale-Nationale (en ordre alphabétique)

Janique Beaulieu, CSI, DSISP

Geneviève Côté, professionnelle-conseil, Réseau de collaboration sur les pratiques interprofessionnelles en santé et services sociaux, Direction des services multidisciplinaires, de santé et de services sociaux (DSM)

Marie-Andrée Lepage, infirmière clinicienne⁴, DSISP

Audrey Lortie⁵, infirmière praticienne spécialisée, DSISP

Jean-François Turmel, professionnel-conseil, DSM

DEAU

Audrey Duchesne, agente de planification, de programmation et de recherche (APPR), Service des pratiques de pointe et des mandats nationaux, DEAU

Claire Fund, APPR, Service des pratiques de pointe et des mandats nationaux, DEAU

Véronique Lagrange, APPR, Service des pratiques de pointe et des mandats nationaux, DEAU

Coordination de la pratique de pointe (en ordre alphabétique)

Audrey Duchesne, APPR, Service des pratiques de pointe et des mandats nationaux, DEAU

Claire Fund, APPR, Service des pratiques de pointe et des mandats nationaux, DEAU

Véronique Lagrange, APPR, Service des pratiques de pointe et des mandats nationaux, DEAU

⁴ À titre de membre du CECIL.

⁵ CSI à la DSISP lors de son implication.

Comité de projet (en ordre alphabétique)

Guillaume Côté, CCSI, vaccination et accessibilité des soins et services en première ligne⁶, DSISP

Nancy Côté, chercheuse au centre de recherche en santé durable VITAM, Direction de la recherche

Ariane Couture, directrice adjointe, DSISP

Nancy Cyr, cheffe de service des affaires professionnelles et des mandats transversaux, DSISP

Audrey Duchesne, APPR, Service des pratiques de pointe et des mandats nationaux, DEAU

Julien Fortin, vice-président comité exécutif, Syndicat des professionnelles en soins de la Capitale-Nationale, Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)

Miléna Fournier-Turgeon, CSI, DSISP

Claire Fund, APPR, Service des pratiques de pointe et des mandats nationaux, DEAU

Maurice Gagné, usager partenaire

Sandrine Gallic, conseillère cadre, Développement organisationnel, soutien à la transformation et développement des compétences, Direction des ressources humaines (DRH)

Julie Gilbert, adjointe à la direction, Volet clinique et développement des communautés, DSAPA

Annie Hubert, cheffe de service à la Clinique gériatrique de Québec et aux Cliniques gériatriques spécialisées Christ-Roi, DSAPA

Véronique Lagrange, APPR, Service des pratiques de pointe et des mandats nationaux, DEAU

Jacques Larose, usager partenaire

Pascale Lavoie, cheffe de service, Service des pratiques de pointe et des mandats nationaux, DEAU

Rodena Severe⁷, cheffe de service, Unités de soins en pédopsychiatrie (intérim), DJ

⁶ À titre de président du comité relève du Comité exécutif de conseil des infirmières et infirmiers (CECII).

⁷ À titre de présidente du CECII.

Comité opérationnel (en ordre alphabétique)

Philomène Aboudé N'Guessan, infirmière, ASI, DSAPA

Koffi-Emmanuel Adou, infirmier, chef d'équipe, DSAPA

Nancy Cyr, cheffe de service des affaires professionnelles et des mandats transversaux, DSISP

Miléna Fournier-Turgeon, CSI, DSISP

Claire Fund, APPR, Service des pratiques de pointe et des mandats nationaux, DEAU

Véronique Lagrange, APPR, Service des pratiques de pointe et des mandats nationaux, DEAU

Marie-Andrée Lepage, infirmière clinicienne⁸, DSISP

Christine Lesieur, infirmière clinicienne, ASI, DSAPA

Gardyne Lysius, infirmière clinicienne, DSAPA

Jany Monasterios⁹, infirmière-bachelière, ASI, DJ

Andy Pelletier-Laliberté¹⁰, infirmier praticien spécialisé, CCSI, DSISP

En soutien

Service du transfert de connaissances et du rayonnement, DEAU

Sophie Baillargeon, APPR

Karine Binette, technicienne en arts graphiques

Manon Desharnais, technicienne en arts graphiques

André-Philippe Fortin, agent de formation

Catherine Germain Perron, technicienne en administration

Anne-Marie Tourville, technicienne en administration

Service des pratiques de pointe et des mandats nationaux, DEAU

Julie Duchesne, technicienne en administration

⁸ À titre de membre du CECII.

⁹ À titre de membre du CECII.

¹⁰ À titre de membre du CECII.

Liste des sigles et acronymes

AOI	Accueil, orientation et intégration
ASI	Assistant du supérieur immédiat
CCSI	Conseillère cadre en soins infirmiers
CECII	Comité exécutif du conseil des infirmières et infirmiers
CEPI	Candidate à l'exercice de la profession infirmière
CEPIA	Candidate à l'exercice de la profession infirmière auxiliaire
CHSLD	Centre d'hébergement et de soins de longue durée
CII	Conseil des infirmières et infirmiers
CIUSSS	Centre intégré universitaire de santé et des services sociaux
CSI	Conseillère en soins infirmiers
CSI ND	Conseillère en soins infirmiers dédiée aux nouvelles diplômées
CSSS	Centre de santé et de services sociaux
DEAU	Direction de l'enseignement et des affaires universitaires
DRH	Direction des ressources humaines
DSAPA	Direction du programme Soutien à l'autonomie des personnes âgées
DSI	Direction des soins infirmiers
DSISP	Direction des soins infirmiers et de la santé physique
DSMSSS	Direction des services multidisciplinaires de santé et de services sociaux
DVI	Double vérification indépendante
ENA	Environnement numérique d'apprentissage
IDHC	Infirmière diplômée hors Canada
MSI	Méthodes de soins informatisées
PDRH	Plan de développement des ressources humaines
PCI	Prévention et contrôle des infections
PRN	Pro re nata ¹¹
OIIQ	Ordre des infirmières et infirmiers du Québec
OIIAQ	Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec
RCPI	Réseau de collaboration sur les pratiques interprofessionnelles
SCPD	Symptômes comportementaux et psychologiques de la démence
SGS	Services gériatriques spécialisés

¹¹ Qui signifie : médication prescrite au besoin.

Table des matières

Description du programme en bref	1
Mise en contexte	2
Programme Avec toi pour progresser.....	4
Suivi individuel et accompagnement.....	6
Fiche descriptive : Suivi individuel 0-6 mois par la CSI ND	9
Fiche descriptive : Suivi individuel 6-12 mois par la CSI ND	13
Fiche descriptive : Suivi individuel 12-24 mois par la CSI ND	15
Suivi individuel – Leçons apprises par les CSI ND : points clés à considérer.....	20
Activités collectives	22
Période 0-6 mois du programme Avec toi pour progresser.....	25
Fiche descriptive : Introduction au programme Avec toi pour progresser et à la pratique réflexive	26
Fiche descriptive : Journée d'intégration théorique pour les infirmières diplômées hors Canada	28
Fiche descriptive des formations : Ateliers préparatoires à l'examen de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ)	30
Fiche descriptive des formations : Ateliers préparatoires à l'examen de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (OIIAQ)	33
Fiche descriptive de la formation : Atténuer le choc de la réalité pour faciliter l'entrée à la profession infirmière	35
Fiche descriptive des formations : Ateliers thématiques clés.....	38
Période 6-12 mois du programme Avec toi pour progresser.....	41
Fiche descriptive de la formation : De CEPI à infirmière ; ce qu'implique le changement de titre	42
Fiche descriptive de la formation : Soins et services axés sur les relations, communication, clarification des rôles et négociation pour une collaboration interprofessionnelle efficace	44
Fiche descriptive de la formation : Fonctionnement de l'équipe et gestion des différends et des désaccords pour une collaboration interprofessionnelle efficace	47
Période 12-24 mois du programme Avec toi pour progresser.....	50
Fiche descriptive de la formation : Leadership collaboratif et prise de décision partagée pour une collaboration interprofessionnelle efficace	51

Fiche descriptive de la formation : <i>Éthique au quotidien</i>	53
Activités collectives - Leçons apprises par les CSI ND : points clés à considérer	56
Conditions gagnantes pour l'implantation du programme <i>Avec toi pour progresser</i>	57
Conclusion.....	59
Bibliographie.....	60
Annexe 1 – Programme <i>Avec toi pour progresser</i> : une pratique de pointe	67
Annexe 2 – Connaissances et compétences pertinentes chez une CSI ND	69
Annexe 3 – Fiche descriptive de la formation : Avec la relève infirmière pour une intégration réussie.....	70
Annexe 4 – Outil de référence pour l'accompagnement de la relève en soins infirmiers	73
Annexe 5 – Présentation sommaire de l'outil : Types de profils des CEPI et des infirmières nouvelles diplômées	77
Annexe 6 – Présentation sommaire de l'outil : Séquence d'accompagnement pour les CEPI et les infirmières nouvelles diplômées.....	78
Annexe 7 – Présentation sommaire de l'outil : Séquence d'accompagnement pour les CEPIA et les infirmières auxiliaires nouvelles diplômées.....	79
Annexe 8 – Présentation sommaire de l'outil : Aide à la décision et propositions d'actions à poser auprès des nouvelles diplômées présentant des enjeux ou des besoins particuliers.....	80
Annexe 9 – Extrait du gabarit de l'outil de suivi individuel	81
Annexe 10 – Extrait de la boîte à outils – Thème : priorisation, organisation et plan de travail.....	88
Annexe 11– Partage des rôles et responsabilités de l'équipe de soins.....	96
Annexe 12 – Exemple de programmation pour les gestionnaires et les participantes (2025-2026)	97

Description du programme en bref

Ce document s'inscrit dans le cadre de la pratique de pointe *Avec toi pour progresser : programme intégré de soutien s'adressant aux nouvelles diplômées et aux diplômées hors Canada en soins infirmiers* développée au CIUSSS de la Capitale-Nationale.

Pour qui est destiné le document ?

Ce document s'adresse principalement aux gestionnaires et aux personnes en soutien aux infirmières et infirmières auxiliaires qui souhaitent s'inspirer, mettre en place ou bonifier des modalités de soutien aux nouvelles diplômées ainsi qu'aux diplômées hors Canada en soins infirmiers des Centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et CIUSSS de la province.

Objectifs du document

Ce document a pour objectifs de :

- Présenter le programme *Avec toi pour progresser : programme intégré de soutien s'adressant aux nouvelles diplômées et aux diplômées hors Canada en soins infirmiers*¹²
- Partager avec les établissements des informations utiles pour la mise en place d'un programme similaire ou pour s'en inspirer

Le document est structuré en deux sections : le suivi individuel et les activités collectives. Chacune des sections est détaillée selon un continuum sur lequel le programme est basé : 0-6 mois, 6-12 mois et 12-24 mois.

Pour faciliter la lecture et offrir une vision générale des activités réalisées dans le cadre du programme *Avec toi pour progresser*, le document présente chaque composante du suivi individuel et des activités collectives sous forme de fiches descriptives. Les apprentissages issus de l'expérimentation au CIUSSS de la Capitale-Nationale sont également décrits.

¹² Afin d'alléger le texte, l'appellation « programme *Avec toi pour progresser* » sera utilisée dans le reste du document.

Mise en contexte

Le programme *Avec toi pour progresser* a été développé en partie grâce aux résultats d'un projet de recherche réalisé en 2014 (Côté et al., 2014) sur la fidélisation des jeunes infirmières et infirmières auxiliaires au CSSS de la Vieille-Capitale¹³. Les recherches ont démontré que le taux de roulement est particulièrement élevé chez les infirmières ayant moins de deux ans d'ancienneté (Côté et al., 2014 ; Halfer et Graf, 2006 ; Rush et al., 2015). De plus, la transition d'étudiante à infirmière est souvent difficile et stressante (Lavoie-Tremblay, O'Brien-Pallas et al., 2008 ; Lavoie-Tremblay, Wright et al., 2008 ; Marleau et Lapointe, 2014).

Plusieurs infirmières vivent un choc de la réalité en raison du décalage entre les connaissances acquises durant leur parcours académique et la réalité du travail (Côté et al., 2014 ; Feng et Yun-Fang, 2012 ; Roy et Robichaud, 2016). Certaines ne bénéficient pas d'un encadrement structuré et soutenu par les équipes de travail. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de vieillissement de la population, la pression est grande sur les nouvelles diplômées pour qu'elles deviennent rapidement fonctionnelles. Cette situation peut affecter leur confiance en leurs capacités et les amener à remettre en question leur choix de carrière, particulièrement si les attentes des collègues et du supérieur immédiat ne sont pas réalistes (Côté et al., 2014).

Les nouvelles infirmières embauchées au CIUSSS de la Capitale-Nationale sont intégrées dans de grandes structures, ce qui complexifie la prise de repères, la familiarisation de l'environnement, la création de liens et le développement d'un sentiment d'appartenance. La distance géographique, la taille variable des centres et la mouvance constante du personnel s'ajoutent à ces défis. De plus, la diversité de la clientèle exige une vaste gamme de connaissances, complexifiant davantage l'intégration et l'adaptation des nouvelles infirmières.

Les conditions de travail peuvent être un défi en début d'emploi : horaires variables, stabilité des équipes, multiples lieux de travail, etc. Les nouvelles diplômées doivent donc être en mesure de se projeter à plus long terme dans l'organisation et de percevoir que leur situation s'améliorera ou pourra s'améliorer dans un horizon de temps raisonnable. L'emploi qui ne remplit pas ces conditions est d'autant plus facile à quitter que le lien d'emploi est encore fragile (Côté et al., 2014).

Différents facteurs protecteurs peuvent favoriser la fidélisation des nouvelles infirmières. Il s'agit notamment du soutien des collègues, du sentiment de ne pas porter seule sa charge de travail, de l'entraide, de la possibilité d'apprendre auprès d'infirmières expérimentées ainsi que de la possibilité d'améliorer de façon continue sa situation (Côté et al. 2014).

¹³ En 2015, le Centre de santé et de services sociaux (CSSS) de la Vieille-Capitale a été intégré au CIUSSS de la Capitale-Nationale à la suite du projet de loi 10 (2015, chapitre 1), loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales.

Les infirmières diplômées hors Canada (IDHC) font face à des défis particuliers en raison des différences dans les contextes de pratique. En plus des difficultés rencontrées par les nouvelles diplômées, les principaux défis pour les IDHC incluent la reconnaissance des acquis, l'utilisation des différentes technologies, les enjeux de communication, les différences culturelles ainsi qu'une possible discrimination de la part des membres de l'équipe, du gestionnaire ou des usagers. Elles doivent également se familiariser avec le système professionnel, les structures organisationnelles et le système de santé du Québec — notamment les différences dans la pratique infirmière, l'appropriation de la démarche de soins et l'autonomie dans la prise de décision professionnelle. Tous ces éléments peuvent influencer le processus d'intégration socioprofessionnelle.

Dans le but de soutenir les infirmières et infirmières auxiliaires nouvelles diplômées, la DSISP, soutenue par la DEAU, a développé en juin 2022 une pratique de pointe (voir démarche sous-jacente [Annexe 1](#)) soit un programme sur deux ans comprenant un suivi individuel et des activités collectives. La pratique a été expérimentée dans les centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) ainsi que les services gériatriques spécialisés (SGS), en raison de l'arrivée importante d'infirmières et infirmières auxiliaires nouvellement diplômées dans ces milieux. Le programme a été évalué au cours de l'expérimentation afin d'améliorer le contenu et les modalités. Les principaux apprentissages liés à l'expérimentation du programme sont présentés dans le document à la fin des fiches descriptives. Chacune des fiches présente le public cible, une description de l'activité, les modalités et les apprentissages liés à l'expérimentation du programme.

Programme Avec toi pour progresser

Pratique innovante développée

Programme de soutien, sur deux ans, composé d'un suivi individuel et d'activités collectives offert aux nouvelles diplômées et aux diplômées hors Canada en soins infirmiers.

Programme qui se démarque par :

- Son approche structurante, multifactorielle et englobante qui prend en considération tous les aspects critiques pour permettre une bonne intégration et un développement optimal des compétences
- Sa durée de 24 mois qui permet de cibler les moments appropriés sur le continuum pour aborder les différentes notions et d'approfondir l'accompagnement
- Dans le souci d'offrir un accompagnement adapté aux infirmières et aux infirmières auxiliaires en fonction de leurs champs d'exercice respectifs

Objectifs du programme



Permettre une intégration harmonieuse dans la nouvelle réalité professionnelle



Promouvoir le bien-être au travail



Outils et accompagner le nouveau personnel infirmier lors des périodes de transitions



Optimiser le suivi et le développement des compétences



Favoriser et soutenir l'exploration de l'avenir professionnel dans l'établissement

Publics cibles

- Infirmières et candidates à l'exercice de la profession infirmière (CEPI) diplômées depuis moins de 2 ans
- Infirmières auxiliaires et candidates à l'exercice de la profession infirmière auxiliaire (CEPIA) diplômées depuis moins de 2 ans
- Infirmières diplômées hors Canada (IDHC) nouvellement en emploi au Québec¹⁴. Celles-ci incluent les IDHC issues du programme d'Intégration à la profession infirmière du Québec (attestation d'études collégiales [AEC]), les IDHC recrutées par le biais du projet de reconnaissance des compétences infirmières et infirmiers recrutés à l'international du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) et les IDHC du programme d'intégration en milieu clinique de notre établissement.

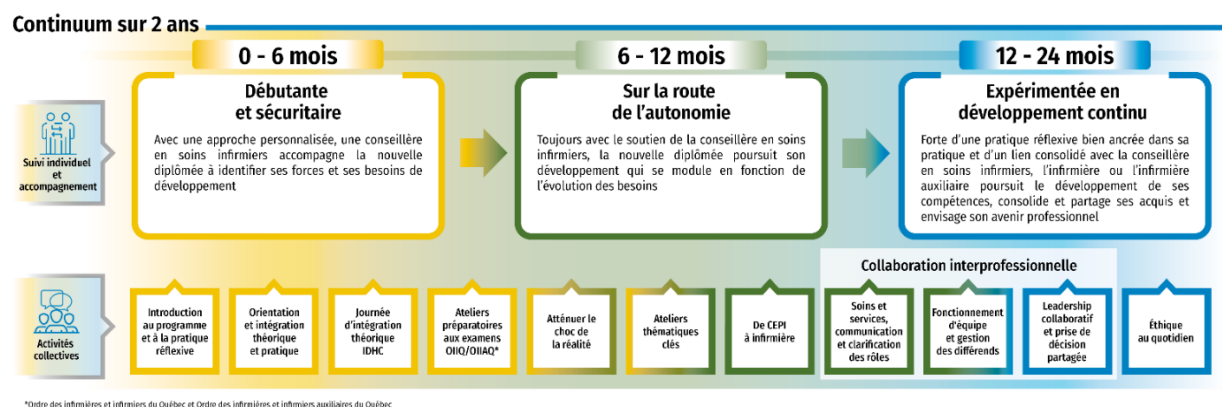
¹⁴ Pour les IDHC, se référer à la période d'exercice au Québec (moins de deux ans).

Afin d'alléger le texte, nous utiliserons les termes «nouvelles diplômées» et «participantes» qui décrivent aussi bien celles qui ont été diplômées au Canada que celles qui ont été diplômées hors Canada et qui débutent leur pratique au Québec.

Retombées anticipées du programme

- Une relève bien outillée pour contribuer à une offre de soins de qualité
- Un sentiment d'appartenance et une identité professionnelle plus forte
- Une amélioration de l'attractivité et de la fidélisation
- Un suivi du développement des compétences facilité par une appréciation plus juste en regard du stade de développement professionnel et un meilleur choix dans l'attribution des responsabilités

Schéma de la programmation

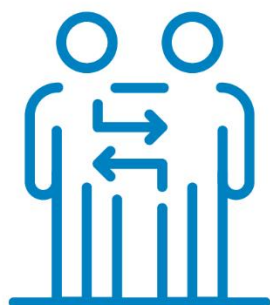


Au sein de notre établissement, le programme *Avec toi pour progresser* est mis en œuvre par des conseillères en soins infirmiers dédiées aux nouvelles diplômées (CSI ND¹⁵) (voir [Annexe 2](#) pour consulter les connaissances et compétences pertinentes chez une CSI ND). Les CSI ND sont responsables du développement des activités et des outils, qu'elles actualisent de manière continue afin de répondre aux besoins évolutifs du milieu. Elles assurent également l'accompagnement individuel des participantes, animent les rencontres d'échanges et prennent en charge l'organisation des activités collectives. Elles sont soutenues par les gestionnaires cliniques et diverses directions, comme la Direction des ressources humaines (DRH) et la Direction du programme Soutien à l'autonomie des personnes âgées (DSAPA), cette dernière ayant été ciblée pour l'expérimentation de la pratique de pointe au sein des CHSLD ET SGS.

REMARQUE

Ce document reflète l'état des connaissances, des pratiques et des orientations en vigueur à la date de sa rédaction. Les activités collectives et le suivi individuel peuvent être sujets à des ajustements au fil du temps en fonction du contexte organisationnel, réglementaire, opérationnel, en vue d'amélioration continue et pour répondre aux besoins des participantes.

¹⁵ Appellation donnée au sein de la DSISP du CIUSSS de la Capitale-Nationale.



Suivi individuel et accompagnement

Introduction au suivi individualisé

Dès les premiers jours d'entrée en fonction, les nouvelles diplômées débutent leur intégration pratique par une période de jumelage. Elles sont accompagnées par une infirmière ou une infirmière auxiliaire d'expérience du milieu clinique afin de s'approprier leur rôle et leurs responsabilités. Les journées dédiées à l'intégration pratique sur l'unité de soins visent un développement progressif des compétences permettant à l'infirmière et à l'infirmière auxiliaire de faire face graduellement aux situations qui se présenteront dans le cadre de ses fonctions. La durée de l'intégration pratique est adaptée selon le secteur et l'affectation de l'employée.

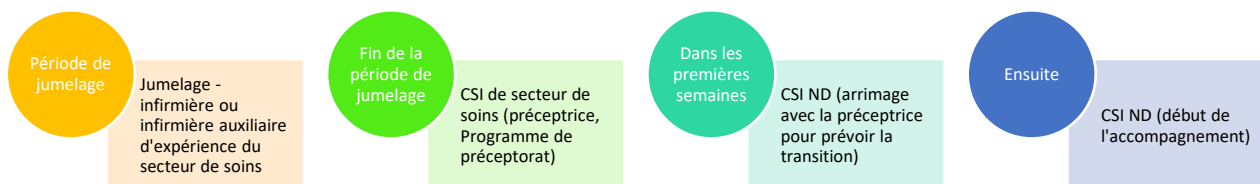
Afin de connaître le programme et d'assurer un accompagnement de qualité, les infirmières et infirmières auxiliaires qui accompagnent les nouvelles diplômées ont accès à une formation (voir [Annexe 3](#)) et à un outil de référence (voir [Annexe 4](#)).

Parallèlement à l'intégration pratique, les nouvelles diplômées bénéficient du programme de préceptorat¹⁶. L'accompagnement par une préceptrice facilite l'intégration professionnelle et diminue le stress lié à l'adaptation dans un nouveau milieu de travail. Il aide à développer le raisonnement clinique, favorise le sentiment d'appartenance et permet de côtoyer un pair ayant un rôle positif. Au CIUSSS de la Capitale-Nationale, le rôle de préceptrice est assumé par une CSI.

Au moment de débiter l'accompagnement d'une nouvelle diplômée, la préceptrice est informée que celle-ci aura ensuite accès au programme *Avec toi pour progresser*. Les deux CSI déterminent ensemble le moment opportun du transfert d'accompagnement lors d'un échange. Cet accompagnement débute généralement à la 6^e semaine d'emploi.

Le schéma ci-dessous illustre la trajectoire d'accompagnement de prise en charge d'une nouvelle diplômée en fonction.

Trajectoire d'accompagnement de prise en charge d'une nouvelle diplômée



Afin de favoriser la création d'un lien et de conditions propices au développement des compétences, une nouvelle diplômée est accompagnée par une CSI ND attitrée pour le suivi individuel dans le cadre du programme *Avec toi pour progresser*. Cela permet d'identifier les forces et les besoins de développement et de mettre en place les conditions nécessaires pour atteindre les compétences attendues.

¹⁶ Programme de soutien clinique offert aux infirmières et les infirmières auxiliaires possédant moins de deux années d'expérience clinique ou vivant un changement de milieu de pratique, et ce, peu importe ses années d'expérience.

Le suivi individualisé soutient le développement des compétences professionnelles ciblées par les *Profils évolutifs de compétences au Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale pour les infirmières ou infirmières auxiliaires nouvellement diplômées ou diplômées hors Canada (2025)*¹⁷. L'ensemble des nouvelles diplômées bénéficie de ce suivi, modulé en fonction des besoins individuels.

Le suivi individuel par les CSI ND est présenté dans cette section à l'aide de fiches descriptives en fonction des périodes 0-6 mois, 6-12 mois et 12-24 mois du programme *Avec toi pour progresser*.

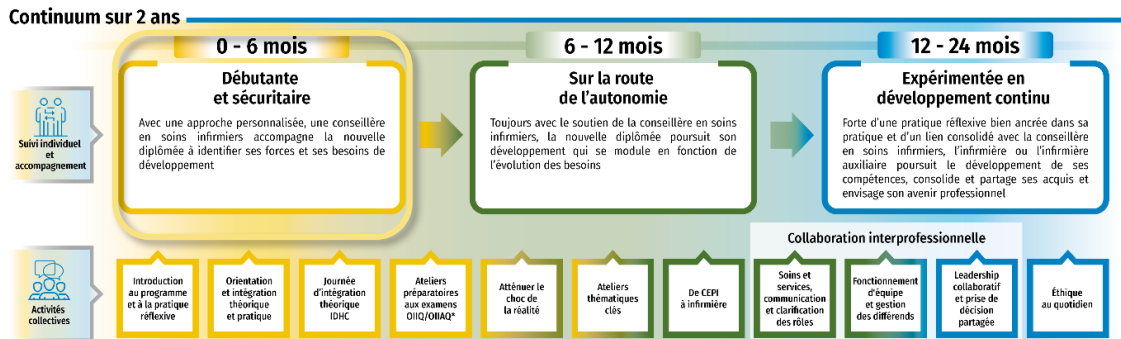
Chaque fiche descriptive est structurée de la façon suivante :

- Pictogrammes des objectifs du programme qui sont, entre autres, répondus par le suivi individuel
- Public cible
- Objectifs
- Description
- Modalités

À la fin de la section, un tableau des apprentissages liés à l'évaluation du suivi individuel dans le cadre de la pratique de pointe est présenté.

¹⁷ Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (2025). *Profils évolutifs de compétences au Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale pour les infirmières ou infirmières auxiliaires nouvellement diplômées ou diplômées hors Canada*. [Cliquez ici pour accéder au document](#).

Fiche descriptive : Suivi individuel 0-6 mois par la CSI ND



Public cible

CEPI, CEPIA, infirmières et infirmières auxiliaires diplômées depuis moins de deux ans et IDHC.

Dans les six premiers mois du programme *Avec toi pour progresser*, les nouvelles diplômées sont habituellement à un stade d'infirmière et d'infirmière auxiliaire débutante. Voici des éléments qui caractérisent ce stade¹⁸.

Infirmière auxiliaire (débutante)	Infirmière (débutante)
- Parcours scolaire complété et expérimentation à titre de novice dans le cadre des stages ou de l'externat en soins infirmiers - Débute dans le milieu clinique à titre de CEPIA ou CEPI, ou à titre d'infirmière auxiliaire ou d'infirmière - Brève expérience en milieu clinique - Besoins fréquents de s'appuyer sur des règles et des procédures pour exercer leurs fonctions - Utilisation du jugement clinique pour les principaux aspects fréquemment observés au cours de leur formation	- L'infirmière débutante peut avoir besoin d'être guidée, validée et soutenue dans sa démarche clinique devant de nouvelles situations ou des situations auxquelles elle a été moins exposée
- Il est attendu que l'infirmière auxiliaire débutante soit principalement en mode exécution et qu'elle attende les consignes pour procéder	

¹⁸ Tirés du document *Profil évolutif de compétences au Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale pour les infirmières ou infirmières auxiliaires nouvellement diplômées ou diplômées hors Canada* (Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale, 2025).



Objectifs du suivi individuel 0-6 mois

- Développer ses compétences professionnelles
- S'approprier progressivement son rôle de professionnelle
- Assurer une prestation de soins sécuritaires
- Connaître et utiliser les ressources disponibles
- Renforcer sa capacité à s'ajuster lors des transitions professionnelles



Description

Le suivi individuel se réalise à travers des rencontres virtuelles et en milieu clinique, selon une fréquence adaptée aux besoins de la nouvelle diplômée. Ce suivi est essentiel et constitue le cœur du programme *Avec toi pour progresser*.

Les premières rencontres sont déterminantes, car elles permettent d'établir progressivement une relation de confiance avec la nouvelle diplômée, d'observer sa pratique en milieu clinique et de cibler, de façon concertée, les compétences à développer pour soutenir son intégration professionnelle.

Première rencontre : l'objectif est de prendre contact et d'établir une relation de confiance avec la nouvelle diplômée. Le programme *Avec toi pour progresser* est présenté en détail. Un retour d'expérience sur les premières semaines de travail est réalisé et la pratique réflexive est expliquée ainsi que son importance pour la participante.

Deuxième rencontre : un accompagnement dans le milieu est réalisé et a pour objectifs :

- D'observer ses interactions avec les usagers et ses collègues
- D'observer son environnement de travail
- De prendre connaissance de ses notes et de son organisation de travail en regardant son plan de travail de la journée

Il est alors possible pour la CSI ND de dresser le profil de la nouvelle diplômée.

Troisième rencontre : les objectifs incluent un retour d'expérience sur les journées de travail depuis le dernier contact, la discussion des observations réalisées et des besoins identifiés lors de la visite dans le milieu. Des compétences à développer sont ciblées, conjointement avec la nouvelle diplômée, permettant de proposer un accompagnement adapté aux besoins observés.

En début de parcours, des rencontres plus rapprochées permettent d'identifier les forces et les besoins de développement de la nouvelle diplômée. L'identification des enjeux de connaissances, de compréhension, d'adhésion et d'application est cruciale. Certains comportements peuvent être observés, tels que des erreurs répétées, une hésitation dans la prise de décision ou une difficulté à appliquer les protocoles cliniques. À la suite de l'identification du type d'enjeu clinique, la CSI ND analyse la cause potentielle afin de déterminer les interventions requises, comme un accompagnement intensif ou des ajustements dans les méthodes de travail.

Une approche personnalisée permet de répondre efficacement aux besoins individuels et de favoriser une progression continue dans les compétences et la confiance professionnelles.

Les rencontres subséquentes, virtuelles et en milieu clinique, ont pour objectif de soutenir la nouvelle diplômée dans le développement des compétences attendues, en fonction de sa progression. Les six premiers mois sont cruciaux pour le développement des compétences. Différents thèmes sont abordés lors du suivi individuel, tels que l'examen clinique, la lecture et la révision d'une note, la priorisation et l'organisation du travail, l'informatique, la prévention et le contrôle des infections (PCI) ainsi que le circuit du médicament.

Les rencontres virtuelles favorisent les discussions et échanges sur le vécu expérientiel, permettent d'effectuer des exercices pratiques ou des mises en situation, et de donner des rétroactions constructives. Elles ont aussi pour but de fournir des informations sur les formations, outils et ressources disponibles. Les visites dans le milieu permettent d'observer et d'accompagner la nouvelle diplômée dans l'action, sur un sujet clinique précis, d'effectuer des exercices pratiques et des mises en situation.

Lors des rencontres, un outil de suivi pour chaque participante est complété par la CSI ND. Cela permet de faciliter le suivi de l'accompagnement de la nouvelle diplômée et de permettre, le cas échéant, le relais par une autre CSI ND.

Il est crucial de pouvoir observer une progression dans les compétences de la nouvelle diplômée, par des comportements tangibles. Lorsque des besoins d'accompagnement plus importants sont identifiés, les modalités de soutien sont adaptées en conséquence. Dans ces situations, une collaboration avec les personnes du milieu clinique (ASI, gestionnaire) est essentielle. Au besoin la CCSI ou le représentant DRH peuvent être impliqués.



Modalités

Responsable :
CSI ND

Format et durée :

- Rencontres virtuelles – 1 heure chacune
- Rencontres dans le milieu clinique – 3 heures chacune

Fréquence :

Variable selon le profil des nouvelles diplômées

Bien qu'une fréquence soit établie, une certaine flexibilité est recommandée afin de s'adapter à diverses contraintes (temps, congés, vacances, retour aux études, etc.).

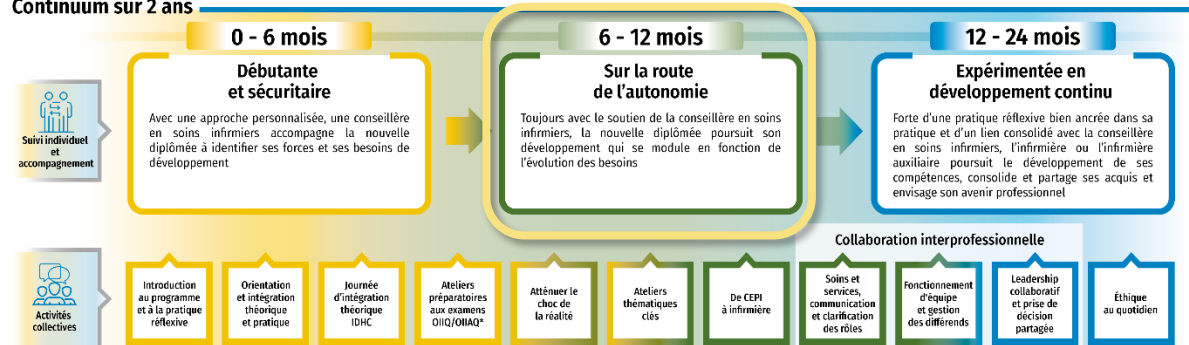
Outils de soutien à l'intervention :

- [Annexe 5](#) – Présentation sommaire de l'outil : Types de profils des CEPI et des infirmières nouvelles diplômées
- [Annexe 6](#) – Présentation sommaire de l'outil : Séquence d'accompagnement pour les CEPI et les infirmières nouvelles diplômées
- [Annexe 7](#) – Présentation sommaire de l'outil : Séquence d'accompagnement pour les CEPIA et les infirmières auxiliaires nouvelles diplômées
- [Annexe 8](#) – Présentation sommaire de l'outil : Aide à la décision et propositions d'actions à poser auprès des nouvelles diplômées présentant des enjeux ou des besoins particuliers
- [Annexe 9](#) – Extrait du gabarit de l'outil de suivi individuel
- [Annexe 10](#) – Extrait de la boîte à outils – Thème : priorisation, organisation et plan de travail

Fiche descriptive : Suivi individuel 6-12 mois par la CSI ND



Continuum sur 2 ans



*Ordre des infirmières et infirmiers du Québec et Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec



Public cible

CEPI, CEPIA, infirmières et infirmières auxiliaires diplômées depuis moins de deux ans, IDHC.

Durant les 6 à 12 mois du programme *Avec toi pour progresser*, les nouvelles diplômées acquièrent de plus en plus d'autonomie et sont habituellement à un stade d'infirmière et d'infirmière auxiliaire autonome. Voici des éléments qui caractérisent ce stade¹⁹.

Infirmière auxiliaire (autonome)	Infirmière (autonome)
Répond aux indicateurs du stade débutante pour une compétence et démontrent les comportements attendus du stade autonome	
- Recul face aux situations cliniques pour lesquelles elle a été exposée régulièrement - Anticipation des directives infirmières - Propose de plus en plus d'options ou d'alternatives	- Commence à maîtriser sa pratique et est de plus en plus en mesure de faire face aux situations imprévues - Intègre plus aisément tous les aspects du rôle infirmier dans sa pratique quotidienne



Objectifs du suivi individuel 6-12 mois

En plus de poursuivre l'appropriation de ceux des premiers mois, l'objectif visé pour la période 6-12 mois est de développer son autonomie professionnelle.

¹⁹ Tirés du document *Profil évolutif de compétences au Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale pour les infirmières ou infirmières auxiliaires nouvellement diplômées ou diplômées hors Canada* (Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale, 2025).



Description

Avec le soutien de la CSI ND, la nouvelle diplômée actualise son plan de développement qui se module en fonction de l'évolution des besoins. À cette étape, l'objectif de l'accompagnement est principalement de soutenir le développement de l'autonomie professionnelle.

À la fin de la première année du programme, un bilan mi-parcours est réalisé avec la nouvelle diplômée. Elle complète une grille d'autoappréciation des compétences lui permettant d'identifier ses forces et ses besoins en regard des compétences attendues. Cela permet également de fixer des objectifs pour la deuxième année.



Modalités

Responsable :

CSI ND

Format et durée :

- Rencontres virtuelles – 1 heure chacune
- Rencontres dans le milieu clinique²⁰ – 3 heures chacune

Fréquence :

- Trois rencontres pour les CEPIA et les infirmières auxiliaires, incluant une rencontre bilan à mi-parcours du programme
- Quatre rencontres pour les CEPI et les infirmières, incluant également une rencontre bilan à mi-parcours

Bien qu'une fréquence soit établie, une certaine flexibilité est recommandée afin de s'adapter à diverses contraintes (temps, congés, vacances, retour aux études, etc.).

Outils de soutien à l'intervention :

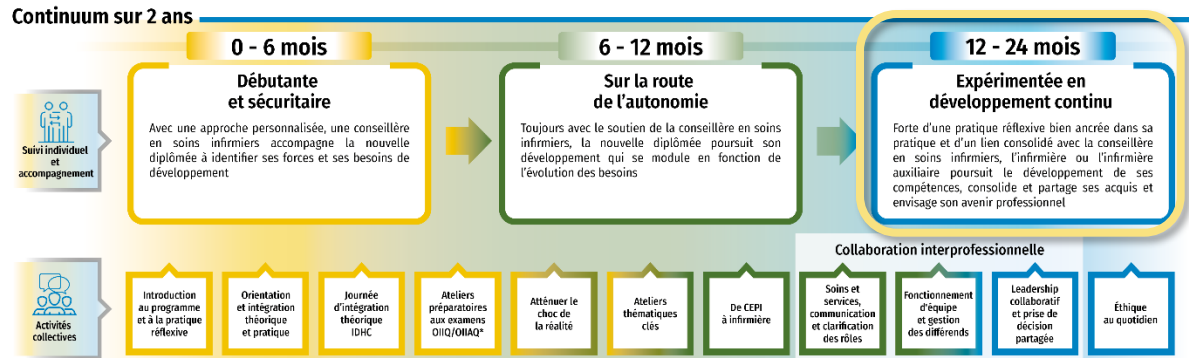
- [Annexe 9](#) – Extrait du gabarit de l'outil de suivi individuel
- [Annexe 10](#) – Boîte à outils volet : priorisation, organisation et plan de travail

**Grille d'auto-évaluation des compétences²¹*

²⁰ En fonction de l'horaire de travail de la nouvelle diplômée.

²¹ Document interne.

Fiche descriptive : Suivi individuel 12-24 mois par la CSI ND



Public cible

CEPI, infirmières et infirmières auxiliaires diplômées depuis moins de deux ans et IDHC.

Durant les 12 à 24 mois du programme *Avec toi pour progresser*, les nouvelles diplômées sont habituellement à un stade dit d'infirmière et d'infirmière auxiliaire expérimentée.

Voici des éléments qui caractérisent ce stade²².

Infirmière auxiliaire (expérimentée)	Infirmière (expérimentée)
- Elle a répondu aux indicateurs aux stades débutante et autonome pour une compétence et démontre les comportements attendus du stade expérimentée	
- Le comportement observé chez l'infirmière auxiliaire expérimentée gagne en fluidité, en précision et en finesse. De manière progressive, elle a le sentiment de maîtriser sa pratique et d'être en mesure de faire face aux situations imprévues - Elle devient une personne de référence au sein de son équipe et de la relève infirmière auxiliaire	- L'infirmière expérimentée a développé son expertise, son intuition clinique et sa capacité à anticiper les situations cliniques - Elle devient une personne de référence au sein de son équipe et de la relève infirmière

²² Tirés du document *Profils évolutifs de compétences au Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale pour les infirmières ou infirmières auxiliaires nouvellement diplômées ou diplômées hors Canada* (Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale, 2025).



Objectifs du suivi individuel 12-24 mois

- Consolider son autonomie professionnelle
- Se sensibiliser à l'importance du développement continu
- Explorer son avenir professionnel



Description

Pendant la période 12-24 mois du programme, la nouvelle diplômée poursuit le développement de ses compétences, consolide et partage ses acquis et envisage son avenir professionnel. La pratique réflexive est bien ancrée dans sa pratique et son lien est consolidé avec la CSI ND. Durant cette période, l'objectif est de poursuivre l'accompagnement du développement professionnel, ainsi que de sensibiliser la nouvelle diplômée à l'importance du développement continu et de son avenir professionnel.

À la fin de la deuxième année du programme, un **bilan de fin de parcours et une exploration de l'avenir professionnel** de la nouvelle diplômée sont réalisés afin de faire le point sur son évolution. Cette rencontre permet de réviser ou d'ajuster l'auto-évaluation des compétences effectuée lors du bilan de mi-parcours. Il s'agit d'une étape importante pour souligner les acquis, reconnaître le chemin parcouru et amorcer une réflexion sur l'avenir professionnel au sein du CIUSSS de la Capitale-Nationale. Le bilan de fin de programme vise à explorer les possibilités professionnelles, à réfléchir à son avenir professionnel, ainsi qu'à faire le point sur ses compétences. Il permet également de mettre fin officiellement au programme *Avec toi pour progresser* et à l'encadrement de la CSI ND.

Le bilan de fin de programme, d'une durée de deux heures, comprend une rencontre d'échange et des étapes préparatoires : visionnement d'une capsule narrée, réalisation d'une activité réflexive et auto-évaluation de ses compétences. Pour enrichir la réflexion, divers témoignages sont proposés, illustrant des parcours professionnels variés, tels que l'implication au CECII²³, le rôle d'infirmière ressource en soins de plaies, la pratique spécialisée ou encore la transition d'infirmier auxiliaire à infirmier. Une liste de ressources complémentaires est également mise à disposition pour soutenir la suite du cheminement professionnel.

À NOTER

L'exploration de l'avenir professionnel peut être amorcée avant la fin du programme, si la nouvelle diplômée en ressent le besoin. Il est essentiel d'être à l'écoute de cette volonté afin de soutenir adéquatement son cheminement.

²³ CECII : Comité exécutif de conseil des infirmières et infirmiers.



Modalités

Responsable :

CSI ND

Format et durée :

Rencontres virtuelles – 1 heure chacune

Fréquence :

Deux ou trois rencontres sont prévues pour les infirmières et infirmières auxiliaires, incluant la rencontre-bilan de fin de programme.



Apprentissages liés à l'expérimentation du suivi individuel

Activité prévue initialement dans le programme	Bonifications apportées à la suite de l'expérimentation
- La fréquence d'accompagnement devait être identique pour toutes les nouvelles diplômées	
Constats	
- Une séquence d'accompagnement identique pour toutes les nouvelles diplômées s'est avérée sous-optimale pour répondre aux besoins individuels	- Élaboration de profils d'infirmières et d'infirmières auxiliaires et d'une séquence d'accompagnement adaptée selon les profils
- Capacité limitée des CSI ND à effectuer l'accompagnement individuel en raison de l'arrivée massive d'IDHC et à la volonté de diverses directions (DITSADP, DJ, DSAPA-SAD, DSISP, DSMDI²⁴) de bénéficier du programme	- Transformation de certains thèmes abordés en individuel, en ateliers thématiques collectifs afin : • De pouvoir rejoindre plus de nouvelles diplômées • D'éviter la répétition d'informations par les CSI ND
- Lourdeur administrative liée à la planification des rencontres individuelles	- Automatisation informatique de la prise des rendez-vous
- Le thème de l'exploration de l'avenir professionnel, initialement prévu dans le cadre d'une activité collective, par sa nature plus personnelle, était moins adapté dans le cadre d'une activité collective	- L'exploration de l'avenir professionnel est abordée dans le cadre du suivi individuel à la fin du programme ou avant, selon le besoin ou l'intérêt de la nouvelle diplômée

²⁴ DDITSADP : Direction des programmes Déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme, et Déficience physique ; DJ : Direction du programme Jeunesse ; DSAPA-SAD : Direction du programme Soutien à l'autonomie des personnes âgées – volet soutien à domicile ; DSISP : Direction des soins infirmiers et de la santé physique ; DSMDI : Direction des programmes Santé mentale, Dépendances et Itinérance.

En résumé

Le suivi individuel a des retombées positives pour les nouvelles diplômées. Il permet de soulever des questions concernant certaines pratiques. La CSI ND apporte une expertise à la nouvelle diplômée en se positionnant en tant que modèle de rôle lors de situations cliniques concrètes. En conclusion, le suivi individuel est un pilier fondamental du programme, garantissant un développement professionnel optimal et une intégration réussie des nouvelles diplômées dans leur environnement de travail.

Suivi individuel – Leçons apprises par les CSI ND : points clés à considérer

Cette section vise à mettre en lumière les principaux aspects à considérer par la personne responsable de l'accompagnement/CSI ND pour optimiser le suivi individuel. Les éléments mentionnés ci-dessous proviennent des constats et des leçons apprises par les CSI ND du CIUSSS de la Capitale-Nationale.

Le suivi individuel revêt une grande importance. Il est au cœur de la qualité des soins et de l'accompagnement personnalisé, permettant d'adapter les interventions aux besoins spécifiques de chaque nouvelle diplômée.

Il peut être pertinent d'expliquer et de rappeler le rôle de la CSI ND et de bien circonscrire les autres types de soutiens disponibles selon les milieux (CSI de secteur, préceptrice, etc.), et ce, tant auprès de la nouvelle diplômée que des collaborateurs (ASI, gestionnaire clinique). La compréhension de ces rôles est essentielle afin qu'elle puisse bénéficier pleinement du soutien et des ressources disponibles.

L'accompagnement de proximité de la CSI ND permet :

- La création d'un lien de confiance
- L'observation des nouvelles diplômées en action et dans leur milieu de travail
- Le développement de compétences personnalisées en fonction des besoins individuels

Rôle de la nouvelle diplômée et évolution des compétences

Le rôle de la nouvelle diplômée est de s'impliquer activement dans ses apprentissages par des devoirs occasionnels et d'adopter une attitude ouverte pour discuter de sa pratique, ce qui favorisera un soutien adapté. Il est important de se rappeler qu'elle ne sait pas toujours ce qu'elle ne sait pas.

La progression dans chacune des compétences est influencée par certains facteurs prédisposants :

- **Le degré d'exposition** à des situations permettant le développement de ses compétences. Son expérience et son développement dépendront de son milieu de travail (ex. : quart de soir, de nuit versus de jour)
- **L'intensité de l'accompagnement et du soutien** disponible pour favoriser son développement
- **L'engagement soutenu** dans son propre développement

Ces éléments doivent être pris en considération dans l'analyse de la progression de cette dernière.

Une personne peut se situer à différents stades de développement, car elle peut progresser à des rythmes variés selon les compétences.

Il est essentiel de pouvoir observer une progression dans les compétences des nouvelles diplômées :

- Des comportements observables qui témoignent de la progression des compétences
- Lorsque les besoins plus importants sont observés, les modalités de soutien sont adaptées



Activités collectives

À la suite de l'embauche d'une nouvelle employée, celle-ci participe à une rencontre collective appelée l'**Accueil organisationnel** (avec l'ensemble des nouvelles employées). Cette rencontre vise à permettre l'ouverture de son dossier de nouvelle employée ainsi qu'à lui fournir des informations générales relatives à l'embauche et son entrée en fonction. C'est à cette étape que sont présentées la mission et les valeurs de l'établissement, le code d'éthique, l'étendue du territoire et certaines règles et politiques de l'établissement. Cette rencontre, d'une journée, est réalisée par la DRH, en mode bimodale (en présentiel ou en rencontre virtuelle). C'est aussi à ce moment que l'inscription au programme de préceptorat s'effectue.

Ensuite, une seconde journée intitulée **Orientation** est offerte aux nouvelles employées infirmières et infirmières auxiliaires, peu importe le secteur de soins. Cette journée est réalisée par la DSISP (en présentiel ou en rencontre virtuelle selon le secteur de soins) et comprend des notions transversales essentielles à la pratique infirmière. La nouvelle diplômée reçoit des informations sur les fonctions professionnelles, telles que les règles, les conduites professionnelles, la collaboration interprofessionnelle et les mesures de soutien. Une familiarisation aux différents outils (ordonnances collectives, protocoles, etc.) encadrant la pratique est amorcée. De plus, une présentation de différentes instances est réalisée telles que, la DSISP (incluant le rôle des CSI), le conseil des infirmières et infirmiers (CII) et le syndicat.

Enfin une **intégration théorique** (en présentiel ou rencontre virtuelle selon le contexte²⁵) spécifique aux différentes directions ou programmes est réalisée par une CSI de secteur d'activités. L'intégration théorique inclut des formations obligatoires avant l'entrée en fonction dans le secteur. Elle couvre notamment des informations sur l'organisation du travail et des soins (ex. : application de la démarche clinique dans le secteur) ainsi que du contenu spécifique à la clientèle (ex. : les pathologies courantes, la gestion des risques et la documentation). Ces activités visent un niveau d'autonomie sur le plan fonctionnel et une prestation de soins sécuritaires dès l'arrivée de l'apprenante.

C'est dans le cadre de l'intégration théorique que les nouvelles diplômées participent à l'**Introduction au programme et à la pratique réflexive**. Cet échange permet un premier contact entre les nouvelles diplômées avec les CSI ND et sera décrit dans l'une des fiches descriptives qui suivront.

La section **activités collectives** est détaillée en fonction des trois périodes d'apprentissage sur lesquelles le programme est basé : 0-6 mois, 6-12 mois et 12-24 mois.

À NOTER

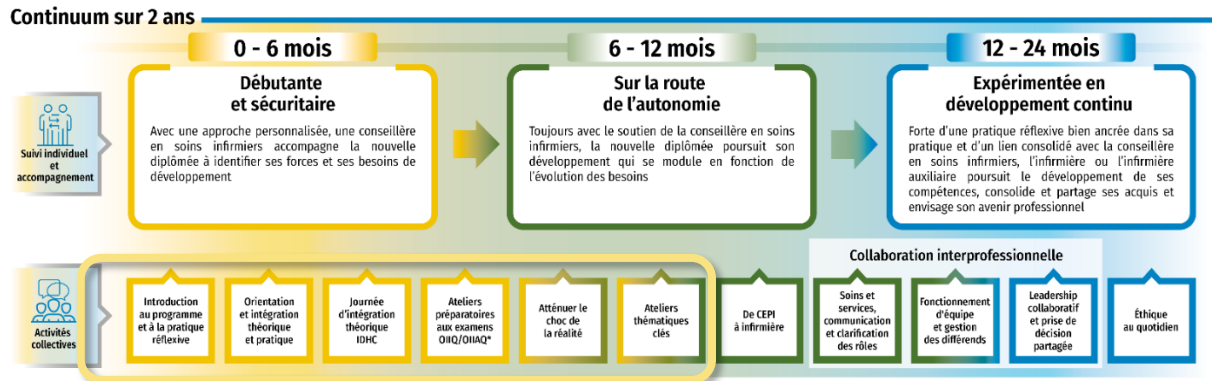
Les travaux d'un comité interdirections sur l'accueil, l'orientation et l'intégration, ainsi que ceux du comité de concertation clinique des CSI de l'établissement, ont permis de déterminer les thèmes de formation à développer au sein du programme.

²⁵ La durée de l'intégration théorique est variable selon le secteur et l'affectation de l'employée.

Pour chaque période, les activités collectives sont présentées sous forme de fiches descriptives de la façon suivante :

- Pictogrammes des objectifs du programme répondus par l'activité collective
- Public cible
- Objectif général et objectifs spécifiques
- Description
- Modalités
- Apprentissages liés à l'expérimentation de l'activité collective

Période 0-6 mois du programme *Avec toi pour progresser*



Les fiches descriptives de chacune des activités collectives pour la période du 0-6 mois sont :

- Fiche descriptive : *Introduction au programme et à la pratique réflexive*
- Fiche descriptive : *Journée d'intégration théorique pour les infirmières diplômées hors Canada*
- Fiche descriptive des formations : *Ateliers préparatoires à l'examen de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIQ)*
- Fiche descriptive des formations : *Ateliers préparatoires à l'examen de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (OIAQ)*
- Fiche descriptive de la formation : *Atténuer le choc de la réalité lors de l'entrée à la profession infirmière*
- Fiche descriptive des formations : *Ateliers thématiques clés*

Fiche descriptive : Introduction au programme *Avec toi pour progresser* et à la pratique réflexive



(Période 0-6 mois)

(Catégorie : activité collective)



Public cible

CEPI, CEPIA, infirmières et infirmières auxiliaires diplômées depuis moins de deux ans et IDHC.



Objectif général

Prendre connaissance du programme *Avec toi pour progresser* afin de favoriser une participation optimale.

Objectifs spécifiques

- Découvrir le programme *Avec toi pour progresser*
- S'initier à la pratique réflexive
- Connaître les CSI ND et leur rôle
- Identifier les facteurs qui prédisposent à la progression



Description

Cette rencontre offre une description sommaire du programme *Avec toi pour progresser*, du suivi individuel et des activités collectives. Elle introduit certaines activités du programme, telles que la journée d'intégration théorique pour les infirmières diplômées hors Canada et les ateliers préparatoires aux examens OIIQ et OIIAQ. Une introduction à la pratique réflexive est également proposée, une approche qui aidera les nouvelles diplômées à cheminer et à améliorer leurs compétences. Les personnes de soutien, dont les CSI ND, sont présentées, permettant un premier contact entre elles et les nouvelles diplômées. Les facteurs prédisposant à la progression des compétences sont également abordés²⁶.



Modalités

Responsable :

CSI ND

Format et durée :

Rencontre virtuelle – 20 minutes

Moment de réalisation :

Durant l'intégration théorique (animée par une CSI de secteur)

²⁶ 1) Le degré d'exposition de l'apprenant à des situations pouvant lui permettre de la développer;

2) L'intensité d'accompagnement et de soutien disponible pour aider son développement;

3) L'engagement soutenu de la personne dans ce développement.

Fréquence :

Deux fois par mois

**Apprentissages liés à l'expérimentation de l'Introduction au programme et à la pratique réflexive**

Activité prévue initialement dans le programme	Bonifications apportées à la suite de l'expérimentation
- Activité initialement réalisée lors de la rencontre d'accueil	
Constats	
- L'accueil fait par la DRH, du fait de sa nature globale et administrative n'était pas le moment à privilégier pour rejoindre les diplômées et introduire le programme	- Introduction au programme et à la pratique réflexive, est présenté dorénavant lors de l'intégration théorique, moment où les nouvelles diplômées sont plus réceptives
- Présentation initiale exhaustive du programme <i>Avec toi pour progresser</i>	- Présentation plus sommaire du programme <i>Avec toi pour progresser</i>. Emphase plus grande sur les facteurs qui prédisposent à la progression des compétences

Fiche descriptive : Journée d'intégration théorique pour les infirmières diplômées hors Canada



(Période 0-6 mois)

(Catégorie : activité d'intégration)



Public cible

IDHC



Objectif général

Se familiariser avec la pratique infirmière au Québec pour mieux comprendre le rôle attendu au sein du CIUSSS de la Capitale-Nationale.

Objectifs spécifiques

- Comprendre le contexte et l'environnement de la pratique infirmière du CIUSSS de la Capitale-Nationale
- Expliquer les rôles des membres d'une équipe interdisciplinaire
- Distinguer les différents titres infirmiers ainsi que le partage des rôles et des responsabilités en regard des champs de pratique respectifs
- Utiliser des outils cliniques de l'établissement
- Appliquer une démarche clinique dans différentes situations avec les outils de l'établissement



Description

La *Journée d'intégration théorique pour les infirmières diplômées hors Canada* vise à faciliter leur adaptation au système de santé québécois. Au cours de cette journée, les participantes sont introduites à l'environnement de la pratique infirmière au sein de l'établissement, incluant la structure organisationnelle, les valeurs, les politiques et la culture de soins. Elles découvrent également les rôles et responsabilités au sein d'une équipe interdisciplinaire, la communication ainsi que les champs de pratique des différents titres infirmiers (infirmière auxiliaire, infirmière praticienne spécialisée, etc.). Une attention particulière est portée à la démarche clinique par des mises en situation, aux outils cliniques et à l'application des ordonnances collectives, dans le respect des normes. Cette journée, à la cadence modérée, favorise les échanges et prépare les IDHC à l'intégration pratique (jumelage).



Modalités

Responsable :

CSI ND

Format et durée :

Rencontre en présentiel – 7 heures

Exemples de documents proposés :

- Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2016). [Expertises professionnelles adaptées aux besoins des personnes hébergées en CHSLD : Collaboration interprofessionnelle – CHSLD](#)
- [Annexe 11](#) : Cyr, N. (2025). Partage des rôles et des responsabilités de l'équipe de soins [schéma]. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale.

Moment de réalisation :

À la suite de l'intégration théorique

Fréquence :

Une fois par mois



Apprentissages liés à l'expérimentation de la *Journée d'intégration théorique pour les infirmières diplômées hors Canada*

Activité prévue initialement dans le programme	Bonifications apportées à la suite de l'expérimentation
- Initialement IDHC principalement Québec-Métro	
Constats	
- Volonté de rejoindre les IDHC à Portneuf et Charlevoix	- Formation en présentiel privilégiée, mais possibilité d'y assister en virtuel compte tenu de l'étendue du territoire à couvrir
- Volonté de transversalité (autres directions de l'établissement)	- Portion théorique portant sur la personne âgée retirée

Fiche descriptive des formations : Ateliers préparatoires à l'examen de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ)



(Période 0-6 mois)
(Catégorie : formation)



Public cible

CEPI de toutes les directions du CIUSSS de la Capitale-Nationale et tout employé du CIUSSS de la Capitale-Nationale qui est convoqué à l'examen professionnel de l'OIIQ.



Objectif général

Guider les CEPI dans leur préparation à l'examen professionnel de l'OIIQ.

Objectifs spécifiques

- Identifier les ressources disponibles pour soutenir sa préparation
- Identifier des astuces pour structurer sa révision
- Analyser avec efficacité une vignette et identifier les éléments de contexte pertinents
- Déterminer un plan de révision personnel pour les prochaines semaines
- Identifier des stratégies d'étude adaptées
- Appliquer les notions abordées dans les ateliers à travers des questions simulant l'examen
- Définir le rôle et le champ d'exercice de l'infirmière et des autres professionnels, principalement de l'infirmière auxiliaire et du préposé aux bénéficiaires
- Appliquer le code de déontologie de l'infirmière dans la communication d'information à l'usager et ses proches
- Identifier des stratégies concrètes de gestion du stress à utiliser avant, pendant et après l'examen



Description

La préparation à l'examen de l'OIIQ comprend cinq ateliers complémentaires les uns des autres. Donnés sur une période de 10 semaines, ces ateliers sont conçus pour maintenir l'engagement des participantes et débutent plusieurs semaines avant l'examen afin de garantir une préparation optimale. La participation à l'ensemble des ateliers permet aux CEPI de disposer de bons outils et de références nécessaires à leur réussite, tout en bénéficiant du soutien par les pairs. Les CSI ND qui animent ces ateliers accompagnent les CEPI dans leur préparation de manière structurée, combinant des stratégies d'étude et de gestion du stress.

À NOTER

La DSISP soutient la préparation à l'examen de l'OIIQ depuis plusieurs années, même avant le taux d'échec élevé de septembre 2023. À la suite de ce résultat, le MSSS a défini les attentes concernant le soutien à la préparation des examens. L'OIIQ a confirmé l'importance de l'accompagnement des CEPI. Depuis 2024, les ateliers de préparation à l'examen de l'OIIQ sont obligatoires au CIUSSS de la Capitale-Nationale.

Titres des ateliers préparatoires à l'examen de l'OIIQ

- Atelier 1 : Les bons outils pour une préparation efficace
- Atelier 2 : Une approche structurée pour une meilleure réussite
- Atelier 3 : Gestion du stress et exercices pratiques
- Atelier 4 : Outils d'aide à la réussite, rôles professionnels et exercices pratiques
- Atelier 5 : Simulation d'examen et préparation finale



Modalités

Responsable :

CSI ND

Format et durée :

- **Ateliers 1, 3, 4 et 5** : rencontres virtuelles – 1 heure chacune
Chaque atelier virtuel est offert trois fois dans la même semaine afin de permettre aux CEPI d'y participer, selon leur quart de travail.
- **Atelier 2** : formation en présentiel – 7 heures
Cet atelier est proposé à deux dates distinctes, réparties sur deux semaines, afin de mieux accommoder les CEPI.

Moment de réalisation :

La série d'ateliers débute environ 10 semaines avant l'examen

Fréquence :

Deux séries d'ateliers par année, en concordance avec le calendrier des examens de l'OIIQ.



Apprentissages liés à l'expérimentation des Ateliers préparatoires à l'examen de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ)

Activité prévue initialement dans le programme	Bonifications apportées à la suite de l'expérimentation
- Cinq ateliers théoriques d'une heure	
Constats	
- Demandes des participantes d'effectuer des exercices de pratiques d'examen	- Quatre ateliers virtuels d'une heure et un atelier donné en présentiel (atelier 2) d'une durée de 7 h, incluant des pratiques d'examen
- Taux de réussite à l'examen (automne 2023) bas	- Participation obligatoire aux ateliers pour les nouvelles diplômées inscrites à l'examen

Fiche descriptive des formations : Ateliers préparatoires à l'examen de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (OIIAQ)



(Période 0-6 mois)
(Catégorie : formation)



Public cible

CEPIA de toutes les directions du CIUSSS de la Capitale-Nationale et tout employé du CIUSSS de la Capitale-Nationale qui est convoqué à l'examen professionnel de l'OIIAQ.



Objectif général

Guider les CEPIA dans leur préparation à l'examen professionnel de l'OIIAQ.

Objectifs spécifiques

- Identifier les ressources disponibles pour soutenir sa préparation
- Identifier des astuces pour structurer sa révision
- Analyser avec efficacité une vignette et identifier les éléments de contexte pertinents
- Déterminer un plan de révision personnel pour les prochaines semaines
- Identifier des stratégies d'étude adaptées
- Appliquer les notions abordées dans les ateliers à travers des questions simulant l'examen
- Définir le rôle et le champ d'exercice de l'infirmière auxiliaire et des autres professionnels, principalement de l'infirmière
- Identifier des stratégies concrètes de gestion du stress à utiliser avant, pendant et après l'examen



Description

La préparation à l'examen de l'OIIAQ comprend cinq ateliers complémentaires les uns des autres. Donnés sur une période de 10 semaines, ces ateliers sont conçus pour maintenir l'engagement des participantes et débutent plusieurs semaines avant l'examen afin de garantir une préparation optimale. La participation à l'ensemble des ateliers permet aux CEPIA de disposer de bons outils et de références nécessaires à leur réussite, tout en bénéficiant du soutien par les pairs. Les CSI ND qui animent ces ateliers accompagnent les CEPIA dans leur préparation de manière structurée, combinant des stratégies d'étude et de gestion du stress.

À NOTER

Les ateliers préparatoires à l'examen de OIIAQ sont obligatoires pour les CEPIA.

Titre des ateliers préparatoires à l'examen de l'OIIAQ

- Atelier 1 : Une approche structurée pour une meilleure réussite
- Atelier 2 : Stratégies d'analyse de l'examen
- Atelier 3 : Aide à la réussite et exercices
- Atelier 4 : D'autres pistes d'étude et des exercices
- Atelier 5 : Visualisation, concentration et révision finale



Modalités

Responsable :

CSI ND

Format et durée :

Série de cinq ateliers virtuels – 1 heure chacun

Deux plages horaires sont prévues dans la semaine pour chaque atelier, pour permettre ainsi aux CEPIA, dépendamment de leur quart de travail, d'y participer.

Moment de réalisation :

La série d'ateliers débute environ 10 semaines avant l'examen.

Fréquence :

Quatre séries d'ateliers par année, en concordance avec le calendrier des examens de l'OIIAQ.



Apprentissages liés à l'expérimentation des Ateliers préparatoires à l'examen de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (OIIAQ)

Activité prévue initialement dans le programme	Bonifications apportées à la suite de l'expérimentation
- Cinq ateliers théoriques d'une heure inspirés des ateliers préparatoires à l'examen de l'OIIQ	
Constat	
- Une portion pratique était manquante au sein des ateliers initiaux : l'accent était mis sur la forme de l'examen plutôt que sur la pratique de réponse aux questions	- Ajout de mises en situations pratiques adaptées, de questions et de notions théoriques pour pister les révisions (inspirées d'outils disponibles sur le site de l'OIIAQ)

Fiche descriptive de la formation : *Atténuer le choc de la réalité pour faciliter l'entrée à la profession infirmière*



(Période 0-6 mois)

(Catégorie : formation)



Public cible

CEPI, CEPIA, infirmières et infirmières auxiliaires diplômées et IDHC qui exercent leur profession depuis au moins trois mois.



Objectif général

Améliorer le processus de transition des infirmières nouvellement diplômées vers les milieux cliniques afin de développer des stratégies d'adaptation lors de changements ou de transitions.

Objectifs spécifiques

De la capsule narrée :

- Identifier les différentes étapes du phénomène du choc de la réalité
- Cibler des conditions facilitantes lors de changements ou de transitions
- Identifier des ressources disponibles auxquelles se référer au besoin

De l'activité réflexive :

- Déterminer à quelle étape du choc de la réalité je me trouve
- Identifier mes besoins de soutien au travail

De la rencontre d'échange :

- Appliquer mes apprentissages concernant le phénomène du choc de la réalité



Description

La transition d'étudiante à infirmière ou infirmière auxiliaire ainsi que le processus de socialisation professionnelle sont des étapes difficiles et stressantes pour les nouvelles diplômées. Plusieurs éprouvent un choc de la réalité en raison du décalage entre les connaissances acquises durant leur parcours académique et la réalité du travail²⁷.

La capsule narrée présente les éléments clés de la transition professionnelle des nouvelles diplômées en soins infirmiers.

²⁷ Dans le cadre du programme *Avec toi pour progresser*, la formation *Atténuer le choc de la réalité pour faciliter l'entrée à la profession infirmière* a été développée par la DSISP avec la collaboration de la DRH et de la DEAU.

Elle explique le choc de la réalité, la différence entre changement et transition, puis décrit les quatre étapes de socialisation : lune de miel, choc, récupération et résolution. Elle insiste sur l'importance de prendre soin de soi et présente les ressources disponibles comme le mentorat, le soutien psychologique et les formations.

Par la suite, l'activité réflexive permet à la nouvelle diplômée de réfléchir à son expérience professionnelle. L'activité invite la participante à se questionner sur son ressenti face à son travail, d'évaluer la manière dont elle vit sa transition vers le rôle professionnel et de situer où elle en est dans le processus d'adaptation. Cette réflexion l'amène également à identifier les difficultés ou les défis rencontrés, à reconnaître les actions entreprises pour progresser, ainsi qu'à cerner ses besoins en matière de soutien. Cet exercice est un point de départ pour nourrir la rencontre d'échange qui suit cette activité.

À NOTER

En raison de la sensibilité du thème, la note suivante est inscrite au bas de l'activité réflexive : n'hésitez pas à partager les résultats de votre réflexion avec la CSI ND qui vous accompagne lors de votre prochaine rencontre. Si vous ressentez le besoin de verbaliser rapidement sur le sujet, consultez la liste des ressources pratiques et organisationnelles en santé mentale et mieux-être disponibles dans l'ENA.

Lors de la rencontre d'échange, un bref retour est effectué sur la capsule narrée abordant le phénomène du choc de la réalité. Par la suite, les participantes sont invitées à réfléchir à partir d'une mise en situation clinique illustrant ce phénomène. Cette activité sert de base pour identifier l'étape du phénomène du choc vécue, partager les expériences personnelles, analyser les stratégies d'adaptation utilisées et formuler des pistes de soutien. L'échange entre pairs permet de mettre en pratique les connaissances sur les étapes du phénomène du choc de la réalité, de proposer des pistes de réflexion et de développer des stratégies concrètes pour favoriser le bien-être professionnel.



Modalités

Responsable :
CSI ND

Format et durée :

- **Capsule vidéo narrée** (asynchrone) – 20 minutes
Disponible sur la plateforme ENA
- **Activité réflexive** (asynchrone) – 10 minutes
Disponible sur la plateforme ENA
- **Rencontre d'échange virtuelle** – 1 heure
Trois plages horaires sont prévues dans la semaine pour la rencontre d'échange, pour permettre ainsi aux nouvelles diplômées, selon leur quart de travail, d'y participer.

La capsule vidéo et l'activité réflexive doivent être complétées avant la participation à la rencontre d'échange.

Exemples de documents proposés :

Liste de ressources internes

- Personnes de soutien
- Lien vers Espace employés – Santé et mieux-être
- Fiche stress-anxiété-déprime (DSMDI) (document interne)
- Diminuer le stress et l'anxiété dans mon corps (aide-mémoire imagé des bonnes habitudes) (document interne)

Lectures

Association canadienne pour la santé mentale – Chaudière-Appalaches (2020). [69 trucs pour réduire son stress](#).

Site Internet du Centre d'aide de l'Université Laval. [Textes et outils](#). Direction des services aux étudiants.

Moment de réalisation :

Entre le 3^e et le 6^e mois suivant l'embauche

Fréquence :

Trois fois par année



Apprentissages liés à l'expérimentation de la formation : *Atténuer le choc de la réalité pour faciliter l'entrée à la profession infirmière :*

Aucun changement réalisé à la suite de l'expérimentation.

Fiche descriptive des formations : *Ateliers thématiques clés*



(Période 0-6 mois)
(Catégorie : formation)



Public cible

CEPI, CEPIA, infirmières et infirmières auxiliaires diplômées depuis moins de deux ans et IDHC.



Objectif général

Développer sa compétence dans différentes thématiques cliniques centrales.

Ateliers thématiques clés	Objectifs spécifiques
1 : Pharmacologie : La gestion des PRN²⁸ et la DVI²⁹	- Comprendre le concept d'un médicament à usage PRN - Connaître les étapes liées à l'utilisation du médicament PRN - Identifier son rôle et ses responsabilités dans l'utilisation des médicaments PRN - Connaître les étapes de la DVI - Identifier les médicaments visés par la DVI - Identifier les intervenants autorisés dans le processus de DVI
2 : La démarche clinique : Qui, Quoi, Quand, Comment, Pourquoi	- Décrire les étapes de la démarche clinique - Identifier les situations où une démarche clinique est pertinente - Appliquer la démarche clinique dans différents contextes
3 : Qui fait quoi : rôles et responsabilités des différents intervenants	- Connaître le champ d'exercice de l'infirmière et de l'infirmière auxiliaire - Identifier les activités exercées par une CEPI et CEPIA - Identifier les activités exercées par le préposé aux bénéficiaires - Distinguer l'évaluation et la contribution à l'évaluation - Déterminer le rôle de chaque intervenant dans différents contextes

²⁸ PRN : « pro re nata », médication prescrite au besoin.

²⁹ DVI : double vérification indépendante.

Ateliers thématiques clés	Objectifs spécifiques
4 : Le leadership clinique : comment prendre sa place	- Définir ce qu'est le leadership clinique - Identifier les composantes du leadership - Décrire différents styles de leadership - Identifier des moyens pour exercer son leadership en contexte de soins
5 : Mesures de contrôle : Qui, Quoi, Où, Quand, Comment, Pourquoi	- Définir ce qu'est une mesure de contrôle - Identifier son rôle au regard de l'utilisation d'une mesure de contrôle



Description

Des ateliers thématiques ciblés ont été élaborés pour soutenir le développement des compétences cliniques des nouvelles diplômées. Les thèmes abordés ont été choisis en fonction des sujets les plus fréquemment soulevés lors des accompagnements individuels. Ces cinq thématiques ont été sélectionnées pour leur pertinence auprès des nouvelles diplômées, peu importe leur direction clinique.

Chaque atelier comprend un retour théorique concis et ciblé, un rappel des ressources essentielles, ainsi que des mises en situation permettant de mettre en application les notions.

Ces rencontres visent également à rassembler de nouvelles diplômées venant de différentes directions, favorisant ainsi un partage d'expériences riche et diversifié. Les échanges sont encouragés afin de normaliser les défis rencontrés en début de pratique et de stimuler la réflexion collective.



Modalités

Responsable :

CSI ND

Format et durée :

Cinq rencontres virtuelles – 1 heure chacune

Un atelier thématique clé est proposé chaque semaine, dans le cadre d'un cycle de six semaines.

Moment de réalisation :

Entre le 3^e et le 6^e mois suivant l'embauche

Fréquence :

Plusieurs cycles par année

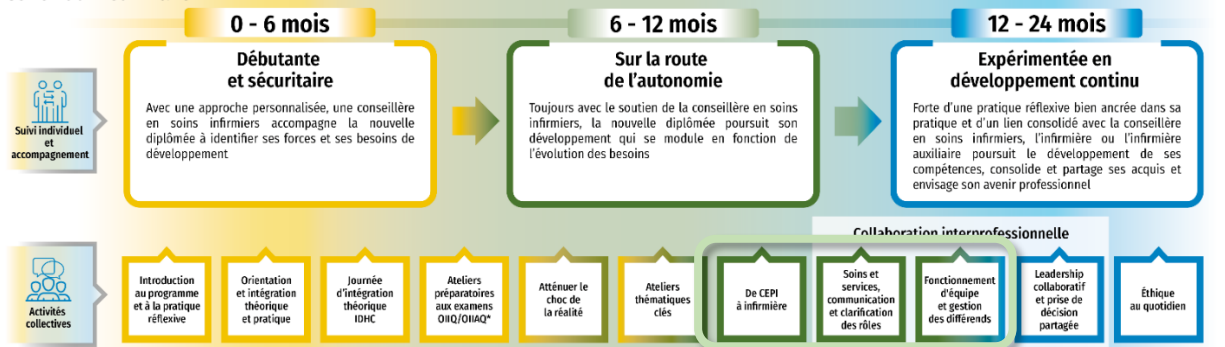
Apprentissages liés à l'expérimentation des formations *Ateliers thématiques clés*



Activité prévue initialement dans le programme	Bonifications apportées à la suite de l'expérimentation
- Thèmes abordés initialement dans le cadre du suivi individuel	
Constat	
- Volonté de diverses directions (DDITSADP, DJ, DSAPA-SAD, DSISP, DSMDI) de bénéficier du programme	- Élaboration d'ateliers sur des thèmes incontournables afin de rejoindre plus de nouvelles diplômées - Évolution prévue du contenu des ateliers : des bonifications sont envisagées pour certains ateliers, dans le but d'harmoniser les modalités de formation. Cela inclut notamment l'intégration progressive de capsules narrées et de mises en situation afin d'enrichir l'expérience d'apprentissage. Par ailleurs, de nouveaux thèmes pourraient être ajoutés aux ateliers existants en réponse aux besoins identifiés sur le terrain - Enfin, une offre de deux cycles de formation par année est souhaitée, afin de favoriser un accès régulier et soutenu à ces contenus

Période 6-12 mois du programme *Avec toi pour progresser*

Continuum sur 2 ans



*Ordre des infirmières et infirmiers du Québec et Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec

Les fiches descriptives de chacune des activités collectives pour la période du 6-12 mois sont :

- Fiche descriptive de la formation : *De CEPI à infirmière ; ce qu'implique le changement de titre*
- Fiche descriptive de la formation : *Soins et services axés sur les relations, communication, clarification des rôles et négociation pour une collaboration interprofessionnelle efficace*
- Fiche descriptive de la formation : *Fonctionnement de l'équipe et gestion des différends et des désaccords pour une collaboration interprofessionnelle efficace*

Fiche descriptive de la formation : *De CEPI à infirmière ; ce qu'implique le changement de titre*



(Période 6-12 mois)
(Catégorie : formation)



Public cible

CEPI qui viennent de réussir leur examen d'entrée à la profession et qui deviennent infirmières.



Objectif général

Assister concrètement les infirmières venant de réussir leur examen de l'OIIQ dans leur transition de CEPI à infirmière autorisée.

Objectifs spécifiques

- Connaître les changements liés aux nouvelles responsabilités entre CEPI et infirmières, les formations et ressources disponibles selon le champ de pratique
- S'approprier le rôle de chef d'équipe



Description

Cette formation permet d'accompagner la transition professionnelle de l'infirmière qui vient de réussir son examen d'admission à l'OIIQ. Elle vise à soutenir l'adaptation aux changements liés aux nouvelles responsabilités, à clarifier le rôle de chef d'équipe et à fournir des renseignements utiles sur les communications de la DSISP. Elle offre également un espace propice aux échanges et au réseautage entre pairs.

La réussite de l'examen de l'OIIQ marque une étape importante dans le parcours professionnel de l'infirmière, en ouvrant la voie à de nouvelles responsabilités et à diverses opportunités de développement.

Au cours de cette rencontre, la CSI ND fait un retour sur les activités réservées aux infirmières autorisées et examinera celles qui leur sont désormais permises. Le rôle de chef d'équipe ainsi que les notions de leadership sont abordés afin de mieux soutenir leur mise en pratique. La supervision des CEPI, CEPIA, stagiaires et nouveaux employés est également discutée, avec la présentation de stratégies concrètes pour assurer un encadrement efficace, respectueux et adapté à chaque niveau d'expérience. Enfin, une présentation de l'infolettre de la DSISP permet de comprendre son utilité dans la diffusion d'informations pertinentes et dans le maintien d'un lien avec les nouveautés cliniques.



Modalités

Responsable :

CSI ND

Format et durée :

- Rencontre virtuelle – 1 heure
- Trois plages horaires sont prévues dans la semaine pour la rencontre d'échange, pour permettre ainsi aux nouvelles diplômées, selon leur quart de travail, d'y participer.

Moment de réalisation :

Environ 1 mois après l'examen de l'OIIQ, une fois les résultats reçus

Fréquence :

Deux fois par année

Exemples de documents proposés :

Formations disponibles

Environnement numérique d'apprentissage (ENA) provincial : [ENA Provincial](#)

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec [Formation continue](#) | [Aperçu](#) | [OIIQ](#)

Lectures

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2016). [Le champ d'exercice et les activités réservées des infirmières et infirmiers : 3e édition.](#)

Doyon O., Longpré S. (2022). *Évaluation clinique d'une personne symptomatique*. Montréal, Canada : ERPI. ISBN : 9782766149421 Pearson ERPI.

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2023). [Définition du PTI.](#)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (2018). [Programme interprofessionnel en prévention des soins de la peau et des plaies.](#)



Apprentissages liés à l'expérimentation de la formation : De CEPI à infirmière ; ce qu'implique le changement de titre

Activité prévue initialement dans le programme	Bonifications apportées à la suite de l'expérimentation
- Formation d'une heure en rencontre virtuelle	
Constat	
- La durée d'une heure pour présenter l'ensemble contenu n'est pas optimale	- Restructuration de la formation à venir • Aborder les portions théorique et administrative dans une capsule narrée • Traiter le nouveau rôle de l'infirmière et favoriser les échanges entre les participantes lors de la rencontre d'échange

Fiche descriptive de la formation : Soins et services axés sur les relations, communication, clarification des rôles et négociation pour une collaboration interprofessionnelle efficace



(Période 6-12 mois)

(Catégorie : formation)



Public cible

CEPI, CEPIA, infirmières et infirmières auxiliaires diplômées depuis moins de deux ans et IDHC.



Objectif général

Développer ses compétences à travailler en collaboration interprofessionnelle afin d'offrir des soins et services de qualité.

Objectifs spécifiques

De la capsule narrée :

- Définir la collaboration interprofessionnelle
- Décrire la compétence des soins et services axés sur les relations
- Décrire la compétence de la communication
- Décrire la compétence de la clarification des rôles et négociation

De l'activité réflexive :

- Identifier mes besoins en lien avec la compétence de la communication
- Identifier mes besoins en lien avec la compétence de la clarification des rôles et négociation

De la rencontre d'échange :

- Appliquer mes apprentissages concernant la compétence de la communication et la compétence de la clarification des rôles et négociation par une mise en situation
- Discuter des stratégies ayant fonctionné dans mon milieu de soins en lien avec ces deux compétences



Description

Les infirmières et infirmières auxiliaires travaillent en collaboration interprofessionnelle (CIP) en permanence. Que ce soit avec l'équipe de soins ou avec les différents collaborateurs autour des soins aux usagers, les principes de collaboration sont omniprésents.

Une série de trois formations sur la CIP a été élaborée pour développer les compétences des infirmières et infirmières auxiliaires³⁰. Ces trois formations comprennent une capsule narrée, une activité réflexive et une rencontre d'échange.

La première formation *Soins et services axés sur les relations, communication, clarification des rôles et négociation pour une collaboration interprofessionnelle efficace* met l'accent sur ces trois compétences spécifiques.

Cette formation présente les fondements de la CIP en santé et services sociaux, en s'appuyant sur le Référentiel national de compétences du Consortium pancanadien pour l'interprofessionnalisme en santé (CPIS) et le continuum de pratiques de collaboration interprofessionnelle développé par le RCPI. La capsule aborde, par la suite, trois compétences essentielles à la collaboration interprofessionnelle : les soins et services axés sur les relations, la communication, et la clarification des rôles avec négociation. La capsule met l'accent sur l'importance d'établir des relations de confiance avec les usagers, leurs proches et les autres membres de l'équipe. La communication doit être proactive, respectueuse et adaptée au contexte, qu'elle soit verbale ou écrite. Enfin, la clarification des rôles permet de bien répartir les tâches, de reconnaître les zones partagées et de travailler de façon complémentaire.

À la suite du visionnement de cette capsule, les participantes réalisent une activité réflexive individuelle. Elles sont invitées à analyser leur propre situation professionnelle pour identifier leurs pratiques, leurs défis et leurs besoins liés aux compétences abordées. Concernant la communication, par exemple se questionner sur les modalités utilisées dans leur milieu, les obstacles rencontrés, et les moyens à mettre en œuvre pour améliorer leur communication. Concernant la clarification des rôles, se questionner sur sa compréhension de son rôle et des zones partagées, ainsi que les défis et besoins en lien avec cette compétence. Cette réflexion personnelle permet de mieux se préparer à la rencontre d'échange.

Lors de la rencontre d'échange, un bref retour sur la capsule narrée est fait. Ensuite, à partir d'une mise en situation clinique (un usager présentant des chutes répétées), les participantes sont amenées à identifier les différents intervenants à mobiliser, à définir les rôles et responsabilités de chacun, à discuter des modalités de communication appropriées et à convenir d'un plan d'action commun. Cet échange permet de mettre en pratique les concepts abordés, de comparer les expériences vécues, de réfléchir aux solutions concrètes, et de renforcer les compétences en collaboration interprofessionnelle à travers le dialogue et le partage.

³⁰ Dans le cadre du programme *Avec toi pour progresser*, les formations *Soins et services axés sur les relations, communication, clarification des rôles et négociation pour une collaboration interprofessionnelle efficace* ; *Fonctionnement de l'équipe et gestion des différends et des désaccords pour une collaboration interprofessionnelle efficace* ; *Leadership collaboratif et prise de décision partagée pour une collaboration interprofessionnelle efficace* ont été développées par la DSISP avec la collaboration de la Direction des services multidisciplinaires de santé et de services sociaux (DSM), le Réseau de collaboration sur les pratiques interprofessionnelles en santé et services sociaux (RCPI) et la DEAU.



Modalités

Responsable :

CSI ND

Format et durée :

- **Capsule vidéo narrée** (asynchrone) – 20 minutes
Disponible sur la plateforme ENA
- **Activité réflexive** (asynchrone) – 10 minutes
Disponible sur la plateforme ENA
- **Rencontre d'échange virtuelle** – 1 heure
Trois plages horaires sont prévues dans la semaine pour la rencontre d'échange, pour permettre ainsi aux nouvelles diplômées, selon leur quart de travail, d'y participer.

La capsule vidéo et l'activité réflexive doivent être complétées avant la participation à la rencontre d'échange.

Exemples de documents proposés :

- Careau, E., Brière, N., Houle, N., Dumont, S., Maziade, J., Paré, L., Desaulniers, M., Museux, A.-C. (2014 et rév. 2018). [Continuum des pratiques de collaboration interprofessionnelle en santé et services sociaux : Guide explicatif](#). Réseau de collaboration sur les pratiques interprofessionnelles en santé et services sociaux (RCPI).
- Consortium pancanadien pour l'interprofessionnalisme en santé (CPIS) (2024). [Référentiel de compétences du CPIS pour l'avancement de la collaboration en santé et services sociaux](#).
- Cyr, N. (2025). Partage des rôles et des responsabilités de l'équipe de soins [schéma]. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (voir [Annexe 11](#)).

Moment de réalisation :

Environ 12 mois après l'embauche

Fréquence :

Deux fois par année

Le contenu de cette formation est disponible intégralement [en ligne](#).



Apprentissages liés à l'expérimentation de la formation : Soins et services axés sur les relations, communication, clarification des rôles et négociation pour une collaboration interprofessionnelle efficace

Aucune modification apportée à la suite de l'expérimentation.

Fiche descriptive de la formation : *Fonctionnement de l'équipe et gestion des différends et des désaccords pour une collaboration interprofessionnelle efficace*



(Période 6-12 mois)
(Catégorie : formation)



Public cible

CEPI, CEPIA, infirmières et infirmières auxiliaires diplômées depuis moins de deux ans et IDHC.



Objectif général

Développer ses compétences à travailler en collaboration interprofessionnelle afin d'offrir des soins et services de qualité.

Objectifs spécifiques

De la capsule narrée :

- Identifier des moyens qui permettent un fonctionnement de l'équipe efficace
- Identifier des moyens de prévention et de gestion des différends et des désaccords

De l'activité réflexive :

- Identifier mes besoins en lien avec la compétence du fonctionnement de l'équipe
- Identifier mes besoins en lien avec la compétence de la gestion des différends et des désaccords

De la rencontre d'échange :

- Appliquer mes apprentissages concernant les compétences liées au travail d'équipe et à la gestion des différends et des désaccords
- Discuter des stratégies ayant fonctionné dans mon milieu de soins en lien avec ces deux compétences



Description

La deuxième formation sur la CIP intitulée *Fonctionnement de l'équipe et gestion des différends et des désaccords pour une collaboration interprofessionnelle efficace* met l'accent sur ces deux compétences spécifiques.

La capsule narrée présente le fonctionnement de l'équipe et la gestion des différends et des désaccords. Elle définit d'abord le bon fonctionnement d'une équipe et ses trois dimensions : la tâche, les procédures et le climat. La capsule aborde ensuite la gestion des différends. Elle présente les types de conflits, leurs impacts s'ils ne sont pas traités, ainsi que des modèles et stratégies de résolution. À la suite de cette capsule, les participantes complètent une activité réflexive individuelle leur permettant d'analyser leur réalité professionnelle.

Elles sont invitées à identifier des défis rencontrés dans le fonctionnement de leur équipe, les pistes d'amélioration envisageables et leurs besoins de développement. Pour la gestion des différends et des désaccords, elles se questionnent sur leur type de réponse en situation conflictuelle (éviter, compétition, compromis, etc.), sur l'étape de résolution la plus difficile à appliquer pour elles et sur leurs besoins pour progresser. Cette réflexion prépare à une discussion plus approfondie en vue de la rencontre d'échange.

La rencontre d'échange permet de revenir sur les apprentissages de la capsule et de partager les réflexions individuelles. À travers deux mises en situation cliniques, les participantes analysent des cas concrets : l'un lié à une réorganisation urgente des soins, l'autre à un différend entre collègues ayant un impact sur la qualité des soins. Ces situations servent de base pour discuter de la répartition des rôles, de la planification des tâches, de la communication et de la manière de réagir face aux conflits. Elles sont invitées à proposer des solutions, à échanger sur leurs pratiques et à réfléchir ensemble à des stratégies applicables dans leur milieu.



Modalités

Responsable :

CSI ND

Format et durée :

- **Capsule vidéo narrée** (asynchrone) – 20 minutes
Disponible sur la plateforme ENA
- **Activité réflexive** (asynchrone) – 10 minutes
Disponible sur la plateforme ENA
- **Rencontre d'échange virtuelle** – 1 heure
Trois plages horaires sont prévues dans la semaine pour la rencontre d'échange pour permettre ainsi aux nouvelles diplômées, selon leur quart de travail, d'y participer.

La capsule vidéo et l'activité réflexive doivent être complétées avant la participation à la rencontre d'échange.

Moment de réalisation :

Environ 12 mois après l'embauche

Fréquence :

Deux fois par année

Le contenu de cette formation est disponible intégralement [en ligne](#).

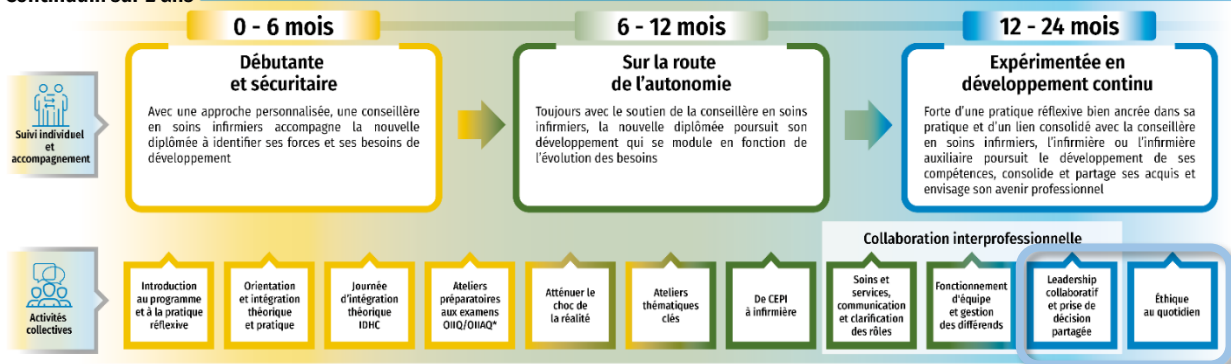


Apprentissages liés à l'expérimentation de la formation : *Fonctionnement de l'équipe et gestion des différends et des désaccords pour une collaboration interprofessionnelle efficace*

Activité prévue initialement dans le programme	Bonifications apportées à la suite de l'expérimentation
- La mise en situation initiale dans la rencontre d'échange portait sur la réorganisation de l'équipe en contexte d'un manque de personnel	
Constat	
- La thématique de la mise en situation n'était pas un sujet transversal applicable aux différentes directions	- Nouvelle mise en situation portant sur la réorganisation urgente des soins pour assurer une pertinence pour les participantes

Période 12-24 mois du programme *Avec toi pour progresser*

Continuum sur 2 ans



*Ordre des infirmières et infirmiers du Québec et Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec

Les fiches descriptives de chacune des activités collectives pour la période du 12-24 mois sont :

- Fiche descriptive de la formation : *Leadership collaboratif et prise de décision partagée pour une collaboration interprofessionnelle efficace*
- Fiche descriptive de la formation : *Éthique au quotidien*

Fiche descriptive de la formation : *Leadership collaboratif et prise de décision partagée pour une collaboration interprofessionnelle efficace*



(Période 12-24 mois)

(Catégorie : formation)



Public cible

CEPI, CEPIA, infirmières et infirmières auxiliaires diplômées depuis moins de deux ans et IDHC.



Objectif général

Développer ses compétences à travailler en collaboration interprofessionnelle afin d'offrir des soins et services de qualité.

Objectifs spécifiques

De la capsule narrée :

- Identifier des moyens pour développer son leadership collaboratif
- Décrire le processus de décision partagée

De l'activité réflexive :

- Identifier des moyens d'améliorer ma compétence de leadership collaboratif et de la prise de décision partagée

De la rencontre d'échange :

- Appliquer mes apprentissages concernant la compétence liée au leadership collaboratif
- Discuter des stratégies ayant fonctionné dans mon milieu de soins en lien avec le leadership collaboratif et la prise de décision partagée



Description

La troisième formation et dernière sur la CIP intitulée *Leadership collaboratif et prise de décision partagée pour une collaboration interprofessionnelle efficace* met l'accent sur la compétence de leadership collaboratif et sur la prise de décision partagée de façon plus spécifique.

La capsule narrée présente en premier lieu ce qu'est le leadership collaboratif ainsi que les quatre clés qui constituent des moyens pour actualiser celui-ci. Par la suite, la prise de décision partagée est décrite incluant ses contextes d'application, ses composantes ainsi que ses étapes. À la suite de la capsule, les participantes sont invitées à réaliser une activité réflexive individuelle. Cette activité leur permet d'identifier la clé du leadership collaboratif qu'elles utilisent le plus fréquemment dans leur pratique.

Elles sont également amenées à réfléchir aux défis qu'elles rencontrent dans l'exercice de cette compétence ainsi qu'aux stratégies qu'elles pourraient mettre en place pour favoriser une participation accrue des différents acteurs dans les processus de prise de décision. Enfin, elles sont encouragées à proposer des moyens concrets pour améliorer leur leadership collaboratif au sein de leur équipe. Cette réflexion personnelle prépare à la discussion collective lors de la rencontre d'échange.

La rencontre d'échange commence par un retour sur les notions de la capsule. Ensuite, une mise en situation clinique est analysée collectivement : un usager atteint d'un trouble neurocognitif majeur refuse de s'alimenter. Les participantes sont amenées à échanger, à travers les quatre clés du leadership collaboratif, les actions possibles à poser et la prise de décisions en tenant compte des personnes concernées.



Modalités

Responsable :
CSI ND

Format et durée :

- **Capsule vidéo narrée** (asynchrone) – 20 minutes
Disponible sur la plateforme ENA
- **Activité réflexive** (asynchrone) – 10 minutes
Disponible sur la plateforme ENA
- **Rencontre d'échange virtuelle** – 1 heure
Trois plages horaires sont prévues dans la semaine pour la rencontre d'échange, pour permettre ainsi aux nouvelles diplômées, selon leur quart de travail, d'y participer.

La capsule vidéo et l'activité réflexive doivent être complétées avant la participation à la rencontre d'échange.

Moment de réalisation :

Entre le 12^e et le 18^e mois suivant l'embauche

Fréquence :

Deux fois par année

Le contenu de cette formation est disponible intégralement [en ligne](#).



Apprentissages liés à l'expérimentation de la formation : Leadership collaboratif et prise de décision partagée pour une collaboration interprofessionnelle efficace

Aucune bonification à la suite de l'expérimentation.

Fiche descriptive de la formation : *Éthique au quotidien*



(Période 12-24 mois)
(Catégorie : formation)



Public cible

CEPI, CEPIA, infirmières et infirmières auxiliaires diplômées depuis moins de deux ans et IDHC.



Objectif général

Soutenir la réflexion éthique des infirmières et des infirmières auxiliaires dans leur pratique clinique en se basant sur les grands principes éthiques ainsi que sur les outils et ressources disponibles au sein de l'établissement.

Objectifs

De la capsule narrée :

- Décrire ce qu'est un dilemme éthique
- Expliquer les étapes de la résolution d'un dilemme éthique
- Reconnaître les valeurs professionnelles ou principes éthiques en cause lors d'un dilemme éthique vécu dans sa pratique clinique

De l'activité réflexive :

- Identifier des ressources et des moyens utilisés dans sa réflexion éthique dans sa pratique clinique

De la rencontre d'échange :

- Discuter des moyens et ressources permettant de soutenir sa réflexion lors de dilemmes éthiques dans sa pratique clinique



Description

L'éthique occupe une place importante dans les soins infirmiers puisqu'elle guide certaines décisions cliniques complexes. Les soins axés sur les usagers, le respect de leurs droits, de leur dignité et de leur autonomie sont notamment des éléments à considérer dans la réflexion éthique. La formation *Éthique au quotidien* explore les repères éthiques et déontologiques qui encadrent la pratique, ainsi que les enjeux concrets auxquels les nouvelles diplômées peuvent être confrontées dans leur quotidien.

La capsule narrée définit des notions clés telles que l'éthique, le code de déontologie, le système de valeurs et le rôle d'*advocacy*. Elle présente également les valeurs professionnelles et organisationnelles, la notion de dilemme éthique, ainsi que les principes éthiques qui guident la prise de décision.

Finalement, la capsule aborde une démarche structurée pour soutenir la résolution d'un dilemme éthique : reconnaître la situation, analyser les aspects déontologiques, éthiques et juridiques, puis établir une stratégie d'intervention.

Un exemple concret illustre cette approche et des ressources sont présentées pour soutenir la réflexion. Par la suite les participantes sont invitées à compléter l'activité réflexive pour approfondir leur réflexion éthique. Il s'agit d'explorer les ressentis, les valeurs impliquées et les ressources mobilisées, en s'inspirant d'une situation professionnelle ayant soulevé un dilemme éthique. Cette réflexion personnelle permet de mieux se préparer à la rencontre d'échange.

Enfin, la rencontre d'échange permet un retour sur la capsule narrée et l'activité réflexive. Puis, elle permet d'appliquer les apprentissages à travers des mises en situation concrètes comme l'alimentation à risque chez un usager apte ou les soins de fin de vie. Les participantes sont invitées à partager, si elles le souhaitent, des expériences vécues de dilemme éthique ou d'advocacy. Finalement, différents moyens et ressources en soutien à l'éthique sont présentés.



Modalités

Responsable :
CSI ND

Format et durée :

- **Capsule vidéo narrée** (asynchrone) – 20 minutes
Disponible sur la plateforme ENA
- **Activité réflexive** (asynchrone) – 10 minutes
Disponible sur la plateforme ENA
- **Rencontre d'échange virtuelle** – 1 heure
Deux plages horaires sont prévues dans la semaine pour la rencontre d'échange, pour permettre ainsi aux nouvelles diplômées, selon leur quart de travail, d'y participer.

La capsule vidéo et l'activité réflexive doivent être complétées avant la participation à la rencontre d'échange.

Exemples de documents proposés

Liste de ressources internes

Personnes de soutien, Comité d'éthique clinique et de l'enseignement (CECE), Comités consultatifs en éthique (CCE)

Coordonnées des ordres professionnels :

Site Internet de l'[OIIQ](#)

Site Internet de l'[OIIAQ](#)

Lectures

Giroux, M.T. (2005). [Au cœur de la consultation médicale : la délibération sur un cas d'éthique clinique.](#) *Le médecin du Québec*, 40(1), 41-47.

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2022). [Apprivoiser le langage de l'éthique et de la déontologie : plus simple qu'il n'y paraît!](#) Joanne Létourneau, Chronique déontologique.

Moment de réalisation :

Environ au 18^e mois suivant l'embauche

Fréquence :

Deux fois par année



Apprentissages liés à l'expérimentation formation : *Éthique au quotidien*

Aucun changement à la suite de l'expérimentation.

En résumé

Les activités collectives favorisent le développement de nouvelles connaissances, stimulent la pratique réflexive et encouragent les échanges entre pairs. Les thématiques abordées sont directement liées à la pratique professionnelle, notamment à travers des mises en situation concrètes. Cet apprentissage est renforcé par l'accompagnement et l'expertise de la CSI ND.

Activités collectives – Leçons apprises par les CSI ND : points clés à considérer

Cette section vise à mettre en lumière les principaux aspects à considérer par la personne responsable de l'accompagnement pour optimiser les activités collectives. Les éléments mentionnés ci-dessous proviennent des constats et leçons apprises par les CSI ND du CIUSSS de la Capitale-Nationale.

Les activités collectives permettent aux nouvelles diplômées de développer des compétences et de favoriser l'entraide. Elles abordent des thèmes transversaux pour renforcer les compétences de manière ciblée et encouragent le partage d'expériences, créant un environnement de soutien et d'apprentissage collaboratif.

Il est essentiel de mettre rapidement en place certaines activités, même si elles sont encore en développement, et de les bonifier ou les réajuster au besoin.

Les CSI ND doivent maîtriser le contenu des activités collectives pour se relayer efficacement dans l'animation. Cette maîtrise permet également de partager les connaissances, renforçant ainsi la cohésion et l'efficacité de l'équipe.

Certaines activités doivent être données à des périodes précises, en fonction de la progression des nouvelles diplômées, de la pertinence des thèmes et de l'avancement des participantes dans leur développement. Par exemple :

- La formation *Atténuer le choc de la réalité pour faciliter l'entrée à la profession infirmière* doit être donnée idéalement aux participantes exerçant leur profession depuis trois à six mois
- Les ateliers préparatoires à l'examen de l'OIIQ et de l'OIIAQ commencent environ 10 semaines avant la date de l'examen.
- La formation *De CEPI à infirmière ; ce qu'implique le changement de titre* est proposée peu après la sortie des résultats de l'examen

Pour les autres activités, une période est proposée, mais elles présentent une plus grande flexibilité dans leur dispensation.

Conditions gagnantes pour l'implantation du programme *Avec toi pour progresser*

L'évaluation d'implantation dans le cadre de la phase d'expérimentation de la pratique de pointe du programme *Avec toi pour progresser* réalisée de 2022 à 2024 a permis de dégager des conditions gagnantes en vue de faciliter l'implantation d'une partie ou de l'entièreté des composantes. Les conditions gagnantes mentionnées ci-dessous s'adressent aux gestionnaires et aux équipes responsables de la mise en place de modalités de soutien aux nouvelles diplômées.

Conditions gagnantes pour les gestionnaires

- **Déploiement progressif** : identifier les secteurs ou directions prioritaires pour l'implantation du programme
- **Soutien organisationnel** : assurer la priorisation du programme par l'organisation et obtenir l'engagement et le soutien des directions concernées
- **Vision et objectifs** : développer une vision commune et des objectifs clairs concernant la mise en place de modalités de soutien
- **Équipe stable** : mettre en place une équipe dédiée de CSI et CCSI
- **Expertise des CSI ND** : développer les compétences des CSI ND en accompagnement, approche et démarche réflexives ainsi qu'en transfert de connaissances
- **Disponibilité et flexibilité des CSI ND** : assurer aux CSI ND des conditions facilitant les horaires flexibles et modulables pour qu'elles puissent s'adapter aux besoins de soutien des nouvelles diplômées
- **Proximité d'équipe** : organiser des rencontres entre les CSI et leur gestionnaire pour suivre les activités en développement ou mises en place et régler les possibles enjeux
- **Ressources supplémentaires** : mobiliser des ressources comme un APPR pour soutenir le développement et l'implantation du programme
- **Gestion des formations** :
 - Collaborer avec le secteur de la formation de la DRH en leur confiant notamment l'appel d'offres et l'inscription des formations
 - Intégrer les formations développées au Plan de développement des ressources humaines (PDRH)
- **Mesures incitatives** : mettre en place des mesures facilitantes pour favoriser la participation aux activités (ex. : rémunérer les participantes en dehors des heures de travail, convenir des moments de libération avec le gestionnaire clinique)

Conditions gagnantes pour les CSI ND

- **Trajectoire claire** : définir une trajectoire claire et arrimée d'activités
- **Développement d'activités** : prévoir suffisamment de temps pour l'élaboration, l'expérimentation et l'amélioration des activités rattachées au programme
- **Implication des acteurs clés** : impliquer les acteurs clés et experts dans le développement et la mise à jour du programme
- **Perspective réaliste de la progression de la nouvelle diplômée** : s'appuyer sur le profil de développement des compétences cliniques pour ajuster les attentes des gestionnaires cliniques, des ASI, et les infirmières/infirmières auxiliaires ressources quant aux capacités et aux compétences attendues de la nouvelle diplômée
- **Planification annuelle** : concevoir une planification annuelle des formations avec le soutien de la DRH (voir pour exemple l'[Annexe 12](#))
- **Rencontres régulières** : assurer la proximité communicationnelle par des rencontres fréquentes entre les CSI ND permettant la planification et l'organisation des activités d'accompagnements
- **Identité visuelle** : créer une identité visuelle appliquée à l'ensemble des activités, documents, etc., pour faciliter la reconnaissance par les nouvelles diplômées du programme d'accompagnement
- **Disponibilité et écoute** : être à l'écoute et disponible pour devenir une personne de référence pour les nouvelles diplômées. La disponibilité est assurée par différents moyens de communication (ex. : en personne, par téléphone, courriel professionnel ou adresse courriel commune, prise de rendez-vous)
- **Programmation progressive** : améliorer progressivement la programmation en priorisant le suivi individuel
- **Évaluation continue** : évaluer régulièrement les modalités de soutien (thèmes, contenu, structure, satisfaction) et ajuster celles-ci en continu et au besoin
- **Contenu accessible** : rendre les capsules narrées disponibles en tout temps afin que les participantes puissent accéder facilement à la théorie, consolider leurs apprentissages et y revenir au besoin, même plusieurs mois après la formation
- **Participation active** : favoriser des groupes de 10 à 20 participantes lors des rencontres d'échange pour encourager l'expression de chacune, le partage d'expériences et une dynamique de groupe stimulante.
- **Optimisation numérique** :
 - Faciliter la gestion et le suivi du programme à l'aide d'outils numériques (ex. : automatisation des rendez-vous pour optimiser le temps d'accompagnement des CSI ND)
 - Encourager l'autonomie des nouvelles diplômées en leur donnant accès à des outils numériques pour la prise de rendez-vous et la consultation de ressources

Conclusion

Ce document présente le programme *Avec toi pour progresser* et partage des informations utiles pour la mise en place d'un programme similaire dans votre établissement. Il inclut les leçons apprises au cours de l'expérimentation et les conditions d'implantation, permettant aux gestionnaires et aux personnes en soutien aux nouvelles diplômées des directions des CISSS et CIUSSS de s'inspirer, de mettre en place ou de bonifier des modalités de soutien pour les nouvelles diplômées et les diplômées hors Canada en soins infirmiers.

L'évaluation d'implantation a démontré l'appréciation de ce programme par les nouvelles diplômées, l'équipe de la DSISP et les acteurs concernés d'autres directions. Elle a également souligné la pertinence de mettre en place un programme de soutien pour les infirmières et infirmières auxiliaires diplômées depuis moins de deux ans. Grâce à son approche structurante, multifactorielle et englobante, ce programme favorise une bonne intégration et le développement des compétences des participantes.

Les participantes au programme *Avec toi pour progresser* ont exprimé une grande appréciation. L'alliance entre la recherche et la pratique ainsi que l'apport de différentes directions et expertises ont soutenu l'élaboration du programme. Les enjeux issus des écrits et l'expertise clinique du personnel ont permis de développer un suivi individuel et des activités collectives répondant aux objectifs du programme.

Bibliographie

- Amonoo, H. L., Longley, R. M. & Robinson, DM. (2021). Giving Feedback. *Psychiatric Clinic of North America Journal*, 44(2), 237-247. <https://doi.org/10.1016/j.psc.2020.12.006>.
- Arsenault, M.-È., Gélinas, J. et Morin, M. (2020). OIIQ et instances de la profession : Coup d'œil sur leurs rôles respectifs. *Perspective infirmière*, 17(5), 72-73. <https://www.oiiq.org/w/perspective-infirmiere/PI-vol17-no-5.pdf#page=27>
- Association canadienne pour la santé mentale — Chaudière-Appalaches (2020). 69 trucs pour réduire le stress. [https://psychanalyse.com/pdf/STRESS%20-%20TRUCS%20POUR%20LE%20REDUIRE%20\(%203%20Pages%20-%2020%20Ko\).pdf](https://psychanalyse.com/pdf/STRESS%20-%20TRUCS%20POUR%20LE%20REDUIRE%20(%203%20Pages%20-%2020%20Ko).pdf).
- Atkinson, A., Watling, C. J. & Brand, P. L. (2022). Feedback and coaching. *European Journal of Pediatric*, 181(2), 441-446. <https://doi.org/10.1007/s00431-021-04118-8>
- Beauchamps et Childress (2008). *Les principes de l'éthique biomédicale*. Les belles lettres.
- Beaulieu, J. (2022). *L'andragogie : pour mieux comprendre comment apprennent les adultes*. Fiche synthèse. [Document inédit].
- Beaulieu, J. (2022). *La pratique réflexive, un outil d'accompagnement*. Fiche synthèse. [Document inédit].
- Beaulieu, J. (2022). *La rétroaction, un outil pédagogique primordial*. Fiche synthèse. [Document inédit].
- Benner, P. (1984). *From novice to expert—Excellence and power in clinical nursing practice*. Menlo Park, CA : Addison-Wesley.
- Bouchard, P., Cummings, J. et St-Jacques, S. (2022). *Soutien à la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail au centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale*. Plan de réalisation — ETMI abrégée, UETMISSS, CIUSSS de la Capitale-Nationale, 24 pages. https://www.ciusss-capitallenationale.gouv.qc.ca/sites/d8/files/docs/Aproposdenous/Publications/PLA-N-DE-REALISATION-SOUTIEN-ORGANISATION-TRAVAIL_23-fev-2022.pdf
- Brounstein, M. (2011). *Communiquer efficacement pour les nuls*. Wiley Publishing.
- Burgess, A., Van Diggele, C., Roberts, C., & Mellis, C. (2020). Feedback in the clinical setting. *BMC Medical Education*, 20(Suppl 2), 460. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02280-5>
- Careau, E., Brière, N., Houle, N., Dumont, S., Maziade, J., Paré, L., Desaulniers, M. et Museux, A.-C. (2014 et rev. 2018). *Continuum des pratiques de collaboration interprofessionnelle en santé et services sociaux - Guide explicatif*. Réseau de collaboration sur les pratiques interprofessionnelles en santé et services sociaux (RCPI). http://www.rcpi.ulaval.ca/fileadmin/media/documents/Outils/Guide_explicatif-Continuum_vFR_18-07-31.pdf
- Carré, P. (2020). *Pourquoi et comment les adultes apprennent : de la formation à l'apprenance*. Paris : Dunod, 295 pages.

- Centre intégré universitaire de santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale (2025). *Avec toi pour progresser : programme intégré de soutien s'adressant aux nouvelles diplômées et aux diplômées hors Canada en soins infirmiers : Profils évolutifs de compétences au Centre intégré universitaire de santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale pour les infirmières ou infirmières auxiliaires nouvellement diplômées ou diplômées hors Canada.*
- Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (2022). *Modèle de développement des pratiques de pointe au CIUSSS de la Capitale-Nationale.*
- Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (2022). *Portrait du CIUSSS de la Capitale-Nationale.*
- Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (2019). *L'utilisateur apte et l'alimentation à risque.* [Document inédit].
- Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (2018). *Rapport annuel sur l'application de la procédure d'examen des plaintes et sur l'amélioration de la qualité des services 2017-2018 : CIUSSS de la Capitale-Nationale.*
- Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (2016). *Politique relative à la promotion de la civilité et à la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.* Direction des ressources humaines et des communications.
- CHU Sainte-Justine, 2014; adapté Boyer, L., Pepin, J., Dubois, S., Descôteaux, R., Robinette, L. et Déry, J. (2016). *Référentiel de compétences infirmières en milieu de soins infirmiers québécois de l'enfant à l'adulte.* [CIFI Référentiel Compétence Hospitalier 190125 HR.pdf](#)
- Code de déontologie des infirmières et infirmiers, chapitres I-8, R. 9, art 17 et 18.
- Consortium pancanadien pour l'interprofessionnalisme en santé (CPIS) (2024). *Référentiel de compétences du CPIS pour l'avancement de la collaboration en santé et services sociaux.* www.cihc-cpis.com
- Consortium pancanadien sur l'interprofessionnalisme en santé (CPIS) (2010). *Cadre national de compétences en matière d'interprofessionnalisme.*
- Côté, N., Bourbonnais, R., Bolduc, N., Duchesne, A., Jauvin, N. et Lafond, M.-F. (2014). *La fidélisation des jeunes infirmières et infirmières auxiliaires au CSSS de la Vieille-Capitale.*
- Côté L., Breton, E., Boucher, D., Déry, E. et Roux J-F. (2017). L'alliance pédagogique en supervision clinique : une étude qualitative en sciences de la santé. *Pédagogie Médicale*, 18(4), 161-170. <https://doi.org/10.1051/pmed/2018017>
- Cowin, L. S., Craven, R. G., Johnson, M. & Marsh, H. W. (2006). A longitudinal study of student and experienced nurses' self-concept. *Collegian*, 13(3), 25-31.
- Cox, C. W. & Gunderman, R. B. (2017). Andragogic approaches to continuing medical education. *Academic Radiology*, 24(10), 1325-1326. <https://doi.org/10.1016/j.acra.2017.05.004>

- Cyr, N. (2025). *Partage des rôles et des responsabilités de l'équipe de soins* [schéma]. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale.
- Cyr, N., Poirier, K., Joyal, C., Malenfant, P., Abram, M. C., Beaudet, G., Belisle, D., Bérubé, L., Cadotte, M. P., Coulombe, A., Côté, S., Jacques, I. et Voyer, P. (2017). *Plan de développement des compétences infirmières en CHSLD*. Communauté de pratique sur les soins à l'ainé en centre d'hébergement. Faculté des sciences infirmières, Université Laval.
- Dolan, S. L., Lamoureux, G. et Gosselin, E. (1996). *Psychologie du travail et des organisations*. Gaëtan Morin, Montréal.
- Duchscher, J. B. (2008). A process of becoming: The stages of new nursing graduate professional role transition. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 39(10), 441-450.
- E-marketing.fr (2024). Système de valeurs. [Système de valeurs - La Communauté Emarketing.fr - E-marketing.fr](#)
- Feng, R. F. & Yun-Fang, T. (2012). Socialisation of new graduate nurses to practising nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 21(13-14), 2064-2071.
- Fierbourg Leader en formation professionnelle (2024). (AEP) *Soutien aux services d'assistance en établissement de santé et de services sociaux*. [\(AEP\) Soutien aux services d'assistance en établissement de santé et de services sociaux – Fierbourg](#)
- Giroux, M. T. (2005). Au cœur de la consultation médicale : la délibération sur un cas d'éthique clinique. *Le Médecin du Québec*, 40(1), 41-47.
- Gouvernement du Québec (2010). *Cadre de référence pour la désignation universitaire des établissements du secteur des services sociaux. Mission, principes et critères*. Ministère de la Santé et des Services sociaux.
- Goyer-Pétrin, G. (2021). *L'advocacy pour le changement social et l'action politique*. Présenté à L'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec dans le cadre des États généraux de la profession infirmière 2021. <https://www.oiiq.org/documents/20147/10884406/70.pdf/069b98b3-f03a-2ce3-1ca6-1f10a1295b43>
- Halfer, D. & Graf, E. (2006). Graduate nurse perceptions of the work experience. *Nursing Economic\$, 24(3)*, 150-155.
- Huynh, T. (2017). Le rôle des infirmières comme défenseur des patients. *Le cyberjournal de l'Ordre des infirmières et des infirmiers de Montréal/Laval*, 8(2).
- Institut national d'excellence en santé et services sociaux (INESSS). (2019). *La prise de décision partagée : une approche gagnante*. Capsule produite en collaboration avec des membres du Centre de recherche – VITAM. [INESSS La prise de décision partagée : une approche gagnante on Vimeo](#)
- Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en Sécurité du travail (2024). *Situations éthiques vécues par des infirmières en lien avec la santé et la sécurité au travail*. [Situations éthiques vécues par des infirmières en lien avec la santé et la sécurité au travail \(irsst.qc.ca\)](#)

- Jug, R., Jiang, X. S. & Bean, S. M. (2019). Giving and Receiving Effective Feedback : A Review Article and How-To Guide. *Archives of Pathology & Laboratory Medicine*, 143(2), 244-250.
- Knowles, M. S., Holton, E, Swanson, R. A. & Robinson, P. A. (2020). *The adult learner : The definitive classic in adult education and human resource development* (Ninth edition). Routledge Taylor & Francis Group.
- Kramer, M. (1974). *Reality shock; why nurses leave nursing*. Saint Louis : C. V. Mosby Co.
- Lake, S., Moss, C. & Duke, J. (2009). Nursing prioritization of the patient need for care : a tacit knowledge embedded in the clinical decision-making literature. *International Journal of Nursing Practice*, 15(5), 376-388. <https://doi.org/10.1111/j.1440-172X.2009.01778.x>
- Lavoie-Tremblay, M., O'Brien-Pallas, L., Gélinas, C., Desfor  ges, N. & Marchionni, C. (2008). Addressing the turnover issue among new nurses from a generational viewpoint. *Journal of Nursing Management*, 16, 724– 733.
- Lavoie-Tremblay, M., Wright, D., Desfor  ges, N., Gélinas, C., Marchionni, C. & Drevniok, U. (2008). Creating a Healthy Workplace for New-Generation Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 40(3), 290-297.
- Lechasseur, K. (2023). *Supervision de stage en milieu clinique*. Chenelière   ducation.
- Légaré, F., Chaire de recherche du Canada (2019). *Décision partagée : application des connaissances*. <https://www.decision.chaire.fmed.ulaval.ca/recherche>
- Lemay, C. (2016). *Rapport final de l'intervention en milieu professionnel – Gestion des conflits interprofessionnels dans les équipes*. Université Laval.
- Lemay, C. et Côté, C. (2016). *Les tensions dans les équipes interprofessionnelles. Présentation aux gestionnaires de la Direction Santé mentale et dépendances – Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale*.
- Loi sur les infirmières et les infirmiers, CQLR, c. I-8 (2025). Québec : Publications du Québec.
- Lupien, S. (2010). *Par amour du stress*. Montréal, Québec :   ditions au Carré.
- Marc, E. et Picard, D. (2006). *Les conflits relationnels*. Paris : Que sais-je, 128 pages.
- Marleau, D. et Lapointe, J. (2014). *Portrait de la relève infirmière : 2013–2014*. (Report No. 293 S [13-14]). Montréal, Québec : Ordre des infirmières et infirmiers du Québec.
- Milot,   ., Fortin, G., Noël, J. et Careau, E. (2019). *Partenariat avec l'utilisateur et ses proches dans un contexte de collaboration interprofessionnelle. Proposition d'indicateurs de l'engagement*. Réseau de collaboration sur les pratiques interprofessionnelles. CIUSSS de la Capitale-Nationale.
- Ministère de la Santé et des Services sociaux (2019). *Guide de pratique à l'intention des infirmières cliniciennes qui travaillent dans un groupe de médecine de famille ou un groupe de médecine de famille universitaire*. Gouvernement du Québec, 76 pages.

Ministère de la Santé et des Services sociaux (2018). *Cadre de référence de l'approche de partenariat entre les usagers, leurs proches et les acteurs en santé et en services sociaux*. Gouvernement du Québec, 46 pages.

Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (2024). Code de déontologie. <https://www.oiaaq.org/public/code-de-deontologie#:~:text=Le%20Code%20de%20d%C3%A9ontologie%20est,les%20patients%20et%20la%20profession>

Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (2024). *Activités professionnelles de l'infirmière auxiliaire*. https://www.oiaaq.org/files/content/Profession/Activites-prof/Activites-professionnelles-de-IA_VF.pdf

Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (2020). *Profil de compétences de l'infirmière et de l'infirmier auxiliaires*.

Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (2020). *L'exercice de l'infirmière auxiliaire en CHSLD*.

Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (2024). À propos. <https://www.oiaaq.org/ordre/a-propos>

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2024). *Champ d'exercice et activités réservées à la profession infirmière*. <https://www.oiiq.org/pratique-professionnelle/exercice-infirmier/infirmieres-et-infirmiers>

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2022). *Apprivoiser le langage de l'éthique et de la déontologie : plus simple qu'il n'y paraît!* Joanne Létourneau, Chronique déontologique. <https://www.oiiq.org/apprivoiser-le-langage-de-l-ethique-plus-simple-qu-il-n-y-parait>

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2018). *La sécurité des clients, je suis concernée!* <https://www.oiiq.org/la-securite-des-clients-je-suis-concernee->

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2018). *Connaissez-vous le système professionnel?* <https://www.oiiq.org/connaissez-vous-le-systeme-professionnel->

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2017). *Guide d'autoapprentissage : Les aspects déontologiques, juridiques et éthiques de la pratique infirmière au Québec*.

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2016). *Le champ d'exercices et les activités réservées des infirmières et infirmiers* (3e édition). Durand, S. (sous la dir.) <https://www.oiiq.org/documents/20147/1306047/1466-exercice-infirmier-activites-reservees-web+%282%29.pdf/84aaaa05-af1d-680a-9be1-29fcde8075e3>

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2016). *Expertises professionnelles adaptées aux besoins des personnes hébergées en CHSLD : Collaboration interprofessionnelle*. <https://collaborationinterprofessionnelle.ca/wp-content/uploads/2017/01/8472-expertises-prof-besoins-pers-chsld-coll-inter-20170116.pdf>

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2009). *Mosaïque des compétences cliniques de l'infirmière : Compétences initiales – 2e édition*. Montréal.

- Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2004). *La relation professionnelle : un délai pour chaque situation*. <https://www.oiiq.org/la-relation-professionnelle-un-delai-pour-chaque-situation?inheritRedirect=true>
- Ordre des ingénieurs du Québec (2011). *Éthique*. https://gpp.oiq.qc.ca/L_ethique.htm
- Paré, L. et Brière, N. (2013). *Démarche d'accompagnement des équipes vers la collaboration interprofessionnelle-Projet d'amélioration*. Centre de santé et de services sociaux de la Vieille-Capitale – Centre affilié universitaire et Réseau de collaboration sur les pratiques interprofessionnelles en santé et services sociaux.
- Pelaccia, T. (2016). *Comment (mieux) former et évaluer les étudiants en médecine et en sciences de la santé ?* Louvain-La-neuve : De Boeck Supérieur.
- Pelaccia, T., Sibilia, J., Sommelette, M., Sibilia, J. et Côté, L. (2018). *Comment [mieux] superviser les étudiants en sciences de la santé dans leurs stages et dans leurs activités de recherche ?* De Boeck supérieur.
- Pépin, M. (2018). *Éthique dans les soins et services sociaux*. Université de Sherbrooke.
- Phaneuf, M. (2013). Le concept d'advocacy en soins infirmiers. *Recherche en soins infirmiers*. <http://www.prendresoin.org/?p=2444>
- Powers, K., Herron, E. K. & Pagel, J. (2019). Nurse Preceptor Role in New Graduate Nurses' Transition to Practice. *Dimensions of critical care nursing*, 38(3), 131-136. [Nurse Preceptor Role in New Graduate Nurses' Transition to Practice - PubMed](#)
- Primeau, M.-D. (2015). *Les facteurs explicatifs de la réussite de l'intégration et de la rétention des infirmières diplômées hors Québec*.
- Qualitemps. (2019). *Formation - La synergie d'équipe par l'intelligence émotionnelle*.
- Règlement sur la délivrance d'un permis de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec pour donner effet à l'arrangement conclu par l'Ordre en vertu de l'Entente entre le Québec et la France en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles, RLRQ, c. I -8, r. 13.1.
- Réseau de collaboration sur les pratiques interprofessionnelles en santé et services sociaux (RCPI) (2024). *Outil réflexif – Compétences en matière de collaboration*. [Outil réflexif - Pratiques de CIP](#)
- Richard, C. et Lussier, M.-T. (2016). *La communication professionnelle en santé* (2e édition). Pearson ERPI.
- Roy, J. et Robichaud, F. (2017). Le syndrome du choc de la réalité chez les nouvelles infirmières. *Recherche en soins infirmiers*, 127(4), 82-90.
- Rush, K. L., Adamack, M., Gordon, J., Janke, R. & Ghement, I. R. (2015). Orientation and transition program component predictors of new graduate workplace integration. *Journal of nursing management*, 23(2), 143-155.
- Saint-Arnaud, Y. (2002). *Les petits groupes : participation et communication*. Canada : Gaëtan Morin.
- Stimec, A. et Salzer, J. (2019). *La boîte à outils de la gestion des conflits*. France : Dunod.

- Theisen, J. & Sandau, K. (2013). Competency of new graduate nurses : A review of their weaknesses and strategies for success. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 44(9), 406-414.
- Thomas, K. W. (1992). *Conflict and negotiation processes in organizations*. In M. D. Dunette & L. M. Hough (Eds). *Handbook of industrial and organizational psychology* (2e edition. pp. 651-717). Consulting Psychologists Press.
- Université de Montréal (date inconnue). *Les 7 étapes de résolution d'un conflit : Fiche thématique*. Bureau du respect de la personne – Prévention et lutte contre le harcèlement, la discrimination, le racisme et les violences à caractère sexuel. https://respect.umontreal.ca/fileadmin/harcelement/documents/fiche_resolution_conflits.pdf
- Université Laval (2015). *Cahier de stage du cours Méthodologie et pratique des soins infirmiers (intégration)*. SIN-3101. Faculté des sciences infirmières.
- Weallans, J., Roberts, C., Hamilton, S. & Parker, S. (2022). Guidance for providing effective feedback in clinical supervision in postgraduate medical education : a systematic review. *Postgraduate Medical Journal*, 98(1156), 138-149. <https://doi.org/10.1136/postgradmedj-2020-139566>

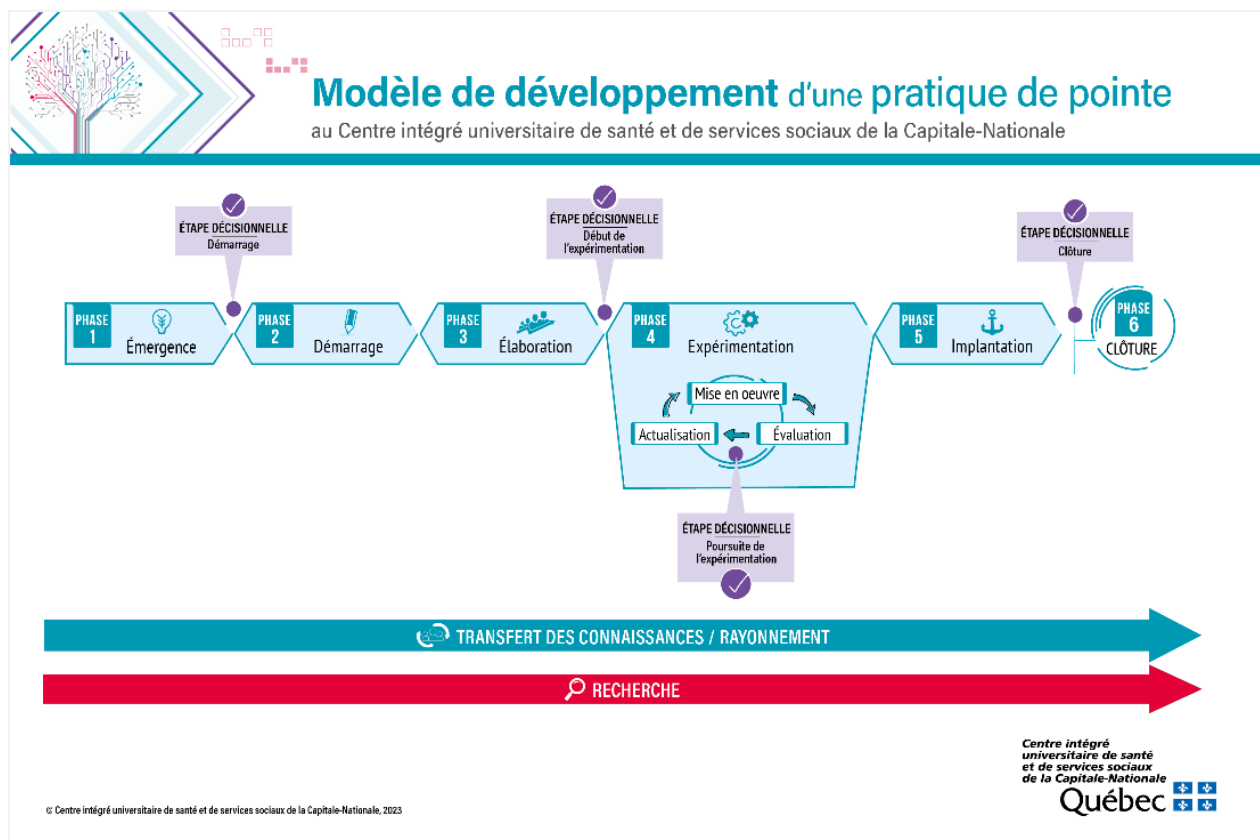
Annexe 1 – Programme *Avec toi pour progresser* : une pratique de pointe

Un programme pertinent et novateur

Le CIUSSS de la Capitale-Nationale détient une désignation universitaire de première ligne en soins et services sociaux. Le développement de pratiques de pointe témoigne de l'engagement des établissements ayant une désignation universitaire à concevoir de meilleures pratiques en développement des innovations cliniques en s'associant à la recherche.

Le développement de cette pratique de pointe par la DSISP a été réalisé en collaboration avec plusieurs services de la DEAU. Il a été accompagné par le Service des pratiques de pointe et des mandats nationaux, et soutenu par le Bureau de gestion de la propriété intellectuelle ainsi que la Bibliothèque.

Ce programme s'inscrit dans une démarche structurée, appuyée par le modèle de développement des pratiques de pointe conçu au CIUSSS de la Capitale-Nationale, dont les principales étapes sont illustrées dans la figure suivante :



Le programme intégré sur deux ans se distingue par :

- Son approche structurante, multifactorielle et englobante, prenant en compte tous les aspects critiques pour une bonne intégration et un développement optimal des compétences
- Sa durée de 24 mois, permettant de cibler les moments appropriés sur le continuum pour aborder différentes notions et approfondir l'accompagnement
- Le souci d'offrir un accompagnement adapté aux infirmières et aux infirmières auxiliaires selon leurs champs d'exercice respectifs

Le programme *Avec toi pour progresser* est reconnu comme une pratique de pointe, car il répond aux caractéristiques suivantes (Gouvernement du Québec, 2010) :

1. Il constitue une expertise spécifique et circonscrite
2. Il représente une innovation par rapport aux pratiques courantes
3. Il a fait l'objet d'un processus d'élaboration allant jusqu'à l'implantation et l'actualisation
4. Il a fait l'objet d'une évaluation et est associé à un projet de recherche
5. Il fait l'objet de transfert et de mobilisation des connaissances au sein de l'établissement
6. Il a été développé dans une perspective de transfert à d'autres organisations

Annexe 2 – Connaissances et compétences pertinentes chez une CSI ND

Voici un portrait des connaissances et des compétences pertinentes chez les CSI ND, basé sur leur expérience dans le programme *Avec toi pour progresser*. Ces éléments peuvent être utiles pour la formation des CSI ND ou lors de l'intégration d'une nouvelle CSI ND.

Avoir des connaissances

- En pédagogie/andragogie³¹
- En coaching
- Dans l'utilisation de la pratique réflexive
- En gestion de projet
- Du milieu clinique

Avoir comme compétence

- Une capacité d'adaptation et de gestion des priorités
- Une polyvalence et une proactivité en équipe
- Faire preuve d'autonomie et de leadership
- Faire preuve de savoir-être (être à l'écoute, ouverture d'esprit, respect, curiosité, sens de l'humour) pour favoriser la création de liens de confiance et mettre à l'aise la nouvelle diplômée
- Être en mesure de réaliser les différentes animations de groupes
- Faire preuve d'ouverture culturelle
- Faire preuve de patience puisque la personne est en apprentissage
- Être pédagogue (vulgariser, expliquer, cibler les notions importantes à transmettre pour développer les compétences de la nouvelle diplômée)
- Être prête à endosser un rôle d'advocacy envers les participantes et faire preuve d'empathie
- Faire preuve de rigueur professionnelle et avoir un esprit scientifique
- Être en mesure de collaborer avec d'autres acteurs

Avoir des intérêts

- Dans l'enseignement et l'apprentissage des connaissances de base à de nouvelles diplômées
- Pour l'accompagnement à même les milieux cliniques

À noter, il est pertinent

- D'assister une fois au processus d'accueil, orientation et intégration (AOI) pour connaître le processus vécu par les nouvelles diplômées
- D'assister à titre d'observateur aux activités collectives avec une CSI ND d'expérience et assister à un suivi individuel

³¹ Science et pratique de l'éducation des adultes.

Annexe 3 – Fiche descriptive de la formation : Avec la relève infirmière pour une intégration réussie

(Période 0-6 mois)

(Catégorie : formation)



Public cible

Infirmières et infirmières auxiliaires qui participent à l'intégration de personnes nouvellement diplômées ou diplômées hors Canada.



Objectif général

Outiller les infirmières et les infirmières auxiliaires qui accompagnent la relève dans leur intégration pratique afin d'optimiser cette importante période de transition.

Objectifs spécifiques

- Décrire les grandes lignes du programme d'intégration professionnelle *Avec toi pour progresser*
- Connaître le processus d'intégration clinique pour la relève infirmière qui arrive en emploi
- Connaître les compétences attendues de l'infirmière et de l'infirmière auxiliaire débutante
- Comprendre le rôle d'accompagnement auprès de la relève infirmière
- Appliquer les concepts qui soutiennent l'accompagnement et qui favorisent les apprentissages
- Utiliser des stratégies d'accompagnement appropriées



Description

Cette formation fournit aux infirmières accompagnatrices une vue d'ensemble claire et pratique du programme, ainsi que des outils et des repères pour structurer leur accompagnement. Elle leur permet de mieux comprendre comment soutenir la relève infirmière dans son cheminement, tout en valorisant leur propre rôle en tant qu'actrices clés de l'intégration clinique réussie.

La capsule narrée présente le programme *Avec toi pour progresser*, et ses objectifs, offert au sein du CIUSSS de la Capitale-Nationale aux nouvelles diplômées en soins infirmiers afin de développer leurs compétences cliniques et de favoriser leur autonomie progressive. Elle explique la pertinence de ce programme, notamment pour assurer la sécurité des soins, prévenir l'épuisement professionnel et favoriser la rétention du personnel. Un continuum des stades de développement est présenté, avec trois niveaux : débutante, autonome ou avertie et expérimentée ou infirmière ressource. Chaque stade est accompagné d'objectifs précis permettant aux accompagnatrices d'ajuster leur encadrement en fonction du niveau de développement de la nouvelle diplômée. Un outil central, le document *Profils évolutifs de compétences*, est introduit comme référence pour observer, évaluer et guider la progression professionnelle de l'apprenante. Il s'intègre dans un cadre d'accompagnement individualisé, combiné à des activités collectives favorisant les échanges et le sentiment d'appartenance.

Le parcours d'intégration est structuré en quatre étapes : accueil, orientation, intégration théorique et intégration pratique. La capsule montre comment l'accompagnatrice peut intervenir à chaque étape pour soutenir la progression et assurer une transition fluide.

La capsule met aussi en évidence les conditions favorisant la progression, telles que l'exposition graduelle aux responsabilités, le soutien constant et l'engagement actif des deux parties. Les rôles et responsabilités de la personne-ressource sont clarifiés : l'infirmière accompagnatrice agit comme coach clinique, facilitatrice d'apprentissage, guide en pratique réflexive et modèle de rôle professionnel. L'importance du respect du rythme d'apprentissage et de l'intégration dans l'équipe est soulignée. Parallèlement, les responsabilités de la nouvelle diplômée sont également abordées : elle doit s'engager activement dans son apprentissage, adopter une posture réflexive, identifier ses besoins et être actrice de son développement. Enfin, la capsule aborde des concepts pédagogiques essentiels, comme les principes de l'andragogie, l'approche centrée sur l'apprenant et la posture d'apprentissage ouverte, et propose des stratégies concrètes d'accompagnement, telles que le coaching, la pratique réflexive, la rétroaction efficace et le modèle de rôle. En plus de la capsule narrée, les infirmières ressources sont invitées à prendre connaissance des outils mis à leur disposition (voir ci-dessous).



Modalités

Format et durée :

Capsule narrée (asynchrone) -1 heure

Disponible en tout temps sur la plateforme ENA locale de l'établissement

Moment de réalisation :

Idéalement **avant** que l'infirmière ou l'infirmière auxiliaire commence l'intégration de la nouvelle diplômée

Exemples de documents proposés :

- Outil de référence pour l'accompagnement de la relève en soins infirmiers (voir [Annexe 4](#))
- Trois fiches synthèses : *Andragogie, Pratique réflexive, Rétroaction efficace* (documents internes)
- *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (2025). Avec toi pour progresser : programme intégré de soutien s'adressant aux nouvelles diplômées et aux diplômées hors Canada en soins infirmiers – Napperon* synthèse
- *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (2025). Profils évolutifs de compétences au Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale pour les infirmières ou infirmières auxiliaires nouvellement diplômées ou diplômées hors Canada*

Informations complémentaires – Offre de formation :

Titre : *Accompagner des CEPI diplômés hors Canada dans leur intégration en milieu clinique*



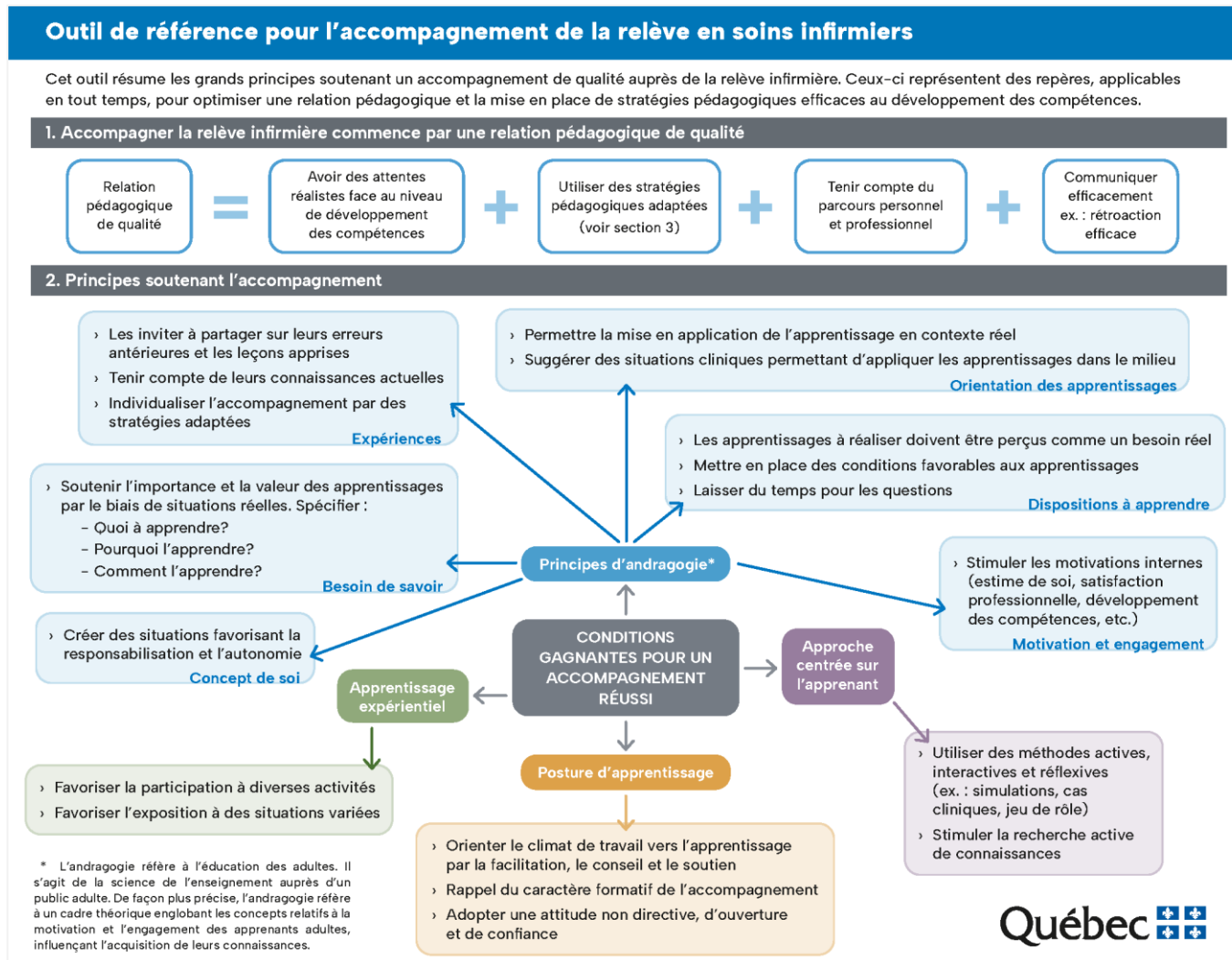
Public cible : CSI, ASI, infirmières et infirmières auxiliaires impliquées dans l'accueil et l'intégration des CEPI et infirmières diplômées hors Canada (IDHC).

Durée : 7,5 heures



Objectif général : Outiller les intervenants dans leur rôle de soutien à l'intégration professionnelle des CEPI et IDHC.

Annexe 4 – Outil de référence pour l'accompagnement de la relève en soins infirmiers



3. Stratégies d'accompagnement favorisant le développement des compétences

Pratique réflexive

QUOI :

Il s'agit de prendre du recul sur ses propres actions.

COMMENT :

En stimulant la réflexion par des questions (voir cycle réflexif), en faisant des retours sur les situations cliniques vécues.

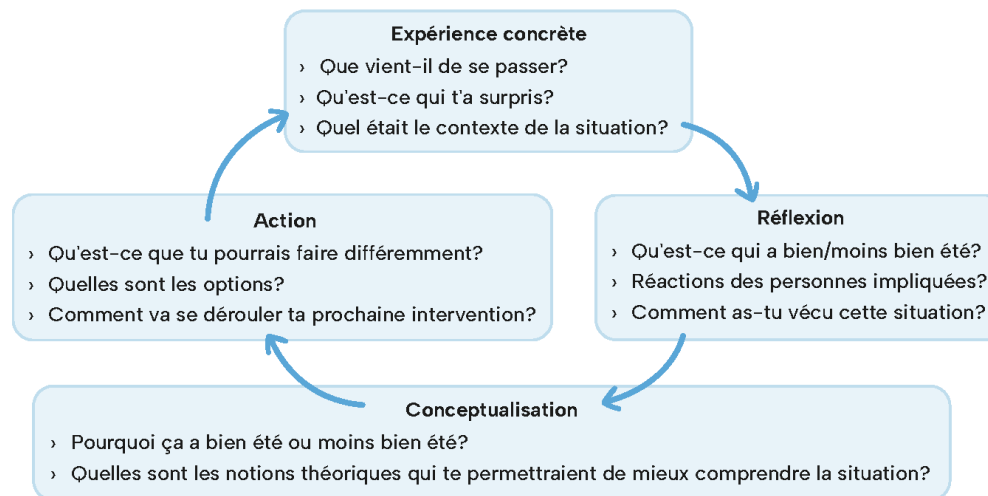
POURQUOI :

Favorise l'engagement, contribue au développement des compétences et du jugement clinique ainsi qu'à la diminution du stress.

EXEMPLE :

Voir schéma.

Exemples de questionnements du cycle



Coaching

QUOI :

Il s'agit de prendre une position de facilitateur afin de soutenir et de guider la personne dans le développement de ses compétences.

COMMENT :

En favorisant l'autonomie de la personne dans sa capacité à résoudre ses difficultés ou à trouver ses solutions. Laisser la personne identifier elle-même ses ressources. Comme un coach de baseball, il ne s'agit pas de faire à la place!

POURQUOI :

Facilite leur cheminement dans le développement de leurs compétences. Favorise le développement de leur potentiel, de leur autonomie et la reponsabilisation.

EXEMPLE :

Que connais-tu en lien avec cette technique de soins? Quelles ressources pourrais-tu consulter pour rechercher la bonne pratique?

Stratégies d'accompagnement favorisant le développement des compétences (suite)

Modèle de rôle

QUOI :

Il s'agit d'agir comme modèle professionnel, selon les meilleures pratiques.

COMMENT :

En démontrant ses compétences cliniques et ses habiletés, tout en mettant en valeur ses qualités professionnelles.

POURQUOI :

Favorise l'apprentissage, le partage de connaissances, l'appropriation du rôle, tout en facilitant la résolution de problèmes complexes.

EXEMPLE :

Avec un usager difficile à approcher, laisser la nouvelle diplômée tenter une première approche, prendre la relève au besoin en utilisant les stratégies reconnues et certains mots clés acquis par l'expérience.

Rétroaction efficace

QUOI :

Il s'agit de transmettre les informations relatives à la comparaison de la performance observée et de celle attendue.

COMMENT :

En adoptant un processus d'échange bidirectionnel et en suivant les principes d'une rétroaction efficace. Certains modèles peuvent être utilisés.

POURQUOI :

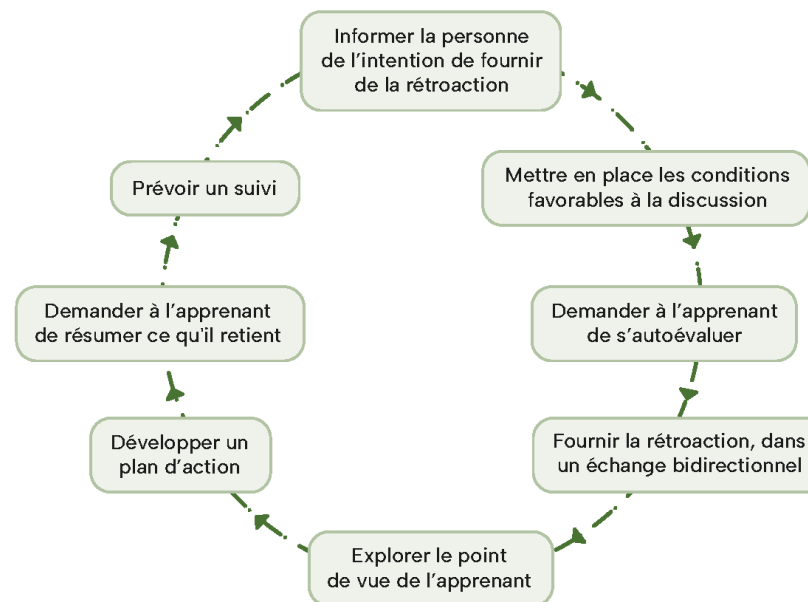
Favorise la collaboration, l'engagement, l'apprentissage actif, la responsabilisation, tout en soutenant la prise de décisions et la progression.

Renforce les bonnes pratiques ainsi que les compétences.

EXEMPLE :

Voir schéma.

Exemples de principes de rétroaction efficace



Bibliographie

- Amonoo, HL., Longley, RM., Robinson, DM. (2021). Giving Feedback. *Psychiatric Clinic of North America Journal*, 44(2):237-247. <https://doi.org/10.1016/j.psc.2020.12.006>
- Atkinson, A., Watling, C. J. & Brand, P. L. (2022). Feedback and coaching. *European Journal of Pediatric*, 181(2), 441-446. <https://doi.org/10.1007/s00431-021-04118-8>
- Beaulieu, J. (2022). L'andragogie : pour mieux comprendre comment apprennent les adultes. Fiche synthèse. [document inédit].
- Beaulieu, J. (2022). La pratique réflexive, un outil d'accompagnement. Fiche synthèse. [document inédit].
- Beaulieu, J. (2022). La rétroaction, un outil pédagogique primordial. Fiche synthèse. [document inédit].
- Burgess, A., Van Diggele, C., Roberts, C., & Mellis, C. (2020). Feedback in the clinical setting. *BMC Medical Education*, 20(Suppl 2), 460. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02280-5>
- Carré, Philippe. (2020). Pourquoi et comment les adultes apprennent : de la formation à l'apprenance (Ser. Éducation sup). Dunod.
- Côté, L., Breton, E., Boucher, D., Déry, E., & Roux J-F. (2017). L'alliance pédagogique en supervision clinique : une étude qualitative en sciences de la santé. *Pédagogie Médicale*, 18(4), 161-170. <https://doi.org/10.1051/pmed/2018017>
- Cox, C. W., & Gunderman, R. B. (2017). Andragogic approaches to continuing medical education. *Academic Radiology*, 24(10), 1325-1326. <https://doi.org/10.1016/j.acra.2017.05.004>
- Jug, R., Jiang, X. S. & Bean, S. M. (2019). Giving and Receiving Effective Feedback: A Review Article and How-To Guide. *Archives of Pathology & Laboratory Medicine*, 143(2), 244-250. <https://doi.org/10.5858/arpa.2018-0058-RA>
- Knowles, M. S., Holton, E., Swanson, R. A. & Robinson, P.A. (2020). *The adult learner : The definitive classic in adult education and human resource development* (Ninth edition). Routledge Taylor & Francis Group.
- Lechasseur, K. (2023). *Supervision de stage en milieu clinique*. Chenelière Éducation.
- Pelaccia, T. (2016). *Comment (mieux) former et évaluer les étudiants en médecine et en sciences de la santé?* Louvain-La-neuve : De Boeck Supérieur.
- Pelaccia, T., Sibilia, J., Sommelette, M., Sibilia, J., & Côté, L. (2018). *Comment [mieux] superviser les étudiants en sciences de la santé dans leurs stages et dans leurs activités de recherche?* De Boeck supérieur.
- Powers, K., Herron, E. K., & Pagel, J. (2019). Nurse Preceptor Role in New Graduate Nurses' Transition to Practice. *Dimens Crit Care Nurs*, 38(3), <https://doi.org/10.1097/dcc.0000000000000354>
- Richard, C., & Lussier, M.-T. (2016). *La communication professionnelle en santé* (2^e édition). Pearson ERPI.
- Weallans, J., Roberts, C., Hamilton, S. & Parker, S. (2022). Guidance for providing effective feedback in clinical supervision in postgraduate medical education: a systematic review. *Postgraduate Medical Journal*, 98(1156), 138-149. <https://doi.org/10.1136/postgradmedj-2020-139566>

Annexe 5 – Présentation sommaire de l'outil : Types de profils des CEPI et des infirmières nouvelles diplômées

Objectif de l'outil : Ajuster la fréquence des rencontres et assurer une équité chez les nouvelles diplômées en fonction des besoins. Le terme **profil** est utilisé pour simplifier la compréhension et ne se veut en aucun cas un exercice de profilage de la nouvelle diplômée.

Le profil de la CEPI et de l'infirmière nouvelle diplômée n'est pas statique. Selon son évolution, il peut se déplacer entre les différents profils. Le profil B est celui attendu pour la majorité.

- **Profil B** : besoins de niveau débutant (ex. : progression professionnelle : progresse de façon continue à une vitesse adéquate ; liens cliniques : fait des liens cliniques pertinents avec parfois un peu d'aide)
- **Profil C** : besoins modérés
 - Besoins qui dépassent les besoins de débutante (ex. : progression professionnelle : progresse en général de façon continue et/ou à une vitesse plus lente ; liens cliniques : fait des liens cliniques de base avec parfois un peu d'aide)
- **Profil D** : besoins majeurs
 - Besoins qui dépassent les besoins modérés (ex. : progression professionnelle : progresse de façon fluctuante et/ou à une vitesse lente ; liens cliniques : difficulté à faire des liens cliniques, requiert une aide fréquente)
- **Profil A** : performante. Compétences supérieures à celles attendues (ex. : progression professionnelle : progresse de façon continue à une vitesse rapide ; liens cliniques : fait des liens cliniques pertinents de façon autonome)

Différences de profil : La fréquence de l'accompagnement par la CSI ND varie selon le profil (voir annexe 6 pour la séquence d'accompagnement). Par exemple, pour un profil A, les rencontres sont moins fréquentes, notamment en raison des capacités de la personne à chercher et à trouver ses ressources de manière autonome. La CSI ND reste disponible pour valider des informations, l'encourager et offrir un soutien ponctuel.

En se basant sur les **Profils évolutifs des compétences**, voici d'autres éléments/besoins qui sont observés chez la nouvelle diplômée par la CSI dédiée aux nouvelles diplômées :

- Connaissances cliniques	- Méthodes de soins informatisées (MSI)
- Jugement clinique	- Prévention et contrôle des infections (PCI)
- Connaissance et utilisation des règles et procédure	- Autres défis tels que : organisation, plan de travail, priorisation, démarche clinique, examen physique, note d'évolution/rapport, formulaire clinique, communication interprofessionnelle, gestion des ordonnances, assurer un leadership.
- Autonomie	
- Initiatives	
- Sécurité des usagers	
- Connaissances et respect de ses limites	
- Circuit du médicament	

Si des défis liés à l'attitude ou au comportement sont observés, le gestionnaire, la CCSI et le représentant DRH peuvent être impliqués.

Annexe 6 – Présentation sommaire de l’outil : Séquence d’accompagnement pour les CEPI et les infirmières nouvelles diplômées

Objectif de cet outil : proposer une fréquence de rencontre en fonction du profil de la nouvelle diplômée.

Il est important **d’ajuster la fréquence des rencontres** selon les besoins des participantes, l’analyse de la situation et la capacité des CSI ND.

Séquence d’accompagnement des CEPI et des infirmières nouvelles diplômées selon les types de profil

Types de profil	Fréquences des rencontres (à titre indicatif)
(Profil B) CEPI ou infirmière Besoins de niveau débutant	- Dans les 3 premiers mois : 3 rencontres virtuelles et 2 visites dans le milieu - Dans les 3 à 6 mois : 2 rencontres virtuelles et 1 visite dans le milieu - Dans les 6 à 12 mois : 3 rencontres virtuelles et 1 visite dans le milieu (incluant la rencontre bilan 1 an) - Dans les 12 à 24 mois : 3 rencontres virtuelles (incluant la rencontre clôture)
(Profil C) CEPI ou infirmière Besoins modérés Besoins qui dépassent les besoins de débutante	- Dans les 3 premiers mois : 4 rencontres virtuelles et 3 visites dans le milieu - Dans les 3 à 6 mois : 2 rencontres virtuelles et 2 visites dans le milieu - Dans les 6 à 12 mois : 4 rencontres virtuelles et 2 visites dans le milieu (incluant la rencontre bilan 1 an) - Dans les 12 à 24 mois : 3 rencontres virtuelles (incluant la rencontre clôture)
(Profil D) CEPI ou infirmière Besoins majeurs Besoins qui dépassent les besoins modérés	- Dans les 3 premiers mois : 6 rencontres virtuelles et 4 visites dans le milieu - Dans les 3 à 6 mois : 3 rencontres virtuelles et 2 visites dans le milieu <i>Normalement, la personne, selon la progression, devient profil C ou discussion avec le gestionnaire.</i>
(Profil A) CEPI ou infirmière Performante Compétences supérieures à celles attendues	- Dans les 3 premiers mois : 3 rencontres virtuelles et 1 visite dans le milieu - Dans les 3 à 6 mois : 1 rencontre virtuelle et 1 visite dans le milieu - Dans les 6 à 12 mois : 2 rencontres virtuelles et 1 visite dans le milieu (incluant la rencontre bilan 1 an) - Dans les 12 à 24 mois : 3 rencontres (incluant la rencontre clôture)

Annexe 7 – Présentation sommaire de l’outil : Séquence d’accompagnement pour les CEPIA et les infirmières auxiliaires nouvelles diplômées

Sur la base des types de profils des CEPI et des infirmières nouvelles diplômées ainsi que de l'expérience et du jugement des CSI ND, il n'a pas été jugé nécessaire de développer un outil des types de profils pour les CEPIA et les infirmières auxiliaires nouvellement diplômées. Tout comme pour les CEPI et infirmières, **l'objectif de cet outil** est d'ajuster la fréquence des rencontres et d'assurer une équité chez les nouvelles diplômées en fonction des besoins. Le terme **profil** est utilisé pour simplifier la compréhension et ne se veut en aucun cas un exercice de profilage de la nouvelle diplômée. Il est important **d'ajuster la fréquence des rencontres** selon les besoins et l'analyse de la situation.

Séquence d’accompagnement des CEPIA et des infirmières auxiliaires nouvelles diplômées selon les types de profil

Type de profil	Fréquences des rencontres (à titre indicatif)
(Profil B) CEPIA ou infirmière auxiliaire Besoins de niveau débutant	- Dans les 3 premiers mois : 3 rencontres virtuelles et 1 visite dans le milieu - Dans les 3 à 6 mois : 1 rencontre virtuelle et 1 visite dans le milieu - Dans les 6 à 12 mois : 2 rencontres virtuelles et 1 visite dans le milieu (incluant la rencontre bilan 1 an) - Dans les 12 à 24 mois : 3 rencontres virtuelles (incluant la rencontre clôture)
(Profil C) CEPIA ou infirmière auxiliaire Besoins modérés Besoins qui dépassent les besoins de débutante	- Dans les 3 premiers mois : 4 rencontres virtuelles et 3 visites dans le milieu - Dans les 3 à 6 mois : 2 rencontres virtuelles et 2 visites dans le milieu - Dans les 6 à 12 mois : 4 rencontres virtuelles et 2 visites dans le milieu (incluant la rencontre bilan 1 an) - Dans les 12 à 24 mois : 3 rencontres virtuelles (incluant la rencontre clôture)
(Profil D) CEPIA ou infirmière auxiliaire Besoins majeurs Besoins qui dépassent les besoins modérés	- Dans les 3 premiers mois : 6 rencontres virtuelles et 4 visites dans le milieu - Dans les 3 à 6 mois : 3 rencontres virtuelles et 2 visites dans le milieu <i>Normalement, la personne, selon la progression, devient profil C ou discussion avec le gestionnaire.</i>
(Profil A) CEPIA ou infirmière auxiliaire Performante Compétences supérieures à celles attendues	- Dans les 3 premiers mois : 3 rencontres virtuelles et 1 visite dans le milieu - Dans les 3 à 6 mois : 1 rencontre virtuelle - Dans les 6 à 12 mois : 2 rencontres virtuelles et 1 visite dans le milieu (incluant la rencontre bilan 1 an) - Dans les 12 à 24 mois : 3 rencontres (incluant la rencontre clôture)

Annexe 8 – Présentation sommaire de l’outil : Aide à la décision et propositions d’actions à poser auprès des nouvelles diplômées présentant des enjeux ou des besoins particuliers

L’outil d’Aide à la décision et stratégies d’action auprès des nouvelles diplômées présentant des enjeux ou des besoins particuliers a été élaboré en tant qu’outil interne pour l’équipe CSI ND. Il a pour objectif d’orienter les actions à poser lorsque la DSISP est interpellée par le milieu clinique concernant la situation d’une nouvelle diplômée présentant des enjeux ou des besoins particuliers. Une collecte de données de la situation par la CCSI de la DSISP est réalisée lors d’une rencontre avec le gestionnaire du milieu clinique ayant objectivé des besoins. Par la suite, une analyse et des pistes d’actions à poser sont émises.

Exemples de questionnements :

- La nouvelle diplômée est-elle éligible au programme *Avec toi pour progresser* ?
- Si elle est éligible, a-t-elle un suivi actif avec une CSI ND ?
- Quelle est la nature des enjeux (exemples concrets) ?
- Ces enjeux cliniques sont-ils connus ou non par la CSI ND ?
- Y a-t-il un risque pour la clientèle ?
- La nouvelle diplômée est-elle en période de probation ?
- Qu’est-ce qui a été fait jusqu’à présent pour la soutenir ?
- Quel a été le parcours réalisé jusqu’à présent (formation initiale, orientation, intégration, nombre de jours travaillés, période de probation) ?
- Quelles sont les attentes du gestionnaire clinique à l’égard de la DSISP ?
- Quelle est la perception de la nouvelle diplômée en regard de la situation ?

Exemples d’analyse :

En s’appuyant sur les profils de compétences, la CCSI de la DSISP, de concert avec le gestionnaire clinique, une analyse est réalisée selon certains critères tels que la connaissance ou non de la DSISP de la situation, la présence d’actions en cours par la DSISP, la progression de la nouvelle diplômée, le risque pour la clientèle et le parcours de la nouvelle diplômée.

Exemples d’actions à poser :

- Prioriser un suivi individuel auprès la nouvelle diplômée en lien avec l’enjeu clinique ou le besoin identifié
- Prioriser ou devancer une visite dans le milieu pour soutenir la personne
- Évaluer la possibilité de modifier l’horaire de l’employée pour favoriser une meilleure exposition et un meilleur soutien clinique par l’ASI
- Envisager la possibilité que le suivi soit effectué, au besoin, par une autre CSI ND
- Offrir du soutien dans le coaching auprès de l’équipe ou la personne-ressource de la nouvelle diplômée
- Interpeller la DRH
- Proposer un nouveau milieu clinique à la nouvelle diplômée

Annexe 9 – Extrait du gabarit de l’outil de suivi individuel

L'**objectif** de cet outil est de faciliter le suivi de l'accompagnement de la nouvelle diplômée et de permettre, au besoin, le relais par une autre CSI ND.

Outil de suivi individuel

Informations générales

Nom de l'employée :

d'employée :

Courriel :

#cell :

Date d'accueil :

Date de changement de statut si CEPI ou CEPIA :

Titre d'emploi :

Milieu de travail :

Quart de travail :

Nom de l'ASI :

Nom du gestionnaire :

Nom de la préceptrice attitrée :

Nom de la CSI ND attitrée :

1) Rencontre relai avec la CSI préceptrice

Rencontre et date	Notes de la CSI ND
Date :	

2) Tableau des facteurs internes et externes

Facteurs à considérer, autres que cliniques, dans le soutien et dans l'analyse par la CSI ND	Notes de la CSI ND
<u>Facteurs internes (liés à la personne)</u> - Souci de performance (volonté d'utiliser la bonne pratique selon les normes reconnues) - Autocritique (adéquate, trop sévère, pas assez) - Moyen de protection (défensif, verbalise peu, justification) - Confiance en soi, en ses capacités - Capacité à prendre sa place/acceptation du rôle/compréhension de son rôle - Communication (français : compréhension/oral/écrit) - Expériences antérieures (ex. : dans son pays d'origine, emploi, formations)	
<u>Facteurs externes (liés à l'environnement/à l'organisation)</u> - Réalité clinique sur le terrain en jumelage et en probation (complexité des situations cliniques, charge de travail, exposition suffisante ou non à des situations cliniques variées) - Relation de travail (rétroaction des collègues et des gestionnaires, tensions au travail) - Organisation du personnel infirmier (temps supplémentaire obligatoire, réorganisation [infirmière auxiliaire]) - Horaire de travail (conciliation travail-famille, quarts de travail variables) - Réalité collective (pratique et modèle de rôle des collègues de travail)	

Facteurs à considérer, autres que cliniques, dans le soutien et dans l'analyse par la CSI ND	Notes de la CSI ND
Autres éléments à considérer - Examen (réussite/échec exam OIIQ/OIIAQ, stress) - Participation aux ateliers (CEPI/CEPIA) - Exploration de l'avenir professionnel (ex. : plan de carrière) - Probation (cahier, rencontres, commentaires constructifs à partager) - Forces observées	

3) Rencontres avec la participante

Rencontre et date	Suivi/soutien
Rencontre 1 Date : Durée environ 1 h	Objectifs : • Établir un premier contact et débiter la relation de confiance • Communiquer des informations concernant le programme <i>Avec toi pour progresser</i> • Retour expérientiel sur les premières semaines de travail ☐ Valider si la personne a assisté à la rencontre d'introduction ☐ Donner les informations générales concernant le programme ☐ Modalités du suivi ▪ Rencontres virtuelles 1 h ▪ Visite dans le milieu (+/- ½ quart de travail) ▪ Visite sur unité ▪ L'accompagnement impliquera de la pratique réflexive pour la participante. Expliquer brièvement la pratique réflexive ☐ Rôle de l'apprenant ▪ S'impliquer dans ses apprentissages via les devoirs occasionnels ▪ Aviser le plus tôt possible si empêchement pour se présenter à la rencontre ▪ Avoir une attitude ouverte afin de discuter de sa pratique pour favoriser un soutien adapté

	☐ Rôle de la CSI ND ▪ Faciliter l'intégration professionnelle ▪ Enrichir les connaissances, habiletés et attitudes qui favorisent l'autonomie ▪ Favoriser l'auto prise en charge dans l'appropriation des compétences de base ▪ Développer le jugement clinique = pratique réflexive ☐ Demander au nouveau diplômé de se présenter, de nous parler de lui (personnel/professionnel) dans le but d'apprendre à le connaître – Intégrer les informations pertinentes dans : <i>Tableau des facteurs internes et externes</i> ci-dessus) ☐ Se présenter, lui parler de nous (formation, expérience professionnelle)
Notes de la rencontre	
Rencontre et date	Suivi/soutien
Rencontre 2 Visite milieu Date : <i>Durée environ (+/- ½ quart de travail)</i>	Objectifs : • D'observer ses interactions avec les usagers et ses collègues • D'observer son environnement de travail • De prendre connaissance de ses notes et de son organisation de travail en regardant son plan de travail de la journée ☐ Compléter le rapport d'observation de soutien dans le milieu (voir le rapport plus bas) ☐ Insérer le rapport d'observation soutien dans le milieu ci-dessous ☐ Déterminer le profil de la nouvelle diplômée pour ajuster la séquence d'accompagnement (A, B, C et D) ☐ Demander à la nouvelle diplômée de se présenter, de nous parler d'elle (personnel/professionnel) dans le but d'apprendre à la connaître ☐ Se présenter, lui parler de nous (formation, expérience professionnelle)
Notes de la rencontre	

Rencontre 3 Date : ☐ Tableau <i>Durée environ 1 h</i>	Objectifs : • Retour expérientiel sur les journées de travail depuis le dernier contact • Retour sur les observations réalisées et besoins identifiés lors de la visite dans le milieu • Recommandations et/ou outils de soutien selon les besoins observés ou nommés lors de la visite dans le milieu • Faire un retour concernant la note et le plan de travail envoyés, si non fait pendant visite dans le milieu (voir les options de soutien pour ces thèmes dans la boîte à outils) ☐ Retour sur les éléments observés dans le milieu ☐ Coaching sur une thématique ciblée
Notes de la rencontre	

4) Synthèse des thèmes abordés/observés lors des rencontres avec la participante

Chaque thème a des sous-catégories variables selon l'affectation de la nouvelle diplômée, les formations disponibles, les besoins de la nouvelle diplômée

Exemples de thèmes abordés en CHSLD :

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Examen clinique • Lecture et révision d'une note • Priorisation et organisation du travail • Leadership • Informatique • Outils • Chute • Dysphagie • Quart soir/nuit • Prévention et contrôle des infections (PCI) • Médication, distribution | <ul style="list-style-type: none"> • Soins palliatifs • Symptômes comportementaux et psychologiques de la démence (SCPD) • Plaies • Interprofessionnel : notes au dossier à l'intention d'un professionnel • Équipe interdisciplinaire • Gestion d'une admission • Syndrome d'immobilisation • Formations |
|--|---|

5) Rapport d'observation soutien dans le milieu

Date	
Lieu d'observation (Établissement/unité)	
CSI ND qui a fait la visite	



Nécessite des interventions à court terme et de haute intensité



Nécessite des interventions à moyen terme et/ou soutien occasionnel



Nécessite peu ou pas de soutien ou au besoin

Thèmes	Observations
Appréciation générale ☐ Décorum ☐ Carte d'identité ☐ Ponctualité	

Exercer un jugement clinique infirmier Évaluation ☐ Collecte de données (pertinente, précise et adaptée) Utilisation pertinente des outils ☐ Liens théorie/cliniques ☐ Organisation, priorisation des interventions ☐ Rédaction, ajustement et consultation des outils Interventions ☐ Méthodes de soins Suivi et surveillance ☐ Surveillance clinique ☐ Connaissance, administration et surveillance associée à la médication, gestion des ordonnances, gestion des PRN	
Continuité des soins Consultation/rédaction rapport	
Rigueur scientifique ☐ Connaissance et consultation et utilisation des différentes sources d'information à sa disposition ☐ Vision orientée sur la sécurité et la qualité des soins (gestion des risques, gestion des incidents/accidents)	
Leadership clinique ☐ Compréhension et application de son rôle	
Développement professionnel et soutien au développement ☐ S'affirme dans son rôle professionnel et avec son équipe ☐ Identifie une personne-ressource pour ses questionnements	
Note synthèse de l'observation	

Annexe 10 – Extrait de la boîte à outils – Thème : priorisation, organisation et plan de travail

La boîte à outils permet aux CSI ND de disposer en un document de plusieurs options et outils pour soutenir une nouvelle diplômée sur un thème en particulier. Elle permet une démarche d'identification des enjeux claire, une uniformité d'interventions entre les CSI et la mise en place de conditions favorables pour que la nouvelle diplômée puisse développer les compétences attendues.

Ce document peut être décliné pour aborder d'autres thèmes (examen clinique, lecture et révision d'une note, etc.). La section grisée de ce document étant récurrente pour tous les thèmes.

Boîte à outils de soutien
Thème : Priorisation, organisation et plan de travail

L'ensemble des options de soutien permettent le développement de différentes compétences de la CEPI et infirmière³² et de la CEPIA et infirmière auxiliaire³³ en lien avec un thème.

Options disponibles pour assurer le soutien :

1. **Discussion et échange sur vécu expérientiel**
2. **Rétroaction constructive à la suite de l'échange et du « coaching » et activité réflexive**
3. **Exercices pratiques/mises en situation**
4. **Accompagnement pratique dans le milieu clinique**
5. **Formations, outils et ressources disponibles**

³² Compétences 1) Exercer un jugement clinique infirmier ; 3) Assurer la continuité des soins de l'usager/famille vivant des expériences de santé ; 4) Traiter toute activité avec rigueur scientifique ; 5) Exercer un leadership clinique dans sa pratique professionnelle infirmière ; 7) Assurer son développement professionnel et soutenir le développement des compétences de ses collègues (Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale, 2025).

³³ Domaines de compétence 1) Contribution à l'évaluation de l'état de santé de l'usager ; 3) Attitude et engagement professionnels (Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale, 2025).

1. Discussion et échange sur le vécu expérientiel

À utiliser :

Pour déterminer le portrait de la nouvelle diplômée en lien avec le thème : ce qu'elle sait, ce qu'elle comprend, ce qu'elle met en pratique et la manière dont elle le fait. Cette discussion permet de faire émerger des enjeux actuels ou potentiels, qu'ils soient liés à un manque de connaissances, à une compréhension partielle, à une difficulté d'adhésion aux pratiques ou à une difficulté à mettre en pratique. En identifiant clairement la nature de ces défis, l'accompagnement peut ensuite être adapté de façon ciblée, pertinente et efficace.

1.1 Préparation du quart de travail/plan de travail

Questions à poser ?

- Comment prépares-tu ton quart de travail ?
- Comment procèdes-tu pour rédiger ton plan de travail ?
- Quelles ressources consultes-tu pour rédiger ton plan de travail ?
- Que fais-tu durant les premières minutes de ton quart de travail ?
- Est-ce que tu as une routine de quart de travail ?

Éléments à observer

- Identification des divisions, des tâches à effectuer et à déléguer
- Distinction entre tâches prioritaires et non prioritaires
- Pertinence et clarté des informations consignées

Approfondissement possible

- Comment gères-tu ton plan en cas d'imprévu ?
- Que fais-tu lorsque plusieurs tâches doivent être réalisées simultanément ?
- Sur quels critères te bases-tu pour établir les priorités ?

1.2 Analyse du plan de travail

Demande à la nouvelle diplômée

- Envoyer une photo du plan de travail en fin de quart par courriel à la CSI ND (s'assurer de la confidentialité dans le transfert).

Questions d'analyse pour la CSI ND

- Le plan favorise-t-il l'efficacité et l'organisation ?
- Est-il clair, lisible, complet, pertinent ?
- Contient-il trop ou trop peu d'informations ?

Éléments à observer

- Présence des éléments issus du rapport
- Identification des tâches à déléguer et des priorités
- Mise en évidence des tâches à faire
- Mise en évidence des tâches réalisées
- Notes sur les événements de la journée en vue de soutenir la rédaction des notes évolutives
- Informations pertinentes pour le rapport de fin de quart
- Utilisation de codes visuels (surbrillance, symboles, etc.)

1.3 Analyse du rapport interservices

Demande à la nouvelle diplômée

- Envoyer une photo du rapport interservices en fin de quart par courriel à la CSI ND (s'assurer de la confidentialité dans le transfert)

Éléments à observer

- Clarté, pertinence, concision du contenu
- Identification des situations prioritaires et nécessitant un suivi
- Qualité et complétude des informations transmises
- Pertinence des éléments consignés dans le rapport

2. Rétroaction constructive à la suite de l'échange, « coaching » et activité réflexive

À utiliser :

- Dans les enjeux de compréhension pour tenter d'identifier ce qui manque pour une compréhension adéquate. Il faut faire des parallèles avec des situations similaires qu'elle comprend bien pour favoriser la compréhension. Demander d'expliquer ou de justifier peut permettre de mieux saisir les difficultés.
- Dans les enjeux d'adhésion pour comprendre les résistances ou perceptions qui nuisent à l'engagement.

Questions à poser

- Peux-tu me nommer selon toi, ce qui explique que tu ne fais pas... ?
- Qu'est-ce qui est important/déterminant dans cette notion, concept, procédure... ?
- Peux-tu me nommer des conséquences de ne pas mettre en application, de ne pas respecter, etc.
- Dans les enjeux d'application, pour favoriser la réflexion sur la pratique et le transfert des apprentissages. Il faut faire des parallèles avec des situations similaires qu'elle comprend bien, qu'elle peut ensuite adapter et transférer à partir de situations concrètes qu'elle a vécues :
- Comment es-tu arrivée à cette hypothèse d'intervention ? Est-ce que c'était la meilleure hypothèse ?
- Quelles étaient les autres possibilités ?
- Si tu étais à nouveau face à cette situation, que ferais-tu de différent ? Pourquoi ?

Approfondissement possible

Modifier un élément de la situation et questionner en quoi ce changement influencerait son interprétation, son raisonnement ou ses interventions. Dans ce cas-ci, on souhaite renforcer et travailler sa capacité d'adapter et de transférer ses connaissances.

Analyse réflexive de la préparation du quart de travail (à la suite de l'activité 1.1)

Questions à poser ?

- Que considère-t-elle comme efficace dans sa préparation ?
- Que considère-t-elle à améliorer et qu'est-ce qu'elle trouve le plus difficile ?
- Quels sont les éléments à conserver dans sa façon de faire et quelles modifications pourrait-elle apporter selon elle pour s'améliorer ?

Interventions de la CSI ND

- Faire une rétroaction sur les forces et les enjeux observés dans sa méthode.
- Proposer ensuite des trucs et astuces d'amélioration avec elle en lien avec les difficultés, ne pas oublier de souligner les éléments à conserver qui sont ses forces.

Réflexion sur le plan de travail (à la suite de l'analyse du plan de travail 1.2)

Questions à poser ?

- Qu'est-ce qu'elle pense de son plan de travail de façon générale ?
- Est-ce qu'elle apprécie ce modèle ?
- Est-ce qu'elle considère qu'il l'aide à être organisée et efficace ?
- Est-ce qu'il est clair, facile à lire et est-elle facilement en mesure de repérer une information ?
- Est-ce qu'elle considère qu'elle devrait modifier sa façon de rédiger ou d'utiliser son plan de travail ? Si oui, qu'est-ce qu'elle pourrait apporter comme changement ?

Interventions de la CSI ND

- Faire ensuite notre rétroaction sur les forces et enjeux observés concernant le plan de travail.
- Proposer des trucs et astuces d'amélioration avec elle en lien avec les difficultés, ne pas oublier de souligner les éléments à conserver qui sont ses forces.

Révision du rapport interservices (à la suite de l'analyse du rapport interservices 1.3)

Questions à poser ?

- Qu'est-ce qu'elle pense de son rapport interservices de façon générale ?
- Est-ce qu'elle le trouve complet et pertinent ?
- Est-ce qu'il contient des informations superflues ou non essentielles ?
- Est-ce qu'il est clair et facile à comprendre ?
- Est-ce qu'elle considère qu'elle devrait modifier sa façon de le rédiger ou de le transmettre ?

Interventions de la CSI ND

- Faire ensuite notre rétroaction sur les forces et enjeux observés concernant le plan de travail.
- Proposer des trucs et astuces d'amélioration avec elle en lien avec les difficultés, ne pas oublier de souligner les éléments à conserver qui sont ses forces.

3. Exercices pratiques/mises en situation

À utiliser :

- Dans les situations de manque de connaissances afin que l'apprenant acquière de nouvelles informations. Utiliser des exercices ou des mises en situation simples qui permettent de manipuler et d'intégrer les nouvelles notions.
- Dans les situations où il y a un enjeu de compréhension. Utiliser des exercices ou des mises en situation qui nécessitent des justifications aux réponses. Simuler les situations où la théorie s'applique dans différents contextes afin de valider la compréhension et la capacité de transfert des notions.
- Dans les situations où il y a un manque d'adhésion. Proposer des exercices ou des mises en situation qui permettent soit l'identification, la mise en évidence d'une non-application ou du non-respect d'une règle/procédure...
- Dans les situations où il y a un enjeu d'application. Utiliser les mises en situation. Le but est de stimuler la réflexion et l'analyse de la situation par des questions complémentaires si elles ne sont pas déjà incluses aux situations **?** :
Quels sont les éléments clés de cette situation ? Qu'est-ce qui t'apparaît prioritaire ? Comment crois-tu que cette situation pourrait évoluer ? Quels éléments considères-tu pour élaborer ton hypothèse ou prendre une décision ? As-tu déjà vécu une situation semblable ? Qu'y a-t-il de semblable et de différent avec ton expérience personnelle ?

Approfondissement possible **+**

Il est possible d'ajouter ou de retirer un élément de contexte et de demander comment cela influence son interprétation, son raisonnement ou ses interventions. Exercices de modélisation : faire mettre en application un modèle « une recette » dans plusieurs contextes différents qui nécessitent chacun leur petite adaptation. Permet d'intégrer un modèle.

Modèles et mises en situation disponibles dans un dossier partagé pour les CSI ND. Utilisation d'un ou plusieurs exercices au choix en fonction des besoins de la nouvelle diplômée.

Exercice : Plan de travail et priorisation des soins

Faire ordonner les activités de soins selon les niveaux de priorité à l'aide d'une image d'un rapport de soins.

Exercice : Priorisation en début de quart

Établir et justifier la priorisation des activités à l'aide de données du rapport.

Exercice : Rapport interservices et organisation du travail

Établir quelles sont les priorités et comment elle s'organise à l'aide d'une liste d'informations reçues au rapport.

Exercice : Rédaction de rapport avant une pause

Rédiger un rapport à l'aide d'image d'un plan de travail.

4. Accompagnement pratique dans le milieu clinique

À utiliser :

- Dans les situations où il y a un enjeu de compréhension. Observer la personne dans les différents contextes afin de valider la compréhension et la capacité de transfert des notions. Le but est de stimuler les liens ainsi que le transfert des connaissances par des questions.
- Dans les situations de manque d'adhésion. À élaborer spécifiquement selon les besoins de cette employée en collaboration avec les acteurs de l'unité de soins.
- Dans les situations où il y a un enjeu d'application. Utiliser une situation vécue durant l'observation et modulez l'évolution de la situation ? :

Approfondissement possible +

Ajouter ou retirer des éléments de contexte et demander en quoi ça influence son interprétation, son raisonnement ou ses interventions.

Observation du rapport interservices (présence de la CSI ND lors du rapport interservices)

Éléments à observer 👁

- Si verbal, comment se déroule le rapport interservices de façon générale ? Ton de voix, type d'information, vocabulaire, interactions
- Est-il complet et pertinent ?
- Est-ce qu'il contient des informations superflues ou non essentielles ?
- Est-ce qu'il est clair et facile à comprendre ?

Questions à poser ?

- Quelle est sa satisfaction quant à la qualité de son rapport ?
- Est-ce que ce rapport ressemble aux rapports qu'elle fait habituellement ?

Interventions de la CSI ND

- Faire un retour avec la personne sur les éléments observés au rapport
- Si rapport verbal, commentaire sur les observations ciblées
- Proposer des trucs et astuces d'amélioration avec elle en lien avec les éléments à améliorer, ne pas oublier de souligner les éléments à conserver qui sont ses forces.

Observation de la préparation du plan de travail (Présence de la CSI ND lors de la préparation du plan de travail de la personne)

Éléments à observer 👁

- Utilisation efficace du rapport interservices pour rédiger son plan de travail (consigne les données pertinentes et non l'ensemble des données)
- Autres sources d'information consultées
- Type et quantité d'informations recueillies
- Temps investi
- Facilité de lecture et de repérage des informations
- Rédaction qui permet une organisation du travail efficace

Questions à poser ❓

- Quels sont les éléments à considérer pour organiser ta journée ?
- Qu'est-ce qui t'apparaît prioritaire ?
- Est-ce que certains éléments te semblent non prioritaires ?

Interventions de la CSI ND

- Faire un retour avec la nouvelle diplômée sur les observations
- Proposer des trucs et astuces d'amélioration avec elle en lien avec les éléments à améliorer, ne pas oublier de souligner les éléments à conserver qui sont ses forces

Approfondissement possible ➕

- Comment crois-tu que la journée pourrait évoluer ?
- Qu'est-ce que tu peux anticiper et prévoir en lien avec ton organisation de travail ?

Organisation et priorisation des soins (Présence de la CSI ND pendant une partie du quart de travail ou quart en entier)

Éléments à observer 👁

- L'organisation de travail est efficace et cohérente (ex. : regroupement de soins, faire coïncider tâches compatibles ex. : changement de culotte en simultané de l'évaluation d'une plaie au siège)
- L'organisation de travail permet la prestation de l'ensemble des soins prioritaires prévus
- L'organisation de travail permet de prendre en charge des imprévus
- L'organisation de travail tient compte de la priorisation des activités/soins

Questions à poser ❓

- Quels sont ses commentaires face à l'organisation et la priorisation de son travail ?
- Quelles sont les difficultés rencontrées et comment elle y fait face ?
- Comment pourrait-elle faire mieux dans son organisation du travail ?

Interventions de la CSI ND

- Faire un retour avec la nouvelle diplômée sur les observations
- Proposer des trucs et astuces d'amélioration avec elle en lien avec les éléments à améliorer, ne pas oublier de souligner les éléments à conserver qui sont ses forces

5. Formation et outils théoriques disponibles pour la personne et le milieu

À utiliser :

- Principalement dans les situations de manque de connaissance afin que l'apprenant s'approprie le contenu théorique.
- Dans les situations où il y a un enjeu de compréhension. Présenter différemment les informations, ce qui peut permettre une meilleure compréhension.
- Faire une synthèse, présenter sous forme d'algorithme au lieu d'un tableau, reconstruire l'outil avec la personne à partir de ce qu'il comprend et rectifier en cours.
- Dans les situations où il y a un enjeu d'application. Présenter l'outil comme une référence à consulter en cas de doute, comme modèle à appliquer ou comme soutien pour se remémorer les éléments à retenir.

Certains outils de modélisation peuvent être proposés dans cette section, ils sont idéaux pour rendre une démarche ou une intervention plus spontanée pour la personne.

Lister les ressources disponibles pour la nouvelle diplômée en lien avec le thème :
Formation ENA
Lectures, capsules vidéo
Site Web pertinent

Ressources à consulter

Documents disponibles dans le dossier partagé CSI ND : Boîte à outils cliniques

- Outil d'aide à la priorisation
- Réorganisation du travail : Priorisation des soins de base en CHSLD en fonction de la présence des effectifs
- Modèles d'organisation du travail (plusieurs modèles disponibles pour partager)
- Grille de priorisation du travail

Page Web à consulter :

[Priorisation des soins infirmiers : comment savoir quoi faire en premier ? • Inf. de poche](#)

Vidéo YouTube :

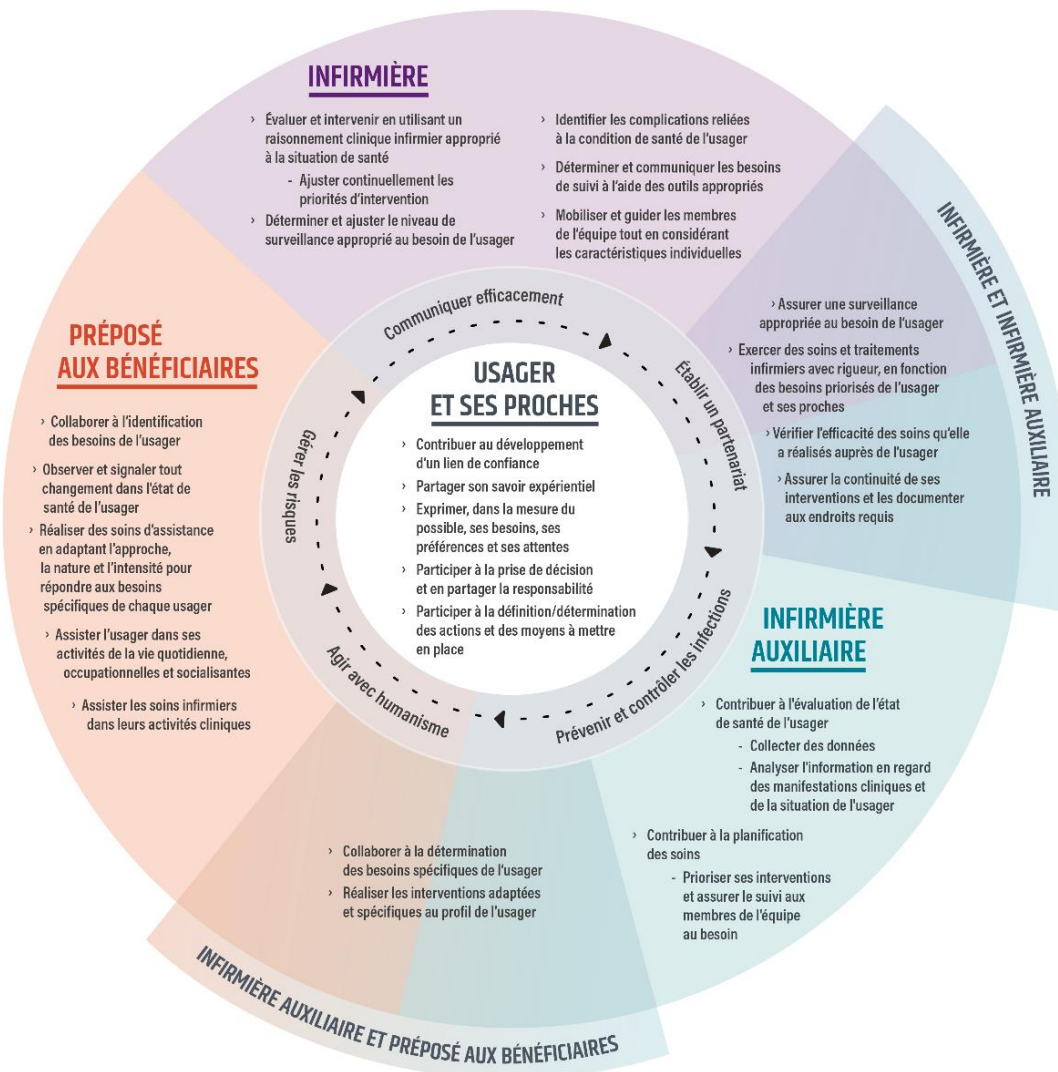
[Comment devons-nous prioriser nos soins ?](#)

[Qu'elle est la différence entre l'organisation et la priorité des soins infirmiers](#)

Annexe 11– Partage des rôles et responsabilités de l'équipe de soins de soins

Partage des rôles et des responsabilités de l'équipe de soins

Ce schéma illustre le partage des responsabilités de l'équipe de soins. Il reconnaît la contribution distincte et spécifique de chaque membre et l'importance de potentialiser les zones de partage existantes entre les membres. Il confirme l'importance de la collaboration pour optimiser la réponse aux besoins des usagers et la place centrale que celui-ci occupe dans le choix des actions quotidiennes.



Cyr, N. (2025). Partage des rôles et des responsabilités de l'équipe de soins [schéma]. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale.

Bibliographie

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (2025). Avec toi pour progresser : programme intégré de soutien d'adressant aux nouvelles diplômées et aux diplômées hors Canada en soins infirmiers : Profils évolués de compétences au Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale pour les infirmières ou infirmières auxiliaires nouvellement diplômées ou diplômées hors Canada.

Cyr, N. (version 2025). Cadre de référence sur le partage des rôles et des responsabilités de l'équipe de soins en centre d'hébergement. Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-Capitale, p. 13.

Tierling, L. (2024). Cadre de référence sur le partage des rôles et des responsabilités de l'équipe de soins en centre d'hébergement. Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-Capitale, p. 13.

QAP. (2024). Cadre de référence sur le partage des rôles et des responsabilités de l'équipe de soins en centre d'hébergement. Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-Capitale, p. 13.

Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (2025). Actes professionnels de l'infirmière auxiliaire. <https://www.oiaq.org/files/actes-professionnels/actes-professionnels-de-la-iaq.pdf>

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2024). Champ d'exercice et activités réservées à la profession infirmière. <https://www.oiaq.org/pratique-professionnelle/exercice-infirmiers-infirmieres-et-infirmiers>

Annexe 12 – Exemple de programmation pour les gestionnaires et les participantes (2025–2026)

Mois/semaines		Avril				Mai				Juin				Juillet				Août				Septembre				Octobre				Novembre				Décembre				Janvier				Février				Mars			
		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4								
Activités collectives																																																	
0 - 6 mois	Rencontre d'introduction Tous *	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
	Journée intégration IDHC		X				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X						
	Activités préparatoires à l'examen de l'OIIQ CEPI												X		X		X		X		X	🎯										X		X		X		X		X		🎯							
	Activités préparatoires à l'examen de l'OIIAQ CEPIA	X		X		X		X		X	🎯			X		X		X		X		X	🎯			X		X	X		X		X	🎯			X		X		X		X		🎯				
6 - 12 mois	PRN et DVI Tous				X					X				X				X				X				X						X							X										
	Démarche clinique Tous					X					X				X				X				X				X						X							X									
	Rôles et responsabilités Tous						X					X				X				X				X				X						X							X								
	Leadership clinique Tous							X					X				X				X				X				X								X							X					
	Mesures de contrôle Tous								X					X					X					X				X													X								
	Choc de la réalité Tous										X												X																		X								
	CEPI à infirmière Tous								X																		X																						
	Soins et services, communication, clarification des rôles Tous	X																							X																								
	Fonctionnement d'équipe et gestion des différends Tous					X																				X																							
12 - 24	Leadership collaboratif et prise de décision partagée Tous							X																			X																						
	Éthique au quotidien Tous																									X																					X		

Légende Tous* : Infirmière, infirmière auxiliaire, CEPI, CEPIA et IDHC ⊙ Examen OIIQ et OIIAQ

**Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de la Capitale-Nationale**

Québec

