

Bourses d'initiation à la recherche

EN APPUI AUX ÉTUDIANTS DU 1^{ER} ET DU 2^E CYCLE

Projet auquel les étudiants admissibles peuvent postuler

PROJET 2025 – 7B

RÉTENTION DU PERSONNEL INFIRMIER

Bourse disponible

7 500 \$, laquelle sera remise à un étudiant du 1^{er} cycle issu de l'un des programmes ciblés par le CNFS.

Profil étudiant recherché

Domaine d'étude

Au 2^e cycle (maîtrise) dans l'un ou l'autre des programmes suivants :

- Audiologie
- Ergothérapie
- Orthophonie
- M.A. – Ph.D. Psychologie clinique (1^{re} ou 2^e année)
- Physiothérapie
- Sciences infirmières
- Travail social

Compétences recherchées

- Être étudiant.e dans un programme en sciences de la santé ;
- Avoir complété un cours de méthodologie de la recherche niveau du deuxième cycle ;
- Travailler majoritairement en français et à l'occasion en anglais (en fonction de la langue de choix des participant.e.s) ;
- Se déplacer à l'Hôpital Montfort environ deux fois par semaine (en fonction de la disponibilité des participant.e.s) ;
- S'adapter à un horaire variable (en fonction de la disponibilité des participant.e.s) ;
- Manifester de l'intérêt pour le sujet de recherche ;
- Manifester de l'intérêt pour les services de santé des francophones en contexte minoritaire ;
- Connaître la Suite Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint) ;
- Maîtrise le logiciel Nvivo ou faire preuve du désir d'apprendre à l'utiliser ;
- Autonomie et fiabilité.

Supervision

Superviseur(s)	École/Programme
Michelle Lalonde	Sciences infirmières
Michaël Séguin	Université Saint-Paul

Projet de recherche

Titre

Rétention du personnel infirmier dans un hôpital franco-ontarien : Une étude qualitative exploratoire.

Thème ou mots-clés

- Rétention du personnel infirmier
- Transition à la pratique
- Francophones en situation minoritaire
- Personnel infirmier nouvellement embauché

Contexte

La profession infirmière fait face à une grave pénurie. Selon le Conseil International des Infirmières, la pénurie à l'échelle mondiale est de l'ordre de 13 millions (Buchan et coll., 2022). La rétention du personnel infirmier est une priorité majeure des hôpitaux ontariens qui sont confrontés à des défis croissants liés à cette pénurie qui affecte la qualité des soins et peut causer des fermetures de services cliniques (Statistique Canada, 2023). De plus, les milieux de soins francophones ont un défi supplémentaire, celui d'embaucher des cliniciens francophones aptes à naviguer un environnement anglophone alors même que les médias rapportent une pénurie d'infirmières francophones dans les CFMS (ICI.Radio-Canada, 2018). Les résultats présentés dans les écrits sont clairs : les nouvelles diplômées en sciences infirmières connaissent une période de transition lors de leur première année de travail dans la profession (Boychuck Duchscher, 2008 ; Hallaran et coll., 2023). Les nouvelles diplômées rapportent que cette période de transition est souvent difficile, notamment dû à un manque de support et d'encadrement (Campbell et coll., 2020 ; Roy et Robichaud, 2016). Il en découle plusieurs conséquences négatives pour ces nouvelles infirmières, mais aussi pour les milieux qui les embauchent ; un roulement d'effectifs qui varie entre 35 % et 62 % (Bae, 2023). Dans ce contexte, un des objectifs organisationnels de l'Hôpital Montfort est de favoriser la rétention du personnel infirmier avec leur initiative « Rétention des infirmières autorisées » qui consiste à passer des entrevues de fidélisation (Stay Interviews) au personnel infirmier nouvellement embauché durant leur première année de travail. En tablant sur les résultats émanant de cette initiative organisationnelle, cette recherche vise à explorer les facteurs influençant la rétention des nouvelles infirmières dans un hôpital franco-ontarien et à identifier les stratégies qui pourraient améliorer la rétention à long terme.

Objectifs

L'objectif principal de ce projet de recherche est d'explorer les facteurs individuels et organisationnels qui influencent la rétention du personnel infirmier nouvellement embauché dans un hôpital franco-ontarien, et d'identifier les stratégies les plus efficaces pour améliorer cette rétention.

Méthodologie

Un **devis** qualitatif exploratoire structuré autour d'entrevues à trois moments stratégiques sur une période d'un an post-embauche (Duchscher, 2008). La population cible est composée du personnel infirmier nouvellement embauché à l'Hôpital Montfort entre septembre 2023 et août 2024.

Échantillonnage : Entre 16 à 20 participants sur un bassin de 25 participants qui sont éligibles à participer à cette étude. **Collecte de données** : Les entretiens de fidélisation (stay interview) mener sur une base annuelle est un outil efficace pour prévenir le roulement de personnels infirmiers et d'identifier les enjeux à la racine du désir de quitter (Robeano, 2017 ; Finnegan 2015). Les entretiens semi-dirigés d'une durée de 20 à 30 minutes auront été menés en suivant un guide d'entretien qui couvre le partage d'expérience et de perceptions des infirmières depuis leur embauche, les défis quotidiens au travail et les suggestions pour améliorer la rétention. **Analyse des données** : Les transcriptions des entretiens seront analysées par une analyse thématique de contenu pour identifier les motifs et les obstacles récurrents dans les perceptions et les expériences des infirmières.

Modalités du projet

Tâches ou activités de recherche

- Participation dans le recrutement de participant.e.s ;
- Participation dans la collecte de données (des entrevues semi-structurées) ;
- Transcrire les enregistrements audios en verbatim ;
- Suivre une formation sur le logiciel Nvivo au besoin ;
- Coder les données dans Nvivo ;
- Participer à l'analyse des données qualitative ;
- Participer aux réunions d'équipe ;
- Participer à la rédaction d'une affiche/manuscrit.

Milieu de travail

En présentiel à l'Hôpital Montfort et à distance selon le besoin.

Langue de travail et de supervision

Français

Compétences qui seront développées

- Compréhension du processus d'une recherche qualitative (recrutement, collecte et analyses des données) ;
- Maîtriser le déroulement d'entrevues individuelles ;
- Mettre en pratique les principes d'une recension des écrits ;
- Sensibilisation aux enjeux des communautés francophones en situation minoritaire quant à la précarité de la relève infirmière francophone ;
- Travail d'équipe ;
- Réseautage ;
- Rédaction d'une affiche de recherche et d'un manuscrit d'article.

Date butoir

Les étudiants admissibles et intéressés ont jusqu'au **14 mars 2025** pour soumettre leur formulaire de demande ainsi que leur curriculum vitae au cnfs.uO.recherche@uOttawa.ca.

Renseignements

Bernard Pinet

Gestionnaire de projets, recherche

bpinet@uottawa.ca



[Discutez avec Bernard sur TEAMS](#)

