

Cette présentation a été effectuée le 9 décembre 2015, au cours de la journée « De la petite enfance au grand âge : promouvoir la santé mentale à travers le parcours de vie » dans le cadre des 19^{es} Journées annuelles de santé publique (JASP 2015). L'ensemble des présentations est disponible sur le site Web des JASP à la section *Archives* au : <http://jasp.inspq.qc.ca>.



Insertion professionnelle des jeunes infirmières : enjeux soulevés et actions préventives en santé mentale

Nancy Côté et Nathalie Jauvin

Chercheuses, CIUSSS de la Capitale-Nationale et équipe RIPOST

9 décembre 2015
www.jasp.inspq.qc.ca

Pourquoi s'intéresser aux jeunes infirmières?



- Taux de roulement très important parmi les jeunes infirmières
- Une grande insatisfaction des jeunes à l'égard de leur environnement de travail et de leur emploi
- Taux élevés de stress, d'exténuation émotionnelle, de dépersonnalisation, d'épuisement professionnel

Ce qu'on apprend de la littérature...

- Les jeunes quittent pour les mêmes raisons que d'autres développent des problèmes de santé mentale au travail
- Les jeunes connaissent aussi des problèmes de santé liés à des conditions de travail difficiles

Projet *Fidélisation des infirmières et des infirmières auxiliaires*

- Pourquoi autant de jeunes infirmières quittent leur emploi?
- Analyse en termes de parcours de vie
 - La décision de quitter = un processus
 - L'individu dans ses différents contextes de vie (travail, famille, vie sociale, vie personnelle, etc..)
 - Interrelation entre la trajectoire de vie d'un individu et celle des ses proches

Étude de cas dans un CSSS

- Volet quantitatif

- Analyse des fichiers administratifs (n=420 infirmières de moins de 35 ans).
- Continuum de départ sur 5 ans

- Volet qualitatif

- Entrevues individuelles de type récit de vie (n=26)
- Reconstitutions des trajectoires professionnelles en lien avec les événements de la vie personnelle et familiale

Continuum de départ



Parcours 1

Les attentes déçues

MAGALIE, INFIRMIÈRE AUXILIAIRE, 29 ANS, EN COUPLE, 1 ENFANT

- CSSS: 1^{er} emploi en hébergement
- N'aime pas son emploi
- Le travail ne répond pas à ses attentes
- Quitte après 5 mois pour les soins de courte durée (CH)

➔ **Logique « je cherche ma place »**



Parcours 2 : La réalisation de soi à travers les autres dimensions de la vie

- ◆ Des départs à plus long terme
- ◆ Autre phase de leur vie personnelle ou familiale :
 - ◆ Réaliser des projets de vie : **parcours 2a**
 - ◆ Concilier le travail avec les besoins changeants de la vie familiale: **parcours 2b**
- ◆ Les conditions de travail sont incompatibles avec les nouveaux besoins

Parcours 2a

Le désir de stabilité

SANDRINE, INFIRMIÈRE, 27 ANS, EN COUPLE, SANS ENFANT

- CSSS: 4^{ème} emploi
- Après sa séparation, le travail est centrale dans sa vie
- Remise en couple et nouveaux projets de vie
- La précarité: un frein à la réalisation de son projet d'enfant
- Quitte après 2 ans pour un emploi stable dans un autre CSSS

➔ **Logique de stabilisation**



Parcours 2b

La quête de l'équilibre travail/famille

MARYSE, INFIRMIÈRE, 32 ANS, EN COUPLE, 2 ENFANTS

- CSSS : 5^{ème} emploi
- Nouvelle phase de la vie: équilibre rompu entre travail et famille
- Quitte après 2 ans : l'emploi ne répond plus à ses nouveaux besoins

➔ **Logique de conciliation travail-famille**



Parcours 3

Se construire professionnellement



GABRIELLE, INFIRMIÈRE, 29 ANS, EN COUPLE, PAS D'ENFANT

- CSSS : 2^{ème} emploi
- 1^{er} emploi: expérience éprouvante en CH
- Cumul études et emploi au CSSS
- Quitte après 3 ans lorsqu'elle obtient son diplôme
- Veut utiliser ses compétences

➔ **Logique de développement professionnel**

Parcours 4

Faire face aux imprévus

- ◆ Des départs : à n'importe quel moment du continuum
- ◆ Plusieurs types d'événements déclencheurs
 - Opportunité d'emploi
 - Changements organisationnels
 - Manque de soutien du supérieur
 - Problème de santé



➔ **Des logiques différentes selon la nature de l'événement**

L'exemple de Monica: conflit travail/famille et aucun soutien social

Deux axes de tensions

- Conditions d'emploi qui rendent difficiles la réalisation de soi au travail (parcours 1 et 3)
 - Le soutien de l'équipe, le sentiment de compétence, le sens du travail, le travail du *care*, les possibilités de cheminer professionnellement
- Conditions d'emploi qui limitent les possibilités de se réaliser dans les autres domaines de la vie. (parcours 2 et 4)
 - Envahissement du travail dans la vie personnelle et familiale
 - Quête de la cohérence identitaire

Une phase de la vie où se cumulent plusieurs difficultés

- La flexibilité organisationnelle repose sur les jeunes infirmières en début de carrière
- Des conditions qui affectent encore plus fortement celles qui ont des enfants
- Pas de réseau social= plus grande vulnérabilité

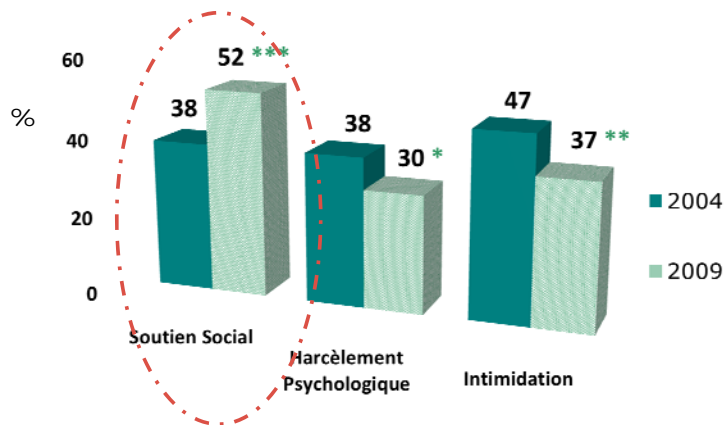
Des actions préventives en santé mentale

- Une recherche en milieu correctionnel québécois.
- Une démarche **paritaire** et **innovante** issue de préoccupations du milieu.
- **Une mission commune**: *améliorer la santé et les rapports sociaux*.
- Vers le développement d'interventions préventives, **principalement centrées sur l'organisation**;
- Le modèle d'intervention privilégié: la prévention **primaire**, en **partenariat**.

Identification des problèmes concrets et priorisation des solutions : quelques exemples

EXEMPLES DE PROBLÈMES SOULEVÉS	EXEMPLES DE PISTES DE SOLUTIONS IDENTIFIÉES
Processus de formation des nouveaux employés inadéquat	<ul style="list-style-type: none"> * Mise en place pour les nouveaux employés d'un système de formation pratique * Accompagnement des nouveaux employés au moment de la formation initiale
Manque de stabilité du personnel	<ul style="list-style-type: none"> * Accélération du processus d'attribution des postes * Affectation de certains TPR sur des postes fixes pour le remplacement des congés long terme
Manque de communication entre collègues ou avec les supérieurs	<ul style="list-style-type: none"> * Instauration de rencontres d'équipe statutaires en début de quart de travail * Systématisation de l'utilisation des rapports d'intervenants

ASC : Évolution des rapports avec les supérieurs dans les centres expérimentaux



* = p < .05; ** = p < .01; *** = p < .001; **** = p < .0001

L'exemple du projet en milieu correctionnel: une lecture qualitative sommaire

- L'instauration d'une nouvelle dynamique au sein des groupes
- ↓
- Un certain changement de mentalité chez plusieurs des acteurs touchés
- ↓
- Une certaine transformation du climat via, par exemple, l'instauration de façons de faire plus démocratiques où le point de vue des travailleurs a gagné de plus en plus d'importance.



Merci!

Ont déclaré avoir des conflits d'intérêts réels
ou potentiels

Ont déclaré ne pas avoir de conflits
d'intérêts réels ou potentiels

N'ont pas signé le formulaire de
conflits d'intérêts réels ou potentiels
