

Énoncé de position commun

L'OFFRE FLEXIBLE DE PROGRAMMES DE FORMATION EN SCIENCES INFIRMIÈRES

POSITION

L'Association des infirmières et infirmiers du Canada (AIIC) et l'Association canadienne des écoles de sciences infirmières (ACÉSI) croient ce qui suit.

- Les programmes flexibles sont plus accessibles et augmentent les possibilités de formation pour les infirmières¹ par le recours à des modèles d'offre qui font preuve de créativité, notamment par le recours aux technologies de communication et à d'autres moyens permettant d'améliorer l'accès à l'acquisition du savoir.
- L'offre flexible de programmes de baccalauréat, de maîtrise, de doctorat, de spécialisation et d'éducation permanente en sciences infirmières est essentielle pour les infirmières du Canada.
- L'offre flexible de programmes peut répondre au besoin d'acquisition continue du savoir des infirmières afin de leur permettre :
 - d'atteindre, de maintenir et d'améliorer leurs connaissances et leurs compétences à mesure que le système de santé évolue;
 - de dispenser des soins infirmiers factuels, de grande qualité et sécuritaires; et
 - d'établir un équilibre entre les obligations liées à leur famille, à leur travail et à leurs études.

La responsabilité d'offrir des programmes flexibles de formation en sciences infirmières est partagée entre les infirmières à titre personnel, les organisations d'infirmières, les employeurs, les infirmières enseignantes et les chercheuses en sciences infirmières, les établissements d'enseignement et le gouvernement. Ces responsabilités incluent notamment les suivantes.

À titre personnel, les infirmières doivent :

- continuer de maintenir et d'améliorer leurs compétences pendant toute leur vie professionnelle; et
- donner aux établissements d'enseignement de la rétroaction sur leurs besoins de flexibilité et sur les stratégies facilitant l'acquisition du savoir professionnel.

Les organisations d'infirmières, y compris les groupes de spécialité infirmière, doivent :

- établir des partenariats avec les établissements d'enseignement afin de faciliter et de promouvoir la flexibilité des programmes de formation infirmière;
- diffuser à leurs membres de l'information sur les programmes flexibles;
- collaborer avec les groupes de formation et d'offre de services pour déterminer les besoins du système de santé sur le plan de l'inscription; et

¹ N.D.T. : Dans ce document, les mots du genre féminin s'appliquant à des personnes désignent les femmes et les hommes, et vice-versa, si le contexte s'y prête.

- collaborer afin d'exercer sur les gouvernements des pressions pour obtenir du financement et des infrastructures (p. ex., locaux et technologies) afin de pousser plus loin l'élaboration, l'offre et l'évaluation de modèles de programmes flexibles.

Les employeurs doivent :

- offrir un vaste éventail de stages cliniques pour tous les programmes de formation infirmière; et
- appuyer les efforts déployés par les infirmières pour avoir accès à l'éducation permanente, et éliminer les obstacles pour celles qui veulent suivre des programmes de formation. Pour les soutenir, ils peuvent notamment donner des congés d'études à leurs employées qui sont infirmières et former des partenariats pour leur fournir de l'aide financière.

Les infirmières enseignantes et les établissements d'enseignement doivent établir, coordonner et offrir des programmes flexibles qui sont accessibles pour toutes les infirmières canadiennes, sans égard à l'endroit où elles vivent ou à leurs ressources.

Les infirmières chercheuses et enseignantes doivent se livrer à des activités de recherche pour fournir aux infirmières des données probantes pouvant être utilisées afin d'améliorer continuellement l'offre de programmes de formation infirmière dans tous les domaines de pratique.

Les gouvernements doivent promouvoir et financer des programmes flexibles et une infrastructure qui attireront et garderont un effectif infirmier compétent, qualifié et dynamique.

CONTEXTE

Le Canada est un chef de file mondial en ce qui concerne l'offre d'excellents programmes de formation infirmière et l'élaboration et l'utilisation de nouvelles technologies de l'information. La profession infirmière a donc l'occasion d'élaborer plus à fond des méthodes flexibles de formation infirmière. La communauté infirmière reconnaît toutefois que pour que le Canada demeure un chef de file dans l'offre de programmes infirmiers de qualité, les approches flexibles doivent maintenir les normes de rigueur et d'excellence pédagogique établies dans les programmes plus traditionnels.

Les établissements d'enseignement du Canada ont beaucoup d'expérience pour ce qui est de l'utilisation de la technologie et d'autres moyens pouvant accroître l'accessibilité des programmes pour les étudiants, mais la recherche montre que les infirmières continuent toutefois de percevoir des obstacles à leur accès et à leur participation aux programmes de formation². Parmi les principaux obstacles, elles mentionnent la distance, les obligations familiales et professionnelles, les frais de scolarité et de déplacement, le manque d'aide financière de l'employeur, le manque d'activités de formation pertinentes et le manque de remplaçantes pour les congés d'études³.

Étant donné l'étendue géographique du Canada, la pénurie d'infirmières, les exigences relatives au maintien de la compétence, ainsi que le manque d'uniformité d'accès à des programmes flexibles d'un bout à l'autre du Canada, il faut pouvoir offrir des programmes de formation infirmière qui soient aussi flexibles que possible tout en maintenant une grande qualité. Le Conseil consultatif canadien sur les soins infirmiers⁴ recommande que le gouvernement collabore avec les écoles de sciences infirmières pour maximiser le recours à l'éducation à distance et les possibilités de formation en personne pour les infirmières qui travaillent en milieu rural et éloigné.

² (Caty, Tilleczek, Pong, Michel, & Lemieux, 2002).

³ (Caty et al., 2002).

De nombreuses écoles de sciences infirmières utilisent des moyens pour assurer une flexibilité maximale à leur programme tout en maintenant la qualité. Elles ont recours aux stratégies suivantes, notamment :

- Utiliser tout un éventail d'outils pour évaluer les critères d'admissibilité aux programmes : p. ex., l'évaluation du savoir acquis.
- Utiliser tout un éventail de techniques d'enseignement.
- Offrir aux étudiantes la possibilité d'étudier à temps partiel ou à plein temps.
- Utiliser des outils pour être davantage à l'écoute des besoins d'apprentissage des étudiantes.
- Offrir des programmes abrégés, prolongés ou condensés aux étudiantes admissibles.
- Utiliser Internet et d'autres technologies pour offrir les programmes.

Approuvé par le conseil d'administration de l'AIIC en mars 2004

Références :

Association des infirmières et infirmiers du Canada. (2002). *Planifier pour demain : Prévisions de ressources humaines en soins infirmiers*. Ottawa : auteur.

Caty, S., Tiliczek, K., Pong, R., Michel, I., et Lemieux, S. (2002). *Assessing continuing education needs of nurse practitioners in northern and rural southern Ontario*. Sudbury : Centre de recherche en santé dans les milieux ruraux et du nord de l'Université Laurentienne.

Comité consultatif canadien sur les soins infirmiers. (2002). *Notre santé, notre avenir : Un milieu de travail de qualité pour les infirmières canadiennes*. Ottawa : Comité consultatif des ressources humaines en santé de Santé Canada.

Voir aussi :

Association des infirmières et infirmiers du Canada

Code de déontologie des infirmières et infirmiers (2002)

Lignes directrices relatives aux programmes d'éducation continue (2000)

Énoncé de position : *Appui à la formation pour la pratique compétente des soins infirmiers* (1998)

Énoncé de position : *Des milieux de travail de qualité pour les infirmières* (2001)

Conseil international des infirmières

Prise de position : *La recherche en soins infirmiers*. (1999)

⁴ (CCCSI, 2002)