

ÉTUDE EXPLORATOIRE DES STRATÉGIES D'EMPOWERMENT AU TRAVAIL D'INFIRMIÈRES D'UNE RÉGION ISOLÉE DU QUÉBEC EN REGARD DE LEUR SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

©Sonia Leblanc, inf. M.Sc.
Professeure invitée, UQAR
Sonia_leblanc@uqar.ca

Hélène Sylvain, Ph.D.
Directrice de recherche, professeure, UQAR

Midis-recherche du LASER, 5 octobre 2011

Subvention:



Rimouski | Lévis



PLAN DE LA PRÉSENTATION

PROBLÉMATIQUE

BUT ET QUESTIONS DE RECHERCHE

ANCRAGES CONCEPTUELS ET THÉORIQUES DE L'ÉTUDE

MÉTHODE

RÉSULTATS

DISCUSSION

PÉRIODE DE QUESTIONS

PROBLÉMATIQUE



- ★ **LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL : UN ENJEU TRÈS ACTUEL ET UNE PRÉOCCUPATION D'ENVERGURE INTERNATIONALE.**
(ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, 2001, HARVEY & AL. 2006)
- ★ **SELON UNE ÉTUDE DE CHO, LASCHINGER ET WONG (2006) RÉALISÉE EN ONTARIO : 66% DES INFIRMIÈRES PRÉSENTENT DES SIGNES D'ÉPUISEMENT SEULEMENT DEUX ANS ET DEMI APRÈS AVOIR DÉBUTÉ LEUR CARRIÈRE.**
- ★ **PLUS DE LA MOITIÉ DES EMPLOYÉS D'UN HÔPITAL DE LA RÉGION DE QUÉBEC : HAUT NIVEAU DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE**
(BRUN ET AL. 2003)
- ★ **TRAVAUX DE LAVOIE-TREMBLAY ET AL. (2006) INFIRMIÈRES < 24 ANS : 43,3% HAUT NIVEAU DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE.**



DES IMPACTS MAJEURS



FACTEURS CONTRIBUANT AU PROBLÈME



- Nombreux changements organisationnels
- Complexification des soins
- Peu de pouvoir sur les décisions:

Plusieurs infirmières ne ressentent pas l'empowerment au Travail (pouvoir d'agir).

- Peu de soutien (manque de reconnaissance)
- Division des équipes de travail

- Perte de sens du travail
- La sous utilisation des compétences
- Difficultés de conciliation travail-famille

Quelques auteurs:

Bourbonnais , 2000., Cho, Laschinger et Wong , 2006, Manojlovich, 2007., Viens, Grenier, Tremblay, & Lavoie-Tremblay, 2006., Brun, Biron, Martel, & Ivers, 2003.



Beaucoup d'études portant sur ...

- Détresse psychologique
- Épuisement professionnel
- Manque de pouvoir des infirmières

À notre connaissance, peu d'études se sont intéressées à la perception des infirmières du Québec quant aux stratégies étant les plus favorables à l'empowerment au travail, surtout en région isolée.

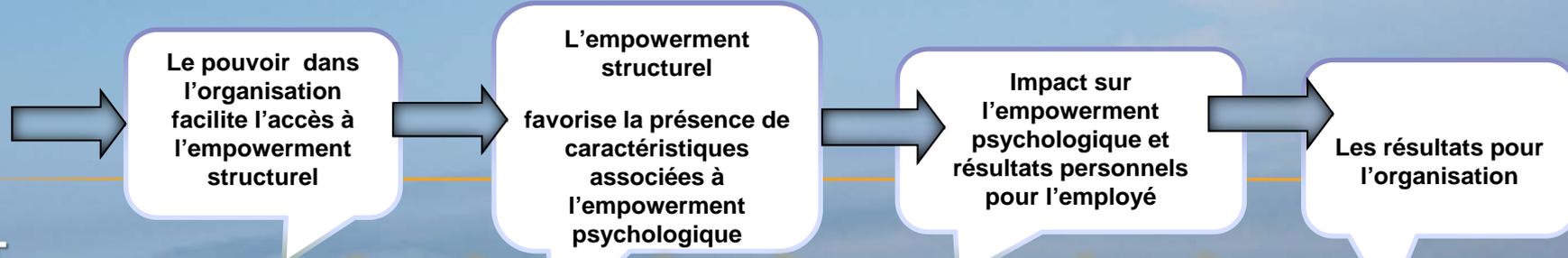
ANCRAGES CONCEPTUELS ET THÉORIQUES

LES PRINCIPAUX CONCEPTS :

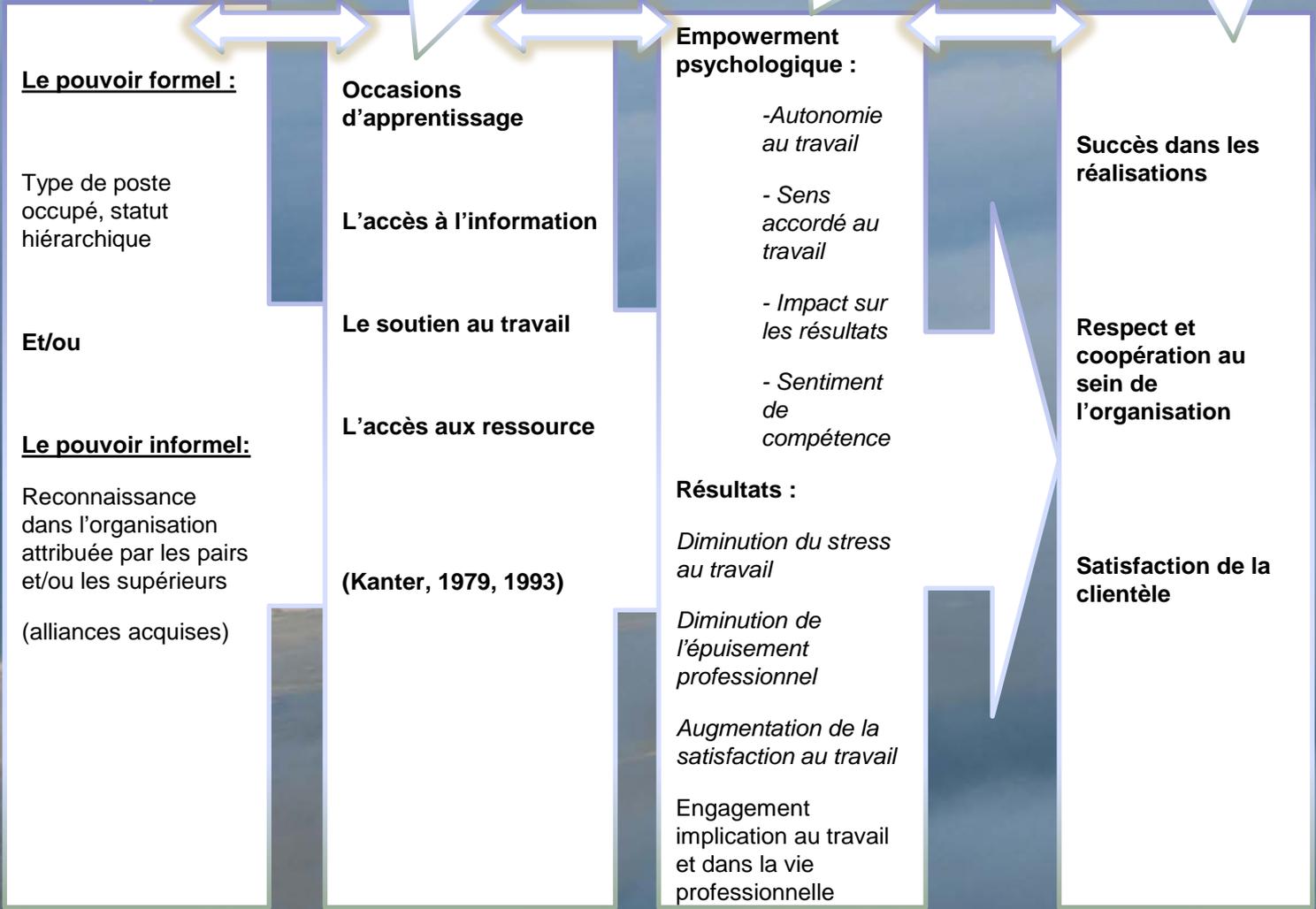
Santé psychologique au travail
Détresse psychologique au travail
Épuisement professionnel
Empowerment au travail

ANCRAGE THÉORIQUE :

Cadre de référence issu des travaux sur l'empowerment au travail de Laschinger et ses collègues (2001, 2004) qui tiennent compte notamment, des modèles organisationnel et individuel de l'empowerment.



VOLET THÉORIQUE



BUT DE L'ÉTUDE ET QUESTIONS DE RECHERCHE

But de l'étude : Explorer les stratégies d'empowerment au travail des infirmières, selon leur perspective.

Question générale : Quelles stratégies d'empowerment les infirmières développent-elles pour promouvoir leur santé psychologique au travail?

Questions spécifiques :

1. Selon les infirmières, quels sont les facteurs personnels contraignants et facilitants en regard de l'empowerment au travail?
2. Selon les infirmières, quels sont les facteurs organisationnels contraignants et facilitants en regard de l'empowerment au travail?
3. Selon les infirmières, quels sont les facteurs relationnels contraignants et facilitants en regard de l'empowerment au travail?
4. Quelles stratégies d'empowerment individuelles et organisationnelles les infirmières développent-elles en regard de leur pouvoir d'agir au travail?

MÉTHODE

- ★ Méthode de type **qualitative exploratoire**.
- ★ Devis d'évaluation constructiviste tel que proposé par Guba & Lincoln (1989) et adapté par Sylvain (2008) organisé autour de trois grandes étapes.
- ★ Implique une **collaboration** étroite entre les experts terrains, qui sont les infirmières participantes à l'étude et les chercheuses.
- ★ Prend en considération le point de vue de tous les acteurs ou partenaires au sein d'une négociation en vue de l'obtention d'un consensus (Sylvain, 2000).



LE DEVIS D'ÉVALUATION CONSTRUCTIVISTE

➔ La mise en place

Le milieu de recherche http://www.csssdesiles.qc.ca/06_iles-en-images.htm

Identification et recrutement des participantes

➔ L'exploration dirigée

Outils de collecte des données

Entrevue de groupes

Entrevues individuelles semi-structurées

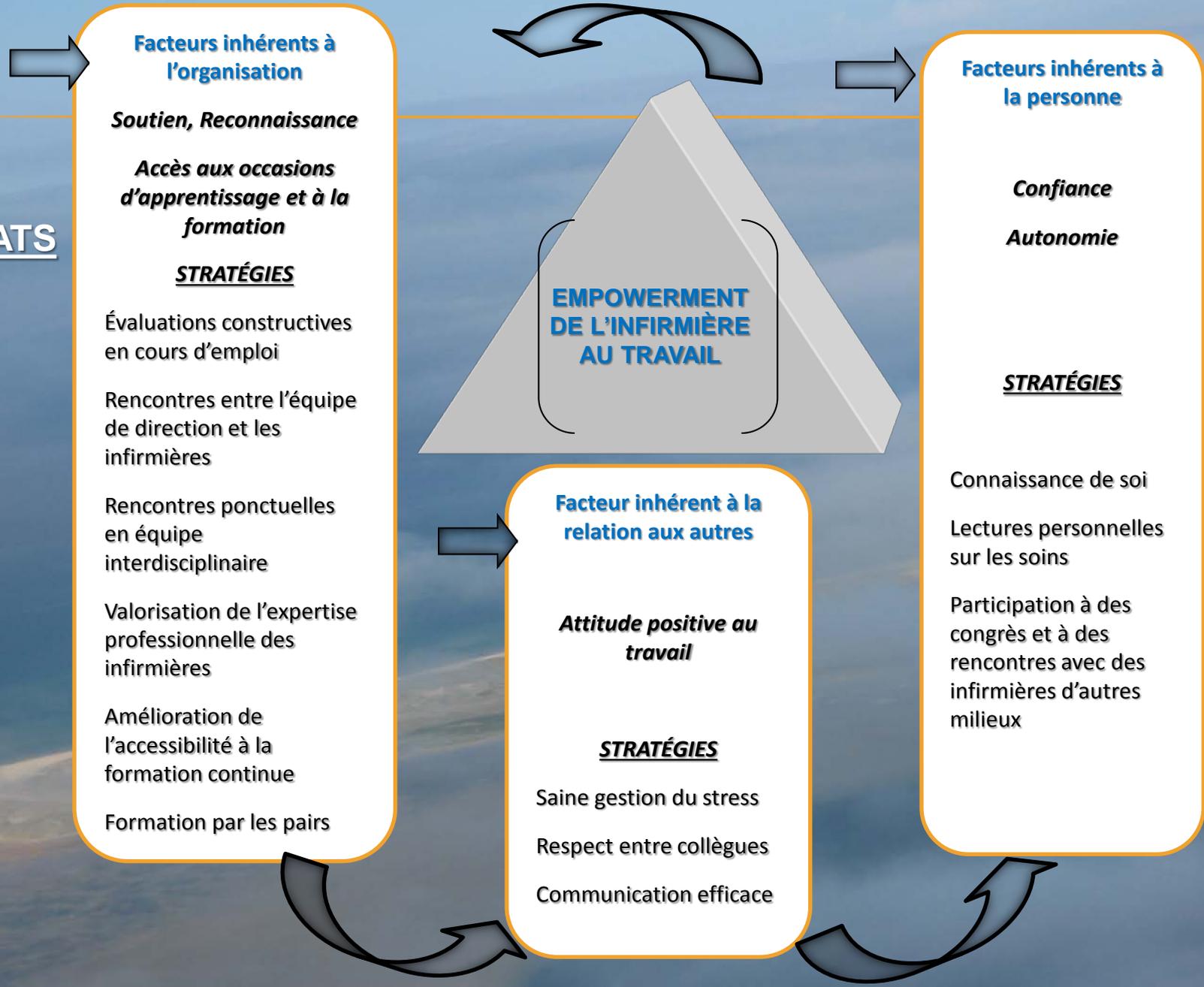
Entrevue de validation

Analyse des données

➔ La construction collective



RÉSULTATS



Facteurs inhérents à l'organisation

Soutien, Reconnaissance

Accès aux occasions d'apprentissage et à la formation

STRATÉGIES

Évaluations constructives en cours d'emploi

Rencontres entre l'équipe de direction et les infirmières

Rencontres ponctuelles en équipe interdisciplinaire

Valorisation de l'expertise professionnelle des infirmières

Amélioration de l'accessibilité à la formation continue

Formation par les pairs

Facteur inhérent à la relation aux autres

Attitude positive au travail

STRATÉGIES

Saine gestion du stress

Respect entre collègues

Communication efficace

Facteurs inhérents à la personne

Confiance

Autonomie

STRATÉGIES

Connaissance de soi

Lectures personnelles sur les soins

Participation à des congrès et à des rencontres avec des infirmières d'autres milieux



DISCUSSION

- ★ **Similitudes observées avec les résultats issus de la littérature scientifique**
- ★ **Limites de l'étude**
- ★ **Retombées de l'étude pour la pratique**
- ★ **Pistes de recherches futures**



Merci de votre attention!