

Fiche d'information : Réaffectation à un milieu d'exercice non familial

La réaffectation temporaire à un milieu d'exercice non familial est une pratique courante des employeurs pour répondre aux besoins de soins des clients. Les décisions d'affectation de personnel sont basées sur plusieurs facteurs, notamment la disponibilité des ressources. Les principes suivants devraient être à la base de chaque décision en matière de dotation (AIINB et SIINB, 2019) :

- Le client est au cœur de la pratique infirmière.
- Les infirmières¹ fournissent avec compétence et compassion les meilleurs soins possible de manière sécuritaire et éthique, peu importe les conditions de travail.
- Les infirmières bénéficient de soutien pour travailler dans les limites de leur rôle et de leur champ d'exercice en fonction de leurs compétences et de leurs qualifications.
- Les infirmières n'abandonnent pas leurs clients.
- Les employeurs soutiennent les II/IP à exercer la profession en conformité avec le [Code de conduite pour les infirmières immatriculées et infirmières praticienne](#) et les [normes d'exercice](#), pour maintenir des soins sécuritaires fournis en temps opportun à tous les clients.

Les II et les IP ont les obligations suivantes :

- exercer en toute sécurité et avec compassion en appliquant des connaissances, des habiletés et un jugement qui sont éclairés par des données probantes;
- évaluer leur propre compétence et déterminer leurs besoins d'apprentissage;
- demander l'aide de collègues au besoin;
- collaborer pour fournir des services de soins infirmiers sécuritaires;
- recourir à un large éventail de stratégies de communication efficaces et faire preuve d'entregent pour établir et entretenir la relation infirmière-client et y mettre fin de manière appropriée.

Si vous êtes une II ou une IP affectée à un milieu non familial, voici des mesures qui pourraient vous être utiles :

- vous assurer que l'employeur/l'infirmière chef de file qui prend les décisions de dotation a connaissance de la charge de travail;
- vous assurer d'avoir désigné une personne appropriée avec qui communiquer en cas de problèmes ou de questions;
- discuter de votre compétence et des responsabilités attendues avec votre surveillante et la personne responsable du milieu auquel vous avez été affecté;

¹ Pour les besoins du présent document, le terme « infirmières » désigne les infirmières diplômées, les infirmières immatriculées et les infirmières praticiennes.

- demander une brève orientation au milieu d'exercice (équipement, fournitures, etc.);
- effectuer les activités pour lesquelles vous avez la compétence nécessaire et trouver des moyens de combler les besoins d'apprentissage déterminés;
- collaborer avec l'équipe des soins de santé pour maintenir la sécurité des soins aux clients, qui doivent être fournis en temps opportun;
- reconnaître que votre affectation peut consister à aider le personnel régulier à prodiguer des soins aux clients, plutôt que de soigner vous-même les clients de manière autonome;
- si on vous transfère l'affectation d'un client, vous assurer que le transfert des soins est approprié au début et à la fin de votre quart de travail;
- si l'affectation n'est pas appropriée et sécuritaire, discuter de vos préoccupations avec la personne responsable et négocier une affectation appropriée compatible avec votre expérience et vos limites.

Ressources additionnelles

Vous trouverez plus d'information sur les sujets suivants en cliquant sur leur lien.

- [L'abandon d'un client](#)
- [Le rôle de leadership officiel en soins infirmiers](#)
- [Attribution, délégation et enseignement](#)
- [Le transfert des soins](#)

Étude de cas

Examinons une étude de cas pour mettre à l'essai les directives susmentionnées :

Bruce est un infirmier immatriculé qui travaille principalement en chirurgie générale. Compte tenu de l'afflux de patients ayant reçu un diagnostic positif de COVID, l'unité chirurgicale où il travaille a fermé des lits et réaffecté des membres du personnel dans tout l'hôpital. Bruce a été affecté aux Urgences. Or, il n'a pas d'expérience aux Urgences et n'a pas de formation en soins intensifs.

Bruce est inquiet au sujet de son affectation à des cas graves aux Urgences. Il reconnaît qu'il n'a pas les connaissances ou l'expérience nécessaires pour prodiguer des soins en toute sécurité à ce groupe de clients. Dans cette situation, il est important que Bruce consulte le gestionnaire des Urgences et la personne responsable de la formation du personnel pour exprimer ses inquiétudes. Bruce, le gestionnaire des Urgences et le responsable de la formation du personnel se rencontrent pour discuter de trois points importants :

- Quels sont les besoins de soins des clients aux Urgences?
- Quelles sont les connaissances, les compétences et l'expérience de Bruce qui pourraient contribuer aux soins qui sont fournis aux Urgences?
- Quelles ressources pourraient être utiles pour aider Bruce à fournir des soins en toute sécurité, conformément à l'éthique et avec compétence aux clients des Urgences?

Après cette discussion, Bruce, le gestionnaire des Urgences et le responsable de la formation du personnel cernent les possibilités de soins aux clients qui permettraient à Bruce de prodiguer des soins en toute sécurité, conformément à l'éthique et avec compétence au sein des Urgences. Les possibilités de soins nécessiteraient la prestation de soins infirmiers de base, des évaluations infirmières des cas moins graves des Urgences, des interventions que Bruce maîtrise bien, comme l'administration de médicaments, et la documentation de ces diverses activités infirmières.

Au moyen de ses capacités de réflexion critique à l'égard de ses propres compétences, Bruce a pu reconnaître ses propres limites, accordant ainsi la priorité à la sécurité des clients aux Urgences. Au moyen des points de discussion dirigée susmentionnés, Bruce, l'infirmière gestionnaire des Urgences et la responsable de la formation du personnel ont collaboré pour élaborer un plan pour s'assurer que Bruce a pu réussir à prodiguer des soins en toute sécurité, conformes à l'éthique et avec compétence.

Références

Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (2019). *Travailler avec des ressources limitées : un guide pour les II et les IP*. Auteur.

<https://nanb.nb.ca/fr/bibliotheque/document/directive-professionnelle-travailler-avec-des-ressources-limitees-un-guide-pour-les-ii-et-les-ip/>

Remerciements

L'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario a accordé la permission à l'AIINB d'adapter le contenu de la section sur le nouveau coronavirus (COVID-19) de son site Web :

<https://www.cno.org/fr/trending-topics/informations-sur-la-maladie-a-coronavirus-covid-19/>