

Faculté de santé publique

Conditions organisationnelles et relationnelles de l'intégration et de la fidélisation des nouvelles infirmières

Analyse au Centre Hospitalier Neurologique
William Lennox

ANNEXES 1 - 8

Mémoire réalisé par
Clémentine PIERARD

Promoteur·rice(s)
Pierre MEURENS

Année académique 2025-2026
Master en sciences de la santé publique, finalité spécialisée

Table des annexes

Annexe 1 : Table de données Engagements infirmiers sur la période 01/01/2022-30/06/2025 .	4
Annexe 2 : Table de données Age du personnel infirmier du Département Infirmier au 30/06/2025	5
Annexe 3 : Rapport au travail selon les générations	6
Annexe 4 : Processus d'appartenance	7
Annexe 5 : Pyramide des besoins de la relève infirmière Canada	7
Annexe 6 : Guides d'entretiens	8
6.1. Nouveaux engagés (infirmières)	8
6.2. Infirmières expérimentées (potentielles marraines)	10
6.3. Managers (infirmiers chefs / chefs de service)	12
6.4. Collaborateur RH	14
6.5. ICANE	15
Annexe 7 : Matrice d'analyse des entretiens	17
Annexe 8 : Tableau complet de suivi des entretiens réalisés	18

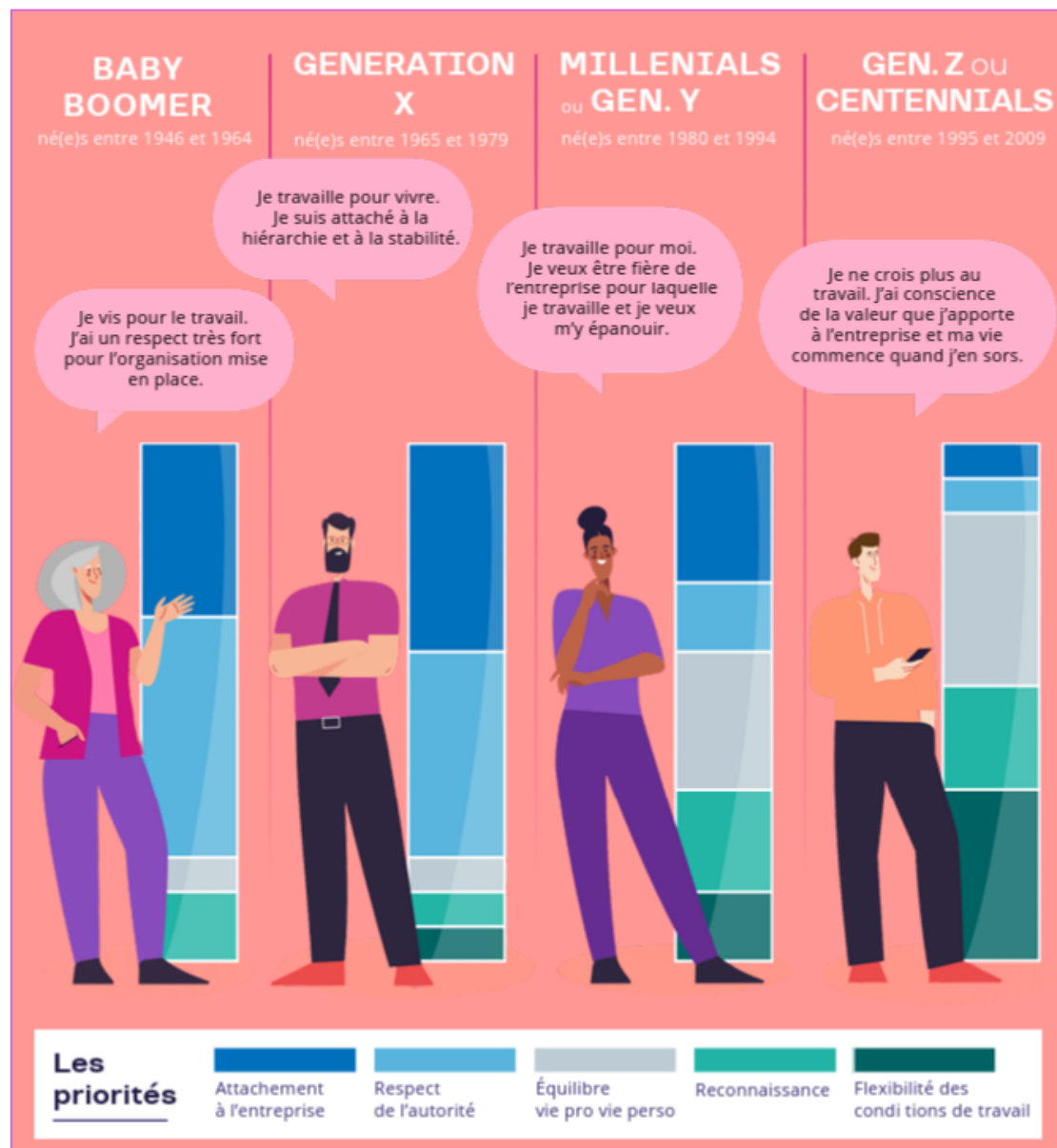
Annexe 1 : Table de données Engagements infirmiers sur la période 01/01/2022-30/06/2025

Année de référence	Date d'engagement	Date de fin contrat	Durée de travail en mois	Age	Génération
2022	01-08-22	01-09-24	25,00	46	Y
2022	15-03-22	30-04-22	1,50	35	Y
2022	01-01-22	15-02-22	1,47	48	X
2022	01-09-22	31-12-22	4,00	52	X
2022	15-05-22	31-12-23	19,53	45	Y
2022	30-09-22	01-10-24	24,03	28	Z
2022	01-11-22			54	X
2022	01-11-22			30	Y
2022	01-03-22			54	X
2022	01-11-22	30-10-24	23,97	30	Z
2022	01-09-22			25	Z
2023	01-08-23	31-05-24	10,00	42	Y
2023	10-09-23	20-02-25	17,33	30	Y
2023	20-08-23	15-06-24	9,87	45	Y
2023	01-10-23	01-04-24	6,00	42	Y
2023	01-11-23			30	Y
2023	15-01-23	31-07-23	6,53	28	Z
2023	01-02-23			50	X
2023	15-01-23	31-03-23	2,53	35	Y
2023	15-05-23	15-07-23	2,00	52	X
2023	01-09-23			28	Z
2023	08-01-23			31	Y
2023	10-11-23			41	Y
2023	10-10-23			27	Z
2024	01-06-24	30-09-24	3,97	46	Y
2024	01-01-24	28-02-24	1,90	28	Z
2024	01-09-24	15-12-24	3,47	44	Y
2024	15-09-24			48	X
2024	01-04-24			43	Y
2024	01-09-24			28	Z
2024	01-04-24			60	3abyBoome
2024	01-09-24			52	X
2024	15-03-24			34	Y
2024	01-04-24	15-03-25	11,47	58	X
2024	01-04-24			27	Z
2024	01-07-24	15-09-24	2,47	29	Z
2024	05-09-24			39	Y
2024	01-04-24			42	Y
2025	15-02-25			56	X
2025	20-02-25			49	X
2025	01-04-25			23	Z
2025	15-06-25			45	Y
2025	15-05-25			40	Y
2025	20-04-25	30-06-25	2,33	24	Z
2025	15-05-25			35	Y
2025	01-01-25			59	X

Annexe 2 : Table de données Age du personnel infirmier du Département Infirmier au 30/06/2025

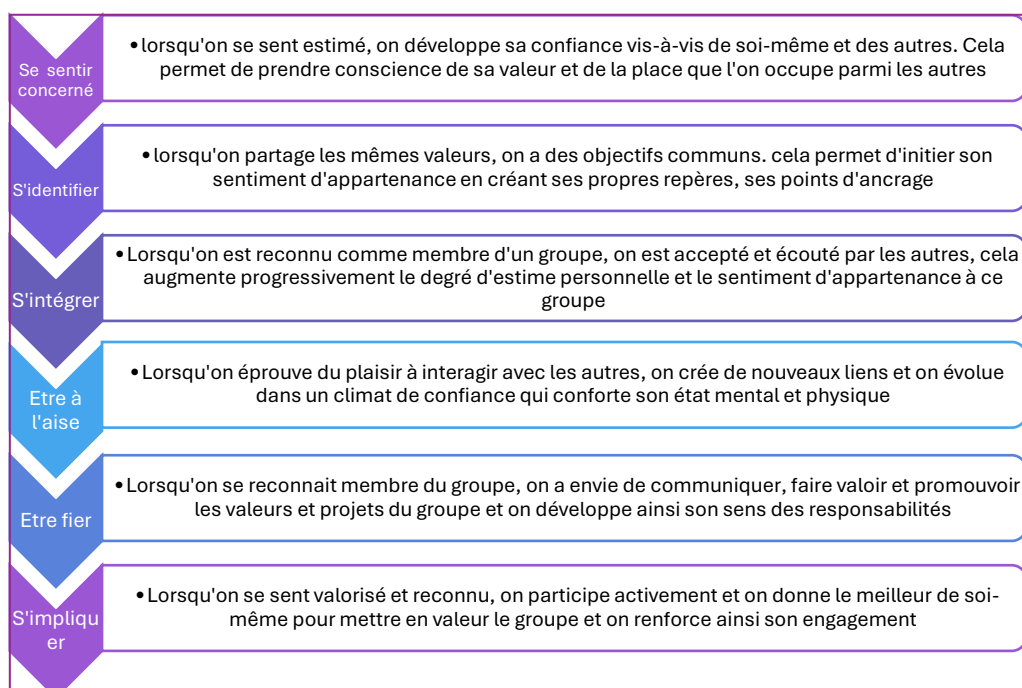
Effectifs	Age		Effectifs	Age		Effectifs	Age
n°1	49		n°43	53		n°85	56
n°2	64		n°44	30		n°86	51
n°3	54		n°45	27		n°87	26
n°4	61		n°46	31		n°88	49
n°5	42		n°47	49		n°89	60
n°6	51		n°48	41		n°90	53
n°7	63		n°49	36		n°91	50
n°8	51		n°50	32		n°92	59
n°9	31		n°51	50		n°93	61
n°10	42		n°52	61		n°94	52
n°11	54		n°53	42		n°95	35
n°12	32		n°54	36		n°96	32
n°13	54		n°55	44		n°97	49
n°14	43		n°56	36		n°98	54
n°15	53		n°57	60		n°99	48
n°16	63		n°58	28		n°100	30
n°17	40		n°59	51		n°101	38
n°18	33		n°60	52		n°102	50
n°19	51		n°61	46		n°103	40
n°20	48		n°62	37		n°104	31
n°21	56		n°63	60		n°105	39
n°22	40		n°64	43		n°106	23
n°23	58		n°65	39		n°107	54
n°24	39		n°66	52		n°108	45
n°25	46		n°67	37		n°109	36
n°26	51		n°68	55		n°110	32
n°27	46		n°69	43		n°111	49
n°28	54		n°70	38		n°112	49
n°29	25		n°71	31		n°113	49
n°30	45		n°72	40		n°114	57
n°31	27		n°73	37		n°115	48
n°32	34		n°74	44		n°116	43
n°33	51		n°75	24		n°117	45
n°34	59		n°76	45		n°118	23
n°35	48		n°77	41		n°119	45
n°36	65		n°78	48		n°120	26
n°37	34		n°79	39		n°121	50
n°38	40		n°80	43		n°122	41
n°39	29		n°81	46		n°123	45
n°40	27		n°82	60		n°124	31
n°41	49		n°83	63		Age moyen	45,952381
n°42	28		n°84	53			

Annexe 3 : Rapport au travail selon les générations



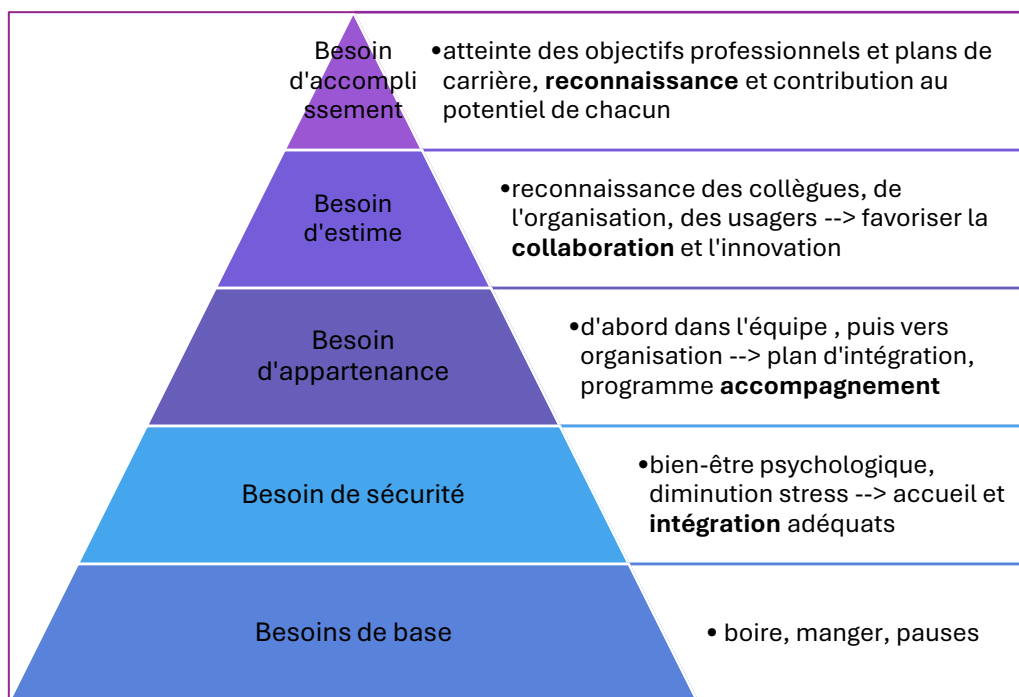
Source : <https://www.mieux-lemag.fr/articles/nouveaux-usages-travail/infographie-le-rapport-au-travail-selon-les-generations/>

Annexe 4 : Processus d'appartenance



Source : (Ollivier, Tanguy, 2017)

Annexe 5 : Pyramide des besoins de la relève infirmière Canada



Source : adapté de Bilodeau et Lauhgre

Annexe 6 : Guides d'entretiens

6.1. Nouveaux engagés (infirmières)

Présentation

Se présenter, expliquer le cadre de la recherche, l'anonymat des réponses et demander l'autorisation d'enregistrement.

Questions générales

- Quel âge avez-vous ?
- Depuis combien de temps travaillez-vous au CHNWL ?
- Dans quel service exercez-vous actuellement ?
- Est-ce c'est votre premier poste en tant qu'infirmière ?

Expérience d'intégration

- Pouvez-vous me raconter votre arrivée au CHNWL ?
Relance : accueil, informations reçues, repères, ressenti initial.
- Comment avez-vous vécu vos premières semaines dans l'institution ?
Relance : charge de travail, autonomie, confiance.
- Qu'est-ce qui vous a le plus aidée à prendre votre place ?
- Qu'est-ce qui a été le plus difficile ou déstabilisant au début ?
Relance : un exemple concret

Besoins des nouveaux engagés

- De quoi aviez-vous le plus besoin lors de vos débuts ?
Relance : soutien technique, organisationnel, émotionnel.
- Qu'est-ce qui a été fait pour répondre à ces besoins ?
Relance : exemple concret
- Qu'est-ce qui vous a manqué durant les premiers mois ?
- Qu'est-ce qui aurait pu vous aider pour vous sentir plus en confiance ?
Relance : ce qui aiderait à se sentir plus en confiance

Dispositif d'accompagnement

- Lors de votre arrivée, aviez-vous une personne identifiée vers qui vous tourner en cas de question ou de difficulté ?
Relance : qui, durée, forme
- Si vous aviez eu une infirmière référente pour vous accompagner pendant les premiers mois, en quoi cela aurait-il pu vous aider concrètement ?
Relance : stress, organisation, gestes techniques, intégration dans l'équipe.
- Quel devrait être, selon vous, le rôle et les missions d'un parrain ou d'une marraine ?
(ex. : répondre aux questions, rassurer, aider à s'organiser, faciliter l'intégration dans l'équipe...)
- Pour que ce type d'accompagnement fonctionne, qu'est ce qui serait impératif selon vous au niveau relationnel ?
Relance : disponibilité, relation, confiance, fréquence des échanges
- Quelles difficultés, freins ou limites identifiez-vous concernant la mise en place d'un tel dispositif dans votre service et/ou au CHNWL ?

Dynamiques intergénérationnelles

- Comment percevez-vous la collaboration entre collègues d'âges ou d'expériences différentes ?

- Quelles différences éventuelles avez-vous pu observer dans les façons de travailler selon les générations ?

Relance : exemple concret

- Comment percevez-vous ces différences générationnelles ?

Relance : une richesse et/ou une difficulté

- Comment évaluez-vous la transmission des savoirs et de l'expérience au sein de votre équipe ?
- Comment percevez-vous l'influence de l'âge ou de la génération dans une relation d'accompagnement ?

Relance : expérience, âge, personnalité, communication

Fonctionnement des équipes et la culture institutionnelle

- Comment décririez-vous l'ambiance et le fonctionnement au sein de votre équipe à votre arrivée ?
- De quelle manière vous sentez-vous soutenue (ou non) par vos collègues, votre hiérarchie et l'institution ?
- Selon vous, en quoi la culture du CHNWL favorise-t-elle (ou non) l'accueil et l'intégration des nouveaux engagés ?

Relance : valeurs institutionnelles, pratiques concrètes, cohérence discours

- Pensez-vous que le contexte actuel est favorable à la mise en place d'un dispositif de parrainage ? Pourquoi ?

Engagement, fidélisation et projection

- Si vous deviez comparer vos attentes au moment de l'engagement avec votre réalité actuelle, que mettriez-vous en évidence ?

Relance : écarts, concrétisation, fidélités aux engagements

- Vous projetez-vous à moyen ou long terme au CHNWL ?
- Qu'est-ce qui vous donne ou donnerait envie de rester ?
- Qu'est-ce qui pourrait, au contraire, vous donner envie de partir ?
- Selon vous, qu'est-ce qui pourrait renforcer l'engagement des nouvelles infirmières ?

Clôture de l'entretien

- Si vous pouviez proposer une amélioration concrète pour l'accueil et l'intégration des nouvelles infirmières, quelle serait-elle ?
- Souhaitez-vous ajouter un élément important qui n'aurait pas été abordé ?
- Signifier que je reste à disposition pour toute information ou ajout complémentaire.
- Remercier pour la participation et le temps

6.2. Infirmières expérimentées (potentielles marraines)

Présentation

Se présenter, expliquer le cadre de la recherche, l'anonymat des réponses et demander l'autorisation d'enregistrement.

Questions générales

- Quel âge avez-vous ?
- Depuis combien de temps travaillez-vous au CHNWL ?
- Dans quel service exercez-vous actuellement ?
- Avez-vous déjà accompagné des nouvelles infirmières ?

Intégration des nouveaux engagés

- Comment percevez-vous l'arrivée des nouvelles infirmières dans votre équipe ? Comment ça se passe ?
Relances : accueil dans l'équipe, adaptation, posture des collègues.
- Quels sont, selon vous, les principaux défis rencontrés par les nouveaux engagés ?
Relances : charge de travail, manque de repères, stress, autonomie, confiance
- Quelles différences de posture de l'équipe identifiez-vous selon que le nouveau soit expérimenté ou non ?

Besoins des nouveaux engagés

- Quels besoins observez-vous chez les nouvelles infirmières durant leurs premiers mois ?
- Selon vous, qu'est-ce qui manque le plus actuellement pour répondre à ces besoins ?
Relances : temps d'accompagnement, encadrement, formation, reconnaissance.

Dispositif d'accompagnement

- Que pensez-vous de la mise en place d'un dispositif de parrainage pour les nouveaux engagés ?
- Seriez-vous prête à jouer un rôle de marraine ? Sous quelles conditions ?
Relances : temps disponible, reconnaissance du rôle, soutien du management
- Quel devrait être, selon vous, le rôle d'une marraine concrètement ?
Relance : qui, quoi, durée, expérience, fonction.
- Quels seraient les bénéfices d'un tel dispositif selon vous ?
- Quelles difficultés, freins ou limites identifiez-vous concernant la mise en place d'un tel dispositif dans votre service et/ou au CHNWL ?
Relances : surcharge, manque de temps, adhésion des équipes

Dynamiques intergénérationnelles

- Comment décririez-vous la collaboration entre générations dans votre équipe ?
- Quelles différences éventuelles avez-vous pu observer dans les façons de travailler selon les générations ?
Relance : exemple concret
- Comment percevez-vous ces différences générationnelles : en quoi constituent-elles, selon vous, une richesse et/ou une difficulté ?
- Comment pensez-vous que ces différences peuvent influencer l'intégration des nouveaux engagés ?
Relances : transmission des savoirs, incompréhensions, complémentarité
- Quelle importance a l'âge ou la génération dans la relation d'accompagnement ?
Relance : âge, personnalité, expérience, communication

Fonctionnement d'équipe et culture institutionnelle

- Comment décririez-vous l'ambiance et le fonctionnement au sein de votre équipe ?
- Selon vous, en quoi la culture du CHNWL favorise-t-elle(ou non) l'accueil et l'intégration des nouveaux engagés ?

Relances : valeurs institutionnelles, pratiques concrètes, cohérence discours/terrain

- Comment le contexte actuel influence-t-il, selon vous, l'accueil et la transmission des savoirs aux nouveaux engagés dans votre service ?

Clôture

- Si vous pouviez proposer une amélioration concrète pour l'accueil et l'intégration des nouvelles infirmières, quelle serait-elle ?
- Souhaitez-vous ajouter un élément important qui n'aurait pas été abordé ?
- Signifier que je reste à disposition pour toute information ou ajout complémentaire.
- Remercier pour la participation et le temps

6.3. Managers (infirmiers chefs / chefs de service)

Présentation

Se présenter, expliquer le cadre de la recherche, l'anonymat des réponses et demander l'autorisation d'enregistrement.

Questions générales

- Quel âge avez-vous ?
- Depuis combien de temps travaillez-vous au CHNWL ?
- Dans quel service exercez-vous actuellement ?
- Depuis combien de temps occupez-vous une fonction managériale ?
- Combien de collaborateurs encadrez-vous environ ?

Intégration des nouveaux engagés

- Qu'est-ce qui a été mis en place dans votre service pour favoriser l'intégration des nouvelles infirmières ?

Relance : durée accompagnement, écolage

- Quel est votre rôle dans cette intégration ?

Relances : présence sur le terrain, suivi individuel, soutien aux équipes

- Comment évaluez-vous l'intégration des nouvelles infirmières dans votre unité ?

Relance : formalité, outils, type compétence, échange

- Quels facteurs influencent positivement ou négativement cette intégration selon vous ?

Relances : charge de travail, climat d'équipe, organisation, ressources disponibles

- Selon vous, quels leviers managériaux facilitent une intégration réussie ?

Relance : qu'est-ce que les managers peuvent faire

Besoins des nouveaux engagés

- Quels sont les besoins prioritaires que vous avez identifiés chez les nouvelles infirmières ?
- Qu'est-ce qui est mis en place pour répondre à spécifiquement à ces besoins au niveau du CHN ?

Dispositif d'accompagnement

- Comment envisagez-vous un dispositif structuré de parrainage ?

Relance : Qui, quoi, comment, durée, rôle, fonction, volontariat...

- Selon vous, quelles seraient les conditions nécessaires pour un parrainage réussi ?

Relances : temps dédié, reconnaissance du rôle, soutien institutionnel

- Quel rôle le manager devrait-il jouer dans un tel dispositif ?

- Quels sont les freins organisationnels et/ou institutionnel que vous identifiez pour la mise en place de ce type d'accompagnement ? Et les leviers ?

Relances : contraintes opérationnelles, priorités institutionnelles.

Dynamiques intergénérationnelles

- Comment percevez-vous la collaboration entre les infirmières de génération différentes ?
- Quelles différences avez-vous observées dans la manière de travailler des différentes générations ?

- Quel regard avez-vous par rapport aux différences dans votre équipe ?

Relance : contraintes, richesses

- Selon vous, quelle influence ces différences ont sur la rétention des nouveaux au sein de l'équipe ?

- La transmission des savoirs et de l'expérience vous semble-t-elle suffisante entre les collaborateurs ?

Relances: formalisation, accompagnement, mentorat informel

Culture institutionnelle

- Selon vous, en quoi la culture du CHNWL favorise-t-elle(ou non) l'accueil et l'intégration des nouveaux engagés ?

Relances : valeurs institutionnelles, pratiques concrètes, cohérence discours/terrain

- Comment le contexte actuel influence-t-il, selon vous, l'accueil et la transmission des savoirs aux nouveaux engagés dans votre service ?
- Quelles adaptations organisationnelles/institutionnelles seraient nécessaires pour renforcer l'engagement et la fidélisation des nouvelles infirmières ?

Clôture

- Quelle action prioritaire recommanderiez-vous pour améliorer l'intégration ?
- Souhaitez-vous ajouter un élément important qui n'aurait pas été abordé ?
- Signifier que je reste à disposition pour toute information ou ajout complémentaire.
- Remercier pour la participation et le temps

6.4. Collaborateur RH

Présentation

Se présenter, expliquer le cadre de la recherche, l'anonymat des réponses et demander l'autorisation d'enregistrement.

Questions générales

- Quel âge avez-vous ?
- Depuis combien de temps travaillez-vous au CHNWL ?
- Quel est votre rôle dans la gestion du personnel infirmier ?

Intégration, fidélisation et politiques RH

- Comment l'intégration des nouvelles infirmières est-elle actuellement organisée au CHNWL ?
- Dans quelle mesure la fidélisation des infirmières vous préoccupe-t-elle ?
- D'après-vous, quels acteurs jouent un rôle dans la fidélisation du personnel ? Lequel ?
- Quelles sont les interventions ou dispositifs mis en place par le CHN pour soutenir la rétention infirmière ?

Relances : impact observé, limites actuelles, priorités institutionnelles

Besoins des nouveaux engagés

- Quels besoins spécifiques observez-vous chez les nouveaux engagés ?
- Comment les attentes des nouveaux engagés ont-elles évolué ces dernières années selon vous avec l'arrivée des nouvelles générations ?

Relances : attentes différentes, rapport au travail, besoins de reconnaissance

Dispositif d'accompagnement

- Comment visualisez-vous un programme d'accompagnement qui pourrait s'inscrire dans la stratégie RH actuelle ?
- A quelles conditions devrait-il répondre ?

Relances : alignement stratégique, cohérence avec politiques RH existantes.

- Quelles ressources seraient nécessaires à sa mise en œuvre selon vous ?

Relances: temps, budget, ressources humaines, priorisation

Dynamiques intergénérationnelles

- Comment pensez-vous que la diversité générationnelle devrait être prise en compte dans les politiques RH relatives à l'intégration et la fidélisation du personnel ?

Relances : adaptation des pratiques, sensibilisation, politiques différenciées

Culture institutionnelle

- Selon vous, en quoi la culture institutionnelle du CHNWL favorise-t-elle l'accueil et la fidélisation des nouveaux engagés ?
- Quelles adaptations institutionnelles seraient nécessaires pour renforcer l'engagement et la fidélisation des nouvelles infirmières ?
- Comment le contexte actuel influence-t-il, selon vous, la mise en place d'un dispositif de parrainage au sein de l'institution ?

Relance : forces, faiblesses

Clôture

- Quel serait, selon vous, un indicateur clé de réussite du dispositif de parrainage ?
- Souhaitez-vous ajouter un élément important qui n'aurait pas été abordé ?
- Signifier que je reste à disposition pour toute information ou ajout complémentaire.
- Remercier pour la participation et le temps

6.5. ICANE

Présentation

Se présenter, expliquer le cadre de la recherche, l'anonymat des réponses et demander l'autorisation d'enregistrement.

Questions générales

- Quel âge avez-vous ?
- Depuis combien de temps travaillez-vous au CHNWL ?
- Depuis combien de temps occupez-vous la fonction d'ICANE ?
- Quel est votre périmètre d'intervention auprès des nouvelles infirmières ?

Relance: travail concret

Expérience d'intégration

- Comment percevez-vous le vécu des nouvelles infirmières lors de leur arrivée ?
- Quels sont les moments critiques dans leur intégration ?
Relances : premières semaines, autonomie, prise de confiance
- Quels facteurs influencent positivement ou négativement cette intégration selon vous ?
- Quel est votre rôle dans cette intégration ?
Relances: soutien individuel, médiation, coordination avec managers
- Quelles différences observez-vous dans le processus d'intégration en fonction des profils générationnels ?

Relance : ajustements, spécificités

Besoins des nouveaux engagés

- Quels besoins prioritaires observez-vous chez les nouveaux engagés ?
- Quelles situations nécessitent un accompagnement renforcé ?
Relances: décrochage, surcharge, difficultés émotionnelles ou technique

Dispositif d'accompagnement

- Comment visualisez-vous un dispositif structuré de parrainage au CHNWL ? (Qui, quoi, comment, durée,...)
- Quelles seraient, selon vous, les conditions de réussite ?
Relances: clarté des rôles, coordination, reconnaissance institutionnelle
- Quel rôle pourriez-vous jouer dans ce dispositif ?
- Selon-vous, comment assurer la coordination entre nouveaux engagés, parrains et managers ?
- Quels sont selon vous les freins organisationnels et/ou institutionnel à la mise en place de ce type d'accompagnement ? Et les leviers ?
Relances: temps, ressources, adhésion des équipe

Dynamiques intergénérationnelles

- Comment percevez-vous les relations et la collaboration intergénérationnelles sur le terrain ?
- Comment faciliter la transmission et la coopération entre générations d'après-vous ?
- Comment ce travail en intergénérationnel influence-t-il, selon vous, l'engagement et la rétention au sein de l'équipe ?
Relance: situations concrètes, tensions, complémentarités

Culture institutionnelle et faisabilité

- Selon vous, en quoi la culture du CHNWL favorise-t-elle(ou non) l'accueil et l'intégration des nouveaux engagés ?
Relances : valeurs institutionnelles, pratiques concrètes, cohérence discours/terrain

- Quelles adaptations organisationnelles/institutionnelles seraient nécessaires pour renforcer l'engagement et la fidélisation des nouvelles infirmières ?
- Comment le contexte actuel influence-t-il, selon vous, l'accueil et la transmission des savoirs aux nouveaux engagés dans votre service ?

Clôture

- Quelle action prioritaire recommanderiez-vous pour améliorer l'intégration ?
- Souhaitez-vous ajouter un élément important qui n'aurait pas été abordé ?
- Signifier que je reste à disposition pour toute information ou ajout complémentaire.
- Remercier pour la participation et le temps

Annexe 7 : Matrice d'analyse des entretiens

	Code	NE1, .../IE1,.../M1, ...
	Génération	BB / X / Y / Z
Intégration des NE	Déf intégration	
	Pratiques actuelles/vécues	
	Posture équipe	
	Rôle IC	
	Méthodes éval	
	Vécu des NE	
	Vision Défis / Difficultés NE	
	Leviers managériaux	
	Aidant pour NE	
Besoins	Types	
	Ce qu'il manque	
	Ce qui a été fait pour	
Dispositif accompagnement	Avis	
	Conditions pour être marraine	
	Rôle manager	
	Rôles et missions	
	Bénéfices	
	Freins/limites	
	Profil marraine	
Dynamique intergénérationnelle	Collaboration / différences ?	
	Richesses	
	Difficultés	
	Impacts sur intégration et transmissions	
Fonctionnement équipe et culture chn	Favorabilité du contexte	
	Leviers mise en place	
	Freins mise en place	
	Ambiance arrivée	
	Culture institutionnelle // terrain	
Engagement, fidélisation	Gap attentes//réalité	
	Projection au chn	
	Conditions rétention	
	conditions départ	
1 action		

Remarque : afin de faciliter la lecture, la matrice d'analyse a été transposée dans une version reprenant uniquement le codage et les thèmes et sous-thèmes principaux.

Annexe 8 : Tableau complet de suivi des entretiens réalisés

	Code	Date demande	Date entretien	Mode d'interview	Durée	Age	Génération	Ancienneté CHNWL
NOUVELLES ENGAGEES Taux participation : 69 %	NE1	22-02-26	Non réalisé					
	NE2	22-02-26	24-03-26	call	64 min	62	BB	1 an
	NE3	22-02-26	31-03-26	call	40 min	34	Y	1 an
	NE4	22-02-26	26-02-26	teams	37 min	27	Z	23 mois
	NE5	22-02-26	27-02-26	teams	40 min	42	Y	23 mois
	NE6	27-02-26	11-03-26	call	35 min	24	Z	1 an
	NE7	27-02-26	20-03-26	call	41 min	31	Y	4 mois
	NE8	05-03-26	Non réalisé					
	NE9	27-02-26	10-03-26	call	68 min	52	X	18 mois
	NE10	27-02-26	13-03-26	call	42 min	26	Z	7 mois
	NE11	04-03-26	13-03-26	call	40 min	33	Y	1 an
	NE12	08-03-26	Non réalisé					
	NE13	08-03-26	Non réalisé					
INFIRMIERES EXPERIMENTEES Taux participation : 92 %	IE1	22-02-26	01-03-26	call	35 min	43	Y	20 ans
	IE2	22-02-26	01-03-26	call	46 min	48	X	27 ans
	IE3	22-02-26	Non réalisé					
	IE4	22-02-26	13-03-26	call	35 min	50	X	28 ans
	IE5	22-02-26	05-03-26	call	44 min	33	Y	11 ans
	IE6	24-02-26	13-03-26	call	38 min	54	X	3,5 ans
	IE7	22-02-26	11-03-26	call	38 min	56	X	33 ans
	IE8	22-02-26	27-02-26	call	31 min	45	Y	19 ans
	IE9	22-02-26	13-03-26	call	41 min	33	Y	9 ans
	IE10	22-02-26	13-03-26	call	48 min	49	X	9 ans
	IE11	22-02-26	12-03-26	call	34 min	55	X	4 ans
	IE12	22-02-26	27-02-26	call	35 min	32	Y	8 ans
MANAGERS Taux participation : 83 %	M1	15-02-26	04-03-26	call	43 min	43	Y	13 ans
	M2	15-02-26	18-02-26	call	45 min	49	X	28 ans
	M3	15-02-26	17-02-26	teams	57 min	44	Y	20 mois
	M4	15-02-26	04-03-26	call	50 min	32	Y	8 ans
	M5	15-02-26	Non réalisé					
	M6	15-02-26	13-03-26	teams	44 min	39	Y	1,5 ans
RH	M7	22-02-26	Non réalisé					
ICANE	M8	15-02-26	Non réalisé					

