Académie d'été du CHUM

Date de publication : 17 juin 2026

Académie d'été CHUM 2026: Lien Youtube

Généralités

Objectif :

L'objectif est de permettre aux académiciens de découvrir la diversité des métiers en santé et de mieux comprendre le travail d'équipe ainsi que l'interdépendance des rôles pour :
- susciter l'intérêt et engager une nouvelle génération d'élèves vers les carrières en santé ;
- former une relève informée, engagée et consciente dès le secondaire ;
- renforcer les capacités de mobilisation des professionnels actuels en leur fournissant les outils et la reconnaissance indispensables pour participer à cette mission.
- valoriser, former et motiver la relève afin de répondre au défi systémique de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la santé

Le CHU de Montréal organise des semaines en immersion destinées aux jeunes issus de lycées publics et privés, inscrits en classes de seconde et terminale, à la découverte des métiers de la santé. Chaque année, deux cohortes d'une trentaine d'élèves sont accueillis :
· Ils sont jumelés avec des professionnels (médecins, infirmiers, travailleurs sociaux, etc.) ;
· Ils participent à des simulations cliniques (réanimation, intubation, prise de sang, échographie, etc.) ;
· Ils explorent des parcours patients réels ;
· et assistent à des conférences et à des ateliers interactifs.
D'autres activités sont proposées durant le séjour, telles que des speed-datings, des visites (bloc opératoire, laboratoire), des jeux d'évasion ainsi que des discussions collectives.
Pour toucher une audience plus large, le CHUM a élargi cette offre de formation en proposant des programmes virtuels sur la transformation numérique et l'intelligence artificielle en santé. Cette extension vise à rendre les activités accessibles à l'ensemble des jeunes du Québec, particulièrement à ceux qui vivent en régions éloignés de Montréal.

Etapes de mise en oeuvre

-
-
scolaires. Préparation des ressources matérielles et du budget, ainsi que l'organisation du programme de formation.
-
-
selon les besoins des jeunes et les imprévus éventuels.
-
moments pour initier les apprentis aux procédures de soins.
-
Toutes ces étapes sont décrites sur le site web du CHUM, assorties d'outils téléchargeables pour pouvoir organiser une académie d'été dans son établissement.

Essaimage

Les principaux freins

Les principaux leviers

- Être en adéquation avec les objectifs stratégiques de son organisation (permet d'être pertinents, d'avoir des retombées concrètes et de recevoir l'appui de la haute direction).
- Communiquer auprès des jeunes et de leurs lycées
- Communiquer et engager les professionnels de santé
- Portage par les équipes chargées de la formation.

- Juridique : pour les élèves mineurs, certains travaux pouvant porter atteinte à leur intégrité physique ou morale leur sont « interdits » en raison de leur caractère dangereux : travaux exposant à des agents biologiques, à des champs électromagnétiques, à des représentations à caractères violents. (FHF)
- Engagement des professionnels : mobilisation des professionnels-formateurs difficile.
- Engagement des jeunes : possiblement difficile à mobiliser si les missions ne les intéressent pas.

Témoignages

Il ne suffit pas de parler des métiers de la santé pour susciter l'intérêt des jeunes. Il faut leur faire vivre ces métiers. Leur faire vivre une expérience vraie, concrète, marquante. Dans un système qui évolue rapidement, où les besoins sont pressants et les repères parfois flous, les jeunes ont besoin d'espaces pour explorer, questionner et se projeter. Trop souvent, ces occasions ne sont pas à leur portée. Pourtant, une simple rencontre peut faire toute la différence.
C'est ce qui distingue l'Académie d'été : un moment d'immersion éclairant! Pour donner du sens, inspirer et orienter un choix de carrière.
C'est pourquoi l'équipe du CHUM a rédigé un guide qui rassemble ce que nous avons appris au fil des années, pour que d'autres établissements puissent, eux aussi, mettre en place cette initiative vivante et porteuse de sens.
Chaque milieu a quelque chose à offrir. Il suffit parfois d'ouvrir une porte, de tendre la main, pour éveiller une curiosité, faire naitre une idée ou semer quelque chose de grand.

Camille Lalonde-Gagnon, Responsable de l'Académie d'été

L'ARS était l'une des expériences les plus enrichissantes de ma vie. Lors de cette semaine, j'ai eu le sentiment que mon choix de carrière était désormais définitif, car l'expérience vécue durant les ateliers, les discussions avec les différents spécialistes et les visites à l'hôpital ont déclenché un sentiment d'appartenance en moi.

En observant tous les aspects de l'hôpital, j'ai compris que travailler dans le domaine de la santé, ce n'est pas seulement chercher des solutions à des problèmes, mais de se connecter entre humains. J'ai été témoin de l'environnement dynamique qui permettait aux différents spécialistes de coexister.

Alessandro Tullio Perez, Académicien de la cohorte 2025

Contact

Une question ? Besoin d'informations ? Contacter l'établissement :

camille.lalonde-gagnon.chum@ssss.gouv.qc.ca

Les ressources

L'établissement

Date de mise en œuvre : 16 juillet 2018

Durée du projet : 0 mois

CHU de Montréal H2X 0C1

Type de structure :

Obligation réglementaire : Non

Déclenchement

Les adolescents font face à plusieurs défis : l'indécision quant à leur vocation, le manque d'expériences concrètes pour confirmer un choix de carrière, et une connaissance limitée des métiers dans le domaine de la santé. L'Académie d'été répond aussi à une lacune dans l'offre actuelle d'activités d'orientation au secondaire en proposant une immersion concrète dans un centre hospitalier universitaire, ce qui est rare au Québec. Elle comble ainsi un besoin non satisfait par les initiatives traditionnelles, souvent restreintes à des visites ou à des présentations abstraites. Cette initiative s'inscrit également dans un contexte plus large de pénurie critique de main-d'œuvre qui touche tout le territoire québécois. L'Académie se situe au cœur d'un enjeu structurel majeur : la pénurie de main-d'œuvre dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) du Québec. Ce déficit est important, bien documenté et en rapide augmentation, notamment 10 324 postes d'infirmiers non pourvus en 2024, avec une projection de 14 305 en 2027 ou encore manque de plus de 2 000 travailleurs sociaux . Ce manque de personnel affecte directement l'accès aux soins pour la population québécoise et compromet également la capacité même à former la relève, puisque les professionnels actuels – souvent eux et elles-mêmes en surcharge – peinent à assumer des rôles pédagogiques.

Temps

L'organisation de l'Académie d'été nécessite de la préparation et de la mobilisation pendant les semaines de formation

A considérer

Personnel (équipe projet, déploiement...)

Le programme mobilise les professionnels pendant les semaines d'académie d'été

A considérer

Des compétences en interne

Formateurs internes

A considérer

Des compétences externes (prestations externes)

Peu

Des équipements, du matériel

L'utilisation de matériel de simulation est un plus.

A considérer

Des financements (internes et externes)

En particulier le coût des repas des académiciens.

A considérer

Parties prenantes associées

- [x] Direction
- [x] Administration
- [ ] Services techniques
- [x] Professionnels
- [ ] Bénéficiaires
- [ ] Tutelles

Conditions de succès

Projet inscrit dans la politique de l'établissement

La mise en oeuvre

Facilité de mise en oeuvre

8/10

Remplace une pratique existante

Les impacts

Sur l'environnement : Non évaluable

Sur les professionnels : Impacts positifs

100% affirment avoir été inspirés à exceller pour motiver la relève ; 91% considèrent que l'Académie d'Été a contribué au développement de leurs compétences en vulgarisation ; 83% estiment que leur participation a renforcé leur engagement au CHUM ; 91% souhaitent en parler à leurs collègues et 87% veulent recommencer l'année suivante.

Sur les usagers : Impacts positifs

78% des académiciens se sont orienté ou ont l'intention de s'orienter vers les sciences de la santé ; 77% considèrent que l'AÉ leur a été bénéfique pour orienter leur choix de carrière ou de programme d'études ; 95% affirment que l'AÉ leur a permis de confirmer ou clarifier leur intérêt pour une carrière en santé ; 100% ont découvert des métiers en santé qu'ils et elles ne connaissaient pas avant leur participation ; 100% recommanderaient l'AÉ à un ou une amie ; Presque 100% disent mieux comprendre les compétences liées à l'IA dans le secteur de la santé.

Sur l'organisation : Non évaluable

Sur le plan organisationnel, elle agit comme un puissant levier d’engagement pour les équipes du CHUM. Sur le plan opérationnel, elle mobilise efficacement les ressources internes sans surcharger les équipes grâce à une approche flexible et collaborative

Sur le médico-économique :



Non évaluable

Sur le plan économique, elle mutualise les ressources de plusieurs partenaires (Fondation du CHUM, MEIE et Desjardins) et s’inscrit dans une logique de coût-efficacité en générant un retour sur investissement social mesurable (taux d’orientation en santé, réduction de l’indécision scolaire et fidélisation des professionnel·les).