

Direction des
ressources humaines

Centre Recrutement,
parcours,
compétences &
formation

Formations
spécialisées en soins

DESCRIPTIF DES FORMATIONS POST-DIPLÔMES SPECIALISEES EN SOINS

Soins d'anesthésie EPD ES
Soins intensifs EPD ES
Soins d'urgence EPD ES

Année 2018

Hôpitaux Universitaires de Genève

Direction des ressources humaines
Centre Recrutement, parcours, compétences & formation
Formations spécialisées en soins
Rue Alcide-Jentzer 22
CH - 1211 Genève 14
Téléphone : 022 37275 40

LISTE DES ABREVIATIONS

AC	Accompagnement clinique
AIU	Soins d'anesthésie, soins intensifs et soins d'urgence
CE	Chargé d'encadrement
CF	Chargé de formation
EPD ES	Etudes post-diplômes - Ecole supérieure
CRPCF	Centre Recrutement, parcours, compétences & formation
HUG	Hôpitaux universitaires de Genève
IFFP	Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle
OdASanté	Organisation nationale faitière du monde du travail en santé
PEC	Plan d'études cadre
SEFRI	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation
SSAR	Société suisse d'anesthésie et de réanimation
SSMI	Société suisse de médecine intensive
SSMUS	Société suisse de médecine d'urgence et de sauvetage
TD	Travail de diplôme
VAE	Validation des acquis de l'expérience

TABLE DES MATIERES	PAGE
1. PREAMBULE	5
REFERENCES	5
ORGANES DE SURVEILLANCE	5
Comité pédagogique	5
Commission de formation	5
Comité scientifique	6
2. FINALITES DE LA FORMATION	7
PROFIL PROFESSIONNEL D'UN EXPERT EN SOINS SPECIALISES	7
CONCEPTS DE FORMATION	8
PARTENAIRES ET RESPONSABILITES	9
L'apprenante	9
Le chargé de formation (CF)	9
Le chargé d'encadrement (CE)	10
Le supérieur hiérarchique	10
Le médecin	10
3. PROCEDURE D'ADMISSION A LA FORMATION	11
INFORMATION AUX CANDIDATS	11
ENTRETIEN DE CANDIDATURE	11
SELECTION DES CANDIDATS EXTERNES	11
4. CONDITIONS DE FORMATION	12
TAUX D'ACTIVITE	12
ACTIVITES DE FORMATION	12
DOSSIER DE FORMATION	12
5. DEROULEMENT DE LA FORMATION	13
DEROULEMENT DE LA FORMATION PRATIQUE	13
Structure	13
Description des secteurs d'activité	14
Pratiques professionnelles	15
Accompagnements cliniques	15
Dossier de progression	15
Stages	16
Contrat pédagogique	16
Bilan de compétences	16
DEROULEMENT DE LA FORMATION THEORIQUE	17
Structure	17
Répartition des modules	18
Validation	18
Admission à la procédure de qualification pour les détenteurs d'un titre étranger	19

TABLE DES MATIERES suite	PAGE
6. TRAVAIL DE DIPLOME ET VALIDATION	20
CADRE GENERAL	20
MODALITES DE REALISATION	20
Enseignement	20
Organisation	21
Rôle du chargé de formation	21
Processus de validation du travail de diplôme	21
Jury d'évaluation	21
Déroulement	21
Déroulement de la soutenance	22
Conditions de validation	22
Procès-verbal d'évaluation	22
7. PRESENTATION ORALE D'UNE ANALYSE DE SITUATION DE SOINS	23
DESCRIPTION	23
OBJECTIFS	23
COMMISSION D'EVALUATION	23
DEROULEMENT	23
VALIDATION	24
8. ANNEXES	25
DESCRIPTION DES MODULES – COMPETENCES VISEES	25
LES SITUATIONS EMBLEMATIQUES	27
NIVEAUX DE COMPLEXITE	28

1. PREAMBULE

RÉFÉRENCES

Les programmes de formation dispensés par le Centre Recrutement, parcours, compétences & formation (CRPCF) des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) tiennent compte des recommandations et directives actuelles des sociétés suisses de médecine intensive (SSMI), d'anesthésiologie et de réanimation (SSAR), d'urgence (SSMUS).

Ils satisfont aux conditions de reconnaissance des filières de formation et des études post diplômes des écoles supérieures (EPD ES) édictées par le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

ORGANES DE SURVEILLANCE

Les organes de gestion interne à la formation sont :

- Le comité pédagogique ;
- La commission de formation ;
- Le comité scientifique.

Comité pédagogique

Mission

Le comité exerce un rôle pédagogique dans la conception, la planification et la réalisation des programmes. Il en assure l'évaluation et la régulation pour garantir l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de la profession.

Il développe l'offre et la qualité des prestations pédagogiques pour inscrire la formation dans une perspective d'évolution et d'adaptation aux besoins des terrains d'activités, en tenant compte des évolutions scientifiques.

Les modalités pédagogiques sont proposées en tenant compte des spécificités éventuelles d'un secteur.

Organisation

Le comité pédagogique de chaque spécialisation se réunit mensuellement pour établir un point de situation sur l'avancement des programmes de formation, engager des ajustements ou traiter de problématiques de formation.

Composition

Le comité pédagogique de chaque formation spécialisée est constitué :

- du coordinateur des formations spécialisées en soins ;
- des chargés de formation de la formation spécialisée concernée.

Commission de formation

Mission

La commission de formation valide l'admission des candidats au programme de formation spécialisée.

Elle analyse et statue sur des situations d'exception concernant des apprenants en cours de formation ou en cas de litige.

Organisation

La commission de formation se réunit une fois par année minimum sous la présidence du coordinateur des formations spécialisées en soins.

Elle est spécifique à chaque formation spécialisée.

Composition

La commission de formation est composée :

- d'une cadre infirmier ;
- du coordinateur des formations spécialisées en soins (présidente) ;
- d'un chargé de formation de l'équipe pédagogique ;
- d'un cadre médical.

Comité scientifique

Mission

Le comité scientifique a le mandat de proposer l'actualisation des contenus des programmes et des modalités pédagogiques. Il donne un avis consultatif sur les grandes orientations scientifiques pour chaque programme en fonction de l'évolution des besoins des secteurs de soins et des perspectives de développement des pratiques professionnelles. Pour cela, il tient compte des axes prioritaires déterminés par les politiques sanitaires et de formation.

Organisation

Un comité scientifique est nommé pour chacune des formations spécialisées.

Il se réunit formellement une fois par année et la réunion fait l'objet d'un procès-verbal.

Composition

Le comité scientifique est composé d'experts issus des milieux professionnels et scientifiques.

Il est composé :

- d'un cadre infirmier ;
- du coordinateur des formations spécialisées en soins (président du comité) ;
- d'un chargé de formation de la spécialisation ;
- d'un membre externe aux HUG expert dans le domaine de spécialisation ;
- d'un cadre médical.

Le comité scientifique peut faire appel à d'autres personnes ressources le cas échéant.

2. FINALITÉS DE LA FORMATION

La formation spécialisée EPD ES permet aux personnes titulaires d'un titre professionnel de degré tertiaire d'acquérir les compétences spécifiques requises pour exercer dans un secteur de soins spécialisés et d'obtenir le titre d'expert en soins spécialisés dipl. EPD ES.

PROFIL PROFESSIONNEL D'UN EXPERT EN SOINS SPÉCIALISÉS ¹

L'expert en soins spécialisés dipl. EPD ES mobilise les compétences acquises pour fournir aux patients des prestations de soins aigus au degré le plus élevé de la qualité et de la sécurité.

Le profil professionnel d'un expert en soins spécialisés est défini comme suit :

- Il applique ses connaissances approfondies en soins infirmiers, sciences médicales, pharmacologie et techniques médicales dans tous les domaines de son activité professionnelle.
- Il travaille sur délégation d'un médecin ou en collaboration avec lui et agit sous sa propre responsabilité et de manière autonome. Il réalise, auprès de patients de tous âges et de tout état de santé, des soins spécialisés au moyen de diverses techniques. Il établit une relation et une communication de nature à accompagner et à soutenir les patients et leurs proches.
- La surveillance intensive des patients, la mise en œuvre sur prescription de thérapies de la douleur, l'exécution de mesures d'urgence et de réanimation, et l'utilisation d'appareils médico-techniques font partie de ses attributions.
- La complexité des situations rencontrées, en particulier face à des patients inconnus ou requérant des interventions d'urgence, exige de l'expert en soins spécialisés dipl. EPD ES la capacité d'agir de façon rapide, souple et anticipatrice dans le cadre des compétences qui lui sont déléguées.
- D'un commun accord avec le médecin, l'expert en soins spécialisés dipl. EPD ES coordonne les interventions nécessaires. Il participe à la gestion de la qualité et des risques en tenant compte des évolutions actuelles et futures d'ordre économique, écologique et démographique. Il tient la documentation de soins à jour et s'acquitte de tâches administratives. Il participe à la mise au courant et à l'accompagnement des étudiants ainsi que du personnel nouvellement engagé.
- L'expert en soins spécialisés dipl. EPD ES prend les mesures requises en matière de prévention des maladies et de promotion de la santé, tant pour soi que pour les autres. Il se perfectionne de façon continue dans sa spécialité et veille à son développement personnel.
- Il agit dans le respect des directives internes ainsi que des principes éthiques et juridiques.

¹ Profil professionnel cf. point 3 du PEC

- Pour garantir une bonne collaboration intra et interprofessionnelle, il fait preuve de souplesse et sait communiquer. Dans des situations sortant de l'ordinaire, il soutient la dynamique de groupe et l'efficacité du travail d'équipe par une communication constructive. Il agit de façon fondée sur des données probantes et participe au développement de sa profession.

En résumé, l'expert en soins spécialisés dipl. EPD ES travaillant dans une équipe interdisciplinaire prend en charge des patients gravement atteints dont les fonctions vitales sont menacées ou perturbées. Il prodigue ses soins avec compétence, de manière holistique et empathique.

CONCEPTS DE FORMATION

Les programmes proposés pour les formations spécialisées en soins s'appuient sur plusieurs concepts, soit :

La formation intégrée au travail

- permet une confrontation simultanée de la pratique et de la théorie pour l'appropriation et l'intégration des compétences professionnelles dans les prestations d'une activité de soins ;
- valorise l'activité autonome et structurée de l'apprenant, en utilisant les ressources de l'environnement de travail.

Pour répondre aux exigences inhérentes aux secteurs de soins spécialisés, l'activité pratique est considérée comme l'élément central de la formation.

L'approche par compétences

L'approche par compétences s'appuie sur les référentiels professionnels construits à partir de « familles de situations » ou « situations emblématiques² » ; ces dernières correspondant aux situations de santé ou de travail rencontrées par l'apprenant dans l'exercice de son activité.

Le développement des compétences s'inscrit dans une dynamique d'apprentissage. Ainsi l'apprenant réalise, tout au long du cursus, une capitalisation des expériences et des prises en charge de situations professionnelles de soins avec un niveau progressif de complexité.

Les compétences attendues au terme du cursus de formation se rapportent aux compétences spécifiques professionnelles, de coopération interdisciplinaire, de gestion personnelle et de développement de la profession.

La formation d'adulte

Le dispositif de formation propose une « pédagogie différenciée » pour répondre à l'hétérogénéité des apprentissages et à l'atteinte des compétences requises.

² Cf. annexe 8.2 du document

Il privilégie les démarches cognitives et constructivistes, individuelles et collectives au sein d'une filière professionnelle spécifique.

L'apprenant s'inscrit dans une démarche réflexive et d'auto-évaluation à travers les différentes activités de formation.

PARTENAIRES ET RESPONSABILITÉS

L'apprenant

Il est l'acteur principal de sa formation et responsable du développement de ses compétences à travers l'expérience professionnelle et les démarches réflexives développées tout au long du cursus.

L'apprenant a un rôle déterminant dans la mesure de sa progression, notamment par l'autoévaluation de celle-ci durant le parcours de formation. Il prépare son bilan de compétences en s'appuyant notamment sur son dossier de progression.

Le chargé de formation (CF)

Le chargé de formation assume la responsabilité de trois pôles d'activité :

Une activité d'accompagnement clinique

Il assure des accompagnements cliniques auprès des apprenants,

Il régule le parcours de l'apprenant selon le développement des apprentissages de ce dernier et des objectifs de formation.

Le CF assume le rôle de référent pédagogique pour un apprenant par un suivi individualisé et la régulation des apprentissages.

Il possède une double expertise dans les domaines de pratique des soins spécialisés et de la formation des adultes.

Une activité d'enseignement théorique

- Il dispense des enseignements dans les domaines de la spécialisation et/ou interdisciplinaire.
- Il assure le suivi et la validation de travaux de module et du travail de diplôme.

Une activité de coordination de la formation pratique et théorique

- Il coordonne les activités de formation pratique pour l'ensemble des apprenants.
- Il assure le suivi de la progression des apprenants et l'élaboration du bilan de compétences en collaboration avec les partenaires de la formation pratique.
- Il coordonne et synthétise par écrit les informations pour la réalisation du bilan de compétences.
- Il coordonne les activités du programme global de formation théorique.
- Il garantit l'application de la démarche qualité du programme.
- Il participe en tant que jury aux épreuves de qualification.

Le chargé d'encadrement (CE)

Dans le cadre de la formation d'intégration et de la formation EPD ES, le chargé d'encadrement participe à la planification et à l'organisation des accompagnements cliniques. Il les assure auprès des apprenants en fonction des objectifs de formation. En partenariat avec les chargés de formation, il contribue à la réalisation du bilan de compétences.

Il peut assumer une activité d'infirmière spécialisée sur le terrain. Il possède une expertise professionnelle et de référent dans les pratiques de soins du secteur spécialisé.

Il exerce ainsi un double rôle, de soignant et de praticien formateur.

Il peut préparer et animer des ateliers. Son activité d'accompagnement cible prioritairement une activité pratique.

Le supérieur hiérarchique

Il apprécie les prestations cliniques de l'apprenant.

Il participe au suivi des compétences des apprenants et aux échanges en cours de formation avec les CF.

Il est représenté par le cadre infirmier référent pour la formation.

Le médecin

Le médecin participe à des actions pédagogiques (cours, simulation, analyses de situation), ainsi qu'à l'évaluation des apprenants et au suivi des compétences des apprenants. Il est représenté par le médecin référent pour la formation.

3. PROCÉDURE D'ADMISSION À LA FORMATION³

INFORMATION AUX CANDIDATS

Les candidats sont informés par un chargé de formation de la procédure d'admission, du processus et des conditions de formation (programme de cours et de stages, système d'évaluation, formation en cours d'emploi, etc.).

ENTRETIEN DE CANDIDATURE

Outre la constitution du dossier de candidature, un entretien est réalisé par un chargé de formation. Un entretien peut aussi être réalisé par un cadre infirmier, ainsi que par le médecin chef de service ou un médecin cadre délégué.

L'entretien est centré sur le projet de formation du candidat et ses motivations.

Les synthèses des entretiens et les préavis établis à l'issue des entretiens sont portés à la connaissance des membres de la commission de formation concernée.

Pour les candidats s'inscrivant dans une démarche de validation des acquis et de l'expérience (VAE)⁴, la décision d'admission de la commission de formation précède le dépôt du dossier auprès de la commission de VAE.

SÉLECTION DES CANDIDATS EXTERNES

La sélection des candidats externes est soumise à la décision de la commission de formation de l'établissement hospitalier partenaire.

Le président de la commission de formation du centre prestataire s'assure du respect des exigences réglementaires.

³ Ne concerne pas la formation EPD ES en anesthésie (cf. conditions spécifiques auprès des chargés de formation)

⁴ http://formation.hug-ge.ch/offres_formation/Validation_acquis.html

4. CONDITIONS DE FORMATION

TAUX D'ACTIVITÉ

Pour les collaborateurs des HUG, la formation peut être réalisée à un taux d'activité compris entre 80% et 100%.

Un changement de taux d'activité est envisageable en cours de formation. Il relève de la décision du cadre infirmier.

Les CF sont tenus informés de ces changements.

ACTIVITÉS DE FORMATION

Les activités de formation (participation aux cours, accompagnements cliniques, stages) sont à considérer comme du temps de travail.

Toute absence doit être annoncée au plus tard le jour même aux CF, aux responsables des unités de soins et, le cas échéant, au responsable de stage.

DOSSIER DE FORMATION

Les documents du dossier peuvent être consultés par l'apprenant tout au long de la formation.

5. DEROULEMENT DE LA FORMATION

Le cursus de formation en cours d'emploi est basé sur un modèle « d'alternance intégrée » dans laquelle la théorie articulée à la pratique favorise la progression de l'apprenant.

Ce dernier développe des compétences pratiques et des connaissances théoriques au fur et à mesure de son exposition aux situations emblématiques rencontrées dans des niveaux variables de complexité⁵.

La formation se déroule sur une durée de deux ans au minimum et de quatre ans au maximum.

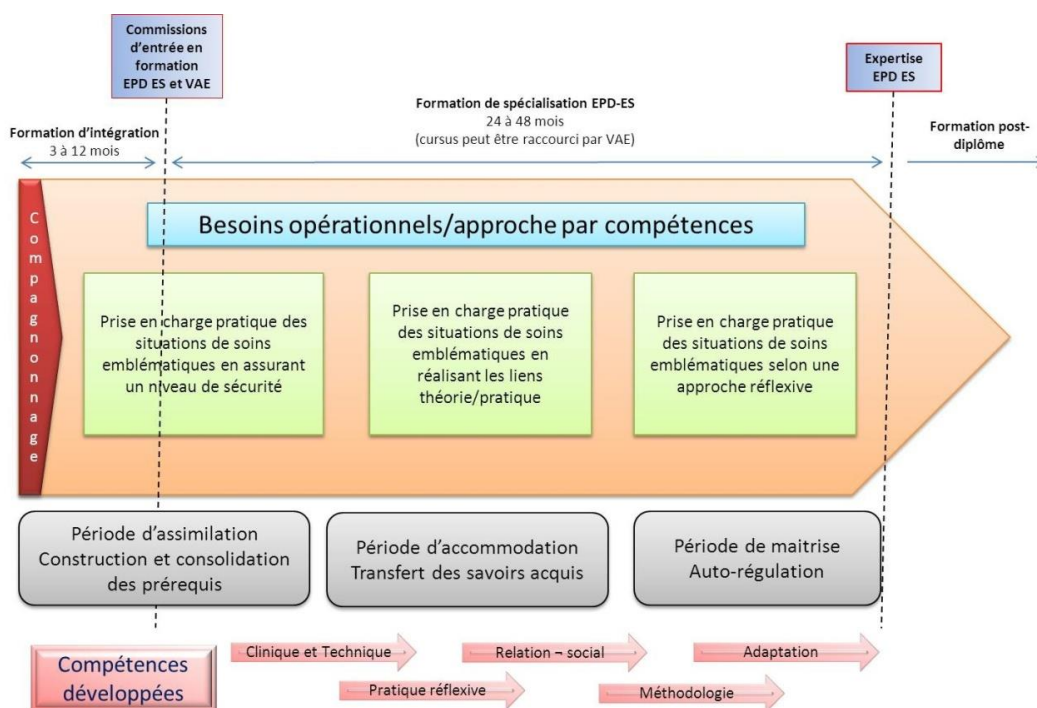
La durée globale des études peut être réduite par le biais d'une procédure de VAE valorisant l'expérience professionnelle antérieure.

DÉROULEMENT DE LA FORMATION PRATIQUE

Structure

Le collaborateur est en apprentissage dès son arrivée dans le service de soins concernés.

Le dispositif de formation prévoit trois périodes comme il est décrit dans le schéma ci-dessous.



⁵ Cf. description des niveaux de complexité, annexe 8.3 du document

La formation pratique est constituée de trois périodes dont la durée varie en fonction du développement des compétences de l'apprenant. Ces périodes se déclinent de la façon suivante :

Période d'assimilation

Cette première période correspond à la construction et à la consolidation de pré requis.

L'apprenant bénéficie à son arrivée d'un temps de compagnonnage d'environ cinq semaines en binôme avec des infirmiers spécialisés référents.

Ce temps est centré sur des apprentissages génériques liés à l'activité courante dans le service de soins (savoirs procéduraux, sécurité et qualité des soins, collaboration).

Après le temps de compagnonnage, un bilan est réalisé avec un CF et/ou CE, le collaborateur et le cadre infirmier. Des objectifs sont adaptés au développement du collaborateur. Le suivi clinique est assuré par le CE en partenariat avec le CF.

L'apprenant poursuit l'intégration de ses apprentissages à travers son activité menée de façon indépendante.

Durant cette période, l'apprenant prend en charge, en principe, des situations de soins d'un niveau de complexité 1⁶. Cette période d'assimilation inclut des apports théoriques basés sur les fondamentaux.

Période d'accommodation

Cette deuxième période correspond au développement des compétences centrées sur la mise en œuvre de capacités professionnelles en adéquation avec des apports théoriques dits de soins spécialisés. Il prend en charge, en principe, des situations de soins d'un niveau de complexité 2.

Période de maîtrise

Cette troisième période correspond à la maîtrise d'une pratique réflexive autonome.

Durant cette période, l'apprenant prend en charge des situations de soins d'un niveau de complexité 3.

Description des secteurs d'activité

Deux types de lieux de formation pratique sont considérés :

- les lieux d'activités professionnelles prioritaires des apprenants correspondant aux secteurs de soins spécifiques ;
- les lieux d'activités professionnelles, qualifiés de secteurs de soins apparentés, permettant l'acquisition de compétences complémentaires à travers la réalisation de stages.

⁶ Cf. description des niveaux de complexité, annexe 8.3 du document

L'accompagnement pédagogique est assuré par des professionnels de la santé, experts du domaine de pratique, au bénéfice d'une formation complémentaire et d'une expérience dans le domaine de la pédagogie des adultes.

Pratiques professionnelles

La formation pratique comporte plusieurs activités pédagogiques :

Accompagnements cliniques

Ceux-ci sont mis en place par les CF et/ou CE. Ils participent à la progression de l'apprenant en orientant ses pratiques et en favorisant l'analyse des situations rencontrées.

L'apprenant confronte sa pratique au regard des compétences à développer (référentiel de compétences) et stabilise ces dernières au cours des accompagnements cliniques successifs.

Les temps d'accompagnement clinique, planifiés au cours du cursus, permettent de répondre aux objectifs et aux modalités de formation fixés.

En préparation de chaque accompagnement clinique, les objectifs sont fixés conjointement entre le CF et l'apprenant.

Au terme de l'accompagnement clinique, une auto-évaluation est réalisée par l'apprenant et documentée dans son dossier de formation. De plus, un compte-rendu écrit des prestations de l'apprenant est réalisé par le CE ou CF. Les accompagnements cliniques⁷ ont lieu 4 à 6 fois par semestre.

Leurs fréquences sont individualisées en fonction des objectifs individuels, des périodes et des activités rencontrées. Les accompagnements cliniques contribuent à l'évaluation de l'apprenant.

Dossier de progression

Il constitue un outil d'apprentissage formatif favorisant la progression des acquisitions par l'apprenant.

Le dossier de progression est obligatoire et doit être alimenté régulièrement.

Il s'appuie sur une logique de développement de compétences, d'analyse de l'activité et se construit dans une perspective de progression et de réflexivité.

Il intègre :

- les analyses réflexives relatives aux situations professionnelles et/ou de formation rencontrées dans l'activité ;
- l'ensemble de la documentation recueillie par l'apprenant, les activités d'autoformation clinique, les bilans de stage et les ateliers.

⁷“L'enseignement clinique se définit comme étant le volet de la formation d'infirmier par lequel le candidat infirmier apprend, au sein d'une équipe, en contact direct avec un individu sain ou malade et/ou une collectivité, à organiser, dispenser et évaluer les soins infirmiers globaux requis à partir des connaissances et compétences acquises” (Directive 2005/36/CE, L255/41)

Les analyses contenues dans le dossier de progression permettent à l'apprenant d'argumenter sa progression et d'adapter ses objectifs lors des bilans de compétences jalonnant le parcours de formation.

La constitution du dossier de progression démarre dès l'entrée dans le service. Les CE et les CF, par le biais des accompagnements cliniques, initient les apprenants à la démarche réflexive et proposent des outils d'aide pour son élaboration.

Ils suivent l'évolution du dossier de progression et la commentent lors d'entretiens pédagogiques.

Stages

Les stages font partie intégrante de la formation. Ils correspondent à un total de 120 heures et sont obligatoires.

Ils ont pour but de contribuer au développement de compétences dans des situations spécifiques et de consolider les liens "théorie-pratique ».

Au terme de chaque stage, l'apprenant réalise un bilan écrit intégré à son dossier de progression.

La planification prévisionnelle des stages est anticipée. Elle reste soumise aux disponibilités et possibilités d'accueil des secteurs concernés.

Les stages externes font l'objet d'une convention. Cette dernière doit être signée par les différentes parties un mois avant le début du stage.

Contrat pédagogique

Si des difficultés d'apprentissage sont identifiées au cours de la formation, des objectifs prioritaires sont mis en place par le CF et un contrat pédagogique est établi, au terme duquel les objectifs devront être atteints selon les délais fixés et dans les conditions décrites.

Si les objectifs du contrat pédagogique ne sont pas atteints, un arrêt de formation est prononcé.

La commission de formation peut être sollicitée pour statuer dans des situations exceptionnelles.

Bilan de compétences

Un bilan sous la forme d'un entretien est organisé avec le CF référent pédagogique. Il ponctue l'atteinte d'un niveau de compétences et est réalisé à trois reprises au minimum durant la formation. Il permet à l'apprenant d'argumenter sa progression et contribue à définir les objectifs pour le développement de ses compétences.

Le bilan de compétences s'appuie sur :

- le niveau d'atteinte des objectifs définis au préalable ;
- la synthèse des prestations fournies lors des accompagnements cliniques et des activités de formation pratique et théorique ;

- la présentation par l'apprenant de pièces de son dossier de progression, démontrant sa progression et l'atteinte des requis au niveau de compétences concernées ;
- les éléments d'autoévaluation effectués en cours de formation.

Le compte-rendu du bilan de compétences est formalisé par écrit dans la grille du suivi de développement des compétences.

DÉROULEMENT DE LA FORMATION THÉORIQUE

Structure

La formation théorique est articulée autour de six modules répartis sur le cursus de formation.

Les modules couvrent les processus de travail spécifiques et transversaux de l'activité professionnelle.

Les modules spécifiques sont structurés selon une logique de complexité progressive.

Ils abordent de manière progressive des notions théoriques dites fondamentales en début de formation jusqu'aux notions d'expertises en fin de cursus. Ils correspondent aux modules M1, M2, M3 et M5.

Les modules transversaux s'insèrent à mi-parcours du processus de formation. Ils correspondent aux modules M4 et travail de diplôme (TD).

Modules	Titre thématique
M1	Fondamentaux
M2	Soins spécialisés n°1
M3	Soins spécialisés n°2
M4	Sciences humaines et sociales en soins aigus
M5	Expertise en soins
TD	Travail de diplôme

Les apports théoriques du module « fondamentaux » (M1) font référence aux compétences attendues pour des familles de situations d'un niveau de complexité⁸.

⁸ Cf. description des niveaux de complexité, annexe 8.3 du document

Les apports théoriques des modules « soins spécialisés » (M2, M3) font référence aux compétences attendues pour des familles de situations d'un niveau de complexité 2.

Les apports théoriques du module « expertise » (M5) font référence aux compétences attendues pour des familles de situations d'un niveau de complexité 3.

Les apports théoriques du module « sciences humaines et sociales en soins aigus » (M4) et du module « travail de diplôme » (TD) font référence aux compétences transversales pour l'ensemble des familles de situations indépendamment de leurs niveaux de complexité.

Répartition des modules

Les modules spécifiques de M1, M2, M3, M4 sont répartis en principe dans le courant de la première année.

Le module de méthodologie et le module spécifique M5 se déroulent au cours de la deuxième année.

La durée d'un module comprend en moyenne 60 heures d'enseignement. La durée d'enseignement relatif au TD est équivalente à 50 heures.

Validation

L'acquisition de connaissances est attestée par la réalisation de deux tests écrits.

Un premier test a pour objectif l'évaluation des connaissances théoriques relatives aux notions fondamentales et intermédiaires.

Un deuxième test a pour objectif l'évaluation des connaissances théoriques contextualisées aux situations emblématiques de soins et relevant d'un niveau d'expertise élevé.

La validation d'un test de connaissances est effective lorsque la note acquise est supérieure ou égale à 4 sur une échelle de 1 à 6.

Les notes calculées sont arrondies telles que définies dans le tableau ci-dessous :

3,0	à	3,124	=	3
3,125	à	3,374	=	3,25
3,375	à	3,624	=	3,5
3,625	à	3,874	=	3,75
3,875	à	4,0	=	4,0
Etc....				

Si un test n'est pas validé, une répétition est possible. La date est fixée par les CF. Si lors de la répétition, le test n'est pas validé, un arrêt de formation est prononcé.

En cas d'absence justifiée de l'apprenant lors du test, ce dernier est planifié par le CF à une date ultérieure.

En situation de fraude ou tentative, dûment constatée en lien avec la réalisation d'un test, celle-ci est enregistrée comme telle dans le dossier de formation de l'apprenant.

La fraude correspond à un échec à l'évaluation concernée.

La commission de formation est saisie. Elle décide de l'application d'une sanction et, le cas échéant, des mesures prises qui peuvent aller jusqu'à l'arrêt de formation.

Admission à la procédure de qualification pour les détenteurs d'un titre étranger

Le candidat titulaire d'un diplôme AIU étranger et souhaitant accéder directement aux épreuves de qualification est soumis aux démarches suivantes :

- il dépose un dossier auprès de la commission de VAE incluant les recommandations de la commission de développement du PEC ⁹ ;
- le candidat est admis à la procédure de qualification lorsque sont remplies l'ensemble des conditions décrites par la commission de développement ainsi que celles correspondant au point 4.3 du PEC.

⁹http://www.odasante.ch/Admission_aux_etudes_postdiplomes_ES_AIU_pour_les_personnes_titulaires_dun_diplome_AIU_etranger.html

6. TRAVAIL DE DIPLÔME ET VALIDATION

CADRE GÉNÉRAL

Le travail de diplôme s'inscrit dans le processus 4 du PEC lié à la gestion du savoir et du développement de la profession.

Le but du travail est de s'initier à un raisonnement rigoureux et systématique, sur la base d'une méthodologie de recherche documentaire. Il aboutit à des propositions d'évolution dans la pratique des soins en s'appuyant sur des données probantes actualisées.

Les objectifs du travail sont de :

- contribuer au développement des connaissances professionnelles liées à la prise en soins de patients dans les services spécialisés ;
- participer à la réflexion sur les spécificités des problématiques relatives à la qualité des soins dans les services spécialisés en s'appuyant sur les recommandations actuelles ;
- favoriser, avec les équipes partenaires de soins, l'émergence d'une dynamique d'amélioration des pratiques de soins aigus.

Le travail de diplôme fait l'objet d'un document écrit et d'une soutenance orale.

Ces deux éléments sont pris en considération dans le cadre de la procédure de qualification pour l'obtention du diplôme EPD ES de la spécialisation concernée et constitue deux des trois épreuves de l'examen final.

Les modalités de réalisation et d'évaluation sont décrites ci-dessous.

MODALITÉS DE RÉALISATION

Le travail de diplôme est une démarche individuelle.

Les cadres des filières soignantes et médicales sont informés par les CF des thèmes étudiés.

Les règles éthiques de la profession et de la recherche en soins infirmiers (ASI, « Les infirmières et la recherche : principes éthiques », Berne, 1998) sont respectées.

Enseignement

Le travail de diplôme est intégré dans le dispositif d'enseignement de la formation. Les journées qui lui sont consacrées englobent l'enseignement relatif à la méthodologie de résolution de problème, les séminaires d'accompagnement, et le travail personnel incluant les temps de supervision avec le CF.

Organisation

Le module de formation est composé de 120 heures pour l'élaboration du travail de diplôme individuel:

- soit 50 heures comprenant les cours et les séminaires ;
- soit 70 heures de travail personnel avec temps d'accompagnement

La planification des cours tient compte du déroulement des différentes étapes du travail. Le travail de diplôme est réalisé durant la deuxième année de formation. Les personnes au bénéfice d'une VAE initient la démarche dès le début de leur cursus.

La réalisation de ce travail est accompagnée par un chargé de formation.

Rôle du chargé de formation

Il informe l'apprenant des modalités de réalisation et de validation du travail de diplôme.

Il participe à l'animation des cours et des séminaires en collaboration avec les différents intervenants.

Il planifie et anime avec l'apprenant les entretiens de régulation. Cette prestation pédagogique est fixée à 15 heures maximum.

Il planifie, organise et anime la séance du jury d'évaluation.

Processus de validation du travail de diplôme

La remise du travail de diplôme et sa soutenance sont conditionnées par l'atteinte du niveau de compétences exigé pour accéder aux épreuves de qualification.

Jury d'évaluation

Il est constitué d'un expert du domaine étudié et du CF ayant suivi le travail. L'expert membre du jury d'évaluation du travail est désigné au plus tard 30 jours avant la date fixée pour la restitution de la production écrite.

Il est nommé par le CF référent chargé du suivi de l'apprenant. Ce dernier a la possibilité de soumettre au CF la proposition d'un expert.

Déroulement

Le travail de diplôme est restitué au plus tard à la date fixée par les chargés de formation et conforme aux modalités de réalisation du travail.

Consécutivement à la restitution, la validation du travail écrit et l'épreuve de soutenance se déroulent dans les deux mois qui suivent.

Si le travail n'est pas rendu à la date fixée, un échec est prononcé. L'apprenant peut présenter son travail à une autre date définie par les CF en considérant le premier échec.

Toute demande de délai de restitution doit faire l'objet d'une demande écrite argumentée par l'apprenant, adressée au président de la commission de formation au plus tard 30 jours avant la date prévue de restitution.

La commission de formation décide de l'octroi ou non, d'un délai de restitution et de sa durée le cas échéant.

Le travail écrit doit être validé pour que l'apprenant puisse se présenter à la soutenance orale. Dans le cas d'une non-validation du travail écrit, un complément est exigé par le jury qui en détermine les modalités en termes de contenu et de délai.

Déroulement de la soutenance

La soutenance se déroule tel que:

- le candidat explicite la démarche menée pour la réalisation de son travail écrit (20-30 minutes) ;
- les membres du jury font part de leurs commentaires, formulent leurs critiques et posent des questions à l'apprenant en relation avec les critères d'évaluation du travail (15 minutes) ;
- les membres du jury se réunissent à huis-clos pour partager et discuter les éléments d'appréciation de la soutenance ;
- ils délibèrent puis communiquent le résultat à l'apprenant dans un délai maximum de 48 heures après l'examen.

Conditions de validation

Le travail écrit et la soutenance orale sont validés sur la base d'une évaluation critériée utilisant l'échelle d'appréciation «acquis / non acquis».

La totalité des critères d'évaluation doit être déclarée «acquis» pour prononcer leur validation respective.

Procès-verbal d'évaluation

A l'issue de la rencontre du jury, le CF référent rédige une synthèse écrite de l'évaluation du travail écrit et de sa soutenance.

7. PRESENTATION ORALE D'UNE ANALYSE DE SITUATION DE SOINS

DESCRIPTION

La situation de soins d'un patient est investiguée puis analysée dans l'ensemble de ses dimensions, en y apportant les éléments de décision et de résolution de problèmes.

OBJECTIFS

L'argumentation orale de l'analyse de la situation de soins permet d'examiner les savoirs scientifiques mobilisés et les connaissances transversales relatives aux soins aigus dans le domaine de la spécialisation.

L'apprenant démontrera ses capacités à analyser et à articuler sa pratique soignante avec les concepts théoriques s'y rattachant.

Elle permet d'évaluer, dans la globalité, la pratique réflexive acquise par l'apprenant au terme de la formation.

L'apprenant fournit la preuve d'une réflexion cohérente et synthétique, nourrie de l'expérience pratique.

COMMISSION D'ÉVALUATION

Le CF désigne et réunit les membres de la commission d'évaluation, en cohérence avec les processus de travail spécifiques et transversaux développés par l'apprenant à travers son analyse de la situation traitée.

DÉROULEMENT

Procédure EPD ES AIU, à l'exception des soins intensifs adultes

L'analyse orale de situation se déroule en deux parties.

L'apprenant sélectionne deux situations de soins issues de sa propre activité professionnelle et dont le niveau de complexité¹⁰ est validé par le CF.

La situation présentée lors de l'examen est choisie par l'apprenant et est validée par le CF au minimum 30 jours avant l'épreuve d'examen.

Dans un délai de 15 jours précédant l'examen, l'apprenant fournit aux membres du jury un dossier constitué d'un descriptif synthétique de la situation et les problématiques présentes dans la situation.

¹⁰ Situation de niveau de complexité 3 (cf. annexe 8.3)

Procédure spécifique pour EPD ES soins intensifs adultes :

L'analyse orale de situation se déroule en deux parties.

Dans un premier temps, l'apprenant prend en charge une situation de soins¹¹ issue de sa propre activité professionnelle et tirée au sort au préalable.

Dans un deuxième temps, l'apprenant expose l'analyse de la situation devant la commission d'évaluation. Durant 20 minutes, l'apprenant argumente son analyse, les prises de décisions et le plan d'action répondant à la situation professionnelle prise en charge.

Il montre sa capacité à interroger les normes, règles, directives, processus méthodologiques et à porter un regard critique, lors de la présentation.

La commission d'évaluation interroge durant 20 minutes l'apprenant sur des aspects de contenu, de forme, d'analyse, de positionnement personnel et professionnel. Elle examine particulièrement l'argumentation et la démarche réflexive du candidat.

VALIDATION

L'analyse de situation est validée sur la base d'une évaluation critériée utilisant l'échelle d'appréciation «acquis / non acquis».

En cas de non réussite de l'épreuve, celle-ci peut être reproduite dans le délai fixé par la commission d'évaluation. La remédiation consiste à présenter l'analyse complète d'une deuxième situation.

Les conditions de préparation et de présentation de cette épreuve restent inchangées.

La non-validation de l'épreuve renouvelée conduit à un arrêt de formation.

¹¹ Situation de niveau de complexité 3 (cf. annexe 8.3)

8. ANNEXES

8.1 DESCRIPTION DES MODULES – COMPÉTENCES VISÉES

Chaque module correspond à un ensemble de situations emblématiques selon une approche systémique en soins infirmiers se référant à des compétences attendues.

Module 1 – Fondamentaux - Compétences visées

- Organiser l'espace de travail, assurer l'accueil des patients et de leurs proches.
- Mettre en œuvre la démarche clinique infirmière en secteurs de soins du service spécialisé pour des situations de simple complexité.
- Participer au maintien des fonctions physiologiques du patient et répondre à ses besoins psychologiques et sociaux.
- Acquérir une habileté dans la mise en œuvre des techniques de soins et des appareils médicaux couramment utilisés au sein d'un service de soins aigus, compte tenu des spécificités de l'environnement de travail.
- Dispenser des soins dans le respect des normes de qualité et de sécurité.
- Reconnaître les situations d'urgences vitales, mettre en œuvre les principes de réanimation selon les standards BLS-PBLS.
- Reconnaître ses limites, savoir solliciter des ressources humaines et documentaires.
- Adopter une posture d'apprenant dans l'activité professionnelle.

Module 2 - Soins spécifiques - Compétences visées

- Analyser et exploiter les données cliniques et para-cliniques déjà disponibles.
- Réaliser une évaluation clinique approfondie et analyser les situations de soins complexes, de haute technicité et à risque vital, dans tous les secteurs de soins du service spécialisé.
- Concevoir, planifier et dispenser des soins infirmiers spécialisés de haut niveau en réponse aux besoins des patients sur le plan technique, relationnel, préventif et éducatif.
- Evaluer les résultats des prestations données et réajuster les interventions.
- Anticiper les réactions physiques, psychiques et les complications possibles dues aux problèmes de santé et au vécu individuel des patients et de leurs proches.
- Pratiquer les mesures d'urgences requises par la situation clinique en tenant compte du contexte.
- Synthétiser l'évolution complexe de l'état du patient et coordonner les prestations soignantes avec celles des autres intervenants afin de garantir la continuité et la cohérence dans la prise en charge du patient.
- Contribuer au maintien et à la promotion de la qualité et de l'efficacité des soins infirmiers.
- Démontrer une posture de praticien réflexif dans la pratique.

Module 3 - Soins spécifiques - Compétences visées

La distinction entre le module 2 et le module 3 se situe au niveau des situations emblématiques et de leur degré de complexité propres à chaque lieu de pratique.

Exemples :

Soins d'urgence avancés adulte/enfant

Soins d'anesthésie de faible complexité/complexité élevée

Soins intermédiaires adultes / Soins intensifs avancés adultes

Soins intensifs avancés pédiatriques / de néonatalogie.

Module 4 - Sciences humaines et sociales - Compétences visées

- Agir conformément à des principes éthiques et juridiques. Participer activement à des discussions et à des décisions d'ordre éthique, en étroite collaboration avec les différents partenaires.
- Participer à la réflexion sur les problématiques de qualité et de sécurité en soins aigus spécialisés.
- Adapter la relation de soins en fonction des spécificités de la situation clinique et de son évolution, des besoins en information et éducation des patients et de leurs proches.
- Adapter sa communication aux interlocuteurs les plus variés même en situation de stress.
- Evaluer et prendre en compte le fonctionnement et la dynamique d'un groupe.
- Contribuer activement à l'encadrement des professionnels et des étudiants dans le domaine des soins aigus spécialisés.
- Contribuer au développement et à la diffusion des connaissances professionnelles en soins aigus spécialisés.
- Maintenir ses compétences à jour et les développer.
- Protéger et préserver sa propre santé au travail, être en mesure de réagir à des surcharges psychiques et physiques ainsi qu'à des lésions de tout type.

Module 5 - Expertise en soins - Compétences visées

- Analyser les situations complexes à caractère multidimensionnel (situations de soins et de travail) ; concevoir, planifier, mettre en œuvre des prestations adaptées à l'ensemble des spécificités ; évaluer les résultats des prestations données et réajuster les interventions.
- Questionner la démarche de soins et de travail, les adapter aux besoins évolutifs des patients, avec leurs proches.
- Conseiller les membres de l'équipe dans l'évaluation des besoins du patient, la définition et la mise en œuvre de plans de soins adaptés.
- Accompagner le patient et ses proches dans les situations de crise et dans la période de fin de vie.
- Initier et mettre en œuvre des solutions novatrices et performantes dans des situations de soins complexes.

- Favoriser et coordonner l'intervention de l'équipe pluridisciplinaire et des personnes ressources externes dans les situations de soins.
- Susciter dans la pratique quotidienne la réflexion et l'analyse des situations de soins, l'étude des erreurs et des incidents, afin d'en tirer des apprentissages individuels et collectifs.
- Par délégation, gérer les activités liées au flux des patients, assurer l'équilibre des ressources en personnel selon les niveaux de compétences.
- Appliquer une pratique réflexive dans l'action.

Module TD - Travail de diplôme - Compétences visées

- Trouver, analyser, exploiter les données actuelles de la recherche utiles à la pratique en soins aigus spécialisés et à son évolution.
- Réaliser une démarche de type « résolution de problème ».
- Faciliter l'introduction des nouvelles techniques ou protocoles de soins, la diffusion des résultats de recherche ainsi que leur intégration dans la pratique quotidienne.
- Participer à la réalisation et à l'actualisation des protocoles et techniques de soins spécifiques.
- Proposer et participer activement à la mise en œuvre des projets d'amélioration de la qualité des soins et à la réalisation des projets de recherche clinique permettant de faire évoluer les pratiques professionnelles et les soins spécialisés exigés pour les patients.

8.2 LES SITUATIONS EMBLÉMATIQUES

Les situations qualifiées de situations emblématiques concernent la globalité des activités relevant d'une expertise d'un secteur spécialisé, indépendamment de leur prévalence.

Elles se définissent par un niveau de complexité variable tout en relevant d'une expertise d'un secteur spécialisé.

Les situations emblématiques correspondent à des situations susceptibles de rappeler d'autres situations avec lesquelles elles ont des points communs.

Ces situations se constituent par un regroupement de prises en soins répondant à des caractéristiques communes en termes de typologie de pathologies, d'un niveau présumé de complexité de la situation du patient et du niveau de compétences requis par l'apprenant, pour la prise en soins.

8.3 NIVEAUX DE COMPLEXITÉ

Niveau de complexité 1

- Patient en situation stable ou stabilisé dont la situation pathologique nécessite un traitement, mais dont le temps ne constitue pas un facteur critique.
- Situation nécessitant une systématique de prise en soins respectant la sécurité et l'acquisition de connaissances théoriques spécifiques.
- Situation de travail nécessitant une adaptation de l'organisation à une charge de travail stable pour l'ensemble de l'activité.

Niveau de complexité 2

- Prise en soins d'un patient en situation stable ou stabilisé dont la situation pathologique est susceptible de s'aggraver, mais dont le temps ne constitue pas un facteur critique.
- Situation nécessitant une anticipation de la prise en soins et une adaptation à une évolution de la situation avec la création de liens marqués entre la théorie et la pratique.
- Situation de travail nécessitant une adaptation de l'organisation à la variation de la charge en soins dans une activité diversifiée.

Niveau de complexité 3

- Prise en soins d'un patient en situation instable dont la situation pathologique est susceptible de s'aggraver rapidement, mais dont le pronostic vital n'est pas engagé, ou une prise en soins d'un patient dont le pronostic vital est engagé.
- Situation nécessitant une prise en soins anticipée autonome et réflexive assurant un rôle de leader et une collaboration interdisciplinaire adaptée.
- Situation de travail nécessitant une adaptation constante de l'organisation avec l'augmentation de la charge en soins dans une activité diversifiée.