

## FORMATION PRATIQUE BACHELOR CADRE GÉNÉRAL DE RÉALISATION ET D'ÉVALUATION

adopté par la Conférence des responsables locales et locaux de la filière Soins infirmiers (CORESLOC) le 12 octobre 2012

### Préambule

L'école et les milieux de pratique professionnelle sont des lieux de formation qui contribuent conjointement au développement des compétences. La vision de l'alternance retenue est un principe général d'organisation de la formation qui consiste à formaliser les allers retours entre des contextes de transmission des savoirs et des contextes de production et construction des compétences ou habiletés cliniques ainsi que des transitions entre le dispositif de formation et la pratique professionnelle. La formation comprend ainsi des éléments variés comme, par exemple, des cours magistraux, des ateliers de technologie, des études de cas, des séminaires d'analyse de situation, des séminaires d'analyse de pratique, des ateliers de simulation, des laboratoires d'habiletés cliniques (skillslabs) ou des activités de réflexion dans et sur l'action.

Les tensions ou ruptures identitaires entre ces différents contextes sont travaillées avec les formateur-trice-s et les praticien-ne-s formateur-trice-s (ci-après PF) pour leur donner un caractère collectif et transférable. Dans cet esprit, le fait de s'immerger dans les lieux de pratique professionnelle est une occasion de mobiliser et de développer les ressources nécessaires à l'analyse et à la gestion des situations professionnelles rencontrées et de contextualiser les ressources acquises à l'école. L'étudiant-e est aussi amené-e à confronter ses représentations aux réalités du terrain et à développer son rôle professionnel, décliné dans le référentiel de compétences de la Conférence des Recteurs des Hautes Ecoles Spécialisées Suisses (KFH).

Les expériences réalisées durant la période de formation pratique sont préparées et exploitées selon des modalités diverses, afin d'optimiser l'apprentissage en situation réelle et de favoriser la réflexion dans et sur l'action. L'objectif de la formation pratique est d'offrir des expériences cliniques réelles et simulées qui permettent à l'étudiant d'acquérir des savoirs et de développer des compétences professionnelles.

La formation pratique est définie comme une mise en situation professionnalisante de l'étudiant-e afin qu'il-elle développe des compétences professionnelles, relationnelles et sociales requises et qu'il-elle acquière ainsi l'attitude réflexive indispensable à l'interrogation de sa pratique et à la promotion de nouveaux savoirs.

## I. CONTEXTE NORMATIF

Les périodes de formation pratique (ci-après PFP) sont constituées de 6 modules et représentent 60 crédits ECTS qui correspondent à 40 semaines de mise en situation professionnelle dans différents milieux de pratique professionnelle. S'ajoute à cela le temps de travail personnel nécessité par la confrontation avec les situations professionnelles. Cette organisation est conforme au Plan d'études cadre Bachelor 2012 de la filière.

Si l'on considère les heures nécessaires à l'obtention des crédits ECTS, le temps de travail effectif durant les périodes de formation pratique doit être additionné avec le temps de travail personnel avant, pendant et après la période de formation pratique. De même, la formation pratique étant une mise en situation professionnalisante permettant de développer des compétences, les heures consacrées, durant la formation en école, à des laboratoires d'habiletés, des simulations, des ateliers d'analyse de pratique ou de réflexion professionnelle, s'ajoutent aux heures de pratique professionnelle.

Ainsi, le total des heures dévolues à la formation pratique répond aux normes européennes exigeant au minimum 2'300 heures.

## II. PARCOURS DE FORMATION PRATIQUE

Les périodes de formation pratique doivent permettre de développer l'ensemble des sept rôles du référentiel de compétences professionnelles décrites dans le Plan d'Etudes Cadre Bachelor 2012 (PEC 2012), filière de formation Soins infirmiers.

Le parcours de formation pratique garantit aux étudiant-e-s le développement des compétences de généraliste ; de ce fait, tout lieu de formation pratique est propice au développement des compétences quel que soit le niveau de formation. Des professionnel-le-s de la filière infirmière doivent, sauf exception, y travailler.

Les règles et procédures de répartition et d'allocation des places pour les périodes de formation pratique sont définies par les différents sites de formation et sont connues par tous les partenaires (étudiant-e-s, PF et formateur-trice-s des sites HES).

Une à deux périodes de formation pratique peuvent se dérouler, à n'importe quel moment de la formation, hors périmètre HES-SO ou à l'étranger.

Des périodes de formation pratique peuvent être organisées l'été, selon l'organisation de l'école.

Le parcours de formation pratique de chaque étudiant-e apparaîtra dans le supplément au diplôme.

Les différents lieux de formation pratique sont classés dans les différentes catégories de champ d'exercice professionnel. Un même lieu peut répondre aux critères de plusieurs champs.

Afin de garantir une formation généraliste en soins infirmiers, l'étudiant-e doit fréquenter, dans la mesure du possible, les 5 contextes ou champs professionnels définis ci-après.

### Classification des lieux de formation pratique :

Contextes ou champs professionnels	Types de lieux (liste non exhaustive)
Structures de soins somatiques dans le domaine de la médecine ou de la chirurgie et ses spécialités	Services de soins aigus, urgences, soins intensifs, soins continus, anesthésie, salles de réveil, centres de traitement et de réadaptation, polycliniques, ...
Structures de soins ambulatoires, extrahospitaliers ou dans la communauté	Service de soins à domicile, centres médico-sociaux, service de santé en entreprises, centres de jour, hôpitaux de jour, appartements protégés, milieu carcéral, santé scolaire, ...
Structures de soins en santé mentale et psychiatrie	Services hospitaliers, urgences, polycliniques, service ambulatoire, services de psychiatrie de la personne âgée, de l'enfant ou de l'adolescent...
Structures de soins en gériatrie, en milieu de vie et en institution spécialisée	Etablissements médico-sociaux, homes pour personnes âgées, médecine longue durée, appartements protégés, services de psychogériatrie ...
Structures de soins en santé infantile, adolescente ou maternelle	Services de pédiatrie, consultations pédiatriques, maternité, ...

### III. ORGANISATION DE LA SEMAINE LORS DES PÉRIODES DE FORMATION PRATIQUE

Selon l'Accord sur l'organisation de la formation pratique de la HES-S2, les horaires de travail de l'étudiant-e sont établis d'entente entre la direction du site de formation et l'institution. L'étudiant-e réalise des activités professionnelles cinq jours par semaine. Il-Elle n'est pas compté-e dans la dotation journalière en personnel mais il-elle fait partie de l'équipe de travail.

Les étudiant-e-s doivent effectuer une présence hebdomadaire de 40 heures<sup>1</sup> et réalisent des horaires de jour et du soir (8 heures par jour sauf exception en accord avec le site de formation) pour leur permettre une implication dans la vie professionnelle. Les horaires de travail sont discutés lors de l'élaboration du contrat pédagogique tripartite. Les horaires tiennent compte du niveau de formation, des objectifs de la PFP et des possibilités d'encadrement par les professionnel-le-s.

Les étudiant-e-s ont en principe congé les samedis et dimanches ainsi que les jours fériés en vigueur dans le canton où se déroule la période de formation pratique, sauf négociation particulière entre l'institution et le site de formation.

---

<sup>1</sup> Selon Art. 12<sup>2</sup> des Directives de filière du Bachelor of Science HES-SO en soins infirmiers du 6 juillet 2012.

#### IV. DESCRIPTION DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ET DES OPPORTUNITÉS DE FORMATION PRATIQUE

Chaque lieu de formation pratique décrit une « offre de formation pratique » dans laquelle sont décrites les caractéristiques de l'institution, sa mission socio-sanitaire, la conception des soins, la clientèle prise en charge et les activités de soins infirmiers auxquelles les étudiant-e-s seront confronté-e-s durant leur période de formation pratique. La présentation de cette offre est harmonisée. Cette offre de formation pratique facilite la répartition des places pour les périodes de formation pratique et optimise la préparation spécifique des étudiant-e-s. L'offre de formation pratique est mise en lien avec les compétences professionnelles décrites dans le PEC 2012 et précise les spécificités des activités professionnelles auxquelles les étudiantes seront confrontées.

#### V. PRÉPARATION AUX PÉRIODES DE FORMATION PRATIQUE

Les étudiant-e-s se préparent spécifiquement pour chaque période de formation en se référant à l'offre de formation pratique du lieu dans lequel se déroule le stage. Ils ou elles formulent des objectifs individualisés en fonction du contexte du stage, de leur niveau de formation, de leur parcours de formation pratique et des ressources développées ou encore à développer. Les objectifs visent le développement des ressources nécessaires à la construction des compétences professionnelles.

Les formateur-trice-s des sites HES accompagnent ce travail de préparation par différents types de dispositifs (séminaires, usage de plateformes interactives, accompagnement individuel, ...).

#### VI. CONTRAT PÉDAGOGIQUE TRIPARTITE

Selon l'article 12 du dispositif de formation pratique de la HES-S2, un contrat pédagogique tripartite est conclu entre l'étudiant-e, le-la PF désigné-e par l'institution et le-la formateur-trice désigné-e par le site de formation. Le contrat pédagogique tripartite est défini lors d'une rencontre formalisée entre ces trois acteurs dès le début ou éventuellement avant la période de formation pratique.

Le contrat tripartite est établi pour chaque période de formation pratique et précise l'ensemble des contributions spécifiques, les implications et les « droits et devoirs » des trois partenaires. Ce contrat tripartite définit les objectifs d'apprentissage, les moyens mis en œuvre pour les atteindre ainsi que les modalités d'évaluation prévues. Les liens entre les objectifs et le développement des compétences professionnelles sont nommés. La nature du travail personnel de l'étudiant-e est également précisée en présence des trois partenaires. Ces précisions permettent d'optimiser la période de formation en adaptant et en personnalisant les contributions de chacun.

## VII. EVALUATION DES PÉRIODES FORMATION PRATIQUE

L'évaluation sommative des compétences professionnelles est placée sous la responsabilité du-de la PF qui utilise pour cela le document d'évaluation des compétences de la filière.

L'évaluation de la période de formation pratique est possible si le nombre de jours d'absence non compensés n'est pas supérieur à 5. En cas de dépassement de ce nombre, l'étudiant-e a la possibilité de répéter une fois la PFP. La compensation des jours d'absence se fait durant la PFP en négociation avec le site de formation et le lieu de formation pratique.

Une période de formation pratique interrompue est considérée comme non validée.

Lorsqu'une période de formation pratique est échouée, elle est répétée en lieu et place de la PFP suivante ou durant l'été. Le dernier module de formation pratique se reconduit sur la première période de formation pratique de l'année académique suivante.

## VIII. EXPLOITATION ET INTÉGRATION DES RESSOURCES DÉVELOPPÉES DURANT LA PÉRIODE DE FORMATION PRATIQUE

Les expériences réalisées durant la formation pratique sont exploitées selon des modalités diverses, afin d'optimiser l'apprentissage en situation réelle et de favoriser la réflexion dans et sur la pratique. Dans une formation en alternance, les modules de formation pratique et les modules théoriques sont envisagés comme un continuum qui nécessite une articulation formalisée entre eux. Le travail personnel de l'étudiant-e durant la période de formation pratique est un des moyens qui lui permet d'articuler expériences en situation professionnelle et connaissances. D'autre part, après chaque période de formation pratique et pour développer une posture réflexive, l'étudiant-e réalise un bilan de ses apprentissages au sein duquel il anticipe les situations professionnelles dans lesquelles les ressources développées pourront être mobilisées.

Le travail sur les expériences professionnelles et le bilan de la PFP peut se faire selon diverses modalités, en pratique individuelle ou collective, accompagné ou non par des professeurs et/ou des PF.

## IX. RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

### Sources internes à la HES

- Cahier des charges et description de fonction du PF
- Dispositif de formation pratique HES S2
- Dossier de partenariat HES S2 : Contrat Pédagogique Tripartite – Document de synthèse et explicatif
- Plan d'études cadre Bachelor 2012, Filière de formation soins infirmiers de la Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale, 5 juillet 2012
- Rapport du groupe « Mandat formation pratique PEC 2012 » du 13.01.2011

### Références

Agulhon, C. (2000). L'alternance : une notion polymorphe, des enjeux et des pratiques segmentés. *Revue française de pédagogie*, 131(1), 55-63. doi: 10.3406/rfp.2000.1044

Beckers, J., & Lebeaume, J. (1987). Comment amorcer la construction identitaire d'un praticien réflexif par la formation initiale? *Contenus, processus, modalités et formations. Recherche et formation*, 46, 61-80.

Charlot, B., Lerbet, G., & Pineau, G. (1993). L'alternance: formes traditionnelles et logiques nouvelles. *L'alternance. Education permanente*, 115, 7-18.

Clavier, L., & Lebeaume, J. (1987). La relation entre évaluation et formation dans les formations par alternance : Le cas de l'alternance différentielle. *Contenus, processus, modalités et formations. Recherche et formation*, 46, 81-95.

Clénet, J., & Gérard, C. (1994). *Partenariat et alternance en éducation : des pratiques à construire*. Paris: L'Harmattan.

Frenk, J., Chen, L. et al. (2010). Health professionals for a new century: transforming education to strengthen health systems in an interdependent world. *Lancet*, 376(9756), 1923-1958.

Gagnon, C. (2008). *Arrimage des pratiques éducatives d'enseignants et de formateurs en entreprises en contexte d'alternance: études de cas en formation professionnelle agricole*: Université de Sherbrooke (Canada).

Jonnaert, P. (2002). *Compétences et socioconstructivisme : un cadre théorique*. Bruxelles: De Boeck Université.

Jonnaert, P., & Defise, R. (2009). *Curriculum et compétences : un cadre opérationnel*. Bruxelles: De Boeck.

Le Boterf, G. (2002). Ingénierie et évaluation des compétences. Paris: Éditions d'Organisation.

Ledergerber C., Mondoux J. & Sottas B., Projet Compétences finales pour les professions de la santé HES, Rapport final (2009), Conférence des recteurs des Hautes Ecoles spécialisées Suisses

Merhan, F., Ronveaux, C., & Vanhulle, S. (2007). Alternances en formation. Bruxelles: De Boeck.

Sallaberry, J.-C., & Geay, A. (1999). La didactique en alternance ou comment enseigner dans l'alternance? Revue française de pédagogie, 7-15.

Schön, D. A. (1994). Le praticien réflexif : à la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel. Montréal: Éditions Logiques.

### **Sites internet**

Conférence de consensus sur l'alternance, L'alternance en question, Dijon 07 décembre 2012 : [www.institut-jacotot.eu](http://www.institut-jacotot.eu)

### **Directive Union Européenne**

Directive 77/4522/CEE et 2005/36/CE : insertion à l'annexe III de l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) en vue de garantir sa reconnaissance automatique dans l'UE