



Référentiel de compétences

Bachelière et bachelier en soins infirmiers



Ce référentiel est issu d'un travail réalisé à la Haute École de Namur-Liège-Luxembourg sous la conduite et avec l'expertise pédagogique de Louise Lafortune, coordonné par Cécile Dury en collaboration avec les membres du groupe pilote : Joëlle Collin, Bénédicte Duchêne et l'équipe enseignante de la catégorie paramédicale.

REMERCIEMENTS

Merci à toutes les personnes qui ont participé à ce projet. Merci plus particulièrement à Agnès Mathieu-Hendrick, directrice de la catégorie paramédicale HENALLUX, Véronique Gérard et Dominique Ernst pour leur regard critique constructif.

COMMENT CITER CE RAPPORT ?

Dury C.; Lafortune L.; Collin J.; Duchêne B. (2012) Référentiel de compétences de la bachelière et du bachelier en soins infirmiers. Haute École de Namur-Liège-Luxembourg, Catégorie paramédicale.

MISE EN PAGE

Nathalie da Costa Maya, CDCS asbl

© Les éditions namuroises, 2012

Avenue de la Lavande, 34

5100 Namur (Belgique)

Dépôt légal : D/2012/9725/15

ISBN : 978-2-87551-030-3

Tous droits de reproduction, traduction, adaptation, même partielle, y compris les microfilms et les supports informatiques, réservés pour tous pays.

Le **bachelier en soins infirmiers** est un professionnel polyvalent du secteur de la santé. Qualifié d'art infirmier, son métier est régi et protégé par divers arrêtés royaux. Le grade de bachelier en soins infirmiers peut donner accès au titre professionnel de praticien infirmier gradué tel que défini dans l'Arrêté royal n°78 du 10 novembre 1967 relatif à l'exercice de professions de soins de santé (MB du 14/11/1967).

Exercer l'art infirmier demande des compétences professionnelles spécifiques, déterminées en cohérence avec les besoins de santé des populations et répondant aux exigences des décrets nationaux et des recommandations européennes dont la directive 2005/36/CE^[1] relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

Différents travaux dont le projet CRESI (2006-2008) et le «Tuning Project for Nursing»^[2], ont proposé des compétences pour l'infirmier(ère) en soins généraux au terme de la formation bachelière.

En janvier 2011, le Conseil Général des Hautes Écoles (CGHE)^[3] de la Fédération Wallonie-Bruxelles a proposé une description de

la formation bachelière en soins infirmiers (Rapport d'activités CGHE 2010-2011)^[4] qui amène le(la) futur(e) professionnel(le) à développer six compétences déclinées en capacités et une «posture réflexive».

Ce référentiel de compétences HENALLUX de la bachelière et du bachelier en soins infirmiers (BSI) propose une déclinaison en acquis d'apprentissage^[5] des six compétences et de leurs capacités. Ces acquis se fondent sur les descripteurs du niveau 6 du cadre européen des certifications (CEC)^[6] indiquant «les acquis de l'éducation et de la formation attendus d'une certification de niveau 6 quel que soit le système de certification», dans le but d'améliorer la transparence des qualifications et de favoriser la mobilité. Le CEC fait notamment référence aux compétences en termes de prise de responsabilité et d'autonomie :

- gérer des activités ou des projets techniques ou professionnels complexes, incluant des responsabilités au niveau de la prise de décisions dans des contextes professionnels ou d'études imprévisibles ;
- prendre des responsabilités en matière de développement professionnel individuel et collectif.

[1] La directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles est entrée en vigueur le 20 octobre 2007. Depuis, elle a été modifiée à plusieurs reprises et est actuellement en cours de révision. Une version de la directive et de ses annexes est disponible sur le site : http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/policy_developments/legislation_fr.htm

[2] Tuning Educational Structures in Europe. Nursing - Specific Competences. Document accessible sur le site : <http://www.unideusto.org/tuningeu/competences/specific/nursing.html>

[3] Le CGHE est un organe créé par le Décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en Hautes Écoles

[4] Nouvelle description des formations par compétences pour la section soins infirmiers élaborée par le Conseil supérieur paramédical (Formation de type court).

[5] Ce sont «les acquis d'une personne apprenante au terme d'un processus d'apprentissage c'est-à-dire ce qu'il sait, comprend et est capable de mobiliser pour agir avec compétences». Voir avis n°100 et n°110 du Conseil de l'Éducation et de la Formation (CEF) sur le site : <http://www.cef.cfwb.be/index.php?id=4260>

Compétences et capacités

COMPÉTENCE 1

S'impliquer dans sa formation et dans la construction de son identité professionnelle

CAPACITÉS

1. Participer activement à l'actualisation de ses connaissances et de ses acquis professionnels
2. Évaluer sa pratique professionnelle et ses apprentissages
3. Développer ses aptitudes d'analyse, de curiosité intellectuelle et de responsabilité
4. Construire son projet professionnel
5. Adapter un comportement responsable et citoyen
6. Exercer son raisonnement scientifique

COMPÉTENCE 4

Concevoir des projets de soins infirmiers

CAPACITÉS

1. Collecter et sélectionner les informations
2. Identifier les problèmes de santé, les diagnostics infirmiers et les problèmes traités en collaboration
3. Fixer des objectifs
4. Choisir les interventions de soins
5. Planifier les interventions de soins
6. Évaluer la démarche de conception

[6] Le cadre européen des certifications (CEC) fait office d'outil de transposition pour faciliter la lecture des certifications nationales dans toute l'Europe, favorisant ainsi la mobilité des travailleurs et des apprenants d'un pays à l'autre et facilitant leur éducation et leur formation tout au long de la vie. Le CEC porte sur huit niveaux de référence (du niveau

COMPÉTENCE 2

Prendre en compte les dimensions déontologiques, éthiques, légales et réglementaires

CAPACITÉS

1. Respecter la déontologie propre à la profession
2. Respecter la législation et les réglementations
3. Pratiquer à l'intérieur du cadre d'éthique

COMPÉTENCE 5

Assurer une communication professionnelle

CAPACITÉS

1. Transmettre oralement et/ou par écrit les données pertinentes (les données liées au soin et les données liées à un rapport, à un TFE...)
2. Utiliser les outils de communication existants
3. Collaborer avec l'équipe pluridisciplinaire
4. Développer des modes de communication adaptés au contexte rencontré

de base (Niveau 1) au niveau avancé (Niveau 8)) décrivant le savoir, les aptitudes et les compétences d'un apprenant. Cela permet d'établir plus facilement une comparaison entre les certifications nationales et devrait impliquer que les individus n'aient pas à répéter un apprentissage en cas d'installation dans un autre pays.

COMPÉTENCE 3

Gérer (ou participer à la gestion) les ressources humaines, matérielles et administratives

CAPACITÉS

1. Programmer avec ses partenaires un plan d'action afin d'atteindre les objectifs définis
2. Collaborer avec les différents intervenants de l'équipe pluridisciplinaire
3. Participer à la démarche qualité
4. Respecter les normes, les procédures et les codes de bonne pratique
5. Accompagner les pairs dans leurs démarches d'apprentissages

COMPÉTENCE 6

Réaliser les interventions de soins infirmiers à caractère autonome, prescrit et/ou confié

CAPACITÉS

1. Accomplir des prestations de soins directs et indirects dans les domaines de la promotion de la santé, de la prévention, du curatif, du palliatif et de la réadaptation
2. Adapter le soin à la situation et aux différents contextes culturel, social et institutionnel
3. Évaluer l'aboutissement d'un projet

À qui est destiné ce référentiel ?

Il s'adresse à toutes les personnes qui sont engagées dans la formation des futur(e)s infirmier(ère)s : étudiant(e)s, enseignant(e)s, partenaires des lieux de pratique, etc. Il est essentiel que l'ensemble de ces acteurs collaborent, prennent pour référence de véritables principes éducatifs et construisent une réflexion sur "l'enseignement par alternance" qui s'inscrit dans ce cadre. Philippe Meirieu, dans une déclaration à l'UNESCO (L'éducation et le rôle des enseignants à l'horizon 2020), invite les partenaires de la formation à «*construire un réel partenariat et élaborer une "charte internationale du partenariat scolaire", définissant les droits et devoirs des divers partenaires qui collaborent avec l'école (presse, associations, professionnels, entreprises, etc.)*».

Ce référentiel s'inscrit dans cette perspective et vise plusieurs objectifs :

- Renforcer la cohérence sur les attendus de la formation entre les acteurs en termes de compétences à développer (consensus social)
- Clarifier ce qui constitue les résultats attendus (acquis d'apprentissage) de la formation et ce qui est évalué et certifié
- Construire le programme de formation (dispositifs d'enseignement et d'évaluation) en se basant sur les acquis d'apprentissage (généraux et spécifiques)
- Élaborer des méthodes et outils pédagogiques qui favorisent le développement de compétences dans un modèle socioconstructiviste et interactif de construction des connaissances ^[7]
- Développer un partenariat harmonieux et complémentaire avec les lieux de pratique et clarifier les rôles et responsabilités des personnes.

Devenir un professionnel qui agit avec compétences

Pour comprendre le développement de compétences professionnelles, il s'avère important de reconnaître les caractéristiques d'une personne compétente au plan professionnel (Lafortune, 2008a-b inspirée de caractéristiques de Le Boterf (2001) :

1) **Savoir agir et réagir dans un contexte particulier, savoir faire face à l'imprévu, à l'inédit.**

Dans l'action, cela se traduit par des initiatives prises en situation pouvant être justifiées, par des ajustements dans l'action qui font preuve de cohérence pouvant être mis en lien avec la théorie.

2) **Savoir combiner différentes ressources et les mobiliser en situation d'apprentissage ou de travail.**

Dans l'action, cela se traduit par une explication du rôle de ses ressources internes (connaissance de soi) dans ses choix d'action, mais aussi du rôle des ressources externes (collègues, documents, Internet. . .) pour faire des choix éclairés.

3) **Comprendre pourquoi et comment il y a succès ou échec.**

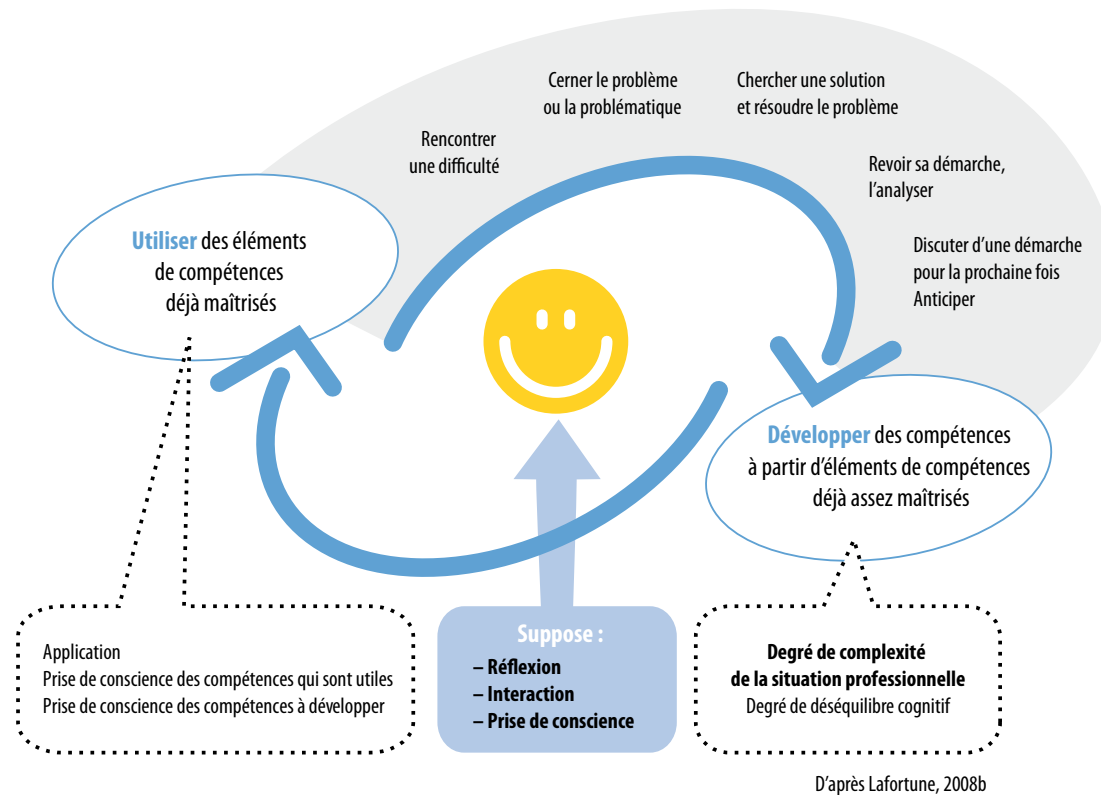
Dans l'action cela se traduit par la réflexion et l'analyse de sa pratique, mais aussi par la prise de conscience de ses processus mentaux pour améliorer son apprentissage et son développement professionnel, sans oublier l'autoévaluation.

4) **Démontrer la capacité d'adapter sa compétence dans d'autres contextes.**

Dans l'action, cela se traduit par des explications sur ce qui pourrait être fait une prochaine fois ou la démonstration que des corrections sont apportées pour devenir de plus en plus une personne compétente en soins infirmiers.

L'analyse est une habileté de pensée complexe et elle s'apprend.

[7] Jonnaert, Ph. 2009, p 71. «La dimension «constructiviste» postule que le sujet construit ses connaissances par une activité réflexive. La dimension interactive évoque les situations auxquelles le sujet est confronté et à l'intérieur desquelles ses connaissances, ses représentations, ses conceptions préalables se heurtent avec le «nouveau» à apprendre dans des situations contextualisées. Le sujet construit de nouvelles connaissances et modifie d'anciennes connaissances parce qu'il se trouve en interaction avec son milieu physique et social. Les interactions sociales constituent une composante essentielle du processus de construction des connaissances, entre autres par les conflits sociocognitifs inter et intra-individuels».



principal critère qui sert à en vérifier le degré d'efficacité dans sa mise en œuvre.

Ce processus dynamique en situation demande un engagement réflexif.

UN ENGAGEMENT RÉFLEXIF POUR FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES : PASSER DES IMPRESSIONS À L'ANALYSE (Lafortune, 2012)

La démarche réflexive nécessaire au développement de compétences se caractérise par un processus de mise à distance quant à ses apprentissages (métacognition), ses pratiques professionnelles (pratique réflexive), ses jugements cliniques, professionnel, critique et éthique. Elle demande de passer des impressions à l'analyse dans l'ensemble de la formation en soins infirmiers autant dans les cours théoriques que dans ceux reliés à la pratique. Souvent lors de rencontres individuelles ou de petits groupes, il est demandé «comment cela s'est-il passé ?» et les réponses sont brèves et superficielles. Elles comportent majoritairement des impressions comme «cela s'est bien passé» ou «ça a bien été» ou «tout le monde a aimé cela» ou «je pense que j'ai bien travaillé», «mon recueil de données était peu réussi», «la personne n'était pas aidante», etc. Et quand viennent les questions «pourquoi», «quelles sont les causes de ce succès ?», «comment expliques-tu cette observation?» il est difficile pour les personnes apprenantes de répondre. Pour agir avec compétence en situation, il est primordial de savoir analyser. L'analyse est une habileté de pensée complexe et elle s'apprend. Le fondement et la structure de ce référentiel se basent sur la démarche réflexive-interactive.

DES COMPÉTENCES EN DÉVELOPPEMENT

Selon Jonnaert (2009, p 41), «à travers une compétence, un sujet mobilise, sélectionne et coordonne une série de ressources (dont certaines de ses connaissances, mais aussi une série d'autres ressources qui seraient affectives, sociales et celles reliées à la situation et à ses contraintes) pour traiter efficacement une situation. Une compétence suppose, au-delà du traitement efficace, que ce même sujet pose un regard critique sur les résultats de ce traitement qui soit socialement acceptable».

Pour traiter efficacement une situation (professionnelle ou d'apprentissage) la personne utilise des éléments de compétences déjà acquis (des capacités cognitives ou autres, des habiletés ou

des contenus disciplinaires, des ressources contextuelles, affectives, sociales, etc.) et réalise une série de va-et-vient entre la situation et les différents niveaux de traitement. Le recul critique, la démarche d'analyse, les stratégies réflexives-interactive peuvent amener la personne à des prises de conscience sur ses représentations de la situation, sur ses conceptions préalables, la pertinence des ressources mobilisées, les résultats obtenus, les anticipations, les difficultés rencontrées, les réussites, etc.

Les situations d'apprentissages et professionnelles jouent un rôle déterminant pour permettre à la personne apprenante de développer des compétences dans un processus dynamique. Elles sont le point de départ du développement de la compétence et le

Grille IDEA : Passer des impressions à l'analyse

FONDEMENT ET STRUCTURE DU RÉFÉRENTIEL

Le référentiel comporte six compétences explicitées à partir du sens qui leur est donné. Celles-ci sont déclinées en capacités et acquis d'apprentissage, par année de formation. Les acquis d'apprentissage sont précisés par niveau de formation et spécifient les acquis minimaux à atteindre à la fin du niveau déterminé, tout en considérant que les acquis d'apprentissage de niveaux supérieurs peuvent être construits et développés.

Toutes les compétences comportent, à des degrés divers, un engagement réflexif associé aux dimensions cognitive, métacognitive, affective, sociale et citoyenne. La progression du niveau réflexif (Grille IDEA : Lafortune, 2012b) dans les acquis d'apprentissage se décline de la première à la troisième année en considérant que ce qui est développé en première année s'accumule pour les 2e et 3e années.

En première année :

Passer de l'Impression à la Description tout en amorçant l'Explication

En deuxième année :

Passer de la Description à l'Explication tout en amorçant l'Analyse-Synthèse

En troisième année :

Passer de l'Explication à l'Analyse-Synthèse

Sens de l'acronyme IDEA	Explications
I : Impression	<p>Les impressions ont un rôle dans le processus réflexif mais il est nécessaire de les dépasser et de pouvoir les revoir ou les soumettre au regard des autres. Si elles sont associées à des intuitions superficielles, elles peuvent mener à des préjugés, idées préconçues, jugements de valeur. Elles servent de base aux autres étapes, qui exigent un approfondissement de la réflexion.</p> <p>Les impressions sont généralement associées aux perceptions, interprétations rapides ou jugements hâtifs, qui sont parfois justes et parfois assez différents de ce qui se passe, se fait ou se dit.</p>
D : Description	<p>La description paraît souvent facile lorsqu'elle est demandée. Cependant, décrire une situation pour qu'une autre personne sache ce qui s'est effectivement passé n'est pas aussi simple qu'il n'y paraît. Il est important de bien choisir ce qui fait partie de la description pour favoriser la compréhension par les autres. Ce qu'une personne a réalisé peut lui paraître évident, mais pour celle qui écoute et tente de se représenter ce qui s'est passé, cela n'apparaît pas toujours aussi clair. Trop souvent une description est parsemée d'impressions même si les impressions aident à la description.</p> <p>Les descriptions sont généralement associées aux énumérations, aux présentations, aux identifications. Elles exigent des habiletés d'observation et d'auto-observation.</p>
E : Explication	<p>Les explications aident à comprendre pourquoi tel choix a été fait dans une circonstance particulière. Elles exigent d'avoir en tête la situation, d'avoir pu la décrire. De plus, les explications données ne peuvent être superficielles, elles comportent des justifications ou arguments solides qui aident à comprendre ce qui s'est passé, la façon dont les apprentissages se sont réalisés, les raisons des ajustements ou les explicitations des actions choisies.</p> <p>Les explications sont généralement associées aux explicitations, aux justifications, aux argumentations. Elles exigent une compréhension de la situation.</p> <p><i>Synonymes d'«expliquer» : commenter, éclaircir, expliciter, illustrer, interpréter, montrer, préciser, prouver, retracer, rendre compte d'une chose, justifier, etc.</i></p>

Pour conclure

La personne apprenante construit ses apprentissages à partir de situations problèmes et d'un accompagnement qui favorise une appropriation individualisée des savoirs. La connaissance n'est pas le résultat d'une réception passive de savoirs mais constitue le fruit de l'activité du sujet qui construit ses connaissances par une activité réflexive sur ce qu'il sait déjà, adaptant ses propres connaissances aux exigences de la situation à laquelle il est confronté et aux caractéristiques qu'il décode lui-même sur l'objet à apprendre (Jonnaert, Ph. 2009). C'est par l'analyse des liens qui se sont tissés entre son action, les résultats de son action et les caractéristiques des représentations ou des objets sur lesquels il a agi que le sujet peut établir des liens de causalité. Il faut donc envisager la compétence comme un processus dynamique et non pas comme une somme ou une simple addition de ressources (Le Boterf, G. 2008). La liste des compétences, capacités et acquis d'apprentissage ne peut donc être réduite à une somme de ressources que l'on accumule.

Le référentiel de compétences est un outil au service d'une «*activité enseignante qui contribue à l'émergence de sujets libres. Elle ne peut nullement être réduite à un ensemble de savoirs et de procédures dont le seul but serait de conformer des individus à un modèle normé*» (Meirieu, Ph. UNESCO 2020).

La formation bachelière en soins infirmiers vise à accompagner le(la) futur(e) professionnel(le) à la construction d'un rapport à son métier en distinguant progressivement ce qui relève de sa propre subjectivité de ce qui peut être construit en "objet commun".

Sens de l'acronyme IDEA	Explications
A : Analyse-Synthèse	<p>De façon générale, il est utile de comparer l'analyse à la synthèse, ces deux activités intellectuelles peuvent être considérées comme complémentaires.</p> <p>L'analyse consiste à examiner une situation, un concept, une action en les décomposant en leurs éléments essentiels afin d'en comprendre les liens, les manifestations, les causes, les conséquences, les difficultés, les réussites, afin de pouvoir se donner un schéma de l'ensemble (partir du tout et le décomposer).</p> <p>La synthèse consiste à associer, rassembler des idées, des concepts, des définitions, des réflexions... afin d'en dégager un tout cohérent. Cela signifie se donner une vue d'ensemble (partir des éléments constituants pour dégager une vision globale).</p> <p>Ici, l'analyse est grandement associée à l'analyse de sa pratique qui consiste à examiner ses actions (interventions, approches, stratégies, formations...), ses compétences, habiletés, connaissances, attitudes, valeurs... pour comprendre les liens, les manifestations, les causes, les conséquences, les difficultés, les réussites et pouvoir se donner une représentation de sa pratique dans une visée de cohérence. (Lafortune, 2008a, b)</p> <p>Les analyses sont généralement associées aux mises en relation, aux comparaisons, aux observations et auto-observations, aux évaluations et autoévaluations et même aux descriptions et explications.</p> <p>Les synthèses sont généralement associées à la mise en commun, à la nécessité de faire des choix, au dégagement d'une vue d'ensemble qui aide à la mise en relation. Elles exigent des liens théorie-pratique.</p> <p><i>Synonymes d'«analyser» : chercher, considérer, critiquer, décomposer, décortiquer, éplucher, étudier, examiner, extraire, raisonner, rechercher...</i></p>

Bibliographie

Il importe que la formation amène l'apprenant(e) à différencier ses conceptions et représentations de la réalité et du métier qui émergent des rencontres avec les patients, les pairs, les professionnels, les enseignant(e)s dans les situations d'apprentissage en cours et en stage. Le futur professionnel pourra ainsi développer progressivement ses compétences et se construire une identité professionnelle positive et forte.

Ce référentiel, dans ses différentes composantes, est un outil qui sera affiné chaque année afin de répondre à l'évolution du contexte d'exercice de la profession et des implications en terme de formation.

Avis n°100 du Conseil de l'Éducation et de la Formation (22 février 2008). Acquis de l'Éducation et de la Formation ou Acquis d'apprentissage : un concept défini et une opportunité à saisir. <http://www.cef.cfwb.be/index.php?id=4260>
Page consultée le 10 août 2012

Avis n°110 du Conseil de l'Éducation et de la Formation (30 septembre 2011). Les acquis d'apprentissage, du concept à la mise en œuvre : pour une approche transparente et cohérente des pratiques entre opérateurs d'enseignement et de formation professionnelle. <http://www.cef.cfwb.be/index.php?id=4260>
Page consultée le 10 août 2012

CRESI (2006-2008) Référentiel Européen de Compétences en Soins Infirmiers. Projet Pilote Leonardo da Vinci. Coordonné par la HENAM : B/06/B/F/PP-144.008

Grand Robert de la langue française. Deuxième édition. Paris 2001

Jonnaert P., Ettayebi M., Defise R. (2009). *Curriculum et compétences. Un cadre opérationnel*. Éditions De Boeck Université. 111p

Jonnaert P. (2009). *Compétences et socioconstructivisme. Un cadre théorique*. Éditions De Boeck Université. 97p

Lafortune L. (2008a). *Un modèle d'accompagnement professionnel d'un changement. Pour un leadership novateur*. Québec, Presses de l'Université du Québec

Lafortune L. (2008b). *Compétences professionnelles pour l'accompagnement d'un changement. Un référentiel*. Québec, Presses de l'Université du Québec, 112p

Lafortune L. (2012a). *Une démarche réflexive pour la formation en santé*. Presses de l'Université du Québec

Lafortune L. (2012b). *Des stratégies réflexives-interactives pour le développement de compétences*. Presses de l'Université du Québec

Le Boterf G. (2008). *Repenser la compétence. Pour dépasser les idées reçues : 15 propositions*. Éditions d'Organisation Eyrolles. 139p

Le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC) Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes (2008) 15p

Lafortune L., Deaudelin C. (2001). *Accompagnement socioconstructiviste. Pour s'approprier une réforme en éducation*. Québec, Presses de l'université du Québec

Meirieu Ph. L'éducation et le rôle des enseignants à l'horizon 2020. Rapport élaboré pour l'UNESCO. <http://www.meirieu.com/rapportsinstitutionnels/UNESCO2020.pdf>
Page consultée le 9 août 2012

Perrenoud P. (2001). Mettre la pratique réflexive au centre du projet de formation. In *Cahiers Pédagogiques*, janvier 2011, n°390, pp. 42-45.

Glossaire

Rapport d'activités 2010 -2011 du Conseil Général des Hautes Écoles (CGHE). Nouvelle description des formations – compétences. Type court : section soins infirmiers.

Raucent, B.; Verzat, C.; Villeneuve, L. (2010). *Accompagner des étudiants. Quels rôles pour l'enseignant? Quels dispositifs? Quelles mises en oeuvre?* Éditions De Boeck Université.

Romainville, M. (2006). L'approche par compétences en Belgique francophone: où en est-on ? Quel socle commun? *Les Cahiers pédagogiques*, 439, janvier, pp. 24-25

Romainville, M. (2007). Conscience, métacognition, apprentissage: le cas des compétences méthodologiques. Paru dans *La conscience chez l'enfant et chez l'élève* sous la direction de Francisco Pons et Pierre-André Doudin. Presses de l'Université du Québec, 108-130
<http://www.fundp.ac.be/pdf/publications/61024.pdf>
Page consultée le 08 août 2012.

Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement.* Montréal : Chenelière

ACQUIS D'APPRENTISSAGE

Ce sont les acquis d'une personne apprenante au terme d'un processus d'apprentissage c'est-à-dire ce qu'il sait, comprend et est capable de mobiliser pour agir avec compétences. En anglais, les acquis d'apprentissage sont appelés Learning Outcomes (LO's).

AGIR AVEC COMPÉTENCE

Agir avec compétence signifie qu'une personne «mobilise, sélectionne et coordonne une série de ressources (connaissances, affectives, sociales et celles reliées à la situation et à ses contraintes) pour traiter efficacement une situation. Une compétence suppose, au-delà du traitement efficace, que cette personne pose un regard critique sur les résultats de ce traitement qui doit être socialement acceptable» (Jonnaert P., 2009, p. 41).

ATTITUDE RÉFLEXIVE

Esprit critique, qui n'accepte aucune assertion sans l'interroger d'abord sur sa valeur. (G.R.L.F. p 827)
Souvent associée à la pensée créatrice, pensée qui génère de nouvelles idées.

Elle demande une rigueur intellectuelle permettant de prendre du recul par rapport à ses convictions. Elle exige de préférer la réalité, même difficile ou complexe, à des illusions confortables ou des simplifications abusives. (CRESI)

Attitude qui favorise des prises de conscience au niveau cognitif, métacognitif et réflexif essentielles à une démarche d'apprentissage : «ce que j'apprends», «comment je l'apprends», «ce qui m'a permis d'apprendre», «la façon dont je pourrais utiliser cet apprentissage dans un autre contexte»... (Lafortune, L. 2008a-b)

AUTONOMIE

Droit pour l'individu de déterminer librement les règles auxquelles il se soumet. (G.R.L.F. p 1042-1043)

Attitude qui consiste à fonder son comportement sur des règles choisies librement, à prendre des décisions pour une conduite en harmonie avec sa propre échelle de valeurs et l'exercice d'une citoyenneté responsable. (CRESI)

Autonomie réflexive-interactive: aptitude à réagir de façon relativement indépendante se manifestant par certaines attitudes : savoir quand et comment aller chercher l'interaction ; accepter que les autres puissent rétroagir à ses idées, à ses actions ; pouvoir présenter les justifications de ses idées, de ses actions ; reconnaître les moments où la réflexion individuelle est nécessaire et les moments où les réflexions des autres peuvent contribuer à la sienne ; ceux où la compréhension théorie-pratique est utile, voir essentielle et enfin, ceux où la réflexion collective est nécessaire pour innover. Cette autonomie est liée à la richesse des interactions avec les pairs, les formateurs ou les personnes expertes. (Lafortune, L. ; 2008a-b)

COMPÉTENCE

Une compétence est complexe et fluctue dans sa mise en œuvre selon les caractéristiques propres à chaque situation. Le processus de mise en œuvre d'une compétence par un sujet traitant une situation se concrétise par une série de va-et-vient entre la situation et les différents niveaux de son traitement. Elle s'appuie sur un ensemble de ressources que le sujet met en réseau, en relation, pour traiter une situation : des capacités, des habiletés, des contenus disciplinaires, des ressources affectives, des ressources sociales, des ressources contextuelles, des stratégies pour lever les contraintes de

la situation, etc. Plus que le nombre de ressources c'est la pertinence des ressources retenues et leur articulation entre elles qui sont déterminantes.

Une compétence est construite, située, réflexive et temporairement viable (Jonnaert, Ph. 2009).

CAPACITÉ

Une capacité est constitutive d'une compétence. Les capacités constituent une des ressources essentielles pour permettre aux compétences d'aboutir à un traitement efficace et acceptable en situation. Les capacités sélectionnées, et coordonnées entre elles, reposent sur une série d'habiletés que le sujet maîtrise à propos de certains contenus disciplinaires (Jonnaert, Ph. 2009).

COHÉRENCE

Union étroite des éléments. «Les choses ou les parties, entre lesquelles il y a cohérence sont jointes et unies l'une avec l'autre. (G.R.L.F. p 255)

Existence de liens adéquats entre les éléments (acteurs, activités, méthodes, outils, théories, pratiques, problématiques et objectifs) pour assurer l'efficacité de l'action en vue d'atteindre les objectifs.

Rapport d'harmonie ou d'organisation logique entre des éléments parfois contradictoires. (CRESI)

ENGAGEMENT

Investissement personnel consentant, volontaire, conscient et décidé. L'engagement montre qu'une personne croit à l'importance d'un objet ou d'une personne auxquels elle est liée et il garantit la réalisation d'une tâche dans laquelle cette personne s'est engagée.

L'engagement se manifeste à travers des actions et des gestes professionnels qui sont observables. La personne engagée le démontre par ses actes. Par l'observation des attitudes et des actions de la personne, il est possible de percevoir son engagement, de l'interpréter et de le qualifier (Lafortune, L. 2008b)

PERTINENCE

Caractère, qualité de ce qui convient à l'objet dont il s'agit et, par extension de ce qui est conforme à la raison, au bon sens. (G.R.L.F. p 536)

Qualité de ce qui est juste, judicieux, approprié, opportun, adéquat, valide.

RESPONSABILITÉ

Obligation ou nécessité morale, intellectuelle de réparer une faute, de remplir un devoir, une charge, un engagement. Par extension, le fait pour certains actes d'entraîner – suivant certains critères moraux, sociaux – des conséquences pour leur auteur ; le fait d'accepter, de supporter ces conséquences. (G.R.L.F. p 2024)

Capacité de prendre une décision, de poser des actes en accord avec sa conscience et le respect de l'autre et d'en répondre, tout en respectant les valeurs véhiculées par l'éthique, la loi et la morale. (CRESI)

SITUATION

C'est en situation que les compétences sont construites par le sujet. La mobilisation en cascade des composantes de la compétence se fait en situation, en interaction avec d'autres ressources et les stratégies que le sujet à mises en place pour lever les contraintes imposées par

cette même situation. L'architecture d'une compétence est donc très complexe. Elle s'observe et s'analyse en situation. La situation n'est ni figée, ni stable. Elle évolue en cours de traitement par le sujet. Il faut également tenir compte du fait qu'un sujet ne travaille jamais sur une situation telle qu'elle lui est suggérée mais bien sur la représentation qu'il s'en est construite.

Compétence 1

S'impliquer dans sa formation et dans la construction de son identité professionnelle

CAPACITÉS

1. Participer activement à l'actualisation de ses connaissances et de ses acquis professionnels
2. Évaluer sa pratique professionnelle et ses apprentissages
3. Développer ses aptitudes d'analyse, de curiosité intellectuelle et de responsabilité
4. Construire son projet professionnel
5. Adopter un comportement responsable et citoyen
6. Exercer son raisonnement scientifique

SENS DE LA COMPÉTENCE 1

La compétence *S'impliquer dans sa formation et dans la construction de son identité professionnelle* s'inscrit dans une démarche de réflexion sur ses pratiques professionnelles et d'analyse de ces mêmes pratiques. Dans cette perspective, les étudiantes et étudiants sont responsables de leurs apprentissages. Les personnes enseignantes favorisent ces apprentissages qui supposent le développement de compétences et la construction de connaissances.

Ainsi, la compétence vise à renforcer l'apprentissage actif où autoévaluation et autorégulation contribuent au développement professionnel et à la construction de l'identité professionnelle.

Cette dynamique suggère la construction d'un projet de formation personnel et, de ce fait, un engagement tout au long du processus d'apprentissage ou tout au long de la vie professionnelle. Cela suppose l'actualisation de ses connaissances scientifiques et de ses acquis professionnels, le goût pour la recherche et le développement d'un raisonnement scientifique.

Se questionner et s'exercer à l'analyse de ses pratiques sont autant de gestes professionnels susceptibles de construire et de renforcer l'autonomie et l'identité professionnelle. Le tout s'insère dans une vie professionnelle responsable et citoyenne qui contribue au développement de la profession infirmière.

COMPÉTENCE 1		S'IMPLIQUER DANS SA FORMATION ET DANS LA CONSTRUCTION DE SON IDENTITÉ PROFESSIONNELLE		
		ACQUIS D'APPRENTISSAGE		
		1re ANNÉE	2e ANNÉE	3e ANNÉE
CAPACITÉ 1 Participer activement à l'actualisation de ses connaissances et de ses acquis professionnels	1	Nommer ses objectifs d'apprentissage	Expliquer ses objectifs d'apprentissage	Argumenter ses objectifs d'apprentissage
	2	Partager ses objectifs d'apprentissage avec les enseignants et les professionnels	Partager ses objectifs d'apprentissage avec les enseignants et les professionnels	Discuter de ses objectifs d'apprentissage avec les enseignants et les professionnels
	3	Ajuster ses objectifs d'apprentissage	Ajuster ses objectifs d'apprentissage (nommer les points forts et ceux à améliorer liés à la connaissance de soi)	Ajuster ses objectifs d'apprentissage et argumenter
	4	Identifier les situations propices à l'apprentissage et qui présentent un défi	Chercher les situations propices à l'apprentissage et qui présentent un défi	S'impliquer dans des situations propices à l'apprentissage et en expliquer le choix
	5	Mobiliser les savoirs et les concepts généraux relatifs à la première année de formation	Mobiliser les savoirs et les concepts généraux relatifs à la formation	Mobiliser les savoirs et les concepts généraux relatifs à la formation

COMPÉTENCE 1		S'IMPLIQUER DANS SA FORMATION ET DANS LA CONSTRUCTION DE SON IDENTITÉ PROFESSIONNELLE		
		ACQUIS D'APPRENTISSAGE		
		1re ANNÉE	2e ANNÉE	3e ANNÉE
CAPACITÉ 2 Évaluer sa pratique professionnelle et ses apprentissages	6	Mettre en évidence ses facilités et ses difficultés	Expliquer ses facilités et ses difficultés	Analyser ses facilités et ses difficultés
	7	Réaliser un partage de sa pratique avec les professionnels et les enseignants	Amorcer une analyse de sa pratique avec les professionnels et les enseignants	Réaliser l'analyse de sa pratique avec les professionnels et les enseignants
	8	Démontrer une ouverture au regard de l'autre et à la critique	Démontrer une ouverture au regard de l'autre et à la critique	Démontrer une ouverture au regard de l'autre et à la critique
	9	Identifier les apprentissages à réaliser	Expliquer les apprentissages à réaliser	Justifier les apprentissages à réaliser
	10	Proposer des pistes d'amélioration de sa pratique	Proposer des pistes d'amélioration de sa pratique et les expliquer	Proposer des pistes d'amélioration de sa pratique et les argumenter
	11	Ajuster sa réflexion et son action au regard des évaluations	Ajuster sa réflexion et son action au regard des évaluations et expliquer les ajustements réalisés	Ajuster sa réflexion et son action au regard des évaluations et argumenter les ajustements réalisés
CAPACITÉ 3 Développer ses aptitudes d'analyse, de curiosité intellectuelle et de responsabilité	12	Se questionner (amorcer le processus d'auto-questionnement)	Se questionner	Se questionner, accepter le défi
	13	Poser des questions qui démontrent un goût d'apprendre et de comprendre	Poser des questions qui démontrent un goût d'apprendre et de comprendre	Poser des questions qui démontrent un goût d'apprendre, de comprendre et d'analyser
CAPACITÉ 4 Construire son projet professionnel	14	Identifier ses représentations du métier et prendre conscience de sa subjectivité	Expliquer l'évolution de ses représentations du métier et de la construction de son identité professionnelle	Expliquer l'évolution de ses représentations du métier et de la construction de son identité professionnelle en référence à plusieurs fondements théoriques
	15	Décrire son cheminement et sa progression entre le début et la fin d'une activité d'apprentissage	Expliquer son cheminement et sa progression entre le début et la fin d'une activité d'apprentissage	Analyser son cheminement et sa progression entre le début et la fin d'une activité d'apprentissage
	16	Identifier ses besoins de formation en lien avec ses ressources (internes et externes)	Expliquer ses besoins de formation en lien avec ses ressources (internes et externes)	Analyser ses besoins de formation en lien avec ses ressources (internes et externes)
	17	Décrire son projet de formation	Expliquer son projet de formation	Analyser son projet professionnel

COMPÉTENCE 1		S'IMPLIQUER DANS SA FORMATION ET DANS LA CONSTRUCTION DE SON IDENTITÉ PROFESSIONNELLE		
		ACQUIS D'APPRENTISSAGE		
		1 ^{re} ANNÉE	2 ^e ANNÉE	3 ^e ANNÉE
CAPACITÉ 5 Adopter un comportement responsable et citoyen	18	Reconnaître le rôle ou l'évolution de sa profession dans la société	Amorcer une discussion quant au rôle ou à l'évolution de sa profession dans la société	Discuter du rôle ou de l'évolution de sa profession dans la société
	19	Exercer et assumer ses droits et devoirs dans un contexte local, national	Exercer et assumer ses droits et devoirs dans un contexte local, national	Exercer et assumer ses droits et devoirs dans un contexte local, national et international
	20	Reconnaître ses valeurs et préjugés	Décrire une situation au regard des valeurs, des préjugés et des enjeux de société	Analyser une situation au regard des valeurs, des préjugés et des enjeux de société
	21	Prendre en compte les principes du développement durable dans sa pratique	Intégrer les principes du développement durable dans sa pratique	Intégrer les principes du développement durable dans sa pratique
	22	Adopter une approche d'écoefficiente dans sa pratique, qui évite le gaspillage et optimise l'utilisation des ressources	Adopter une approche d'écoefficiente dans sa pratique, qui évite le gaspillage et optimise l'utilisation des ressources	Adopter une approche d'écoefficiente dans sa pratique, qui évite le gaspillage et optimise l'utilisation des ressources
CAPACITÉ 6 Exercer son raisonnement scientifique	23	Identifier une problématique dans ses différentes dimensions	Identifier une problématique dans ses différentes dimensions et les expliquer	Identifier et analyser une problématique dans un contexte précis
	24	Formuler un problème de recherche	Formuler un problème de recherche et l'expliquer	Formuler un problème de recherche et l'argumenter
	25	Utiliser la démarche scientifique	Utiliser la démarche scientifique	Utiliser et argumenter la démarche scientifique
	26	Identifier des ressources aidant à comprendre une problématique	Utiliser des ressources en lien avec la problématique et expliquer leur choix	Justifier la pertinence du choix des ressources
	27	Développer un esprit critique	Développer un esprit critique	Développer un esprit critique

Compétence 2

Prendre en compte les dimensions déontologiques, éthiques, légales et règlementaires

CAPACITÉS

1. Respecter la déontologie propre à la profession
2. Respecter la législation et les réglementations
3. Pratiquer à l'intérieur du cadre éthique

SENS DE LA COMPÉTENCE 2

La compétence *Prendre en compte les dimensions déontologiques, éthiques, légales et règlementaires* s'inscrit dans le contexte de règles légales, déontologiques à connaître et à respecter tout en comprenant les exigences de la société dans laquelle ces règles ont été élaborées et imposées. Cela suppose une acceptation de confrontations possibles entre ses propres représentations et celles

qui régissent la profession. Cette perspective exige une recherche de décisions justes dans une situation donnée, tout en intégrant des points de vue de différentes sources. Un réel développement de l'éthique dans les pratiques professionnelles suppose donc l'exercice d'un jugement professionnel et éthique, associant théories, valeurs et expériences professionnelles.

COMPÉTENCE 2		PRENDRE EN COMPTE LES DIMENSIONS DÉONTOLOGIQUES, ÉTHIQUES, LÉGALES ET RÈGLEMENTAIRES		
		ACQUIS D'APPRENTISSAGE		
		1re ANNÉE	2e ANNÉE	3e ANNÉE
CAPACITÉ 1 Respecter la déontologie propre à la profession	1	Connaître le contenu du code déontologique des praticiens de l'art infirmier	Se référer au code de déontologie des praticiens de l'art infirmier	Analyser des situations en regard du code de déontologie
	2	Identifier les valeurs professionnelles	Confronter ses valeurs en rapport avec les valeurs professionnelles	Discuter avec ouverture de ses valeurs en rapport avec les valeurs professionnelles
	3	Faire preuve d'intégrité et d'honnêteté dans les interactions professionnelles	Faire preuve d'intégrité et d'honnêteté dans toutes les interactions professionnelles	Agir et promouvoir l'intégrité et l'honnêteté dans toutes les interactions professionnelles
	4	Assurer la continuité des soins	Assurer la continuité des soins	Assurer la continuité des soins et expliquer les actions réalisées en ce sens
	5	Reconnaître les limites de ses compétences et de son domaine de pratique	Reconnaître les limites de ses compétences, de son domaine de pratique et les expliquer	Reconnaître les limites de ses compétences, de son domaine de pratique et les argumenter

COMPÉTENCE 2		PRENDRE EN COMPTE LES DIMENSIONS DÉONTOLOGIQUES, ÉTHIQUES, LÉGALES ET RÈGLEMENTAIRES		
		ACQUIS D'APPRENTISSAGE		
		1re ANNÉE	2e ANNÉE	3e ANNÉE
CAPACITÉ 2 Respecter la législation et les réglementations	6	Agir en conformité avec le cadre légal des praticiens de l'art infirmier, le règlement des études, etc.	Agir en conformité avec le cadre légal des praticiens de l'art infirmier, le règlement des études, etc.	Argumenter ses prises de décision en se référant au cadre légal des praticiens de l'art infirmier, au règlement des études, etc.
	7	Agir en respectant les droits du patient (le respect, la dignité, l'intégrité, la volonté et les valeurs de la personne)	Agir en respectant les droits du patient (le respect, la dignité, l'intégrité, la volonté et les valeurs de la personne)	Argumenter ses prises de décision en se référant aux droits du patient (le respect, la dignité, l'intégrité, la volonté et les valeurs de la personne)
	8	Reconnaître des incidents critiques	Reconnaître et participer à la procédure en cas d'incident critique	Initier et participer à la procédure en cas d'incident critique
	9	Respecter le secret professionnel	Respecter le secret professionnel et relever des situations de non-respect	Respecter et intervenir pour faire respecter le secret professionnel
CAPACITÉ 3 Pratiquer à l'intérieur du cadre éthique	10	Exprimer ses valeurs personnelles et professionnelles	Expliquer ses valeurs personnelles et professionnelles	Argumenter sa position en se référant à ses valeurs personnelles et professionnelles
	11	Repérer tout agissement inhumain ou dégradant	Discuter de tout agissement inhumain ou dégradant	Argumenter sa position et proposer des actions face à tout agissement inhumain ou dégradant
	12	Reconnaître ce qui relève d'une situation éthique	Expliquer toute situation éthique nécessitant une discussion	Participer à des débats éthiques

Compétence 3

Gérer (ou participer à la gestion) les ressources humaines, matérielles et administratives

CAPACITÉS

1. Collaborer avec les différents intervenants de l'équipe pluridisciplinaire
2. Programmer avec ses partenaires un plan d'action afin d'atteindre les objectifs définis
3. Participer à la démarche qualité
4. Respecter les normes, les procédures et les codes de bonne pratique
5. Accompagner les pairs dans leurs démarches d'apprentissages

SENS DE LA COMPÉTENCE 3

La compétence *Gérer (ou participer à la gestion) les ressources humaines, matérielles et administratives* suppose la mise en œuvre d'une collaboration entre apprenants, collègues, partenaires de différents services, de différentes expertises ou de différents degrés hiérarchiques. Cette collaboration professionnelle recherche la cohésion et une forme de solidarité associée à la responsabilité collective dans un contexte légal, déontologique et éthique. Cette

gestion ou participation s'inscrit dans le développement d'une culture de collaboration professionnelle considérant que des points de vue peuvent être diversifiés, voire opposés, mais qu'ils peuvent contribuer à la richesse du groupe. Il exige le développement d'une autonomie professionnelle empreinte d'initiative respectant des critères d'efficacité et de qualité.

COMPÉTENCE 3 GÉRER (OU PARTICIPER À LA GESTION) LES RESSOURCES HUMAINES, MATÉRIELLES ET ADMINISTRATIVES				
ACQUIS D'APPRENTISSAGE				
		1re ANNÉE	2e ANNÉE	3e ANNÉE
CAPACITÉ 1 Collaborer avec les différents intervenants de l'équipe pluridisciplinaire	1	S'intégrer dans une équipe	S'engager dans une équipe	S'engager activement dans une équipe
	2	Établir une communication vers une compréhension mutuelle	Établir une communication et une compréhension mutuelle	Établir une communication et une compréhension mutuelle
	3	Identifier collectivement des règles, des normes de fonctionnement et d'organisation	Établir collectivement des règles, des normes de fonctionnement et d'organisation et les expliquer	Établir collectivement des règles, des normes de fonctionnement et d'organisation et les analyser
	4	Identifier les compétences de chaque membre du groupe	Reconnaître les compétences de chaque membre du groupe	Reconnaître et mettre en valeur les compétences de chaque membre du groupe
	5	Déterminer les rôles et les tâches avec l'assentiment collectif	Déterminer les rôles et les tâches avec l'assentiment collectif	Répartir les tâches avec l'assentiment collectif, déléguer des activités à des tiers en fonction de leurs compétences et de leur domaine de pratique et les superviser
	6	Accepter des activités déléguées conformes à son domaine de pratique et à ses compétences	Accepter des activités déléguées conformes à son domaine de pratique et à ses compétences	Accepter des activités déléguées conformes à son domaine de pratique et à ses compétences
	7	Réaliser collectivement le bilan d'avancement d'un projet	Réaliser collectivement le bilan d'avancement d'un projet et l'expliquer	Réaliser collectivement le bilan d'avancement d'un projet et l'argumenter
	8	Identifier un conflit	Identifier et expliquer un conflit	Expliquer et analyser un conflit

COMPÉTENCE 3 GÉRER (OU PARTICIPER À LA GESTION) LES RESSOURCES HUMAINES, MATÉRIELLES ET ADMINISTRATIVES

		ACQUIS D'APPRENTISSAGE		
		1re ANNÉE	2e ANNÉE	3e ANNÉE
CAPACITÉ 2 Programmer avec ses partenaires un plan d'action afin d'atteindre les objectifs définis	9	Identifier collectivement les besoins et attentes du public-cible	Identifier collectivement les besoins et attentes du public-cible et les expliquer	Identifier collectivement les besoins et attentes du public-cible et les argumenter
	10	Déterminer la faisabilité et la pertinence d'un plan d'action	Justifier la faisabilité et la pertinence d'un plan d'action	Argumenter la faisabilité et la pertinence d'un plan d'action
	11	Déterminer collectivement les objectifs du plan d'action	Déterminer collectivement les objectifs du plan d'action et la manière de les atteindre	Déterminer collectivement les objectifs du plan d'action et expliquer la manière de les atteindre
	12	Identifier les ressources internes et externes	Identifier et expliquer le choix des ressources internes et externes	Argumenter le choix des ressources internes et externes
	13	Identifier les priorités du plan d'action	Sélectionner les priorités du plan d'action selon les intervenants, les ressources et le contexte	Argumenter les priorités du plan d'action selon les intervenants, les ressources et le contexte
	14	Nommer et planifier les tâches	Expliquer la planification des tâches	Argumenter la planification des tâches
CAPACITÉ 3 Participer à la démarche qualité	15	Identifier des outils et procédures d'évaluation de la qualité	Utiliser des outils et procédures d'évaluation de la qualité	Justifier du choix des outils et procédures d'évaluation de la qualité
	16	Faire preuve d'esprit critique en fonction des outils et des résultats	Faire preuve d'esprit critique en fonction des outils et des résultats	Faire preuve d'esprit critique en fonction des outils et des résultats
	17	Confronter la pratique aux procédures, aux recommandations (EBN) à celle des pairs et des professionnels	Confronter la pratique aux procédures, aux recommandations (EBN) à celle des pairs et des professionnels	Confronter la pratique aux procédures, aux recommandations (EBN) à celle des pairs et des professionnels et en débattre
	18	Amorcer collectivement l'évaluation du processus et des résultats d'un projet	Évaluer collectivement le processus et les résultats d'un projet	Évaluer collectivement le processus et les résultats d'un projet en lien avec les normes de qualité, les codes de bonnes pratiques
	19	Identifier les facilités et difficultés tant individuelles que collectives	Expliquer les facilités et difficultés tant individuelles que collectives	Argumenter les facilités et difficultés tant individuelles que collectives
	20	Identifier les améliorations possibles et réajustements de la pratique	Expliquer les améliorations possibles et réajustements de la pratique	Argumenter les améliorations possibles et réajustements de la pratique
CAPACITÉ 4 Respecter les normes, les procédures et les codes de bonne pratique	21	Adapter la pratique professionnelle selon la réglementation, les normes, les procédures	Expliquer la pratique professionnelle en se basant sur la réglementation, les normes, les procédures	Analyser la pratique professionnelle en se basant sur la réglementation, les normes, les procédures
	22	Respecter les consignes, les normes et les codes de bonne pratique	Porter un regard collectif sur les normes	Porter un regard collectif sur les normes et justifier ses interprétations
CAPACITÉ 5 Accompagner les pairs dans leurs démarches d'apprentissages	23	Participer à l'intégration des pairs	Susciter la réflexion de pairs	Susciter la réflexion des pairs pour favoriser une mise à distance critique
	24	Observer la pratique des pairs	Réaliser des rétroactions à l'intention des pairs dans les activités d'enseignement	Accompagner les pairs dans l'analyse de leur pratique

Compétence 4

Concevoir des projets de soins infirmiers

CAPACITÉS

1. Collecter et sélectionner les informations
2. Identifier les problèmes de santé, les diagnostics infirmiers et les problèmes traités en collaboration
3. Fixer des objectifs
4. Choisir les interventions de soins
5. Planifier les interventions de soins
6. Évaluer la démarche de conception

SENS DE LA COMPÉTENCE 4

La compétence *Concevoir des projets de soins infirmiers* s'inscrit dans une perspective holistique qui consiste à organiser des interventions autour des besoins présentés par la personne. Un projet de soin prend sa source dans un problème spécifique rencontré qui devient une problématique à étudier pour une mise en action éventuelle. L'exercice et le développement du jugement

clinique et professionnel prennent toute leur place dans cette démarche de conception et permettent d'en assurer la cohérence. Toutes les étapes de conception du projet peuvent être enrichies par des idées nouvelles expliquées et argumentées en lien avec les situations rencontrées.

COMPÉTENCE 4		CONCEVOIR DES PROJETS DE SOINS INFIRMIERS		
		ACQUIS D'APPRENTISSAGE		
		1re ANNÉE	2e ANNÉE	3e ANNÉE
CAPACITÉ 1 Collecter et sélectionner les informations	1	Consulter les sources d'information	Justifier le choix des sources d'information	Analyser et argumenter le choix des sources d'information
	2	Observer avec tous les sens	Observer avec tous les sens et expliquer l'observation	Observer avec tous les sens et argumenter l'observation
	3	Recueillir des données objectives, subjectives, précises et pertinentes par le biais d'une évaluation systémique	Recueillir des données objectives, subjectives, précises et pertinentes par le biais d'une évaluation systémique et établir des liens	Recueillir des données objectives, subjectives, précises et pertinentes par le biais d'une évaluation systémique, établir des liens et les expliquer
	4	Structurer et synthétiser les informations	Structurer, synthétiser les informations et en expliquer la structure	Structurer, synthétiser les informations et en justifier la structure

COMPÉTENCE 4		CONCEVOIR DES PROJETS DE SOINS INFIRMIERS		
		ACQUIS D'APPRENTISSAGE		
		1re ANNÉE	2e ANNÉE	3e ANNÉE
CAPACITÉ 2 Identifier les problèmes de santé, les diagnostics infirmiers et les problèmes traités en collaboration	5	Interpréter les données	Interpréter les données et établir des liens entre elles	Expliquer les liens entre les données et les argumenter
	6	Énoncer les problèmes de santé	Énoncer et expliquer les problèmes de santé	Expliquer les problèmes de santé
	7	Identifier les priorités	Expliquer le choix des priorités	Argumenter le choix des priorités
CAPACITÉ 3 Fixer des objectifs	8	Énoncer des objectifs pertinents	Énoncer des objectifs pertinents et les expliquer	Énoncer des objectifs pertinents et les argumenter
CAPACITÉ 4 Choisir les interventions de soins	9	Identifier des interventions pertinentes	Identifier des interventions et en expliquer la pertinence	Identifier des interventions et en argumenter la pertinence en lien avec les problèmes et les objectifs
	10	Démontrer une ouverture aux idées nouvelles	Proposer de nouvelles idées	Proposer de nouvelles idées et en discuter
CAPACITÉ 5 Planifier les interventions de soins	11	Impliquer la personne dans la planification des soins	Impliquer la personne dans la planification des soins	Impliquer la personne dans la planification des soins
	12	Proposer une planification des interventions	Organiser les interventions en fonction des priorités	Expliquer et argumenter l'organisation des interventions en fonction des priorités
CAPACITÉ 6 Évaluer la démarche de conception	13	Décrire la démarche de conception d'un projet tant dans le processus qu'au niveau des résultats	Expliquer la démarche de conception d'un projet tant dans le processus qu'au niveau des résultats	Argumenter la démarche de conception d'un projet tant dans le processus qu'au niveau des résultats
	14	Proposer des ajustements à la programmation du projet	Expliquer les ajustements de la programmation du projet	Argumenter les ajustements de la programmation du projet
	15	Faire preuve d'anticipation	Faire preuve d'anticipation et vérifier les concordances entre la réalité et les anticipations	Faire preuve d'anticipation et vérifier les concordances entre la réalité et les anticipations

Compétence 5

Assurer une communication professionnelle

CAPACITÉS

1. Transmettre oralement et /ou par écrit les données pertinentes (les données liées au soin et les données liées à un rapport, à un TFE...)
2. Utiliser les outils de communication existants
3. Collaborer avec l'équipe pluridisciplinaire
4. Développer des modes de communication adaptés au contexte rencontré

SENS DE LA COMPÉTENCE 5

La compétence *Assurer une communication professionnelle* tient compte de l'interaction et du rôle des communications verbale et non verbale. Elle est associée à une attitude réflexive-interactive où ses propres réflexions et actions sont soumises à la discussion. Elle se fonde sur un principe de non-jugement hâtif et d'acceptation des différences comme pouvant contribuer à son propre cheminement professionnel. Elle considère que les interprétations et les perceptions influencent la communication professionnelle et

qu'elles ont avantage à être prises en considération. Elle suppose des ajustements tenant compte autant de la situation que de sa propre perception de cette situation. Elle vise à ce que les personnels visés par la communication demeurent dans une optique professionnelle même si la relation interpersonnelle y exerce une influence. Cette compétence suppose une empathie authentique qui consiste à demeurer soi-même tout en considérant que l'autre est différent de soi.

COMPÉTENCE 5		ASSURER UNE COMMUNICATION PROFESSIONNELLE		
		ACQUIS D'APPRENTISSAGE		
		1re ANNÉE	2e ANNÉE	3e ANNÉE
CAPACITÉ 1 Transmettre oralement et /ou par écrit les données pertinentes (les données liées au soin et les données liées à un rapport, à un TFE...)	1	Utiliser un langage et une écriture professionnels	Utiliser un langage et une écriture professionnels	Utiliser un langage et une écriture professionnels
	2	Nommer de façon exhaustive les informations à transmettre	Synthétiser les informations prioritaires à transmettre	Synthétiser les informations prioritaires à transmettre et justifier ses choix
	3	Participer à la transmission des informations aux personnes appropriées	Transmettre les informations aux personnes appropriées et expliquer ses choix	Transmettre les informations aux personnes appropriées et justifier ses choix

COMPÉTENCE 5		ASSURER UNE COMMUNICATION PROFESSIONNELLE		
		ACQUIS D'APPRENTISSAGE		
		1re ANNÉE	2e ANNÉE	3e ANNÉE
CAPACITÉ 2 Utiliser les outils de communication existants	4	Utiliser les outils de transmission des informations	Choisir les outils de transmission des informations adéquats	Argumenter le choix des outils de transmission des informations
	5	Identifier et utiliser les techniques de communication adéquates	Utiliser adéquatement les techniques de communication (questionnement, reformulation, comportement d'écoute active et attentive...)	Utiliser adéquatement les techniques de communication et en justifier le choix
CAPACITÉ 3 Collaborer avec l'équipe pluridisciplinaire	6	Solliciter l'avis des pairs en tenant compte de leur rôle	Rechercher l'avis des pairs en tenant compte de leur rôle	S'enquérir de l'avis des pairs en tenant compte de leur rôle et le discuter
	7	Prendre en compte le point de vue des pairs	Tenir compte de l'avis des pairs, des autres professionnels	Tenir compte de l'avis des pairs, des autres professionnels et en discuter
CAPACITÉ 4 Développer des modes de communication adaptés au contexte rencontré	8	Instaurer un climat d'échange	Favoriser un climat d'échange	Susciter un climat d'échange
	9	Relever des éléments favorisant ou entravant la communication	Identifier les entraves à la communication pour en diminuer l'impact	Tenir compte des entraves à la communication pour en diminuer l'impact
	10	Identifier le degré de compréhension de la personne	Ajuster la communication au degré de compréhension de la personne et expliquer les ajustements	Ajuster la communication au degré de compréhension de la personne et argumenter les ajustements
	11	Identifier la dynamique relationnelle	Analyser la dynamique relationnelle	Analyser la dynamique relationnelle et la discuter
	12	Distinguer une communication professionnelle d'une communication interpersonnelle	Instaurer une communication professionnelle	Instaurer une communication professionnelle et l'analyser
	13	Se situer dans la communication interpersonnelle	Choisir la place à prendre selon l'évaluation de la situation et son propre degré d'expertise dans la relation	Analyser sa place dans la communication interpersonnelle
	14	Reconnaître ses émotions et celles des autres	Analyser ses émotions et celles des autres	Comprendre le rôle de ses émotions et celles des autres dans la relation pour en tenir compte
15	Choisir d'exprimer ses émotions selon la situation	Choisir d'exprimer et d'expliquer ses émotions selon la situation	Choisir d'exprimer et d'expliquer ses émotions selon la situation et en discuter	

Compétence 6

Réaliser les interventions de soins infirmiers à caractère autonome, prescrit et/ou confié

CAPACITÉS

1. Accomplir des prestations de soins directs et indirects dans les domaines de la promotion de la santé, de la prévention, du curatif, du palliatif et de la réadaptation
2. Adapter le soin à la situation et aux différents contextes culturel, social et institutionnel
3. Évaluer l'aboutissement d'un projet

SENS DE LA COMPÉTENCE 6

La compétence *Réaliser les interventions de soins infirmiers à caractère autonome, prescrit et/ou confié* s'inscrit dans un contexte où la personne soignante chemine vers la maîtrise des tâches à réaliser et des situations à prendre en considération. La réalisation des interventions est étroitement liée à la conception de projets de soins infirmiers, ainsi qu'à la planification de soins. Elle comporte la mise en œuvre d'actions pertinentes, efficaces, adaptées à

l'état des personnes, intégrant des données probantes et guidées par des observations et des ajustements en action. L'approche holistique dans les soins est soutenue en prenant en considération les caractéristiques propres à la personne et au contexte. Ce souci de l'adéquation suppose un retour réflexif dans l'action et sur l'action, qui s'inscrit dans une perspective d'amélioration de ce qui a déjà été fait.

COMPÉTENCE 6 RÉALISER LES INTERVENTIONS DE SOINS INFIRMIERS À CARACTÈRE AUTONOME, PRESCRIT ET/OU CONFIE				
ACQUIS D'APPRENTISSAGE				
		1re ANNÉE	2e ANNÉE	3e ANNÉE
CAPACITÉ 1 Accomplir des prestations de soins directs et indirects dans les domaines de la promotion de la santé, de la prévention, du curatif, du palliatif et de la réadaptation	1	Agir avec hygiène	Agir avec hygiène et expliquer en quoi l'action répond aux critères d'hygiène	Agir avec hygiène et argumenter en quoi l'action répond aux critères d'hygiène
	2	Agir avec asepsie	Agir avec asepsie et expliquer en quoi l'action répond aux critères d'asepsie	Agir avec asepsie et expliquer en quoi l'action répond aux critères d'asepsie
	3	Respecter les procédures de prévention des infections	Expliquer en quoi l'action respecte les procédures de prévention des infections	Argumenter en quoi l'action respecte les procédures de prévention des infections
	4	Respecter la pudeur et le confort de la personne	Expliquer en quoi l'action respecte la pudeur et le confort de la personne	Argumenter en quoi l'action respecte la pudeur et le confort de la personne
	5	Agir avec sécurité pour la personne et pour soi-même	Agir avec sécurité pour la personne et pour soi-même et expliquer	Agir avec sécurité pour la personne et pour soi-même et argumenter
	6	Agir avec précision (calculs de dosage, mesure des paramètres...)	Agir avec précision (calculs de dosage, mesure des paramètres...) et expliquer	Agir avec précision (calculs de dosage, mesure des paramètres...) et argumenter
	7	Utiliser le matériel avec efficience	Utiliser le matériel avec efficience et expliquer ses choix	Utiliser le matériel avec efficience et analyser ses choix
	8	Travailler avec ergonomie en tenant compte des règles de manutention	Expliquer en quoi l'action tient compte des principes d'ergonomie et de manutention	Argumenter en quoi l'action tient compte des principes d'ergonomie et de manutention

COMPÉTENCE 6		RÉALISER LES INTERVENTIONS DE SOINS INFIRMIERS À CARACTÈRE AUTONOME, PRESCRIT ET/OU CONFIE		
		ACQUIS D'APPRENTISSAGE		
		1 ^{re} ANNÉE	2 ^e ANNÉE	3 ^e ANNÉE
	9	Informar la persona et s'assurer que les informations sont comprises	Informar la persona et expliquer en quoi les informations sont comprises	Informar la persona et argumenter en quoi les informations sont comprises
	10	Identifier des situations qui nécessitent des actions éducatives	Proposer des actions éducatives réalistes et pertinentes	Argumenter le choix des actions éducatives en regard du contexte
	11	Réaliser l'entièreté des soins	Réaliser l'entièreté des soins et expliquer	Réaliser l'entièreté des soins et argumenter
	12	Favoriser la capacité de la persona à améliorer son mode de vie, à mener des activités de prévention de la maladie et à mener une vie indépendante	Expliquer en quoi son action favorise la capacité de la persona à améliorer son mode de vie, à mener des activités de prévention de la maladie et à mener une vie indépendante	Argumenter en quoi son action favorise la capacité de la persona à améliorer son mode de vie, à mener des activités de prévention de la maladie et à mener une vie indépendante
CAPACITÉ 2 Adapter le soin à la situation et aux différents contextes culturel, social et institutionnel	13	Repérer toute nouvelle information relative à l'état de santé de la persona	Expliquer toute nouvelle information relative à l'état de santé de la persona	Analyser toute nouvelle information relative à l'état de santé de la persona
	14	Utiliser les moyens disponibles selon le contexte	Mettre en place les moyens disponibles selon le contexte	Discuter des moyens pertinents mis en place en regard du contexte
	15	Ajuster ses interventions selon les observations, les ressources	Ajuster ses interventions selon les observations, les ressources et expliquer les ajustements réalisés	Ajuster ses interventions selon les observations, les ressources et argumenter les ajustements réalisés
	16	Adapter les soins selon les besoins des personnes liés aux différences culturelles et sociales	Adapter les soins selon les besoins des personnes liés aux différences culturelles, sociales et les expliquer	Adapter les soins selon les besoins des personnes liés aux différences culturelles, sociales et les argumenter
	17	Identifier toute situation inattendue ou évoluant rapidement	Réagir de manière appropriée à toute situation inattendue ou évoluant rapidement	Réagir de manière appropriée à toute situation inattendue ou évoluant rapidement
CAPACITÉ 3 Évaluer l'aboutissement d'un projet	18	Évaluer l'efficacité de son intervention (résultat et processus)	Expliquer l'efficacité de son intervention (résultat et processus)	Analyser l'efficacité de son intervention (résultat et processus)
	19	Évaluer les progrès réalisés vers les résultats de soins attendus en concertation avec la persona	Évaluer les progrès réalisés vers les résultats de soins attendus en concertation avec la persona et les soignants	Évaluer les progrès réalisés vers les résultats de soins attendus en concertation avec la persona, les soignants et les autres membres de l'équipe interdisciplinaire

S'impliquer dans sa formation et dans la construction de son identité professionnelle

Prendre en compte les dimensions déontologiques, éthiques, légales et réglementaires

Gérer (ou participer à la gestion) les ressources humaines, matérielles et administratives

Concevoir des projets de soins infirmiers

Assurer une communication professionnelle

Réaliser les interventions de soins infirmiers à caractère autonome, prescrit et/ou confié