

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE
ADMINISTRATION GENERALE DE L'ENSEIGNEMENT
ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE DE REGIME 1

DOSSIER PEDAGOGIQUE

UNITE D'ENSEIGNEMENT

**RELATIONS PROFESSIONNELLES DANS LE SECTEUR
INFIRMIER**

**ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE TYPE COURT
DOMAINE DES SCIENCES POLITIQUES ET SOCIALES**

| |
|---|
| <p>CODE : 82 15 20 U35 D1 CODE DU DOMAINE DE FORMATION : 902 DOCUMENT DE REFERENCE INTER-RESEAUX</p> |
|---|

**Approbation du Gouvernement de la Communauté française du 07 juin 2016,
sur avis conforme du Conseil général**

RELATIONS PROFESSIONNELLES DANS LE SECTEUR INFIRMIER

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE TYPE COURT

1. FINALITES DE L'UNITE D'ENSEIGNEMENT

1.1. Finalités générales

Conformément à l'article 7 du décret de la Communauté française du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale, cette unité d'enseignement doit :

- ◆ concourir à l'épanouissement individuel en promouvant une meilleure insertion professionnelle, sociale, scolaire et culturelle ;
- ◆ répondre aux besoins et demandes en formation émanant des entreprises, des administrations, de l'enseignement et d'une manière générale des milieux socio-économiques et culturels.

1.2. Finalités particulières

Cette unité d'enseignement vise à permettre à l'étudiant d'établir une relation professionnelle constructive avec d'autres professionnels de soins et/ou le bénéficiaire de soins et/ou son entourage dans un contexte hospitalier et extrahospitalier, en vue de collaborer à une qualité de soins et d'en assurer la continuité.

2. CAPACITES PREALABLES REQUISES

Conformément à l'article 55 du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale, tel que modifié,

être titulaire de l'un des titres suivants :

- ◆ certificat homologué ou en cours d'homologation de l'enseignement secondaire supérieur ;
- ◆ certificat de réussite de l'examen d'admission à l'enseignement supérieur paramédical visé au chapitre II de l'Arrêté royal du 17 août 1957 portant fixation des conditions de collation des diplômes d'accoucheuse, d'infirmier et de l'exercice de la profession ;
- ◆ le titre d'infirmier breveté ;
- ◆ décision d'équivalence d'un titre étranger à l'un des titres visés ci-dessus.

3. ACQUIS D'APPRENTISSAGE

Pour atteindre le seuil de réussite, l'étudiant sera capable :

à travers une ou plusieurs situation(s) professionnelle(s) définie(s), en précisant le cadre et les limites de son intervention,

- ◆ de mettre en évidence les attitudes et les comportements adéquats en vue d'un travail en équipe interdépendant et efficace ;
- ◆ de déterminer des attitudes et des comportements adéquats face à une situation d'agressivité et/ou de conflit ;
- ◆ de proposer des stratégies de prévention à mettre en place ;
- ◆ d'expliciter les principes d'une relation pédagogique qui intègre les notions de délégation, des rôles et fonctions de chacun des acteurs.

Pour la détermination du degré de maîtrise, il sera tenu compte des critères suivants :

- ◆ le niveau de cohérence : la capacité à établir une majorité de liens logiques pour former un ensemble organisé,
- ◆ le niveau de précision : la clarté, la concision, la rigueur au niveau de la terminologie, des concepts et des techniques/principes/modèles,
- ◆ le niveau d'intégration : la capacité à s'approprier des notions, concepts, techniques et démarches en les intégrant dans son analyse, son argumentation, sa pratique ou la recherche de solutions,
- ◆ le niveau d'autonomie : la capacité à faire preuve d'initiatives démontrant une réflexion personnelle basée sur une exploitation des ressources et des idées en interdépendance avec son environnement.

4. PROGRAMME

dans la perspective de développer ses comportements professionnels propices à la création et au maintien d'un climat de bien-être et de santé au travail,

L'étudiant sera capable :

4.1. Dynamique d'équipe interdisciplinaire

- ◆ d'expliciter les concepts d'équipe, d'équipe pluridisciplinaire, de travail en équipe interdisciplinaire et de collaboration professionnelle dans le secteur hospitalier et extrahospitalier ;
- ◆ de présenter des forces, des limites et des obstacles au travail en équipe pluridisciplinaire ;
- ◆ d'identifier les fonctions, les rôles et les interdépendances entre les membres d'une équipe de travail dans un milieu de soins ;
- ◆ d'identifier les responsabilités respectives des différents acteurs d'un service hospitalier ou extrahospitalier et de présenter les modalités de liaison entre ceux-ci ;
- ◆ de déterminer des capacités, des règles d'organisation et des responsabilités requises et élémentaires pour que la collaboration entre les membres de l'équipe soit efficace ;
- ◆ de présenter un projet d'intervention en équipe en se situant personnellement et en identifiant ses propres tâches dans une perspective collaborative au profit du bénéficiaire de soins ;
- ◆ d'utiliser des outils de communication favorisant le travail en équipe et le désamorçage de situations conflictuelles ;
- ◆ d'établir des critères d'évaluation d'un travail d'équipe dans un secteur de soins.

4.2. Gestion des conflits

dans une situation professionnelle au sein d'un cadre hospitalier ou extrahospitalier en prenant en compte les différents acteurs d'une relation (collègues, stagiaires, bénéficiaires de soins, famille, aidant proche),

- ◆ de distinguer les différentes formes d'agressivité et de conflits au travail en fonction des dimensions individuelle, familiale, sociale, culturelle et institutionnelle (rôles de l'agressivité chez l'être humain, conflit de besoin, conflit de valeur, la colère, la fuite...) ;
- ◆ de dépister les indices précurseurs d'un conflit et/ou d'une situation d'agressivité ;
- ◆ d'expliciter des moyens et les limites d'intervention dans une situation d'agressivité ou de conflit au travail ;
- ◆ de proposer une stratégie d'intervention afin d'éviter qu'un conflit au travail se transforme en agressivité.

4.3. Délégation et encadrement

au départ de mises en situations et d'études de cas en faisant référence à la législation et au cadre organisationnel belge,

- ◆ d'identifier les responsabilités respectives des différents acteurs de l'art infirmier et de présenter les modalités de liaison entre ceux-ci ;
- ◆ d'explicitier les différentes délégations en tenant compte de la hiérarchie et des liens de subordination ;
- ◆ d'explicitier les principes à respecter dans la délégation d'actes ;
- ◆ de développer une relation pédagogique auprès des stagiaires et des collègues afin d'envisager l'émergence de compétences dans le domaine des soins infirmiers (échange de pratiques, rôle du modèle, fixation d'objectifs, autoévaluation, évaluation formative et sommative...).

5. CONSTITUTION DES GROUPES OU REGROUPEMENT

Pour les cours de « Dynamique d'équipe interdisciplinaire » et de « Délégation et encadrement », il est recommandé de ne pas constituer des groupes qui dépassent vingt étudiants.

6. CHARGE DE COURS

Le chargé de cours sera un enseignant ou un expert.

L'expert devra justifier de compétences particulières issues d'une expérience professionnelle actualisée en relation avec le programme du présent dossier.

7. HORAIRE MINIMUM DE L'UNITE D'ENSEIGNEMENT

| 7.1. Dénomination des cours | <u>Classement</u> | <u>Code U</u> | <u>Nombre de périodes</u> |
|--|--------------------------|----------------------|----------------------------------|
| Dynamique d'équipe interdisciplinaire | CT | F | 20 |
| Gestion des conflits | CT | B | 12 |
| Délégation et encadrement | CT | F | 16 |
| 7.2. Part d'autonomie | | P | 12 |
| 7.3. Activités de développement professionnel | | Z | 26 |
| Total des périodes | | | 86 |