

Elaboration d'un référentiel de compétences pour exercer la profession d'infirmière en milieu scolaire

Development of a reference mark of skills to practice nursing in the school setting

K. Pingoud ⁽¹⁾

Résumé : Cet article décrit les différentes compétences que l'infirmière scolaire peut être amenée à mobiliser dans l'exercice de sa profession. En Suisse romande, ces professionnelles, après leur formation de base, acquièrent une formation en santé communautaire de type généraliste. La spécificité de leur population-cible (les élèves et leur famille), de leur contexte de travail (l'école et ses divers acteurs), leur pratique journalière de l'interdisciplinarité ont posé la question de l'adéquation de cette formation. La formulation, sous forme d'un référentiel de compétences, des différents savoirs requis pour mener à bien leur activité complexe a été le but de ce travail, préalable à l'élaboration d'une formation plus spécifique. Le référentiel a été construit sur la base de la démarche « groupe-métier » ; il a été réalisé à partir de l'analyse des situations de travail, par un groupe de professionnelles confirmées, représentatives de la diversité des pratiques.

Summary : *This article describes the different skills which a school nurse can be brought to mobilise while practicing his/her profession. In French speaking Switzerland, these professionals acquire general community health training after receiving their basic training. The specificity of their target population group (students and their families), the context of their workplace (the school and its various actors), their daily interdisciplinary practice all put into question the adequacy of this training. The goal of this work was the formulation of the different skills required in order to conduct well their complex professional activity, in the format of a referential of competencies, prior to the development of a more specific training programme. The referential was built upon the basis of the « professional-group » approach ; it was compiled from the analysis of working situations representative of the diversity in practice, by a group of confirmed professionals.*

Mots clés : santé communautaire - infirmière scolaire - compétences.

Key words : community health - school nurse - competencies.

(1) Responsable de région des infirmières scolaires vaudoises (Suisse). Organisme médico-social vaudois, Av. Provence 7, 1014 Lausanne Suisse. Contact : karin.pingoud@omsv.vd.ch

Introduction ⁽²⁾

Les infirmières de santé communautaire en milieu scolaire appelées communément infirmières scolaires (IS) ont comme champ d'activité la santé des enfants et adolescents à l'école. Elles exercent des activités de prévention et de promotion de la santé, elles disposent de locaux et sont intégrées dans les établissements scolaires. Leurs activités se partagent entre des tâches fixes (visites de santé, entretiens avec les familles, vaccinations, dépistages, administration...), un mandat d'éducation et de promotion de la santé plus large et moins strictement défini dans ses modalités, ainsi que des situations diverses et imprévisibles (urgences, cas de détresse sociale, atteintes à l'intégrité physique et psychique, intégration des enfants avec handicap, etc.). Leur programme découle de législations cantonales.

Le domaine de la santé scolaire est partagé avec d'autres acteurs et professionnels de la santé à l'école : les directeurs d'établissements, les animateurs de santé (enseignants formés en promotion de la santé), les médiateurs (enseignants formés à l'écoute des élèves), les médecins scolaires, les psychologues, les psychomotriciens, les logopédistes, les assistants sociaux, les éducateurs. Dans chaque établissement scolaire, ces acteurs peuvent constituer une équipe interdisciplinaire de santé.

L'action professionnelle de l'infirmière Scolaire, IS, s'inscrit dans un champ relativement complexe, au carrefour de trois univers et donc de trois

logiques qui peuvent être contradictoires voire conflictuelles. Ces trois dimensions constituent le champ spécifique de l'intervention professionnelle de l'IS [7].

1. Le domaine de la profession est l'univers de référence, porteur de valeurs et producteur de normes, de savoirs et de compétences qui orientent l'action des professionnelles. La formation de base, la spécialisation post-diplôme et la formation permanente jouent un rôle important dans la construction de cet univers de référence.

2. Le système scolaire est le cadre dans lequel se situe cette action, l'école étant vue, ici à la fois comme une organisation et un système éducatif. Il faut donc considérer les IS comme des participantes de cet univers organisé qui possède sa propre hiérarchie, ses règles de fonctionnement formelles et informelles, ses contraintes et ses espaces de liberté. Les IS sont ainsi appelées à coopérer avec d'autres professionnels. Elles doivent se situer (trouver leur place) dans un ensemble de rôles et de statuts. Par ailleurs, comme système éducatif, l'école est en même temps investie de diverses fonctions auxquelles les IS participent, même si, au départ, la valeur et l'objectif qui fondent leur action (la santé des écoliers) n'est pas directement scolaire.

3. La troisième dimension est le champ psycho-relational de la relation à la clientèle. Les IS agissent avec et sur des personnes, traitent leur corps, leur dispensent des conseils, des informations et des enseignements touchant notamment la sphère intime et privée. Elles contribuent ainsi à construire et à modifier les représentations de leur clientèle, ainsi que ses comportements relatifs à la santé et à la mala-

(2) Le travail qui suit est le résumé d'un mémoire universitaire en sciences de l'éducation et psychologie de l'Université de Neuchâtel (Suisse) Le texte intégral peut être consulté sur le site internet de cette dernière : www.unine.ch/sed/ cliquez sur « vous avez dit... pédagogie », n° 61.

die. Par enfant interposé, elles entrent en contact avec des familles, d'origines sociales et culturelles différentes.

Or, ces trois univers ne sont pas donnés une fois pour toutes, ils évoluent constamment.

Ce champ relativement complexe, l'évolution du rôle et des pratiques des IS liée, aux changements sociétaux et au changement des paradigmes de référence (surveiller la santé des élèves devient veiller avec eux et leur famille à leur santé ; l'éducation pour la santé évolue vers la promotion de la santé), les amènent à se confronter à des difficultés de plusieurs ordres et à la nécessité d'être clair(e)s sur leur rôle et leurs compétences.

La question de l'adéquation de leur formation s'est alors posée et son évolution vers une plus grande spécificité de l'étude du champ d'activité, d'un approfondissement des problématiques liées au contexte scolaire et d'un développement du professionnalisme s'est rapidement imposée.

C'est dans ce but qu'un référentiel de compétences a été élaboré.

Cadre théorique

Le concept de compétence reste, encore aujourd'hui, flou et incertain, malgré les essais multiples et variés de définitions [1-3, 9-11]. Et cela rend difficile son usage opérationnel, alors que ce terme tend à se répandre dans différents domaines de l'activité sociale. Une des difficultés à définir le terme de compétence relève de la multiplicité des significations qu'il recouvre : tantôt des personnes, lorsqu'il est utilisé comme adjectif, tantôt un contenu (la ou les compétences), lorsqu'il est utilisé comme substantif.

Selon B. Hillau [6], toute définition devrait au moins répondre aux critères suivants :

« – *Faire part conjointement d'un contenu cognitif (les compétences nécessaires à l'activité, à la situation) et d'un rapport social de distinction (les personnes compétentes, plus ou moins compétentes).*

– *Faire part du lien entre le passé de la personne (acquis, connaissances mémorisées, apprentissages antérieurs) et le présent de l'action (une efficacité immédiate, un savoir en acte).*

– *Faire part des liens entre les qualités attachées à l'individu et constituées dans une psychogenèse (développement de l'enfant, de l'adolescent, de l'adulte) et des propriétés qui relèvent de la situation d'action proprement dite (ex : type et niveau de complexité du travail).*

– *Rendre compte d'une acceptation large, générique de la compétence (toute compétence à agir) et d'une acceptation plus ciblée (la compétence professionnelle). »*

Le référentiel de compétences décrit les compétences requises pour un emploi. Il met en évidence les exigences professionnelles sur la façon d'agir. Il est une référence, un point de repère et doit être considéré comme un objectif en fonction duquel les personnes et leur environnement vont organiser des processus d'apprentissage. C'est une cible par rapport à laquelle des individus vont entrer dans des processus de construction de compétences et vont apprendre à agir avec compétence. Il ne décrit pas les compétences réelles et singulières élaborées par chacun.

Le référentiel de compétences est censé servir aussi bien à orienter la formation et l'évaluation des acquis individuels qu'à spécifier des capaci-

tés requises par des fonctions particulières ou des profils d'emploi. Il peut donc être utilisé à plusieurs fins.

La méthode que nous avons utilisée pour la construction du référentiel de compétence de l'IS s'appuie sur la démarche décrite par Robert Ouaknine [8]. Il s'agit d'une approche globale pour appréhender un métier dans son environnement professionnel et pour envisager des modalités de formation adaptées.

Elle est centrée sur l'analyse des situations de travail. C'est une approche systémique dans la mesure où les activités professionnelles sont identifiées et analysées dans leur contexte de réalisation (conditions, ressources, contraintes, résultats attendus, performance, degré d'exigence, cadre organisationnel, etc.).

Elle présente l'analyse des situations professionnelles dans le cadre des principales fonctions qui définissent les finalités et délimitent les responsabilités du métier étudié.

Elle va au-delà de l'approche fonctionnelle qui passe par la description des tâches et des activités, l'effort d'analyse porte sur les éléments qui

constituent les compétences à maîtriser.

Elle opère dans une logique de réflexion sur l'action et pour l'action (vision anticipatrice).

Méthode de travail

En nous basant sur la démarche « groupe-métier » ci-dessus, nous avons élaboré un modèle de référentiel de compétences, construit en trois étapes.

1. Le métier d'IS est découpé en huit fonctions ou domaines de compétences. A chacune de ces fonctions sont associés un ou plusieurs objectifs ;
2. Pour chaque fonction, les principales compétences sont définies et listées ;
3. Pour chaque fonction, en lien avec les principales compétences définies, un tableau à quatre colonnes catégorise les principaux savoirs mobilisés et combinés pour produire les compétences attendues, selon les définitions tirées des travaux de G. Le Bortef [4, 5] ; ce qui, schématiquement, peut être représenté comme suit :

Modèle de référentiel de compétences

Etape 1. Fonction X :			
Objectif de la fonction X :			
Etape 2. Compétences liées à la fonction X décrites au gérondif			
Etape 3. Savoirs mobilisés et associés pour produire les compétences attendues :			
Savoirs, connaissances	Savoir-faire pratique	Savoir-faire cognitif	Attitude, comportement

Nous avons formé un groupe de pilotage du projet ayant pour mission de nous soutenir dans la démarche, de suivre l'avancement du projet, de l'enrichir par des apports méthodologiques et réflexifs, de critiquer et valider les étapes.

Il était composé du médecin responsable des infirmières scolaires vaudoises et co-directeur de l'Office des Ecoles en Santé vaudois, d'une infirmière sociologue experte en recherche dans le champ infirmier ; d'une enseignante responsable de la formation post-diplôme en santé communautaire et de nous-mêmes. Le groupe de soutien *in corpore* s'est réuni deux fois. Plusieurs entretiens avec l'un ou l'autre de ses membres ont eu lieu préalablement à la démarche ou durant son déroulement.

Pour l'élaboration des fonctions et des objectifs (étape 1 du modèle ci-dessus), nous avons effectué une récolte de données par consultation de documents (descriptions de fonctions et cahiers des charges des IS des trois cantons concernés), et par des entretiens avec des responsables politiques, professionnels et des ressources humaines.

Les huit fonctions et leurs objectifs ayant été formulés et validés par le groupe de soutien et les responsables des IS des trois cantons, nous avons formé un groupe-métier, composé de neuf IS volontaires, représentatives des trois cantons. Dans cet échantillon, on trouve des professionnelles expérimentées et débutantes, ce qui est intéressant pour la description des activités (les débutantes ayant moins d'automatismes intégrés) ; la variabilité des contextes est bien représentée (ville, campagne, un seul ou plusieurs établissements scolaires, des populations différentes).

Quatre rencontres du groupe d'une durée de 3 h 30 chacune ont eu lieu en l'espace de 7 semaines ; elles ont permis de réaliser les étapes 2 et 3 du modèle.

Les participantes ont fait collectivement l'auto-analyse de leur pratique en partant de situations professionnelles concrètes jugées pertinentes par l'ensemble du groupe. La réflexion a porté aussi bien sur les représentations servant de référence à l'action professionnelle que sur le système de contraintes et le type d'interactions qui définissent cette action. Le débat a porté également sur les formulations appropriées en regard des responsabilités et des implications concrètes qu'une telle définition peut impliquer.

Notre rôle dans le groupe a été celui d'animation, de conduite de la réflexion et d'accompagnement de l'analyse, avec le souci permanent de l'avancement des travaux. La récolte de données a été effectuée sur flipshart et par notes personnelles.

A partir de celle-ci, entre chaque séance du groupe, nous avons effectué un important travail de synthèse et produit un document de travail ; celui-ci était discuté, corrigé et validé en début de chaque séance. Une consultation plus élargie a été menée en fin de travail et a permis, après quelques modifications, de produire le référentiel de compétences.

Résultats

Voici le résultat de la démarche que nous venons de décrire ; nous montrons ici la version intégrale du référentiel ; elle existe en version courte et en version synthétique utilisables selon le public auquel on s'adresse.

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES DE L'INFIRMIÈRE DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE EN MILIEU SCOLAIRE

L'élaboration du référentiel des compétences repose sur 8 fonctions.

Fonction 1 :

Identification des besoins individuels et collectifs des enfants et adolescents et de leur famille.

Objectif :

Assurer l'expression et la reconnaissance des préoccupations et/ou difficultés liées à la santé globale.

- 1. En offrant un lieu et un espace de parole dans l'établissement scolaire ;

en assurant une permanence, ou par des rendez-vous physiques ou entretiens téléphoniques avec les enfants, adolescents, familles, enseignants et autres professionnels de la santé.

2. En proposant des entretiens de santé à chaque enfant et leurs parents et aux adolescents.

3. En identifiant des situations à risque (négligence, maltraitance, abus, violence...).

Fonction 1.

Savoirs mobilisés et associés pour produire les compétences ci-dessus :

Connaissances, savoirs	Savoir-faire pratique	Savoir-faire cognitif	Attitude, comportement
<ul style="list-style-type: none"> • Droit de l'enfant et de la famille • Théories de la communication • Approche globale et systémique de la personne et de la famille • Besoins de la personne aux différents âges de la vie (cycle de vie) • Buts et enjeux de l'école • Organisation du système scolaire • La profession d'enseignant • Problématiques en lien avec la scolarité • Multiculturalité • Système socioculturel et politique local • Techniques d'entretien • Démarche de soins en santé communautaire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aménager le lieu de l'échange de manière à le rendre accueillant. • Prendre contact par oral, par lettre ou par tél. avec les parents, enfants, adolescents. • Accueillir les personnes avec chaleur (avec un traducteur, si nécessaire) • Poser un cadre à l'entretien • Présenter son rôle et ses limites • Maîtriser les techniques d'entretien • Maîtriser l'observation et la récolte de données concernant les besoins de la personne ou du groupe et les ressources de leur environnement • Vérifier auprès de l'individu ou groupe que l'information recueillie est pertinente • Mettre par écrit le recueil de données • Se tenir informé(e) des activités de l'école • Proposer et/ou participer à des réflexions en lien avec la santé globale (la sécurité, les loisirs, les repas, l'hygiène...) des enfants et adolescents. 	<ul style="list-style-type: none"> • S'adapter à l'interlocuteur et établir une relation de partenariat • Favoriser l'implication des personnes ou groupes • Favoriser l'émergence des faits significatifs pour les personnes ou groupes. • Faire des liens entre les observations, les faits, le contexte et la communication verbale et non-verbale • Synthétiser et analyser les données reçues • Savoir faire sa place et se donner les moyens de se faire entendre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empathie • Disponibilité • Ecoute active • Respect, non-jugement, ouverture • Congruence • Aisance relationnelle • Affirmation de soi • Sens de la confidentialité.

4. En s'intégrant dans la vie de l'école en participant aux activités scolaires, par exemple, présence aux récréations, à la salle des maîtres, aux réunions avec les parents, aux conférences des maîtres, aux conseils des élèves, aux événements particuliers (inauguration, exposition, joutes sportives...).

5. En favorisant et développant les relations avec les acteurs de l'école (direction, enseignants, secrétariat, concierges, autres professionnels de la santé), les familles et la communauté.

6. En participant à des rencontres, des réflexions ou des activités de la communauté* ayant un lien avec la santé globale des enfants et adolescents (association de parents d'élèves, commission scolaire, réunion de quartier, rencontre avec les responsables politiques...).

Fonction 2 :

Accompagnement des enfants, adolescents et de leur famille dans la réponse à leurs besoins de santé.

Objectif :

Mobiliser les ressources propres aux individus et aux groupes ; proposer

Fonction 2.

Savoirs mobilisés et associés pour produire les compétences ci-dessus :

Connaissances, savoirs	Savoir-faire pratique	Savoir-faire cognitif	Attitude, comportement
<ul style="list-style-type: none"> • Développement cognitif, psychoaffectif et psychomoteur de l'enfant et de l'adolescent • Physio et psychopathologie pédiatrique • Relation d'aide • Politique médico-socio-éducative cantonale • Ressources communautaires locales • Services médico-sociaux-éducatifs locaux • Soins de premiers secours • Techniques d'animation de groupes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser, soutenir et encourager les enfants, adolescents et leur famille à mobiliser et développer leurs propres ressources • Les informer des ressources extérieures existantes • Etablir un PSI (processus de soins infirmiers), si nécessaire • Recourir aux prestations et compétences des autres professionnels, si nécessaire • Se procurer du matériel d'information concernant les ressources en matière de santé globale et le diffuser • Créer du matériel d'éducation pour la santé • Accueillir les enfants, adolescents blessés ou malades et administrer les premiers soins • Pratiquer le geste empathique • Gérer les pharmacies scolaires • Organiser la formation du personnel de l'école en premiers secours • Créer et/ou animer et/ou participer à des groupes divers. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser le recueil de données, établir un diagnostic infirmier, faire des hypothèses de travail • Poser des objectifs, avec les partenaires concernés, fixer des priorités et prévoir un plan d'action • Adapter son message à son interlocuteur • Décoder les besoins et les demandes des enfants et adolescents souffrants • Repérer les enjeux des messages et de l'image externe que l'on véhicule. 	<ul style="list-style-type: none"> • Etre un facilitateur d'expression, de réalisation, de prise de conscience • Capacité d'intégration, d'ouverture • Capacité à prendre du recul • Attitude réflexive • Capacité à collaborer et à donner son avis • Créativité.

* communauté : ici, le groupe de population hors école.

des soins adaptés, orienter et/ou assurer un suivi dans les préoccupations et/ou difficultés liées à la santé globale.

1. En construisant, avec les enfants, adolescents et leur famille une relation de confiance et d'aide au cours de rencontres, d'entretiens (éventuellement à domicile), et au téléphone ; en les accompagnant dans leur recherche, dans la construction du sens de leur expérience de vie et dans la mobilisation de leurs propres ressources.
2. En informant les enfants, adolescents et leur famille des ressources existant dans la communauté, en les orientant vers les services appropriés, en assurant un suivi des situations.
3. En apprenant aux enfants, adolescents et leur famille à prendre soin d'eux-mêmes.
4. En collaborant avec les réseaux interdisciplinaires dans l'école et à l'extérieur de l'école.
5. En utilisant le geste et les soins au corps comme médiateur et support de la relation.
6. En mettant à disposition du matériel de premier secours et en assu-

rant, avec le médecin scolaire, l'organisation de la formation aux premiers secours du personnel de l'école ; en donnant des soins.

7. En préparant et en animant avec les enseignants, les enfants, les adolescents et, au besoin leur famille ou d'autres professionnels, des actions de santé en classe.

8. En créant et animant des groupes de réflexion en réponse à des besoins de santé globale.

Fonction 3 :

Contribution à l'intégration de tous les enfants et adolescents dans le milieu scolaire et au développement du lien entre la famille et l'école.

Objectif :

Favoriser le bien-être global de l'enfant et de l'adolescent à l'école.

1. En proposant un entretien en début de scolarité à tous les parents et enfants.
2. En facilitant la mise en relation des enfants, adolescents et leur famille avec les acteurs de l'école (direction, enseignants, professionnels de la santé...) et les services extérieurs.

Fonction 3.

Savoirs mobilisés et associés pour produire les compétences ci-dessus :

Connaissances, savoirs	Savoir-faire pratique	Savoir-faire cognitif	Attitude, comportement
<ul style="list-style-type: none"> • Intégration et exclusion • Handicap • Migration et multiculturalité • Approche psychologique et sociologique de l'adolescence • Deuil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se présenter et décrire le sens de son action • Utiliser ou élaborer du matériel d'information • Choisir des stratégies d'animation appropriées à la population concernée • Identifier les pratiques culturelles, les coutumes des familles, des groupes • Utiliser les moyens audio-visuels adéquats • Entretenir le réseau de relations publiques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire face aux imprévus • Etre clair quant à son rôle et son degré d'implication • Savoir poser des limites • Avoir une vue à long terme, anticiper • Savoir prendre des décisions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Attitude non-directive • Attitude claire (ne pas donner de fausses attentes) • Etre structurant • Attitude de confiance.

3. En se préoccupant des enfants à besoins spécifiques (non franco-phones, ayant un handicap, porteurs de maladies chroniques, ayant subi un traumatisme...) et en accompagnant leur famille, si besoin.

4. En participant à l'intégration des enfants à besoins spécifiques (informations aux enseignants, relais avec des services spécialisés, accompagnement lors d'activités, relais avec les parents...)

5. En participant à des interventions en classe en lien avec le thème de l'intégration.

6. En participant et en intervenant, selon les circonstances, aux rencontres de parents, aux rencontres d'élèves (conseil des élèves, forum, réunion des délégués...), aux rencontres d'enseignants (conférence des maîtres, conseil de classe...).

7. En étant partie prenante d'un projet d'établissement.

8. En favorisant et participant à la mise sur pied de rencontres à thème en lien avec la santé globale pour les enfants, adolescents, leur famille et les personnes intéressées.

Fonction 4 :

Contribution, en partenariat avec les autres professionnels et la population concernée, à la définition et la mise en œuvre de projets de prévention et de promotion de la santé dans le cadre de l'école, dans une perspective d'action communautaire.

Collaboration, en partenariat avec les autres professionnels et la population concernée, dans la recherche de solutions adaptées en cas de crise vécue par un individu ou un groupe.

Objectif :

Accompagner les acteurs de l'école et la communauté dans le rétablissement, le maintien et l'accroissement de leur niveau de bien-être.

Fonction 4.

Savoirs mobilisés et associés pour produire les compétences ci-dessus :

Connaissances, savoirs	Savoir-faire pratique	Savoir-faire cognitif	Attitude, comportement
<ul style="list-style-type: none"> • Interdisciplinarité • Prévention et promotion de la santé • Thèmes en lien avec la prévention et la promotion de la santé (cadre cantonal de prévention) • Psychologie des groupes • Les mécanismes de l'influence • Concept de crise • Débriefing • Gestion de conflit, techniques de négociation, de médiation • Gestion de projet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Susciter la réflexion sur l'interdisciplinarité • Proposer des rencontres avec le réseau ou l'équipe interdisciplinaire • Décrire son propre rôle, ses activités, le sens de son action et ses limites • Décrire le rôle, les activités des membres de l'équipe interdisciplinaire • Appliquer la méthodologie de projet • Susciter la réflexion concernant la gestion d'un événement critique ou d'une crise • Favoriser la coordination des personnes et des actions au sein de l'équipe interdisciplinaire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser les complémentarités • Motiver, stimuler, créer des synergies • Veiller au respect des objectifs du projet • Veiller au respect de l'éthique du projet • Résister aux pressions, repérer les mécanismes d'influence. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prise d'initiative • Attitude positive, constructive • Respect des avis divergents • Capacité de décentration.

1. En initiant, créant et/ou favorisant, dynamisant le fonctionnement d'une équipe interdisciplinaire à l'école.

2. En participant, avec les membres de l'équipe interdisciplinaire et la communauté à l'élaboration de projets de santé communautaire selon une méthodologie éprouvée.

3. En proposant, initiant et/ou favorisant l'existence d'une cellule de crise à l'école.

4. En sollicitant la collaboration du réseau ou de l'équipe interdisciplinaire, en cas de crise ou d'événement critique vécu par un enfant ou adolescent, ou un groupe.

Fonction 5 :

Application du programme de dépistages défini par l'institution* et du programme cantonal de vaccinations.

Objectif :

Promouvoir la santé et prévenir les atteintes à la santé des enfants et adolescents.

1. En planifiant, organisant et menant des activités de dépistages (vue, ouïe, développement staturo-pondéral, verrues, pédiculose, posture, maladies transmissibles...).

2. En planifiant, organisant et participant aux visites médicales.

3. En planifiant et organisant des séances de vaccination.

4. En utilisant les activités de dépistage comme support de promotion de la santé.

Fonction 6 :

Planification, organisation, application, évaluation des activités professionnelles ; développement des compétences professionnelles.

Fonction 5.

Savoirs mobilisés et associés pour produire les compétences ci-dessus :

Connaissances, savoirs	Savoir-faire pratique	Savoir-faire cognitif	Attitude, comportement
<ul style="list-style-type: none"> • La vaccination (épidémiologie, types de vaccins) • Programme de dépistages • Test de l'audiométrie • Tests de la vue (Shellen, Lang, Ishiara) • Pédiculose, affections dermatologiques diverses • Protocoles d'intervention en cas de maladies transmissibles • Calendrier vaccinal fédéral et cantonal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informer les enfants, adolescents, leur famille et les enseignants des activités de dépistages et de vaccinations • Gérer les dossiers de santé et les carnets de vaccinations (lecture, interprétation, inscription) • Préparer les personnes et organiser le déroulement en fonction de l'environnement • Utiliser le procédé spécifique à chacun des tests de dépistage et des résultats • Assurer la commande, le stockage des vaccins • Remplir des statistiques de couverture vaccinale • Assurer une orientation, un suivi, si nécessaire • Transmettre les informations au médecin scolaire, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Anticiper, planifier, organiser, évaluer • Coordonner les activités de dépistages et vaccination avec le médecin scolaire, le secrétariat, les enseignants, les parents, les enfants et adolescents • Choisir des moyens d'information, d'animation en classe adaptés aux catégories d'âge. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation aux ressources existantes (infrastructures, locaux) • Pragmatisme, esprit pratique • Autonomie • Rigueur dans les techniques et la transcription des résultats • Attitude soutenante, encourageante, maternante (vaccination).

* institution : employeur de l'infirmière.

Objectif :

Développer une attitude réflexive par rapport à son action et ses moyens d'action pour accroître son professionnalisme.

1. En établissant un plan d'activités pour l'année scolaire en tenant compte des contraintes temporelles, contextuelles et institutionnelles.
2. En organisant, en coordonnant, et en mettant en œuvre les différentes activités.
3. En analysant et évaluant systématiquement les résultats de ses actions.
4. En redéfinissant, en réorientant, en réadaptant ses activités en fonction des résultats des évaluations.
5. En actualisant régulièrement et systématiquement ses connaissances professionnelles.

6. En évaluant et développant ses compétences personnelles et professionnelles par divers moyens (lectures, conférences, formation continue, supervision...).

7. En participant aux formations organisées par l'institution ; en contribuant aux rencontres régionales infirmières ou à des groupes de travail interdisciplinaires.

8. En collaborant avec les pairs et autres intervenants.

Fonction 7 :

Interface pour la communication au sein de l'école et de l'institution, pour les familles et la communauté.

Objectif :

Développer et entretenir la communication, l'échange au sein de son institution, de l'école et recueillir les informations utiles pour orienter son activité.

Fonction 6.

Savoirs mobilisés et associés pour produire les compétences ci-dessus :

Connaissances, savoirs	Savoir-faire pratique	Savoir-faire cognitif	Attitude, comportement
<ul style="list-style-type: none"> • Fonctionnement et activités de l'établissement scolaire • Bureautique, informatique • Outils d'organisation • Offre de formation continue. • Le stress, le burn-out 	<ul style="list-style-type: none"> • Etablir une planification des activités • Gérer son agenda en coordination avec les autres partenaires • Organiser son lieu de travail (classement, archivage) • Gérer le courrier • Tenir à jour les dossiers • Planifier du temps pour la réflexion et l'information • Collaborer avec les collègues • Elaborer un budget. 	<ul style="list-style-type: none"> • Définir et négocier ses priorités de travail • Poser des objectifs réalisables et évaluables • Evaluer systématiquement son action et l'atteinte des objectifs fixés • Gérer son temps • Gérer son stress • Mobiliser ses ressources personnelles pour faire face aux situations critiques • Prendre soin de soi-même • Reconnaître ses points forts et ses points faibles • Gérer le sentiment d'impuissance face aux situations inextricables et récurrentes • Prendre conscience de ses besoins en formation • Respecter la déontologie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Ouverture au changement • Esprit de synthèse • Sens de l'organisation

Fonction 7.**Savoirs mobilisés et associés pour produire les compétences ci-dessus :**

Connaissances, savoirs	Savoir-faire pratique	Savoir-faire cognitif	Attitude, comportement
<ul style="list-style-type: none"> • Marketing social • La recherche • Techniques de présentation orale et écrite • Les outils de communication interne et externe • Mode de fonctionnement des institutions et analyse institutionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter et valoriser son action, son rôle, ses projets • Solliciter des rencontres régulières avec le médecin scolaire, la direction de l'école • Obtenir les moyens techniques pour communiquer (répondeur, portable, fax, e-mail...) et les utiliser adéquatement • Elaborer des documents, des PV, des rapports d'activités, des articles dans la presse locale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Choisir les moments et les lieux les plus pertinents pour communiquer • Anticiper les objections, les critiques • Adapter le message à l'auditoire • Faire partager ses idées et les argumenter • Se donner les moyens d'être présente lorsque l'information se donne (conférence des maîtres, conseils, réunions...). 	<ul style="list-style-type: none"> • Sens des relations publiques • Sens de la stratégie • Motivation • Esprit critique.

Faire connaître les activités, les missions, les projets de l'institution, informer sur l'organisation de l'école.

1. En assurant la circulation de l'information concernant les activités du service de santé, de l'équipe interdisciplinaire, de l'institution, auprès des enfants, adolescents et leur famille, des acteurs de l'école, des autorités, de la communauté.

2. En élaborant des stratégies de communication pour se faire connaître.

3. En étant accessible et disponible pour s'entretenir avec chaque personne le souhaitant.

4. En assumant un rôle de médiation, si besoin.

5. En assurant le dialogue avec les intervenants extérieurs (services de l'Etat, professionnels, institutions de prévention...)

6. En se tenant informé de la vie de l'établissement scolaire et en favorisant les relations inter-personnelles.

Fonction 8.**Savoirs mobilisés et associés pour produire les compétences ci-dessus :**

Connaissances, savoirs	Savoir-faire pratique	Savoir-faire cognitif	Attitude, comportement
<ul style="list-style-type: none"> • Bases légales et cadres de référence liés à la profession • Politique de formation en soins infirmiers • Programmes d'enseignement en soins infirmiers (propres à chaque école) • Rôle de l'infirmière référente de stage. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accueillir, présenter, introduire le nouvel arrivant auprès des principaux acteurs de l'école • Expliciter et démontrer son expertise en soins infirmiers en milieu scolaire • Proposer des activités, des situations où l'étudiant pourra apprendre • Participer aux examens en tant qu'experte. 	<ul style="list-style-type: none"> • S'adapter au niveau de connaissances du nouvel arrivant • Evaluer la pertinence des objectifs de stage ou de formation • Evaluer l'atteinte des objectifs tout au long et en fin de stage ou de formation • Favoriser l'auto-évaluation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité dans l'identité professionnelle • Désir de partager • Enthousiasme et motivation • Adaptabilité.

7. En participant à des projets de recherche en lien avec la santé à l'école.

8. En partageant ses connaissances et son expérience avec ses pairs et les responsables de l'institution lors de rencontres, de groupes de travail, de projets pilote.

Fonction 8 :

Accompagnement pédagogique des collègues infirmières débutantes et des étudiants en soins infirmiers.

Objectif :

Promouvoir le développement de la profession infirmière en santé communautaire en milieu scolaire.

1. En accueillant et en accompagnant les nouvelles collègues et les stagiaires dans le processus d'appropriation de leurs nouveaux rôles et de leurs nouvelles activités.

2. En encadrant les étudiants en soins infirmiers dans la réalisation de leurs objectifs de stage et en participant à leur évaluation.

3. En contribuant à la promotion de la profession infirmière de santé communautaire en milieu scolaire par des actions pédagogiques dans les lieux de formation (participation à un cours, rôle de professionnel de référence pour la formation en santé communautaire, expertise aux examens...)

Discussion et conclusion

Ce référentiel présente un éventail de compétences le plus large possible, susceptible d'être développé dans des situations de travail diversifiées, car chaque lieu de travail a sa spécificité. Il ne s'agit donc pas d'un profil de compétences idéal transposable dans chaque situation professionnelle ; il

convient de se montrer flexible et d'adapter la lecture du document au contexte de travail, par exemple, en donnant plus ou moins de poids et d'importance à telle ou telle compétence.

La lecture du référentiel nous amène à distinguer les grandes familles de compétences mobilisées par les infirmières scolaires, à savoir :

- Les compétences sociales et relationnelles ;
- Les compétences de communication et d'information ;
- Les compétences pédagogiques ;
- Les compétences infirmières spécifiques ;
- Les compétences d'organisation et de gestion.

Le découpage en fonctions, objectifs et savoirs mobilisés, est une construction, un mode de représentation qui montre ses limites ; la catégorisation impose un choix arbitraire qui peut se discuter, certains éléments auraient pu être placés ailleurs ; d'autre part, tout ne peut être décrit, il s'est agi de faire un tri, par ordre d'importance et d'apparition dans les pratiques.

Nous avons la conviction que ce référentiel est représentatif des pratiques et des compétences mobilisées par les IS et qu'il indique des pistes de formation pertinentes.

Nous avons constaté que la production de ce document avait un autre impact : les professionnelles ayant participé à son élaboration, en tout premier, puis les professionnelles de terrain, à sa lecture, ont fait part de leur grande satisfaction à voir décrites et formulées leurs nombreuses compétences. Elles s'en trouvent confortées dans leur rôle au quotidien et pensent utiliser ce document (dans la version courte ou synthétique) pour présenter leurs activités à différents publics.

Ce référentiel montre que les compétences mobilisées ne sont pas l'apanage des IS seules ; les autres acteurs de l'école y retrouvent certaines des leurs ; il y a transversalité des champs de compétences entre les enseignants, les membres de

l'équipe interdisciplinaire de santé et les IS. Pour autant qu'il y ait connaissance et reconnaissance des spécificités de chacun, la richesse de l'apport du groupe devrait être bénéfique à l'objectif commun : le bien-être de l'enfant et de l'adolescent à l'école.

BIBLIOGRAPHIE

1. Batal C. *La gestion des ressources humaines dans le secteur public. Tome 1. L'analyse des métiers, des emplois et des compétences*. Paris : Editions d'Organisation, 1997.
 2. Bellier S, dir. *Compétences en action*. Paris : Editions Liaisons, 2000.
 3. Boyé M, Ropert G. *Gérer les compétences dans les services publics*. Paris : Editions d'Organisation, 1994.
 4. Le Boterf G. *De la compétence : essai sur un attracteur étrange*. Paris : Editions d'Organisation, 1994.
 5. Le Boterf G. *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris : Editions d'Organisation, 2000.
 6. Minet F, Parlier M, Witte S. *La compétence : mythe, construction ou réalité?* Paris : L'Harmattan, 1994.
 7. Osiek-Parisod F. *Infirmières dans l'école; partage de l'action éducative et enjeux identitaires. Genève : service de la recherche sociologique, département de l'instruction publique, 1994. Cahier n° 37.*
 8. Ouaknine R. Démarche « groupe-métier » et processus de production de compétences. *Education Permanente* 1998 ; (135).
 9. Toupin L. La compétence comme matière, énergie et sens. *Education Permanente* 1998 ; (135).
 10. Wittorsky R. De la fabrication des compétences. *Education Permanente* 1998 ; (135).
 11. Zarifian P. *Objectif compétence : pour une nouvelle logique*. Paris : Editions Liaisons, 1999.
-