



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI  
**Office fédéral de la santé publique OFSP**

## **Accréditation de la formation postgrade en chiropratique**

### **Standards de qualité**

**OAQ, Janvier 2009**



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI  
**Office fédéral de la santé publique OFSP**

**o a q**

organe d'accréditation et d'assurance qualité  
des hautes écoles suisses

Falkenplatz 9  
Case postale 3001 Berne

Tél. +41 31 380 11 50  
Fax +41 31 380 11 55

E-mail: [info@oaq.ch](mailto:info@oaq.ch)  
[www.oaq.ch](http://www.oaq.ch)

## Table des matières

Préface .....	5
<b>1 DOMAINE: MISSION ET OBJECTIFS.....</b>	<b>6</b>
1.1 MISSION ET OBJECTIFS .....	6
1.2 PROFESSIONNALISME .....	7
1.3 COMPÉTENCES ACQUISES À LA FIN DE LA FORMATION.....	8
<b>2 DOMAINE: FILIÈRE DE FORMATION .....</b>	<b>9</b>
2.1 STRUCTURE DE LA FORMATION.....	9
2.2 MÉTHODES SCIENTIFIQUES .....	10
2.3 CONTENU DE LA FORMATION .....	11
2.4 STRUCTURE, COMPOSITION ET DURÉE DE LA FORMATION .....	12
2.5 GESTION DE LA FORMATION.....	13
2.6 FORMATION CONTINUE ET PRESTATION DE SERVICE .....	14
<b>3 DOMAINE: ÉVALUATION DES PERSONNES EN FORMATION .....</b>	<b>15</b>
3.1 MÉTHODES D'ÉVALUATION ET FEEDBACK .....	15
3.2 RELATION ENTRE ÉVALUATION ET FORMATION .....	17
<b>4 DOMAINE: PERSONNES EN FORMATION.....</b>	<b>18</b>
4.1 CONDITIONS D'ADMISSION ET PROCESSUS DE SÉLECTION.....	18
4.2 NOMBRE DE PERSONNES EN FORMATION .....	19
4.3 SOUTIEN ET ORIENTATION AUX PERSONNES EN FORMATION .....	20
4.4 CONDITIONS DE TRAVAIL.....	21
4.5 REPRÉSENTATION DES PERSONNES EN FORMATION .....	22
<b>5 DOMAINE: RESSOURCES HUMAINES.....</b>	<b>23</b>
5.1 POLITIQUE DE RECRUTEMENT .....	23
5.2 FORMATEURS .....	24
<b>6 DOMAINE: ÉTABLISSEMENTS ET RESSOURCES DE FORMATION .....</b>	<b>25</b>
6.1 INSTALLATIONS CLINIQUES.....	25
6.2 INFRASTRUCTURE .....	26
6.3 TRAVAIL CLINIQUE EN ÉQUIPE .....	27
6.4 TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION .....	28
6.5 RECHERCHE.....	29
6.6 EXPERTISE EN MATIÈRE D'ENSEIGNEMENT .....	30

6.7	COOPÉRATION DANS LA FORMATION.....	31
<b>7</b>	<b>DOMAINE: ÉVALUATION DU PROCESSUS DE FORMATION .....</b>	<b>32</b>
7.1	MÉCANISMES D'ÉVALUATION DE LA FORMATION .....	32
7.2	FEEDBACK DES FORMATEURS ET DES PERSONNES EN FORMATION .....	33
7.3	PARTICIPATION DES GROUPES D'INTÉRÊT .....	34
7.4	RECONNAISSANCE ET MONITORAGE DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION.....	35
<b>8</b>	<b>DOMAINE: DIRECTION ET ADMINISTRATION .....</b>	<b>36</b>
8.1	DIRECTION ACADEMIQUE .....	36
8.2	BUDGET ET RESSOURCES POUR LA FORMATION .....	37
8.3	ADMINISTRATION .....	38
<b>9</b>	<b>DOMAINE: ACTUALISATION PERMANENTE / ASSURANCE QUALITÉ .....</b>	<b>39</b>

Remarque:

Le texte qui suit comprend uniquement la forme masculine. Pour faciliter la lecture, cette forme a été préférée aux déclinaisons mixtes telles que formateur/trice, par exemple.

## Préface

La Loi fédérale sur les professions médicales universitaires (LPMéd)<sup>1</sup> rend obligatoire l'accréditation des filières de formation postgrade aboutissant à un titre postgrade fédéral. La loi comprend également les critères (art. 25 § 1) que doivent remplir les filières de formation postgrade pour leur accréditation. Les objectifs de formation ancrés dans la loi (art. 4 et 17 LPMéd) ont également une grande importance.

Au cours de la procédure d'accréditation, la qualité des filières de formation postgrade est mesurée à l'aune des standards de qualité inscrits dans le présent document. Ces derniers forment la base d'examen des critères d'accréditation de la LPMéd, constituant ainsi le fondement des décisions d'accréditation prises par le Département fédéral de l'intérieur (DFI). Les standards s'appuient d'une part sur les «Postgraduate Medical Education Global Standards for Quality Improvement» de la Fédération mondiale pour l'enseignement de la médecine (WFME<sup>2</sup>) qui sont reconnus par la communauté internationale ainsi que sur les «Standards in undergraduate chiropractic education and training» du «European Council of Chiropractic Education (ECCE<sup>3</sup>)»; d'autre part, ils se fondent sur les standards généraux des filières d'études académiques suisses instaurés par l'Organe d'accréditation et d'assurance qualité des hautes écoles suisses (OAQ).

Les standards de qualité sont regroupés en domaines pour être ensuite définis plus précisément dans des sections. Le lecteur trouvera sous «Documentation» les informations à joindre au rapport d'autoévaluation.

Avec leurs annotations respectives, les standards de qualité servent de référence pour la procédure d'autoévaluation effectuée par des experts externes. Ils représentent un instrument vital utilisé pour mettre en lumière les forces et les faiblesses existant dans la formation postgrade. Si un standard devait ne pas être respecté, il est essentiel de donner les raisons de ce manquement et d'expliquer les mesures envisagées pour y remédier. Il n'est pas non plus indispensable de remplir tous les standards de qualité pour réunir les conditions nécessaires à une accréditation conformément aux critères de la LPMéd; en effet, les recommandations des experts et la décision du DFI sont le fruit d'une évaluation globale.

Dans ce document les «établissements de formation postgrades» se réfèrent aux institutions qui sont impliquées dans la formation postgrade, c'est-à-dire l'Académie suisse de chiropratique, les cabinets de chiropratique privés et les hôpitaux/cliniques universitaires. En raison de la diversité des institutions, certains standards ne sont pas applicables à l'ensemble des établissements de formation postgrade.

---

<sup>1</sup> [www.bag.admin.ch/themen/berufe/00993/index.html?lang=de](http://www.bag.admin.ch/themen/berufe/00993/index.html?lang=de)

<sup>2</sup> [www.wfme.org](http://www.wfme.org)

<sup>3</sup> [www.cce-europe.com](http://www.cce-europe.com)

## 1 DOMAINE: MISSION ET OBJECTIFS

### 1.1 MISSION ET OBJECTIFS

#### Standards:

1. Après avoir formulé sa mission, l'organisation responsable<sup>4</sup> définit et rend public les objectifs de la filière de formation en accord avec les principaux groupes d'intérêt. La mission inclut une description de la spécialité et des objectifs de formation qui doivent être remplis par le candidat à la chiropratique. Le déroulement de la formation est en adéquation avec le rôle des chiropraticiens dans le système des soins de santé.
2. La formation continue encourage les médecins à poursuivre leur formation dans le cadre de leur spécialisation. Elle les prépare à l'apprentissage tout au long de la vie dans le domaine de formation et au développement professionnel.

#### Commentaire:

- Les principaux groupes d'intérêt comprennent les personnes en formation<sup>5</sup>, les personnes responsables de la filière de formation, les organisations professionnelles sur le plan national, les organisations académiques, les services administratifs hospitaliers, les patients, les autorités fédérales et cantonales.

#### Documentation:

La mission de l'organisation responsable

---

<sup>4</sup> L'art. 25, al. 1a et al. 3 LPMéd définit «l'organisation responsable» comme association professionnelle nationale ou autre organisation appropriée qui est responsable de toutes les filières de formation postgrade prévues.

<sup>5</sup> Les personnes qui suivent une formation postgrade sont définies par le LPMéd comme "personnes en formation".

## **1 DOMAINE: MISSION ET OBJECTIFS**

### **1.2 PROFESSIONNALISME**

#### **Standards:**

1. La filière de formation postgrade se base sur la formation universitaire. Elle vise la promotion et le renforcement du professionnalisme dans la spécialité.
2. La formation développe l'autonomie dans le cadre professionnel et permet au médecin d'agir dans le meilleur intérêt du patient et du public.

#### **Commentaire:**

- Par professionnalisme, on entend le savoir, les capacités, l'attitude et le comportement que les patients et la société attendent des chiropraticiens. Ces compétences présupposent la formation tout au long de la vie, le maintien de bonnes compétences sociales et communicationnelles, un comportement respectueux de l'éthique, la connaissance des conditions légales et des conséquences économiques d'un acte chiropratique ainsi que le respect de la dignité et de l'autonomie des patients<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Art. 4, 6, 7, 8, 17 LPMéd

## 1 DOMAINE: MISSION ET OBJECTIFS

### 1.3 COMPÉTENCES ACQUISES À LA FIN DE LA FORMATION

#### Standards:

1. L'organisation responsable définit les compétences que doit avoir acquises les personnes en fin de formation. Ces compétences sont détaillées et vérifiables. Elles sont communiquées à toutes les personnes concernées.
2. Les compétences générales et spécifiques à acquérir dans le cadre du programme de formation continue sont spécifiées et mises en lien avec les compétences acquises dans le cadre de la formation de base en médecine. L'évaluation des compétences acquises par les étudiants sert au développement du programme.

#### Commentaires:

- Les compétences peuvent être formulées en termes d'objectifs professionnels généraux, de connaissances spécifiques à la discipline, de capacités, d'aptitudes et de compétences sociales et comportements. Ces compétences peuvent être listées dans un catalogue d'objectifs de formation.
- Les compétences et les objectifs sont fixés en accord avec les réglementations légales en vigueur<sup>7</sup>.

#### Documentation:

Réglementations concernant la formation postgrade, telles que définies par l'organisation responsable, contenu du programme de formation, catalogue des objectifs d'apprentissage (LOCES II<sup>8</sup>).

---

<sup>7</sup> Art. 4, 6, 7, 8, 17 LPMéd

<sup>8</sup> Learning Objectives for Postgraduate Chiropractic Education in Switzerland, [www.swiss-chiropractic-academy.ch/html/education+1.html](http://www.swiss-chiropractic-academy.ch/html/education+1.html)



## **2 DOMAINE: FILIÈRE DE FORMATION**

### **2.1 STRUCTURE DE LA FORMATION**

#### **Standards:**

1. L'organisation responsable définit la structure de la formation, ses composantes générales et les éléments spécifiques à la discipline.
2. Axée sur la pratique, la formation garantit aux personnes en formation une participation active aux services dispensés et un niveau croissant de responsabilité dans le traitement des patients au sein de l'établissement de formation.
3. La formation médicale postgraduée est reliée à la formation médicale de base et à la formation médicale continue/ au développement professionnel. La formation est dirigée et l'apprenant bénéficie d'une supervision qui comprend des appréciations régulières et des feedbacks. Chaque apprenant bénéficie de conseils en matière d'éducation.

#### **Commentaire :**

Les conseils en matière d'éducation incluent l'accès à des mentors et à des tuteurs désignés

#### **Documentation:**

Concept de formation

## **2 DOMAINE: FILIÈRE DE FORMATION**

### **2.2 MÉTHODES SCIENTIFIQUES**

#### **Standard:**

1. La personne en formation acquiert une connaissance des principes et des méthodes scientifiques fondamentaux, appliqués dans la spécialité. Une offre adéquate d'expériences cliniques pratiques, dispensée dans plusieurs établissements de formation, permet à la personne en formation de se familiariser avec l'«evidence-based medicine» et la prise de décision clinique.

#### **Commentaires:**

- La formation aux principes et méthodes scientifiques fondamentaux renforce la capacité de la personne en formation à réaliser un projet de recherche.
- Les apprenants bénéficient d'enseignements formels basés sur une approche critique de la littérature, sur des données scientifiques et sur l'«evidence-based medicine». Les apprenants sont maintenus en contact avec la recherche.

## 2 DOMAINE: FILIÈRE DE FORMATION

### 2.3 CONTENU DE LA FORMATION

#### Standards:

1. La filière de formation comprend le travail pratique clinique et la théorie correspondante en sciences biomédicales et biomécaniques fondamentales, cliniques, comportementales et sociales; elle comprend également la prise de décision clinique, les capacités communicationnelles, l'éthique médicale, la politique de la santé, les principes juridiques fondamentaux ainsi que les tâches d'organisation et de gestion nécessaires au travail professionnel dans la spécialité.
2. La formation assure le développement de connaissances, d'aptitudes, de comportements et de qualités personnelles en tant qu'expert médical, promoteur de la santé, communicateur, collaborateur, scientifique, administrateur et gestionnaire.

#### Commentaires:

- Les sciences biomédicales et biomécaniques fondamentales comprennent traditionnellement l'anatomie, la biochimie, la physiologie, la biophysique, la biologie moléculaire, la biologie cellulaire, la génétique, la microbiologie, l'immunologie, la pharmacologie, la pathologie, et d'autres domaines définis dans le LOCES II.
- Les sciences comportementales et sociales englobent la psychologie, la sociologie, la biostatistique, l'épidémiologie, la prévention, la santé publique, et d'autres domaines définis dans le LOCES II.
- Les sciences comportementales et sociales et les principes d'éthique médicale donnent d'une part les connaissances, les méthodes, les techniques, les capacités et le comportement adaptés pour prévenir les maladies et les soigner et, d'autre part, la capacité de comprendre les facteurs socio-économiques, socio-politiques, démographiques et culturels des causes, de la propagation et des conséquences des problèmes de santé.

## **2 DOMAINE: FILIÈRE DE FORMATION**

### **2.4 STRUCTURE, COMPOSITION ET DURÉE DE LA FORMATION**

#### **Standards:**

1. Des jalons marquent avec précision la structure, la composition et la durée de la formation et du développement professionnel. La proportion entre parties obligatoires et facultatives est clairement définie.
2. La filière de formation est articulée en deux volets: formation théorique et formation pratique.
3. L'intégration de la théorie et de la pratique au processus d'apprentissage est assurée.

#### **Commentaires:**

- Des sessions d'enseignement de la didactique et d'expériences de soins aux patients supervisées assurent l'intégration de la théorie et de la pratique.
- Par formation pratique, on entend le soutien aux personnes en formation et leur encadrement dans les soins dispensés aux patients hospitalisés ainsi que dans les soins ambulatoires.
- La formation théorique transmet le savoir dans les domaines correspondant aux objectifs de formation. Ses contenus sont clairement structurés. La formation théorique est l'aboutissement d'une planification à long terme sur l'ensemble de la formation.

#### **Documentation:**

Liste des activités de formation

## **2 DOMAINE: FILIÈRE DE FORMATION**

### **2.5 GESTION DE LA FORMATION**

#### **Standards:**

1. Les responsabilités et les compétences pour la gestion, l'organisation, la coordination et la mise en œuvre de la filière de formation sont clairement définies et communiquées à toutes les personnes concernées.
2. Une formation multi-site coordonnée dans les différentes disciplines choisies devrait être assurée afin de permettre aux apprenants d'être en contact avec les différents domaines de la discipline et d'échanger sur les différentes pratiques. Les instances responsables du programme de formation devraient assurer les dotations pour la planification et l'implémentation de méthodes de formation continue, d'appréciation des apprenants et des innovations du programme. Le personnel, les apprenants et autres personnes concernées devraient être impliqués lors de la planification du programme de formation.

#### **Documentation:**

Organigramme des diverses fonctions et responsabilités

## **2 DOMAINE: FILIÈRE DE FORMATION**

### **2.6 FORMATION CONTINUE ET PRESTATION DE SERVICE**

#### **Standards:**

1. La nature de la formation pour le développement professionnel doit être décrite et respectée. L'intégration de la prestation de service (on-the-job training) à la formation est assurée.
2. La formation continue basée sur la prestation de service doit pouvoir s'appuyer sur la capacité du système de santé. La formation dispensée devrait compléter et non pas être subordonnée aux prestations de service.

### **3 DOMAINE: ÉVALUATION DES PERSONNES EN FORMATION**

#### **3.1 MÉTHODES D'ÉVALUATION ET FEEDBACK**

##### **Standards:**

1. La filière de formation comprend une procédure d'évaluation des performances. Les méthodes d'évaluation ainsi que les critères de réussite aux examens sont définis. L'évaluation se fonde sur des méthodes formatives et sommatives auxquelles vient s'ajouter le feedback régulier. Les différentes étapes franchies au cours de la formation sont inscrites dans un logbook.
2. Les conditions d'admission, les critères de réussite à l'examen final et d'octroi du diplôme fédéral sont fixés et sont communiqués aux apprenants et aux superviseurs.
3. Les performances des personnes en formation sont mesurées selon le programme de formation, la mission et les objectifs de formation.
4. Il existe une commission de recours impartiale et indépendante pour prendre des décisions en cas de plaintes portant sur les résultats d'évaluation, des conditions d'admission et des critères de réussite à l'examen final et d'octroi du diplôme fédéral.
5. La fiabilité et la validité des méthodes d'évaluation sont renseignées et évaluées.

##### **Commentaires:**

- La définition des méthodes d'évaluation comprend l'établissement d'un lien entre l'évaluation formative et l'évaluation sommative, le nombre d'examens et de tests, la proportion entre examens oraux et écrits, l'application d'évaluations normatives et basées sur des critères prédéfinis ainsi que des examens d'un type particulier comme Mini-CEX („clinical evaluation exercise“).
- Les évaluations formatives comprennent l'évaluation continue des progrès d'apprentissage et de l'acquisition du savoir.
- Les évaluations sommatives récapitulent le savoir acquis par un examen final (par exemple, examens finaux dans la spécialité chiropratique).
- Le feedback comprend l'évaluation des performances et des échanges entre personnes en formation et formateurs dans le but de transmettre les instructions et moyens nécessaires au développement professionnel des personnes en formation.

- Une appréciation sur la base de critères devrait être utilisée aussi souvent que possible.
- Les informations sur les performances des personnes en formation comprennent la durée de la formation, le taux d'échec et de réussite aux examens, le taux de réussite ou d'échec de la formation ainsi que le temps consacré par les personnes en formation à des sujets spéciaux.

**Documentation:**

Règlement des examens avec exemples, échantillonnage des résultats de l'évaluation formative des prestations, statistiques des échecs et des réussites



### **3 DOMAINE: ÉVALUATION DES PERSONNES EN FORMATION**

#### **3.2 RELATION ENTRE ÉVALUATION ET FORMATION**

##### **Standards:**

1. Les principes, méthodes et pratiques d'évaluation sont en adéquation avec les objectifs de formation et renforcent l'apprentissage.
2. Les méthodes d'évaluation et les pratiques incitent à un apprentissage intégral. Elles permettent l'évaluation des exigences prédéfinies dans le domaine de la pratique de même que des savoirs, des aptitudes et des comportements. Les méthodes appliquées provoquent une interaction entre la pratique clinique et l'évaluation.

##### **Documentation:**

Instruments et formulaires utilisés pour l'évaluation formative et sommative des performances

## **4 DOMAINE: PERSONNES EN FORMATION**

### **4.1 CONDITIONS D'ADMISSION ET PROCESSUS DE SÉLECTION**

#### **Standards:**

1. Les conditions d'admission à la formation sont claires et précisent le processus de sélection. Le processus de sélection repose sur des critères qui prennent en compte les capacités spécifiques des candidats. La sélection s'opère de manière transparente et l'admission est ouverte à toute personne titulaire d'un diplôme fédéral ou d'un diplôme étranger reconnu comme équivalent.
2. Il existe une commission de recours indépendante et impartiale pour prendre des décisions en cas de plaintes concernant le processus de sélection.
3. L'égalité des chances est garantie entre homme et femme.

#### **Commentaires:**

- Les méthodes et les critères de sélection sont définis dans les conditions d'admission.
- Les étapes de la procédure de recours en cas de plaintes sont décrites et comprennent l'adresse pour la correspondance.

#### **Documentation:**

Conditions d'admission

## **4 DOMAINE: PERSONNES EN FORMATION**

### **4.2 NOMBRE DE PERSONNES EN FORMATION**

#### **Standards:**

1. Le nombre de personnes admises à une formation est déterminé en fonction des places disponibles pour la formation pratique clinique, des capacités d'encadrement et des autres ressources disponibles afin de garantir une qualité élevée de la formation et de l'enseignement.
2. Ces mécanismes assurent que le nombre de places de formation continue est revu régulièrement avec les partenaires intéressés et qu'il tient compte de la demande sociale.

## **4 DOMAINE: PERSONNES EN FORMATION**

### **4.3 SOUTIEN ET ORIENTATION AUX PERSONNES EN FORMATION**

#### **Standard:**

L'organisation responsable, d'entente avec les partenaires concernés, garantit un service de soutien et d'orientation aux personnes en formation. L'orientation se fonde sur les observations faites des progrès d'apprentissage de la personne en formation et tient compte des besoins sociaux et personnels.

#### **Commentaire:**

- Les besoins sociaux et personnels se réfèrent aux questions académiques, financières, de santé et de développement de carrière.

## 4 DOMAINE: PERSONNES EN FORMATION

### 4.4 CONDITIONS DE TRAVAIL

#### Standards:

1. Le travail effectué dans le cadre d'une formation postgrade est rémunéré de façon adéquate selon la spécialité. La personne en formation participe également à toutes les activités chiropratiques pertinentes pour la formation postgrade. La formation théorique et pratique est comprise dans les heures de travail usuelles.
2. Les conditions de service, ainsi que les droits et devoirs des personnes en formation, sont définies et communiquées à tous les participants.
3. Il est possible de suivre la formation à temps partiel. Une formation à temps partiel s'accorde avec le programme individuel (*tailored program*) et la prestation de service *background*. Du point de vue de sa durée totale et de sa qualité, le programme de formation à temps partiel ne diffère pas du programme à temps plein. Des interruptions dues à des raisons de santé, de maternité, de service militaire, etc. doivent être compensées.
4. Les prestations de service assurées par l'apprenant ne devraient pas être excessives. L'organisation du temps pour les services et la planification des gardes devraient tenir compte des besoins des patients, du suivi des soins et des besoins de formation de l'apprenant.
5. Les conditions de service doivent préciser qu'un temps est réservé aux apprenants pour leur formation. La formation et les services des chiropraticiens en formation doivent respecter le temps de travail selon les Directives suisses en la matière.

#### Commentaires:

- Le service et la formation sont pris en compte séparément.

#### Documentation:

Contrat-type de formation

## **4 DOMAINE: PERSONNES EN FORMATION**

### **4.5 REPRÉSENTATION DES PERSONNES EN FORMATION**

#### **Standard:**

Une représentation des personnes en formation est garantie lors de la conception et de l'évaluation de la filière de formation, lors de la définition des conditions de travail et d'autres sujets.

#### **Commentaire:**

- Par «autres sujets», on entend la représentation des personnes en formation dans les commissions responsables de la planification, de l'application et de la révision de la filière de formation et des instruments d'évaluation.
- Le processus de sélection et d'engagement des représentants des personnes en formation s'effectue de manière transparente et démocratique.

## **5 DOMAINE: RESSOURCES HUMAINES**

### **5.1 POLITIQUE DE RECRUTEMENT**

#### **Standards:**

1. La politique de recrutement du personnel d'une filière de formation postgrade comprend une description de l'expérience professionnelle exigée, des domaines de responsabilité et de leurs fonctions.
2. La procédure de sélection du personnel académique considère les qualifications pédagogiques et scientifiques.

#### **Commentaire:**

- Les ressources humaines sont composées du personnel académique, administratif et technique.

#### **Documentation:**

Dispositions régissant la sélection du personnel

## 5 DOMAINE: RESSOURCES HUMAINES

### 5.2 FORMATEURS

#### Standards:

- 1 La politique du personnel académique comprend la formation continue, le développement et l'évaluation des formateurs. Elle garantit aussi la reconnaissance d'activités académiques méritoires ainsi que les activités en tant que formateurs, superviseurs et chargés de cours.
- 2 En sus de leurs qualifications professionnelles, les formateurs doivent avoir des compétences didactiques.
- 3 L'horaire de travail des formateurs définit explicitement la part dévolue aux activités de formation, aux services et aux tâches additionnelles.
- 4 Les chiropraticiens reconnaissent leur responsabilité à contribuer à la formation pratique postgraduée. La politique du personnel assure que les formateurs ont des connaissances générales et actualisées dans tous les domaines concernés par la formation et que les spécialistes sont admis uniquement pour des parties spécifiques de la formation.
- 5 Le rapport entre le nombre de formateurs reconnus et le nombre de médecins en formation permet un contact personnalisé et un suivi du médecin en formation.

#### Commentaires:

- Le formateur est titulaire d'un diplôme fédéral ou d'un diplôme intercantonal<sup>9</sup>.
- Les tâches additionnelles incluent des fonctions administratives, éducationnelles et des activités de recherche.

#### Documentation:

Horaire de travail d'un formateur; liste du personnel académique avec parcours professionnel

---

<sup>9</sup> A l'Académie suisse de chiropratique on accepte également des formateurs avec une qualification étrangère reconnue comme équivalente



## **6 DOMAINE: ÉTABLISSEMENTS ET RESSOURCES DE FORMATION**

### **6.1 INSTALLATIONS CLINIQUES**

#### **Standards:**

1. Les établissements de formation disposent des installations cliniques et du nombre de formateurs nécessaires au bon fonctionnement du programme de formation conformément aux objectifs fixés. Le programme permet aux personnes en formation d'acquérir un vaste spectre d'expériences dans la spécialité, que cela soit les soins dispensés aux patients hospitalisés, les soins ambulatoires ou l'assistance médicale d'urgence.
2. Le nombre de patients et la diversité de cas (case-mix) assurent une expérience clinique dans tous les domaines de la spécialisation, y compris la promotion de la santé et la prévention des maladies. La qualité des conditions de la formation est régulièrement revue.

## 6 DOMAINE: ÉTABLISSEMENTS ET RESSOURCES POUR LA FORMATION

### 6.2 INFRASTRUCTURE

#### Standards:

1. Les personnes en formation ont accès à l'infrastructure nécessaire à la formation pratique et théorique. La littérature professionnelle et l'équipement nécessaire pour l'entraînement pratique sont disponibles. L'accès à ces ressources est assuré pendant toute la durée de la formation postgrade en chiropratique.
2. L'équipement et les installations nécessaires à la formation sont régulièrement soumis à des contrôles quant à leur qualité et à leur adéquation à la formation en chiropratique.

#### Commentaire:

- Par infrastructure on entend les salles de cours et de séminaires adaptés à l'enseignement structuré et à l'apprentissage théorique et pratique, ainsi que les laboratoires (p.ex. radiologie, SMT<sup>10</sup>), les bibliothèques et les ressources informatiques.

---

<sup>10</sup> Chiropractic Adjustment und Spinal Manipulation Therapy (SMT)

## **6 DOMAINE: ÉTABLISSEMENTS ET RESSOURCES POUR LA FORMATION**

### **6.3 TRAVAIL CLINIQUE EN ÉQUIPE**

#### **Standards:**

1. La formation postgrade encourage le travail en équipe avec les collègues, les autres spécialistes de la santé et les représentants d'autres professions tout en favorisant chez la personne en formation la capacité de travailler en tant que membre ou chef d'équipe.
2. La formation s'effectue au sein d'une équipe multidisciplinaire. Elle développe les compétences en matière de direction et d'enseignement dans d'autres professions de la santé.

## **6 DOMAINE: ÉTABLISSEMENTS ET RESSOURCES POUR LA FORMATION**

### **6.4 TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION**

#### **Standard:**

Une politique d'utilisation des technologies de l'information et de la communication garantit la gestion efficace des patients.

#### **Commentaire:**

- L'utilisation des technologies de l'information et de la communication doit faire partie de la formation et tenir compte de l'«evidence-based medicine». Elle encourage les personnes en formation postgrade à l'apprentissage tout au long de la vie et au développement professionnel.
- La formation médicale de base fixe les exigences requises en matière de compétences dans le domaine des technologies de l'information et de la communication.



## **6 DOMAINE: ÉTABLISSEMENTS ET RESSOURCES POUR LA FORMATION**

### **6.5 RECHERCHE**

#### **Standard:**

Une politique pour favoriser et consolider l'intégration de la recherche dans la formation est formulée.

#### **Commentaire:**

- La recherche comprend la recherche fondamentale et appliquée.

## **6 DOMAINE: ÉTABLISSEMENTS ET RESSOURCES POUR LA FORMATION**

### **6.6 EXPERTISE EN MATIERE D'ENSEIGNEMENT**

#### **Standard**

Une politique régit l'usage de l'expertise en matière d'enseignement pour ce qui concerne la planification, la mise en œuvre et l'évaluation de la formation.

#### **Commentaire**

- L'expertise en matière d'enseignement porte sur les problèmes, le processus et les pratiques de la formation postgraduée et sur son évaluation

## **6 DOMAINE: ÉTABLISSEMENTS ET RESSOURCES POUR LA FORMATION**

### **6.7 COOPÉRATION DANS LA FORMATION**

#### **Standards:**

1. La mobilité des personnes en formation et des formateurs est encouragée par les opportunités d'accès aux diverses formations individuelles dans des établissements suisses ou étrangers, qui remplissent les conditions requises pour compléter la formation.
2. Il existe une commission de recours impartiale et indépendante pour prendre des décisions en cas de plaintes au sujet des transferts de crédits obtenus pendant une période de formation.

#### **Commentaire:**

- La coordination active des filières de formation entre les divers établissements de formation devrait favoriser les opportunités de formation.

## **7 DOMAINE: ÉVALUATION DU PROCESSUS DE FORMATION**

### **7.1 MÉCANISMES D'ÉVALUATION DE LA FORMATION**

#### **Standards:**

1. L'organisation responsable instaure un mécanisme interne d'évaluation de la filière de formation qui permet la supervision du processus de formation, des établissements de formation et des progrès d'apprentissage des personnes en formation. Ce mécanisme garantit que des problèmes peuvent être décelés et appréhendés.
2. L'évaluation du programme porte sur les conditions-cadres, la structure et les composantes spécifiques du programme ainsi que sur ses résultats en général.

#### **Commentaires:**

- Un mécanisme interne d'évaluation qui vise le développement de la qualité suppose une collecte régulière des données de base sur la filière de formation (système d'information comprenant le nombre de participants, le taux de réussite et d'échec aux examens, les forces et les faiblesses de l'établissement de formation, etc.).
- Les problèmes décelés comprennent ceux soumis à la commission de formation, aux formateurs, aux superviseurs, etc.

#### **Documentation:**

Mécanismes d'évaluation



## **7 DOMAINE: ÉVALUATION DU PROCESSUS DE FORMATION**

### **7.2 FEEDBACK DES FORMATEURS ET DES PERSONNES EN FORMATION**

#### **Standard:**

Le feedback des formateurs et des personnes en formation sur la qualité de la filière de formation fait l'objet d'une collecte systématique. Il est ensuite analysé et utilisé dans le but d'une amélioration continue de la filière.

#### **Commentaire:**

- Le feedback sur la filière de formation comprend les rapports fournis par les personnes en formation sur les formateurs et sur les conditions structurelles des cours.

#### **Documentation:**

Cycles, outils et résultats des évaluations

## **7 DOMAINE: ÉVALUATION DU PROCESSUS DE FORMATION**

### **7.3 PARTICIPATION DES GROUPES D'INTÉRÊT**

#### **Standard:**

L'évaluation de la filière de formation inclut la gestion et l'administration des différents établissements de formation, les formateurs et les personnes en formation. Le résultat de cette évaluation est transmis à tous les groupes d'intérêt.

#### **Commentaires:**

- Les principaux groupes d'intérêt sont les formateurs, les personnes en formation et l'organisation responsable pour la filière de formation.
- D'autres groupes d'intérêt peuvent être appelés à participer: les représentants des professions de la santé, les autorités de l'éducation et de la santé, les directeurs d'hôpitaux, les chiropraticiens et médecins, les compagnies d'assurance maladie, les alumni, les patients et les organisations de patients.

## **7 DOMAINE: ÉVALUATION DU PROCESSUS DE FORMATION**

### **7.4 RECONNAISSANCE ET MONITORAGE DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION**

#### **Standards:**

1. Les établissements de formation sont reconnus sur la base de critères précis. L'organisation responsable prend la décision en matière de reconnaissance ou de retrait de la reconnaissance.
2. Il existe une commission de recours impartiale et indépendante pour prendre des décisions en cas de plaintes concernant la reconnaissance des établissements de formation.
3. Un système de monitoring, comprenant des visites des établissements de formation et d'autres infrastructures ou ressources pertinentes d'enseignement sera établi.

#### **Commentaires:**

- Les critères régissant la reconnaissance des établissements de formation comprennent les exigences minimales en ce qui concerne le nombre et le «case mix» des patients, les formateurs et le rapport entre formation structurée et services.
- Des spécialistes indépendants effectueront des visites sur place dans les établissements de formation pour examiner la qualité.

#### **Documentation:**

Critères régissant la reconnaissance des établissements de formation, liste des établissements de formation reconnus

## **8 DOMAINE: DIRECTION ET ADMINISTRATION**

### **8.1 DIRECTION ACADEMIQUE**

#### **Standards:**

1. Les responsabilités en matière de direction académique de la filière de formation en chiropratique sont clairement définies.
2. La direction académique fait l'objet d'une évaluation périodique. Cette évaluation porte sur l'accomplissement de la mission et des objectifs de la filière de formation.

#### **Commentaire:**

- La direction académique est responsable de la mise en œuvre efficace et effective et de l'atteinte des objectifs de la filière de formation.

#### **Documentation:**

Organigramme du personnel, cahier des charges de la direction académique, résultats de l'évaluation de la direction

## **8 DOMAINE: DIRECTION ET ADMINISTRATION**

### **8.2 BUDGET ET RESSOURCES POUR LA FORMATION**

#### **Standards:**

1. Une réglementation précise et transparente définit les responsabilités et les compétences en matière de budget de formation. Les ressources financières de la filière de formation sont garanties à long terme.
2. Les fonds prévus pour la formation postgraduée ne sont pas destinés aux prestations de service cliniques ni à d'autres activités.

#### **Documentation:**

Budgets de l'académie



## **8 DOMAINE: DIRECTION ET ADMINISTRATION**

### **8.3 ADMINISTRATION**

#### **Standard:**

Le personnel administratif est apte à appuyer la mise en oeuvre du programme de formation et à assurer une gestion et une administration responsable et efficace des ressources.

#### **Documentation:**

Liste du personnel administratif

## 9 DOMAINE: ACTUALISATION PERMANENTE / ASSURANCE QUALITÉ

### Standards:

1. Il existe un système effectif d'assurance qualité interne et externe.
2. L'actualisation se fonde sur les résultats des processus d'assurance qualité interne et externe. Elle implique l'adaptation de la stratégie de la filière de formation conformément aux expériences, aux activités en cours et aux perspectives d'avenir.

### Commentaires:

L'actualisation permanente et l'assurance qualité interne sont conformes aux lignes directrices légales, qui comprennent:

- L'adaptation de la mission et des objectifs de la filière de formation aux progrès scientifiques, aux développements socio-économiques et culturels.
- L'adaptation des compétences requises pour l'accomplissement de la formation dans la spécialité choisie, aux exigences de l'environnement national et international.
- L'adaptation des structures et des modalités de la formation pour garantir leur adéquation et leur fonctionnalité.
- L'adaptation de la structure, de la composition et de la durée des filières de formation I) aux développements dans les sciences biomédicales et biomécaniques, cliniques, comportementales et sociales; II) aux changements des profils démographiques et de santé / maladies au sein de la population, et III) aux conditions socio-économiques, socio-politique, juridiques et culturelles.
- Le développement permanent des méthodes d'évaluation conformément aux changements des objectifs de formation et des méthodes d'apprentissage.
- L'adaptation des conditions d'admission et de la procédure de sélection aux attentes et aux situations en mutation permanente, au besoin de spécialistes en chiropratique bien formés, aux changements dans la formation en chiropratique, aux exigences de la filière de formation et aux conditions de la politique de santé.
- L'adaptation de la politique de recrutement du personnel académique aux changements des besoins et des tâches liés à la formation.

- Le développement permanent des processus de monitoring et d'évaluation.
- Le développement de structures organisationnelles et de principes de gestion permettant de prendre en compte les changements des besoins de la formation et d'intégrer les intérêts des différentes parties prenantes.

**Documentation:**

Les responsabilités en matière d'assurance qualité, les mesures prises suite à la précédente accréditation pour maintenir et améliorer la qualité de la formation