


# **Professionnels de santé paramédicaux...**

**Evolution et perspectives...**

A vertical bar on the left side of the slide, transitioning from blue at the top to purple, then pink, and finally orange at the bottom.

# **Un contexte qui évolue à prendre en compte...**

# **Une aide dont les modalités ont varié...**

- **Le bien être, le féminin et le soin, les savoirs empiriques**
- **Le magique, l'incompréhensible, le religieux, les savoirs du rituel**
- **L'extraction, l'ablation, l'anatomie, les savoirs mécaniques, descriptifs**
- **Le fonctionnement, la physiologie, la chimie, les savoirs cumulés de la science**
- **L'informatisation, la recherche et le traitement des données, les savoirs combinés, nomades**

# **Une demande de santé qui se transforme**

- ✓ **Vieillesse de la population**
- ✓ **Augmentation des pluripathologies, et des pathologies chroniques**
- ✓ **Fragilité de certaines catégories sociales**
- ✓ **Volonté d'information des personnes/leur santé**
- ✓ **Exigence de qualité des soins, judiciarisation**

# **Dans un contexte de société qui évolue**

- ✓ **Économie contrainte**
- ✓ **Complexité des savoirs investis dans la production**
- ✓ **Développement de technologies de précision**
- ✓ **Modification des modes de communication**
- ✓ **Multiplication du travail en réseau**
- ✓ **Modes d'organisation du travail flexibles**

# **Des réponses ponctuelles, cloisonnées, à faire évoluer...**


- **Séparation sanitaire/social**
- **Morcellement de la prise en charge**
- **Centration sur l'hôpital et le curatif**
- **Division des métiers**
- **Hierarchie des qualifications et des actions**

# **Pour soigner les populations demain...**

- **Faire évoluer les métiers / transformation du marché du travail**
- **Anticiper les compétences / besoins de la société**
- **Préparer des personnes et des cheminements de carrière / emplois utiles et variés**
- **Mettre de la cohérence entre métiers / emplois / formation**

# Plus concrètement...

- **Des besoins de prise en charge de santé en augmentation**
- **Une offre médicale en diminution**
- **Un déficit important de la SS**
- **Des revendications de carrière des professionnels de santé**
- **Une évolution technique bouleversant les catégories/actes**
- **La nécessité d'émergence de compétences nouvelles interrogeant les métiers actuels**

A vertical bar on the left side of the slide, transitioning from blue at the top to orange at the bottom.


# **Des orientations qui marquent ...**

# **Des idées nouvelles à incarner...**

- **Qualification et certification des professionnels basées sur la notion de compétence**
- **Formation tout au long de la vie**
- **Evolution des métiers vers l'expertise**
- **Avancée des notions de prévention, éducation, information, d'environnement...**
- **Notion de co-production du soin et de pluriprofessionnalité...**

# Des textes à regarder ...

- **Loi du 17 janvier 2002 ... RNCP et VAE...**
- **Loi du 4 mai 2004...FTLV...**
- **Loi du 9 août 2004...expérimentations de coopérations...**
- **Loi automne 2008...à suivre...**

A vertical bar on the left side of the slide, transitioning from blue at the top to orange at the bottom.

# **La ré-ingéniérie des diplômes**

# Les enjeux / santé

- Les diplômes s'inscrivent dans le **cadre législatif et réglementaire** qui précise les règles d'autorisation d'exercice des professions concernées
- Le diplôme est considéré comme une garantie que la personne possède les connaissances et les savoir-faire nécessaires pour répondre à **l'exigence de qualité des soins, garante de la sécurité du patient**

# **Certification et diplômes, la ré-ingénierie**

## **Une offre de certification lisible**

**Inscription des diplômes au répertoire National des  
Certifications Professionnelles**

## **Une construction structurée et correspondant aux normes actuelles**

**Référentiels activités et compétences**

**Des critères et procédures d'évaluation définies**

**Une construction permettant l'articulation avec le  
dispositif LMD**

# Grilles de niveaux

*En France, deux grilles à 5 niveaux utilisées de façon différente selon le certificateur concerné*

## *Education Nationale*

*1 : Bac+5*

*2 : Bac +3*

*3: Bac +2*

*4 : Bac, BP, BT*

*5 : CAP, BEP*

## *Autres certificateurs*

*1 : Manager, expert*

*2 : Cadre, expert*

*3: Technicien supérieur*

*4 : Technicien*

*5 : Ouvrier, employé qualifié*

*En Europe...*

*Niveaux de 1 à 8*

*Basés sur :*

- savoirs théoriques*
- aptitudes cognitives et pratiques*
- compétences : prise de responsabilité et autonomie*

# Les principes

- **Le diplôme atteste des compétences requises pour exercer un métier de la santé**
- **L'exercice d'une profession réglementée est soumis à l'obtention du seul diplôme d'État**
- **La démarche VAE ne peut en aucun cas valider l'exercice illégal**
- **La formation doit répondre à une finalité professionnelle et permettre des passerelles dans la perspective du dispositif LMD**

# La « logique compétence »

- *ouverture internationale sur le marché du travail*
- *chance dans l'insertion professionnelle*
- *mise sur le marché de professionnels « offreurs de ressources »*
- *préparation aux changements d'emplois et de métiers*
- *mobilisation des savoirs en situation*
- *développement de l'autonomie*
- *nécessite une formation tout au long de la vie*
- *besoin de solidarité et de formation dans les collectifs de travail*

# La compétence???

*Être ?  
Avoir?*

*Aujourd'hui?  
Demain?*

*Ici?  
ailleurs?*

*Individuelle?  
collective?*

*Transmissible?  
Transférable?*

*Une?  
Des?*

# Les principes

Les référentiels élaborés répondent à des **exigences qualité** :

- *Validité du référentiel de compétences et de certification*
- *L'« objet » de la certification, ce qui est attesté par le diplôme, est la maîtrise des compétences (c'est-à-dire savoir-faire et connaissances) décrites dans le référentiel de compétences*
- *Reproductibilité, fiabilité et impartialité de l'évaluation et de la validation*

# Le diplôme

Le diplôme certifie que son titulaire possède les compétences - savoirs et savoir-faire - décrits dans le référentiel de certification, à un niveau d'exigence défini.

Il est élaboré et validé par les autorités publiques.

Le diplôme à finalité professionnelle porte sur des compétences professionnelles, définies en relation avec les activités professionnelles du métier ciblé.

# Le diplôme

Il est défini par le **référentiel de certification** qui comporte :

- Un référentiel de compétences
- Les critères d'évaluation de ces compétences permettant de définir le niveau d'exigence
- Les modalités d'évaluation et de validation dans le cadre de la formation initiale et continue (modules complémentaires de formation suivis suite à une démarche VAE)
- Les modalités d'évaluation et de validation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience

# Les travaux réalisés

## *Ré-ingénierie réalisée + ouverture à la VAE :*

- Diplôme d'État d'aide-soignant
- Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture
- Diplôme professionnel de préparateur en pharmacie hospitalière

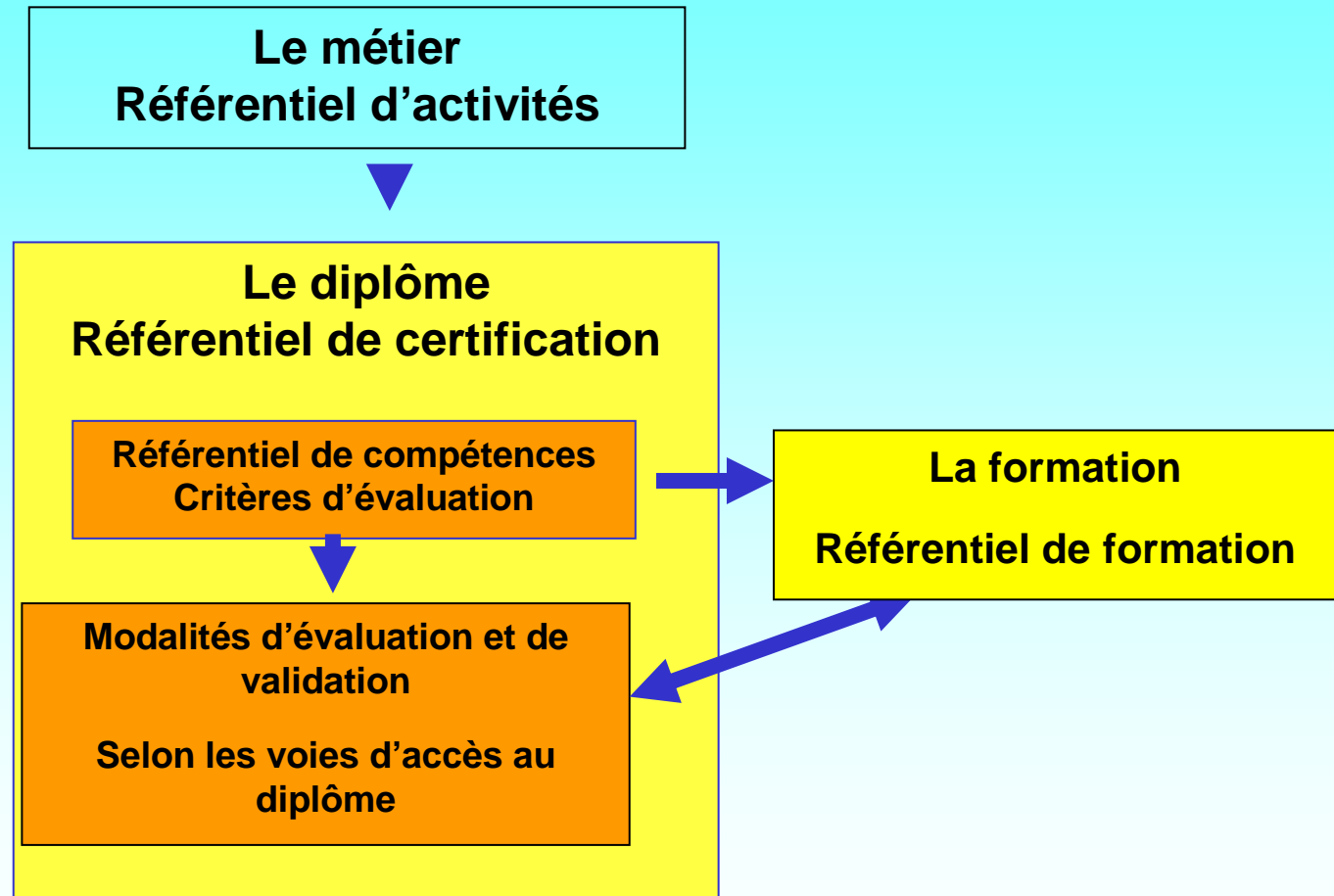
## *Travaux en cours*

- Diplôme d'État d'infirmier
- Diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire
- Diplôme d'État de Masseur-kinésithérapeute
- Diplôme d'État Ergothérapeute
- Diplôme d'État de Pédicure-podologue
- Diplôme d'État d'infirmier anesthésiste
- Diplôme d'État de puéricultrice

# Une démarche concertée : les groupes de travail

- 1 – Représentants des organisations syndicales
- 2 – Représentants des associations professionnelles
- 3 - Représentants des employeurs
- 4 – Représentants des instituts/écoles de formation
- 5 - Représentants des médecins
- 6 - Représentants des OPCA
- 7 – Personnes qualifiées

# Le diplôme



# Les mots clés

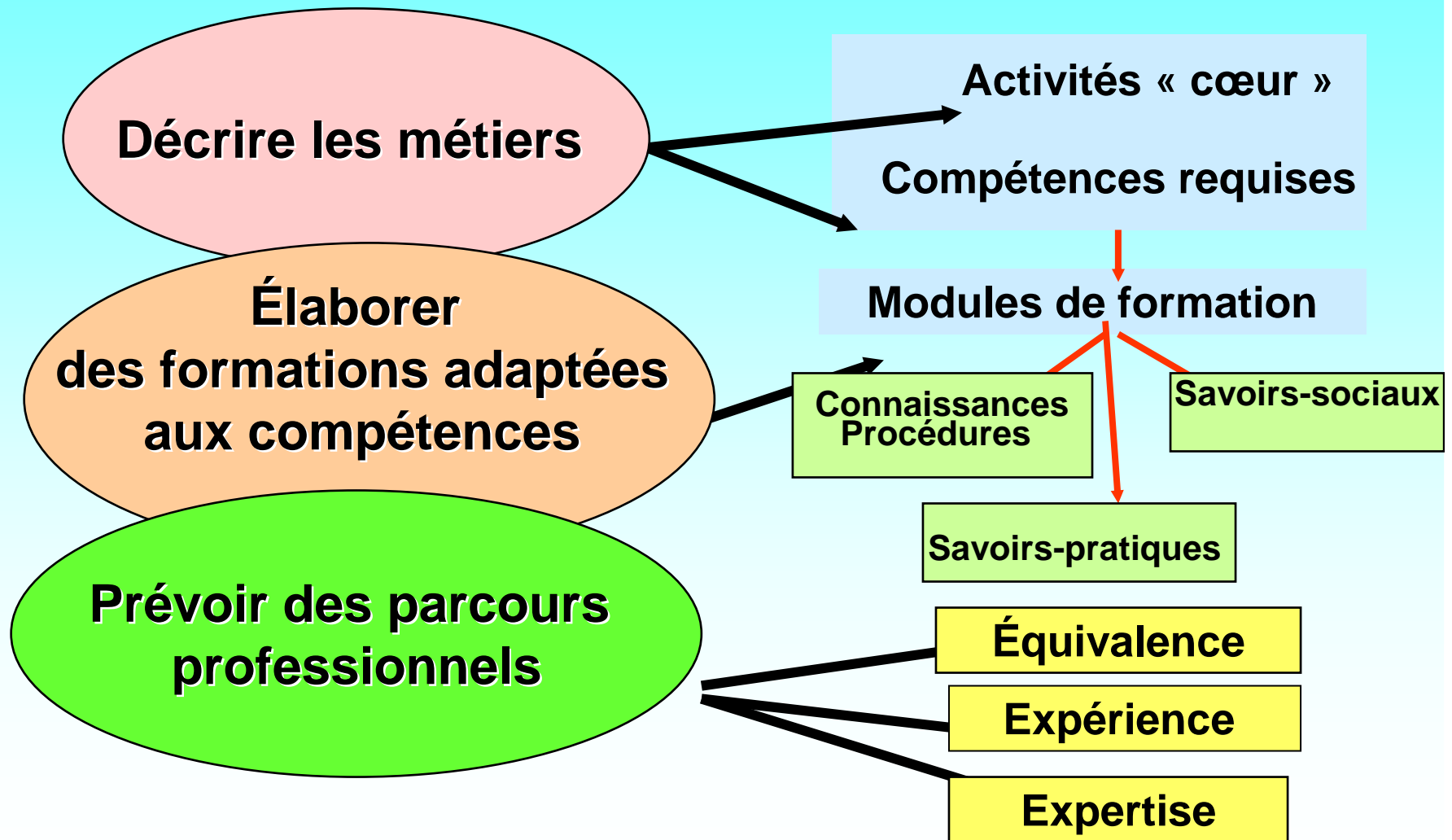
***Le référentiel d'activités du métier*** associé au diplôme donne la définition de ce métier et décrit de façon ordonnée les activités professionnelles caractéristiques de l'exercice du métier.

***Activité*** : Premier niveau de regroupement cohérent et finalisé de tâches ou d'opérations élémentaires visant un but déterminé.

***Le référentiel de compétences du diplôme*** décrit de façon ordonnée les compétences, c'est-à-dire les savoir-faire et connaissances associées, exigés pour l'obtention du diplôme ;

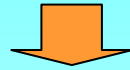
***Compétence*** : Maîtrise d'un savoir-faire opérationnel, relatif aux activités d'une situation déterminée, requérant des connaissances associées.

# Une méthode validée...

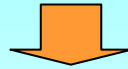


# Les différentes étapes de travail

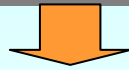
Élaboration du **référentiel d'activités** du métier



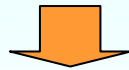
Élaboration du **référentiel de compétences** du diplôme



Élaboration des critères **d'évaluation** pour les différentes unités de compétences



Élaboration du **dossier VAE**



Élaboration du guide pour le jury



Adaptation du programme de formation



Élaboration des modalités d'évaluation et de validation dans le cadre de la formation



# Élaboration du référentiel d'activités

# Le métier

**Le métier est un ensemble cohérent d'activités professionnelles, regroupant des emplois** pour lesquels il existe une identité ou une forte proximité de compétences, ce qui en permet l'étude et le traitement de façon globale et unique.

**Le métier est défini d'abord par des activités professionnelles.** La description des activités d'un métier est indispensable pour pouvoir en extraire les compétences

Le métier est distinct :

- Du poste qui est lié à la structure ou à l'organigramme
- Du statut qui ne dit rien des compétences
- De la qualification même si celle-ci est requise
- Du diplôme



# Le référentiel d'activités

Le **référentiel d'activités** du **métier** associé au diplôme donne la définition de ce métier et décrit de façon ordonnée les **activités professionnelles caractéristiques de l'exercice du métier**.

**Activité** : Premier niveau de regroupement cohérent et finalisé de tâches ou d'opérations élémentaires visant un but déterminé.



# Points de repère

Une **activité** :

- prend du temps
- n'est pas une responsabilité
- n'est pas une compétence
- s'exprime concrètement par un substantif signifiant l'action
- bannir « participation à », « contribution à »

❖ Il s'agit de décrire ce que fait le professionnel en général et non dans une organisation particulière

❖ Le référentiel d'activité n'a pas à préciser les responsabilités des différents professionnels

❖ Le référentiel d'activités doit porter sur les activités relevant du « cœur de métier »

# Exemple

## Activité :

Enregistrement des données de traçabilité spécifiques à certaines activités : **administration de médicaments...**

## Compétence :

***Utiliser des règles de traçabilité***

***Evaluer les conséquences d'un défaut de traçabilité***

# Méthode : Les questions clés

***Que fait le professionnel ? Comment s'y prend-il ? Quelles sont les différentes activités dans chaque domaine ? (les plus importantes)  
Comment se déroule le travail ?  
De nouvelles activités apparaissent-elles ?***

***Quelles sont les principales situations rencontrées par le professionnel ?  
Ces différentes situations modifient-elles l'exercice de l'activité ?***

***Quelles techniques, quels outils et équipements sont utilisés pour réaliser ces activités ?***

***Le professionnel dispose-t-il de méthodes, de procédures, de modes opératoires ? Quels documents utilise-t-il ? Quels outils informatiques ?  
De nouvelles techniques, de nouvelles méthodes, de nouveaux outils apparaissent-ils ?***

***Quels sont les principaux résultats que l'on attend du professionnel ?  
Sur quoi peut-on juger la réussite de son travail ?***

A vertical bar on the left side of the slide, transitioning from blue at the top to orange at the bottom.

# Élaboration du référentiel de compétences

# La compétence...

- **Ne se limite pas à l'expérience**
- **N'est pas l'activité**
- **Ne se confond pas avec la performance**
- **N'exprime pas le potentiel d'évolution**
- **N'est pas le mérite**
- **N'est pas la compétence juridique déterminée par les décrets d'exercice**

# ***Compétence***

**Ensemble de savoir-faire,  
de comportements,  
et de connaissances,  
mobilisés  
dans une action  
et adaptés  
aux exigences d'une situation.**

# Points de repère

- ❖ Une compétence s'exprime concrètement par un **verbe** signifiant la capacité à faire l'action
- ❖ Le référentiel de compétences **n'a pas à préciser les responsabilités** des différents professionnels
- ❖ Le référentiel de compétences du diplôme doit porter sur les compétences relevant du « **cœur de métier** » et validées par le diplôme.

Chaque professionnel peut développer tout au long de son expérience d'autres compétences, mais les travaux doivent être centrées sur les savoir-faire **exigibles pour obtenir le diplôme.**

# Les dimensions

- ✓ **Concept à utiliser de façon intégrative**, capacité pour un individu d'utiliser et de combiner, de manière autonome, de façon tacite ou explicite, dans un contexte particulier, les différents éléments de connaissance qu'il possède et ressources auxquelles il a accès
- ✓ **La dimension d'autonomie est essentielle**, elle distingue les niveaux de compétence
- ✓ **La capacité à faire face à la complexité, à l'imprévisible, et au changement détermine le niveau de compétence (CEQ)**

# Les principes d'élaboration du référentiel de compétences

- Modularité du référentiel de compétences : les compétences sont structurées et différenciées afin de permettre des validations partielles.
- Pour les spécialités infirmières : on ne valide pas à nouveau les compétences correspondant à IDE, mais uniquement les compétences spécifiques
- Les savoir-faire sont structurées et rassemblées en domaines de compétence

# Les principes d'élaboration du référentiel de compétences

Le *référentiel de compétences du diplôme* porte uniquement sur les compétences validées par le diplôme, exigibles pour obtenir le diplôme.

- ➔ Ces compétences doivent relever du « cœur de métier »
- ➔ Ce référentiel est distinct d'une description de l'ensemble des compétences du métier (chaque professionnel peut développer tout au long de son expérience d'autres compétences)
- ➔ La démarche d'élaboration comporte 2 phases :
  - ❖ Analyse des compétences mobilisées dans l'activité
  - ❖ Choix des compétences validées par le diplôme

# **Méthode : Comment passer de l'activité à la compétence ?**

- 1 - Comment analyser les compétences mobilisées dans l'activité**
- 2 – Comment formaliser et structurer les compétences du référentiel ?**

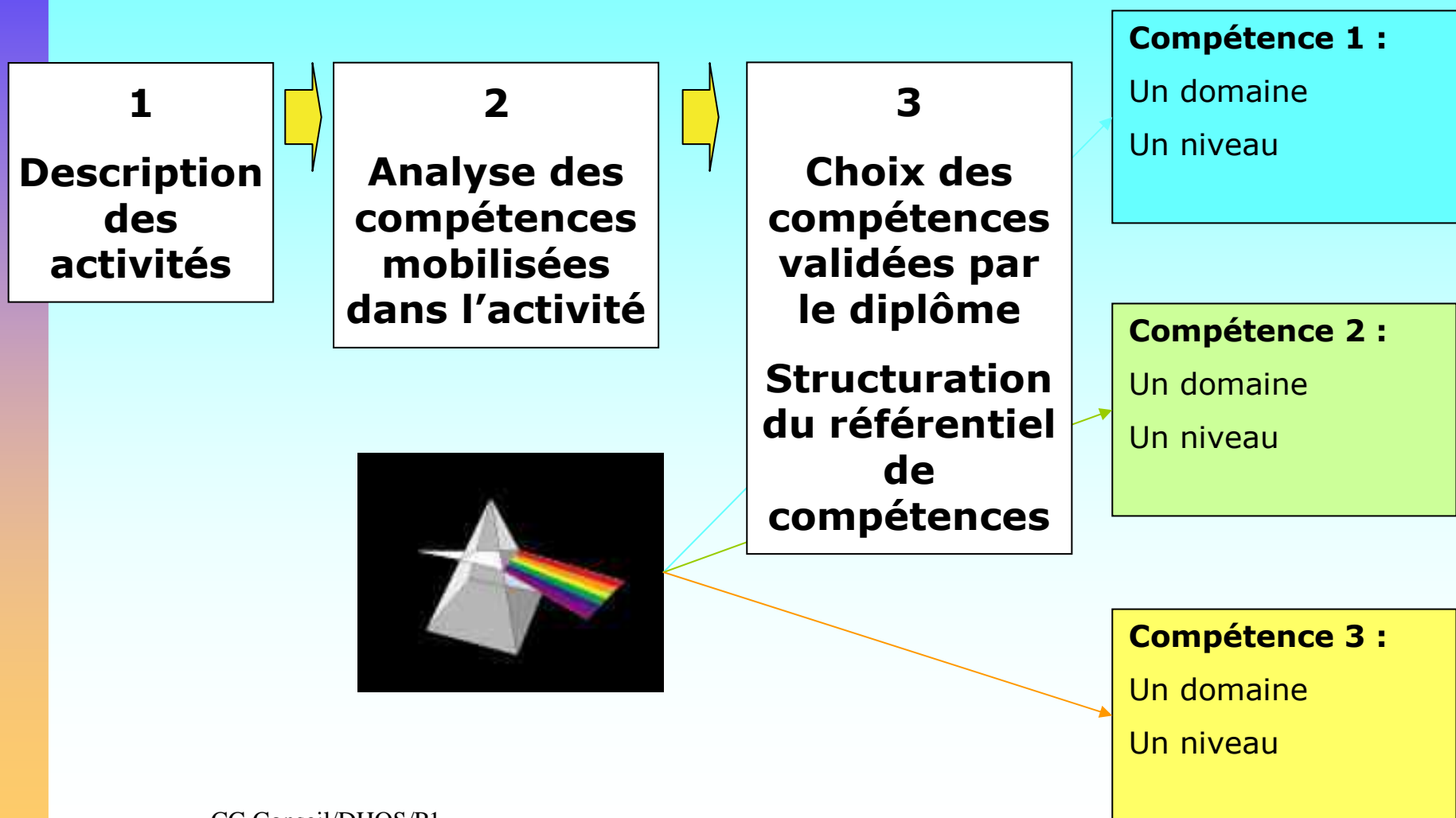
# Comment formaliser et structurer les unités de compétences ?

Le **référentiel de compétences** du diplôme décrit de façon ordonnée les compétences, exigées pour l'obtention du diplôme.

Le référentiel sera structuré en **compétences**.

Les compétences sont structurées et différenciées afin de permettre des validations partielles. Chaque **compétence** porte sur un **domaine**, avec un **niveau d'exigence** bien identifié

# Elaboration du référentiel de compétences du diplôme



# Les questions clés pour analyser les savoir-faire mobilisés dans l'activité

## Interroger l'activité

*Comment ?*

*En tenant compte de quoi ?*

*Avec quoi ?*

*Pour ?*

*En résolvant quelles difficultés ?*

## Formaliser les compétences

Utiliser

Conduire

Préparer

Calculer

Analyser

Anticiper

Détecter

Apprécier

Discerner

Evaluer

Diagnostiquer

Interpréter

**Réalisation**

**Analyse**

Adapter

Proposer

Planifier

Résoudre

Concevoir

Définir

Elaborer

Hierarchiser

Synthétiser

Optimiser

Conseiller

Argumenter

Convaincre

Négocier

Développer

**Conception - synthèse**

**Communication**

# Mise en pratique à partir d'une activité

1 – *Lister les domaines de compétences mobilisés dans cette activité : **Technique / Communication/ Organisation / Recherche et traitement des informations, etc ...***

2 – *Formaliser quelques compétences à partir des questions suivantes :*

*Quels savoir-faire sont nécessaires pour **utiliser** les différentes **ressources** ?*

*Qu'est-ce qui permet de **surmonter les difficultés**, de **résoudre les incidents** ?*

*Quels sont les **résultats attendus** ?*

3 – *Classer ces compétences dans les différents domaines et les compléter le cas échéant*

# Exemple

**Interroger l'activité :  
observation et recueil de  
données**

***En tenant compte de quoi ?***

En tenant compte de la culture des habitudes de vie, des choix de la personne, etc...

***Avec quoi ?***

Avec des outils, des grilles, .

***Pour ?***

Evaluer l'état clinique, identifier les signes de ...

***En résolvant quelles difficultés ?***

En situation de crise, ...

**Formaliser les compétences**

**Identifier les attentes et les besoins en prenant en compte les choix, ...**

**Utiliser l'outil avec précision**

**Elaborer un diagnostic dans son domaine, ....**

**Adapter en situation de crise**

**Des domaines de compétences différents**

# De l'activité à la compétence

## Activité :

**1 – Recueil d'informations concernant le développement et la santé de l'enfant de la naissance à l'adolescence**

**1 - Comment est-ce que je pratique ?**



**Evaluer les besoins de santé d'un enfant en utilisant un raisonnement clinique**

**En tenant compte de quels éléments ?  
Comment l'activité est-elle mise en œuvre ? Quels principes stratégiques est-il pertinent d'utiliser ?**



**Conduire un entretien de recueil de données auprès d'un enfant et de son entourage  
Repérer les ressources et potentialités de l'enfant et du groupe familial**

**2 – En mobilisant quelles ressources ? Quelle compétence pour mobiliser ces ressources ?**



**Choisir ou définir les outils de mesure appropriés**

# De l'activité à la compétence

## Activité :

**1 – Recueil d'informations concernant le développement et la santé de l'enfant de la naissance à l'adolescence**

**3 – Quelles compétences spécifiques sont mobilisées dans les *différentes situations* professionnelles ? Quelles circonstances peuvent conduire à *modifier la façon de faire* ?**

**Instaurer et maintenir une situation de communication verbale et non verbale avec un enfant en tenant compte de son niveau de développement cognitif**

**Identifier les besoins spécifiques de relation et de communication d'un enfant en situation de mal-être ou de souffrance**

# De l'activité à la compétence

## Activité :

1 – *Recueil d'informations concernant le développement et la santé de l'enfant de la naissance à l'adolescence*

4 – *Quelles compétences permettent de **surmonter les difficultés**, de **résoudre les incidents** ?*



*Avoir un état de présence maximal, de grande attention*

5 – *Quels sont les **résultats attendus** pour les différentes activités ? Dans quel(s) **but(s)** ? Quelles compétences permettent de les atteindre ?*



*Résultat attendu : pertinence et fiabilité des éléments recueillis*  
**Compétence :**  
*Créer les conditions propices à une situation de recueil d'information*  
*Guider l'examen sans entraver l'expression de l'enfant et de son entourage*

# De l'activité à la compétence

## Activité :

**1 – Recueil d'informations concernant le développement et la santé de l'enfant de la naissance à l'adolescence**

**6 – Quelles compétences sont mobilisés dans les domaines suivants : Technique - Scientifique / Communication/ Organisation / Recherche et traitement des informations ?**

**Certains domaines ont déjà été abordés ? D'autres domaines doivent-ils être abordés ?**

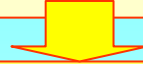


**Identifier les signes et les symptômes liés à la pathologie, à l'état de santé de l'enfant et à leur évolution**

# De l'activité à la compétence

## Activité :

**1 – Recueil d'informations concernant le développement et la santé de l'enfant de la naissance à l'adolescence**



**Evaluer les besoins de santé d'un enfant en utilisant un raisonnement clinique**

**Conduire un entretien de recueil de données auprès d'un enfant et de son entourage**

**Repérer les ressources et potentialités de l'enfant et du groupe familial**

**Choisir ou définir les outils de mesure appropriés**

**Instaurer et maintenir une situation de communication verbale et non verbale avec un enfant en tenant compte de son niveau de développement cognitif**

**Identifier les besoins spécifiques de relation et de communication d'un enfant en situation de mal-être ou de souffrance**

**Créer les conditions propices à une situation de recueil d'information**

**Guider l'examen sans entraver l'expression de l'enfant et de son entourage**

**Identifier les signes et les symptômes liés à la pathologie, à l'état de santé de l'enfant et à leur évolution**

# Comment formaliser et structurer les unités de compétences ?

Chaque compétence est décrite par plusieurs éléments qui précisent

- ❖ les composantes essentielles de la compétence
- ❖ les exigences pour obtenir la compétence

Exemple :

## Évaluer une situation clinique ← **Compétence**

Évaluer les besoins de santé et les attentes d'une personne ou d'un groupe de personnes en utilisant un raisonnement clinique

Identifier les signes et symptômes liés à la pathologie, à l'état de santé de la personne et à leur évolution

Conduire un entretien de recueil de données

Repérer les ressources et les potentialités d'une personne ou d'un groupe, notamment en charge de sa santé

Analyser une situation de santé et de soins et poser des hypothèses interprétatives

Etc...

**Eléments de la compétence**



## **Les questions clés pour choisir les compétences validées par le diplôme**

***Quelles compétences ou savoir-faire sont incontournables pour délivrer le diplôme ?***

***Si une personne n'a pas cet élément de compétence, peut-on lui délivrer le diplôme ou non ?***

***Cette compétence est-elle acquise en général par la formation de base / en début de carrière ou après 7 à 8 ans d'expérience ?***

**... et pour structurer le référentiel en unités de compétences**

***Peut-on dire que certains professionnels ont cet élément de compétence et d'autres pas ?***

***Quelle structure va faciliter des validations partielles ?***

## Exemple : IDE 10 unités de compétences

**Compétence 1 : Accompagner une personne dans la réalisation de ses soins quotidiens**

**Compétence 2 : Évaluer une situation clinique**

**Compétence 3 : Concevoir et conduire un projet de soins infirmiers**

**Compétence 4 : Mettre en œuvre des thérapeutiques et des actes à visée diagnostique**

**Compétence 5 : Initier et mettre en œuvre des soins éducatifs et préventifs**

**Compétence 6 : Communiquer et conduire une relation dans un contexte de soins**

**Compétence 7 : Analyser la qualité des soins et améliorer sa pratique professionnelle**

**Compétence 8 : Traiter des informations pour assurer la qualité des soins**


**Compétence 9 : Organiser et coordonner les activités soignantes**

**Compétence 10 : Informer, former des professionnels et des personnes en formation**

# Éléments de la compétence

## Compétence 3 : Concevoir et conduire un projet de soins infirmiers

- 1. Élaborer un projet de soins infirmiers dans un contexte de pluriprofessionnalité**
- 2. Hiérarchiser et planifier les objectifs et les activités de soins en fonction des paramètres du contexte et de l'urgence des situations**
- 3. Mettre en œuvre des soins en appliquant les règles, les procédures et les outils de la qualité (hygiène, asepsie, vigilances..)**
- 4. Adapter les soins et les protocoles de soins infirmiers aux personnes, aux situations et aux contextes**
- 5. Accompagner et guider la personne dans son parcours de soins**
- 6. Identifier les risques liés aux situations de soin, et déterminer les mesures préventives et/ou correctives adaptées**
- 7. Prévoir et mettre en œuvre les mesures adaptées en situation d'urgence ou de crise en référence aux protocoles existants**
- 8. Évaluer la mise en œuvre du projet de soins avec la personne et son entourage et identifier les réajustements nécessaires**

A vertical bar on the left side of the slide, transitioning from blue at the top to orange at the bottom.

# **Élaboration des critères d'évaluation des compétences**

# Élaboration du référentiel de certification du diplôme : critères et modalités d'évaluation

***Le référentiel de certification est constitué :***

- ❖ **Du référentiel de compétences** précédemment élaboré*
- ❖ **Des critères d'évaluation** de ces compétences permettant de définir le niveau d'exigence*
- ❖ **Des modalités d'évaluation et de validation** dans le cadre de la formation initiale et continue (modules complémentaires de formation suivis suite à une démarche VAE)*
- ❖ **Des modalités d'évaluation et de validation** dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience*

# Élaboration des critères d'évaluation

Les critères peuvent porter :

**1** - sur des **résultats** directs de l'activité

*Exemple :*

*Fonctionnalité de l'équipement*

**2** - sur la façon de **procéder** dans la réalisation de l'activité

*Exemple :*

*Utilisation adéquate des outils et des règles professionnelles pour le recueil d'informations*

**3** - sur **la compréhension / l'explicitation** de l'acte réalisé : « **je sais expliquer pourquoi je fais comme cela** »

*Exemples :*

*Le candidat explicite sa démarche d'analyse des causes d'une anomalie*

# Pour mesurer, l'évaluateur ou le jury s'appuient sur des indicateurs

## Indicateurs :

«Variable ayant pour objet de mesurer, d'apprécier un état»

Quels **signes visibles** va-t-on observer ?

Quel niveau d'exigence ? Q'est-ce qui va déclencher le fait de délivrer ou non l'unité ? Quel seuil est rédhibitoire ?

## Les indicateurs peuvent être :

### ☛ Qualitatifs

*Fiabilité, exactitude, exhaustivité et pertinence des informations recueillies*

### ☛ Quantitatifs

*Nombre d'erreurs dans les contrôles réalisés*

# Éléments de la compétence

## Compétence 5 : Initier et mettre en œuvre des soins éducatifs et préventifs

**1. Repérer les besoins et les demandes en lien avec les problématiques de santé publique**

**2. Accompagner une personne dans un processus d'apprentissage pour la prise en charge de sa santé**

**3. Accompagner une personne dans un processus décisionnel concernant sa santé : consentement aux soins, comportement vis à vis de sa santé...**

**4. Concevoir et mettre en œuvre des actions de conseil, de promotion de la santé et de prévention répondant aux besoins d'une population ciblée**

**5. Conduire une démarche d'éducation pour la santé et de prévention par des actions pédagogiques individuelles et collectives**

**6. Concevoir, formaliser et mettre en œuvre une démarche et un projet d'éducation thérapeutique**

**7. Choisir et utiliser des techniques et des outils pédagogiques qui facilitent et soutiennent l'acquisition des compétences en éducation et prévention pour les patients**

# Évaluation de la compétence

## Compétence 5 : Initier et mettre en œuvre des soins éducatifs et préventifs

### *Critères*

#### **1. Pertinence de la séquence éducative**

#### **2. Modalités de mise en œuvre des soins éducatifs et préventifs**

#### **3. Pertinence de la démarche de promotion de la santé**

### *Indicateurs*

- Les besoins et les demandes ont été repérées, analysées et pris en compte
- Les ressources de la personne et du groupe sont identifiées et mobilisées
- La séquence est adaptée à la situation de la personne ou du groupe

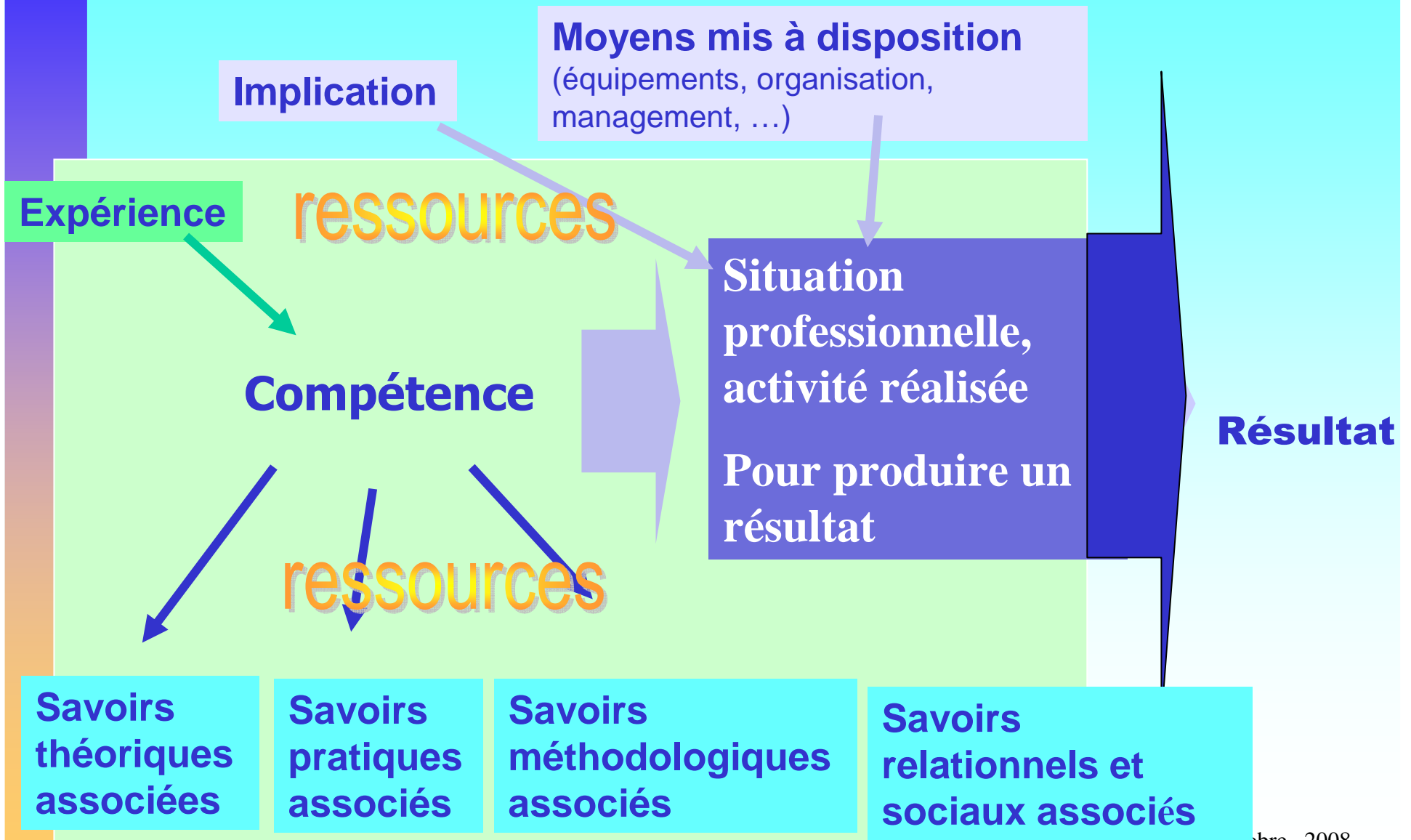
- La personne est prise en compte dans la mise en œuvre de l'action
- La participation de la personne ou du groupe est recherchée
- Les techniques et les outils pédagogiques utilisés sont adaptés et leur utilisation évaluée
- Les actions réalisées sont évaluées

- La démarche de promotion de la santé est adaptée à la population cible
- Les informations sont analysées en tenant compte de l'ensemble des paramètres des situations
- Les objectifs et les actions correspondent aux résultats escomptés, aux ressources et aux contextes

A vertical bar on the left side of the slide, transitioning from blue at the top to orange at the bottom.

# Référentiel de formation

# La compétence



# Méthode d'élaboration du référentiel de formation

**Première étape** : identifier des **situations professionnelles clés** qui mobilisent ces compétences

**Deuxième étape** : identifier **les savoirs et les savoir-faire** nécessaires à la mise en œuvre de ces compétences dans les situations clés (pour comprendre, agir, transférer...)

**Troisième étape** : identifier des **unités d'enseignement** en relation avec l'unité de compétences et organiser une progression

**Quatrième étape** : organiser et mettre en cohérence **l'ensemble des unités d'enseignement** et des ECTS par semestre

# **Première étape : identifier des situations professionnelles clés qui mobilisent ces compétences**

***Les situations professionnelles clés doivent être « génériques », c'est-à-dire pas trop contextualisées, correspondant à des points clés de l'exercice « final » du métier.***

***Les situations clés doivent mobiliser le plus de compétences possibles.***

***Elles doivent également couvrir des contextes différents, sans être redondantes.***

# Les situations professionnelles clés

## Dans quel objectif ?

- ➔ *Pour analyser les savoirs et savoir-faire à acquérir pour agir dans cette situation*
- ➔ *Pour établir une progression sur 3 paliers dans l'acquisition de ces savoirs et savoir-faire*

**Ce ne sont pas :**

- ➔ **Les situations qui feront l'objet d'une unité d'enseignement « étude de situation »**
- ➔ **Les situations d'évaluation**

**Ces situations feront l'objet d'un choix ultérieur qui pourra s'appuyer ou pas sur les situations déjà travaillées.**

# Les situations professionnelles clés

## Quels critères pour les définir ?

1 - Les situations professionnelles clés doivent être « **génériques** », c'est-à-dire pas trop contextualisées

2- Elles doivent correspondre à des points clés de l'exercice « final » du métier, au **cœur de métier**.

3 - Les situations clés doivent être « **riches** », c'est-à-dire mobiliser le plus de savoirs et savoir-faire possibles.

4 – **L'ensemble des situations** analysées doit recouvrir les composantes clés du métier

# Les situations professionnelles clés

## 1 – Démarche analytique

Unité de compétence



Choix de **situations clés**



Analyse de l'ensemble des savoirs et savoir-faire à acquérir sur 3 paliers



Identification des unités d'enseignement en relation avec l'unité de compétences

## 2 – Démarche synthétique

A partir de l'ensemble des unités d'enseignement identifiées

Choix et structuration des unités d'enseignement



Choix de **situations d'apprentissage** (unités d'enseignement « études de situation »)

Choix des modalités d'évaluation et, le cas échéant, de **situations d'évaluation**

## **Deuxième étape : identifier les savoirs et les savoir-faire nécessaires à la mise en œuvre de ces compétences dans les situations clés**

### ***3 paliers d'apprentissage :***

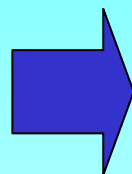
- ❖ « *comprendre* » : correspond à différentes unités d'enseignement (différents domaines de savoirs)**
- ❖ « *faire* » : correspond à une unité d'enseignement « étude d'une situation » et à des situations en stage**
- ❖ « *transférer* » : correspond à une unité d'enseignement « étude de situation » en institut de formation et une ou plusieurs situations « en autonomie » en stage**

# Quelle construction de l'apprentissage ?

➔ Analyse des savoirs et savoir-faire à acquérir pour comprendre la situation

➔ Analyse des savoirs et savoir-faire à acquérir pour agir dans cette situation

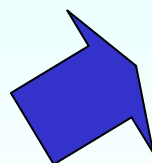
➔ Analyse des savoirs et savoir-faire à acquérir pour transposer les compétences dans de nouvelles situations



➔ Unités d'enseignement sur les différents domaines de savoirs (théoriques et pratiques)



➔ Unité d'enseignement « d'intégration » en situation et transposition à de nouvelles situations



➔ Stages

## Troisième étape : identifier des unités d'enseignement en relation avec l'unité de compétences et organiser une progression

*Lister les différentes unités et les mettre en cohérence (les regrouper, les élargir, ...).*

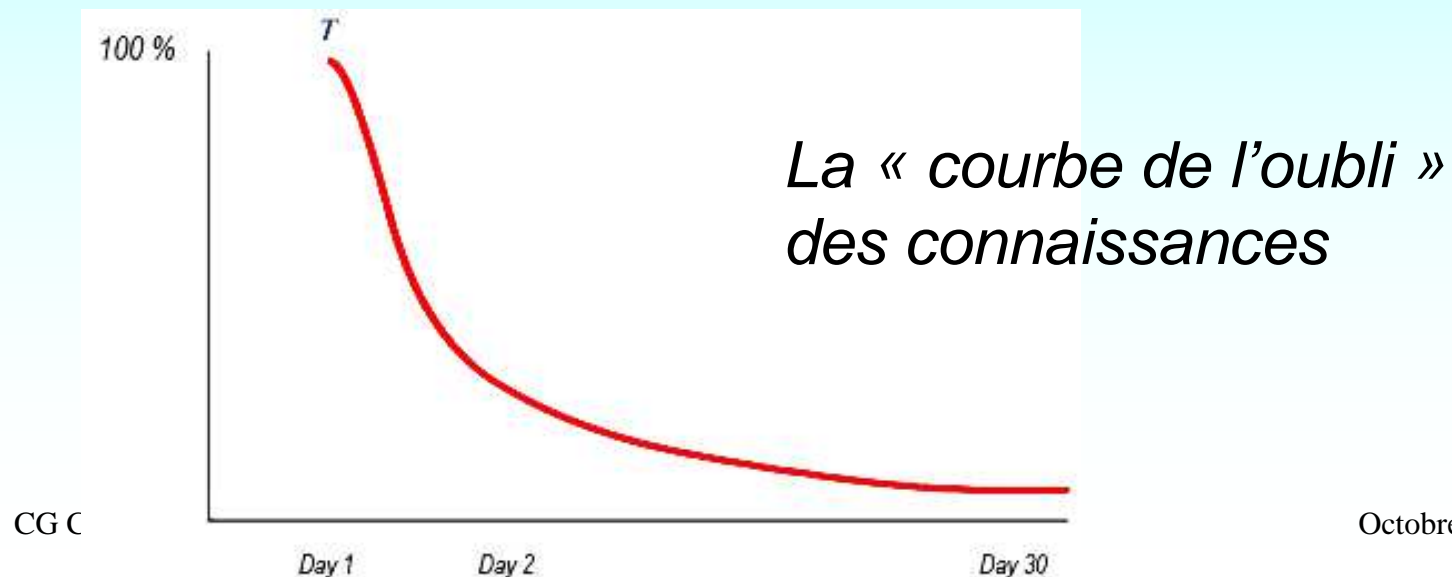
<i>UE</i>	<i>Indications / modalités pédagogiques</i>	<i>Indications / contenus</i>	<i>Indications / évaluation</i>	<i>Indications / progression</i>
-----------	---------------------------------------------	-------------------------------	---------------------------------	----------------------------------

## **Quatrième étape :**

- organiser et mettre en cohérence l'ensemble des unités d'enseignement et des ECTS par semestre**
- élaborer les modalités de validation**
- vérifier la cohérence, la pertinence des résultats**

## Les savoirs sur les pathologies : hypothèse de travail

- ➔ *Toutes les pathologies ne sont pas abordées : choix de problématiques santé / situations médicales prévalentes*
- ➔ *L'étudiant mobilise les savoirs sur les pathologies dans des situations professionnelles*
- ➔ *L'étudiant acquière des capacités à transposer ses savoirs dans d'autres situations*



# Quelles sont les conditions pour que la formation permette une acquisition de compétences ?

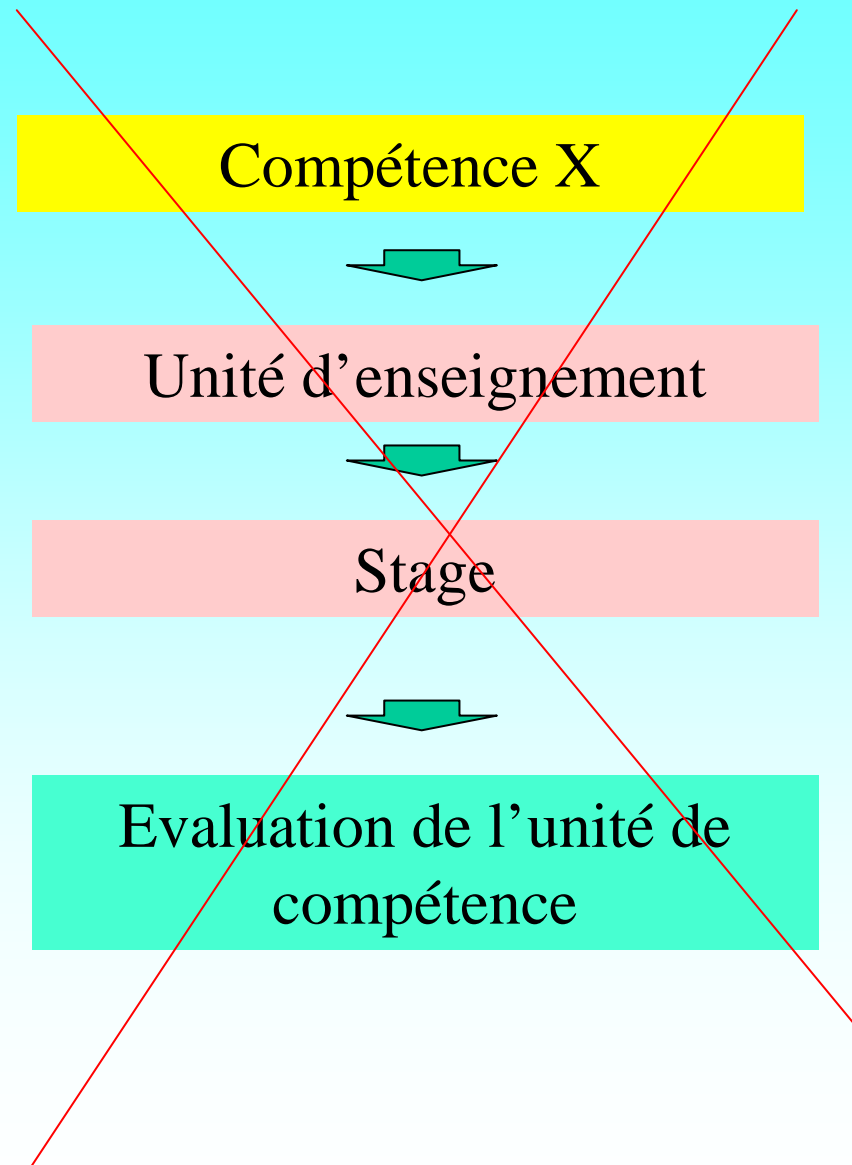
➔ Aborder les savoirs **non pas de manière additive et linéaire mais** dans leurs inter-relations **au regard des situations professionnelles**

➔ Articuler les apprentissages autour de situations professionnelles clés

**Avec 3 paliers : Comprendre / faire / transposer**

➔ Mixer les modes d'apprentissage

# Il ne s'agit pas d'un « découpage linéaire »



**Les savoirs** sont abordés dans leurs **inter-relations**  
et **articulés** autour de **situations professionnelles**  
afin de permettre la **mobilisation des compétences**  
pour **comprendre, agir et transposer**

➔ Unités d'enseignement sur les différents domaines de savoirs (théoriques et pratiques)

➔ Unité d'enseignement « d'intégration » en

Compétence X

situation et transposition à de nouvelles situations

➔ Stages

# Les savoirs sont abordés dans leurs inter-relations et articulés autour de situations professionnelles afin de permettre la mobilisation des compétences pour comprendre, agir et transposer

➔ Unités d'enseignement sur les différents domaines de savoirs (théoriques et pratiques)

➔ Unité d'enseignement « d'intégration » en

Compétence X

situation et transposition à de nouvelles situations

Pré-requis

Pré-requis

A coordonner

➔ Stages

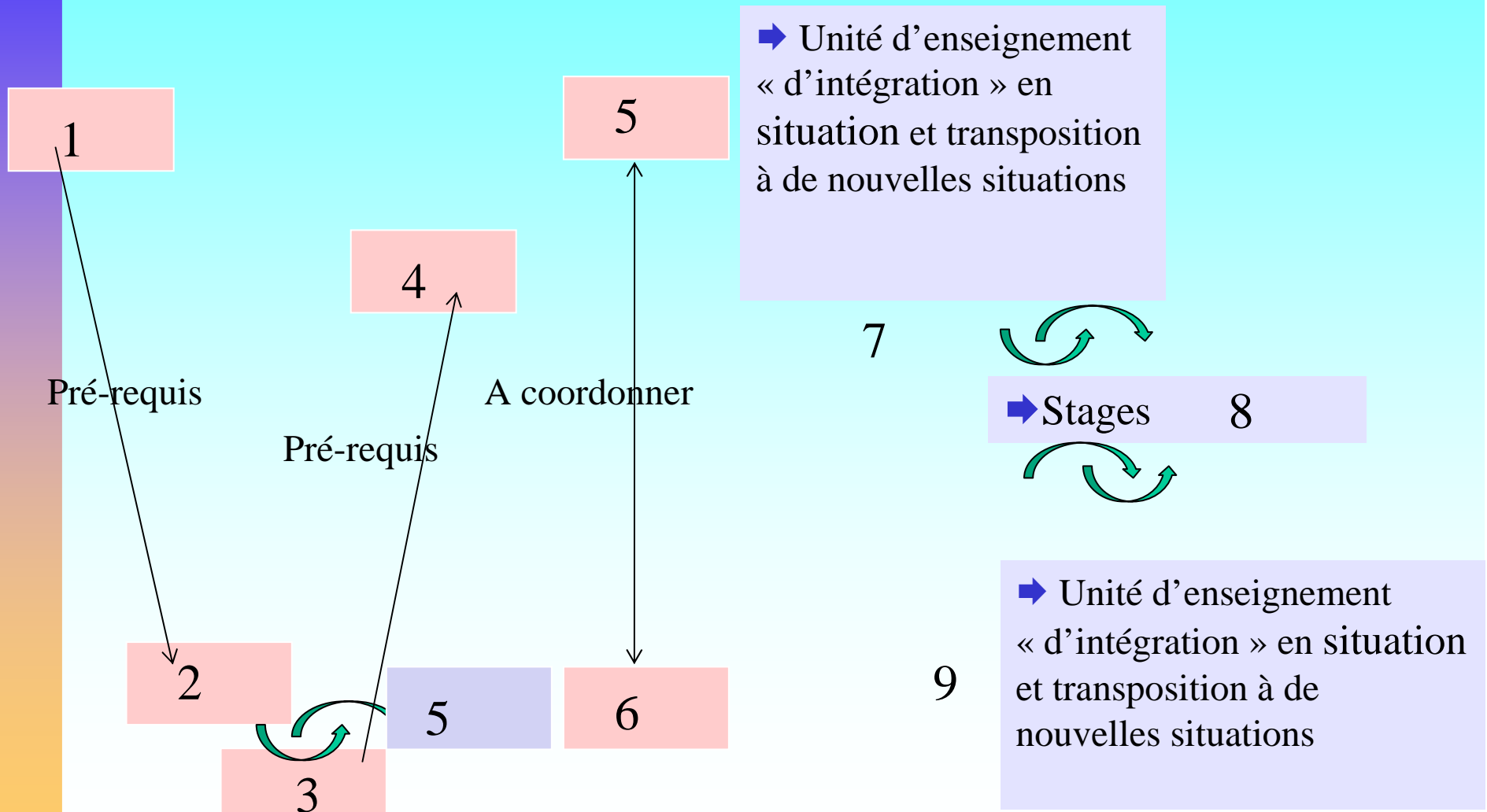
➔ Unités d'enseignement sur les différents domaines de savoirs (théoriques et pratiques)

➔ Unité d'enseignement « d'intégration » en

Compétence Y

situation et transposition à de nouvelles situations

# Construction d'une progression pédagogique



# **Exemple : Compétence 2 - situation clé 1 : Accueil d'une personne ayant un Accident Vasculaire Cérébral (situation aiguë)**

***1 – Quels savoirs et savoir-faire sont nécessaires pour comprendre la situation et le résultat attendu ?***

## ***Savoir-faire : exemple :***

*Décrire les signes et les symptômes*

*Repérer les indices et les signes précis*

## ***Savoirs : exemple :***

*AVC et les pathologies associées, étiologie, examens, traitements, risques, complications*

***Domaine de regroupement pouvant correspondre à des unités d'enseignement : exemple :***

*Sciences médicales : système nerveux, cardio-vasculaire, respiratoire...*

# **Exemple : Compétence 2 - situation clé 1 : Accueil d'une personne ayant un Accident Vasculaire Cérébral (situation aiguë)**

***2 – Quels savoirs et savoir-faire sont nécessaires pour agir et pour apprécier le résultat de son action ?***

***Savoirs : exemple :***

*L'entretien clinique, méthode, technique, déontologie...*

***Savoir-faire : exemple :***

*Conduire un recueil de données cliniques adapté à la situation d'urgence*

***Domaine de regroupement pouvant correspondre à des unités d'enseignement : exemples :***

*Etude de situation : arrivée et surveillance d'une personne/  
AVC - gestes et actes en situation d'urgence (AFGSU)*

## **Exemple : Compétence 2 - situation clé 1 : Accueil d'une personne ayant un Accident Vasculaire Cérébral (situation aiguë)**

***3 – Quels savoirs et savoir-faire sont nécessaires pour conceptualiser et s'adapter à de nouvelles situations ?***

***Savoirs : exemples :***

*Les synthèses d'entrée en fonction des contextes de soins*

***Savoir-faire : exemples :***

*Rechercher et sélectionner les informations utiles lors de l'accueil d'un patient dans d'autres contextes d'urgence*

***Domaine de regroupement pouvant correspondre à des unités d'enseignement : exemple :***

*Etude de différentes situations*

## Exemple : Compétence 2

***Savoirs et savoir-faire nécessaires pour comprendre la situation et le résultat attendu et savoirs et savoir-faire nécessaires pour conceptualiser et s'adapter à de nouvelles situations => objectifs et contenus de l'UE « Étude de situations »***

### **UE étude de situations – pratique professionnelle**

#### **Objectifs de formation :**

*Conduire un recueil de données cliniques adapté à la situation d'urgence*

*Rechercher et sélectionner les informations utiles lors de l'accueil d'un patient dans d'autres contextes d'urgence*

#### **Éléments de contenus :**

*L'entretien clinique, méthode, technique, déontologie...*

*Les synthèses d'entrée en fonction des contextes de soins*

*Etude de situation : arrivée et surveillance d'une personne/ AVC - gestes et actes en situation d'urgence (AFGSU)*

# **L'évaluation de chaque unité de compétence : hypothèses de travail**

## ***Évaluation d'une unité de compétence :***

***1 – Évaluation des savoirs et savoir-faire  
mis en œuvre dans les différentes UE***

***2 – Évaluation des compétences mises en  
œuvre dans les études de situation***

***3 – Évaluation des compétences en stage***

# Compétence 1 – Accompagner une personne dans la réalisation de ses soins quotidiens

**Problématique**  
**santé/situation médicale**

**Autres UE**

**UE situations**  
**Etude de situations :**

**Gérontologie/  
Alzheimer**  
Maladie Alzheimer  
Etats dépressifs,  
confusions...  
Neuropsychiatrie

**Neurologie /SLA**  
La SLA, spécificités

**Santé de l'homme** : les concepts

**Vieillesse** / anthropologie corporelle

**Soins infirmiers** : les soins d'accompagnement, démarche clinique dont TP

**Sociologie** de la famille

**Législation** : droits de la personne âgée et du handicapé

**Handicap** (vie en société, droit, finances, mobiliers...)

**Etude de différentes situations cliniques**, réalisation de soins de confort et de bien-être, sécurisation des environnements, activités de maintien de la cognition, du mouvement, du lien social, aide à la prise de médicaments courants

**Etudes de situations de handicap**, transfert des invariants dans plusieurs types de handicap ou de dépendance

# Compétence 2 - Evaluer une situation clinique

**Problématique**  
**santé/situation médicale**

**Autres UE**

**UE situations**  
**Etude de situations :**

## **Neurologie /AVC**

Anatomie  
physiologie : les  
systèmes nerveux,  
cardiaques,  
pulmonaires,  
interactions...  
Soins infirmiers :  
examen  
neurologique,  
surveillance

**Psychiatrie/Inversio  
n de l'humeur**

**Théories de soins,  
démarche de soins  
infirmiers** : raisonnement  
clinique, jugement clinique,  
synthèse...

**Communication/Relation**  
conduite d'entretien en  
situation TP

**Législation (2)** : droits du  
patient en psychiatrie

**Etude de différentes  
situations cliniques,**  
Etudes de situation :  
arrivée et surveillance  
d'une personne/ AVC  
gestes et actes en situation  
d'urgence (AFGSU)  
communication non verbale  
dans diverses situations

**Etudes de situations**  
surveillance de personnes  
en situation d'auto-risques  
- conduite d'entretien de  
recueil de données et  
d'aide en situation de  
patient/pathologie  
psychiatrique

# Exemple : UE compétence 2 Evaluer une situation clinique

Sciences humaines et sociales : psychologie, anthropologie, sociologie  
Évaluation écrite des connaissances

Sciences et techniques infirmières :  
Évaluation à travers études de cas

Etude de situations – pratique professionnelle  
Évaluation des compétences

Sciences biologiques et médicales : les accidents de la vie  
Évaluation écrite des connaissances

Droit/éthique/déontologie  
Pas d'évaluation des connaissances, intégré dans l'évaluation des compétences en situation

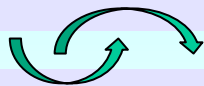
Stage  
Évaluation des compétences

Médecine : neurologie  
: Évaluation écrite des connaissances

# Quelles modalités pédagogiques pour l'unité « d'intégration » ?

➔ Unité d'enseignement  
« d'intégration » en  
situation et transposition à  
de nouvelles situations

➔ Stages



➔ L'étudiant doit mobiliser les savoirs et savoirs faire en situation (=être actif, expérimenter, rechercher des solutions, ...)

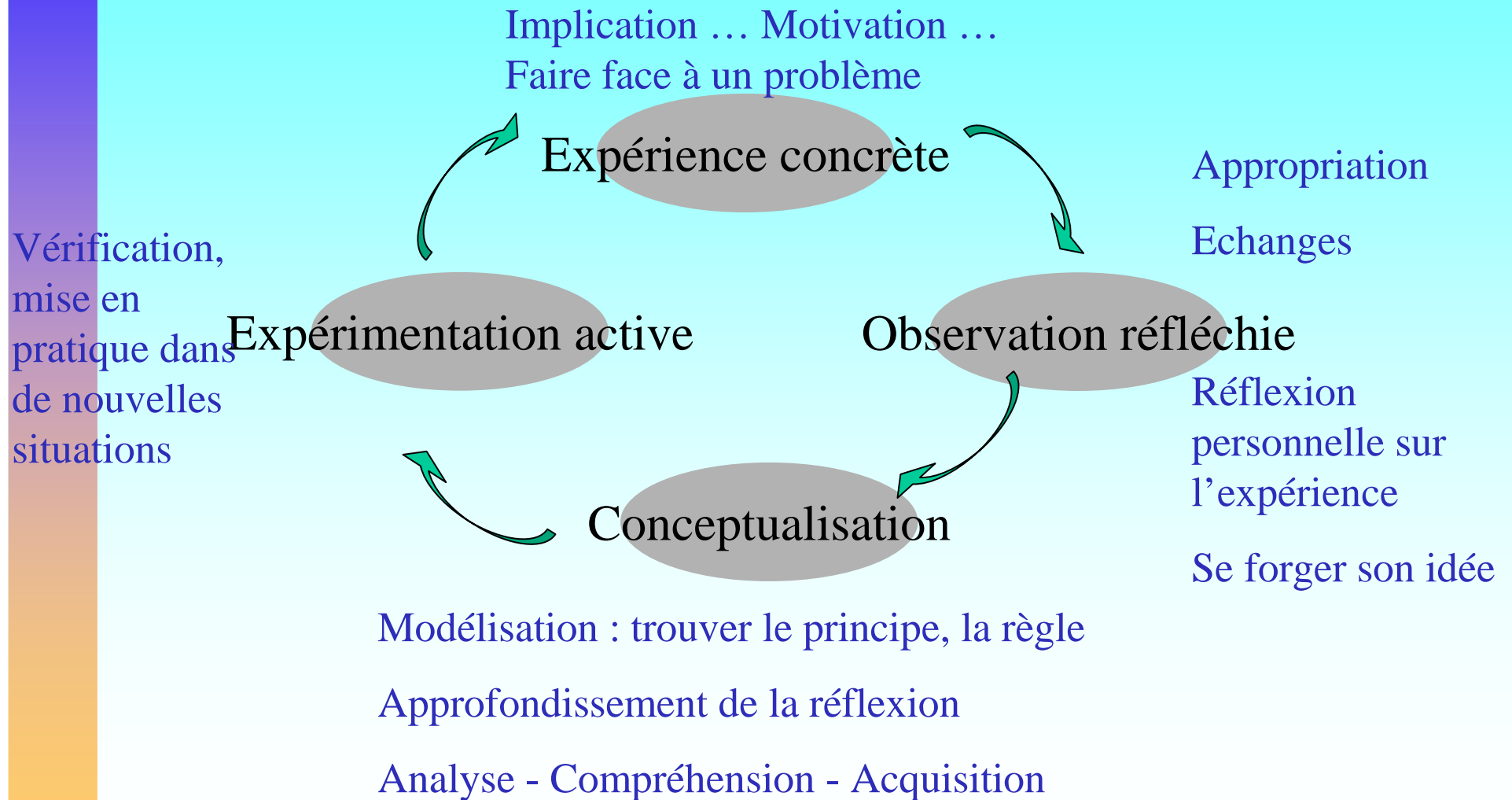
➔ Modalités possibles (à combiner éventuellement) :

- Mise en situation simulée / débriefing formateur et étudiants

- Production écrite et/ou orale avec recherche et analyse d'informations / analyses de situations (schémas structurants)

- Analyse des situations vécues en stage

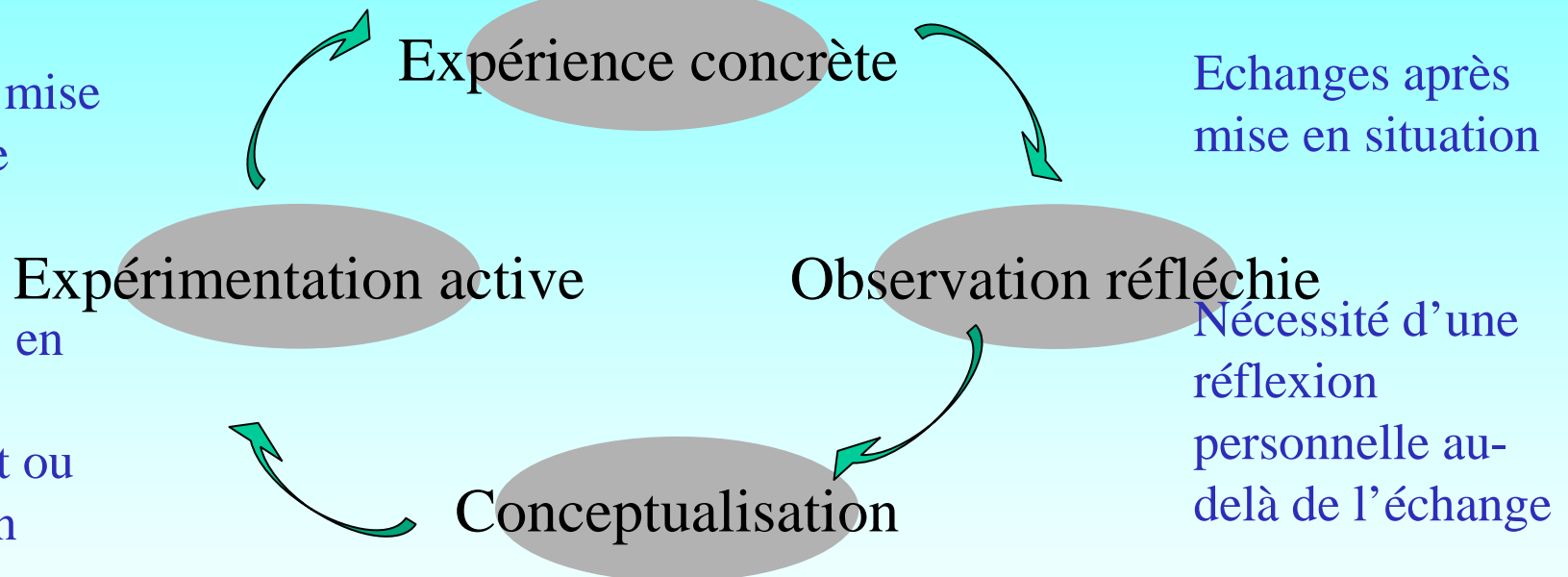
# Comment la mise en situation permet-elle de développer des compétences ?



# Mise en situation simulée : points de repère pour que cela permette d'acquérir des compétences

Chaque étudiant doit être actif, confronté à une situation

Vérifier la mise en pratique dans de nouvelles situations : en stage notamment ou en situation simulée



Echanges après mise en situation

Nécessité d'une réflexion personnelle au-delà de l'échange

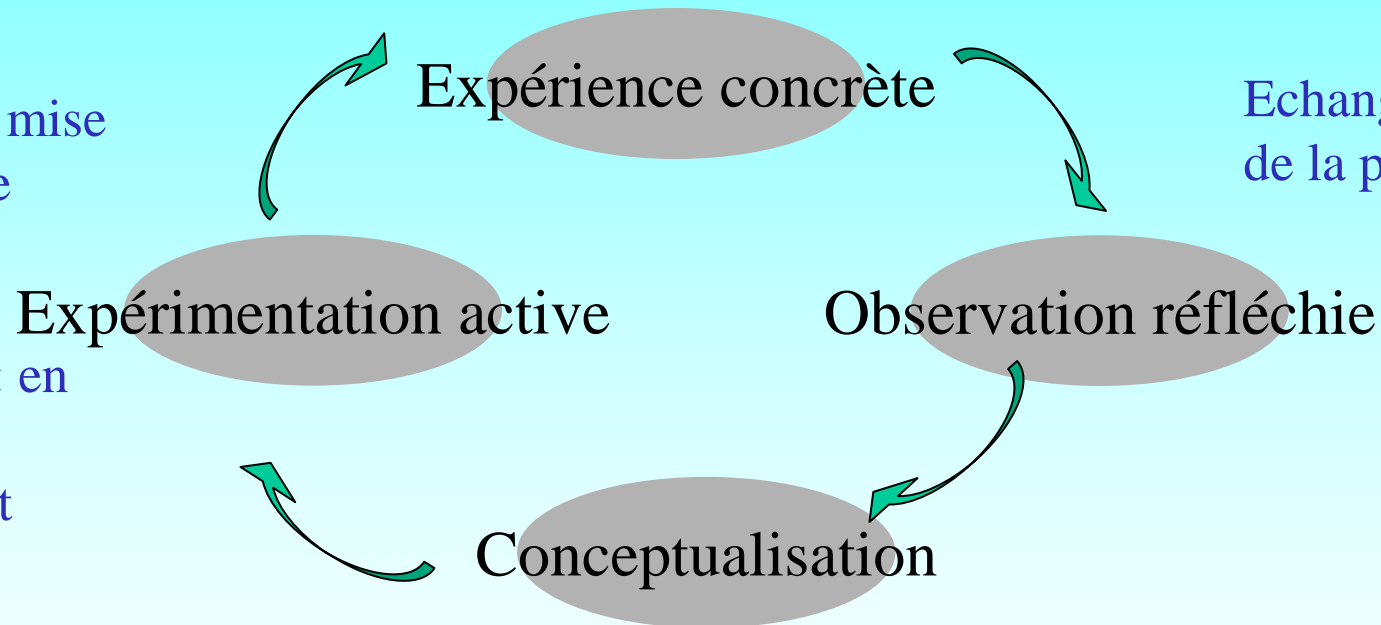
Analyse - Compréhension – Acquisition

Analyse d'autres situations, analyse des invariants

# Production écrite ou orale: points de repère pour que cela permette d'acquérir des compétences

Chaque étudiant doit produire

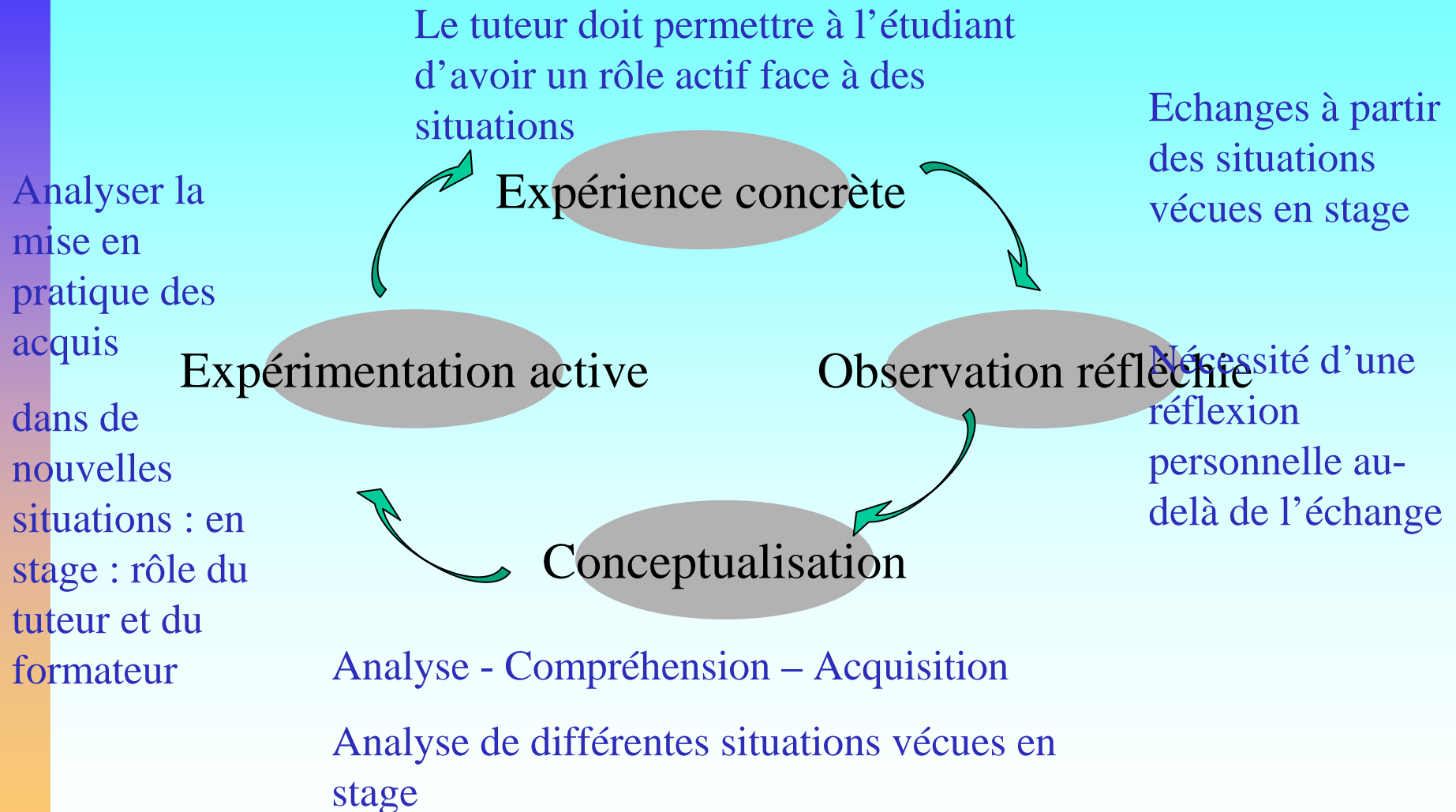
Vérifier la mise en pratique dans de nouvelles situations : en stage notamment



Analyse - Compréhension – Acquisition

Analyse des points de repère issus de la production

# Stages : points de repère pour que cela permette d'acquérir des compétences



## *L'évaluation de chaque unité de compétence : hypothèses de travail*

Évaluation d'une unité de compétence :

1 – Évaluation des **savoirs et savoir-faire acquis** dans les différentes UE

2 – Évaluation des **compétences mises en œuvre** en situation

3 – Évaluation des **compétences mises en œuvre** en stage

Pour valider l'unité : nécessité d'une évaluation positive des compétences mises en œuvre

Compensations possibles sur les UE de savoirs ?

## 2 – Évaluation des compétences mises en œuvre en situation :

- évaluation en situation simulée (oral),
- production écrite (ex : rédaction d'un projet de soin pour un retour à domicile),
- évaluation en TP (ex : mise en place d'une thérapeutique comportant des calculs de dosage)
- Intervention terrain

## 3 – Évaluation des compétences mises en œuvre en stage :

- Production à partir du stage : analyse des situations rencontrées / Présentation devant le groupe
- Evaluation en situation réelle (tuteur ou tuteur + formateur, ...)

# **Impacts, conséquences, résonances...**

# **Impact /direction institut de formation**


- **Former les formateurs à la notion de compétence et à l'apprentissage par les situations**
- **Développer l'autonomie des instituts, des formateurs et des étudiants**
- **Développer la logique de formation continue**
- **Développer les moyens modernes de la recherche de données**
- **Proposer des partenariats, des passerelles...**
- **Clarifier sa visée, ses indicateurs de qualité...**

# Impact/ formateurs

- **S'adapter à des public d'étudiants, de professionnels ayant des parcours différents**
- **Développer des compétences d'analyse de la pratique, d'animation de groupes...**
- **Travailler des situations clefs/métier avec les professionnels**
- **Valoriser l'expérience et les savoirs acquis**
- **Travailler sur les notions de compétence, savoirs, champ disciplinaire,et pluridisciplinaires...**

# Impact/ managers

- **Construire des modalités d'encadrement des étudiants/compétences à acquérir**
- **Évaluer les étudiants/logique compétence en situation**
- **Construire des parcours professionnels pour faire évoluer les compétences**
- **Évaluer les professionnels/compétences**
- **Établir des liens solides avec les lieux de formations**



# **Coopération et pratiques avancées, le dossier**

# **Un changement de perspective pour les Professionnels de santé**

De l'assistance médicale  
à l'aide aux  
personnes et aux populations

# Rappel des conclusions du rapport de Y. Berland (2003)

## *Faut-il redistribuer les activités ?*

- Sur acteurs bien identifiés : imagerie médicale, radiothérapie, ophtalmologie, chirurgie...
- Sur de nouveaux métiers du soins : infirmière clinicienne spécialisée et modèle de master (gestion, formation, soins)...
- Sur de nouvelles organisations : coordination de réseau...

# La phase expérimentale

- ✓ **Une liste d 'expérimentations fixée en décembre 2003**
- ✓ **Un contrôle prévu scientifiquement, protocoles validés**
- ✓ **Un encadrement législatif et réglementaire : loi et arrêtés**
- ✓ **Un accompagnement par un groupe d 'experts : observatoire, ministère**
- ✓ **Une limitation dans le temps**

# Le cadre juridique

**LOI n° 2004-806 du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique**

## **Article 131**

**Des expérimentations relatives à la coopération entre professionnels de santé et aux possibilités de transfert de compétences entre professions médicales et d'autres professions de santé peuvent être prévues par dérogation aux articles L. 4111-1, L. 4161-1, L. 4161-3, L. 4161-5, L. 4311-1, L. 4321-1, L. 4331-1, L. 4332-1, L. 4341-1, L. 4342-1, L. 4351-1, L. 4361-1, L. 4362-1, L. 4371-1 du code de la santé publique, par arrêté du ministre chargé de la santé. Cet arrêté fixe les modalités précises de ces expérimentations, et notamment la nature et la liste des actes, la durée de l'expérimentation, les établissements et services qui en sont chargés, les conditions de mise en oeuvre, ainsi que les modalités de son évaluation.**

# Les expérimentations

Arrêté du 13 décembre 2004, JO du 13 janvier 2005

**Infirmiers** : suivi de patients atteints d'hépatite C, CH Montélimar, suivi de patients dialysés, CH Lisieux

**Manipulateurs** : dosimétrie Institut Curie, centre AV Nancy, centre O.Lambret Lille

**Orthoptistes** : réalisation de mesures, cabinets La Flèche, Le Mans

**Diététiciens** : consultations, CHU Nantes, CH La Roche /Yon, Châteaubriant

# Les expérimentations

Arrêté du 30 mars 2006, JO du 7 avril 2006

## **Infirmiers :**

- Suivi de patients atteints de tumeur du crane (APHP)
- Échocardiographie (La Timone)
- Suivi de patients atteints hépatite C (APHP)
- Actes d'explorations fonctionnelles digestives (CH Lille)
- Suivi de patients en cadre de médecine libérale (URML Poitiers)
- Réalisation d'actes techniques pour des patients atteints de tumeur de la prostate (IMM Paris)
- Entretiens pour dons du sang (EFS)

## **Manipulateurs d'électroradiologie**

- Échographies (CH Rouen, Metz, clinique Toulouse)

# **Activités dérogatoires / infirmiers**

- ✓ **Consultation**
- ✓ **Examen clinique du patient**
- ✓ **Évaluation de la situation clinique du patient et diagnostic de la situation**
- ✓ **Prescription d 'examens complémentaires, de médicaments/protocole médical**
- ✓ **Adaptation de la prescription médicale**
- ✓ **Informations sur la pathologie et le traitement....**

# Activités dérogatoires / dosimétrie

- ✓ **Simulation standard ou virtuelle** dans le cadre d'un protocole de préparation à un traitement sur prescription médicale
- ✓ **Délinéation** (contourage) des organes à risque et des volumes anatomo-pathologiques standardisés dans le cadre de protocoles établis
- ✓ **Études dosimétriques** complexes, notamment conformationnelles

# Activités dérogatoires / échographie

*Dans le cadre d'un protocole médical et hors situation d'urgence ou de diagnostic :*

## **Examen échographique sans interprétation**

*Pour les indications suivantes:*

- ✓ écho doppler artériel et veineux des membres inférieurs
- ✓ écho doppler des vaisseaux du cou
- ✓ échographie abdominale pour bilan d'extension ou surveillance d'une tumeur primitive ou d'une pathologie connue
- ✓ échographie pour exploration thyroïdienne



# **Une réflexion globale qui s'inscrit dans :**

- ✓ **Définition des métiers, des activités et des compétences**
- ✓ **Formation tout au long de la vie**
- ✓ **Reconnaissance des acquis de l'expérience**
- ✓ **Liaison avec les réformes de la formation dans le contexte européen**
- ✓ **Gestion des emplois et des carrières**

# Revenir aux enjeux

- ✓ Sécurité identique à coût égal ou moindre
- ✓ Augmentation de l'accessibilité et de la qualité des prestations
- ✓ Flexibilité des organisations
- ✓ Développement de l'attractivité des professions
- ✓ Autonomisation des professions et modification de l'image sociale (reconnaissance économique, universitaire, responsabilité sociale...)
- ✓ Professions d'aide aux patients plutôt que d'aide aux médecins?

# Impacts d'une redistribution

- ✓ **Adaptation de la réglementation : exercice, diplômes, formation (actes sans changement du métier)**
- ✓ **Émergence de nouveaux métiers de niveau intermédiaire ( spécificité sur un focus? expertise sur un champ large?)**
- ✓ **Construction de relations avec les diplômes universitaires**
- ✓ **Possibilité de passerelles interprofessionnelles**
- ✓ **Modification des carrières et des salaires**

# Une évolution professionnelle à construire...

Recherche en soins...  
nouvelles perspectives

Doctorat...

Une pratique avancée, des compétences d'évaluation clinique  
de décision, d'autonomie professionnelles  
un autre métier...

Master

Expertise ciblée : des pathologies, des techniques,  
le même métier

Diplômes  
complémentaires  
DU, DIU, etc.

Une pratique confirmée dans le même métier

Le socle du métier, un diplôme

DE  
complément pour obtention  
licence

# La VAE

# Un droit pour chacun

*une nouvelle voie d'accès à un diplôme...*

- Voie scolaire ou universitaire
- Apprentissage
- Formation professionnelle continue
- Validation des acquis de l'expérience

# Un cadre juridique pour tous

*Loi 2002-73 du 17 janvier 2002*

- Le décret 2002-615 du 26 avril 2002 instaure la VAE pour toute certification professionnelle
- Le décret 2002-616 du 26 avril 2002 crée le répertoire national des certifications professionnelles
- Le décret 2002-617 du 26 avril 2002 crée la commission nationale de la certification professionnelle
- L'arrêté du 25 janvier 2005 modifié ouvre le Diplôme Professionnel d'Aide - Soignant à la VAE
- L'arrêté du 16 janvier 2006 ouvre le Diplôme Professionnel d'Auxiliaire de Puériculture à la VAE

# La qualité du dispositif VAE

*Repose sur :*

*Des référentiels d'activités, de compétences, les procédures et outils d'évaluation*

- Élaborés selon une démarche structurée, détaillés, rigoureux et précis
- Construits et validés à l'aide de groupes de travail associant tous les acteurs concernés
- Définissant précisément ce qui est attendu pour obtenir le diplôme

*Une validation par un jury*

- Où sont représentés tant les employeurs que les salariés
- Qui dispose d'un guide précis et détaillé
- Qui évalue à partir d'un faisceau d'éléments : dossier, preuves, entretien, ...

## Les différentes étapes

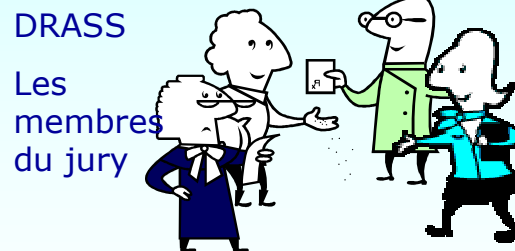
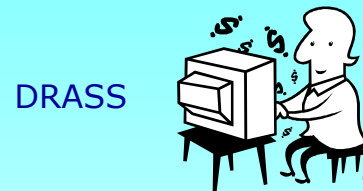
Etape 1 : Accueil  
Information Orientation  
Conseil

Etape 2 : Contrôle de la  
recevabilité de la demande

Etape 3 : Renseignement  
du dossier VAE avec  
accompagnement

Etape 4 : Réunion du jury  
et entretien candidat/jury  
Evaluation à partir du  
dossier et de l'entretien  
Validation

## Les acteurs



## Les outils

Document d'information générale  
pour le candidat et pour les  
organismes d'information : 4 pages

Livret de recevabilité + notice  
d'accompagnement pour le candidat

Livret de  
présentation des  
acquis + notice  
d'accompagnement  
pour le candidat

Référentiel de  
compétences

Guide pour le jury :  
Guide d'évaluation  
du candidat +  
notice  
d'accompagnement  
pour le jury

Référentiel  
d'évaluation

# Evaluation des compétences du candidat

Unité 1 ↔ Critères évaluation

Unité 2 ↔ Critères évaluation

Unité 3 ↔ Critères évaluation

Unité 4 ↔ Critères évaluation

Unité 5 ↔ Critères évaluation

Unité 6 ↔ Critères évaluation

Unité 7 ↔ Critères évaluation

Unité 8 ↔ Critères évaluation

**L'évaluation est basée sur :**

**1 - Le livret VAE**

**2 - L'entretien avec jury**

Délivrance de toutes les unités

ou de certaines unités par le jury

Unité 1

Unité 2

Unité 3

Unité 4

Unité 5

Unité 6

Unité 7

Unité 8

Attestation de suivi du module de formation obligatoire

# Décision de validation par le jury

*Délibération collective après entretien avec le candidat*

- Attribution de la totalité du diplôme  
ou
- Attribution de certaines unités de compétences
- En cas de doute, le jury peut décider de ne pas attribuer l'unité
- Le jury se prononce sur les unités de compétences qui doivent faire l'objet d'une évaluation complémentaire dans un délai de 5 ans.

# Suite du parcours

*Acquisition compétences manquantes après  
décision de validation prise par le jury*

***Au choix du candidat :***

- **Soit diversification et prolongation de l'expérience**
- **Soit formation sur les unités de compétences manquantes dans une école ou un institut agréé, sans épreuves de sélection**