

**Mise en place de la démarche de
validation des acquis de l'expérience
pour les diplômés du secteur sanitaire**

***Groupe restreint
IBODE
27 octobre 2006***

1ère étape – Elaboration du référentiel d'activités du métier ciblé par le diplôme

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

Activité et acte de soin

Acte de soin

Résultat d'une action faite en vue de soigner.

Intervention reconnue légalement qu'un soignant accomplit dans le cadre de son exercice.

Les actes des auxiliaires médicaux se font en dérogation à l'exercice illégal de la médecine dans le cadre d'un décret en Conseil d'Etat pris après avis de l'Académie de médecine (article L 4161-1 du CSP).

L'acte engage la responsabilité de celui qui le décide et de celui qui le réalise.

Activité

Une activité comporte plusieurs actions ou actes. L'activité renvoie au travail réel. Les activités peuvent être regroupées en grand domaine d'activités en fonction de leur organisation ou de leur but, elles mobilisent des compétences déterminées.



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 »

❖ Les situations professionnelles clés permettent d'identifier des situations qui différencient l'exercice de l'activité : dans un contexte scolaire, à domicile, en urgence, ...

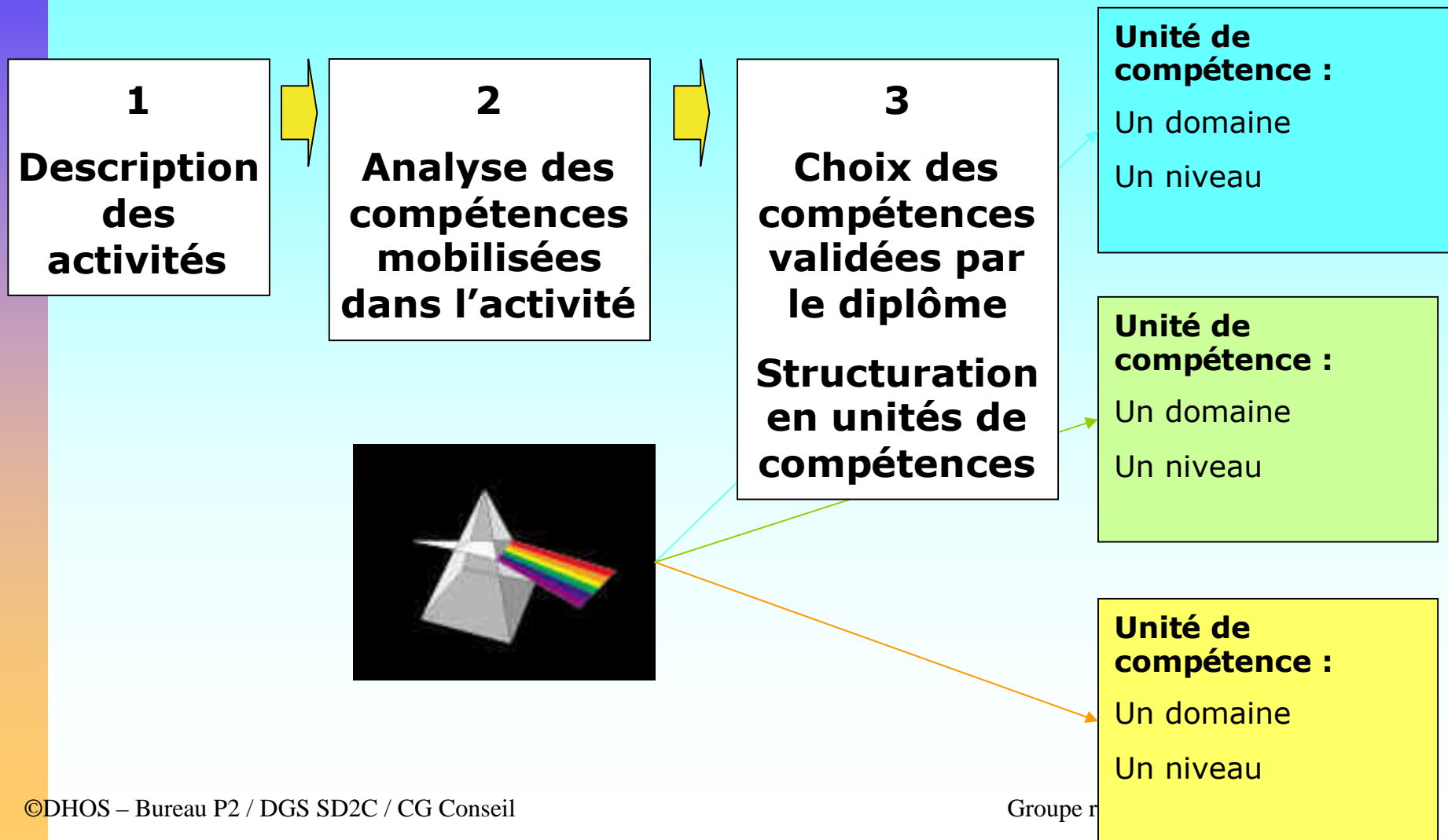


Les questions soulevées par le groupe élargi

- Mettre l'activité 3 en 1
- Mieux prendre en compte la relation avec le patient et l'entretien pré et post-opératoire
- Bien identifier les activités de conception, de contrôle, et pas uniquement les activités de réalisation (faire appliquer les protocoles, concevoir des organisations, ...°
- Prendre en compte le lien avec les autres professionnels : les équipes, les chirurgiens, ..
- Mieux spécifier les différents lieux d'intervention : radio, service hygiène, bloc, ... ? Dans ces lieux, l'hygiène et la stérilisation sont à préciser.



2ème étape – Elaboration du référentiel de compétences du diplôme IBODE



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

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



1 - Les questions clés pour analyser les compétences mobilisées dans l'activité

*Pour mener à bien les activités décrites, que faut-il savoir-faire dans les domaines suivants : **Technique / Communication / Organisation / Recherche et traitement des informations** ?*

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

*Quels savoir-faire spécifiques sont mobilisés dans les différentes situations professionnelles ? Par exemple, qu'est-ce qui permet de **surmonter les difficultés**, de **résoudre les incidents** ?*

*Quels sont les **résultats attendus** pour les différentes activités ? Qu'est ce qui permet de les **atteindre** ?*



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

Interroger l'activité

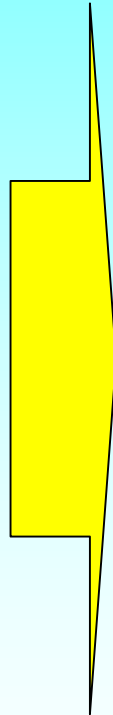
Comment ?

En tenant compte de quoi ?

Avec quoi ?

Pour ?

En résolvant quelles difficultés ?



Formaliser les compétences

Utiliser
Conduire
Préparer
Calculer

Réalisation

Analyser
Anticiper
Détecter
Apprécier
Discerner
Evaluer
Diagnostiquer
Interpréter

Analyse

Adapter
Proposer
Planifier
Résoudre
Concevoir
Définir
Elaborer
Hiérarchiser
Synthétiser
Optimiser
Conseiller
Argumenter
Convaincre
Négocier
Développer

*Conception - synthèse
Communication*

1 - 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

Des domaines de compétences différents

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

Utiliser l'outil avec précision

**Elaborer un diagnostic infirmier,
....**

Adapter en situation de crise

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 – Classifier ces compétences dans les différents domaines et les compléter le cas échéant

2 - 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 **unités de compétences**.

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



2 - Comment formaliser et structurer les unités de compétences ?

Chaque unité de compétences est décrite par plusieurs éléments qui précisent

- ❖ les composantes essentielles de l'unité
- ❖ les exigences pour obtenir l'unité

Exemple :

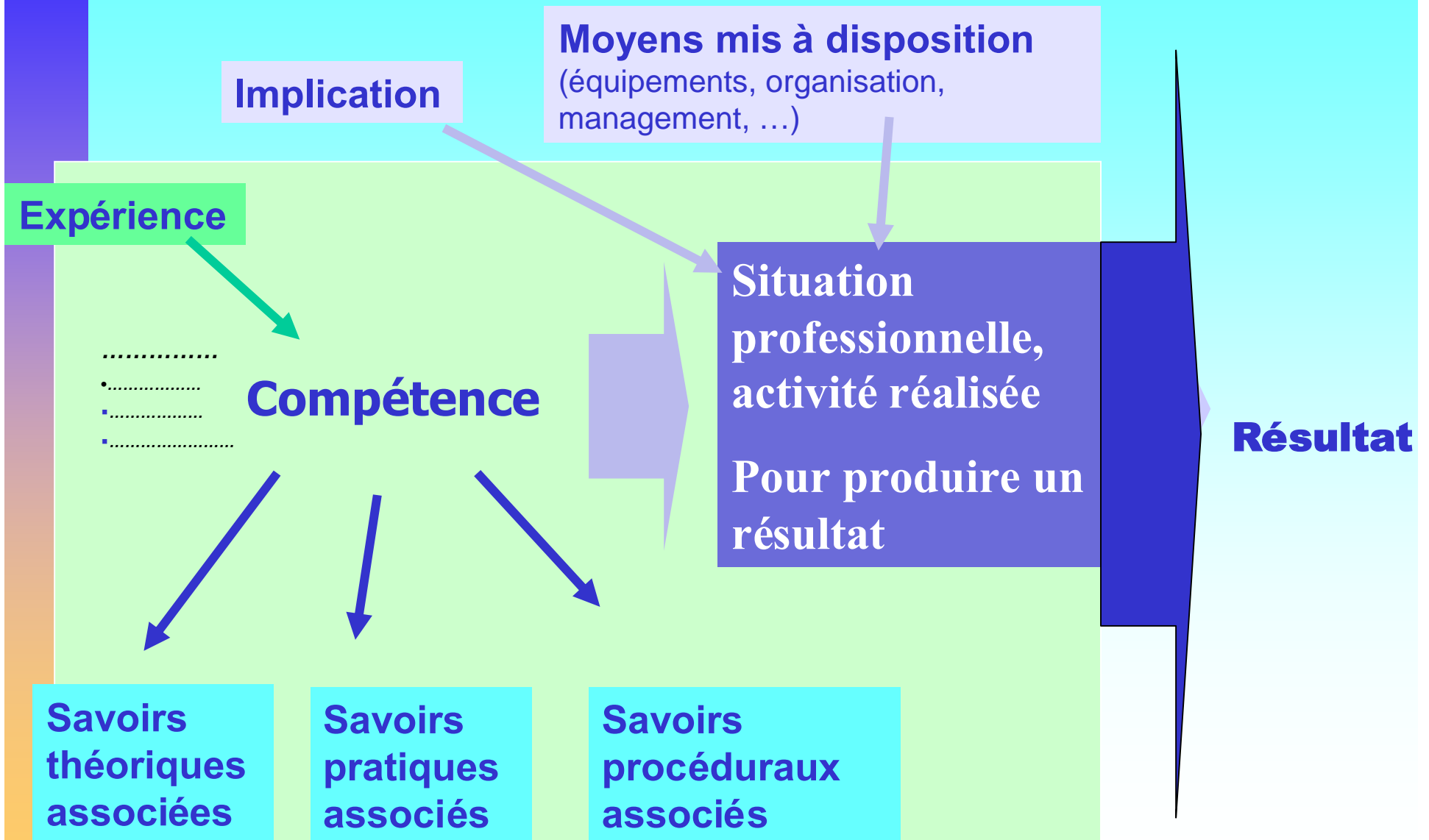
Concevoir un projet de soin ← **Compétence**

- ✓ Analyser une situation clinique ...
 - ✓ Identifier les ressources et les capacités de la
 - ✓ Elaborer un diagnostic infirmier ...
 - ✓ Définir le projet de soin et les moyens nécessaires
- oeuvre

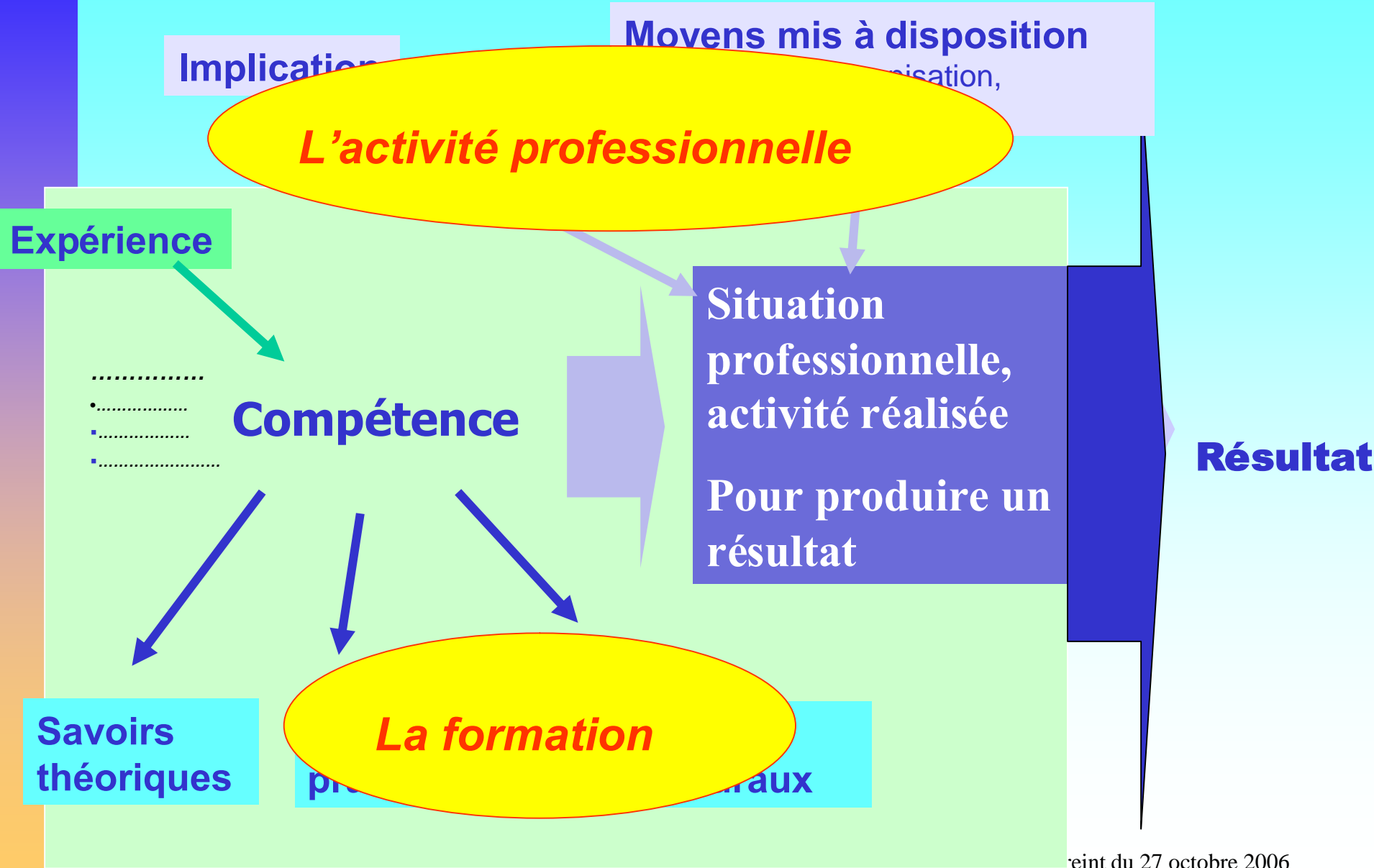
**Éléments de la
compétence**



La compétence



La compétence



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.**



2 - 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 ?

IBODE

Quels grands domaines de compétences ?

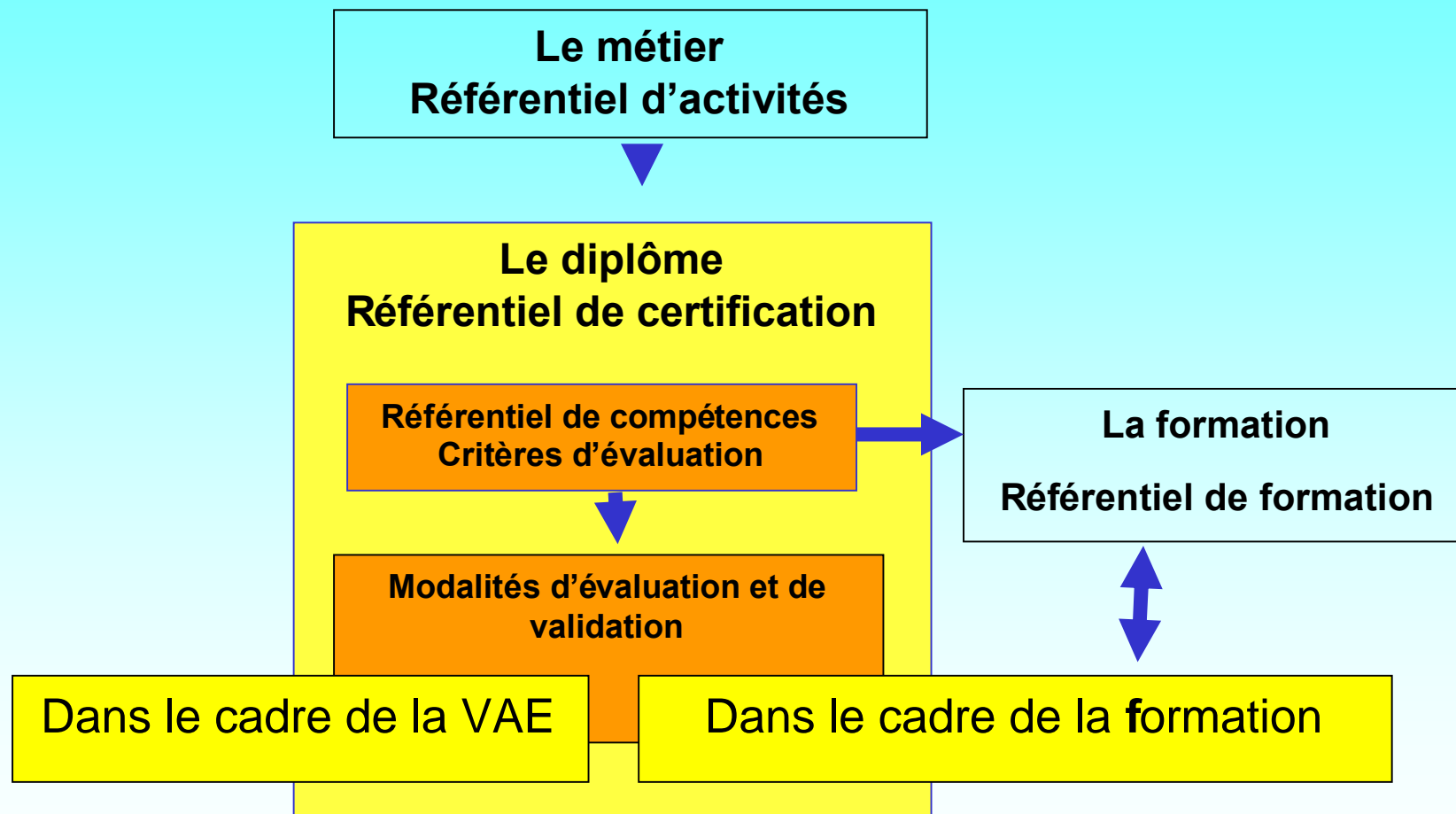
Quelles unités faut-il distinguer ?

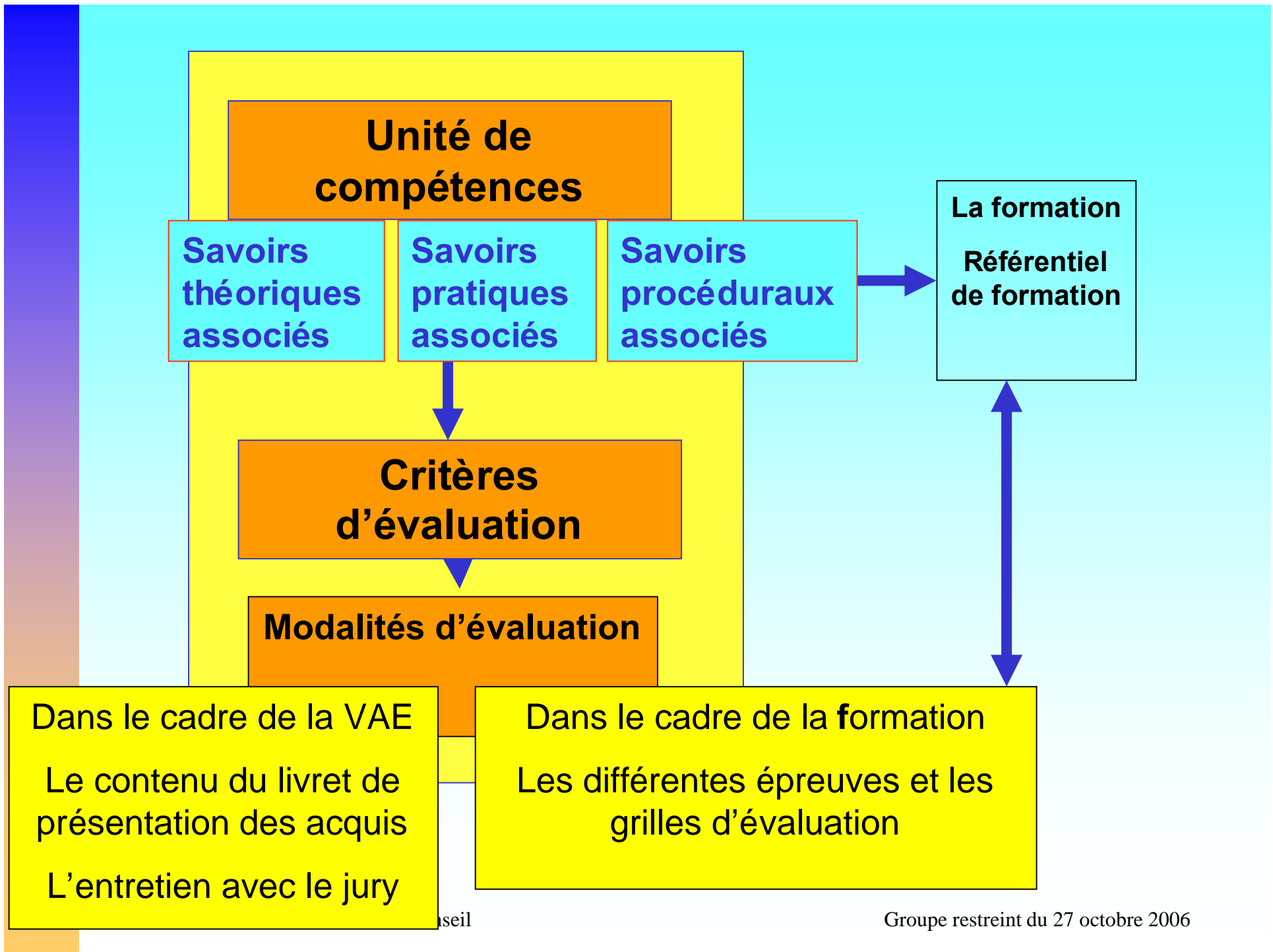
3ème étape – Elaboration du référentiel de certification du diplôme : critères et modalités d'évaluation

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***

Le diplôme





Unité de compétences : Apprécier l'état clinique d'une personne

Mesurer les paramètres vitaux en utilisant les outils spécifiques et réaliser les courbes de surveillance

Identifier les anomalies au regard des paramètres habituels liés aux âges de la vie

Identifier les risques liés à la situation de la personne

Discerner le caractère urgent d'une situation et alerter

Savoirs théoriques associés : Ex : Situations pathologiques et conséquences sur l'état clinique de la personne

**Savoirs pratiques associés
Ex : Mesure des paramètres vitaux**

Savoirs procéduraux associés : Ex : démarche d'observation d'une situation

Critères d'évaluation - Exemples

Les résultats des mesures des paramètres sont exact

Le candidat explique comment il observe l'état de la personne et fait le lien entre les résultats de cette observation et les risques potentiels

Modalités d'évaluation dans le cadre de la VAE : exemple :
Questions posées dans le livret de recevabilité : Choisissez trois situations dans lesquelles vous avez identifié un changement d'état du patient ou un risque. Quelles observations ou mesures avez-vous réalisé ? Quels signes avez-vous identifiés ? Quel était le risque ?

Unité de compétences : Apprécier l'état clinique d'une personne

Mesurer les paramètres vitaux en utilisant les outils spécifiques et réaliser les courbes de surveillance

Identifier les anomalies au regard des paramètres habituels liés aux âges de la vie

Identifier les risques liés à la situation de la personne

Discerner le caractère urgent d'une situation et alerter

Pour mettre en œuvre cette compétence, quels savoirs théoriques sont nécessaires ?

Pour mettre en œuvre cette compétence, quels savoirs pratiques sont nécessaires ?

Pour mettre en œuvre cette compétence, quels savoirs procéduraux sont nécessaires ?

Critères d'évaluation

,Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ?

Que veut-on vérifier ?

Dans une situation d'apprentissage, d'encadrement, d'évaluation, quels points allez-vous particulièrement vérifier ?

Quelles exigences ?

Modalités d'évaluation :

Quelle modalité d'évaluation va permettre de vérifier la maîtrise du savoir-faire ou de la compétence ?

Dans quelle situation d'évaluation placer le candidat ? (conditions, éléments donnés, ..) Dans cette situation, quels critères ?

Élaboration des critères d'évaluation

Les critères peuvent porter :

☛ Soit sur des **résultats** directs de la mise en œuvre de la compétence : « je fais », « **je fais avec efficacité** »

Exemples :

Les contrôles sont réalisés conformément aux procédures

☛ Soit 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



Le calendrier des travaux

Réunions prévues du groupe restreint :

*19 décembre 2006 de
10 h à 17h*

Réunions du groupe élargi :

*15 novembre 2006 de 14h à
17h*

11 janvier 2006 de 14 h à 17h

Annexes

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 ?***



Les différentes étapes

Etape 1 : Accueil
Information Orientation
Conseil



Etape 2 : Contrôle de la
recevabilité de la demande

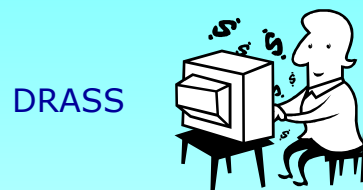


Etape 3 : Renseignement
du dossier VAE avec
accompagnement



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