

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

***Groupe de travail
IBODE 5 juillet 2006***

La méthode de travail : une démarche concertée

Les différents groupes de production et de validation

Comité
de
pilotage

DHOS - DGS - DGAS - Éducation Nationale - DGEFP -
CNCP - Services déconcentrés

Équipe
projet

DHOS - DGS

Groupe
de travail

- 1 - Représentants des organisations syndicales
- 2 - Représentants des associations professionnelles
- 3 - Représentants des employeurs
- 4 - Représentants des instituts/écoles de formation

Groupe
élargi

- 1 - Représentants des organisations syndicales
- 2 - Représentants des associations professionnelles
- 3 - Représentants des employeurs
- 4 - Représentants des instituts/écoles de formation
- 5 - Services déconcentrés : DRASS / DDASS
- 6 - OPCA : ANFH - FORMHAP - UNIFAF - UNIFORMATION
- 7 - Personnalités qualifiées

Le rôle des différents groupes

Comité
de
pilotage

Validation des orientations aux différentes étapes :

Équipe
projet


Conduite et coordination de l'ensemble du projet

Groupe
de
travail

Production (à partir de propositions issues des différents travaux existants) : Référentiels d'activité et de compétences - Dossier VAE

Groupe
élargi

Consultation du groupe sur l'ensemble des productions : Référentiels d'activités et de compétences - Dossier VAE -



L'ouverture à la VAE du Diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire (niveau III)

Les principes

- Rappel : Caractère réglementé de la profession d'IDE : Pas de validation de l'exercice illégal
- Pour accéder à la VAE pour le diplôme IBODE, il faut être titulaire du diplôme IDE.
- IBODE : on ne valide pas à nouveau les compétences correspondant à IDE, mais uniquement les compétences spécifiques :
 - ➔ Les deux démarches seront menées en parallèle

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, ...**

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.

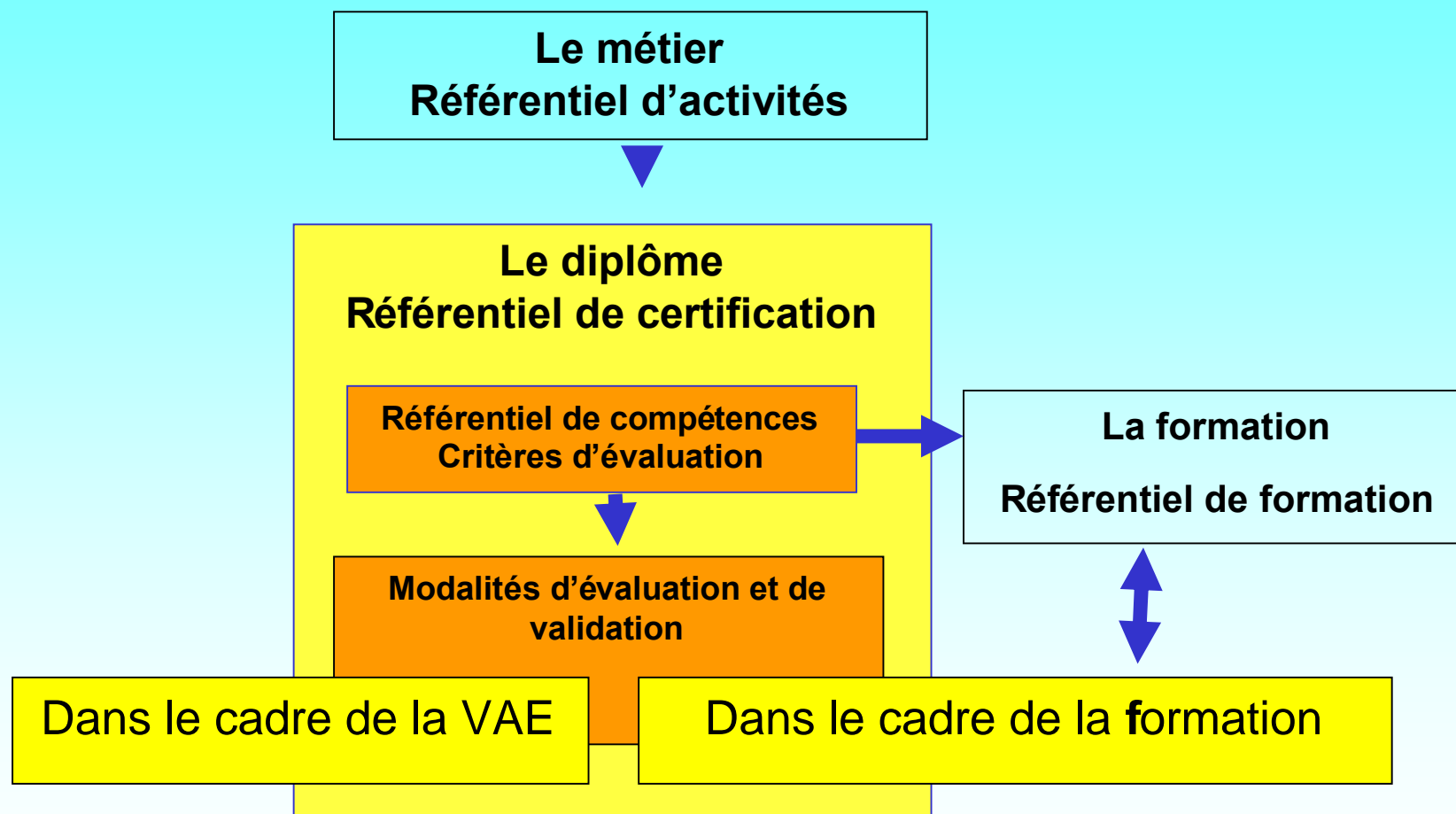
Le diplôme à finalité professionnelle porte sur des compétences professionnelles, définies en relation avec les activités professionnelles du métier ciblé.

Le diplôme

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

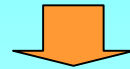
- Un référentiel de compétences
- Les critères d'évaluation de ces compétences permettant de définir le niveau d'exigence
- Les modalités d'évaluation et de validation dans le cadre de la formation initiale et continue (modules complémentaires de formation suivis suite à une démarche VAE)
- Les modalités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

Le diplôme

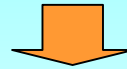


Elaboration des différents éléments nécessaires à la mise en place d'une démarche VAE

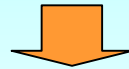
Élaboration du **référentiel d'activités** du métier ciblé par le diplôme



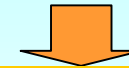
Élaboration du **référentiel de compétences**



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



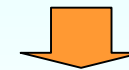
Élaboration du **dossier VAE**



Adaptation du programme de formation

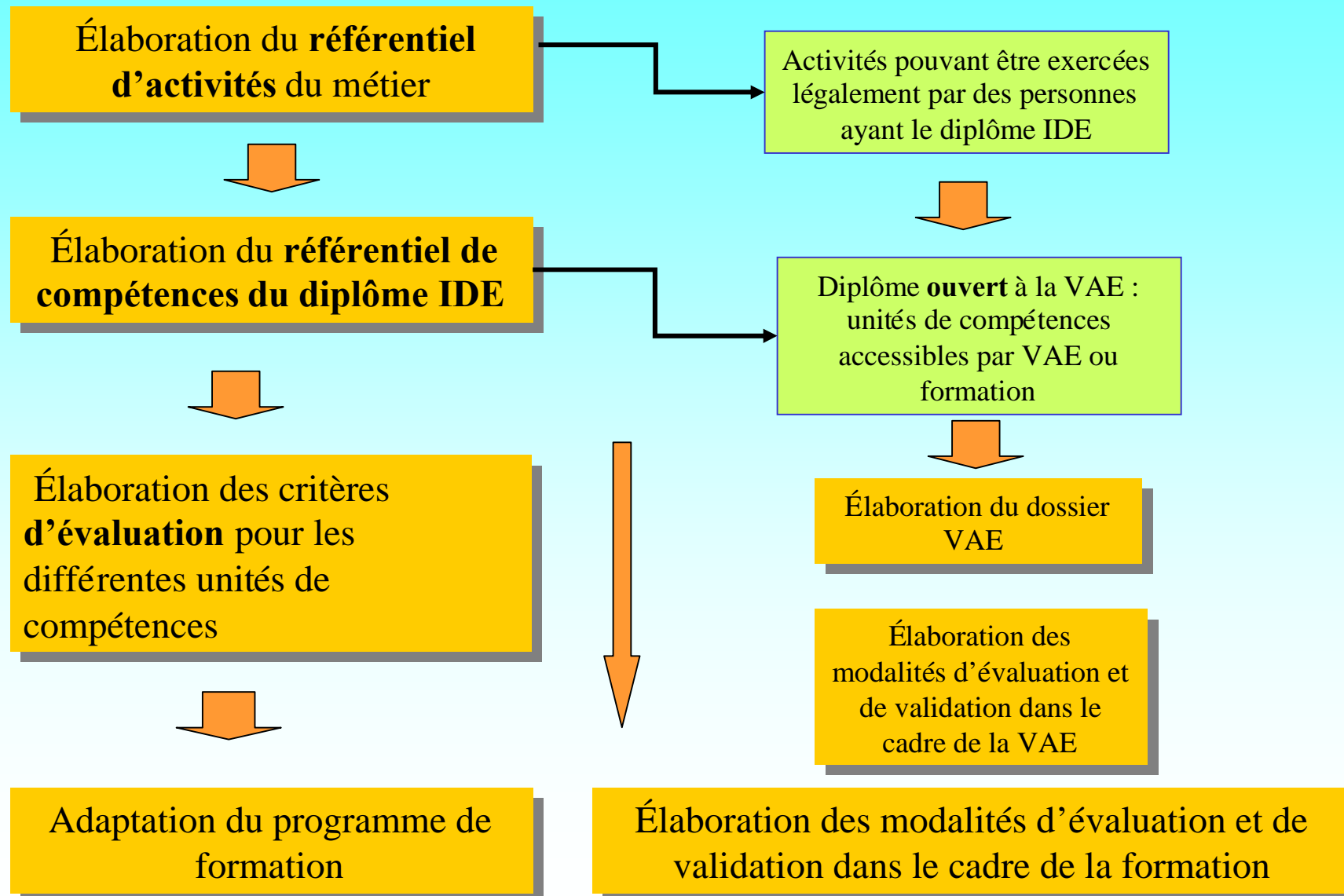


Élaboration du processus VAE :
recevabilité, modalités
d'évaluation et de validation dans
le cadre de la VAE



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

Mise en place de la démarche VAE pour le diplôme IBODE



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.

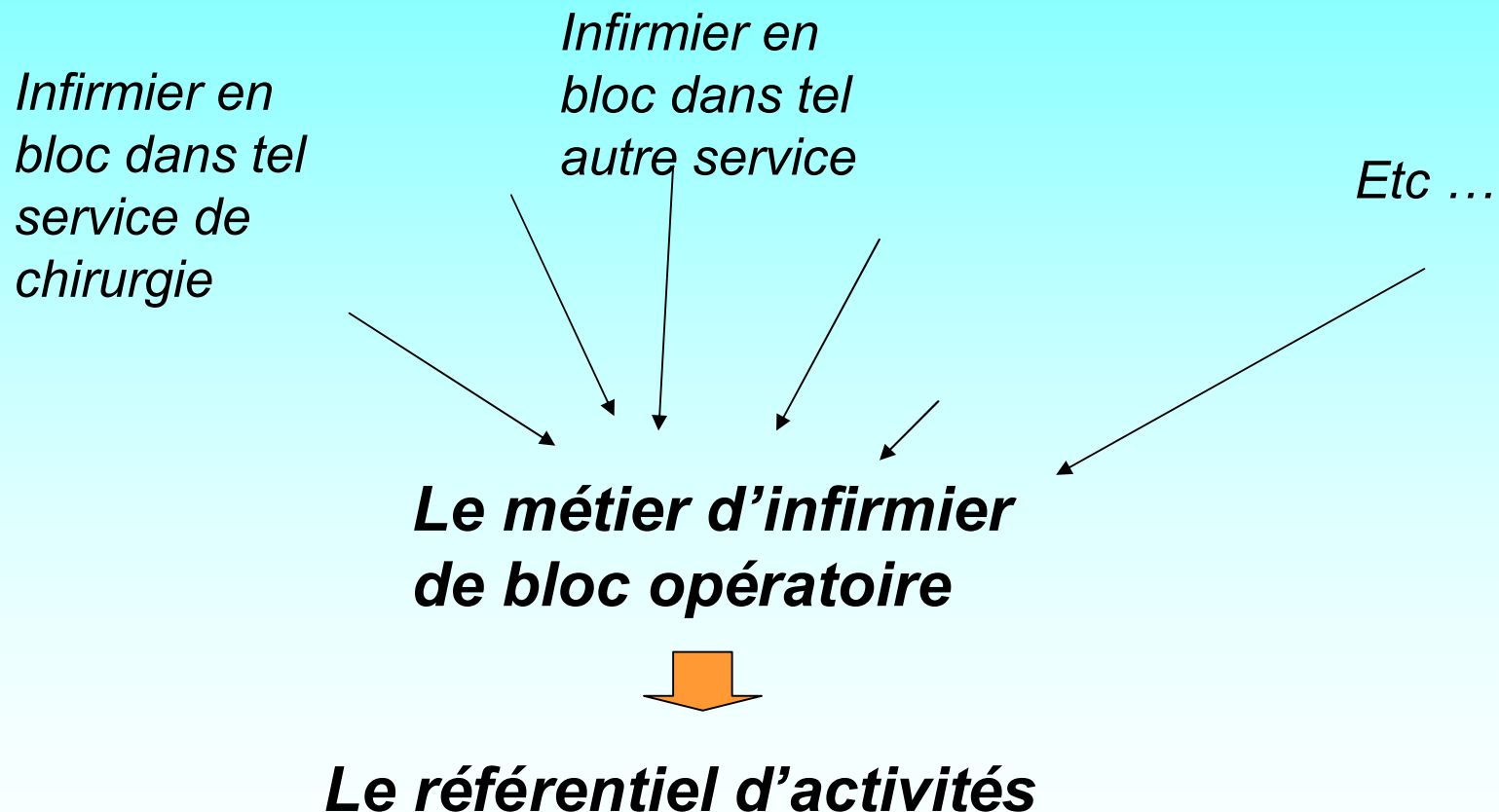
Le métier est défini d'abord par des activités professionnelles. La description des activités d'un métier est indispensable pour pouvoir en extraire les compétences

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



1ère étape – Elaboration du référentiel d'activités du métier d'infirmier en bloc opératoire



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.



Méthode d'élaboration du référentiel d'activités

- ❖ Recensement des référentiels du métier existant
- ❖ Elaboration d'une première trame
- ❖ Elaboration du référentiel détaillé en groupe de travail, ce groupe devant comporter des titulaires du métier et des responsables opérationnels, exerçant le métier dans différents contextes.
- ❖ Formalisation du référentiel
- ❖ Validation par les différents acteurs concernés



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



Exemple

Activité :

Enregistrement des données de traçabilité spécifiques à certaines activités : **administration de médicaments**, perfusion de produits d'origine humaine

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 ?***

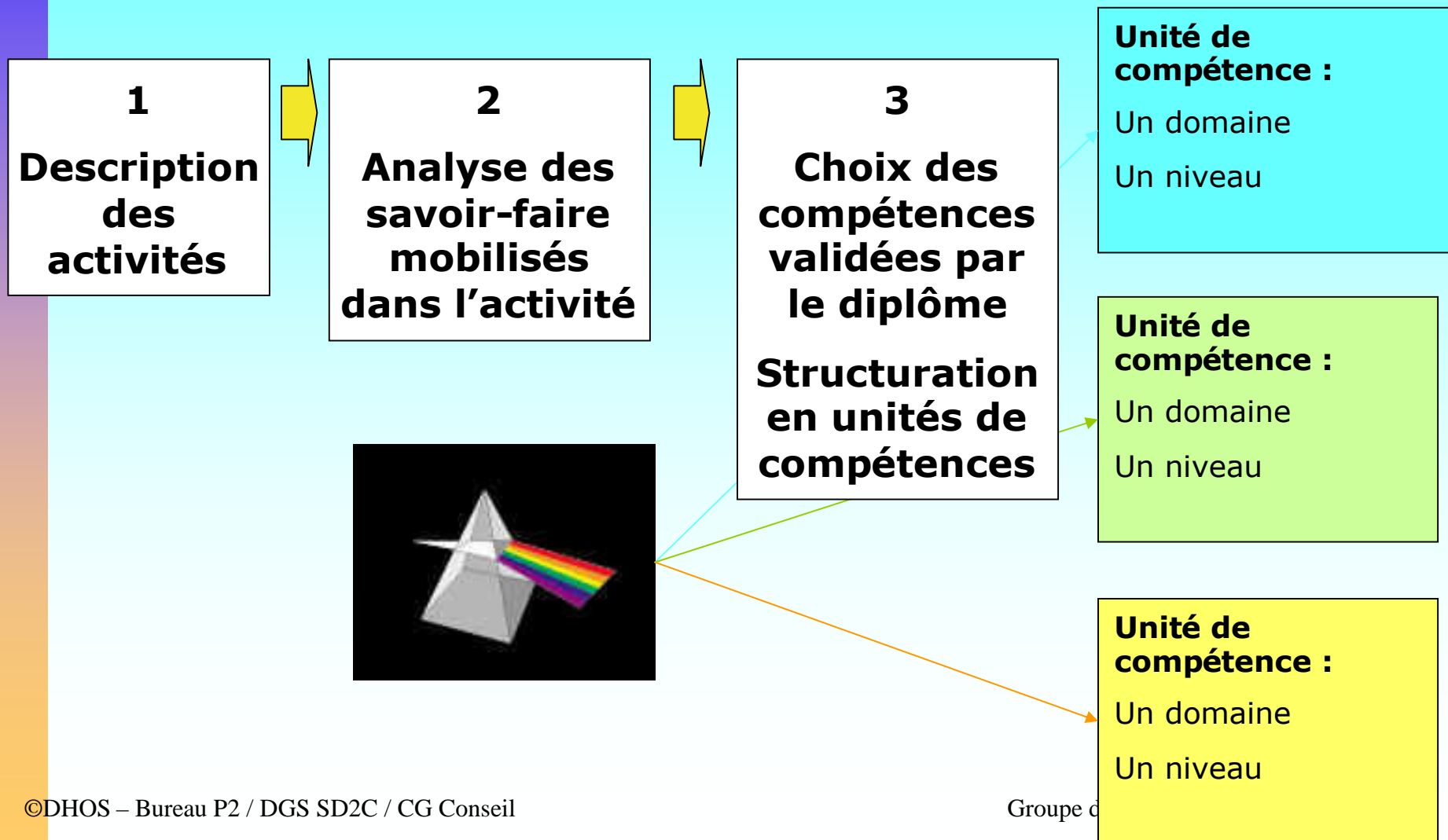
Quelles techniques, quels outils et équipements sont utilisés pour réaliser ces activités ?

***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 ?***



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



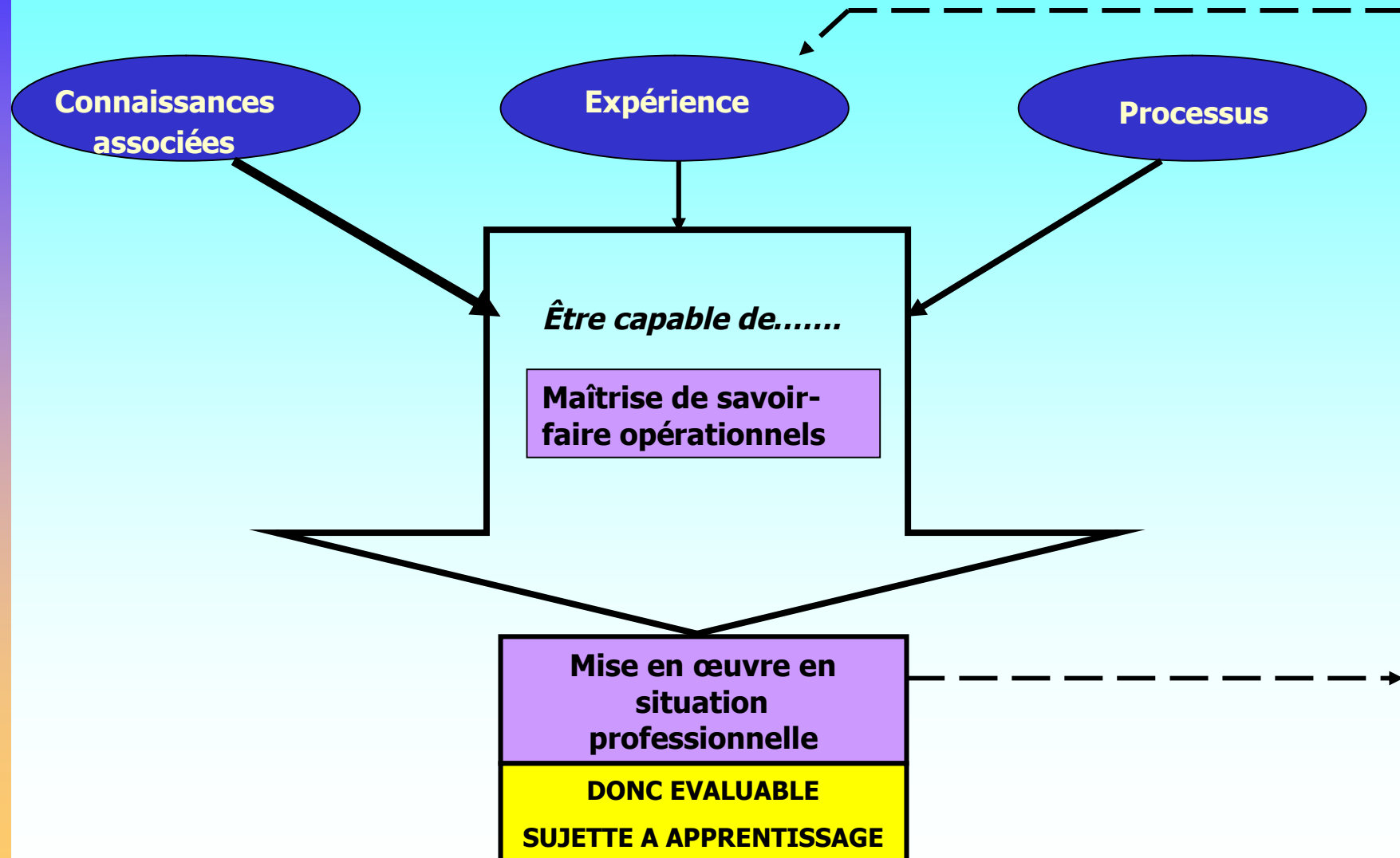
Le référentiel de compétences

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.



Un modèle de la compétence



Points de repère

Une **compétence** :

- ne consomme pas nécessairement de temps
 - est inséparable de l'action
 - est évaluable/validable et sujette à apprentissage, à travers les activités qu'elle permet de réaliser
 - s'exprime concrètement par un verbe signifiant la capacité à faire l'action
-
- ❖ Il s'agit de décrire les savoir-faire du professionnel
 - ❖ Le référentiel de compétences n'a pas à préciser les responsabilités des différents professionnels
 - ❖ Le référentiel de compétences doit porter sur les compétences cœur de métier



Référentiel de compétences

Structuration en unités de compétences

■ Une **unité de compétences** est un ensemble de savoir-faire et de connaissances mobilisés pour réaliser une ou plusieurs activités ciblées par le diplôme

- Dans un domaine identifié
- Avec un niveau d'exigence identifié



Méthode d'élaboration du référentiel de compétences

- ❖ Elaboration d'une première trame
- ❖ Elaboration du référentiel détaillé en groupe de travail, ce groupe devant comporter des titulaires du métier et des responsables opérationnels, exerçant le métier dans différents contextes.
- ❖ Formalisation du référentiel
- ❖ Validation par les différents acteurs concernés



Points de repère

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.



Méthode : Les questions clés pour analyser les savoir-faire mobilisés 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** ?*



Méthode : Les verbes clés pour formaliser les compétences

Réaliser en tenant compte de

Utiliser (des techniques / des outils / des produits)

Rechercher

Identifier / reconnaître

Organiser

Rédiger

Accompagner / stimuler

Ecouter / s'exprimer

Expliquer

Choisir

Contrôler

Anticiper

Apprécier

Discerner

Adapter

Proposer

Planifier

Evaluer

Analyser

Diagnostiquer

Interpréter

Résoudre

Concevoir

Elaborer

Hiérarchiser

Synthétiser

Optimiser

Conseiller

Argumenter

Convaincre

Négocier

Développer



Méthode : 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 cette 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 ?

Annexes

Modularité : le diplôme est constitué d'unités de compétences

Exemple : PPH 8 unités de compétences

Unité 1 : Analyser les demandes et les ordonnances au regard des exigences techniques réglementaires propres aux pharmacies à usage intérieur

Unité 2 : Analyser la prescription ou la demande de dispositifs médicaux

Unité 3 : Assurer la qualité des opérations pharmaceutiques réalisées en pharmacie à usage intérieur

Unité 4 : Organiser, conduire et mettre en œuvre les préparations magistrales, hospitalières, les opérations de reconstitution et le conditionnement

Unité 5 : Organiser, conduire et mettre en œuvre les préparations de médicaments radiopharmaceutiques

Unité 6 : Organiser, conduire et mettre en œuvre des opérations de stérilisation des dispositifs médicaux

Unité 7 : Gérer des flux et des stocks de médicaments et de dispositifs médicaux dans l'environnement institutionnel et réglementaire

Unité 8 : Traiter et transmettre des informations, travailler en équipe, conseiller et encadrer des personnes

Les différentes étapes

Etape 1 : Accueil
Information Orientation
Conseil



Etape 2 : Contrôle de la
recevabilité de la demande

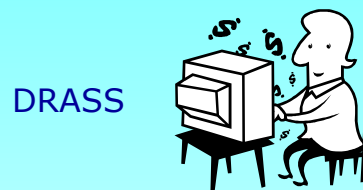


Etape 3 : Renseignement
du dossier VAE avec
accompagnement



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

Prochaines dates groupe restreint :

27 octobre journée

19 décembre journée