

LES MODALITES D'UTILISATION DES REFERENTIELS DE COMPETENCES

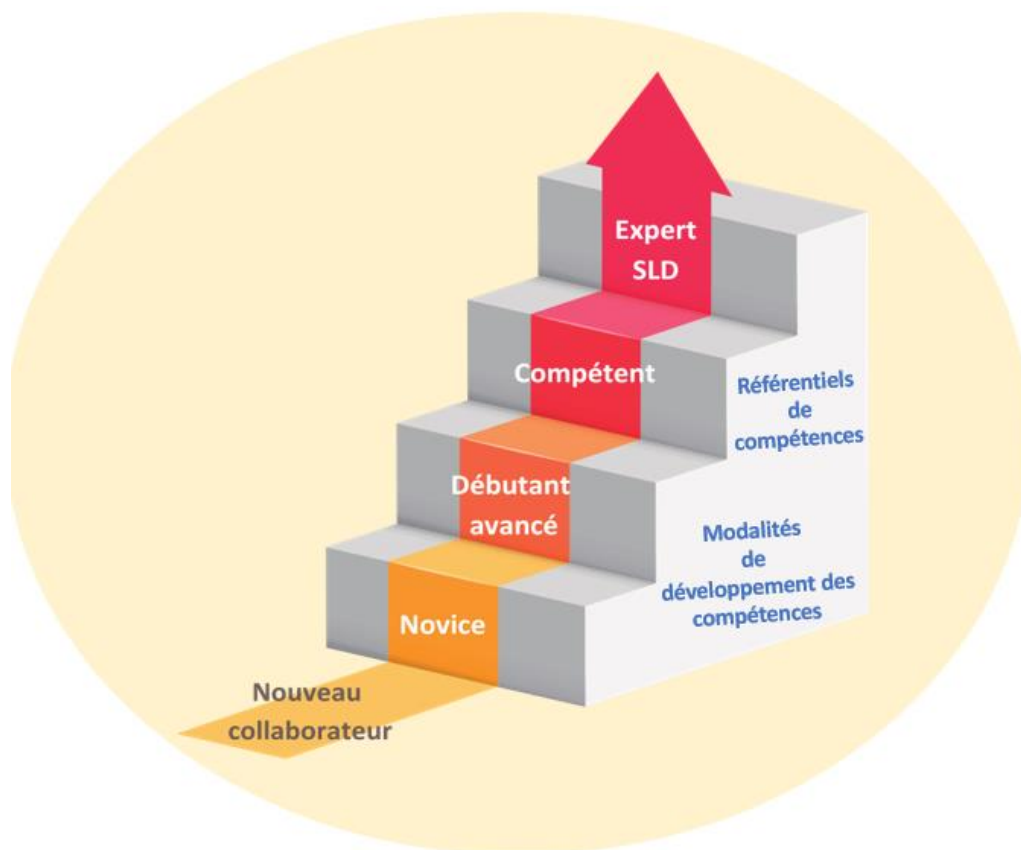


Table des matières

1- Introduction et définition	3
2- Qui est concerné ?	3
3- A quoi sert un référentiel de compétences ?.....	3
4- Que comprend un référentiel de compétences ?	4

1- Introduction et définition

Selon Tardif, « *une compétence est un savoir agir complexe en situation professionnelle fondé sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'un ensemble de ressources internes (savoir, savoir-faire, savoir-être) et externes (réseaux, documents,) à l'intérieur d'une famille de situations* ».

Le référentiel de compétences recommandé par les 2 faïtières (GVCMS et AVALEMS) définit pour chaque fonction les activités principales et décline les ressources mobilisées par le professionnel concerné pour parvenir à réaliser ces activités de manière qualitative.

Chaque référentiel représente une base commune des Soins Longue Durée (CMS et EMS) des compétences nécessaires et recommandées par les 2 faïtières.

Les référentiels de compétences sont liés à la [politique de développement des compétences](#). Ces référentiels sont créés par un comité scientifique et seront adaptés à minima chaque année au vu de l'évolution des professions et du contexte.

2- Qui est concerné ?

Les personnes concernées par l'utilisation de ces référentiels de compétences sont :

- Tous les collaborateurs ayant un référentiel de compétences défini
- Les cliniciens
- Tous les formateurs institutionnels
- Les responsables hiérarchiques
- Le Service des ressources humaines
- La Direction

3- A quoi sert un référentiel de compétences ?

Les référentiels de compétences permettent un repère collectif et un réel pilotage des compétences individuelles de toutes les fonctions ainsi que le pilotage des compétences collectives interdisciplinaires.

Un référentiel de compétences est utile durant la période d'intégration et durant tout le parcours professionnel. Il sert à :

1. L'auto-évaluation :

Tout collaborateur est responsable de son développement des compétences. Il peut en tout temps s'auto-évaluer et ainsi se projeter dans les compétences à développer. En s'auto-évaluant, le collaborateur renforce sa confiance en soi, sa satisfaction au travail et entrevoit les perspectives d'évolution.

2. L'hétéroévaluation.

Cette hétéroévaluation peut être d'ordre formative ou sommative.

Elle peut être réalisée par un pair ou par le clinicien ou par le responsable hiérarchique. Cette évaluation souvent perçue uniquement comme un contrôle, un « examen » sert

essentiellement à mettre en valeur les compétences acquises et les possibilités de développement.

Ces échanges concernant les compétences permettent de donner sens à l'activité et à la mission.

Une version Excel de chaque référentiel de compétences est proposée afin de faciliter les évaluations.

3. Adapter les dispositifs de formation :

En connaissant les compétences utiles dans les activités quotidiennes, les modalités de développement des compétences peuvent être adaptées en conséquence manière individuelle ou collective.

Outre le compagnonnage et les espaces réflexifs analyses de situation (vignettes cliniques), la formation continue peut être ciblée grâce à la connaissance des compétences à développer (formation en intramuros, en interinstitutionnelle et collaboration avec les centres de formation extérieurs afin qu'ils proposent des formations centrées sur les compétences SLD).

[Se référer au document des modalités de développement des compétences.](#)

Ces référentiels de compétences servent enfin à adapter les formations continues (intra-muros et partenaires) aux compétences recherchées.

4. Transversalité des compétences et mobilité des collaborateurs

En faisant référence aux mêmes compétences, les directions, les services de Ressources humaines et les cadres de proximité facilitent la mobilité interne des collaborateurs.

Cette transversalité des référentiels contribue à un langage et à des repères partagés.

5. Portfolio

Durant son parcours professionnel, le collaborateur peut faire valoir les compétences développées dans une institution.

L'évaluation des compétences du collaborateur permet la création d'un document type portfolio pouvant lui être transmis en cours d'emploi à sa demande ou à la fin de son contrat.

6. Image des SLD

La mise en valeur des compétences mobilisées dans les EMS et les CMS permet de visibiliser l'ampleur des compétences des collaborateurs et potentiellement en attirer des nouveaux. L'image des professions en est renforcée.

4- Que comprend un référentiel de compétences ?

Un référentiel de compétences comprend :

- La fonction concernée
- Les formations de base acceptées pour incarner la fonction
- Les compétences : les activités principales sont décrites en nommant les ressources mobilisées « marche après marche »
- Les évolutions possibles
- La dernière date de validation du référentiel par le comité scientifique