Intitulé : COORDONNATEUR DE PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOINS

REFERENTIEL ACTIVITES

1. Description du métier visé, des principales activités visées, si plusieurs métiers visés justification de la cohérence de la constitution d'une certification unique.

1.2 Contexte global

L'offre d'accompagnement et de soins de premier recours connaît des mutations profondes sous l'effet conjugué des besoins de la population, des attentes des professionnels des secteurs concernés, de la démographie médicale et sociale. Ce mode d'exercice nécessite de favoriser les échanges et la coordination entre l'ensemble des professionnels afin de favoriser une meilleure prise en charge tant médicale que médicosociale et sociale des patients et bénéficiaires.

Les effets combinés de l'accroissement de la demande, de la modification des besoins et des attentes de la population, associés au phénomène de pénurie médicale et à la pression économique croissante imposée au système de santé et à ses différents établissements, de même qu'aux entités relevant du secteur social, ont conduit les décideurs à repenser l'organisation de l'offre d'accompagnement et de soins et le contour des professions exercées. La politique de santé, profondément renouvelée par la loi HPST[1], intègre désormais non seulement les soins mais aussi la prévention et la prise en charge sociale et médico-sociale. L'objectif est d'agir sur l'organisation de ce secteur afin d'améliorer la qualité de vie d'une population diversifiée, en lui apportant des réponses adaptées, tout au long de son parcours. Un périmètre particulièrement large qui concerne à la fois : les personnes âgées lorsqu'elles sont confrontées à une perte d'autonomie, fréquente avec le vieillissement ; les personnes handicapées ; les personnes confrontées à des difficultés spécifiques telles que précarité et addictions ; les populations cumulant plusieurs de ces difficultés.
Le souci, commun pour tous, est d'assurer et de contribuer à favoriser, autant que possible, leur autonomie tout au long de la vie.
C'est ainsi que d'une simple mission de coordination, plus ou moins annexe au temps de soins, la fonction de coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins est devenue, au fil des ans, un métier à part entière exigeant des compétences spécifiques de la part des professionnels. Ce métier initialement dévolu au milieu infirmier, et essentiellement au sein d'établissements médico-sociaux, s'est également ouvert à tous type de professionnels œuvrant auprès de ces publics et pouvant exercer dans d'autres cadres et sous différents statuts : éducateur, assistant social, Masseur-kinésithérapeute, infirmier libéral, …
Intervenant dans les secteurs médicaux, médicosociaux ou sociaux le coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins, conçoit et coordonne la mise en œuvre de projets mobilisant différents partenaires dans l'accompagnement de personnes en situation de fragilité, de rupture ou rencontrant des difficultés pouvant être liées à leur parcours de vie ou à des accidents.

[1] « La loi HPST définit une nouvelle organisation sanitaire et médico-sociale qui vise à mettre en place une offre de soins graduée de qualité, accessible à tous et satisfaisant à l'ensemble des besoins de santé. Elle a été promulguée le 21 juillet 2009 et publiée au Journal Officiel du 22 juillet. Elle comporte 4 titres : la modernisation des établissements publics de santé (fonctionnement et organisation, qualité de la prise en charge et sécurité des soins, coopération, performance) ; l'amélioration de l'accès aux soins sur l'ensemble du territoire ; la prévention et la santé publique ; l'organisation territoriale du système de santé (création des ARS, politique régionale de santé, systèmes d'information …) ».

Intitulé : COORDONNATEUR DE PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOINS

Selon le champ et le type d'organisation dans lequel il exerce, le coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins peut être rattaché à un établissement ou service unique, ou à une plateforme réunissant différentes institutions. Positionné dans une fonction d'expertise, il dépend directement de la direction de son établissement ou de son service, et doit pouvoir exercer en toute autonomie et en responsabilité son métier, tout en sachant rendre compte de son travail.
Les secteurs relevant du sanitaire et du social, soumis à des évolutions importantes depuis les dix dernières années, cherchent à développer une approche permettant de promouvoir l'inclusion[2] des personnes dans la société, en abandonnant toute idée de développement séparé ou de rupture avec leur environnement. Avec cette approche, il s'agit de prendre en compte les évolutions culturelles et structurelles qui affectent la société tout en contribuant à maîtriser les dépenses afin d'éviter toute inflation au niveau des prestations d'accompagnement à délivrer.
Le développement d'une politique inclusive a créé une nouvelle complexité dans l'accompagnement des personnes et soulève la nécessité d'exercer une fonction de coordination qui s'avère essentielle à la réussite de cette approche. Accompagner un parcours sous-entend la nécessité d'assurer la cohérence et la continuité de diverses interventions dans le milieu même de la personne, de s'inscrire dans une vision dynamique et d'intégrer les aléas et les évènements favorables ou défavorables surgissant au cours de celui-ci. En outre, le parcours de vie peut être décomposé en « sous-parcours » : parcours de santé, parcours professionnel, parcours social, parcours relationnel, parcours scolaire, …

Cette complexité et cette diversité amènent à repenser la notion même d'établissement comme unité de référence auprès des publics concernés, afin de développer le travail en réseau et d'opérer davantage en partenariat avec de multiples équipes et services. Ceci pose la nécessité d'une coordination entre tous les acteurs impliqués dans l'accompagnement des personnes, et notamment au sein de plateformes de services capables de proposer une palette diversifiée et modulable de prestations.
De ce fait, pour une personne bénéficiaire, la référence n'est plus seulement l'établissement, mais un coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins qui assure l'ajustement entre, d'une part, ses besoins et sa situation et, d'autre part, les services qui lui sont proposés, de même que la liaison entre les différents intervenants de l'établissement et du territoire, impliqués dans le parcours.
Une même personne doit pouvoir bénéficier des prestations de plusieurs services, agencées en fonction de ses besoins spécifiques, car le recentrage sur la personne et son parcours singulier entrainent une diversification naturelle des structures offrant des prestations.
L'intervention médicale, médico-sociale et/ou sociale doit de fait, s'orienter progressivement vers un accompagnement personnalisé, plus apte à répondre aux besoins et aux situations concrètes de la vie des personnes bénéficiaires et à leur parcours de vie.

Par conséquent, de nouveaux cadres d'exercice professionnel se dessinent, contribuant au développement du métier de coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins.

---

[2] « La notion d'inclusion sociale a été utilisée (…) pour caractériser les rapports entre les individus et les systèmes sociaux. (…) L'inclusion sociale est considérée comme le contraire de l'exclusion sociale. Elle concerne les secteurs économiques, sociaux, culturels et politiques de la société. Les leviers d'action pour favoriser l'inclusion sociale peuvent varier selon les pays et porter par exemple sur : l'accès aux infrastructures et aux services sociaux – un système redistributif pour réduire la pauvreté – la reconnaissance du travail non rémunéré – la réduction du chômage de longue durée – la valorisation de manière égale de toutes les populations et communautés - l'alphabétisation et l'éducation -… CNLE -Conseil National des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Exerçant des fonctions de pilotage de projet, le coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins doit pouvoir maitriser les compétences relationnelles, méthodologiques et techniques nécessaires à l'exercice de ses missions. Il doit être capable de mettre en œuvre une relation de confiance tout en gardant un positionnement professionnel respectant les règles déontologiques et les obligations légales et contractuelles propres à ses missions.
Au regard de la complexité des situations à manager, le métier s'adresse à des professionnels ayant déjà une expérience suffisante du travail dans le champ du secteur sanitaire ou dans celui du social.

1.2 Les domaines d'activités

Domaines d'activités communs à tous les coordonnateurs de parcours d'accompagnement et de soins

Le coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins se situe à l'interface du médical, du sanitaire et du social. Il exerce son métier au sein de structures tels des hôpitaux, des établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, des centres médico-sociaux, des centres sociaux, des centres d'hébergement, des cabinets de soins, des plateformes, des réseaux. De nouvelles structures dans lesquelles ils peuvent exercer sont également en émergence, comme Réseau de prise en soins ville/ hôpital, Dispositif d'Appui à la Coordination, Communauté Professionnelle Territoriale de Santé (CPTS), maisons médicales, maisons de santé, Pôle de santé, maisons d'enfants à caractère social, laboratoires, centres de dialyse ou au sein du Samu Social…….

Quels que soient les lieux d'exercice, le coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins est positionné au sein d'un réseau d'acteurs et exerce une fonction de coordination qui est essentielle afin d'assurer la continuité et la qualité du parcours d'un patient ou d'un bénéficiaire, depuis le début de sa prise en charge au sein d'une entité, jusqu'à la fin de celle-ci.
Il constitue un rouage important et central dans l'organisation du « prendre soin » des personnes accueillies et se situe dans l'accompagnement et la formation des équipes de soins (aides-soignants), des équipes d'animation et d'accompagnement (auxiliaire de vie, animateur, …), des équipes éducatives ou sociales.
Il organise l'activité des différents acteurs intervenant dans l'accompagnement des personnes, peut avoir la responsabilité de gérer les ressources humaines, et de manager une équipe.
Contribuant au développement de son entité, il assure la responsabilité du pilotage de projets.
Sauf à exercer sous statut libéral, le coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins est placé sous la responsabilité d'un directeur, d'un chef de service, ou d'un cadre selon les organisations en place.

Ses domaines d'activités concernent :

A- L'organisation du parcours des personnes.
B- Le Management du parcours des personnes et la coordination de l'action des différents acteurs.
C- L'organisation du travail, la gestion des ressources humaines et le management d'équipe.
D- Le développement de projets et le pilotage d'équipe projet.

Domaines d'activités spécifiques aux coordonnateurs de parcours d'accompagnement et de soins selon le contexte professionnel

Au sein d'un établissement médical ou médicosocial, il assure, dans les limites qui lui sont fixées, l'application des dispositions organisationnelles et règlementaires garantissant le bon fonctionnement

de la prise en charge et du délivré des soins et de l'application des bonnes pratiques professionnelles. A ce niveau, il a la responsabilité de veiller au non-dépassement du budget et au respect des règles d'hygiène et de prévention des risques tant au niveau des médicaments que du matériel médical utilisé.

Au sein de ces établissements, cette responsabilité appartient aux coordonnateurs de parcours d'accompagnement et de soins et relève du domaine d'activités suivant :

- E1- Gestion financière et logistique des médicaments.

Œuvrant au sein d'un réseau, d'un cabinet, ou d'une plateforme, le coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins doit être très attentif au territoire sur lequel il intervient, aux institutions et acteurs qui en font partie. Il doit exercer une fonction de veille sur les évolutions et savoir se constituer un réseau de partenaires.
Dans ce contexte d'intervention, il doit maîtriser le domaine d'activités suivant :

- E2 - Analyse des ressources du territoire, inscription dans des réseaux locaux et gestion des relations partenariales.

Cette responsabilité appartient aux coordonnateurs de parcours qui œuvrent plutôt dans le secteur social et le médicosocial.

1.3 Description des activités professionnelles

Domaines d'activités communs à tous les professionnels

A-Organisation du parcours des personnes

- Accueil et intégration du bénéficiaire au sein d'une entité médicale, médico-sociale ou sociale.
- Évaluation des besoins du bénéficiaire.
- Accompagnement des bénéficiaires à l'élaboration de leur projet de vie et définition des objectifs à atteindre (incluant, selon les besoins, projet de soins, projet de vie, projet social, modalités d'accompagnement et de suivi).

B- Management du parcours des personnes et coordination de l'action des différents acteurs

- Management du parcours du bénéficiaire.
- Pilotage de la mise en œuvre et du suivi du parcours.
- Coordination de l'action des différents acteurs.

C- - Organisation du travail, gestion des ressources humaines et management d'équipe

- Organisation du travail et planification des activités.
- Gestion des Ressources Humaines.
- Management d'équipe.

D- Développement de projets et pilotage d'équipe projet

- Sélection et hiérarchisation de projets incluant la démarche qualité et la gestion des risques et de crises.
- Pilotage de projets.

Domaines d'activités spécifiques selon les contextes professionnels

E1- Gestion logistique et financière du matériel et des médicaments ➔ pour infirmier coordonnateur de parcours, intervenant au sein d'un établissement médical et médco-social.

- Gestion logistique du matériel médical et des médicaments.
- Gestion financière du matériel et des médicaments.

E2 - Analyse des ressources d'un territoire et gestion des relations partenariales ➔ pour coordonnateur de parcours, intervenant au niveau social.

- Repérage du territoire.
- Gestion des relations partenariales.

Domaines d'activités communs à tous les professionnels

A- Organisation du parcours des personnes

- ***Accueil et intégration du bénéficiaire au sein d'une entité médicale, médico-sociale ou sociale.***

Le coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins collabore avec les référents institutionnels, lors d'une demande de prise en charge de nouveaux bénéficiaires au sein d'une entité sociale, et avec le médecin coordonnateur pour un établissement médical, médicosocial, ou dans le cadre d'une hospitalisation à domicile. En charge des dossiers, il est responsable de la collecte et de la transmission des informations concernant la personne et son environnement et peut réaliser des visites de préadmission auprès des familles. Un premier travail d'évaluation de ses besoins lui permet d'éclairer les décisions à prendre au niveau des actions à mettre en œuvre, des conditions de son admission au sein de l'entité et de la définition des différentes dimensions du projet à élaborer. Ces décisions sont arrêtées lors de commissions d'admission réunissant généralement, la direction de la structure, le coordonnateur, voire le psychologue ou un référent social et le médecin coordonnateur au sein d'un établissement médical ou médicosocial. Pour les Services de Soins Infirmiers à Domicile, le coordonnateur peut être seul à décider.
Après décision favorable, le coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins est chargé de constituer le dossier administratif, de définir les modalités de prise en charge et d'établir les conditions à mettre en place au sein de la structure, au domicile, ou auprès de services sociaux. Lorsqu'il s'agit d'une admission en établissement, il organise les conditions de l'accueil et de l'intégration de la personne au sein de celui-ci. Lorsqu'il s'agit du domicile, il détermine les aménagements à apporter et le matériel à installer.

Ses principales activités sont centrées sur :

- L'évaluation des conditions d'admission d'une personne au sein d'une entité.
- La participation à la décision d'admission ou non.
- La définition des conditions d'intégration au sein de la structure.

- ***Évaluation des besoins des bénéficiaires.***

L'orientation visant à recentrer l'accompagnement des personnes au sein de leur environnement en tenant compte de leurs ressources et de leurs besoins, positionne celles-ci au sein d'un système

d'acteurs et d'institutions propres à leurs offrir des services adaptés. Pour ce faire, et afin d'éviter tout risque de dispersion ou d'inadaptation au regard des actions à mettre en place, le coordonnateur va d'abord centrer la première étape de son travail, sur l'analyse de la situation personnelle des personnes qu'il accompagne. Il les aide à explorer et à analyser les données sur leur environnement, leurs conditions de vie, leurs ressources, leurs besoins, les problèmes à surmonter, afin d'identifier et d'évaluer leurs besoins. La prise en compte des différentes dimensions de leur situation lui permet de définir les champs d'actions sur lesquels agir et les institutions ou intervenants potentiels à solliciter selon les situations. Il le fait sans se substituer aux différents professionnels intervenants ou étant amenés à intervenir auprès des personnes, sans porter de jugement ou faire de diagnostic, et en respectant les règles contractuelles et déontologiques auxquelles il est soumis. En établissant des relations de confiance et en expliquant son rôle et ses missions, il détermine avec chaque personne les conditions de leur accompagnement et les modalités de leur mise en œuvre.

Ses principales activités sont centrées sur :

- Le recueil d'informations sur la situation d'une personne.
- L'évaluation de ses besoins sur différents niveaux : personnel, familial, social, éducatif, professionnel, santé.
- La définition des champs d'actions à couvrir et les modalités d'accompagnement.

- ***Accompagnement des bénéficiaires à l'élaboration de leur projet de vie et définition des objectifs à atteindre.***

En accord et en collaboration avec les personnes qu'il accompagne et en tenant compte de leurs capacités, de leurs ressources, de leurs besoins et de leur entourage, le coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins aide chaque bénéficiaire à élaborer un projet de vie personnel qui tienne compte de ses aspirations, de ses potentialités et des différents facteurs analysés au cours de l'évaluation de leurs besoins, afin qu'il soit réaliste et réalisable.
En tenant compte de sa connaissance du terrain, des partenaires et des différentes prestations et services existants, le coordonnateur élabore en concertation avec la personne, les grandes étapes de son parcours, les objectifs à atteindre à 3, 6 ou 12 mois, les actions les plus pertinentes à mettre en œuvre, leur chronologie potentielle, les moyens à réunir, de même que les partenaires à mobiliser en fonction des différents types de parcours à décliner : parcours de santé, parcours social, parcours professionnel, parcours relationnel, parcours scolaire, …

Ses principales activités sont centrées sur :

- L'élaboration d'un projet de vie personnalisé et ses différentes composantes : projet de soins, projet personnel, projet social, modalités d'accompagnement et de suivi.
- La définition des orientations et des actions à mener.
- L'élaboration des grandes étapes du projet et les partenaires à mobiliser.

B- Management du parcours des bénéficiaires et coordination de l'action des différents acteurs

- **Management du parcours des bénéficiaires**

Après avoir travaillé avec chaque bénéficiaire à l'élaboration de son projet de vie dans ses différentes dimensions, le coordonnateur identifie et prend contact avec les institutions et professionnels susceptibles de contribuer à la réussite de son parcours, en privilégiant ceux qui sont inscrits sur le territoire. En respectant les règles de confidentialité établies, il leur présente la situation de la

personne et le projet défini. Il analyse avec eux les différentes composantes de la situation, les besoins à satisfaire, les grandes étapes et orientations du parcours envisagé, en vérifie la pertinence et la faisabilité, explore les possibilités et les conditions de leur collaboration selon leur positionnement et leur offre de service. Ensemble ils conviennent des actions à mettre en œuvre, de leur implication et de leur rôle, des modalités de suivi et d'évaluation du parcours, des bilans à effectuer et de leur fréquence, des conditions d'adaptation du parcours et d'ajustement de l'accompagnement en fonction des évènements favorables ou non, des aléas ou problèmes pouvant survenir. Selon les situations, ce travail s'effectue lors de réunions collectives réunissant tous les acteurs concernés, ou dans le cadre de réunions en plus petit comité. A la fin de ce travail d'investigation, le coordonnateur formalise le parcours d'intégration en vérifiant la complémentarité et la pertinence des services à mettre en place et les contrats de collaboration liant les différents acteurs concernés.

Ses principales activités sont centrées sur :

- La mobilisation des partenaires et l'analyse des actions à conduire.
- La formalisation du projet d'actions multi partenariales.
- La vérification de sa cohérence et de sa pertinence.
- La définition des modalités d'implication des partenaires et la contractualisation de leur intervention.

- **Pilotage de la mise en œuvre et du suivi du parcours**

  Garant de la continuité des actions, le coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins formalise la démarche à mettre en œuvre, détermine et structure les modalités de suivi et de supervision des activités relevant de sa responsabilité. Il organise le système de recueil et de transmission de l'information en utilisant notamment les outils numériques de référence afin d'assurer la traçabilité des actions effectuées et d'en assurer la continuité par les différentes équipes intervenantes. Il veille au respect des règles de sécurité informatique dans le traitement et la diffusion des informations. En tant que référent principal, le coordonnateur organise le planning des rendez-vous des bénéficiaires avec les différents professionnels, suit les prescriptions qui leur sont délivrées, transmet et recueil les informations permettant d'assurer la continuité de l'accompagnement et des soins en veillant à respecter les règles de confidentialité et de discrétion ou de secret médical auxquels est soumise sa profession. Il assure le suivi général de chacun des bénéficiaires et effectue régulièrement des bilans avec eux, ce qui lui permet d'avoir une vision globale du déroulement de leur parcours aux différents niveaux engagés. Il veille à l'actualisation permanente du dossier du bénéficiaire sur les différentes dimensions relevant de son projet.

  Lui-même prend connaissance des informations qui lui sont transmises via les canaux de transmissions définis, et participe aux temps de liaison réunissant les différents professionnels qui interviennent auprès de la personne.

Ses principales activités sont centrées sur :

- L'organisation du suivi et de la supervision des activités.
- La structuration des modalités de recueil et de transmission de l'information.
- La mise en œuvre et le suivi de la situation des bénéficiaires et de la gestion des problèmes ou imprévus survenus.

- **Coordination de l'action des différents acteurs**

Interface entre les différents intervenants professionnels, le coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins gère les relations avec eux, afin d'assurer la coordination des soins et des activités durant l'ensemble du parcours des bénéficiaires.
Dans le cadre de sa fonction de coordonnateur et au regard de son positionnement de référent, il organise et anime les réunions avec les partenaires, réunions qui peuvent porter sur : la transmission d'informations, l'analyse de la situation d'un patient, la réalisation de points bilan, l'étude et la résolution de problème, … Il veille à l'atteinte des objectifs et aux décisions à prendre, fait part de ses observations et rappelle les consignes ou les lois à respecter, et peut décider d'actions complémentaires à mettre en place. Il formalise les comptes rendus et tout document de travail nécessaire au bon suivi de l'accompagnement. Il gère ou supervise la gestion du dossier administratif du bénéficiaire, et s'assure de la conformité des pièces transmises selon les destinataires.
Selon les situations, il rencontre les professionnels individuellement ou collectivement, échange avec eux, s'informe de l'état des personnes, contrôle le travail effectué, vérifie le respect des consignes et des règles qualité.
Il prend connaissance de ce qui s'est passé durant son absence, contrôle les incidents qui ont pu survenir ou les situations d'urgence qui ont été traitées. Il vérifie la pertinence des décisions prises ou décide des ajustements à apporter et des suites à donner. Il peut également devoir faire face à des situations qui nécessite la collaboration de la direction et/ou du médecin afin de prendre des décisions aux conséquences importantes pour la personne accompagnée.
Il rend régulièrement compte du déroulement de sa mission et sollicite sa hiérarchie ou les autorités de tutelle lors de décision majeure à prendre, pouvant avoir des incidences sur l'exercice de sa fonction, l'implication des partenaires ou la relation établie avec eux.

Ses principales activités sont centrées sur :

- La coordination des actions.
- L'animation de réunions.
- L'analyse et le contrôle des activités réalisées.
- La gestion des problèmes rencontrés et la recherche de solutions.

C- Organisation du travail, Gestion des Ressources Humaines et management d'équipe

- **Organisation du travail et planification des activités**

Le coordonnateur a la responsabilité de l'organisation de l'ensemble des projets des bénéficiaires de son entité. Il réalise un état des lieux des besoins et du système organisationnel mis en place afin d'en identifier les forces et les faiblesses, ou les problématiques qui sont posées. Il repère les modifications à apporter à l'organisation du travail afin de l'améliorer, qu'il s'agisse des professionnels à mobiliser, des modalités de fonctionnement mis en œuvre, de la répartition des tâches, des protocoles à mettre en œuvre ou du matériel à utiliser.
Il intègre dans son analyse, les activités complémentaires qui vont améliorer la vie des personnes, autant celles qui font partie de leurs projets personnalisés que de celles liées à leur environnement matériel ou à la vie globale de l'établissement. En accord avec la direction, il organise le travail en conséquence et évalue les temps nécessaires à la réalisation des activités, afin de les prendre en

compte dans la gestion des plannings et la répartition des missions à confier aux différents professionnels intervenant auprès des bénéficiaires. Chaque professionnel peut ainsi être référent de plusieurs personnes, et/ou se voir attribuer des missions spécifiques, telles que l'organisation d'une activité de loisir ou festive, la gestion du matériel de protection, la formalisation d'un protocole lié à des gestes professionnels en matière d'hygiène ou de soins, dans la limite de leurs champs d'action et de ce que permet la loi.
Le coordonnateur tient compte des besoins pour gérer le planning. Si, selon les structures, cette activité peut relever de la responsabilité de la direction ou du service RH, la gestion du planning au quotidien, relève plutôt de sa fonction. C'est à lui de palier aux absences, d'organiser le remplacement des agents indisponibles, de gérer les rendez-vous santé ou bien-être des patients avec les différents professionnels internes ou externes à la structure et d'organiser leur accompagnement, d'apporter les modifications nécessaires au planning par suite des évènements et imprévus pouvant survenir.

Ses principales activités sont centrées sur :

- La réalisation d'un état des lieux du fonctionnement global de son secteur et l'identification des axes d'amélioration à apporter.
- L'organisation du travail et l'estimation des temps nécessaires à la réalisation des activités.
- La gestion des plannings.

- **Gestion des Ressources Humaines**

Le coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins, a un rôle important à jouer dans la gestion des ressources humaines. Il participe au recrutement des professionnels permanents ou vacataires, dans le respect du budget et des normes en matière d'intégration de personnes en situation de handicap. Il assure ainsi les besoins ponctuels en recrutement de la structure.
Pour ce faire, il analyse les besoins en termes de compétences après avoir élaboré, en collaboration avec le directeur, la fiche de poste recensant les activités et les conditions à mobiliser pour son exercice. En lien avec le responsable des ressources humaines, il rédige l'annonce qui sera diffusée en vue du recrutement et étudie les candidatures reçues. Après avoir fait une première sélection sur curriculums vitae, il reçoit les candidats en entretien et décide ensuite, après concertation avec la direction de l'établissement, du professionnel à recruter, en veillant aux conditions et aménagement nécessaires à son intégration dans le poste, s'il s'agit d'un travailleur présentant un handicap. Dans ce dernier cadre, il collabore avec le référent handicap de l'établissement, évalue avec lui et la personne les moyens à mobiliser et les aménagements à mettre en œuvre afin de lui permettre d'exercer dans les meilleures conditions. Il prend également en compte ces éléments dans les missions à confier et l'organisation du travail à mettre en place.
A l'issue de la période d'essai, il réalise l'entretien de confirmation d'embauche ou non.

Le coordonnateur réalise les entretiens annuels d'évaluation des professionnels dont il a la charge. Il fixe avec les salariés des objectifs individuels en lien avec les projets du service et les compétences de chacun. Lors de l'entretien d'évaluation, il repère les besoins en formation, les souhaits d'évolution ou de mobilisation professionnelle du salarié. Il prend en compte les besoins lorsqu'ils correspondent aux critères définis au sein de la structure et veille à les inscrire dans le plan de formation.
S'il reconnaît et valorise les compétences mises en œuvre par les membres de son équipe, il peut également être amené à sanctionner un salarié en cas de dérogation aux missions confiées. Dans ce

cadre, il peut rédiger une note de signalement, un rapport, voire une lettre de convocation pour un entretien qu'il lui appartient de mener seul ou avec un membre de la direction.
Le coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins, a un rôle pédagogique auprès de tous. Dans le cadre de l'arrivée de stagiaires et de nouveaux professionnels, il est responsable de leur accueil et de leur intégration au sein du collectif. Il détermine les modalités de leur accompagnement en situation de travail et contribue à leur formation, notamment au niveau de leur découverte de la structure, de ses salariés et de ses valeurs.
Auprès de tous, il évalue les besoins en compétences et les transmet au service des ressources humaines avec lequel il collabore à l'élaboration du plan de formation annuel et au choix des organismes dispensateurs de formation. Lui-même peut animer des séances de formation, notamment pour l'apprentissage des gestes professionnels, ou sur toute autre thématique pour lequel il a une certaine expertise.

Ses principales activités sont centrées sur :

- La participation au recrutement, à l'accueil, à l'intégration et à la formation de stagiaires et nouveaux salariés.
- La prise en compte, avec le référent de l'établissement, des aménagements à apporter pour des personnes ayant un handicap
- La réalisation de différents types d'entretiens relevant de la gestion des ressources humaines.

- **Management d'équipe**

Le travail à effectuer auprès des bénéficiaires, nécessite tout à la fois de l'implication et du professionnalisme de la part des salariés chargés de cette mission. Le coordonnateur a un rôle important à jouer au niveau du management des équipes afin de les accompagner à exercer au mieux leur fonction. Le climat de travail qu'il saura développer, le soutien qu'il saura leur apporter sont des facteurs majeurs dans le fonctionnement des équipes et le développement des conditions dans lesquelles elles pourront travailler. Certaines situations pouvant être bouleversantes, il est important que le coordonnateur sache créer des instances où la parole de chacun pourra s'exprimer, et/ou l'écoute et la bienveillance contribueront à favoriser l'émergence d'une mise en mots des maux vécus. Les personnes prises en charge sont en position de fragilité et certaines des situations qu'elles vivent, sont complexes, bouleversantes, renvoient chacun à ses propres questionnements et limites, soulèvent des réflexions existentielles, et si l'émotion ne peut être absente de l'espace professionnel, elle ne peut cependant pas être un guide à l'action.
Le coordonnateur va accompagner les équipes à analyser leurs pratiques et à s'interroger sur leur positionnement, à réfléchir sur le travail à réaliser au quotidien, sur les situations rencontrées, sur les problématiques auxquelles faire face comme la douleur, la contention, l'agressivité, la fin de vie… Il va les accompagner à se positionner et à rester dans une attitude professionnelle de bienveillance sans sombrer dans l'émotionnel, à protéger une personne pour éviter qu'elle ne se blesse sans être dans une atteinte à sa liberté, à affronter l'agressivité sans tomber dans la colère, à répéter les mêmes informations sans perdre patience, …
Lors de situations particulièrement difficiles, il peut avoir recours à un psychologue afin d'aider les équipes.
Il exerce également une fonction de médiation dans la gestion des conflits qui peuvent survenir entre plusieurs professionnels. Dans ce cadre, il veille à trouver une approche objective et analyse la situation

en aidant les professionnels concernés à prendre de la distance, à recentrer le travail sur les besoins des personnes accompagnées. Il essaie de trouver des solutions qui contribuent à dépasser le problème tout en respectant les intérêts de chacune des personnes impliquées.

Ses principales activités sont centrées sur :

- L'accompagnement des équipes à analyser leurs pratiques et leur positionnement.
- L'attribution de missions spécifiques tenant compte du profil de compétences.
- L'exercice d'une fonction de médiation dans la gestion des conflits.

D- Conception et pilotage de projets

- **Sélection et hiérarchisation de projets incluant la démarche qualité et la gestion de crise**

Le coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins est au cœur d'un système en perpétuelle recherche d'ajustement afin d'optimiser son fonctionnement et d'améliorer ses prestations auprès du public accueilli. Ces projets, qui portent en premier lieu sur la qualité, peuvent également concerner l'hygiène, les bonnes pratiques en matière de soins, la sécurité et la prévention des accidents, la « bientraitance », les mesures et actions liées à l'insertion sociale, les conditions d'Intégration au poste de travail d'un salarié ayant un handicap et tout autre projet relevant de la Responsabilité Sociétale de son entité , comme , par exemple, l'évaluation de l'impact environnemental des pratiques liées à l'élimination correcte des déchets médicaux ou à l'utilisation des fournitures médicales à usage unique …

Tous ces projets visent à l'amélioration des conditions de vie des personnes accompagnées de même qu'à l'amélioration des conditions de vie au travail pour les salariés.

Si certains projets sont rendus obligatoires par les autorités de tutelle, d'autres projets peuvent être à l'initiative du coordonnateur, la décision de leur mise en œuvre étant prise conjointement en comité de direction ou lors de réunions partenariales. Dans ce cadre, le coordonnateur argumente ses choix en fonction des priorités qu'il a pu déterminer et des besoins des personnes accompagnées ou de ceux de sa structure.

Dans le cadre de la conception du projet, il identifie les acteurs internes ou externes pouvant y être impliqués et leur rôle. En concertation avec ceux-ci, il développe une démarche méthodologique qui permet de vérifier la pertinence du choix du projet au regard des problèmes existants et des différentes solutions pouvant être mises en œuvre.

En cas de situation de crise, il fait preuve de réactivité et de rigueur dans l'analyse du problème, la recherche des actions à mettre en œuvre et le choix des acteurs à impliquer. Il mobilise à cet effet l'ensemble des compétences acquises grâce à son expérience de la conduite de projets, en veillant à garder son calme et à évaluer correctement les différentes dimensions du problème posé. Il décide en concertation avec sa direction, des mesures à prendre, des priorités à donner et des actions à conduire.

Il collabore également aux démarches de certification relevant de différents comités professionnels[3] centrés sur une problématique particulière et participe aux réunions de réflexion qui ont lieu. A ce titre, il peut devenir référent sur certaine thématique, c'est-à-dire exercer une fonction de personne ressource du fait de la légitimité liée à son positionnement ou à son expertise. Ce peut être le cas par exemple par rapport à l'intégration de personnes ayant un handicap, à la conduite de projets relevant

[3] Comité de Lutte contre la douleur, Comité de Lutte contre les Infections Nosocomiales, Comité de Liaison en Alimentation et Nutrition,

de la Responsabilité Sociale de l'entreprise, au développement durable, … Il fait alors autorité dans les choix effectués et les décisions prises, au sein de son entité.

Ses principales activités sont centrées sur :

- La hiérarchisation des projets à conduire et leur argumentation.
- La gestion de situation de crise.
- La participation aux démarches de certification et aux comités professionnels.

- **Pilotage de projets**

Responsable de son pilotage, le coordonnateur étudie les différentes composantes d'un projet afin de définir les problématiques que celui-ci doit contribuer à résoudre, l'ampleur et les délais de sa réalisation, les moyens à mobiliser. En tenant compte du réseau des acteurs initialement identifiés, il constitue une équipe dont il choisit les membres en fonction de leur implication, de leurs compétences, et de leur volontariat. Ensemble, ils travaillent à concevoir le projet en déterminant les objectifs à atteindre, les moyens à mobiliser, tant au niveau humain que matériel ou financier, et les grandes étapes de sa réalisation. Ils établissent le cahier des charges du projet et le font valider par les instances hiérarchiques concernées, avant sa mise en œuvre.
En collaboration avec les autres professionnels impliqués, le coordonnateur définit les critères qualité à respecter, les modalités de réalisation, de suivi et d'évaluation du projet. Il pilote sa mise en œuvre à chacune des étapes, et supervise les productions réalisées, qu'il s'agisse d'actions particulières liées à l'élaboration d'outils ou de démarche, tels des protocoles visant à adopter les bons gestes professionnels selon les situations.
Le coordonnateur peut avoir la responsabilité du pilotage des projets, mais également en déléguer la responsabilité pour tout ou partie de leur conduite, à certains membres de l'équipe, selon leur positionnement et leurs compétences, tout en gardant la supervision générale de leur réalisation.
Qu'il les pilote ou qu'il en délègue la conduite à d'autres, le coordonnateur suit les étapes de déroulement du ou des projets, fait régulièrement des points bilans, accompagne les équipes à gérer les difficultés rencontrées et à trouver des solutions adaptées permettant de surmonter les problèmes. A chaque étape clef, il rend compte aux instances hiérarchiques, du déroulement du projets et décide, en collaboration avec elles, des ajustements à apporter et des suites à donner.

Ses principales activités sont centrées sur :

- L'analyse des différentes composantes du projet et le choix des acteurs à y impliquer.
- La conception du projet et de ses modalités de pilotage.
- Le suivi, l'évaluation, et les ajustements des différentes actions du projet.

Domaines d'activités spécifiques selon les contextes professionnels

Au sein d'un établissement médical ou médicosocial

E1- Gestion logistique et financière du matériel et des médicaments

- **Gestion logistique du matériel et des médicaments**

Le coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins est responsable de la gestion logistique du matériel et des médicaments.

Il établit le planning d'utilisation du matériel médical - plateau technique de rééducation, service de soins, - et contrôle le respect de leurs dates de révision afin de s'assurer de leur état de fonctionnement. En lien avec les chefs de groupe et les ergothérapeutes, il évalue les matériels complémentaires à acheter ou à louer selon les besoins des personnes suivies.
Il gère également le stock du matériel bureautique et des petites fournitures, s'assure des besoins à couvrir et des commandes à passer.
A date régulière, il dresse un inventaire des stocks de médicaments. Il gère ceux-ci, en s'assurant de la validité des médicaments, de la sécurité du circuit, de l'organisation de leur entreposage et des conditions à respecter pour celui-ci, autant au niveau des conditions liées à la température qu'à celles liées à l'hygrométrie. Grâce à un contrôle rigoureux et afin de prévenir tout dysfonctionnement, il veille également à l'écoulement des médicaments, à l'usage qui en est fait et à l'actualisation des cahiers (registres) associés aux stupéfiants.
Il contrôle également l'approvisionnement de l'armoire de réserve du matériel nécessaire aux trousses des infirmiers.

Il vérifie la régularité du nettoyage qui est fait des stocks et du lieu, et leur conformité par rapport au Développement Durable. Il veille au respect des normes de qualité, d'hygiène et de sécurité propres aux types de produits et de matériel entreposés.

Ses principales activités sont centrées sur :

- La gestion des stocks et du matériel.
- Le contrôle des conditions de stockage.
- Le contrôle du nettoyage et des règles à respecter.

- **Gestion financière du matériel et des médicaments**

S'inscrivant dans la politique RSE[4] de son établissement, le coordonnateur cherche à en comprendre le fonctionnement global, ses modalités de financement et son inscription dans l'environnement.

En coordination avec le service administratif, la comptabilité et les équipes d'approvisionnement, il contribue à la promotion de l'Achat Responsable.

Dans ce cadre, il va privilégier les fournisseurs s'inscrivant dans une approche durable, et proposant des produits médicaux écologiques et éthiquement sourcés. Sa connaissance des produits, du matériel et des fournisseurs lui permet d'être un interlocuteur pertinent dans le choix de ceux-ci, des achats à effectuer et des négociations à conduire.

Il gère les relations avec les fournisseurs, recherche de nouveaux prestataires selon les besoins, en veillant à privilégier ceux qui inscrivent leurs prestations dans la démarche qualité et l'approche durable, en cohérence avec celles développées par son entité. En collaboration avec le service achat, Il peut être associé à la conduite des négociations.
En suivant les prescriptions faites aux bénéficiaires, il évalue les besoins à pourvoir et les commandes à passer en tenant compte des stocks restants et du budget alloué. En respectant les procédures internes, il prépare les documents nécessaires à la passation des commandes, contrôle les livraisons effectuées et leur conformité.
Ses principales activités sont centrées sur :

- La collaboration au développement d'une politique d'Achat Responsable.

[4] Responsabilité Sociétale des Entreprises

- La sélection des fournisseurs et la négociation des prestations.
- La passation des commandes et le contrôle des délivrés.

Dans le cadre d'un territoire et de relations partenariales

E2 - Analyse des ressources d'un territoire et gestion des relations partenariales

- **Repérage du territoire**

L'approche inclusive s'inscrivant dans une approche plus globale et plus intégrée des différentes réponses déjà présentes sur un territoire donné, a changé profondément les pratiques. Il ne s'agit plus de créer un dispositif supplémentaire mais, au contraire, de mobiliser les ressources existantes en veillant à leur complémentarité et à leur coordination. Au niveau social, les situations sont devenues plus complexes dans l'ensemble des pays européens et certaines régions sont plus touchées que d'autres. De plus en plus de personnes qui, auparavant, disposaient de revenus suffisants et de logements de bonne qualité, se retrouvent au chômage avec des dettes, un logement précaire et un accès limité aux services. De nouvelles formes de pauvreté sont apparues. Les besoins en matière de santé se sont également accrus, et ce particulièrement au cours de ces dernières années.
Le coordonnateur se tient informé des politiques sociales, des dispositifs d'actions sociales et des ressources de son territoires, repère et analyse les réseaux qui existent, les institutions qui y sont positionnées, les prestations qu'elles offrent, les professionnels qui y exercent. La coordination au sein de plateformes de services est essentielle afin de proposer une palette diversifiée et modulable de prestations.

Ses principales activités sont centrées sur :

- Le repérage des institutions et des professionnels implantés sur un territoire et susceptibles d'être mobilisés dans les parcours d'accompagnement.
- L'analyse des populations, des politiques sociales, des dispositifs et ressources du territoire.
- Le repérage des solutions globales et modulables pouvant être proposées sur le territoire.

- **Gestion des relations partenariales**

Sa fonction l'amène à connaître et être en lien avec différents services tels les hôpitaux, cliniques, EPHAD, services à domicile, cabinets médicaux, cabinets se soins infirmiers, services sociaux, centres d'hébergement, plateformes multipartenaires, entreprises prestataires (hygiène, bien-être de la personne), collectivités, autorités de tutelles, professionnels libéraux, (ergothérapeute, kinésithérapeute, psychologue, …).
Au fil des années et de ses expériences, il se constitue un réseau de contacts couvrant les différents champs nécessaires à l'accompagnement des bénéficiaires afin de disposer des professionnels ressources nécessaires selon les types de besoins à couvrir. Son implantation au sein d'un territoire et sa connaissance de l'ensemble des réseaux d'acteurs positionnés sur sa zone, sa connaissance des logiques et des enjeux en œuvre dans les dynamiques partenariales, en font ainsi un acteur central et ressource pour sa structure. Il noue des relations avec ces partenaires, et, ensemble, ils analysent les évolutions des publics sur le territoire, repèrent ceux qui seraient susceptibles de bénéficier d'un accompagnement, identifient la nature des besoins à prendre en compte, les problématiques à résoudre, les solutions globales et spécifiques pouvant exister et les professionnels à solliciter.

Intitulé : COORDONNATEUR DE PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOINS

Sans avoir d'autorité hiérarchique mais en ayant une légitimité due à son expertise, il va contribuer à définir les règles de sollicitation à respecter dans la mobilisation des partenaires, s'assurer des modalités de travail et de collaboration à instituer entre chacune des institutions, veiller à préciser le rôle et les missions de chacun des partenaires.
Sous son impulsion, des documents méthodologiques peuvent être formalisés de même que l'organisation des étapes à respecter depuis la décision d'accompagner une personne jusqu'à la fin de sa prise en charge.
Ce travail de coordination est complexe et nécessite beaucoup de diplomatie et de compétences afin de fédérer les professionnels, tout en respectant les missions, les projets et les caractéristiques de leurs institutions d'appartenance.

Ses principales activités sont centrées sur :

- Le développement d'un réseau de partenaires.
- L'organisation des modalités de coordination, des conditions et des règles de fonctionnement avec les partenaires.
- La conception et la production de documents de travail et d'outils méthodologiques.

REFERENTIEL DE CERTIFICATION COORDONNATEUR DE PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOINS

REFERENTIEL D'ACTIVITES *décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés*	**REFERENTIEL DE COMPETENCES** *identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités*	**REFERENTIEL D'EVALUATION** *définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis*	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
BLOC DE COMPETENCES N° 1 : ELABORATION DU PROJET PERSONNEL DU BENEFICIAIRE, STRUCTURATION DE SON PARCOURS ET COORDINATION DES INTERVENTIONS			
Accueil et intégration d'un bénéficiaire au sein d'une entité médicale, médico-sociale ou sociale. • L'évaluation des conditions d'admission d'une personne au sein d'une entité. • La participation à la décision d'admission ou non. • La définition des conditions d'intégration au sein de la structure.	**En recueillant les informations nécessaires à la prise de décision, évaluer les besoins en termes de soin et d'accompagnement d'une personne afin de décider ou non de son admission et de réunir les conditions nécessaires à son accueil et à son intégration au sein d'une entité médicale, médicosociale ou sociale.** • Recueillir des informations sur une personne et son environnement en réalisant une visite à domicile et en contactant sa famille, afin de constituer son dossier de pré admission au sein d'une entité de soins ou d'accueil. • Analyser les informations recueillies sur la personne et sa situation afin d'éclairer la décision à prendre sur son admission ou non au sein de l'entité. • Collaborer à la prise de décision en développant une argumentation fondée sur des faits objectifs et définissant les conditions possibles de son admission au sein de l'entité. • Évaluer les besoins d'une personne en termes de soins à dispenser et de modalités d'accompagnement à mettre en œuvre afin de vérifier les capacités d'accueil de l'entité au regard de la prise en charge à réaliser. • Définir les conditions d'accueil et d'intégration d'un nouveau bénéficiaire afin	*Les candidats sont évalués sur la production suivante :* **Réalisation de la monographie d'un bénéficiaire.** **Ce travail prend appui sur une situation réelle rencontrée par le professionnel au sein de son entité.** **Cette monographie comprend 3 parties.** *Première partie : Prise de décision argumentée sur l'admission ou non d'un bénéficiaire au sein d'une institution médicale, sociale ou médicosociale.* *Comprenant :* • Les données biographiques. • Les conditions de vie et l'environnement du bénéficiaire. • Le diagnostic médical. • Les différents besoins du bénéficiaire.	• ***Qualité de l'analyse*** Le recueil et le traitement des informations permettent une analyse rigoureuse. Les besoins et les attentes du bénéficiaire sont distingués et pris en compte. Les conditions de son admission sont développées, pertinentes et prennent en compte le diagnostic médical. Les conditions de l'accueil sont énoncées et pertinentes. La prise de décision est argumentée de façon précise et objective.

	de décider, en concertation avec les professionnels référents et la direction de l'entité, de son admission ou non.	• Les conditions d'accueil et d'intégration au sein de l'entité. • L'argumentation de la décision à prendre.	
Évaluation des besoins des bénéficiaires. • Le recueil d'informations sur la situation d'une personne. • L'évaluation de ses besoins sur différents niveaux : personnel, familial, social, éducatif, professionnel, santé. • La définition des champs d'actions à couvrir et les modalités d'accompagnement.	**En analysant toutes les informations concernant une personne et son environnement, évaluer l'ensemble de ses besoins afin de définir les différents champs d'action à prendre en compte et les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre.** • Recueillir de façon exhaustive des informations sur la personne et son environnement afin de disposer de données sur ses forces et ses faiblesses, ses ressources et ses difficultés, et l'identification des personnes potentiellement ressources dans son entourage. • Analyser l'ensemble des informations recueillies sur la personne et son environnement afin d'effectuer le diagnostic de ses besoins sur les différents niveaux de projet la concernant : personnel, familial, social, éducatif, professionnel, santé. • Évaluer le champ des actions à mettre en place au regard des besoins des personnes, des ressources de l'entité et du territoire afin d'identifier les partenaires à mobiliser. • Analyser les prestations pouvant être délivrées par son entité ou par les prestataires externes, de même que les conditions de leur réalisation et leurs coûts, afin de définir les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre.	*Deuxième partie : Évaluation des besoins du bénéficiaire et des modalités d'accompagnement à réaliser.* *Comprenant :* • L'analyse argumentée des besoins du bénéficiaire sur les différents plans : personnel, familial, social, éducatif, professionnel, santé. • Le repérage des actions à mettre en œuvre. • L'identification des ressources à mobiliser, leurs conditions de réalisation et leurs coûts.	• ***Qualité de l'analyse*** Les informations recueillies sont exhaustives et pertinentes. Les différents besoins du bénéficiaire sont répertoriés et correctement catégorisés. • ***Qualité du projet*** Les actions à mettre en œuvre sont repérés et couvrent les différentes catégories de besoins. Les ressources mobilisables en interne ou en externe sont identifiées de même que les conditions de réalisation des prestations. Les coûts des différentes prestations possibles sont correctement estimés. Les prestations proposées sont en adéquation avec les besoins et les attentes identifiés.

Accompagnement des bénéficiaires à l'élaboration de leur projet de vie et définition des objectifs à atteindre. • L'élaboration d'un projet de vie personnalisé et ses différentes composantes : projet de soin, projet personnel, projet social, modalités d'accompagnement et de suivi. • La définition des orientations et des actions à mener. • L'élaboration des grandes étapes du projet et les partenaires à mobiliser.	**En favorisant la participation de la personne et de ses proches, accompagner chaque bénéficiaire à élaborer son projet de vie et les objectifs à atteindre afin de définir les grandes étapes du projet et les partenaires à mobiliser** • Analyser les besoins à prendre en compte sur l'ensemble des composantes du projet du bénéficiaire aux niveaux santé, personnel, social, autres …, afin de définir les orientations à donner et les actions à conduire, les modalités d'accompagnement et de suivi. • Analyser les ressources possibles et disponibles au sein de son entité et au niveau du territoire afin de hiérarchiser et prioriser les actions à mettre en œuvre au regard de la situation de la personne et du coût des actions. • Structurer les grandes étapes du projet et les objectifs à atteindre à court terme afin d'identifier les partenaires à mobiliser selon la planification définie pour les actions et le budget global alloué au projet • Organiser les modalités à mettre en œuvre au niveau médical et matériel, et décider des aménagements à apporter au lieu de vie de la personne, que ce soit en institution ou à son domicile, afin de respecter le projet de soin définit par le médecin coordonnateur.	*Troisième partie : Élaboration d'un projet de vie personnalisé.* *Comprenant :* • Les actions à mettre en place, leur hiérarchisation et leur coût. • Les grandes étapes du projet et les objectifs à court terme • Les modalités d'accompagnement et de suivi. • Les aménagements à apporter au lieu de vie en fonction du diagnostic médical. • Les partenaires à mobiliser. *Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation :* • Situation réelle rencontrée par le professionnel au sein de son entité. • Travail individuel. • Production écrite.	• ***Qualité du projet*** Le bénéficiaire est associé à l'élaboration de son projet de soin ou projet personnalisé. Les actions proposées couvrent les différents besoins et respectent les priorités définies. Les étapes du projet sont structurées et les objectifs définis sont en adéquation et en cohérence avec les besoins. Les adaptations et aménagements du lieu de vie tiennent compte de la situation de la personne et respectent les prescriptions médicales. Les partenaires à mobiliser sont identifiés, le coût de leur intervention est pris en compte et s'inscrit dans le budget global préalablement défini.

BLOC DE COMPETENCES N° 2 : MANAGEMENT DU PARCOURS DES BENEFICIAIRES ET COORDINATION DES DIFFERENTS ACTEURS			
Management du parcours des bénéficiaires. • La mobilisation des partenaires et l'analyse des actions à conduire. • La formalisation du projet d'actions multi partenariales. • La vérification de sa cohérence et de sa pertinence. • La définition des modalités d'implication des partenaires et la contractualisation de leur intervention.	**En analysant les ressources de son territoire, mobiliser les partenaires susceptibles d'intervenir dans la réalisation du projet de vie du bénéficiaire en contractualisant les modalités de leurs interventions et en définissant les conditions de suivi et d'ajustement du parcours.** • Analyser les prestations et les conditions de leur réalisation, proposées au niveau de son territoire afin de sélectionner les prestataires à mobiliser. • Présenter la situation d'une personne à un partenaire potentiel en veillant au respect des règles éthiques et de confidentialité afin d'analyser avec lui les possibilités de son intervention, la cohérence et la pertinence de celle-ci au regard du projet élaboré. • Négocier avec les différents partenaires sollicités pour intervenir dans le cadre du projet d'un bénéficiaire, les conditions de leurs prestations tant au niveau des moyens à mobiliser que des coûts à engager afin de contractualiser leur intervention. • Décider, en concertation avec les partenaires, des actions à mettre en œuvre, de l'implication et du rôle de chacun, des modalités de suivi et d'évaluation du parcours afin d'adapter et d'ajuster les modalités d'accompagnement en fonction des aléas ou problèmes pouvant survenir. • Structurer l'ensemble du projet de parcours du bénéficiaire d'actions multi partenarial en vérifiant la cohérence et la planification des actions et la pertinence des modalités de suivi afin de pouvoir adapter le projet à chacune de ses étapes clefs.	*Les candidats sont évalués sur la production suivante :* **La présentation du management et de la coordination du parcours d'un bénéficiaire.** **Ce travail prend appui sur une situation réelle rencontrée par le professionnel au sein de son entité.** **Cette présentation comprend 3 parties.** *Première partie : La structuration du projet multi partenariat.* *Comprenant :* • Les différentes actions à conduire et leur planification. • La présentation des partenaires intervenant dans le parcours, leurs prestations, les modalités et les conditions de leur intervention. • Une analyse de la pertinence et de la cohérence des actions. • Les modalités de suivi et d'évaluation du parcours.	• **Qualité de l'analyse** Les différents partenaires sont présentés de même que leurs prestations et les conditions de réalisation de celles-ci. Le choix des partenaires est conforme aux besoins et à leurs prestations. Les conditions de leur intervention sont précisées. • **Qualité du projet** Les différentes actions à conduire sont conformes à l'analyse des besoins effectués. La planification des actions suit les priorités définies. L'analyse de la pertinence et de la cohérence des actions les unes avec les autres est effectuée et argumentée. Les modalités de suivi et d'évaluation, sont clairement énoncées et adaptées au contrôle de la continuité des actions.

Pilotage de la mise en œuvre et suivi du parcours. • L'organisation du suivi et de la supervision des activités. • La structuration des modalités de recueil et de transmission de l'information. • La mise en œuvre et le suivi de la situation des bénéficiaires et de la gestion des problèmes ou imprévus survenus.	**En définissant les démarches et outils de recueil et de transmission de l'information, et en utilisant les outils numériques, piloter l'ensemble des actions à réaliser afin d'assurer la continuité des activités et des soins, et prendre toute décision relative à la gestion de situations d'urgence ou au traitement de dysfonctionnements constatés.** • Définir les modalités de suivi et de supervision des activités afin d'en assurer la continuité et de pallier tout dysfonctionnement pouvant survenir. • Structurer les démarches et outils de recueil et de transmission des informations, notamment en utilisant les démarches numériques, portant sur les activités et soins dispensés aux bénéficiaires ou sur les évènements survenus afin d'en assurer la traçabilité et de respecter les prescriptions établies. • Superviser l'organisation du planning des rendez-vous des bénéficiaires en veillant au bon délivré des prestations afin de palier à tout manque ou erreur pouvant survenir. • Contrôler le travail effectué par chacun lors d'échange ou de visite des lieux, en vérifiant le respect des consignes et des normes qualité, afin de prévenir tout risque de dysfonctionnement. • Évaluer la pertinence des décisions prises au regard des problèmes rencontrés, afin d'ajuster les priorités d'actions et d'anticiper les solutions à activer face à d'éventuels dysfonctionnement.	*Deuxième partie : Les modalités de pilotage du projet.* *Comprenant :* • Les démarches et outils de recueil et de transmission des informations. • L'organisation du suivi et du contrôle des actions. • La démarche de gestion du planning. • Les modalités de gestion des aléas et dysfonctionnement pouvant survenir.	• ***Qualité du projet*** Les démarches et les outils de recueil et de transmission rendent possibles une traçabilité complète et pertinente des actions menées auprès des bénéficiaires. Les modalités de suivi et de supervision permettent d'assurer la continuité des activités. Le planning est actualisé régulièrement et permet d'assurer la traçabilité des prestations délivrées. Les modalités de contrôle et de gestions des aléas sont pertinentes. La planification de temps de réunions, de passation et de bilans, favorise la continuité et la cohérence des prestations.

Coordination de l'action des différents acteurs. • La coordination des actions. • L'animation de réunions. • L'analyse et le contrôle des activités réalisées. • La gestion des problèmes rencontrés et la recherche de solutions.	**En gérant les relations avec l'ensemble des acteurs, coordonner l'action des différents partenaires engagés dans la réalisation du projet du bénéficiaire, afin d'en assurer la continuité et la cohérence.** • Animer des réunions, des temps de passation et de bilans entre les différentes équipes afin d'assurer la continuité et la cohérence des activités et des soins effectués par les différentes équipes. • Gérer les relations avec les familles et l'ensemble des partenaires externes à sa structure en maintenant des liens et en actualisant ses informations sur leurs prestations, afin de disposer des personnes ressources nécessaires à mobiliser selon les besoins des bénéficiaires de son entité. • Organiser le planning des rendez-vous et du suivi des bénéficiaires avec les différents professionnels externes à sa structure, tout en respectant les règles de confidentialité propres à sa profession, afin d'assurer la continuité de leurs soins. • Collaborer avec des partenaires externes à l'analyse de la problématique d'un bénéficiaire et à la recherche de solutions afin d'en identifier la plus pertinente et de définir les conditions de sa mise en œuvre. • Évaluer le coût global des actes à délivrer au bénéficiaire afin de respecter le budget alloué. • Gérer le dossier du bénéficiaire en veillant à fournir les pièces nécessaires aux prestataires relais et en s'assurant de son actualisation à l'issue de chaque acte posé en externe, afin de disposer de toutes les informations nécessaires à la continuité des soins.	*Troisième partie : La présentation des modalités de coordination du projet d'un bénéficiaire.* *Comprenant :* • La situation de la personne. • Le projet de vie et les différentes actions mises en place. • Les modalités de coordination des actions et de gestion des relations avec les partenaires. • Les modalités de gestion des relations avec les familles. • La gestion d'une situation problème et les différentes solutions envisagées pour sa résolution. • Le choix d'une solution et son argumentation. *Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation :* • Situation réelle rencontrée par le professionnel au sein de son entité. • Travail individuel. • Production écrite.	• **Qualité de l'analyse** Les informations recueillies sont exhaustives et pertinentes. Les différents besoins du bénéficiaire sont répertoriés et correctement catégorisés. Le projet de vie est structuré de façon pertinente et permet de couvrir l'ensemble des besoins. Les actions sont complémentaires les unes avec les autres. Les modalités de coordination sont énoncées et pertinentes au regard du projet, de son ampleur et des différents acteurs impliqués. Des points réguliers sont effectués. La situation problème est clairement exposée, la problématique concernée est repérée, différentes solutions possibles sont identifiées. Le choix de la solution est pertinent et argumenté.

BLOC DE COMPETENCES N° 3 : ORGANISATION DU TRAVAIL, GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT D'EQUIPE			
Organisation du travail et planification des activités. • La réalisation d'un état des lieux du fonctionnement global de son secteur et l'identification des axes d'amélioration à apporter. • L'organisation du travail et l'estimation des temps nécessaires à la réalisation des activités. • La gestion des plannings.	**En effectuant un état des lieux du fonctionnement et en repérant les améliorations à y apporter, organiser le travail en mettant en œuvre des solutions qui contribueront à en optimiser le fonctionnement, en répartissant les activités selon les professionnels et leur profil de compétences, et en ajustant le planning en fonction des situations prioritaires et des aléas pouvant survenir.** • Réaliser un état des lieux du fonctionnement global de son entité afin d'identifier les sources sur lesquelles agir afin de modifier le système et de gérer les dysfonctionnements. • Définir les axes d'amélioration à développer en identifiant les solutions à mettre en place afin d'optimiser l'organisation générale du travail. • Estimer le temps nécessaire à la réalisation des différentes activités afin de les prendre en compte dans la répartition des tâches et la gestion des plannings. • Répartir les activités auprès des différents professionnels selon leurs expériences et leur profil de compétences afin d'en faire des professionnels référents, contribuant en cela à diversifier leurs missions et à les valoriser. • Organiser le planning en tenant compte des priorités, du temps nécessaire à la réalisation de l'ensemble des activités, des congés, et des rendez-vous des patients avec les professionnels internes et externes à l'unité, afin de disposer du personnel nécessaire. • Ajuster le planning en recherchant des remplaçants afin de pallier aux imprévus et aux situations d'urgence pouvant se présenter afin de maintenir les activités prioritaires et incontournables.	*Les candidats sont évalués sur la production suivante :* **État des lieux du fonctionnement d'un service et proposition d'axes d'amélioration.** **Ce travail prend appui sur une situation réelle rencontrée par le professionnel au sein de son entité.** Incluant : • L'organigramme du service. • La composition de l'équipe de professionnels. • La population accueillie. • Les problématiques. • Les axes d'amélioration. *Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation :* • Situation réelle rencontrée par le professionnel au sein de son entité. • Travail individuel. • Production écrite.	• ***Qualité du projet*** Le service est présenté de façon claire et exhaustive, de même que les professionnels le composant. La population accueillie est décrite et les objectifs visés pour leur accompagnement sont précisés. Le fonctionnement global est analysé et les dysfonctionnements sont identifiés. L'analyse des causes est effectuée et des solutions pour y remédier sont proposées. Les freins et les leviers sont identifiés pour maintenir le bon fonctionnement du service. L'organisation des activités est cohérente avec le temps de leur réalisation, les priorités, les congés, les obligations des bénéficiaires. Les activités sélectionnées correspondent aux champs de compétences des professionnels du service.

Gestion des Ressources Humaines. • La participation au recrutement, à l'accueil, à l'intégration et à la formation de stagiaires et nouveaux salariés. • La prise en compte de la problématique du handicap et de l'accessibilité en collaboration avec le référent handicap de l'institution. • La réalisation de différents types d'entretiens relevant de la gestion des ressources humaines.	**En analysant les missions et activités de son unité, et en évaluant les compétences à mobiliser, gérer les ressources humaines de celle-ci en collaborant au recrutement de nouveaux salariés, dont des professionnels pouvant présenter un handicap compatible avec l'exercice du métier, en définissant les conditions de leur accueil et de leur intégration au sein du collectif, et en contribuant au développement des compétences de l'ensemble des membres de son équipe** • Élaborer, en collaboration avec la direction ou le service des ressources humaines, une fiche de poste en identifiant les activités et compétences nécessaires à son exercice afin de contribuer au recrutement d'un nouveau professionnel ou de définir les fiches missions des professionnels en fonction. • Conduire un entretien de recrutement après avoir effectué une première sélection sur dossier des candidatures, afin de collaborer avec le service des ressources humaines, à l'embauche d'un nouveau salarié. • Réaliser les entretiens annuels d'évaluation des professionnels dont il est responsable en fixant les objectifs individuels et les besoins en formation, afin de les inscrire dans le projet du service en cohérence avec la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières. • Organiser les modalités d'accueil, d'accompagnement et de formation d'un nouveau salarié ou d'un stagiaire, afin de	*Les candidats sont évalués sur la production suivante :* **L'analyse d'un entretien de recrutement, ou d'évaluation, ou de recadrage, ou de fin de contrat** **Ce travail prend appui sur une situation réelle rencontrée par le professionnel au sein de son entité.** *Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation :* • Mise en situation à partir d'un cas concret. • Travail individuel. • Production orale : travail d'analyse.	• ***Qualité de l'analyse*** La situation référence est clairement énoncée. Le traitement des informations est pertinent. La problématique est identifiée et correctement reformulée. L'analyse est rigoureuse. L'argumentation est développée et convaincante. Les différents paramètres de la situation sont pris en compte. Les hypothèses à l'origine de la situation sont clairement formulées et pertinentes. • ***Pertinence de la proposition*** Différentes solutions sont recherchées. Les avantages et inconvénients de chaque solution sont évalués. Les conditions de faisabilité sont examinées. Les facteurs facilitants ou freinant la gestion de la situation sont identifiés.

	favoriser leur intégration au sein du collectif de travail. • Analyser, en collaboration avec le référent handicap, les besoins à prendre en compte pour un salarié, afin de définir les aménagements à apporter à son poste de travail et à l'organisation de ses missions, et en contrôlant la mise en œuvre effective des décisions prises • Analyser les besoins en compétences des membres de son équipe, en tenant compte des souhaits d'évolution ou de mobilité professionnelle, afin d'élaborer avec le service des ressources humaines, le plan de formation de son unité.		La solution choisie est pertinente et peut facilement être mise en œuvre. La solution respecte les intérêts des personnes et de l'institution. Le candidat prend de la distance par rapport à la situation. Les axes d'amélioration sont repérés et pertinents.
Management d'équipe • L'accompagnement des équipes à analyser leurs pratiques et leur positionnement. • L'attribution de missions spécifiques tenant compte des profils de compétences et des situations potentielles de handicap. • L'exercice d'une fonction de médiation dans la gestion des conflits.	**En veillant à instaurer un climat de travail favorisant l'implication et la collaboration de chacun, manager son équipe en créant des espaces de paroles et d'analyse des pratiques favorisant le développement des compétences et l'exercice d'un positionnement professionnel contribuant à la qualité du travail effectué.** • Animer son équipe en veillant à l'instauration d'un climat de confiance favorisant l'implication et la collaboration de chacun et prenant en compte les situations de handicap, afin de contribuer à la qualité des prestations délivrées auprès des bénéficiaires. • Accompagner les membres de son équipe à s'exprimer sur les situations vécues afin de prendre du recul et de gérer les dimensions émotionnelles suscitées par celles-ci. • Animer des réunions de réflexions sur des thématiques liées aux situations complexes rencontrées par les bénéficiaires, en étant	*Les candidats sont évalués sur les productions suivantes :* **Production 1- Analyse des modalités de gestion d'une situation complexe vécue par un bénéficiaire.** *En précisant :* • Le profil du bénéficiaire. • Son projet. • La problématique posée. • La situation concernée. • La solution choisie. ***Production 1*** • Mise en situation à partir d'un cas concret. • Travail individuel. • Production orale : Travail d'analyse.	• ***Qualité de l'analyse*** La situation référence est clairement énoncée. Le traitement des informations est pertinent. Les différents paramètres de la situation sont pris en compte. La problématique est identifiée et correctement reformulée. Les hypothèses à l'origine de la situation sont clairement formulées et pertinentes. L'argumentation est développée et convaincante. • ***Pertinence de la proposition*** Les avantages et inconvénients de chaque solution sont évalués. Les facteurs facilitants ou freinant la gestion de la situation sont identifiés.

	accompagné éventuellement de professionnels extérieurs (psychologue, consultant, …), afin de permettre aux membres de son équipe d'analyser leurs pratiques et de se positionner de façon professionnelle. • Répartir les missions complémentaires à réaliser en tenant compte du profil de compétences des membres de l'équipe, de leurs aspirations et en apportant les aménagements nécessaires en cas de handicap, afin de diversifier leurs activités et de contribuer à reconnaître et à valoriser leur travail. • Exercer une fonction de médiation en cas de problème afin de trouver des solutions adaptées et respectant les intérêts du bénéficiaire, de sa famille et des professionnels de la structure.	**Production 2- Analyse des modalités de gestion d'une situation conflictuelle au sein de l'équipe.** *En précisant :* • Les acteurs en présence. • La situation concernée. • La problématique posée. • La solution choisie. *Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation :* ***Production 2*** • Mise en situation à partir **d'un cas concret.** • Travail individuel • Production orale : Travail d'analyse.	Différentes solutions sont recherchées. La solution choisie est pertinente et peut facilement être mise en œuvre. La solution respecte les intérêts des personnes et de l'institution. Les conditions de faisabilité sont examinées. Le candidat prend de la distance par rapport à la situation. L'analyse est argumentée. Les axes d'amélioration sont repérés et pertinents. • ***Qualité de l'analyse*** La situation référence est clairement énoncée. Le traitement des informations est pertinent. Les différents paramètres de la situation sont pris en compte. La problématique est identifiée et correctement reformulée. L'argumentation est développée et convaincante. Les hypothèses à l'origine de la situation sont clairement formulées et pertinentes. • ***Pertinence de la proposition*** Les avantages et inconvénients de chaque solution sont évalués. Les facteurs facilitants ou freinant la gestion de la situation sont identifiés.

			Différentes solutions sont recherchées. La solution choisie est pertinente et peut facilement être mise en œuvre. La solution respecte les intérêts des personnes et de l'institution. Les conditions de faisabilité sont examinées. Le candidat prend de la distance par rapport à la situation. L'analyse est argumentée. Les axes d'amélioration sont repérés et pertinents.

BLOC DE COMPETENCES N° 4 : CONCEPTION ET PILOTAGE DE PROJETS			
Sélection et hiérarchisation de projets incluant la démarche qualité et la gestion de crise. • La hiérarchisation des projets à conduire et leur argumentation. • La gestion de situation de crise. • La participation aux démarches de certification et aux comités professionnels.	**En analysant les besoins de la structure et en s'inscrivant dans une recherche permanente d'amélioration de son fonctionnement, collaborer au management de son institution en déterminant les orientations à développer et les projets à mettre en œuvre afin d'optimiser les prestations à réaliser auprès des bénéficiaires et les conditions de leur accueil et de leur accompagnement.** • Sélectionner les projets pouvant faire l'objet d'un développement au sein de sa structure afin d'optimiser les prestations à réaliser auprès des bénéficiaires. • Argumenter le choix des priorités effectués et des projets sélectionnés en tenant compte des besoins de sa structure, afin d'obtenir l'adhésion du comité de direction. • Collaborer aux réflexions initiées par différents comités professionnels sur des	*Les candidats sont évalués sur la production suivante :* **Sélection d'un projet à mener au sein de la structure et argumentation du choix.** *Intégrant :* • La présentation de l'institution. • Une analyse des besoins. • La définition des priorités. • Les raisons du choix du projet.	• ***Qualité de l'analyse*** Le recueil et le traitement des informations permettent une analyse rigoureuse. L'analyse des besoins est pertinente. Les besoins sont identifiés et hiérarchisés. • ***Pertinence du projet*** Différents projets sont explorés. Les avantages et inconvénients de chacun d'entre eux sont évalués.

	thématiques relevant de problématiques propres aux bénéficiaires de sa structure afin de mettre en œuvre des démarches de certification s'inscrivant dans une approche qualité. • Exercer une fonction de référent auprès des autres professionnels de sa structure afin d'être personne ressource sur des thématiques spécifiques qui relèvent de son champ de compétences. • Collaborer au sein du comité de direction, au choix des orientations à privilégier et à la mise en œuvre des projets à conduire, afin d'améliorer le fonctionnement global de la structure et les conditions d'accueil et d'accompagnement des bénéficiaires.	*Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation :* • Étude de cas, centrée sur une situation réelle. • Travail collectif. • Production écrite.	Leurs conditions de faisabilité sont examinées de même que les moyens à mobiliser. Le projet choisi est pertinent et peut facilement être mise en œuvre. Le projet respecte les priorités de l'institution. L'argumentation est développée et convaincante. • ***Qualité de l'écrit*** Les règles et consignes de mise en forme sont respectées. Le document est clair et structuré. Le vocabulaire est pertinent.
Pilotage de projets. • L'analyse des différentes composantes du projet et le choix des acteurs à y impliquer. • La conception du projet et de ses modalités de pilotage. • Le suivi, l'évaluation, et les ajustements des différentes actions du projet.	**En explorant les problématiques à résoudre et en constituant l'équipe à mobiliser, piloter ou superviser le pilotage d'un projet, en déterminant les modalités de sa mise en œuvre et de son suivi, afin de procéder aux ajustements nécessaires tout au long de son déroulement, en rendant compte à la direction et en tirant des enseignements permettant de capitaliser l'expérience pour la conduite d'autres projets.** • Analyser les problématiques à résoudre au regard des besoins de la structure et des orientations définies, afin de déterminer les projets à mettre en œuvre, leur priorité et leur délai de réalisation. • Définir les différentes composantes d'un projet afin d'en évaluer l'ampleur et les	*Les candidats sont évalués sur la production suivante :* **Présentation des différentes étapes d'un projet.** *Incluant :* • La problématique à couvrir. • Les objectifs à atteindre. • Les moyens à mobiliser. • Les étapes du projet. • Les acteurs mobilisés.	• ***Qualité de l'analyse*** Le recueil et le traitement des informations permettent une analyse rigoureuse. L'analyse des besoins est pertinente. Les besoins sont identifiés et hiérarchisés. • ***Pertinence du projet*** L''analyse et l'argumentation est développée et convaincante. Le cahier des charges proposé est structuré, exhaustif et précis.

	moyens à mobiliser tant au niveau humain que matériel et financier. • Constituer l'équipe à mobiliser sur le projet en tenant compte de l'expérience et de l'implication de chacun afin de répartir les missions et activités à réaliser selon les profils de compétences. • Structurer le projet avec les membres de l'équipe, en définissant les objectifs à atteindre, les actions à mener et les étapes de réalisation afin d'en établir le cahier des charges. • Définir, après validation, les modalités de mise en œuvre et de suivi du projet afin d'en assurer le pilotage et de disposer des critères et indicateurs permettant de vérifier l'atteinte ou non des objectifs. • Piloter ou superviser la mise en œuvre des différentes étapes du projet en évaluant les productions réalisées afin de procéder aux ajustements nécessaires à l'atteinte des objectifs. • Animer des réunions projet permettant de faire des bilans aux étapes clefs de son déroulement, afin d'accompagner les équipes à trouver des solutions adaptées face aux aléas ou problèmes pouvant survenir. • Rendre compte à la direction, par écrit ou oralement, du déroulement des projets, des ressources ou freins rencontrés, afin de décider avec elle des ajustements de fonds à y apporter et des enseignements à tirer pour la conduite d'autres projets.	*Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation :* • Étude de cas, centrée sur une situation réelle. • Travail collectif. • Production orale.	L'identification des ressources ou freins rencontrés est pertinente. L'évaluation qualitative et quantitative des objectifs et actions mise en œuvre est exhaustive Les ajustements sont identifiés et adaptables. • ***Qualité de la collaboration*** L'implication de chaque participant est active. Les propositions émises par les participants sont prises en compte, voire développées. La participation au travail collaboratif est effective et constructive. • ***Qualité de l'oral*** La présentation est structurée. L'argumentation est claire et développée. Les objections sont prises en compte et un contre argumentaire est développé. Les supports sont adaptés et de qualité.

BLOC DE COMPETENCES N° 5 E1- GESTION LOGISTIQUE ET FINANCIERE DU MATERIEL ET DES MEDICAMENTS			
Gestion logistique du matériel et des médicaments • La gestion des stocks et du matériel. • Le contrôle des conditions de stockage. • Le contrôle du nettoyage et des règles à respecter.	**En vérifiant les conditions de leur entreposage, gérer l'approvisionnement, la gestion et l'utilisation des médicaments et matériel, afin de répondre aux besoins des bénéficiaires de l'établissement et de prévenir tout risque de rupture.** • Évaluer les besoins de la structure en médicaments et matériel médical en tenant compte des prescriptions faites aux bénéficiaires afin d'optimiser la gestion des stocks et de prévenir toute rupture. • Vérifier les conditions d'entreposage des médicaments et d'entretien du matériel médical afin de s'assurer du respect des normes de qualité, d'hygiène et de sécurité propres aux stocks entreposés. • Superviser la fréquence et les conditions de nettoyage du stock et du lieu, de même que la révision du matériel, afin de s'assurer du respect des règles établies, notamment au niveau des produits utilisés et de leur inscription dans une approche durable. • Effectuer régulièrement l'inventaire du stock afin de contrôler la régularité de l'écoulement des médicaments, de s'assurer que le circuit suivi est sécurisé et de gérer tout dysfonctionnement pouvant apparaître.	*Les candidats sont évalués sur la production suivante :* **Conditions de stockage du matériel médical et circuit du médicament.** *En précisant :* • Les médicaments et les matériels concernés. • Les règles à respecter. • Les procédures de stockage, de suivi du circuit du médicament. *Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation :* • Étude de cas, centrée sur une situation réelle. • Travail individuel. • Production écrite.	• ***Qualité du projet*** Les procédures de stockage, de suivi et de réapprovisionnement sont définies. Elles sont actualisées à dates. Elles permettent d'avoir un stock suffisant de médicaments et de matériels pour un bon fonctionnement dans le service. Le respect des règles d'amélioration, de gestion du matériel et du circuit logistique et clinique du médicament est contrôlé et les dysfonctionnements sont notés de même que les mesures d'amélioration à prendre.

Gestion financière du matériel et des médicaments • La collaboration au développement d'une politique d'Achat Responsable. • La sélection des fournisseurs et la négociation des prestations. • La passation des commandes et le contrôle des délivrés.	**En tenant compte de la politique RSE[5] de son entité, et en coordination avec les services administratif et comptable, participer à la sélection des fournisseurs et à la négociation des marchés afin de contribuer au développement d'une démarche d'achat responsable.** • Sélectionner les fournisseurs en privilégiant ceux qui proposent des produits médicaux écologiques et éthiquement sourcés afin de contribuer au développement d'une politique d'achat responsable. • Collaborer en concertation avec le service comptable, à la négociation des marchés afin de contribuer par son expertise, à l'obtention de prestations de qualité et s'inscrivant dans une approche durable. • Préparer les documents nécessaires à la passation des commandes en vérifiant leur conformité par rapport aux procédures à suivre afin d'éviter toute erreur. • Effectuer les commandes nécessaires à l'approvisionnement des médicaments et du matériel en vérifiant la conformité des livraisons effectuées afin d'identifier et de gérer immédiatement tout dysfonctionnement ayant pu survenir.	*Les candidats sont évalués sur la production suivante :* **Une sélection argumentée de fournisseurs à choisir et des conditions de leur collaboration.** *Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation :* • Étude de cas, centrée sur une situation réelle. • Travail individuel. • Production écrite.	• ***Qualité du projet*** L'ensemble des fournisseurs est répertorié. Les modalités de sélection sont clairement définies. Les règles à respecter sont énoncées et tiennent compte de la démarche qualité et du développement durable de l'établissement. Les étapes de la négociation sont présentées et argumentées Les conditions de collaboration sont précisées et en cohérence avec la démarche qualité et le développement durable. Le budget de l'établissement est pris en compte et respecté

[5] Responsabilité Sociétale des Entreprises

BLOC DE COMPETENCES N° 5 E2 : ANALYSE DES RESSOURCES D'UN TERRITOIRE ET GESTION DES RELATIONS PARTENARIALES			
Repérage du territoire • Le repérage des institutions et des professionnels implantés sur un territoire et susceptibles d'être mobilisés dans les parcours d'accompagnement. • L'analyse des populations, des politiques sociales, des dispositifs et ressources du territoire. • Le repérage des solutions globales et modulables pouvant être proposées sur le territoire.	**En analysant le territoire et en collaboration avec les réseaux locaux, analyser les ressources et besoins existants afin d'envisager les dispositifs d'accompagnement sociaux et médico-sociaux pouvant potentiellement être mis en place selon les problématiques à traiter, les modalités de leur coordination et la collaboration à instituer entre les partenaires.** • Identifier les principales composantes de son territoire, son développement, ses ressources, ses besoins et les différents dispositifs existants en matière de prestations sociales et médico-sociales au regard des populations présentes. • Analyser les dispositifs d'accompagnement mis en œuvre sur son secteur selon les problèmes à résoudre, en vérifiant leur pertinence et leur complémentarité afin d'identifier leur conformité aux orientations politiques définies, notamment en termes d'inclusion et d'équité sociale. • Analyser les populations concernées par des prestations d'accompagnement, la nature et l'évolution des besoins à prendre en compte, les problématiques à résoudre afin d'identifier les professionnels à mobiliser et les solutions globales et spécifiques pouvant exister aux niveaux de la santé, de l'intégration sociale et professionnelle, du logement,	*Les candidats sont évalués sur la production suivante :* **Une cartographie du territoire** *Présentant :* • Les composantes de son territoire. • Les principaux partenaires et leurs caractéristiques. • Les dispositifs existants. • Les populations concernées, les problématiques à traiter et les besoins à couvrir. *Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation :* Étude du territoire d'intervention. Travail collectif. Production écrite. Production orale.	• **Pertinence de l'information** Les sources d'informations sont repérées et leur fiabilité vérifiée. Les informations recueillies sont pertinentes et présentent une certaine exhaustivité. • **Qualité de l'analyse** Les composantes essentielles du territoire sont repérées et permettent l'identification des axes de développement et des évolutions à prendre en compte. Les principales institutions et les partenaires du territoire sont identifiés. L'analyse du positionnement et des missions des institutions permettent d'en dégager les caractéristiques. Le recensement des dispositifs utilisé permet d'en avoir une vue générale et les populations concernées sont identifiées de même que leurs problématiques. Le travail permet d'identifier la cohérence existante entre les dispositifs et les orientations politiques.

	de la formation et des aspects économiques. • Repérer les principaux acteurs professionnels et institutionnels implantés sur le territoire, leurs prestations, leurs modalités de travail, leurs caractéristiques, les réseaux présents et leurs modes de fonctionnement afin d'établir une cartographie des réseaux et partenaires potentiels.		Les ajustements à apporter sont repérés de façon pertinente.
Gestion des relations partenariales. • Le développement d'un réseau de partenaires. • L'organisation des modalités de coordination, des conditions et des règles de fonctionnement avec les partenaires. • La conception et la production de documents de travail et d'outils méthodologiques.	• Entrer en relation avec les différents partenaires institutionnels en faisant preuve de diplomatie, afin d'instituer des collaborations tenant compte de leurs prestations et de leurs caractéristiques. • Définir avec les partenaires, les conditions de leurs modes de collaboration afin de préciser les rôles et missions de chacun et d'établir des règles de partenariat qui respectent les caractéristiques des institutions d'appartenance. • Organiser les modalités de coordination et de collaboration avec les partenaires en utilisant les outils digitaux afin d'optimiser la réalisation des missions communes à conduire. • Contribuer à l'élaboration et à la formalisation de documents de travail et d'outils méthodologiques afin de disposer de références communes lors de la réalisation des missions tout en améliorant les pratiques d'accompagnement.	*Les candidats doivent présenter les productions suivantes :* **Une proposition de charte de partenariat.** *Présentant :* • Les partenaires concernés. • L'objet de la charte. • Le rôle et les missions de chacun. • Les engagements et règles à respecter. • Les conditions d'ajustement ou d'annulation. • Les modalités de coordination des missions. *Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation :* Étude de cas, centrée sur une situation réelle Travail collectif. Production écrite.	• **Qualité et pertinence du document** Les différents items composant la convention sont identifiés et traités de façon pertinente. La description des conditions d'intervention sont clairement décrites et permettent d'identifier les rôles et les missions de chacun. La définition des engagements réciproques et des règles à respecter permet de poser un cadre structuré. Les conditions d'ajustement ou d'annulation sont clairement posés et respectent la législation. Les modalités de coordination sont précisées et favorisent les échanges à distance ou en présentiel selon les situations concernées.