



Le parcours professionnel dans les Centres de Lutte Contre le Cancer

Mode d'emploi - Mesures permanentes

Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer
Développement des Ressources Humaines

Mars 2008

Sommaire

Introduction	3
1. L'objet de la démarche : reconnaître et gérer le développement dans l'emploi par la compétence.....	5
2. Le parcours professionnel : support de la validation des acquis dans l'emploi...	6
3. Le processus de validation des acquis	7
4. Quel lien avec l'entretien annuel d'évaluation ?	8
5. Le dossier individuel : « fiche d'identité professionnelle »	9
6. Le référentiel de compétences	10
7. L'éligibilité.....	14
8. Cas particulier des emplois du groupe A.....	18
9. Critères d'évaluation pour la validation des paliers de parcours.....	19
10. La commission locale de validation des compétences	24
11. La décision finale de la Direction et conséquence en cas de non validation	25
12. Valorisation de la validation des compétences.....	27
Annexe 1 : Fiche d'identité professionnelle	28
Annexe 2 : Référentiel de formation de l'emploi de préparateur qualifié en pharmacie.....	33
Annexe 3 : Critères du 2ème palier pour les emplois réglementés	41

Introduction

Depuis 2002, la Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer a négocié 5 accords avec les partenaires sociaux relatifs au parcours professionnel pour le personnel non médical des CLCC.

Ces accords permettent désormais de reconnaître la **professionnalisation** des personnels des CLCC dans **l'exercice quotidien de leur activité** et de gérer de **façon dynamique leurs parcours professionnel dans les Centres**.

En effet, nous observons tous que, au delà des compétences acquises par la formation initiale, notre pratique médicale et l'innovation inhérente à la maladie que nous traitons génère, jour après jour, de nouvelles compétences : connaissances techniques, coopération en équipe, relation au patient. Il est donc normal que nous organisions la reconnaissance de cette **progression de la qualification dans l'emploi**, c'est à dire sans passer par le passage obligé de la promotion -seule évolution possible jusqu'à présent- et qu'elle soit rémunérée.

Cette validation du parcours professionnel repose sur deux facteurs :

- Une certaine durée dans l'emploi puisque nous validons et rémunérons des compétences acquises en situation de travail et/ou par formations complémentaires : c'est la notion de **parcours professionnel** du salarié qui décrit le développement de chaque salarié dans son emploi. Une durée minimum a été fixée pour observer et valider les compétences acquises : c'est **l'éligibilité** fixée à 3, 4 ou 5 ans pour le 1^{er} palier du parcours et 10 ou 12 ans pour le 2^{ème} palier (Cf. point 7 ci-après).
- Une **validation** des compétences acquises : il ne s'agit pas ici de « trier » les salariés dans une catégorie de « bon ou de mauvais ». Le développement des compétences dans un emploi se manifeste chez **tous** les salariés et c'est un processus **continu** du parcours professionnel. Mais la **rémunération** de ce développement se fait en fonction de paliers décrits par un référentiel de compétences établi pour chaque emploi. Si un salarié n'est pas « validé » à la durée minimale requise (en général 5 et 12 ans), il n'est pas écarté mais cela veut dire qu'il sera revu plus tard dans son parcours puisque la revoyure est possible selon les indications de la Commission de Validation.

La validation des acquis n'est donc pas une évaluation hiérarchique annuelle. Elle est une observation en continu du développement de chacun dans son emploi, des paliers permettant de déclencher une rémunération supplémentaire par l'évolution du RMAG.

Cette gestion des carrières par la compétence s'est mise en place en 2002 pour certains emplois de la filière soins et médico-technique et, en 2009, ce sont tous les emplois non médicaux¹ qui seront bénéficiaires de cette gestion des carrières sur 1 ou 2 paliers de parcours.

¹ hors emplois du groupe A et cadres supérieurs

Les Centres de Lutte Contre le Cancer sont les premiers employeurs de la branche professionnelle UNIFED à mettre en place ce dispositif. Il repose toutefois sur une démarche de référentiels de compétences largement répandue dans d'autres branches. Il est en phase également avec la loi sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui permettra d'accéder à des diplômes homologués dans notre secteur lorsque les décrets d'application le permettront. La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi de notre branche travaille dans ce sens et nous sommes très attentifs à ces évolutions.

1. L'objet de la démarche : reconnaître et gérer le développement dans l'emploi par la compétence

Vers une gestion des carrières...

Les différents accords sur le parcours professionnel introduisent la possibilité de gérer le développement professionnel des salariés **dans leur emploi sans être contraints d'être promus**. Le développement dans l'emploi, c'est la reconnaissance des qualifications et des compétences acquises **au delà de la formation initiale par la pratique quotidienne**.

Ce principe est désormais inscrit de façon permanente dans la CCN qui a été révisée en ce sens.

Le processus d'acquisition de compétences **est continu** et se manifeste dès l'entrée dans l'emploi dans le **contexte spécifique des CLCC**. Il faut donc une certaine **durée dans l'emploi** : c'est le parcours professionnel qui est le support de l'évaluation des compétences et des acquis professionnels.

La démarche relève globalement d'une logique de **professionnalisation**.

Elle a un point de contact avec les évolutions du métier à l'extérieur : c'est la raison de la présence du représentant extérieur à la commission locale de validation (Cf. point 10 ci-après).

Cette reconnaissance des compétences est cruciale pour la réalisation des missions des CLCC : il est légitime de les reconnaître et de les valoriser. Cela constitue par ailleurs une véritable **attractivité** des CLCC sur marché de l'emploi de la santé.

2. Le parcours professionnel : support de la validation des acquis dans l'emploi

Les qualifications et les compétences s'acquièrent par **la pratique du métier** autant que par des formations formelles.

Le **processus d'acquisition** des compétences est **continu**. Il est évalué et validé à un moment **convenu** du parcours fixé par les différents accords et qui **constitue le seuil de l'éligibilité** pour l'évaluation : 5 ans pour la plupart des emplois pour le 1^{er} palier et 12 ans pour le second.

L'évaluation fait le **point sur le chemin parcouru** en termes d'acquis, sachant que le cheminement dans un emploi peut être propre à chaque salarié.

Si le salarié a passé un seuil significatif de compétences acquises, celui-ci déclenche un **palier salarial** supplémentaire dans l'emploi.

Cette valorisation salariale n'est pas une « augmentation » au sens des augmentations générales. C'est l'ouverture d'un **éventail salarial dans l'emploi**.

Les règles d'évaluation et de validation des acquis sont fixées pour chaque emploi à travers des outils :

- Les règles **d'éligibilité** à l'évaluation :

L'éligibilité est fondée sur la **durée dans l'emploi et non sur l'ancienneté**.

En effet, les acquis professionnels sont spécifiques à chaque emploi : un salarié pourra donc bénéficier de la validation des acquis dans chaque emploi occupé, notamment en cas de promotion.

La sélection des salariés à travers un critère d'ancienneté «PEP » fausse totalement cette approche emploi puisqu'elle gomme les changements d'emploi survenus au cours du parcours.

- **Le référentiel de compétences de l'emploi** qui décrit les compétences associées à l'exercice de l'emploi concerné (Cf. point 6 ci-après).
- Les **éléments constituant le parcours professionnel** sont :
 - les postes occupés dans un même emploi (mobilités professionnelles) ;
 - les formations suivies prescrites par l'établissement ;
 - les formations suivies sur initiative personnelle ;
 - les fonctions ou responsabilités particulières exercées dans l'emploi, temporaires ou permanentes (référents ; groupes de travail ; enseignement etc....).

Pour chaque salarié, les éléments individuels du parcours sont réunis dans le dossier individuel qui constitue une « **fiche d'identité professionnelle** » (Cf. point 5 ci-après).

3. Le processus de validation des acquis

Le croisement du parcours professionnel dans l'emploi et du parcours individuel du salarié.

La validation repose sur le croisement des **éléments objectifs liés à l'emploi** et des **éléments du parcours réalisé** par le salarié.

La Direction des Ressources Humaines vérifie que les conditions d'éligibilité sont remplies et organise le dossier individuel :

- la DRH consigne les formations suivies ;
- le ou les responsables hiérarchiques renseignent le référentiel de compétences : activités exercées, gradation des compétences associées aux activités, responsabilités exercées ;
- le responsable exprime son avis sur l'évolution professionnelle par un commentaire.

La commission locale de validation examine et donne son avis par une lecture transversale de tous les dossiers en présence et dans une logique métier/qualification.

La direction, enfin, décide, informe le salarié et traite les éventuels recours.

Il se peut que les acquis ne soient pas validés au rendez-vous d'évaluation prévu : l'acquisition de compétences est un processus permanent dans l'exercice de l'emploi et celui-ci observe ce phénomène selon des règles de durée et de seuil établies pour chaque emploi.

Les non validés ne sont pas « mauvais » ou « insuffisants » : ils n'ont simplement pas franchi le seuil mais on peut établir le chemin qui reste à parcourir et fixer une date de revoyure.

4. Quel lien avec l'entretien annuel d'évaluation ?

L'entretien annuel d'évaluation :

- est un face à face annuel avec le hiérarchique ;
- est lié au poste qui ne représente qu'une partie des activités de l'emploi ;
- se déroule dans le contexte annuel ce qui se traduit par des choix de pondération des critères de maîtrise du poste en fonction des projets annuels du centre et du service.

Le parcours professionnel est inscrit dans la durée et on valide les acquis dans une logique de métier. La décision de validation résulte de l'examen comparé des parcours en fonction du projet du centre.

Les deux outils sont malgré tout complémentaires : certaines compétences-clés d'évolution peuvent être évaluées au cours de l'EAA.

Par exemple, à l'occasion de projets annuels, on peut évaluer :

- les compétences d'adaptation ;
- les compétences d'acceptation de l'innovation ;
- les compétences d'auto-formation ;
- les compétences d'adhésion et de coopération en équipe.

5. Le dossier individuel : « fiche d'identité professionnelle »

Le dossier individuel présenté à l'évaluation des acquis professionnels comprend :

- la **description du ou des postes** occupés dans l'emploi au cours du parcours ;
- les **formations suivies** :
 - au poste de travail ;
 - dans le plan de formation ;
 - en initiative individuelle : universitaire ou autre.
- Les **fonctions particulières** occupées :
 - participation à des groupes de travail ou des actions expérimentales ;
 - participation à des projets : description du niveau de responsabilité ;
 - responsabilité de référent dans un domaine donné ;
 - responsabilité de formation dans un domaine, avec identification du public formé ;
 - écriture ou révision de protocoles ou de procédures ;
 - participation à des essais cliniques (soins) ;
 - animation d'un réseau (d'intervenants de ville par exemple).
- Le résultat des **entretiens annuels d'évaluation**.
- Le **référentiel de compétences de l'emploi** renseigné par le hiérarchique immédiat et/ou les hiérarchiques antérieurs.

Le dossier individuel doit être constitué dès l'entrée du salarié dans le Centre et complété au fil des années. Il peut être complété -à la demande du centre- par une description par le salarié de son parcours.

Un exemple de dossier individuel est présenté en Annexe 1.

6. Le référentiel de compétences

Chaque emploi est référencé dans un référentiel des compétences qui décrit :

- Toutes les **activités susceptibles d'être exercées dans l'emploi**, c'est à dire dans tous les postes occupés ;
- Les **compétences associées** à chaque bloc d'activités.

Les compétences associées aux activités sont décrites selon 3 catégories de compétences :

- les connaissances ;
- les compétences opérationnelles ;
- les compétences comportementales.

La méthodologie d'utilisation des référentiels de compétences est la suivante :

1°) **Elaboration du référentiel « tronc commun »**

a) **Le référentiel d'activités**

Le référentiel de compétences national s'appuie tout d'abord sur un référentiel d'activités exercées dans l'emploi (au sens de l'emploi-type).

Il s'agit d'un inventaire de toutes les activités susceptibles d'être exercées dans le cadre de cet emploi-type.

Il est donc exhaustif dans le cadre du référentiel national « tronc commun » pour être plus facilement adapté au plan local, c'est à dire à chaque centre puis à chaque poste.

b) **Les compétences associées aux activités**

A chacune des activités sont associées les compétences nécessaires à leur réalisation en terme de connaissances, compétences opérationnelles et comportementales. Le degré de maîtrise est formulé selon 2 niveaux :

- niveau 1 : **compétences acquises par la formation initiale** et dans une première phase d'exercice de l'emploi assez proche de l'entrée dans l'emploi ; on pourrait l'assimiler à un niveau de « débutant » ;
- niveau 2 : **compétences acquises par la pratique professionnelle et/ou la Formation Professionnelle Continue** conduisant à des degrés de maîtrise des compétences supérieurs ; on pourrait l'assimiler à un niveau « confirmé ».

c) Niveau requis de compétences et progression

Dans chaque niveau, niveau 1 et niveau 2, le degré de maîtrise des compétences requis pour l'exercice de l'emploi est gradué de la façon suivante :

- degré 1 « notions » : peu ou pas développées dans la formation initiale ;
- degré 2 « pratiques de bases » : enseignées dans la formation initiale requise pour l'embauche dans l'emploi. Ce degré est dû sans discussion pour toutes les connaissances et aptitudes enseignées dans le cadre du diplôme ;
- degré 3 « maîtrise »

Exemple :

un(e) IDE diplômé(e) d'Etat maîtrise toutes les compétences acquises par sa formation initiale qui sont donc graduées au degré 2 du niveau 1 (pratiques de base). Le référentiel décrit, en degré 1 du niveau 1 (notions), les compétences en cancérologie non acquises par cette formation initiale. Ces compétences, référencées par grands blocs d'activité dans nos référentiels CLCC représentent les champs d'acquisition de compétences nouvelles et vont donc être un des chemins du parcours professionnel.

A noter : la durée de 5 ans requise pour qu'un(e) IDE soit évalué(e) au titre du 1^{er} palier du parcours professionnel ne signifie pas que ces compétences relatives à la cancérologie soient toutes acquises en 5 ans ! Certaines compétences (notamment les connaissances des protocoles ou des effets secondaires de certains soins) seront acquises, par exemple, par la formation d'insertion, donc dans un délai fixé par le centre.

2°) Adaptation du référentiel « tronc commun » aux Centres et aux postes

Le référentiel de compétences est un document exhaustif pour chaque emploi mais il est important de comprendre que chaque salarié ne doit pas exhaustivement satisfaire à toutes les rubriques de ce référentiel.

Le référentiel doit être adapté à :

- à chaque Centre,
- à chaque poste, selon les activités exercées dans celui-ci,
- reconstitué selon le parcours professionnel du salarié si celui-ci a occupé plusieurs postes dans son parcours.

a) Adaptation du référentiel « tronc commun » au Centre

- *Référentiel d'activités et compétences associées*

Dans un premier temps, chaque Centre **doit adapter le référentiel « tronc commun » aux activités réellement déployées dans le centre.**

Par exemple : dans le référentiel « tronc commun » de l'IDE, il existe une activité décrite comme suit : « *Préparer la chimiothérapie sous une hotte à flux laminaire selon la procédure de manipulation des cytostatiques en vigueur* ».

Si dans le Centre, toutes les chimiothérapies sont effectuées par les préparateurs en pharmacie, en pharmacie centrale, cette activité n'a pas lieu d'être pour les IDE et doit donc être supprimée du référentiel de cet emploi ainsi que les compétences qui lui sont associées.

- *Niveaux et degrés de compétences.*

Les degrés de maîtrise de compétences et les niveaux (1 et 2) sont renseignés pour chaque bloc d'activité du référentiel « tronc commun » selon la progression que le groupe de travail national a jugé souhaitable et objectivement réalisable dans la plupart des situations habituelles d'organisation et d'activité des centres.

La graduation des compétences tient compte des requis de la formation initiale selon les règles des CLCC ou des décrets (emplois réglementés).

Ainsi, le processus de validation des acquis ne remet pas en cause le diplôme.

Chaque centre peut être amené à modifier les graduations proposées selon les particularités du centre. Cette capacité d'adaptation doit être exercée par la DRH et les responsables d'activité dans le souci de garder une certaine cohérence avec le dispositif des 20 centres.

b) Adaptation du référentiel « Centre » au poste.

Chaque poste d'un emploi ne mobilise qu'une partie des activités et des compétences associées du centre. Le référentiel de compétences de l'emploi est donc activé pour chaque poste en fonction des rubriques d'activité exercées dans le poste et des compétences associées.

3°) Référentiels de compétences « tronc commun » et méthode d'adaptation aux salariés

Une fois opérées les deux opérations de « filtre » (centre et poste), le référentiel de compétences peut être croisé avec le parcours professionnel du salarié qui sert de support à l'évaluation de ses compétences.

La progression en compétences du salarié dans l'emploi se fait dans le parcours professionnel, par l'exercice d'un ou plusieurs postes dans l'emploi.

Au terme d'une durée fixée dans les accords (3, 4 ou 5 ans selon les emplois pour le 1^{er} palier), l'évaluation des compétences consiste à observer les compétences exercées par le salarié pendant son parcours, à en évaluer le degré de maîtrise et à les valider. Cette validation est définitivement acquise.

Il est bien évident que chaque salarié ne peut être évalué sur la totalité des rubriques d'activité mais seulement sur **les activités exercées et les compétences associées du ou des postes occupés**. L'évaluation de la maîtrise des compétences mobilisées dans les situations de travail du parcours sont établies comparativement aux degrés de maîtrise consignés dans le référentiel de l'emploi. Ces degrés de maîtrise sont également appréciés relativement aux autres salariés du Centre occupant le même emploi.

Le passage du niveau 1 à 2 marque un seuil significatif de compétences acquises déclenchant la valorisation salariale du 1^{er} palier du parcours.

Les critères d'évaluation pour la validation du 2^{ème} palier sont évoqués au point 7 ci-après.

7. L'éligibilité

L'éligibilité traduit **la durée requise dans l'emploi** pour qu'un salarié bénéficie de l'évaluation de son parcours.

Cette durée est, pour chacun des emplois, la suivante :

Groupes	Emplois	Durée éligibilité 1 ^{er} palier du parcours	Durée éligibilité 2 ^{ème} palier du parcours
A	Aide de laboratoire		
	Agent de service		
	Employé administratif		
B	Employé adm qualifié	5 ans	
	Aide-diététicien	5 ans	
	Ouvrier spécialisé	5 ans	
	Agent de service qualifié	5 ans	
	Employé d'archives	5 ans	
	Brancardier	5 ans	
	Agt accueil/standardiste	5 ans	
C	Technicien administratif	5 ans (ou 4)	12 ans
	Technicien comptable	5 ans (ou 4)	12 ans
	Technicien	5 ans (ou 4)	12 ans
	Technicien iconographie	5 ans (ou 4)	12 ans
	Ouvrier qualifié	5 ans (ou 4)	12 ans
D	Tech exploitation inform.	5 ans	12 ans
	Secrétaire	5 ans (ou 4)	12 ans
	Ouvrier Ht qualifié	5 ans (ou 4)	12 ans
	Aide-soignant	5 ans (ou 4)	12 ans
	Auxiliaire puériculture	5 ans	12 ans
E	Préparateur qualif pharma	4 ans	12 ans
	Documentaliste	5 ans	12 ans
	Informaticien d'études	5 ans	12 ans
	Technicien rech cliniq	5 ans	12 ans
	Technicien maint bioméd	5 ans	12 ans
	Diététicien	5 ans	12 ans
	Assistant de gestion	5 ans	12 ans
	Technicien de laboratoire	5 ans	12 ans
Assistant médicale	5 ans	12 ans	
F	Technicien biologiste (ext)	5 ans	12 ans
	Technicien qualifié	5 ans	12 ans
	Orthophoniste	5 ans	12 ans
	Manipulateur	5 ans	12 ans
	Masseur-kinésithérapeute	5 ans	12 ans
	Assistant social	5 ans	12 ans
	Infirmier DE	5 ans	12 ans
	Infirmier bloc op. DE	3 ans	10 ans
	Infirmier puériculture DE	3 ans	10 ans

Groupes	Emplois	Durée éligibilité 1 ^{er} palier du parcours	Durée éligibilité 2 ^{ème} palier du parcours
G	Technicien Ht qualifié	5 ans	12 ans
	Infirmier anesthésiste DE	3 ans	10 ans
H	Chef d'équipe	5 ans	12 ans
	Principalat	5 ans	12 ans
I	Cadre 1	5 ans (ou 4)	12 ans
J	Cadre 2	5 ans	12 ans
K	Cadre 3	5 ans	12 ans
L	Cadre supérieur 1		
L	Cadre supérieur 2		
N	Cadre supérieur 3		

La quasi-totalité des emplois a une durée requise de 5 ans pour accéder à l'évaluation pour le 1^{er} palier c'est-à-dire le 1^{er} jour de la sixième année dans l'emploi ; seuls les emplois d'infirmiers spécialisés (Infirmiers de puériculture, bloc opératoire et anesthésiste) ont une durée inférieure à 3 ans (1^{er} jour de la quatrième année).

Toutefois, pour certains d'entre eux des groupes de rémunération C, D et I, cette durée peut être ramenée à 4 ans (soit le 1^{er} jour de la cinquième année dans l'emploi). En effet, l'accord 2003-04 du 24 novembre 2003 prévoyait, pour certains emplois, une durée d'éligibilité inférieure en cas d'accès à l'emploi par promotion. L'accord 2006-03 du 22 septembre 2006 a généralisé l'abaissement du seuil à 5 ans pour l'ensemble des emplois. Or, lorsque la durée requise pour l'éligibilité était de 7 ans dont 3 dans l'emploi précédent en cas de promotion (soit 4 ans), cette durée a été maintenue car plus favorable au salarié.

Par ailleurs, l'accord 2008-02 du 21 février 2008 a également ramené cette durée à 4 ans pour l'emploi de Préparateur qualifié en pharmacie (groupe E), pour les salariés ayant suivi les formations du référentiel de formation fédéral².

A défaut d'une formation disponible telle que formalisée dans le référentiel fédéral, l'évaluation des compétences pour accéder au 1^{er} palier devra tenir compte des formations internes et/ou externes suivies à la date d'éligibilité ainsi que des divers postes occupés.

Concernant le 2^{ème} palier du parcours, la durée requise pour l'éligibilité est de 12 ans dans l'emploi (soit le 1^{er} jour de la treizième année) pour l'ensemble des emplois à l'exception, comme ci-dessus, des infirmiers spécialisés dont la durée est de 10 ans (1^{er} jour de la onzième année) soit un intervalle de 7 ans entre le 1^{er} et 2^{ème} palier, 8 pour les préparateurs en pharmacie.

² Référentiel de formation acté par la CNQCC le 15.06.2006 présenté en Annexe 2 à la fin du présent document

Toutefois, si le 1^{er} palier a été validé suite à un plan de progrès, c'est-à-dire après une durée plus longue que prévue (> à 3 ans pour les IDE spécialisés, > 4 pour les préparateurs en pharmacie ou > à 5 ans pour les autres emplois), il est instauré une durée minimale incompressible de 5 ans pleins entre le 1^{er} palier et l'éligibilité du second. Cette mesure peut donc conduire à relever le seuil d'éligibilité du 2^{ème} palier à une durée supérieure à celle prévue.

Exemple :

- Ex 1 : une IDE ayant validé le 1^{er} palier du parcours suite à un plan de progrès après 6 ans dans l'emploi (au lieu de 5), l'évaluation du 2^{ème} palier interviendra comme le prévoit le présent accord après 12 années dans l'emploi (6+6) ;
- Ex 2 : une IDE ayant validé le 1^{er} palier du parcours suite à un plan de progrès après 8 ans dans l'emploi (au lieu de 5), l'évaluation du 2^{ème} palier interviendra après 13 années dans l'emploi au lieu de 12 (8+5).

Cette durée minimale de 5 ans pleins entre la validation du 1^{er} et du 2^{ème} palier ne vaut donc que pour les personnes validées au 1^{er} palier après 8 ans ou plus dans l'emploi.

Cette notion de durée dans l'emploi est à dissocier complètement de celle de l'ancienneté. Cette dernière est déjà rémunérée par la « PEP » au niveau du Centre et par les reprises d'ancienneté lors de l'embauche de salariés ayant une expérience dans un autre établissement ou Centre.

S'il remplit les conditions d'éligibilité, le salarié a droit à cette évaluation mais l'éligibilité ne débouche pas automatiquement sur la validation qui résulte bien de l'évaluation et de la décision de la direction.

- **Les règles de l'éligibilité :**

Comment traiter les absences ?

Les acquis professionnels dépendent de la durée dans l'emploi, donc de l'**exercice effectif du métier**. Dans cette logique, nous recommandons de **ne pas compter** les cas de suspension du contrat de travail suivants :

- les absences pour maladie supérieure à 90 jours continus, hors maternité, accidents du travail et maladies professionnelles ;
- les congés parentaux totaux (0% de temps travaillé) bien que ceux-ci comptent légalement pour moitié dans l'acquisition des droits à ancienneté. Ancienneté et durée dans l'emploi ne sont pas équivalents au regard des compétences.
- les absences pour invalidité totale ;
- les congés spéciaux (sabbatiques etc....).

N.B. : Le décompte des absences maladie courtes n'est pas justifié dans ce contexte, elles sont déjà pénalisées par ailleurs dans la CCN.

Prend-on en compte la durée dans un emploi extérieur ?

L'expérience acquise dans un autre établissement de santé est prise en compte par la reprise d'ancienneté à 50 % prévue dans la CCN. La validation des acquis s'appuie sur les spécificités du cancer et de l'organisation spécifique des soins dans les CLCC. Aussi, pour respecter cette orientation, nous recommandons de ne **valoriser l'expérience acquise dans un autre établissement que pour les durées exercées en cancérologie** et selon vos critères d'appréciation locale.

La durée s'apprécie **dans l'emploi** et non dans le poste : la durée comprend donc tous les postes occupés dans le même emploi, **y compris dans un autre service ou un autre CLCC.**

En cas de changement d'emploi (par promotion notamment), la personne « redémarre à zéro » au regard de l'éligibilité pour la validation des acquis.

Enfin, que cela soit pour le 1^{er} ou de 2^{ème} palier, **la durée dans l'emploi s'établit au 1^{er} janvier de l'année d'évaluation.**

8. Cas particulier des emplois du groupe A

Les titulaires des emplois classés en groupe A, hors contrats aidés, ne sont pas éligibles à proprement parlé au parcours professionnel en un ou deux paliers mais à une promotion au premier niveau de RMAG du groupe B et ce dans un délai maximum de 12 mois après leur embauche.

Ce délai peut être minoré par accord local de GPEC.

9. Critères d'évaluation pour la validation des paliers de parcours

Comme nous l'avons vu ci-dessus, l'évaluation pour la validation des paliers de parcours s'opère donc à partir de l'étude du dossier individuel du salarié qui doit contenir l'ensemble des éléments concernant sa vie dans l'établissement depuis son embauche (formations suivies, fonctions occupées...) et le référentiel de compétences de son emploi.

- **Critères d'évaluation pour la validation du 1^{er} palier du parcours**

Le point 6 ci-avant a présenté la méthodologie d'utilisation du référentiel de compétence permettant le déclenchement de la valorisation salariale du 1^{er} palier de parcours par le passage du niveau 1 « débutant » au niveau 2 « confirmé » après 5 ans dans l'emploi³.

Illustration : extrait du référentiel de l'IDE :

	Niveau requis débutant				Niveau requis confirmé 1 ^{er} palier		
	Degré 1	2	3		1	2	3
● PLANIFICATION ET ORGANISATION DES SOINS							
▪ Connaître les outils de recueil de données		X		→			X
▪ Connaître les procédures d'utilisation du dossier de soins du patient		X		→			X
▪ Connaître les protocoles relatifs aux examens	X			→			X
▪ Connaître la politique de soins de l'établissement, l'organisation, la structure, le mode d'admission, d'accueil et/ou de sortie des patients	X			→			X
▪ ...							

NIVEAUX REQUIS :

Expriment le degré de maîtrise requis des connaissances pour la réalisation des activités du poste selon la gradation suivante :

1 : Notions (les savoir possédés permettent de comprendre)

2 : Pratiques de base (les savoir possédés permettent d'utiliser et d'appliquer)

3 : Maîtrise : les savoir possédés permettent de transmettre (ex : référent)

³ 3 ans pour les IDE spécialisés, 4 pour les préparateurs qualifiés en pharmacie et certains emplois ayant accédé à l'emploi par promotion.

En ce qui concerne les emplois non réglementés, inclus par l'accord de 2003, ceux-ci sont gérés à l'intérieur **d'une filière d'appartenance**⁴ dans laquelle l'évolution professionnelle peut se traduire par la promotion sur 2 ou 3 groupes de rémunération, du niveau d'entrée déterminé par un niveau de formation initiale décrit par la CCN jusqu'à un niveau « maximum » au delà duquel la promotion ne traduit plus l'évolution professionnelle dans le métier mais l'accès à un emploi dont le contenu principal mobilise des compétences de nature différente.

La promotion et la validation des acquis sont en conséquence deux moyens complémentaires de reconnaissance des acquis des salariés occupant les emplois non réglementés gérés par filière dans les centres.

Ainsi certains référentiels de compétences de ces emplois combinent, dans leur présentation, à la fois la reconnaissance des compétences dans l'emploi et l'évolution possible par promotion.

Illustration : extrait du référentiel de la sous-filière Technique/maintenance :

Degré	os			oq			OHQ				Technicien maintenance				
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	
● INTERVENTION / REALISATION / PRODUCTION / MAINTENANCE															
▪ Connaître les processus et procédures applicables à son champ d'intervention dans son Centre	X	O		X	O		X	O					X	O	
▪ Connaître les processus et procédures de base d'autres corps d'état (polyvalence dans la cadre des astreintes)							X	O					X	O	
▪ Connaître les moyens de protection de l'environnement	X		O	X		O	X		O				X		O
▪ ...															



= promotion



= validation des acquis dans l'emploi 1^{er} palier

C'est pour cette raison que l'accord de 1^{er} palier de 2003 avait mis en place des règles variables d'éligibilité et de taux de validation par emploi, selon que le salarié était entré directement dans l'emploi ou suite à une promotion à partir d'un emploi de la même filière de niveau de qualification inférieur.

La baisse générale de l'éligibilité au 1^{er} palier à 5 ans en 2006 pour ces emplois (seuls quelques emplois ont gardé une durée inférieure, au titre de la clause plus favorable) ne retire en rien la possibilité qui est donnée aux Centres d'appliquer l'une ou l'autre des mesures (la validation du parcours n'est pas exclusive de la promotion).

⁴ essentiellement la filière médico-administrative et logistique/technique/ouvrière

Il est ainsi donné aux Centres la possibilité de mettre en place une gestion dynamique pour la gestion du parcours de ces emplois adaptée aux politiques mises en place dans le Centre.

Chaque Centre a, par ailleurs, pour l'ensemble des emplois, toute latitude pour ajouter des critères objectifs qui lui sont propres en fonction de son organisation, des orientations de l'établissement...

- **Critères d'évaluation pour la validation du 2^{er} palier du parcours**

Pour l'ensemble des emplois de la CCN⁵, pour ce second rendez-vous à 12 ans⁶, il s'agit d'évaluer la **maturité professionnelle** du salarié. A noter que **seuls les salariés bénéficiant du 1^{er} palier de parcours peuvent prétendre au rendez-vous du second.**

Ce 2^{ème} palier est un véritable moteur pour les emplois de la CCN notamment son impact sur l'implication et la motivation au travail.

Ainsi, outre l'étude du dossier individuel qui aura continué d'être nourri, la validation du 2^{ème} palier se fait en appui du référentiel de compétence de l'emploi existant dans le Centre. **Le premier pré-requis de cette évaluation pour l'ensemble des emplois de la CCN est la vérification que les compétences du 1^{er} palier ont été maintenues.**

Illustration : extrait du référentiel de l'IDE :

	Niveau requis débutant			Niveau requis confirmé 1 ^{er} palier			Niveau requis séniorsé 2 ^e palier	
	1	2	3	1	2	3	maintien des compétences	
							Oui	Non
Degré								
● PLANIFICATION ET ORGANISATION DES SOINS								
▪ Connaître les outils de recueil de données		X				X		
▪ Connaître les procédures d'utilisation du dossier de soins du patient		X			X			
▪ Connaître les protocoles relatifs aux examens	X				X			
▪ Connaître la politique de soins de l'établissement, l'organisation, la structure, le mode d'admission, d'accueil et/ou de sortie des patients (*)	X				X			

En illustration, il sera indiqué les modalités par lesquelles ces compétences ont été maintenues en retraçant dans le dossier individuel du salarié, les participations aux conférences, journées d'information, congrès, formations, groupe de travail...

⁵ hors groupes A et B et cadres supérieurs

⁶ 10 ans pour les IDE spécialisés

A cette étape du parcours, il est par ailleurs essentiel de rendre convergents les efforts de formation et les besoins liés au parcours professionnel. Aussi, il sera indispensable de pouvoir **identifier et tracer tous les modes d'apprentissage y compris les formations non-présentielles**. Ce principe nécessite la mise en place de moyens de suivi et traçage des formations internes et externes réellement suivies mais également celles proposées par la direction et non suivies par le salarié ainsi que celles demandées par le salarié et refusées par la direction.

En outre, il convient de pouvoir évaluer l'accès à ce palier également à partir de **compétences clés objectives** qui permettent, en, cas de non acquisition, non consolidation ou de non mise en œuvre de ces compétences clés par le salarié, de lui refuser la validation du 2^{ème} palier.

- **Compétences clés des emplois réglementés⁷**

Pour ces emplois au niveau de qualification significatif, le Centre a toute latitude pour identifier les compétences clés selon les conditions du parcours local mis en place. Il ne s'agit d'une expression libre, sans ajout d'items dans le référentiel de base.

Toutefois, il est indispensable d'y **faire figurer des compétences d'opérationnalité c'est-à-dire liées à l'activité au lit du malade et pas seulement des compétences transverses** (missions/fonctions spécifiques ou transmission de savoirs)

Il s'agit de définir des compétences discriminantes clés qui, en cas de non maîtrise, implique la non-validation du 2^{ème} palier.

Les compétences proposées au niveau tronc commun sont :

- la mobilité sur plusieurs secteurs source de diversification des compétences sauf consensus explicite Direction/salarié sur l'exercice d'une expertise à titre dérogatoire ;
- savoir mener un raisonnement clinique ;
- savoir transmettre (évaluation de la compétence pédagogique ou de transmission de contenus) ;
- au-delà des situations normales de travail, être facilitateur, savoir travailler en équipe dans des situations multiples, nouvelles voire tendues et anticiper ;
- information du patient et gestion des risques ;
- ...

La trame de recueil des compétences clés est présentée en Annexe 3.

⁷ Principes actés lors du séminaire DRH / DSI du 14.01.2008

- **Compétences clés des emplois non réglementés⁸**

Les compétences clés proposées au niveau tronc commun pour ces emplois sont les suivantes :

- La diversification (mobilité) professionnelle comme vecteur d'élargissement et de mobilisation des compétences ;
- L'adaptabilité à l'organisation ;
- La polyvalence / polycompétence ;
- La réactivité et la participation active aux changements ;
- L'implication / motivation ;
- La capacité à travailler en équipe ; la capacité à être facilitateur ;
- L'adhésion au projet d'établissement et de service ;
- ...

⁸ Principes actés lors d'une réunion conjointe Observatoire des métiers et des compétences / Commission de Négociation du 04.10.2007

10. La commission locale de validation des compétences

Composition de la commission locale de validation :

Un noyau commun à tous les emplois :

- professionnels de la GRH et de la gestion des compétences : le DRH et/ou le responsable gestion des compétences et/ou le responsable formation ;

Pour chaque emploi concerné :

- 2 ou 3 cadres de l'emploi dans le centre : cadre de proximité et/ou un membre de la hiérarchie médicale ;
- un représentant extérieur aux Centres représentant la filière ou l'emploi : c'est le lien avec la logique métier et de professionnalisation.

Le lien entre le hiérarchique et la commission :

- le hiérarchique renseigne le référentiel dans le cadre des compétences clés définies dans le centre ;
- son avis est un des éléments du dossier mais la logique « métier » prédomine.

La commission locale n'est pas paritaire. Toutefois, la composition de la commission locale fait l'objet d'une **information au Comité d'entreprise** du Centre.

La commission définit sa méthode de travail dans le respect des différents accords et de la CCN. **Elle rend son avis à la direction.**

11. La décision finale de la Direction et conséquence en cas de non validation

- **Décision finale**

C'est la Direction du Centre qui, après avoir pris connaissance de l'avis de la commission locale de validation, prend la décision finale.

- **Garantie minimum**

A noter qu'il a été instauré une garantie minimum du pourcentage de personnes validées chaque année. **Cette garantie s'élève à 30 %, au minimum, des salariés du Centre remplissant les conditions d'éligibilité.**

- **Cas particulier des représentants du personnel et salariés détenant des mandats syndicaux**

Considérant que les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant des fonctions représentatives doivent bénéficier des mêmes chances de déroulement de carrière que l'ensemble des salariés des CLCC, il importe de veiller à ce que les dispositions de la CCN fondées sur la reconnaissance des acquis professionnels leur soient effectivement applicables.

Or, l'exercice de fonctions représentatives ou syndicales dans les Centres -ou mandats syndicaux hors des CLCC- peuvent entraîner pour ces salariés des absences de leur poste telles qu'elles présentent une difficulté réelle à appliquer les dispositions conventionnelles en vigueur.

Sont concernés par les dispositions qui suivent : **les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que les salariés des CLCC exerçant un mandat national syndical ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs, lorsque le cumul de ces fonctions représentatives atteint plus de 50 % de leur temps de travail de référence.**

Dès lors que les personnels énumérés ci-dessus **remplissent les conditions d'éligibilité à la validation du parcours professionnel de leur emploi d'appartenance, ils bénéficient de la valorisation du RMAG attachée à la validation des acquis de cet emploi dans la proportion moyenne de validation des salariés du Centre.**

En cas de fraction, du fait du petit nombre des représentants du personnel répondant à la définition ci-dessus, **les représentants du personnel éligibles sont validés à l'arrondi supérieur sans que cette valeur puisse dépasser 50 % de cette population.**

Cette disposition s'applique chaque année dans les mêmes règles.

- **Préconisations de règles de communication de la décision**

- pour un salarié validé :

Information au cours d'un **entretien** entre le salarié et le supérieur hiérarchique N+1 afin de **valoriser la reconnaissance de visu**.

- pour un salarié non-validé :

Tenu d'un entretien entre le salarié et le supérieur hiérarchique N+1 ou N+2, assisté du Responsable Ressources Humaines si besoin.

Cet entretien a pour objectif :

- d'informer sur la décision de non-validation avec explication des motifs ;
- d'informer sur la suite de la non-validation, à savoir :
 - possibilité de faire un recours de la décision
 - définition du plan de progrès lors d'un entretien à venir avec le hiérarchique N+1
- de remettre le courrier de non-validation à la fin de l'entretien.

- **Recours possible du salarié**

En cas de décision de non-validation des compétences d'un salarié, **l'avis de la Direction doit être motivé**.

Le salarié peut alors introduire un recours auprès de cette dernière dans **un délai maximum de 1 mois**. Il peut, s'il le souhaite, se **faire assister par un représentant du personnel**.

- **Plan de progrès**

Un salarié dont le parcours professionnel (1^{er} et/ou 2^{ème} palier) n'est pas validé bénéficie d'un plan de progrès afin d'accéder dans les meilleures conditions à la validation ultérieure de son parcours **dans un délai maximum de 12 mois**.

Ce plan de progrès est établi avec la participation du salarié et met en place tous les moyens d'acquisition des compétences requis pour accéder à cette validation.

La possibilité d'accéder à nouveau à l'évaluation de son parcours est ouverte sans conditions de durée à l'intérieur d'un même palier.

12. Valorisation de la validation des compétences

Avec la signature de l'avenant 2008-02 du 21 février 2008, la validation des compétences dans le parcours professionnel **est valorisée par des paliers de qualification exprimés en niveaux de RMAG** dans l'emploi occupé, RMAG créés **exclusivement** à cet effet.

Elle entre en conséquence dans la base de calcul de la Prime d'Expérience Professionnelle (PEP), de la Bonification Individuelle de Carrière (BIC), de la Prime de Performance Individuelle (PPI) ainsi que ces heures supplémentaires et ne fait pas fondre le DIT.

Il est créé à cet effet trois niveaux de RMAG dans chaque emploi de la classification nationale :

- **RMAG** : RMAG de l'emploi occupé selon le niveau de diplôme, de formation et de classification requis par la CCN des CLCC ;
- **RMAG 1** : RMAG correspondant à la validation des compétences dans le cadre du 1^{er} palier de parcours ;
- **RMAG 2** : RMAG correspondant à la validation des compétences dans le cadre du 2^{ème} palier de parcours.

L'application des mesures salariales liées à la validation du parcours s'opère au 1^{er} janvier de l'année de validation, tant pour le 1^{er} que le 2^{ème} palier.

- **Cas particulier en cas de promotion**

Dans le cas où un salarié est promu dans un emploi du groupe de rémunération immédiatement supérieur et que le RMAG de cet emploi est inférieur au RMAG perçu dans l'emploi précédemment occupé, la rémunération est maintenue par une indemnité individuelle. Elle entre dans le calcul de la PEP, de la BIC, de la PPI et des heures supplémentaires.

Cette indemnité est résorbée dans le RMAG 1 lors de la validation du 1^{er} palier de parcours dans le nouvel emploi.

Annexe 1 : Fiche d'identité professionnelle



- VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS -
Dossier individuel type du salarié

IDENTITE DU SALARIE	
Nom :	
Prénom :	
Matricule :	
Date de naissance :	
Date d'entrée dans le Centre :	
Département / Service :	
Emploi / Poste actuel :	
Classification :	
Durée dans l'emploi :	

MOBILITE PROFESSIONNELLE INTERNE		
Date (Années & durées)	Emplois/postes occupés	Département/service

EVENEMENTS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	
Date (Années & durées)	Nature de l'événement (CDD, durée du travail, jour/nuite, stage, congés...)

FONCTIONS PARTICULIERES OCCUPEES / MISSIONS TRANSVERSALES	
<i>Date (Années & durées)</i>	<i>Nature de la fonction (tutorat, référent, participation groupe de travail...)</i>

PARTICIPATION ENSEIGNEMENT / RECHERCHE	
<i>Date (Années & durées)</i>	<i>Nature de la participation (présentation, congrès, publication, cours...)</i>

FORMATIONS INITIALES		
<i>Année</i>	<i>Formation suivie / Lieu</i>	<i>Diplôme obtenu</i>

FORMATIONS COMPLEMENTAIRES SUIVIES		
<i>au poste de travail</i>		
<i>Année / Durée</i>	<i>Thème de la formation</i>	<i>Organisme</i>

VALIDATION DU DOSSIER PAR LE RESPONSABLE N+1	
<i>Nom, Prénom, qualité</i>	<i>Commentaires / Signature</i>

facultatif, à l'appréciation du Centre

SYNTHESE DES ENTRETIENS ANNUELS D'APPRECIATION		
<i>Années</i>	<i>Points forts</i>	<i>Points à améliorer</i>
	•	•
	•	•
	•	•
	•	•
	•	•
	•	•
	•	•
	•	•
	•	•
	•	•

Annexe 2 : Référentiel de formation de l'emploi de préparateur qualifié en pharmacie



REFERENTIEL DE FORMATION POUR L'EMPLOI DE PREPARATEUR QUALIFIE EN PHARMACIE

Document acté CNQCC du 15 juin 2006

FNCLCC
Développement des Ressources Humaines
Mai 2005

Ont collaboré à la rédaction de ce document (groupe témoin et groupe technique) :

Jean-Paul BARRAT, Responsable RH	Centre Jean Perrin – CLERMONT-FD
Marie-Pierre BONNEFOI, Pharmacien	Centre Alexis Vautrin – NANCY
Loïc BRUNET, Cadre de pharmacie	Institut Curie – PARIS
Patrick BUZZO, Cadre de pharmacie	Centre Antoine Lacassagne – NICE
Joël COURBARD, Cadre de pharmacie	Institut Gustave Roussy – VILLEJUIF
Nathalie GALLAIS, Responsable RH	Centre Henri Becquerel – ROUEN
Marie-Hélène GRONGNET, Cadre de pharmacie	Centre Henri Becquerel – ROUEN

Coordination technique :

Denise ANNANDALE-MASSA, Dir Dévelop. RH	FNCLCC – PARIS
Sophie CRAVE, Chargée mission compétences	FNCLCC - PARIS

Rappel du contexte

Dans le cadre des travaux d'écriture du référentiel de compétences de l'emploi de Préparateur Qualifié en Pharmacie, il s'est avéré qu'un certain nombre de compétences nécessaires à la tenue de ce poste dans un Centre de Lutte Contre le Cancer n'étaient pas acquises au cours de la formation initiale du Brevet Professionnel plus axé sur l'exercice en officine.

Aussi, à partir des activités et compétences associées du référentiel de compétences tronc commun pour l'emploi de la classification nationale de Préparateur en pharmacie, il a été décidé d'élaborer un référentiel de formation spécifique aux Centres de Lutte Contre le Cancer s'intégrant dans la politique de gestion des compétences et du parcours professionnel.

Objectif

Ce document présente les thèmes qui devront faire l'objet de modules de formation nécessaires :

- à l'exercice de l'emploi dans le milieu hospitalier ;
- à la prise de poste ;
- à la tenue de postes spécifiques.

Seul le premier point a été développé (thème / contenu / modalités / durée) afin qu'il puisse faire l'objet d'une maquette pour une formation inter-centres et présenté à tout organisme susceptible de pouvoir monter cette formation (EFEC, autres...). Cette formation finalisée pourra alors faire l'objet de demande de prise en charge au titre des actions prioritaires du fonds d'assurance formation de la branche (UNIFAF) et ainsi de bénéficier d'un financement particulier pour les CLCC.

Les deux derniers points sont des rappels des thèmes devant être abordés et développés en interne au sein de chaque Centre.

**PRESENTATION GENERALE
DU REFERENTIEL DE FORMATION
POUR L'EMPLOI DE PREPARATEUR QUALIFIE EN PHARMACIE**

Intitulé du module	Modalité d'organisation	Durée du module
<p style="text-align: center;">Module 1</p> <p><i>Législation et connaissance de l'environnement externe et interne du système hospitalier et de la pharmacie hospitalière</i></p>	<p>Formation théorique inter Centres (offre inexistante)</p>	4 jours
<p style="text-align: center;">Module 2</p> <p><i>Pharmacologie et thérapeutique hospitalières</i></p>	<p>Formation théorique inter-Centres (offre inexistante)</p>	5 jours
<p style="text-align: center;">Module 3</p> <p><i>Dispositifs médicaux stériles</i></p>	<p>Formation théorique inter-Centres (offre existante à adapter)</p>	3 jours
<p style="text-align: center;">Module 4</p> <p><i>Hygiène hospitalière</i></p>	<p>Formation théorique inter-Centres ou intra (offre existante à adapter)</p>	2 jours
<p style="text-align: center;">Module 5</p> <p><i>Qualité / Sécurité / Traçabilité / Vigilance</i></p>	<p>Formation théorique + TP inter-Centres (offre existante à adapter)</p>	5 jours
<p style="text-align: center;">Module 6</p> <p><i>Fonctionnement d'une unité centralisée et de préparation</i></p>	<p>Formation théorique Formation pratique Evaluation (Cf. formation Oncolor existante) + prévoir des temps de pratique au sein du Centre pour entraînement</p>	3 jours 1 jour 1 jour
DUREE TOTALE		24 JOURS

CONTENU DU REFERENTIEL DE FORMATION POUR L'EMPLOI DE PREPARATEUR QUALIFIE EN PHARMACIE

Intitulé du module	Thèmes du module	Contenus	Modalité d'organisation	Durée estimée
Module 1 <i>Législation et connaissance de l'environnement externe et interne du système hospitalier et de la pharmacie hospitalière</i>	<ul style="list-style-type: none"> Organisation générale du système de soins hospitalier (dont les établissements prenant en charge le cancer) 	<ul style="list-style-type: none"> Initiation générale au système de santé (missions et obligations des établissements de santé) Présentation des services déconcentrés (ARH, DRASS, DDASS...) Principes du financement des établissements de santé (T2A) 	Formation théorique inter Centres (offre inexistante)	0,5 jour
	<ul style="list-style-type: none"> Activités de la pharmacie hospitalière et 	<ul style="list-style-type: none"> Réglementation Place de la pharmacie dans l'institution Organisation et fonctionnement Approvisionnement, achat, marché Essais cliniques Médicaments à statut particulier Présentation des méthodes de stérilisation 		2 jours
	<ul style="list-style-type: none"> Le circuit du médicament 	<ul style="list-style-type: none"> Le circuit du médicament 		1,5 jour
Durée totale du module 1				4 jours

Intitulé du module	Thèmes du module	Contenu	Modalité d'organisation	Durée estimée
Module 2 <i>Pharmacologie et thérapeutique hospitalières</i>	<ul style="list-style-type: none"> Les médicaments utilisés spécifiquement à l'hôpital et plus particulièrement dans les établissements prenant en charge le cancer 	<ul style="list-style-type: none"> Classification ATC (à définir) Rappel de certains éléments de biologie 	Formation théorique inter-Centres (offre inexistante)	5 jours
Durée totale du module 2				5 jours

Intitulé du module	Thèmes du module	Contenu	Modalité d'organisation	Durée estimée
Module 3 <i>Dispositifs médicaux stériles</i>	<ul style="list-style-type: none"> Les DM utilisés spécifiquement à l'hôpital et plus particulièrement dans les CLCC 	<ul style="list-style-type: none"> Réglementation Principaux DM Contrôle 	Formation théorique inter-Centres (offre existante –type CEFH- à adapter)	3 jours
Durée totale du module 3				3 jours

Intitulé du module	Thèmes du module	Contenu	Modalité d'organisation	Durée estimée
Module 4 Hygiène hospitalière	<ul style="list-style-type: none"> Les règles particulières hygiène à l'hôpital 	<ul style="list-style-type: none"> Réglementation CLIN (infections nosocomiales) Contrôle appliqué à la pharmacie hospitalière Maîtrise de l'environnement septique Méthodes de prélèvement Isolement 	Formation théorique inter-Centres ou intra (offre existante –type SERFA- à adapter)	2 jours
Durée totale du module 4				2 jours

Intitulé du module	Thème du module	Contenu	Modalité d'organisation	Durée estimée
Module 5 Qualité / Sécurité / Traçabilité / Vigilance	<ul style="list-style-type: none"> Le concept de qualité Manifestations et enjeux de la non-qualité Méthodologie et outils Le système d'assurance qualité 	<ul style="list-style-type: none"> Définitions et concepts fondamentaux Méthodes de mesures et contrôles Bonnes pratiques, référentiels, protocoles... 	Formation théorique + TD inter-Centres (offre existante à adapter)	Qualité : 3 jours (dont TD)
	<ul style="list-style-type: none"> Les différentes structures et leur organisation Les méthodes d'observation et d'analyse du risque Procédures d'intervention et leur mise en œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> Vigilances liées aux médicaments Matéiovigilance Lutte contre les erreurs médicamenteuses ... 		Vigilance : 2 jours (dont TD)
Durée totale du module 5				5 jours

Intitulé du module	Thème du module	Contenu	Modalité d'organisation	Durée estimée
Module 6 Fonctionnement d'une unité centralisée et de préparation	<ul style="list-style-type: none"> L'unité centralisée Les différentes étapes de la reconstitution des anti-cancéreux 	<ul style="list-style-type: none"> Présentation de l'UC Traitement de l'ordonnance de chimiothérapie Gestes de manipulation Dossier de préparation Notion de stabilité des médicaments anti-cancéreux Gestion des déchets Simulations de préparations et analyse d'ordonnances 	Formation théorique Formation pratique Evaluation (offre existante –type Oncolor- à adapter)	3 jours 1 jour 0,5 jour (évaluation théorique pendant le module) 0,5 jours (évaluation pratique dans le Centre) + prévoir des temps de pratique au sein du Centre pour entraînement
Durée totale du module 6				5 jours

PRESENTATION GENERALE DES MODULES DE FORMATION DECENTRALISEE POUR LA FORMATION A LA PRISE DE POSTE

Dans le cadre de la formation à la de prise de poste des Préparateurs en pharmacie nouvellement embauchés, les thèmes ci-après devront faire l'objet de modules de formation/information dont les modalités restent de la responsabilité de chaque Centre.

Thème	Contenu
<i>Environnement interne</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation du CLCC : <ul style="list-style-type: none"> ○ organisation ○ fonctionnement général ○ circuit interne ○ ...
<i>Pharmacie du Centre</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation du service : <ul style="list-style-type: none"> ○ organisation ○ procédures et modes opératoires ○ logiciels dédiés à l'activité ○ ...

PRESENTATION GENERALE DES MODULES DE FORMATION POUR LES POSTES SPECIFIQUES

Au cours du parcours professionnel des Préparateurs en pharmacie des CLCC, la tenue de postes particuliers demande que ces personnels soient formés, selon des modalités propres à chaque Centre, sur les thèmes suivants :

Thème	Contenu
<i>Radiopharmacie</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Radiopharmaceutiques
<i>Recherche clinique</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Protocole de l'établissement
<i>Stérilisation</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Principes et méthodologies des différents procédés de stérilisation <ul style="list-style-type: none"> ○ Réglementation ○ Définition et normes ○ Contrôles ○ ...

Annexe 3 : Critères du 2ème palier pour les emplois réglementés

CRITERES PERMETTANT L'EVALUATION DU 2^{ème} PALIER

A partir du référentiel d'activités et des compétences associées permettant l'évaluation du 1^{er} palier du parcours :

- **Y-a-t-il eu évolution de compétences ou compétences nouvelles, y compris en matière de compétences opérationnelles liées à l'activité ?**

● REALISATION DES SOINS				
	Précisez	Mode d'acquisition		
		Mobilité	Transfert	Mission
Connaissances				
Aptitudes opérationnelles				
● PLANIFICATION ET ORGANISATION DES SOINS				
Connaissances				
Aptitudes opérationnelles				
● COMMUNICATION / FORMATION / INFORMATION / EDUCATION / PREVENTION				
Connaissances				
Aptitudes opérationnelles				
● RECHERCHE				
Connaissances				
Aptitudes opérationnelles				
Aptitudes comportementales				

- Parmi les compétences qui n'ont pas été maintenues (réponse « non » dans le référentiel) ?

● REALISATION DES SOINS		
	Rappelez la compétence	Argumentez
Connaissances		
Aptitudes opérationnelles		
● PLANIFICATION ET ORGANISATION DES SOINS		
Connaissances		
Aptitudes opérationnelles		
● COMMUNICATION / FORMATION / INFORMATION / EDUCATION / PREVENTION		
Connaissances		
Aptitudes opérationnelles		
● RECHERCHE		
Connaissances		
Aptitudes opérationnelles		
Aptitudes comportementales		

▪ **Degré d'implication dans la structure** ⁹



Précisez et argumentez :

.....

.....

▪ **Compétences clés retenues par le Centres indispensables à la validation du 2^{ème} palier** ¹⁰ :

A titre d'exemple :

- mobilité sur plusieurs secteurs source de diversification de compétences,
- savoir transmettre,
- au-delà des situations normales de travail, être facilitateur, savoir travailler en équipe dans des situations multiples, nouvelles voire tendues et anticiper,
- information du patient,
- gestion des risques...

	Compétences clés	Position du salarié vis-à-vis de cette compétence
Connaissances		
Aptitudes opérationnelles		
Aptitudes comportementales		

▪ **Groupes de travail :**

Groupe	Type d'implication		Date/Durée
	Participation	Animation	

⁹ structure = établissement, l'implication au niveau du service étant évaluée au cours de l'EAA.

¹⁰ Le Centre liste et décrit dans le tableau ci-après les compétences clés discriminantes qui, en cas de non maîtrise, implique la non validation du 2^{ème} palier

▪ **Missions, fonctions particulières tenues :**

Mission / Fonction	Précisez	Date/Durée
Pers. ressources / Réfèrent		
Correspondant		
Expert		
Tuteur / Maître d'apprentissage		

▪ **Contributions externes :**

Intervention	Précisez	Date
Communications		
Publications		
Interventions		