

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

REFERENTIELS D'ACTIVITÉS, DE COMPÉTENCES ET D'ÉVALUATION

Article L6113-1 [En savoir plus sur cet article...](#) Créé par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 31 \(V\)](#)

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un **référentiel d'activités** qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un **référentiel de compétences** qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un **référentiel d'évaluation** qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Activités-types : Analyser et évaluer la situation, les attentes et les potentialités des personnes sur la base d'un diagnostic partagé. Accompagner la construction et la mise en œuvre d'un projet individualisé d'insertion ou d'évolution professionnelle, ou de maintien dans l'emploi.</p> <p>Le chargé de projets handicap, travail et inclusion, quel que soit son cadre d'exercice (service de placement et de maintien dans l'emploi, institution</p>	<p>Bloc de compétences n°1 : Production d'un diagnostic partagé et accompagnement d'un projet individualisé d'insertion professionnelle.</p> <p><i>Accueillir la personne, analyser sa demande, ses compétences, ses représentations et ses aspirations et poser les bases d'un diagnostic partagé à travers des entretiens pour lui permettre d'élaborer un projet personnalisé d'insertion ou d'évolution professionnelle, ou de maintien dans l'emploi.</i></p> <p><i>Informar la personne sur les ressources en matière de formation et d'insertion professionnelles pour lui permettre de préciser son projet, en adaptant les informations au public.</i></p> <p><i>Évaluer la situation et les potentialités de la personne pour la conseiller et l'accompagner au mieux en tenant compte de ses problématiques de santé et de limitations d'activité et des facteurs environnementaux.</i></p> <p><i>Orienter la personne dans ses démarches pour l'aider à se repérer et à prendre des décisions parmi l'ensemble des possibilités correspondant à sa situation, en mobilisant la connaissance des dispositifs et des acteurs.</i></p>	<p><u>1) Mise en situation professionnelle</u></p> <p>Lors de la session d'évaluation, avant la mise en situation, le candidat tire au sort sans en prendre connaissance la fiche qui sera le support du scénario de cette épreuve. Cette fiche est remise au comédien qui tient le rôle de la personne accueillie. Le jury communique au candidat les informations sur le type de structure dans lequel se tient l'entretien. Le candidat s'isole pour se préparer. (15 minutes) La mise en situation s'effectue dans une salle permettant la conduite de l'entretien et l'observation par le jury placé en retrait. (30 minutes)</p> <p><u>2) Dossier professionnel de 15 pages</u></p>	<p>Qualité de l'accueil et des informations délivrées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la posture professionnelle est conforme aux principes éthiques de la relation d'accompagnement et déontologiques de la structure ; - la présentation des informations est adaptée au public ; - les missions et l'offre de services de la structure sont clairement présentées ; - les mesures et dispositifs du territoire en matière d'insertion sont identifiés. <p>Qualité du diagnostic partagé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les éléments nécessaires pour poser les bases d'un diagnostic partagé sont identifiés ; - l'adhésion et la validation de la personne sont recherchées ; - les techniques de reformulation sont mises en œuvre pour s'assurer de la compréhension de la demande ; - les techniques d'entretien mises en œuvre sont adaptées. - les définitions et classifications des handicaps sont connues et mobilisées de façon pertinente ; - les concepts-clés favorisant les démarches inclusives sont maîtrisés et traduits en postures et pratiques. <p>Qualité de la coconstruction du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les acteurs, mesures et dispositifs pertinents pour répondre aux besoins des personnes sont repérés et mobilisés ;

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

médico-éducative, entreprise des secteurs protégé, adapté ou ordinaire, etc.), évalue la situation et les potentialités de la personne en situation de handicap, identifie ses compétences et analyse sa demande, ses aspirations et ses représentations à travers un diagnostic partagé, l'informe à propos des dispositifs et ressources existant en matière d'insertion ou d'évolution professionnelle ou de maintien dans l'emploi adaptés à sa situation spécifique.

Sur la base du diagnostic établi, le chargé de projets handicap, travail et inclusion coélabore et contractualise avec la personne un projet individualisé d'insertion ou d'évolution professionnelle ou de maintien dans l'emploi, élabore un plan d'actions pour le mettre en œuvre, assure le suivi de sa réalisation en lien étroit avec la personne et les partenaires et accompagne la personne en situation de handicap dans son parcours.

Accompagner la personne dans la définition de son projet professionnel et contractualiser avec elle pour favoriser la réussite de son insertion :

- *en visant à soutenir son autodétermination et l'opérationnalisation professionnelle de ses savoirs expérientiels ;*
- *en s'assurant de la faisabilité du projet au regard des éléments environnementaux et des compétences de la personne.*

Élaborer un plan d'actions avec la personne et la conseiller dans ses démarches de formation ou de recherche d'emploi ou sa visée d'évolution professionnelle ou de maintien dans l'emploi, en favorisant le développement de son pouvoir d'agir.

Analyser régulièrement avec la personne la mise en œuvre de son projet en assurant un suivi du plan d'actions pour évaluer et adapter les actions.

Maîtriser des connaissances et des données scientifiques sur les définitions et les classifications des handicaps et les spécificités des différents types de handicap pour mettre en place des démarches adaptées.

Connaître les acteurs du handicap, les institutions et réseaux spécialisés, maîtriser leurs spécificités et leurs compétences pour accompagner au mieux la personne.

Assurer une veille informationnelle technique et prospective sur les législations, réglementations, dispositifs et mesures pour adapter son activité au public et au contexte en rédigeant des notes de synthèse.

Réaliser le traitement administratif et les écrits professionnels liés à l'activité dans un environnement numérique.

Synthèse et analyse critique de pratique professionnelle sous forme de deux vignettes de cas problématisées d'élaboration et d'accompagnement d'un projet individualisé d'insertion ou d'évolution professionnelle, ou de maintien dans l'emploi, qui doit faire apparaître :

- une problématisation et une conceptualisation de la pratique professionnelle présentée ;
- le contexte de l'accompagnement et un résumé du diagnostic ;
- les modalités de co-élaboration du projet professionnel avec la personne ;
- le plan d'actions mises en place pour chaque étape du parcours, les acteurs mobilisés, les outils et supports utilisés ou construits pour la planification ou la réalisation de ces actions ;
- l'analyse critique de la pratique et de la posture professionnelles du candidat.

3) Échange avec le jury portant à la fois sur la mise en situation professionnelle et sur le dossier professionnel

- les interlocuteurs ou structures compétents sont identifiés ;
- l'alliance de travail est créée avec la personne ;
- l'accompagnement est contractué avec la personne ;
- les ressources mobilisables de l'environnement et celles de la personne sont identifiées ;
- les éléments du projet sont coconstruits avec la personne ;
- les éléments du projet sont en cohérence avec le diagnostic partagé ;
- les principes éthiques de la relation d'accompagnement et déontologiques de la structure sont respectés.

Qualité de l'accompagnement :

- une méthodologie d'élaboration de projet est mise en œuvre et les étapes sont respectées ;
- la confrontation du projet avec les réalités professionnelles est planifiée et accompagnée ;
- la posture professionnelle favorise l'implication de la personne dans la réalisation de son projet ;
- le plan d'action est cohérent avec le projet défini en amont ;
- les outils proposés favorisent la mise en œuvre des actions et des démarches.

Qualité du traitement administratif et des écrits professionnels :

- les procédures internes et externes sont respectées ;
- les écrits professionnels réalisés respectent les principes éthiques de la relation d'accompagnement et déontologiques de la structure ;
- les écrits professionnels sont structurés et clairs.

Capacité de distanciation critique :

- une évaluation autonome de la situation et des potentialités de la personne est élaborée, prenant en compte ses problématiques de santé et de limitation d'activité ;
- l'analyse de la pratique identifie les points forts et les axes d'amélioration.
- des éléments de problématisation et de conceptualisation des situations présentées sont proposés ;
- les facteurs déterminants de la situation sont explicités ;
- le point de vue adopté est argumenté et étayé.

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<p><i>Travailler en équipe, en partenariat et en réseau, créer du lien, animer des réunions techniques.</i></p> <p><i>Analyser sa pratique professionnelle.</i></p>		<p>Qualité du document écrit et de la soutenance orale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le document écrit est rédigé conformément aux normes de l'organisme certificateur ; - la présentation orale est claire ; - les réponses apportées au jury sont satisfaisantes.
<p>Activités-typiques : Mettre en œuvre une offre de services et une expertise auprès des employeurs et agir en intermédiation entre la personne en situation de handicap et l'entreprise.</p> <p>Pour mettre en œuvre des projets individualisés d'insertion ou d'évolution professionnelle ou de maintien dans l'emploi, le chargé de projets handicap, travail et inclusion propose aux entreprises dans lesquelles il exerce son métier ou avec lesquelles il entre en relation une offre de services et une expertise spécifiques relatives à ces questions.</p> <p>Par ailleurs, le chargé de projets handicap, travail et inclusion se positionne comme intermédiaire et</p>	<p>Bloc de compétences n°2 : Mise en œuvre d'une offre de services et d'une expertise auprès des entreprises et intermédiation entre la personne en situation de handicap et l'entreprise.</p> <p><i>Déployer des actions de prospection auprès des employeurs du territoire pour étoffer l'offre d'emplois en établissant un lien régulier avec eux, en leur proposant des méthodes et des outils d'identification des compétences des personnes en situation de handicap et en leur apportant un appui technique en matière de recrutement.</i></p> <p><i>Connaître les représentations sociales du handicap et leurs incidences en termes d'exclusion, de discrimination, de stigmatisation afin de mettre en œuvre des stratégies de lutte contre les stéréotypes et les préjugés et de valorisation des personnes en proposant des actions d'information, de sensibilisation, de formation.</i></p> <p><i>Développer une bonne connaissance de la situation de l'entreprise, dans ses différentes composantes organisationnelles et culturelles, au regard du recrutement et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, pour lui proposer des solutions pertinentes et un accompagnement sur mesure en identifiant les freins à lever et les leviers à mobiliser.</i></p> <p><i>Connaître les mesures et ressources en matière de compensation du handicap, d'aménagement des postes de</i></p>	<p><u>Dossier professionnel de 30 pages avec soutenance orale</u></p> <p>Synthèse et analyse critique de pratique professionnelle sous forme de trois ou quatre vignettes de cas problématisées relatives à la mise en œuvre d'une offre de service, d'une expertise ou d'une intermédiation auprès d'une entreprise, qui doit faire apparaître :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une problématisation et une conceptualisation de la pratique professionnelle présentée ; • le contexte de l'entreprise en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ; • le contexte de l'accompagnement des personnes ; • les actions d'intégration professionnelle ou de maintien dans l'emploi mises en œuvre ; • les difficultés identifiées et les modalités d'intermédiation mises en œuvre pour les surmonter ; • la méthodologie, les outils et les supports mobilisés ; 	<p>Qualité du partenariat établi avec les entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'analyse des données du territoire, des orientations des entreprises et des projets professionnels des bénéficiaires est pertinente ; - la cible d'employeurs contactés est cohérente avec l'analyse réalisée ; - les modalités de collaboration sont clairement définies. <p>Qualité de l'offre de services et de l'expertise proposées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les besoins de l'employeur sont repérés ; - la stratégie est cohérente par rapport aux objectifs préalablement définis ; - les rôles et fonctions des interlocuteurs de l'entreprise sont identifiés ; - le cadre et les limites de l'intervention sont respectés ; - la posture est adaptée à la situation. <p>Qualité de la démarche d'intermédiation mise en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les mesures et dispositifs liés à l'emploi en milieu ordinaire et les enjeux et composantes organisationnels/culturels de l'entreprise sont maîtrisés ; - le contexte problématique justifiant l'activité d'intermédiation est clairement présenté ; - les modalités d'intermédiation mises en œuvre sont pertinentes au regard des difficultés identifiées ; - la posture est appropriée à la situation.

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>médiateur entre la personne et l'entreprise afin de faciliter son intégration ou son maintien dans l'entreprise. Sur la base du lien de confiance et de collaboration qu'il construit avec les acteurs de l'entreprise (équipes de travail, supérieur, direction) et avec la personne, il accompagne la personne et l'entreprise sur toutes les questions pouvant générer des difficultés (intégration de la personne dans une équipe de travail, compensation du handicap, aménagement du poste et de l'environnement de travail, reclassement, etc.).</p>	<p><i>travail ou de reclassement en entreprise afin de conseiller les professionnels des ressources humaines.</i></p> <p><i>Analyser une situation de travail individuelle en vue de prévenir les difficultés éventuelles d'intégration en mettant en place un appui auprès de l'employeur pour sensibiliser et former les équipes de travail, adapter le poste et l'environnement de travail, formuler des recommandations.</i></p> <p><i>Établir un lien de confiance et de collaboration avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise (l'employeur, l'équipe, le supérieur immédiat) pour accompagner dans la durée la personne en situation de handicap dans l'emploi en milieu ordinaire de travail en se positionnant comme intermédiaire et comme médiateur.</i></p> <p><i>Analyser sa pratique professionnelle.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● l'analyse critique de la pratique et de la posture professionnelles du candidat. 	<p>Capacité de distanciation critique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des éléments de problématisation et de conceptualisation des situations présentées sont proposés ; - les représentations sociales du handicap et leurs incidences sont connues ; - des stratégies de lutte contre les stéréotypes et les préjugés sont mises en œuvre ; - l'analyse de la pratique identifie les points forts et les axes d'amélioration ; - le point de vue adopté est argumenté et étayé. - les principes méthodologiques et éthiques de la médiation et de l'intermédiation sont connus et discutés ; - des éléments de problématisation et de conceptualisation des situations présentées sont proposés ; - l'analyse de la pratique identifie les points forts et les axes d'amélioration. <p>Qualité du document écrit et de la soutenance orale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le document écrit est rédigé conformément aux normes de l'organisme certificateur ; - la présentation orale est claire ; - les réponses apportées au jury sont développées et pertinentes.
--	--	--	--

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>Activité-type : Élaborer et conduire des actions et des projets innovants en matière d'insertion professionnelle et d'inclusion.</p> <p>Outre la co-élaboration et l'accompagnement des projets individuels des personnes en situation de handicap, le chargé de projets handicap, travail et inclusion élabore des projets à une échelle plus collective, pour répondre à des problématiques des publics, des entreprises ou des territoires sur lesquels il exerce son métier. Une part importante de son activité consiste à impulser des projets nouveaux, à l'échelle d'une équipe, d'une entreprise, d'un partenariat ou d'un réseau.</p>	<p>Bloc de compétences n°3 : Élaboration et conduite d'actions et de projets innovants en matière d'insertion professionnelle et d'inclusion</p> <p><i>Savoir traduire dans sa pratique professionnelle des concepts-clés (reconnaissance, diversité, aller vers, développement du pouvoir d'agir, etc.), pour mettre en place des démarches inclusives, en étant force de propositions et de projets.</i></p> <p><i>Élaborer des diagnostics problématisés des enjeux et des situations pour mettre en place des actions et projets innovants en analysant les paramètres de l'environnement dans lequel le professionnel agit (spécificité du public et freins qu'il peut rencontrer, contexte économique local, cadre institutionnel, opportunités liées au marché de l'emploi et aux territoires)</i></p> <p><i>Concevoir et conduire des actions et projets innovants pour répondre à une problématique de territoire, de structure ou des publics en mobilisant différentes parties prenantes internes et externes.</i></p> <p><i>Maîtriser la méthodologie d'élaboration, de conduite et d'évaluation de projets ainsi que les dispositifs et outils mobilisables pour piloter des projets de structure ou de territoire.</i></p> <p><i>Diffuser et valoriser ses actions et ses résultats pour essayer les démarches inclusives en combinant communication professionnelle orale et écrite.</i></p>	<p><u>Dossier professionnel de 20 pages avec soutenance orale</u></p> <p>Dossier professionnel présentant une démarche-projet, depuis le diagnostic et la problématisation jusqu'à l'évaluation, qui doit faire apparaître :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● une démarche d'appropriation des connaissances ; ● une problématisation et une conceptualisation de la pratique professionnelle présentée, en lien avec la démarche inclusive ; ● la présentation du contexte dans lequel la démarche-projet est réalisée/pensée ; ● la présentation du projet et une explicitation de son caractère innovant ; ● l'analyse du processus de mise en œuvre du projet ; ● la méthodologie, les outils et les supports mobilisés ; ● les modalités d'évaluation du projet ; ● l'analyse critique de la pratique et de la posture professionnelles du candidat. 	<p>Qualité de l'élaboration du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les origines et le contexte du projet sont présentés ; - la dimension d'innovation sociale du projet est explicitée ; - la démarche du projet est structurée ; - les documents rédigés sont clairs et en adéquation avec leur fonction. <p>Qualité de la mise en œuvre du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le cadre de l'intervention est respecté ; - les fonctions des différents participants sont identifiées ; - l'avancement du projet est mesuré ; - le dispositif d'évaluation du projet est identifié ; - les techniques d'animation de réunion sont mises en œuvre ; - la posture est adaptée. <p>Capacité de distanciation critique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les concepts-clés favorisant les démarches inclusives sont maîtrisés et traduits en postures et pratiques ; - les théories et méthodologies de conduite de projets complexes sont maîtrisées ; - les théories, méthodes et outils de l'évaluation sont maîtrisés ; - le point de vue adopté est argumenté et étayé. <p>Qualité du document écrit et de la soutenance orale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le document écrit est rédigé conformément aux normes de l'organisme certificateur ; - la présentation orale est claire ; - les réponses apportées au jury sont développées et pertinentes.
---	--	--	---