



# CADRE DE COMPÉTENCES EN Réadaptation



Organisation  
mondiale de la Santé





# CADRE DE COMPÉTENCES EN Réadaptation



Organisation  
mondiale de la Santé

Cadre de compétences en réadaptation [Rehabilitation Competency Framework]

ISBN 978-92-4-002725-1 (version électronique)

ISBN 978-92-4-002726-8 (version imprimée)

© Organisation mondiale de la Santé 2021

Certains droits réservés. La présente publication est disponible sous la licence Creative Commons Attribution – Pas d'utilisation commerciale – Partage dans les mêmes conditions 3.0 IGO (CC BY-NC-SA 3.0 IGO ; <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/igo/deed.fr>).

Aux termes de cette licence, vous pouvez copier, distribuer et adapter l'œuvre à des fins non commerciales, pour autant que l'œuvre soit citée de manière appropriée, comme il est indiqué ci-dessous. Dans l'utilisation qui sera faite de l'œuvre, quelle qu'elle soit, il ne devra pas être suggéré que l'OMS approuve une organisation, des produits ou des services particuliers. L'utilisation de l'emblème de l'OMS est interdite. Si vous adaptez cette œuvre, vous êtes tenu de diffuser toute nouvelle œuvre sous la même licence Creative Commons ou sous une licence équivalente. Si vous traduisez cette œuvre, il vous est demandé d'ajouter la clause de non-responsabilité suivante à la citation suggérée : « La présente traduction n'a pas été établie par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS). L'OMS ne saurait être tenue pour responsable du contenu ou de l'exactitude de la présente traduction. L'édition originale anglaise est l'édition authentique qui fait foi ».

Toute médiation relative à un différend survenu dans le cadre de la licence sera menée conformément au Règlement de médiation de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (<http://www.wipo.int/amc/en/mediation/rules/>).

**Citation suggérée.** Cadre de compétences en réadaptation [Rehabilitation Competency Framework]. Genève : Organisation mondiale de la Santé ; 2021. Licence : CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

**Catalogage à la source.** Disponible à l'adresse <http://apps.who.int/iris>.

**Ventes, droits et licences.** Pour acheter les publications de l'OMS, voir <http://apps.who.int/bookorders>. Pour soumettre une demande en vue d'un usage commercial ou une demande concernant les droits et licences, voir <http://www.who.int/about/licensing>.

**Matériel attribué à des tiers.** Si vous souhaitez réutiliser du matériel figurant dans la présente œuvre qui est attribué à un tiers, tel que des tableaux, figures ou images, il vous appartient de déterminer si une autorisation doit être obtenue pour un tel usage et d'obtenir cette autorisation du titulaire du droit d'auteur. L'utilisateur s'expose seul au risque de plaintes résultant d'une infraction au droit d'auteur dont est titulaire un tiers sur un élément de la présente œuvre.

**Matériel attribué à des tiers.** Si vous souhaitez réutiliser du matériel figurant dans la présente œuvre qui est attribué à un tiers, tel que des tableaux, figures ou images, il vous appartient de déterminer si une permission doit être obtenue pour un tel usage et d'obtenir cette permission du titulaire du droit d'auteur. L'utilisateur s'expose seul au risque de plaintes résultant d'une infraction au droit d'auteur dont est titulaire un tiers sur un élément de la présente œuvre.

**Clause générale de non-responsabilité.** Les appellations employées dans la présente publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OMS aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites. Les traits discontinus formés d'une succession de points ou de tirets sur les cartes représentent des frontières approximatives dont le tracé peut ne pas avoir fait l'objet d'un accord définitif.

La mention de firmes et de produits commerciaux ne signifie pas que ces firmes et ces produits commerciaux sont agréés ou recommandés par l'OMS, de préférence ou d'autres de nature analogue. Sauf erreur ou omission, une majuscule initiale indique qu'il s'agit d'un nom déposé.

L'Organisation mondiale de la Santé a pris toutes les précautions raisonnables pour vérifier les informations contenues dans la présente publication. Toutefois, le matériel publié est diffusé sans aucune garantie, expresse ou implicite. La responsabilité de l'interprétation et de l'utilisation dudit matériel incombe au lecteur. En aucun cas, l'OMS ne saurait être tenue responsable des préjudices subis du fait de son utilisation.

La traduction française a été réalisée par Alboum Translation Services. En cas d'incohérence entre la version anglaise et la version française, la version anglaise est considérée comme la version authentique faisant foi.

Graphisme : Inís Communication

# TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos.....	iv
Remerciements.....	v
Glossaire.....	vii
Acronymes.....	viii
Résumé.....	ix
Introduction.....	1
Valeurs et croyances essentielles.....	6
Domaines.....	8
Pratique (P).....	9
Professionalisme (PM).....	18
Apprentissage et développement (AD).....	22
Management et leadership (ML).....	25
Recherche (R).....	30
Annexe. Processus de développement.....	35

## AVANT-PROPOS

La plupart des personnes auront besoin des services de réadaptation à un moment de leur vie et souvent de façon récurrente, à la suite d'un traumatisme, d'une maladie, d'une anomalie congénitale ou des effets du vieillissement. La réadaptation est une stratégie de santé essentielle pour permettre la participation à l'éducation, à la vie active et à la société ; mais, bien trop souvent, ces besoins restent insatisfaits en raison du manque d'accès à des personnels de réadaptation qualifiés. Alors que les systèmes de santé progressent vers l'adoption de la couverture sanitaire universelle et qu'ils se voient confrontés aux problématiques croissantes posées par la hausse de la prévalence des maladies non transmissibles, des populations vieillissantes et les conséquences des urgences sanitaires, l'importance d'un personnel de réadaptation compétent est plus évidente que jamais auparavant. Pourtant, autour du monde, la capacité à constituer et maintenir sur la durée un effectif pluridisciplinaire de réadaptation en mesure de répondre effectivement et efficacement aux besoins des populations est très variable et amplement insuffisante dans nombre de milieux à revenu faible ou intermédiaire.

Les effectifs en réadaptation sont divers, réunissant de nombreuses disciplines et spécialisations qui, ensemble, répondent au un grand nombre de besoins existants au sein des populations. Si cette diversité est nécessaire et représente un atout précieux, elle peut en revanche poser un défi particulier dans les pays aux ressources limitées et les contextes cherchant à se constituer un effectif en réadaptation. Un cadre de compétences reconnaissant l'éventail des activités réalisées par les différents types de personnels de réadaptation, et les compétences essentielles qui leur permettent de les exercer efficacement, est une ressource très utile pour les établissements d'enseignement supérieur, les formateurs, les organismes d'accréditation et les agences réglementaires dans ces lieux. Le Cadre de compétences en réadaptation de l'OMS est une ressource de ce type. Il s'inscrit dans la droite ligne de l'approche stratégique de l'OMS pour les compétences des effectifs, détaillée dans le Cadre mondial de compétences de l'OMS pour la couverture sanitaire universelle (WHO Global Competency Framework for UHC, 2020) et servira de base pour l'élaboration de normes et de cadres de compétences spécifiques aux contextes nécessaires pour renforcer l'éducation et la formation, la réglementation et la qualité des soins, en fournissant des orientations pour la définition des programmes de formation, l'établissement de normes de pratique et la création d'outils d'évaluation des performances. Le Cadre de compétences en réadaptation inclut également les valeurs et croyances essentielles communes, ainsi qu'un langage commun, afin d'harmoniser et d'unifier la communauté de la réadaptation en vue d'obtenir un plus grand impact.

Le Cadre de compétences en réadaptation de l'OMS est le fruit d'un effort collaboratif et reflète l'engagement et l'enthousiasme de la communauté de la santé publique en vue de répondre aux problématiques d'effectifs majeures rencontrées à travers le monde. Il représente une étape importante vers la vision de l'initiative « Réadaptation 2030 », ayant pour objectif de permettre à toute personne d'accéder à la réadaptation de qualité dont elle a besoin.



**Dr James Campbell**

Directeur

Département Personnels de santé  
Organisation mondiale de la Santé  
Genève, Suisse



**Dre Bente Mikkelsen**

Directrice

Département Maladies non transmissibles  
Organisation mondiale de la Santé  
Genève, Suisse

# REMERCIEMENTS

L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) tient à exprimer sa gratitude à toutes les personnes dont les efforts et l'expertise ont contribué à la préparation de la présente ressource. Le Cadre de compétences en réadaptation (CCR) a été élaboré sous la supervision de la Dre Alarcos Cieza, Cheffe de l'unité Fonctions sensorielles, handicap et réadaptation au sein du Département Maladies non transmissibles de l'OMS. Jody-Anne Mills, membre de l'équipe du Programme de réadaptation de l'OMS, était en charge de la coordination et de l'élaboration du cadre. Les personnels suivants de l'OMS ont également apporté leur contribution précieuse à sa préparation : Siobhan Fitzpatrick, Pauline Kleinitz, Elanie Marks, Carolina Pardal, Alexandra Rauch, et Alison Schafer. Au même titre que les personnels suivants des bureaux régionaux et des pays de l'OMS : Satish Mishra, Bureau régional de l'OMS pour l'Europe ; Patanjali Nayar, Bureau régional de l'OMS pour l'Asie du Sud-Est ; Hala Sakr, Bureau régional de l'OMS pour la Méditerranée orientale ; Antony Duttine, Bureau régional de l'OMS pour les Amériques ; Stephen Shongwe, Bureau régional de l'OMS pour l'Afrique ; et Cheryl Xavier, Bureau régional de l'OMS pour le Pacifique occidental.

Les associations internationales des professionnels de la réadaptation suivantes ont joué un rôle déterminant pour identifier les membres du Groupe de travail technique sur le CCR : l'Association internationale de logopédie et phoniatrie (IALP, International Association of Logopedics and Phoniatrics), le Conseil international des infirmières (ICN, International Council of Nurses), le Conseil international des psychologues (ICP, International Council of Psychologists), la Société internationale pour la Prothèse et l'Orthèse (ISPO, International Society for Prosthetics and Orthotics), la Société internationale de médecine physique et de réadaptation (ISPRM, International Society of Physical and Rehabilitation Medicine), World Physiotherapy, et la Fédération mondiale des ergothérapeutes (WFOT, World Federation of Occupational Therapists). Les membres du Groupe de travail technique sur le CCR ont apporté leurs orientations d'experts et leur contribution technique tout au long du processus d'élaboration du cadre. Le Groupe de travail se composait comme suit : Harvey Abrams, Professeur détaché, département des sciences et troubles de la communication, université de Floride du Sud, États-Unis d'Amérique ; Nihad A. Almasri, Professeur de physiothérapie pédiatrique, université de Jordanie ; John Bourke, Chercheur Plex, The Burwood Academy of Independent Living, Nouvelle-Zélande ; Maria Gabriella Ceravolo, département de médecine clinique et expérimentale, université "Politecnica delle Marche", Italie ; Michele Courran, Directrice des services cliniques, Sunnyview Rehabilitation Hospital, États-Unis d'Amérique ; Alison Douglas, Directrice des normes, Association canadienne des ergothérapeutes, Canada ; Rochelle Dy, Professeure associée, Médecine physique et réadaptation, Baylor College of Medicine/Texas Children's Hospital, États-Unis d'Amérique ; Pamela Enderby, Présidente, Association internationale des sciences et troubles de la communication (IALP, International Association of Communication Sciences and Disorders), Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (Royaume-Uni) ; Edward Lemaire, Président, Société internationale pour la Prothèse et l'Orthèse (ISPO, International Society for Prosthetics and Orthotics), Canada ; Theresa Lorenzo, Professeure, département des sciences de la santé et de la réadaptation, université du Cap, République d'Afrique du Sud ; Rachael Lowe, Fondatrice et PDG, Physiopedia, Royaume-Uni ; Lawrence Molt, Professeur, département des troubles de la communication, université Auburn, États-Unis d'Amérique ; Joseph Montano, Professeur d'audiologie en otolaryngologie clinique, Weill Cornell Medicine, États-Unis d'Amérique ; Ashima Nehra, Professeure, Centre de neurosciences, All India Institute of Medical Sciences, Inde ; Rhoda Olkin, Professeure, California School of Professional Psychology à l'Alliant International University, États-Unis d'Amérique ; Claire O'Reilly, World Physiotherapy, Royaume-Uni ; Sandra Rowan, Déléguée du Royaume-Uni auprès de la Fédération internationale des ergothérapeutes (WFOT, World Federation of Occupational Therapists) ; E. Mary Silcock, Conseillère professionnelle, Occupational Therapy Board of New Zealand, Nouvelle-Zélande ; Stephanie Vaughn, Professeure émérite, école de soins infirmiers, université d'État de Californie, États-Unis d'Amérique ; et Ann Watts, Secrétaire générale, International Union of Psychological Science, Afrique du Sud. Les biographiques de chacun des membres sont disponibles en ligne.

De nombreux professionnels de la réadaptation ont donné beaucoup de leur temps pour exprimer leurs retours sur les différentes itérations du projet de Cadre de compétences en réadaptation en participant à une étude par méthode Delphi modifiée : Maarten Abeel, Rawan AlHeresh, Wala'a Awwad, Nicole Beamish, Lucia Maddalena Bernhard, Valentina Cemulini, Anne Chamberlain, Theresa H. Chisolm, Sabina Ciccone, Jynae Clapper, Kathy G. Clark, Susan Eitel, Michael Ezenwa, Lim Su Fee, Henrica J.M. Franssen-Jaïbi, Ilona Fricker, Suzanne Gard, Christoph Gutenbrunner, Nobuhiko Haga, Gregory Halford, Liz Holey, Jane Hopkirk, Ileana Howard, Maria Kapanadze, Fary Khan, Peter Lim, Esther Nthabiseng Matsoso, Sharynne McLeod, Angela Morgan, Maureen Musto, Mmachoma Emma Mzizi, Clement Nhunzvi,

Oluwafifunmi Odunowo, Kathleen Pichora-Fuller, Helene J. Polatajko, Anne A. Ruggiero, Jill Rye, Jaime Eduardo Sabogal Toro, Candela Sanchez, Panagiotis Siaperas, Nighat Tahir, Ousmane Toure, Pierre Trudelle et Jill Winegardner.

L'OMS tient également à remercier toutes les personnes qui ont apporté un retour de façon anonyme lors de la consultation des usagers des services de réadaptation.

Les institutions d'enseignement supérieur suivantes ont généreusement partagé le contenu de leurs programmes de formation pour examen : l'université d'Antananarivo, Madagascar ; l'université de Colombie britannique, Canada ; le Baylor College of Medicine, États-Unis d'Amérique ; l'université de Strathclyde, Royaume-Uni ; l'université de Pittsburgh, États-Unis d'Amérique ; l'université de Bacau, Roumanie ; l'université del Rosario, Colombie ; l'université de Jordanie, Jordanie ; le Royal College of Speech and Language Therapists, Royaume-Uni ; l'université de São Paulo, Brésil ; et l'université de Londres, Royaume-Uni.

La traduction du Cadre de compétences en réadaptation en français a été réalisée par Alboum et Amanda L. Ager de Physiopedia (Royaume-Uni et Canada) a effectué la révision technique de cette version.



# GLOSSAIRE

<b>Activité</b>	Domaine de travail qui englobe des groupes de tâches associées. Les activités sont limitées dans le temps, peuvent faire l'objet d'une formation et sont mesurables à travers l'exécution des tâches.
<b>Comportements</b>	Conduite observable à l'égard d'autres personnes ou activités exprimant une compétence. Les comportements sont durables, peuvent faire l'objet d'une formation et sont mesurables.
<b>Fonctions corporelles</b>	Fonctions physiologiques des systèmes de l'organisme (y compris les fonctions mentales).
<b>Structures corporelles</b>	Parties anatomiques du corps tels que les organes, les membres et leurs composants.
<b>Collègue</b>	IDans le contexte de ce cadre, membre de l'équipe ou d'un service d'une discipline différente.
<b>Compétence</b>	Capacité observable d'une personne, incluant ses connaissances, ses habiletés ses valeurs et ses croyances, lors de l'exécution des tâches. Les compétences sont durables, peuvent faire l'objet d'une formation, et sont mesurables à travers l'expression des comportements.
<b>Compétente</b>	Exécution des compétences et activités requises selon les normes définies pour un rôle professionnel (par exemple, « il/elle est compétent-e »).
<b>Environnement</b>	Environnement physique, social et attitudinal dans lequel les gens vivent et mènent leur vie.
<b>Données factuelles</b>	Dans le contexte du CCR, ensemble des connaissances, acquises par le biais de moyens tels que la recherche, l'observation ou l'évaluation, destinées à être utilisées pour comprendre une intervention, un service ou une approche de soins, et notamment son efficacité et les facteurs liés à sa mise en œuvre.
<b>État de santé</b>	Maladie (aiguë ou chronique), trouble, lésion ou traumatisme, ou toute autre circonstance telle que la grossesse, le vieillissement, le stress, une anomalie congénitale ou une prédisposition génétique.
<b>Connaissances</b>	Socle d'informations sur lequel reposent les compétences et les activités.
<b>Modèles de soins</b>	Façon dont les services de santé sont fournis.
<b>Rôle professionnel</b>	Catégorie caractérisant certains groupes d'activités (par exemple, étudiant, praticien, formateur, gestionnaire, chercheur).
<b>Norme professionnelle</b>	Niveau de performance requis pour assumer un rôle professionnel, acquérir un titre professionnel, ou être considéré capable d'exécuter des tâches spécifiques en toute sécurité.

<b>Personne et sa famille</b>	Dans le contexte du CCR, « la personne » désigne l'individu ayant besoin de réadaptation et « sa famille » fait référence à tous ceux, qu'ils soient en parenté ou non avec la personne, qui sont directement impliqués dans le processus de réadaptation, tel que les membres de la famille, le ou la partenaire, l'employeur ou l'enseignant. Dans certains cas, la « famille » peut renvoyer à la communauté au sens large.
<b>Modalités physiques</b>	Agents ou outils physiques qui produisent une réponse spécifique à une structure ou une fonction corporelles, par exemple : la chaleur, la stimulation électrique, le bandage.
<b>Performance</b>	Niveau de performance d'une personne.
<b>Réadaptation</b>	Ensemble d'interventions destinées à optimiser le fonctionnement et réduire les incapacités des personnes liées à leur état de santé en interaction avec leur environnement.
<b>Agent de réadaptation</b>	Personne assurant la prestation de services de réadaptation ou intervenant en appui de celle-ci, en interagissant directement ou indirectement avec une autre personne, sa famille ou des groupes d'utilisateurs des services.
<b>Habilité</b>	Capacité cognitive ou motrice spécifique généralement acquise par la formation et la pratique.
<b>Tâche</b>	Unité de travail observable dans le cadre d'une activité, qui s'appuie sur les connaissances, les habiletés, les attitudes et les comportements. Les tâches sont limitées dans le temps, peuvent faire l'objet d'une formation et sont mesurables.
<b>Valeurs et croyances</b>	Sentiments, valeurs et croyances d'une personne qui influencent son comportement et la façon dont elle exécute ses tâches.

## ACRONYMES

<b>EIR</b>	Ensemble d'interventions de réadaptation de l'OMS
<b>CCR</b>	Cadre de compétences en réadaptation de l'OMS
<b>OMS</b>	Organisation mondiale de la Santé

# RÉSUMÉ

Le Cadre de compétences en réadaptation (CCR) est un modèle qui présente les performances attendues ou souhaitées pour les effectifs de réadaptation dans les différentes professions, spécialisations et les différents contextes afin d'offrir des soins et une prestation de services de qualité. Il réunit les valeurs, croyances, compétences et activités essentielles, ainsi que les connaissances et les habiletés requises pour les effectifs de réadaptation afin d'assurer la prestation de services de réadaptation ou d'intervenir en appui de celle-ci. Le CCR se veut un outil destiné à aider les différents acteurs de nombreuses régions du monde à relever les défis rencontrés eu égard à leurs effectifs. Il vise principalement à faciliter la détermination des compétences spécifiques aux contextes grâce à une approche « adopter et adapter » : en d'autres termes, les responsables de l'élaboration du cadre de compétences peuvent adopter la structure et le langage du CCR et en adapter le contenu en fonction de leur situation et de leurs besoins. Une fois contextualisés, les cadres de compétences peuvent intervenir en appui au développement des effectifs de différentes façons : les organismes réglementaires, par exemple, les utilisent pour communiquer les normes requises pour une profession donnée ; les institutions d'enseignement supérieur s'en servent pour présenter les acquis à l'issue de leurs cursus de formation et pour s'assurer que les connaissances et les habiletés enseignés au sein de l'institution sont bien conformes aux besoins de la population ; les services de réadaptation y ont recours pour de multiples raisons, en particulier dans le cadre de la planification et de la gestion des ressources humaines ; et les ministères de la Santé les appliquent lors de l'évaluation et de la planification des effectifs et afin de mener des analyses des écarts des compétences.

Le guide accompagnant le CCR, Adapter le Cadre de compétences en réadaptation à un contexte spécifique (Adapting the Rehabilitation Competency Framework for a Specific Context) inclut des étapes pratiques visant à aider les personnes qui souhaitent utiliser le CCR en vue d'élaborer un cadre de compétences aux fins de l'une des applications susmentionnées.

Le CCR décrit les compétences et les activités en fonction d'un éventail de niveaux de performance (allant du niveau 1 au niveau 4) et ne définit par conséquent pas de normes de pratique distinctes. Il ne devrait pas être interprété comme une série de lignes directrices, un protocole ni un outil d'évaluation des performances, mais plutôt être utilisé comme une référence sur laquelle s'appuyer pour l'élaboration de leur propre cadre dans un contexte spécifique.

Le CCR est pertinent pour toutes les disciplines et spécialisations de la réadaptation et pour tous les contextes ; les valeurs et les croyances essentielles, les compétences fondamentales, ainsi que les comportements à travers lesquels elles s'expriment, peuvent être considérés comme transversaux et applicables à tous les personnels de réadaptation. Les activités, et les tâches qu'elles incluent, couvrent toute l'étendue du travail de réadaptation et ne seront pas toutes pertinentes pour tous les agents de réadaptation. Dans le processus de contextualisation du CCR, les personnes en charge de l'élaboration du cadre de compétences ne devraient extraire que les activités et tâches pertinentes pour leur effectif spécifique.

Les compétences, activités, connaissances et habiletés sont organisées en cinq domaines thématiques correspondant aux aspects suivants de la réadaptation : pratique, professionnalisme, apprentissage et développement, management et leadership, et recherche. Chaque domaine s'articule comme suit :

- les valeurs et les croyances essentielles ;
- les compétences et les comportements à travers lesquels elles s'expriment ;
- les activités et les tâches qu'elles comprennent ; et
- les connaissances et les habiletés.

Les compétences et activités de chaque domaine sont résumées au verso ; les tâches et comportements associés à chacune d'elles (décrits dans les niveaux de performance 1 à 4 des agents de réadaptation) ainsi que les connaissances et les habiletés, sont présentés dans le corps de ce document.

Le CCR a été élaboré en suivant un processus très itératif, sous la direction du Programme de réadaptation de l'OMS, avec l'appui d'un Groupe de travail technique composé d'experts. Un consensus a été dégagé grâce à une étude suivant la méthode Delphi modifiée, tenant compte des points de vue d'acteurs intéressés dans les différentes régions de l'OMS. Une consultation auprès des usagers des services de réadaptation a également été réalisée afin d'assurer que les valeurs, croyances et compétences tiennent précisément compte des éléments importants aux yeux des personnes qui bénéficient de services de réadaptation.

# RÉSUMÉ DES COMPÉTENCES ET DES ACTIVITÉS POUR LES



## PRATIQUE (P)

---

### Compétences (C)

*L'agent de réadaptation :*

- C1. Place la personne et sa famille au centre de la pratique
- C2. Établit une relation de collaboration avec la personne et sa famille
- C3. Communique de manière efficace avec la personne, sa famille et son équipe soignante
- C4. Adopte une approche rigoureuse pour la résolution des problèmes et la prise de décision
- C5. Travaille dans le cadre de sa pratique et de ses compétences

### Activités (A)

*Les activités incluent :*

- A1. Obtenir le consentement éclairé pour la réadaptation
- A2. Consigner les informations
- A3. Réaliser des évaluations préalables à la réadaptation
- A4. Élaborer et adapter les plans de réadaptation
- A5. Orienter vers d'autres prestataires
- A6. Mettre en œuvre des interventions de réadaptation
- A7. Évaluer les progrès en faveur des résultats souhaités
- A8. Procéder à la sortie de l'hôpital et assurer une bonne continuité des soins



## PROFESSIONNALISME (PM)

---

### Compétences (C)

*L'agent de réadaptation :*

- C1. Fait preuve d'éthique dans sa conduite
- C2. Maintient un niveau de professionnalisme élevé
- C3. Travaille en collaboration
- C4. Assume ses responsabilités professionnelles

### Activités (A)

*Les activités incluent :*

- A1. Gérer les risques et les dangers
- A2. Prendre des initiatives en vue de l'amélioration de la qualité
- A3. Participer à des réunions d'équipe
- A4. Donner des conseils sur la réadaptation

# AGENTS DE RÉADAPTATION, DANS LES CINQ DOMAINES



## APPRENTISSAGE ET DÉVELOPPEMENT (AD)

---

### Compétences (C)

*L'agent de réadaptation :*

- C1. Continue à se former et à développer ses compétences
- C2. Soutient la formation et le développement des autres
- C3. Contribue au renforcement de la formation initiale et continue en réadaptation

### Activités (A)

*Les activités incluent :*

- A1. Gérer son propre développement professionnel
- A2. Superviser et enseigner aux autres



## MANAGEMENT ET LEADERSHIP (ML)

---

### Compétences (C)

*L'agent de réadaptation :*

- C1. Participe à l'amélioration des performances de l'équipe de réadaptation
- C2. Participe à l'amélioration des performances en matière de prestation de services de réadaptation
- C3. Se pose en défenseur de la réadaptation

### Activités (A)

*Les activités incluent :*

- A1. Gérer une équipe de réadaptation
- A2. Gérer la prestation de services de réadaptation
- A3. Assurer le suivi et l'évaluation de la prestation de services de réadaptation



## RECHERCHE (R)

---

### Compétences (C)

*L'agent de réadaptation :*

- C1. Intègre les données factuelles dans sa pratique
- C2. Contribue au renforcement des données factuelles pour la réadaptation

### Activités (A)

*Les activités incluent :*

- A1. Planifier et mener des recherches
- A2. Diffuser les données factuelles
- A3. Renforcer les capacités de recherche dans le domaine de la réadaptation

# INTRODUCTION

## QU'EST-CE QUE LE CADRE DE COMPÉTENCES EN RÉADAPTATION ?

Le Cadre de compétences en réadaptation (CCR) est un modèle qui présente les performances attendues ou souhaitées pour les effectifs de réadaptation dans les différentes professions, spécialisations et les différents contextes afin d'offrir des soins et une prestation de services de qualité. Il inclut un certain nombre de composantes complémentaires et interconnectées, en particulier :

- les valeurs et les croyances essentielles ;
- les compétences et les comportements à travers lesquels elles s'expriment ;
- les activités et les tâches qu'elles comprennent ; et
- les connaissances et les habilités.

À l'exception des valeurs et des croyances essentielles, ces composantes sont organisées en cinq domaines : pratique (P), professionnalisme (PM), apprentissage et développement (AD), management et leadership (ML) et recherche (R), et couvrent la vaste portée du travail de réadaptation.

Outre une description des modalités d'exercice et des activités des effectifs de réadaptation, le CCR présente une structure organisationnelle, une conceptualisation et un langage qui peuvent être « adoptés et adaptés » à des contextes spécifiques et servir un large éventail d'objectifs (tel qu'expliqué dans la section « Comment utiliser le CCR ? »). Le CCR peut ainsi être considéré comme un modèle de cadre sur lequel les organisations, institutions et services peuvent s'appuyer pour élaborer des cadres de compétences spécifiques à un objectif qui s'inscrivent dans la ligne de la communauté plus large de la réadaptation.

### QU'EST-CE QUE LA RÉADAPTATION ?

La réadaptation consiste en un ensemble d'interventions destinées à optimiser le fonctionnement et réduire les incapacités des personnes liées à leur état de santé en interaction avec leur environnement. L'état de santé peut être une maladie, un trouble, une lésion ou un traumatisme, ou toute autre circonstance telle que la grossesse, le vieillissement, le stress, une anomalie congénitale ou une prédisposition génétique. La réadaptation vise à optimiser la capacité d'une personne à vivre, travailler et apprendre.

## À QUELS EFFECTIFS LE CADRE DE COMPÉTENCES EN RÉADAPTATION RENVOIE-T-IL ?

Les personnels auxquels fait référence le CCR incluent généralement toutes les personnes qui réalisent des interventions visant à optimiser le fonctionnement et réduire les incapacités. Les agents de réadaptation visés sont typiquement les professionnels de l'audiologie, de l'ergothérapie, de la prothèse et de l'orthèse, de la physiothérapie, de l'orthophonie ainsi que les médecins, infirmiers et psychologues spécialistes de la réadaptation. Les personnels de réadaptation incluent également les assistants et techniciens en réadaptation, les agents de soins de réadaptation communautaires et toutes les autres catégories de personnels de santé offrant des services de réadaptation. Le CCR peut également être utilisé par des sous-spécialistes au sein des effectifs de réadaptation, ou par des agents de réadaptation exerçant dans un contexte particulier, notamment dans des zones rurales et reculées.

## COMMENT UTILISER LE CCR ?

Une fois adaptés à un contexte spécifique, les domaines du CCR inclus dans ce document, et le contenu élargi spécifique à un état de santé disponible dans la version interactive en ligne du CCR<sup>1</sup>, peuvent être utilisés de différentes façons en appui au développement des personnels au niveau individuel, d'une institution, d'un service ou d'un système. Par exemple :

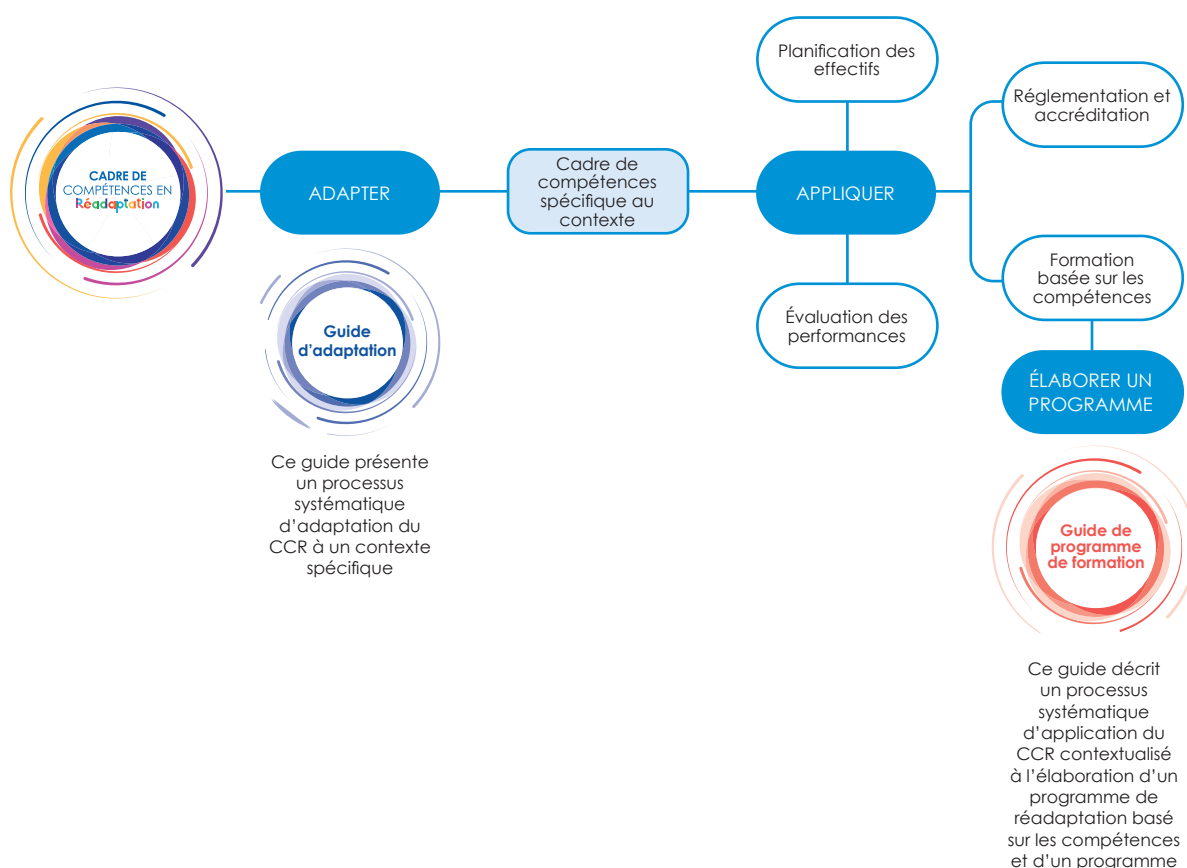
- **Les organismes de réglementation ou d'accréditation** utilisent les cadres de compétences pour communiquer les normes requises pour une profession donnée. Lorsqu'ils sont appliqués à la formation initiale et continue et que leur respect est contrôlé par le biais d'audits et d'autres mécanismes, ils font partie intégrante de la démarche d'assurance qualité.
- **Les institutions d'enseignement** se servent des cadres de compétences pour présenter les acquis à l'issue de leurs cursus de formation, autrement dit les comportements que les étudiants sont censés avoir assimilés et les tâches qu'ils seront en mesure d'exécuter. Les cadres peuvent être utilisés pour définir les grandes lignes des objectifs d'apprentissage des programmes de formation et assurer que les connaissances et les habilités enseignées dans l'établissement sont bien conformes aux besoins de la population.
- **Les services de réadaptation** s'appuient sur les cadres de compétences dans le cadre de la planification et de la gestion des ressources humaines.
  - **Pour la planification**, les cadres de compétences permettent aux services de s'assurer que les compétences et les activités des personnels répondent aux besoins de la population et satisfont aux objectifs en termes de services. Ils contribuent également à identifier les écarts de connaissances et d'habilités et les lacunes de performances au sein de leurs effectifs.

<sup>1</sup> Disponible en 2021.

- **En ce qui concerne la gestion des ressources humaines**, les cadres de compétences définissent le niveau d'excellence des performances et constituent une grille de référence en regard de laquelle évaluer les agents. Ils servent également à défi les priorités en matière de développement individuel et à l'échelle des services.
- **Les ministères de la Santé** peuvent appliquer les cadres de compétences lors de l'évaluation et de la planification des effectifs, par exemple pour la réalisation d'analyses des écarts de compétences.

Comme illustré dans la Figure 1, le CCR s'accompagne d'un guide, Adapter le Cadre de compétences en réadaptation à un contexte spécifique (Adapting the Rehabilitation Competency Framework for a Specific Context), décrivant une approche par étapes en vue d'élaborer un cadre de compétences en s'appuyant sur le CCR aux fins de l'une des applications susmentionnées. Un second guide explique comment appliquer le CCR dans le contexte de la formation basée sur les compétences. Le CCR ne devrait pas être utilisé comme une série de lignes directrices pratiques, un protocole ni un outil d'évaluation, mais plutôt servir de point de référence sur lequel s'appuyer pour l'élaboration de telles ressources.

**Figure 1. Ressources liées au Cadre de compétences en réadaptation et leur application**



## POURQUOI LE CADRE DE COMPÉTENCES EN RÉADAPTATION A-T-IL ÉTÉ ÉLABORÉ ?

Les efforts visant à atteindre la couverture sanitaire universelle exigent des effectifs de santé qu'ils répondent aux besoins des populations. Dans de nombreux pays, les personnels de réadaptation sont sous-équipés et n'ont pas les compétences, connaissances et habilités pour exécuter les activités requises. Alors que les pays cherchent à intensifier la formation et le recrutement d'agents de réadaptation, le CCR constitue un outil essentiel afin de les aider à assurer que les effectifs possèdent les compétences nécessaires pour dispenser des soins de qualité couvrant l'ensemble des besoins de la population.

## COMMENT LE CADRE DE COMPÉTENCES EN RÉADAPTATION A-T-IL ÉTÉ ÉLABORÉ ?

Le CCR a été élaboré en suivant un processus très itératif, sous la direction de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), avec l'appui d'un Groupe de travail technique composé d'experts. Le cadre a été soumis à un processus étendu de révision par les pairs, couvrant un large éventail d'acteurs et de disciplines de la réadaptation dans des pays à revenu faible, intermédiaire ou élevé. Une explication détaillée du processus d'élaboration du CCR est présentée en annexe 1.



## VUE D'ENSEMBLE DU CADRE DE COMPÉTENCES EN RÉADAPTATION

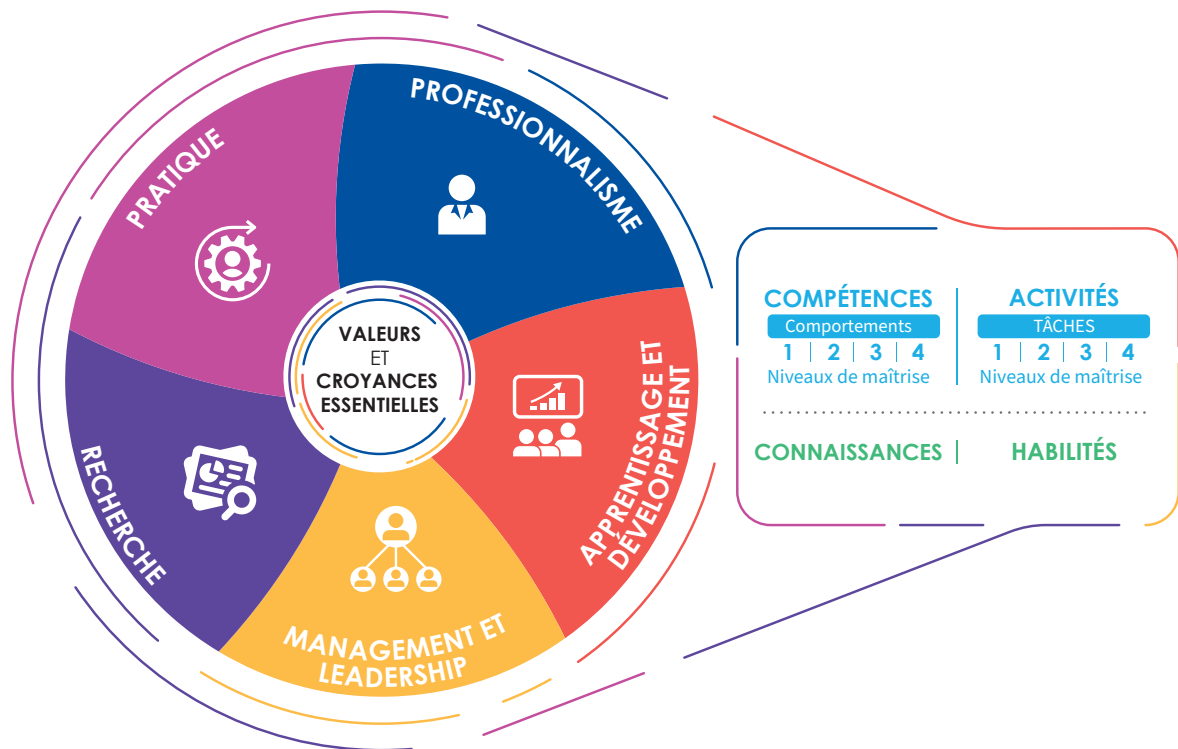
Comme indiqué dans la Figure 2, le CCR comprend cinq domaines, axés autour de valeurs et de croyances essentielles. Ces domaines couvrent les aspects suivants de la réadaptation : la pratique, le professionnalisme, l'apprentissage et le développement, le management et le leadership, et la recherche.

Les domaines englobent à la fois les comportements adoptés par les effectifs de réadaptation afin d'exercer efficacement leur métier (compétences) et ce qu'ils font (activités). Les compétences sont subdivisées en comportements, et les activités en tâches. Chacun d'eux est décrit selon quatre niveaux de performance.

Pour chaque domaine sont également présentées les connaissances et les habiletés sous-jacentes aux activités et aux compétences. Elles incluent les connaissances et les habiletés essentielles ainsi que celles qui sont spécifiques à une activité.

Chaque composante du CCR est expliquée plus en détails dans la section suivante « Composantes du cadre de compétences en réadaptation ».

Figure 2. La structure et les composantes du Cadre de compétences en réadaptation



# COMPOSANTES DU CADRE DE COMPÉTENCES EN RÉADAPTATION

## DOMAINES

Les domaines du CCR permettent d'organiser les compétences, les activités, les connaissances et les habilités par grands thèmes. Tel qu'indiqué dans la Figure 3, chaque domaine traite d'un aspect différent du travail de réadaptation ; pourtant, la réussite d'un agent de réadaptation dépend de l'interaction de tous ces aspects.

Figure 3. Description des cinq domaines du CCR



## VALEURS ET CROYANCES ESSENTIELLES

Quatre valeurs essentielles et quatre croyances essentielles sous-tendent toutes les compétences et activités et sont décrites dans la section suivante. Ensemble, elles contribuent à dessiner les performances d'un agent de réadaptation dans tous les domaines du travail de réadaptation.

## COMPÉTENCES ET COMPORTEMENTS

Les compétences sont les capacités observables d'une personne ; elles intègrent ses connaissances et ses habilités, ainsi que ses valeurs et ses croyances essentielles lors de l'exécution des tâches. Les compétences sont durables, peuvent faire l'objet d'une formation, et sont mesurables à travers l'expression des comportements. Elles sont associées individuellement à l'agent de réadaptation et à la façon dont il appréhende les activités.

Les comportements sont les composantes observables d'une compétence. Si tous les agents de réadaptation devaient posséder toutes les compétences, les comportements peuvent différer selon le niveau de performance de chacun.

## ACTIVITÉS ET TÂCHES

Les activités sont les connaissances, habilités, valeurs et croyances appliquées, réalisées en une série de tâches, qui décrivent ce que l'agent de réadaptation fait.

Les tâches sont les composantes observables d'une activité et, à l'instar des comportements, elles peuvent varier selon le niveau de performance de l'agent de réadaptation. Tous les personnels de réadaptation ne réaliseront pas toutes les activités, contrairement aux compétences. Les activités requises dépendront du rôle occupé par l'agent et des exigences associées à ce rôle.

Les différences entre les compétences et les activités sont décrites dans le Tableau 1 ci-dessous.

**Tableau 1. Différences entre compétences et activités**

COMPÉTENCES	ACTIVITÉS
Associées à un agent de réadaptation	Associées à un rôle, à ses exigences et au champ de pratique de l'agent de réadaptation
Durables (persistent dans les différentes activités)	Ont un début et une fin
Exprimées en comportements	Incluent les tâches
Applicables à l'ensemble des agents de réadaptation	Applicables à certains agents de réadaptation mais pas à d'autres, selon le rôle qu'ils occupent

## NIVEAUX DE PERFORMANCE

Les comportements et les tâches sont décrits selon quatre niveaux de performance, le Niveau 1 correspondant à la performance d'un agent ayant le niveau de connaissances et d'habilités le plus faible et à l'égard duquel les attentes en matière de prise de décision sont les moins grandes, tandis que le Niveau 4 correspond au niveau et aux attentes les plus élevées. Dans certains cas, les comportements et les tâches seront différents pour chaque niveau ; dans d'autres, ils seront identiques pour deux niveaux, voire plus. Un récapitulatif des attentes pour chaque niveau est présenté au début de la partie consacrée à chacun des domaines. Un même agent de réadaptation peut être associé à différents niveaux de performance aussi bien au sein d'un domaine que dans plusieurs domaines. Par exemple, il peut être apparenté au Niveau 3 pour certains comportements et tâches, et au Niveau 2 ou au Niveau 4 pour d'autres.

## CONNAISSANCES ET HABILITÉS

Les connaissances et les habilités sont les fondements des compétences et des activités. Les connaissances constituent le socle d'informations pour la réadaptation, tandis que les habilités correspondent aux capacités physiques et cognitives permettant de les appliquer. Aux fins du CCR, les connaissances et les habilités sont définies en termes généraux et ne sont pas spécifiques à un état de santé ou un contexte donné.

### CARACTÉRISTIQUES ESSENTIELLES DU CADRE DE COMPÉTENCES EN RÉADAPTATION

- Les valeurs et les croyances sous-tendent toutes les compétences et les activités.
- Les compétences et les comportements sont transversaux ; ils sont applicables à l'ensemble des agents de réadaptation, indépendamment de leur champ d'exercice, de leur rôle et de leurs responsabilités.
- Les activités et les tâches sont sélectives ; dans un contexte spécifique, les activités et tâches pertinentes dépendent du champ d'exercice, du rôle et des responsabilités de l'agent de réadaptation concerné.
- Les comportements et les tâches sont classés par niveau, du Niveau 1 au Niveau 4. Tous les comportements et tâches relevant du Niveau 1 sont également attendus pour tous les niveaux supérieurs.
- Les compétences sont organisées par thèmes répartis dans les cinq domaines ; toutefois, elles appuieront souvent les performances de plusieurs domaines. Par exemple, la compétence de communication décrite dans le domaine Pratique contribuera aux performances dans tous les domaines mais elle n'est pas reprise pour chacun d'eux.
- Les performances d'un agent de réadaptation peuvent être associées à différents niveaux de performance aussi bien au sein d'un même domaine que dans plusieurs domaines ; cela dépendra de son expérience, des attentes eu égard à son rôle et de ses forces et intérêts personnels. Il est habituel qu'un agent de réadaptation possède des niveaux de performance différents dans chacun des domaines et que ceux-ci évoluent au fil du temps.
- Les niveaux de performance ne sont pas déterminés par la durée des études ou de la formation, ni par une qualification spécifique. Par exemple, un agent de santé communautaire peut entrer dans le Niveau 1 pour certains domaines et dans les Niveaux 2 ou 3 dans d'autres domaines. Dans certains secteurs, et selon leur expérience et leur rôle respectif, un agent de santé communautaire pourrait être associé à un niveau de performance plus élevé qu'un agent de réadaptation plus qualifié (ainsi, un agent de santé communautaire pourrait posséder un niveau de performance supérieur en Leadership et Management s'il occupe un rôle de coordination).

The background is a solid blue color with several white, curved, concentric lines that create a sense of depth and movement. The lines are of varying thickness and are positioned to frame the central text.

# VALEURS ET CROYANCES ESSENTIELLES

Les quatre valeurs essentielles et les quatre croyances essentielles du CCR sont décrites ci-dessous. Comme indiqué dans l'Introduction, elles participent à façonner les comportements d'un agent de réadaptation et ses performances dans la réalisation de ses tâches dans l'ensemble des domaines du CCR.

## VALEURS

### **Compassion et empathie**

Les agents de réadaptation cherchent à se mettre à la portée de l'expérience de la personne et de sa famille et à leur répondre en faisant preuve de compréhension.

### **Sensibilité et respect de la diversité**

Les agents de réadaptation traitent toutes les personnes de façon juste et équitable, indépendamment de leur race, de leur origine ethnique, de leur âge, de leur sexe, de leur identité de genre, de leur orientation sexuelle, de leurs incapacités, de leurs croyances ou de leur statut économique ; ils cherchent à dispenser les soins de façon respectueuse et acceptable.

### **Dignité et droits humains**

Les agents de réadaptation reconnaissent la valeur inhérente à chaque personne, respectent sa dignité et font valoir ses droits humains.

### **Autodétermination**

Les agents de réadaptation cherchent à proposer des choix et à promouvoir l'autodétermination de chaque personne.

## CROYANCES

**Le fonctionnement est essentiel à la santé et au bien-être** ; il fait partie intégrante de la façon dont une personne est incluse et participe aux activités essentielles et aux rôles clés de la vie.

**La réadaptation est centrée sur la personne et sa famille** ; elle est orientée vers les besoins et les objectifs spécifiques de la personne et de sa famille.

**La réadaptation repose sur une démarche collaborative** ; elle nécessite la consultation et l'implication active de la personne et de sa famille.

**La réadaptation devrait être disponible pour toute personne en ayant besoin** ; elle devrait être intégrée dans le continuum de soins de toute personne atteinte d'un déficit de fonctionnement qui se trouve limitée dans ses activités et restreinte dans sa participation à la vie sociale.

The background is a solid blue color. It features several concentric circles and arcs of varying thicknesses, all in a lighter shade of blue. These elements are arranged in a way that suggests a sense of depth and movement, with some arcs appearing to be part of larger circles that are partially visible or cut off by the edges of the frame. The overall effect is a modern, minimalist aesthetic.

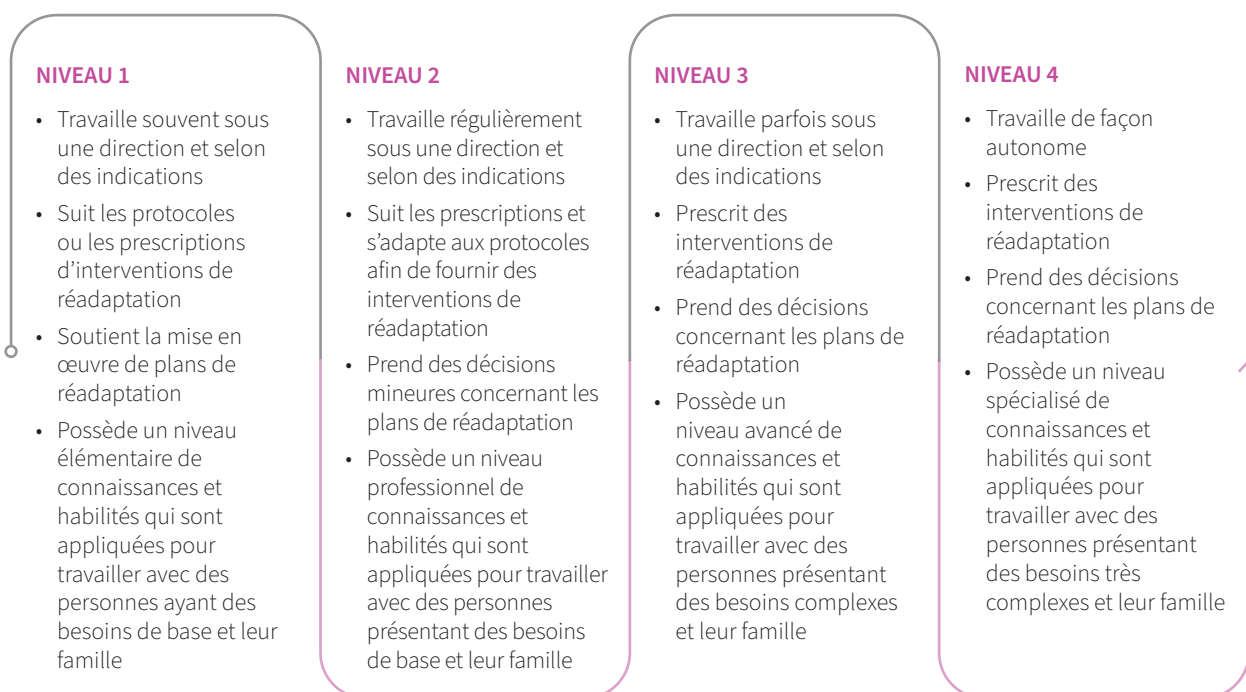
DOMAINES

Les cinq domaines du Cadre de compétences en réadaptation sont présentés ci-après. Pour chaque domaine, les niveaux de performance comportent une description de leur interprétation, suivie des compétences et des comportements, des activités et de leurs tâches, et enfin des connaissances et des habilités. Veuillez noter que dans l'expression « la personne et sa famille », « la personne » désigne l'individu ayant besoin de réadaptation et « sa famille » fait référence à tous ceux, qu'ils soient en parenté ou non avec la personne, qui sont directement impliqués dans le processus de réadaptation, tel que les membres de la famille, le ou la partenaire, l'employeur ou l'enseignant. Dans certains contextes, le mot « famille » peut être interprété comme l'ensemble de la communauté à laquelle la personne appartient.

## PRATIQUE (P)

Le domaine Pratique regroupe les compétences et les activités liées à l'interaction entre l'agent de réadaptation et la personne ayant besoin de réadaptation, ainsi que sa famille. Les compétences et les activités nécessaires à l'établissement de relations de travail adaptées sont incluses, notamment l'évaluation, la planification, la réalisation d'interventions, la communication et la prise de décision.

### NIVEAUX DE PERFORMANCE DES AGENTS DE RÉADAPTATION EN MATIÈRE DE PRATIQUE



COMPÉTENCES	COMPORTEMENTS			
<i>L'agent de réadaptation :</i>	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
<b>C1. Place la personne et sa famille au centre de la pratique</b>	C1.1 Encourage la personne et sa famille à participer activement à la réadaptation, y compris à la prise de décision			
	C1.2 Sollicite de l'aide afin d'adapter la pratique aux résultats souhaités par la personne et sa famille, en répondant à leurs besoins, préférences, objectifs et circonstances		C1.2 Adapte la pratique aux résultats souhaités par la personne et sa famille, en répondant à leurs besoins, préférences, objectifs et circonstances	
	C1.3 Sollicite de l'aide afin de reconnaître et de lever les obstacles à l'implication de la personne et de sa famille dans la réadaptation, notamment leur capacité d'accès aux services		C1.3 Reconnaît et lève les obstacles à l'implication de la personne et de sa famille dans la réadaptation, notamment leur capacité d'accès aux services	
<b>C2. Établit une relation de collaboration avec la personne et sa famille</b>	C2.1 Instaure et maintient de bonnes relations avec la personne et sa famille, bâties sur l'empathie et la confiance			

COMPÉTENCES	COMPORTEMENTS			
<i>L'agent de réadaptation :</i>	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
	C2.2 Reconnaît et limite au minimum les déséquilibres de pouvoirs concernant les relations personne-praticien et la famille, et encourage l'autonomie de la personne			
	C2.3 Maintient des limites éthiques avec la personne et sa famille			
	C2.4 Reconnaît et respecte les attitudes, croyances et sentiments de la personne et de sa famille		C2.4 Analyse et confirme les attitudes, croyances et sentiments de la personne et de sa famille	
<b>C3. Communique de manière efficace avec la personne, sa famille et son équipe soignante</b>	C3.1 Reconnaît les besoins et les pratiques de communication de la personne et de sa famille, comme ceux liés à l'âge, l'éducation, la culture, l'état de santé ou la langue			
	C3.2 Adapte la communication aux besoins et pratiques fréquents, notamment à l'aide d'interprètes, de technologies d'assistance et d'aménagements appropriés	C3.2 Adapte la communication à divers besoins et pratiques, notamment à l'aide d'interprètes, de technologies d'assistance et d'aménagements appropriés	C3.2 Adapte spontanément la communication à divers besoins et pratiques, notamment à l'aide d'interprètes, de technologies d'assistance et d'aménagements appropriés	C3.2 Adapte spontanément la communication à des besoins et pratiques complexes, notamment à l'aide d'interprètes, de technologies d'assistance et d'aménagements appropriés
	C3.3 Parle de manière claire et concise et emploie une terminologie et un langage adaptés à la personne et à sa famille			
	C3.4 Écoute activement, notamment en utilisant, en interprétant et en répondant de façon appropriée au langage du corps			
	C3.5 Gère l'environnement de manière à favoriser une communication efficace, en prenant en considération le bruit, la confidentialité, le confort et l'espace			
<b>C4. Adopte une approche rigoureuse pour la résolution des problèmes et la prise de décision</b>	C4.1 Sollicite de l'aide afin d'identifier les facteurs personnels, environnementaux et sanitaires lors de la conceptualisation des problèmes et de la recherche de solutions	C4.1 Identifie les facteurs personnels, environnementaux et sanitaires et sollicite de l'aide afin de les utiliser pour conceptualiser les problèmes et rechercher des solutions	C4.1 Tient compte des facteurs personnels, environnementaux et sanitaires lors de la conceptualisation des problèmes et de la recherche de solutions	C4.1 Tient compte des facteurs personnels, environnementaux et sanitaires complexes lors de la conceptualisation des problèmes et de la recherche de solutions
	C4.2 Sollicite de l'aide afin de tenir compte des informations provenant de différentes sources lors de la résolution des problèmes et de la prise de décisions avec la personne et sa famille	C4.2 Tient compte des informations provenant de différentes sources lors de la résolution des problèmes et de la prise de décisions avec la personne et sa famille	C4.2 Intègre les informations provenant de différentes sources lors de la résolution des problèmes et de la prise de décisions avec la personne et sa famille	C4.2 Intègre les informations complexes provenant de différentes sources lors de la résolution des problèmes et de la prise de décisions avec la personne et sa famille
	C4.3 Sollicite de l'aide afin d'identifier des approches innovantes pour surmonter des difficultés avec une personne et sa famille		C4.3 Identifie des approches innovantes pour surmonter des difficultés avec une personne et sa famille	C4.3 Identifie des approches innovantes pour surmonter de grandes difficultés avec une personne et sa famille
<b>C5. Travaille dans le champ de sa pratique et de ses compétences</b>	C5.1 Reste conscient de ses propres limites dans son travail en contact avec la personne et sa famille			
	C5.2 Sollicite de l'aide et des conseils face à des situations qui dépassent le champ de sa pratique et de ses compétences			



ACTIVITÉS	TÂCHES			
<i>Les activités et les tâches incluent :</i>	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
<b>A1. Obtenir le consentement éclairé pour la réadaptation</b>	A1.1 Donner des explications simples de ce en quoi consiste la réadaptation de la personne, notamment les bénéfices et les risques potentiels, dans le cadre des interventions régulières		A1.1 Expliquer en quoi consiste la réadaptation de la personne, notamment les bénéfices et les risques potentiels et les options alternatives, ainsi que leurs justifications	
	A1.2 Éclaircir la compréhension et les attentes de la personne et de sa famille en matière de réadaptation			
	A1.3 Confirmer le consentement, conformément à la politique juridique et/ou de l'organisation, solliciter de l'aide en cas de doute concernant la capacité cognitive ou juridique à consentir de la personne		A1.3 Confirmer le consentement, conformément à la politique juridique et/ou de l'organisation	
<b>A2. Consigner les informations</b>	A2.1 Respecter les processus de documentation afin de consigner de manière claire et précise les informations sur la réadaptation			
	A2.2 Conserver en lieu sûr la documentation contenant les informations sur la personne			
<b>A3. Réaliser des évaluations préalables à la réadaptation</b>	A3.1 Obtenir les antécédents médicaux, environnementaux et personnels élémentaires, directement liés aux besoins de la personne et de sa famille		A3.1 Obtenir les antécédents médicaux, environnementaux et personnels complets, reflétant une connaissance approfondie de la portée et de la complexité des déterminants de la santé et du bien-être	
	A3.2 Observer si une personne peut représenter un risque pour elle-même et/ou pour les autres et solliciter de l'aide afin d'apporter une réponse adaptée		A3.2 Évaluer si une personne représente un risque pour elle-même et/ou pour les autres et mettre en œuvre des stratégies de protection, le cas échéant	
	A3.3 Réaliser des évaluations régulières et élémentaires des structures et des fonctions corporelles, conformément aux protocoles et/ou à la direction	A3.3 Réaliser des évaluations régulières et élémentaires des structures et des fonctions corporelles de façon indépendante	A3.3 Réaliser des évaluations des structures et des fonctions corporelles de façon indépendante, adapter en fonction de facteurs spécifiques, comme l'âge, la langue, la culture ou la déficience	A3.3 Réaliser des évaluations avancées et spécialisées des structures et des fonctions corporelles de façon indépendante, adapter en fonction de facteurs spécifiques, comme l'âge, la langue, la culture ou la déficience
	A3.4 Identifier les obstacles et les leviers types dans l'environnement de la personne	A3.4 Analyser les obstacles et les leviers dans l'environnement de la personne	A3.4 Analyser les obstacles et les leviers complexes dans l'environnement de la personne	
	A3.5 Réaliser des évaluations élémentaires des performances de la personne dans des activités pertinentes et de sa participation à des événements et rôles importants de la vie, par l'observation et des entretiens		A3.5 Réaliser des évaluations approfondies des performances de la personne dans des activités pertinentes et de sa participation à des événements et rôles importants de la vie, à l'aide d'une analyse des tâches critiques et d'entretiens	
<b>A4. Élaborer et adapter des plans de réadaptation</b>	A4.1 Apporter sa contribution afin de faciliter la définition d'objectifs avec la personne et sa famille	A4.1 Solliciter de l'aide afin d'identifier des objectifs de réadaptation avec la personne et sa famille en fonction de leurs priorités et attentes, et dans le cadre des services	A4.1 Identifier les objectifs de réadaptation avec la personne et sa famille en fonction de leurs priorités et attentes, et dans le cadre des services	

ACTIVITÉS	TÂCHES			
<i>Les activités et les tâches incluent :</i>	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
	A4.2 Contribuer à identifier les interventions de réadaptation nécessaires pour atteindre les objectifs de la personne et de sa famille	A4.2 Identifier les interventions de réadaptation régulières nécessaires pour atteindre les objectifs de la personne et de sa famille	A4.2 Déterminer quelles interventions de réadaptation sont nécessaires pour atteindre les objectifs de la personne et de sa famille, et établir la fréquence et la durée de l'intervention requise	A4.2 Déterminer quelles interventions de réadaptation sont nécessaires pour atteindre les objectifs de la personne et de sa famille dans des cas très complexes, et établir la fréquence et la durée de l'intervention requise
	A4.3 Participer à l'élaboration et à la coordination de plans de réadaptation pluridisciplinaires		A4.3 Élaborer et coordonner des plans de réadaptation pluridisciplinaires, avec de l'aide, si nécessaire	A4.3 Diriger l'élaboration et la coordination de plans de réadaptation pluridisciplinaires
	A4.4 Faire des suggestions lorsque des adaptations au plan de réadaptation de la personne sont nécessaires	A4.4 Identifier quelles adaptations peuvent être nécessaires au plan de réadaptation de la personne et solliciter de l'aide afin de les mettre en œuvre	A4.4 Identifier et mettre en œuvre les adaptations nécessaires au plan de réadaptation de la personne	
<b>A5. Orienter vers d'autres prestataires</b>	A5.1 Orienter la personne selon des processus définis et une liste établie de prestataires		A5.1. Mettre activement en lien et étudier les options concernant la prestation de services supplémentaires requise ; identifier celles les mieux adaptées aux besoins de la personne et de sa famille	
	A5.2 Fournir toutes les informations nécessaires au prestataire lors de l'orientation de la personne et de sa famille			
	A5.3 Assurer un suivi des orientations afin de s'assurer que la personne et sa famille ont bénéficié du service ou de l'intervention nécessaire			
<b>A6. Mettre en œuvre des interventions de réadaptation</b>	A6.1 Éduquer et former régulièrement la personne et sa famille afin de promouvoir l'auto-efficacité et l'auto-prise en charge		A6.1 Éduquer et former la personne et sa famille au cas par cas afin de promouvoir l'auto-efficacité et l'auto-prise en charge	
	A6.2 Fournir des produits d'assistance de routine et guider la personne et sa famille dans leur utilisation, les adapter de façon mineure en fonction des besoins	A6.2 Fournir des produits d'assistance et guider la personne et sa famille dans leur utilisation, les fabriquer et/ou les modifier en fonction des besoins	A6.2 Fournir des produits d'assistance spécialisés et guider la personne et sa famille dans leur utilisation, les fabriquer et/ou les modifier en fonction des besoins	
	A6.3 Faciliter les modifications prescrites ou courantes de l'environnement de la personne et de sa famille afin d'améliorer la sécurité, l'accès et le fonctionnement		A6.3 Identifier et faciliter des modifications innovantes de l'environnement de la personne et de sa famille afin d'améliorer la sécurité, l'accès et le fonctionnement	
	A6.4 Avoir recours à des exercices, des techniques et des moyens physiques de prévention, de rétablissement et de compensation, prescrits et/ou systématiques	A6.4 Avoir recours à des exercices, des techniques et des moyens physiques de prévention, de rétablissement et de compensation, et les prescrire	A6.4 Avoir recours à des exercices, des techniques et des moyens physiques de prévention, de rétablissement et de compensation spécialisés, et les prescrire	

ACTIVITÉS	TÂCHES			
<i>Les activités et les tâches incluent :</i>	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
	A6.5 Administrer des agents pharmacologiques prescrits			A6.5 Administrer et prescrire des agents pharmacologiques, si autorisés
<b>A7. Évaluer les progrès en faveur des résultats souhaités</b>	A7.1 Utiliser des mesures d'évaluation systématique afin d'estimer les progrès en faveur des résultats souhaités		A7.1 Utiliser diverses mesures d'évaluation afin d'analyser les progrès en faveur des résultats souhaités	
<b>A8. Procéder à la sortie de l'hôpital et assurer une bonne continuité des soins</b>	A8.1 Établir des plans de sortie de l'hôpital avec la personne et sa famille, avec de l'aide, si nécessaire	A8.1 Établir un plan de sortie de l'hôpital avec la personne et sa famille	A8.1 Reconnaître lorsqu'une sortie de l'hôpital est envisageable, établir des plans et faciliter le processus avec la personne et sa famille	
	A8.2 Recueillir des informations pertinentes dans des dossiers de sortie d'hôpital de base et standard		A8.2 Recueillir des informations pertinentes dans des dossiers de sortie d'hôpital complets	
	A8.3 Contribuer aux processus de transfert pour une transition réussie	A8.3 Faciliter les processus de transfert pour une transition réussie, solliciter de l'aide pour identifier et réagir face à une pénurie de services	A8.3 Faciliter les processus de transfert pour une transition réussie, identifier et réagir face à une pénurie de services	
	A8.4 Assurer un suivi de la personne et de sa famille après la sortie de l'hôpital, solliciter de l'aide pour instaurer d'autres services, si nécessaire	A8.4 Assurer un suivi de la personne et de sa famille après la sortie de l'hôpital, instaurer d'autres services systématiques, si nécessaire	A8.4 Assurer un suivi de la personne et de sa famille après la sortie de l'hôpital, instaurer d'autres services, si nécessaire	

## CONNAISSANCES EN MATIÈRE DE PRATIQUE

### Connaissances essentielles

Caractéristiques, bénéfiques, difficultés et aspects culturels de la pratique centrée sur la personne

Facteurs culturels et croyances qui influencent les comportements vis-à-vis de la santé, de la maladie et du recours aux soins

Facteurs culturels, croyances et comportements, notamment ceux de l'agent de réadaptation, qui influencent la communication, la prise de décision et les résultats souhaités de la réadaptation

Déterminants socioéconomiques, culturels, historiques et politiques de la santé et de l'inégalité

Facteurs externes qui influencent l'implication d'une personne dans sa réadaptation et les autres services de santé, notamment leur disponibilité, accessibilité, acceptabilité et qualité

Autres besoins des populations vulnérables pour accéder et s'impliquer dans les services de santé et de réadaptation

Cadres juridique et éthique concernant la prise de décision, les droits et le traitement des personnes en état d'incapacité

Facteurs susceptibles d'avoir une influence sur la littératie en santé de la personne, et méthodes pour déterminer ses connaissances

Difficultés de communication liées à la langue, à la vue, à l'ouïe, à la capacité cognitive ou à la littératie en santé et approches pour les gérer

Méthodes pour impliquer une personne et sa famille dans la réadaptation et les habiliter à prendre des décisions

## Connaissances essentielles (suite)

Moyens de préserver la dignité et la vie privée pendant les évaluations et les interventions

Champ de pratique fondé sur les compétences et la loi

Principes de la manutention manuelle sans danger et des postures dynamiques

Politiques et procédures en matière de santé et de sécurité, notamment de lutte contre les infections

Options disponibles en matière de soutien, de supervision et de mentorat

Rôles et responsabilités de tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire

Lignes directrices et protocoles relevant du champ de pratique

Modèles de soins relevant du champ de pratique et contexte

Terminologie technique et abréviations relevant du champ de pratique

Politiques et procédures relatives à l'utilisation des infrastructures, équipements et consommables

Modèles conceptuels du fonctionnement, notamment l'impact de l'interaction des facteurs sanitaires, personnels et environnementaux sur les performances

Développement humain au cours de la vie, notamment le développement physique, cognitif et psychologique

Principes fondamentaux de la psychologie sociale, clinique et du développement et des sciences sociales

Sciences médicales, notamment l'anatomie et la physiologie, relevant du champ de pratique

Biomécanique et ergonomie relevant du champ de pratique

Étiologie et épidémiologie des problèmes de santé relevant du champ de pratique

Présentation, progression et pronostic des problèmes de santé relevant du champ de pratique

Pharmacologie générale relevant du champ de pratique

## Connaissances propres aux activités

### A1. Obtenir le consentement éclairé pour la réadaptation

Définition et aspects juridiques et éthiques du consentement éclairé écrit et oral

Approches de la détermination de la capacité de décision de la personne

Politiques et pratiques indiquant comment, quand et de qui obtenir et documenter le consentement éclairé, y compris lorsque la personne est dépourvue de capacité de décision

### A2. Consigner les informations

Politiques et pratiques relatives à la collecte, à la conservation et à l'accès des informations

Type et finalité des informations à collecter et à consigner

Formats normalisés utilisés pour consigner les informations

### A3. Réaliser des évaluations préalables à la réadaptation

Sources potentielles d'information permettant de réunir les antécédents de la personne

Type et finalité des informations à collecter et à enregistrer

Signes indiquant qu'une personne a besoin de mesures de protection et modalités de mise en place de ces mesures

Méthodes d'évaluation, comme les tests et les mesures, ainsi que le moment de leur mise en application

Options d'évaluation relevant du champ de pratique et aspects à prendre en considération pour la sélection

Propriétés psychométriques et outils d'évaluation relevant du champ de pratique

Risques associés à la réalisation d'évaluations relevant du champ de pratique et leur gestion

Indications et contre-indications aux évaluations relevant du champ de pratique

## Connaissances propres aux activités (suite)

Ressources requises pour réaliser les évaluations relevant du champ de pratique

Impact réel et potentiel des facteurs sanitaires, personnels et environnementaux sur les résultats des évaluations

Méthodes et techniques de réalisation d'évaluations et d'analyse environnementale relevant du champ de pratique, notamment l'utilisation d'instruments ou de dispositifs pertinents

Méthodes d'adaptation ou de classement des évaluations en fonction de la personne

Calendrier et fréquence des évaluations relevant du champ de pratique

Méthodes de notation des évaluations normalisées relevant du champ de pratique

Interprétation des résultats des évaluations relevant du champ de pratique

### A4. Élaborer et adapter des plans de réadaptation

Méthodes de définition des priorités et des résultats souhaités par une personne et sa famille

Options d'interventions relevant du champ de pratique et aspects à prendre en considération pour la sélection

Fréquence et durée généralement requises pour que les interventions relevant du champ de pratique fournissent les résultats souhaités

Ensemble d'interventions, relevant du champ de pratique, pouvant être incluses dans le traitement de la personne et leurs conséquences pour le plan de réadaptation

Parcours de soins types relevant du champ de pratique

Méthodes d'élaboration d'un plan de réadaptation, précisant les personnes qui devraient être impliquées

Signes indiquant la nécessité d'adapter le plan de réadaptation, et approches nécessaires

### A5. Orienter vers d'autres prestataires

Ensembles de prestataires qualifiés relevant du champ de pratique et aspects à prendre en considération pour l'orientation

Critères d'admissibilité types des prestataires relevant du champ de pratique

Coûts potentiels et exigences logistiques concernant l'accès aux prestataires

Modalités et procédures d'orientation relevant du champ de pratique, y compris les exigences en matière de transfert d'informations

### A6. Mettre en œuvre des interventions de réadaptation

Options d'interventions relevant du champ de pratique et aspects à prendre en considération pour la sélection

Base factuelle pour les interventions relevant du champ de pratique

Risques associés à la mise en œuvre d'interventions et leur gestion

Indications et contre-indications à la mise en œuvre d'interventions relevant du champ de pratique

Modes potentiels d'intervention, tel que les séances de groupe, la santé mobile et la télé-réadaptation, ainsi que les aspects à prendre en considération pour la sélection

Technologies existantes et émergentes pour les interventions relevant du champ de pratique

Ressources nécessaires aux interventions

Méthodes et techniques pour la mise en œuvre d'interventions, y compris l'utilisation d'équipements et de consommables appropriés

Méthodes d'adaptation ou de classement des interventions en fonction de la personne

Méthodes de formation et d'accompagnement des membres de la famille ou du personnel soignant en vue d'assurer les interventions ou d'y contribuer

Calendrier des interventions relevant du champ de pratique à réaliser pour obtenir les résultats souhaités

Fréquence et durée d'une intervention relevant du champ de pratique pour obtenir les résultats souhaités

Motifs de non-observance des plans de réadaptation et méthodes d'optimisation de l'observance

## Connaissances propres aux activités (suite)

### A7. Évaluer les progrès vers les résultats souhaités

Courbe de fonctionnement prévue avec la mise en œuvre du plan de réadaptation relevant du champ de pratique

Ensembles de mesures des résultats relevant du champ de pratique et aspects à prendre en considération pour la sélection

Intervalles d'évaluation des progrès en faveur des résultats souhaités

Approches non normalisées de détermination des progrès en faveur des résultats souhaités, comme l'observation, l'auto-évaluation et les perceptions de la famille ou des soignants

Méthodes et techniques d'utilisation des outils de mesure des résultats relevant du champ de pratique

Interprétation et communication des mesures des résultats relevant du champ de pratique

### A8. Procéder à la sortie de l'hôpital et assurer une bonne continuité des soins

Informations requises et méthodes permettant de déterminer si la personne est prête à sortir de l'hôpital, notamment les indications et contre-indications types à la sortie de l'hôpital relevant du champ de pratique

Méthodes de détermination du besoin, et du degré, de soutien et de suivi de la personne et de sa famille

Approches pour faciliter l'auto-prise en charge après une sortie d'hôpital

Exigences logistiques potentielles concernant la sortie de l'hôpital ou la transition des soins

Comment constituer un dossier de sortie d'hôpital, comprenant les informations essentielles

Comment s'assurer du bon transfert et/ou stockage des informations à la sortie de l'hôpital

## HABILITÉS EN MATIÈRE DE PRATIQUE

### Habilités essentielles

Reconnaître et comprendre les sentiments d'autrui et faire preuve d'empathie

Parler clairement, en respectant un volume sonore et un débit appropriés

Utiliser et interpréter le langage du corps, ainsi que d'autres signaux non verbaux

Utiliser un ton, un langage et un contenu appropriés dans les communications écrites

Pratique réflexive et esprit critique

Avoir recours aux mesures de prévention et de lutte contre les infections, y compris enfiler et retirer l'équipement de protection individuelle et pratiquer l'hygiène des mains

Effectuer les gestes de premiers secours, notamment la réanimation cardio-pulmonaire

Manutention manuelle des équipements et des consommables, y compris les techniques de levage sans danger

Aider manuellement au positionnement, au transfert, à la marche et à d'autres formes de mobilité, notamment avec des produits et équipements d'assistance

Utiliser des ordinateurs, y compris les logiciels et programmes appropriés

### Habilités propres aux activités

#### A1. Obtenir le consentement éclairé pour la réadaptation

Mener un entretien

Expliquer les processus, les risques, les bénéfices et les résultats possibles aux personnes et à leur famille présentant divers niveaux de littératie en santé

#### A2. Consigner les informations

Organiser et archiver les informations

## Habilités propres aux activités (suite)

### A3. Réaliser des évaluations préalables à la réadaptation

Installer et utiliser des équipements et consommables relevant du champ de pratique

Positionner une personne pour réaliser une évaluation

Prescrire et/ou réaliser différents types d'évaluation relevant du champ de pratique

Adapter les évaluations selon les besoins de la personne

Noter et interpréter les résultats des évaluations

Identifier les signes de problèmes de santé secondaires

### A4. Élaborer et adapter des plans de réadaptation

Définir et revoir les objectifs

Établir un plan de réadaptation

### A5. Orienter vers d'autres prestataires

Gérer les transferts

Rédiger des lettres d'orientation médicale

### A6. Mettre en œuvre des interventions de réadaptation

Installer et utiliser des équipements et consommables relevant du champ de pratique

Positionner une personne pour réaliser une intervention

Prescrire des interventions relevant du champ de pratique

Adapter les interventions relevant du champ de pratique aux besoins de la personne

Administrar, appuyer ou guider des interventions relevant du champ de pratique

Suivre les interventions relevant du champ de pratique

Gérer les interventions relevant du champ de pratique

### A7. Évaluer les progrès vers des résultats souhaités

Installer et utiliser des équipements et consommables relevant du champ de pratique

Mettre en œuvre des techniques d'inspection, de mesure et d'essai

Noter les mesures normalisées des résultats

Interpréter les mesures des résultats

Évaluer les fonctions corporelles, les activités et la participation par l'observation et des entretiens

Évaluer les résultats

### A8. Procéder à la sortie de l'hôpital et assurer une bonne continuité des soins

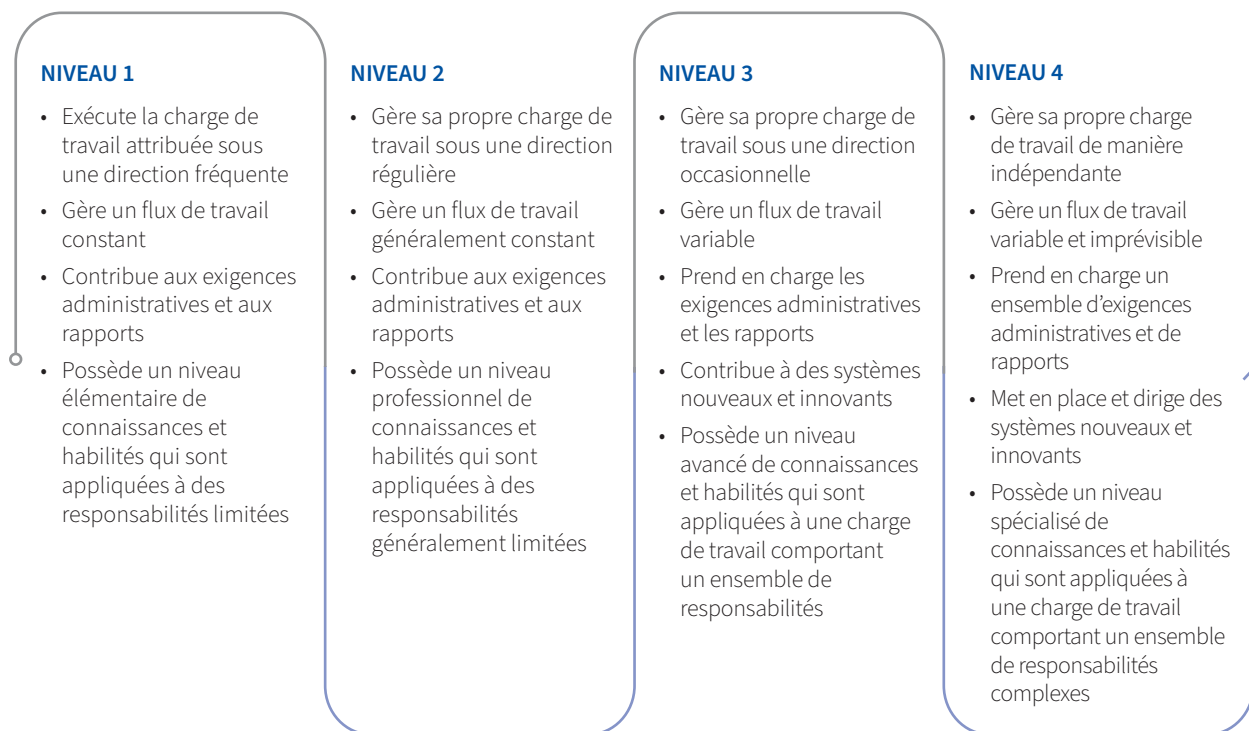
Gérer les transferts

Prendre congé de la personne et de sa famille

## PROFESSIONNALISME (PM)

Le domaine Professionnalisme regroupe les compétences et les activités en appui de la prestation de services de réadaptation et favorisant le bien-être durable des agents de réadaptation. Par conséquent, les compétences et les activités sont liées à l'intégrité professionnelle, à la collaboration, à la sécurité et à la qualité.

### NIVEAUX DE PERFORMANCE DES AGENTS DE RÉADAPTATION EN MATIÈRE DE PROFESSIONNALISME



COMPÉTENCES	COMPORTEMENTS			
<i>L'agent de réadaptation :</i>	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
<b>C1. Fait preuve d'éthique dans sa conduite</b>	C1.1 Respecte la vie privée et la confidentialité			
	C1.2 Respecte les normes professionnelles, les réglementations juridiques, ainsi que les procédures et les directives organisationnelles		C1.2 Promeut et respecte les normes professionnelles, les réglementations, ainsi que les procédures et les directives organisationnelles	
	C1.3 Sollicite de l'aide afin d'identifier et de gérer des conflits d'intérêts réels ou potentiels		C1.3 Reconnaît et gère des conflits d'intérêts réels ou potentiels	
	C1.4 Reconnaît et œuvre à limiter les impacts potentiellement négatifs des préjugés et des croyances personnelles			
<b>C2. Maintient un niveau de professionnalisme élevé</b>	C2.1 Inspire la confiance dans sa façon de se présenter			
	C2.2 Gère les limites professionnelles avec ses collègues et les parties prenantes			
	C2.3 Emploie des stratégies et sollicite de l'aide afin de préserver sa santé et son bien-être			
<b>C3. Travaille en collaboration</b>	C3.1 Reconnaît, respecte et fait appel à l'expertise d'autres professionnels			
	C3.2 Communique et cherche des informations avec et auprès de collègues et d'acteurs extérieurs compétents			
	C3.3 Coopère avec d'autres professionnels de disciplines, rôles, cultures et hiérarchies organisationnelles divers et variés			



COMPÉTENCES	COMPORTEMENTS			
<i>L'agent de réadaptation :</i>	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
	C3.4 Travaille de manière respectueuse et constructive, et sollicite de l'aide afin d'éviter ou de résoudre les conflits		C3.4 Gère des relations complexes de manière constructive et sollicite de l'aide, si nécessaire, afin d'éviter et de résoudre les conflits	C3.4 Gère des relations complexes de manière constructive afin d'éviter et de résoudre les conflits
<b>C4. Assume ses responsabilités professionnelles</b>	C4.1 Hiérarchise les tâches attribuées avec de l'aide, si nécessaire	C4.1 Hiérarchise et gère les tâches avec de l'aide, si nécessaire	C4.1 Hiérarchise et gère les tâches dans le contexte de demandes multiples et contradictoires	
	C4.2 Sollicite de l'aide afin de gérer l'incertitude et les changements de situation	C4.2 S'adapte à l'incertitude et au changement, sollicite de l'aide si nécessaire	C4.2 Fait preuve de souplesse et de résilience face à l'incertitude et aux changements de situation, sollicite de l'aide si nécessaire	C4.2 Fait preuve de souplesse et de résilience face à l'incertitude, aux problèmes complexes et aux changements de situation, sollicite de l'aide si nécessaire

ACTIVITÉS	TÂCHES			
<i>Les activités et les tâches incluent :</i>	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
<b>A1. Gérer les risques et les dangers</b>	A1.1 Réaliser des évaluations élémentaires des risques et des dangers courants		A1.1 Réaliser des évaluations formelles et exhaustives afin d'analyser les risques et les dangers	
	A1.2 Signaler les dangers, les incidents et les erreurs			
	A1.3 Réagir de manière proactive aux dangers, incidents et erreurs réels ou potentiels et solliciter de l'aide ou se tourner vers un collègue, si nécessaire		A1.3 Réagir de manière proactive aux dangers, incidents et erreurs réels ou potentiels	A1.3 Réagir de manière proactive aux dangers, incidents et erreurs complexes et importants, réels ou potentiels
<b>A2. Prendre des initiatives en vue de l'amélioration de la qualité</b>	A2.1 Contribuer aux activités d'amélioration de la qualité, comme indiqué	A2.1 Identifier la nécessité d'activités d'amélioration de la qualité	A2.1 Entreprendre des activités d'amélioration de la qualité	A2.1 Coordonner et évaluer les activités d'amélioration de la qualité
<b>A3. Participer à des réunions d'équipe</b>	A3.1 Participer aux réunions d'équipe et aux réunions de concertation pluridisciplinaires		A3.1 Organiser des réunions d'équipe et participer à des réunions de concertation pluridisciplinaires	A3.1 Diriger des réunions d'équipe et des réunions de concertation pluridisciplinaires
<b>A4. Donner des conseils sur la réadaptation</b>	A4.1 Répondre aux questions et préoccupations concernant la réadaptation en qualité de tierce partie, avec de l'aide si nécessaire		A4.1 Donner des conseils éclairés en matière de réadaptation en qualité de tierce partie	A4.1 Donner des conseils éclairés en matière de réadaptation spécialisée en qualité de tierce partie

## CONNAISSANCES EN MATIÈRE DE PROFESSIONNALISME

### Connaissances essentielles

Structures, fonctions et pouvoirs des acteurs au sein du système de santé, ainsi que où et comment la réadaptation est intégrée

Codes de déontologie et d'éthique

Exigences/obligations juridiques concernant l'enregistrement du professionnel et son droit d'exercer

Justification des services de réadaptation, notamment les bénéfices sanitaires, économiques et sociaux

Méthodes de sensibilisation efficace auprès de différents publics

Approches pour aider les autres à communiquer leurs besoins en réadaptation à différents publics

Politiques et procédures en matière de santé et de sécurité, notamment la lutte contre les infections

Chaînes d'infection et modes de transmission

Politiques et procédures en matière de santé et de sécurité

Stratégies visant à préserver la santé et le bien-être de la personne

Les acteurs de la réadaptation, ainsi que leurs rôles et responsabilités respectifs

Organisation et hiérarchie types d'une équipe

Définition et principes du partage des tâches et de la pratique interprofessionnelle

Préjugés et croyances personnelles conscients et inconscients

Stratégies d'évitement, de gestion et de résolution des conflits

### Connaissances propres aux activités

#### A1. Gérer les risques et les dangers

Dangers environnementaux, politiques et procédures relatives à leur gestion

Politiques et procédures de signalement des incidents

Comment réaliser une évaluation des risques

#### A2. Prendre des initiatives en vue de l'amélioration de la qualité

Concepts et principes d'amélioration de la qualité en santé, notamment l'efficacité, l'efficience, la rapidité, l'approche centrée sur la personne/la famille, l'équité et la sécurité

Stratégies d'amélioration de la qualité

Méthodes pour recueillir les retours et les données sur les performances

#### A3. Participer à des réunions d'équipe

Rôles du professionnel et des collègues dans le plan de prise en charge de la réadaptation de la personne et les services de réadaptation

Protocole régissant les rencontres et les réunions de concertation

#### A4. Donner des conseils sur la réadaptation

Besoins et exigences types en matière de conseils pour différents publics/acteurs

Considérations et cadres juridiques qui déterminent comment et quand donner des conseils

## HABILITÉS EN MATIÈRE DE PROFESSIONNALISME

### Habilités essentielles

Classement des tâches par ordre de priorité

Gestion du temps

Polyvalence

Négociation

Adaptation au changement

Gestion du stress

Travail en équipe

Partage des tâches et pratique interprofessionnelle adaptés au contexte

Application des techniques de désamorçage

Plaidoyer auprès de différents publics

### Habilités propres aux activités

#### A1. Gérer les risques et les dangers

Réaliser des évaluations des risques

Avoir recours aux mesures de prévention et de lutte contre les infections, y compris enfiler et retirer l'équipement de protection individuelle et pratiquer l'hygiène des mains

Stratégies de prévention et de gestion des situations de conflit et de violence, notamment les techniques de désamorçage

#### A2. Prendre des initiatives en vue de l'amélioration de la qualité

Gestion de projet

Collecte, analyse et communication des données

Évaluation d'impact

#### A3. Participer à des réunions d'équipe

Présenter des informations lors de réunions d'équipe

Connaissances en matière d'informatique nécessaires aux réunions virtuelles

#### A4. Donner des conseils sur la réadaptation

Adapter les communications en fonction des besoins d'un public

Utiliser divers médias pour transmettre des informations

## APPRENTISSAGE ET DÉVELOPPEMENT (AD)

Le domaine Apprentissage et développement regroupe les compétences et les activités liées au développement professionnel de l'agent de réadaptation en particulier, mais aussi d'autres personnels. Les compétences et les activités incluses dans ce domaine se rapportent au développement professionnel, à l'enseignement et à l'apprentissage.

### NIVEAUX DE PERFORMANCE DES AGENTS DE RÉADAPTATION EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE ET DE DÉVELOPPEMENT



COMPÉTENCES	COMPORTEMENTS			
<i>L'agent de réadaptation :</i>	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
<b>C1. Continue à se former et à développer ses compétences</b>	C1.1 Réfléchit à sa pratique, en sollicitant de l'aide afin d'identifier d'autres approches et leurs implications		C1.1 Réfléchit à sa pratique, en identifiant d'autres approches et leurs implications	
	C1.2 Sollicite de l'aide afin d'identifier et de répondre à ses propres besoins en matière d'apprentissage	C1.2 Identifie ses propres besoins en matière d'apprentissage et sollicite de l'aide pour y répondre	C1.2 Trouve des moyens de répondre à ses propres besoins en matière d'apprentissage	
	C1.3 Applique les apprentissages à sa pratique avec de l'aide, si nécessaire		C1.3 Applique les apprentissages à sa pratique	
	C1.4 Cherche à obtenir des retours et y réfléchit ; modifie ses performances en conséquence, avec de l'aide, si nécessaire			
<b>C2. Soutient la formation et le développement des compétences de ses collègues</b>	C2.1 Identifie des possibilités d'apprentissage en fonction des besoins et des préférences du ou des apprenants		C2.1 Contribue à la création de possibilités d'apprentissage en fonction des besoins et des préférences du ou des apprenants	C2.1 Crée des possibilités d'apprentissage en fonction des besoins et des préférences du ou des apprenants
	C2.2 Partage des informations et des pratiques adaptées aux besoins de l'apprenant	C2.2 Sollicite de l'aide afin d'adapter le style d'enseignement et de supervision aux besoins et préférences spécifiques d'apprentissage	C2.2 Adapte le style d'enseignement et de supervision aux besoins et préférences spécifiques d'apprentissage	

COMPÉTENCES	COMPOTEMENTS			
<i>L'agent de réadaptation :</i>	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
<b>C3. Contribue au renforcement de la formation initiale et continue en réadaptation</b>	C3.1 Encourage et motive les autres à poursuivre leur apprentissage et développement			
	C3.2 Promeut l'élargissement de l'offre d'éducation et de formation à la réadaptation		C3.2 Participe à des efforts visant à élargir l'offre d'éducation et de formation à la réadaptation	C3.2 Déploie et dirige des efforts visant à élargir l'offre d'éducation et de formation à la réadaptation
	C3.3 Prône la qualité et la réglementation de l'éducation et de la formation à la réadaptation		C3.3 Participe à des efforts visant à renforcer la qualité et la réglementation de l'éducation et de la formation à la réadaptation	C3.3 Déploie et dirige des efforts visant à renforcer la qualité et la réglementation de l'éducation et de la formation à la réadaptation

ACTIVITÉS	TÂCHES			
<i>Les activités et les tâches incluent :</i>	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
<b>A1. Gérer son propre développement professionnel</b>	A1.1 Participer aux activités d'éducation et de formation prescrites afin d'atteindre les objectifs de développement professionnel de chacun		A1.1 Identifier et participer aux activités d'éducation et de formation prescrites afin d'atteindre les objectifs de développement professionnel de chacun	
	A1.2 Participer aux réunions avec les superviseurs ou les mentors afin de répondre aux besoins en apprentissage et développement		A1.2 Organiser des réunions avec les superviseurs ou les mentors afin de répondre aux besoins en apprentissage et développement	
<b>A2. Superviser et enseigner aux autres</b>	A2.1 Prendre part à des évaluations par les pairs afin d'aider à identifier les besoins des autres en matière d'apprentissage		A2.1 Évaluer formellement les besoins des autres en matière d'apprentissage	A2.1 Évaluer formellement les besoins des autres en matière d'apprentissage dans le cadre d'une réadaptation spécialisée
	A2.2 Contribuer aux activités d'éducation et de formation		A2.2 Organiser et diriger des activités d'éducation et de formation	A2.2 Organiser et diriger des activités d'éducation et de formation dans le cadre d'une réadaptation spécialisée
	A2.3 Offrir un soutien par les pairs afin d'encourager l'apprentissage	A2.3 Superviser les apprenants, avec de l'aide, si nécessaire	A2.3 Superviser et évaluer les performances des apprenants	A2.3 Superviser et évaluer les performances des apprenants dans le cadre d'une réadaptation spécialisée
	A2.4 Fournir des retours constructifs		A2.4 Fournir des retours constructifs dans des situations sensibles et complexes, selon les cultures, les genres ou les hiérarchies organisationnelles	A2.4 Fournir des retours constructifs dans des situations sensibles et complexes, selon les cultures, les genres ou les hiérarchies organisationnelles

## CONNAISSANCES EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE ET DE DÉVELOPPEMENT

### Connaissances essentielles

Exigences de formation continue pour l'enregistrement et le droit d'exercer

Principes et pratiques de l'auto-apprentissage

Possibilités d'apprentissage et de développement existantes ou potentielles et comment y avoir accès

Styles d'apprentissage différents et comment les identifier et s'y adapter

Méthodes d'adaptation du style d'enseignement et de supervision pour répondre aux besoins d'apprentissage

Hiéarchies des responsabilités relatives au contexte

Principes et cadres juridiques relatifs à l'apprentissage et à la formation en milieu clinique, notamment l'obligation de soins, la responsabilité, la vie privée du patient, l'éthique et le consentement

### Connaissances propres aux activités

#### A1. Gérer son propre développement professionnel

Définition des objectifs d'apprentissage et de développement professionnel

Différents moyens d'apprentissage et de soutien, notamment la supervision, le mentorat et le coaching

Besoins et préférences personnelles en matière d'apprentissage

Parcours d'éducation et de formation en vue de spécialisations

#### A2. Superviser et enseigner aux autres

Principes de la formation pour adultes

Obstacles potentiels à l'apprentissage et au développement, et stratégies pour y remédier

Responsabilités et obligations de l'enseignant ou du superviseur

Techniques d'enseignement et de supervision et pédagogie

Éventail de ressources, comprenant les technologies existantes et émergentes, en appui à l'enseignement et à l'apprentissage et leur utilisation

## HABILITÉS EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE ET DE DÉVELOPPEMENT

### Habilités essentielles

Enseigner à des adultes ayant des besoins différents

Superviser des adultes ayant des besoins différents

Connaissances en informatique

Classer et adapter les tâches et les responsabilités selon le niveau approprié

### Habilités propres aux activités

#### A1. Gérer son propre développement professionnel

Établir et gérer un plan de développement professionnel

Évaluer ses propres performances professionnelles

#### A2. Superviser et enseigner aux autres

Établir des liens et la confiance

Concevoir des formations, avec la définition d'objectifs d'apprentissage, de modes de diffusion du contenu et d'évaluation

Fournir des retours constructifs

Utiliser différents modes d'enseignement

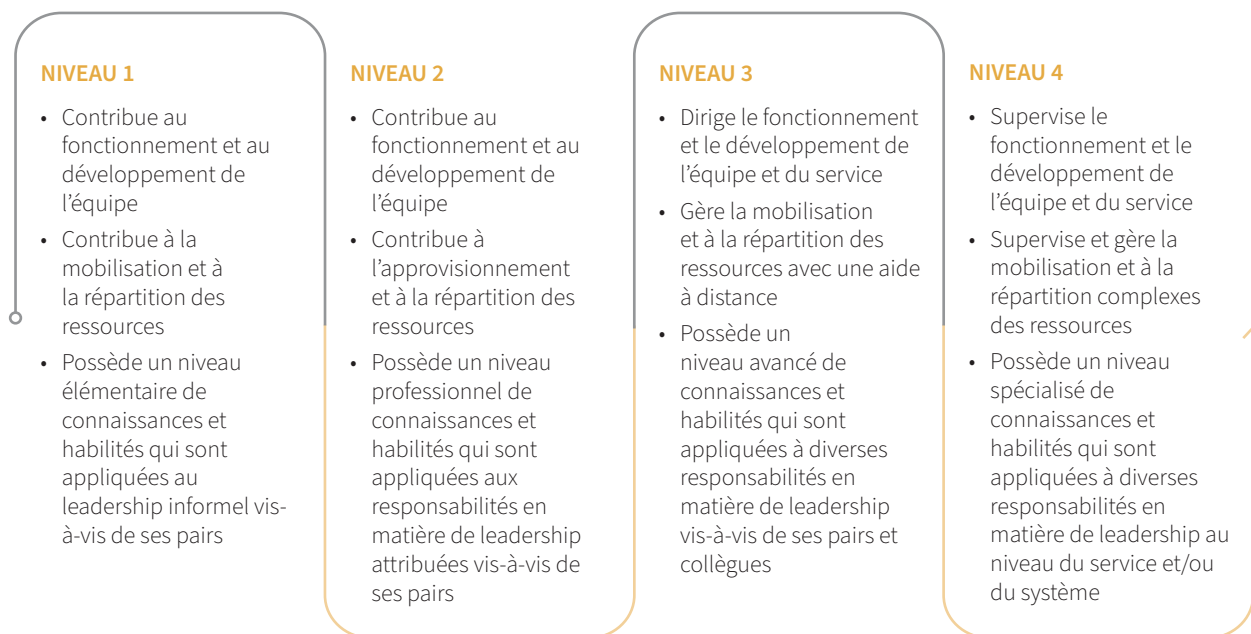
Utiliser différentes ressources et technologies pour améliorer l'enseignement

Évaluation des performances des autres

## MANAGEMENT ET LEADERSHIP (ML)

Le domaine Management et leadership regroupe les compétences et les activités liées au travail d'équipe, à la réflexion stratégique, au développement et à l'évaluation des services, ainsi qu'à la gestion des ressources.

### NIVEAUX DE PERFORMANCE DES AGENTS DE RÉADAPTATION EN MATIÈRE DE MANAGEMENT ET DE LEADERSHIP



COMPÉTENCES	COMPORTEMENTS			
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
<i>L'agent de réadaptation :</i>				
<b>C1. Participe à l'amélioration des performances de l'équipe de réadaptation</b>	C1.1 Reconnaît et valorise les rôles et les contributions des membres de l'équipe		C1.1 Utilise les rôles et les contributions des membres de l'équipe	C1.1 Cultive les rôles et les contributions des membres de l'équipe
	C1.2 Participe et soutient le travail d'équipe		C1.2 Établit une culture du travail d'équipe	
	C1.3 Encourage les autres à proposer une pratique de qualité selon les valeurs et les croyances essentielles en matière de réadaptation		C1.3 Habilite les autres à proposer une pratique de qualité selon les valeurs et les croyances essentielles en matière de réadaptation	

COMPÉTENCES	COMPORTEMENTS			
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
<i>L'agent de réadaptation :</i>				
<b>C2. Participe à l'amélioration des performances en matière de prestation de services de réadaptation</b>	C2.1 Reconnaît et met en avant les besoins et les préférences de la population concernant la prestation de services			
	C2.2 Contribue à la définition d'une vision commune de la prestation de services et en fait la promotion		C2.2 Définit conjointement une vision commune de la prestation de services	C2.2 Supervise la définition conjointe d'une vision commune de la prestation de services
	C2.3 Reconnaît le contexte environnemental de la prestation de services		C2.3 Réagit face aux obstacles et aux leviers dans l'environnement de la prestation de services	C2.3 Réagit face à des obstacles et des leviers complexes dans l'environnement de la prestation de services
	C2.4 Reconnaît l'impact des inégalités systémiques et structurelles sur la prestation de services		C2.4 Reconnaît l'impact des inégalités systémiques et structurelles sur la prestation de services et sollicite de l'aide afin de le limiter	C2.4 Œuvre à limiter l'impact des inégalités systémiques et structurelles sur la prestation de services
	C2.5 Encourage les efforts visant à renforcer et à intégrer la réadaptation dans le système de santé		C2.5 Participe aux efforts visant à renforcer et à intégrer la réadaptation dans le système de santé	C2.5 Déploie et dirige les efforts visant à renforcer et à intégrer la réadaptation dans le système de santé
<b>C3. Se pose en défenseur de la réadaptation</b>	C3.1 Participe à des initiatives visant à promouvoir la prestation de services de réadaptation à tous ceux qui en ont besoin		C3.1 Identifie et participe à des initiatives visant à promouvoir la prestation de services de réadaptation à tous ceux qui en ont besoin	C3.1 Dirige et évalue des initiatives visant à promouvoir le rôle et la valeur de la réadaptation et de sa prestation pour tous ceux qui en ont besoin
	C3.2 Promeut le rôle et la valeur de la réadaptation dans l'environnement immédiat		C3.2 Promeut le rôle et la valeur de la réadaptation au niveau sociopolitique	
	C3.3 Encourage et soutient les personnes à faire valoir leurs besoins en réadaptation		C3.3 Contribue à garantir des occasions pour les personnes de faire valoir leurs besoins en réadaptation	

ACTIVITÉS	TÂCHES			
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
<i>Les activités et les tâches incluent :</i>				
<b>A1. Gérer une équipe de réadaptation</b>	A1.1 Contribuer à la répartition des tâches et des responsabilités		A1.1 Attribuer des tâches et des responsabilités, avec de l'aide, si nécessaire	A1.1 Attribuer des tâches et des responsabilités dans le cadre d'équipes pluridisciplinaires
	A1.2 Utiliser et donner un avis sur la hiérarchie des responsabilités et les structures de soutien		A1.2 Aider à établir et à revoir la hiérarchie des responsabilités et les structures de soutien pour les membres de l'équipe	A1.2 Établir la hiérarchie des responsabilités et les structures de soutien pour les membres de l'équipe



ACTIVITÉS	TÂCHES			
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
<i>Les activités et les tâches incluent :</i>				
	A1.3 Utiliser et apporter une contribution aux mécanismes visant à faciliter la communication au sein de l'équipe		A1.3 Contribuer à la mise en place et à la révision des mécanismes visant à faciliter la communication au sein de l'équipe	A1.3 Mettre en place des mécanismes visant à faciliter la communication au sein de l'équipe et les revoir
<b>A2. Gérer la prestation de services de réadaptation</b>	A2.1 Contribuer à l'identification des objectifs des services		A2.1 Identifier les objectifs des services	A2.1 Définir les objectifs des services et les classer par ordre de priorité
	A2.2 Identifier et communiquer les besoins en ressources humaines, financières et matérielles		A2.2 Aider à la mobilisation de ressources humaines, financières et matérielles	A2.2 Mobiliser des ressources humaines, financières et matérielles
	A2.3 Respecter et donner un avis sur les politiques et procédures relatives à une prestation de services sans danger et pour tous		A2.3 Contribuer à l'établissement et à la révision de politiques et de procédures relatives à une prestation de services sans danger et pour tous	A2.3 Établir et réviser les politiques et procédures relatives à une prestation de services sans danger et pour tous
	A2.4 Respecter et donner un avis sur les politiques et procédures relatives à la gestion des informations confidentielles		A2.4 Contribuer à l'établissement et à la révision de politiques et de procédures relatives à la gestion des informations confidentielles	A2.4 Établir et réviser les politiques et procédures relatives à la gestion des informations confidentielles
<b>A3. Assurer le suivi et l'évaluation de la prestation de services de réadaptation</b>	A3.1 Aider à identifier les mesures des résultats de l'évaluation des services		A3.1 Aider à identifier les mesures des résultats de l'évaluation des services, ainsi que les exigences relatives aux données associées	A3.1 Identifier et classer par ordre de priorité les mesures des résultats de l'évaluation des services, ainsi que les exigences relatives aux données associées
	A3.2 Collecter et communiquer les données sur les services prescrits		A3.2 Contribuer à la collecte et à l'analyse des données	A3.2 Entreprendre et gérer la collecte et l'analyse des données
	A3.3 Recueillir et transmettre les commentaires des usagers des services de réadaptation		A3.3 Impliquer praticiens et usagers des services dans l'évaluation des services de réadaptation, en s'appuyant sur les commentaires afin d'en améliorer la prestation	
	A3.4 Consigner et déclarer l'utilisation des ressources humaines, financières et matérielles		A3.4 Aider à suivre l'utilisation des ressources humaines, financières et matérielles	A3.4 Suivre l'utilisation des ressources humaines, financières et matérielles
	A3.5 Se conformer aux audits des services et les soutenir		A3.5 Aider à gérer les audits des services	A3.5 Gérer les audits des services

## CONNAISSANCES EN MATIÈRE DE MANAGEMENT ET DE LEADERSHIP

### Connaissances essentielles

Facteurs sur lesquels reposent un travail d'équipe efficace

Stratégies pour motiver, impliquer, reconnaître et récompenser les autres

Différents styles de management et de leadership

Rôle de la réadaptation dans la santé de la population et ses avantages sur les plans économique et social

Besoins et préférences de la population en matière de réadaptation en fonction du contexte

Obstacles et les leviers environnementaux à la prestation de services

Responsabilités juridiques et éthiques des dirigeants et des cadres

Hiérarchies des responsabilités relatives au contexte

Facteurs culturels qui influencent les comportements de la personne et de l'équipe

Approches de plaidoyer auprès des différents acteurs

### Connaissances propres aux activités

#### A1. Gérer une équipe de réadaptation

Champs de pratique, responsabilités et normes de performance des agents de santé liés au contexte des services

Différents niveaux de suivi et de supervision, de délégation, de responsabilité et indications pour leur application

Stratégies de communication et de coordination au sein de l'équipe

#### A2. Gérer la prestation des services de réadaptation

Tendances épidémiologiques et démographiques qui influencent les besoins en réadaptation selon le contexte

Conditions de travail sûres, normes et réglementations associées

Principes de conception inclusive, normes et réglementations en matière d'accessibilité

Politiques et législation relatives à la gestion des ressources humaines

Besoins potentiels de ressources pour la prestation de services

Stratégies de mobilisation des ressources et gestion d'un budget pour les services de réadaptation

Méthodes de gestion des informations confidentielles, normes et réglementations associées

#### A3. Assurer le suivi et l'évaluation de la prestation de services de réadaptation

Indicateurs de prestation des services, données nécessaires et sources associées

Indicateurs potentiels de performance des services et aspects à prendre en considération pour la sélection

Comment appliquer, interpréter et communiquer les mesures de performance des services

Mécanismes de collecte et d'agrégation des données sur les services

Politiques et réglementations relatives à la collecte et à la communication des données

Structure et fonctions du système d'information sanitaire et façon dont la réadaptation peut ou pourrait être intégrée

Méthodes d'implication des usagers des services de réadaptation dans l'évaluation de ces services

Politiques et procédures relatives à la réalisation ou à la coordination des audits des services

## HABILITÉS EN MATIÈRE DE MANAGEMENT DE ET LEADERSHIP

### Habilités essentielles

Diriger les membres d'une équipe

Motiver les autres

Réaliser une évaluation des besoins

Identifier les obstacles et les leviers environnementaux à la performance de l'équipe et à la prestation de services

Utiliser des techniques de plaidoyer

### Habilités propres aux activités

#### A1. Gérer une équipe de réadaptation

Allouer des tâches

Déléguer des responsabilités

Établir un tableau de service

Programmer des rendez-vous

Identifier les points forts et les points faibles des membres de l'équipe et savoir comment les gérer au mieux

#### A2. Gérer la prestation des services de réadaptation

Réaliser un inventaire des produits d'assistance, des équipements et des consommables

Mobiliser des ressources

Tenir des inventaires

Recruter des membres d'équipe

Facturer

Rédiger des politiques et des procédures

#### A3. Assurer le suivi et l'évaluation de la prestation de services de réadaptation

Tenir les registres

Rédiger des rapports

Collecter, analyser et communiquer les données, mais aussi les visualiser

Utiliser des mesures normalisées des résultats des services

Contribuer aux systèmes d'information sanitaire

Mener des enquêtes

## RECHERCHE (R)

Le domaine Recherche regroupe les compétences et les activités liées à la génération, à la diffusion et à l'intégration de travaux de recherche en réadaptation.

### NIVEAUX DE PERFORMANCE DES AGENTS DE RÉADAPTATION EN MATIÈRE DE RECHERCHE

#### NIVEAU 1

- Applique les données factuelles à la pratique en s'appuyant sur des lignes directrices et des protocoles pour la prise de décision
- Utilise son expérience personnelle et celle de ses pairs pour évaluer les données factuelles et assurer une pratique exemplaire
- Possède un niveau élémentaire de connaissances et habilités qui sont appliquées à sa participation très encadrée aux activités de recherche

#### NIVEAU 2

- Applique les données factuelles à la pratique en s'appuyant sur des lignes directrices, des protocoles et d'autres sources de données factuelles pour la prise de décision
- Utilise son expérience personnelle et celle de ses pairs pour évaluer les données factuelles et assurer une pratique exemplaire
- Possède un niveau professionnel de connaissances et habilités qui sont appliquées à sa participation encadrée aux activités de recherche

#### NIVEAU 3

- Applique les données factuelles à la pratique en s'appuyant sur des données factuelles et l'expérience pour la prise de décisions complexes
- Interprète et intègre diverses méthodologies de recherche afin d'évaluer des données factuelles, avec de l'aide
- Contribue à la diffusion de données factuelles
- Possède un niveau avancé de connaissances et d'aptitudes qui sont appliquées à sa participation aux activités de recherche

#### NIVEAU 4

- Applique les données factuelles à la pratique en s'appuyant sur des données factuelles et l'expérience pour la prise de décisions complexes
- Interprète et utilise des méthodes statistiques et d'autres méthodes analytiques pour évaluer des données factuelles
- Diffuse des données factuelles à l'aide de plateformes et de réseaux
- Possède un niveau spécialisé de connaissances et d'aptitudes qui sont appliquées dans le lancement et la supervision d'activités de recherche

COMPÉTENCES	COMPORTEMENTS			
L'agent de réadaptation :	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
<b>C1. Intègre les données factuelles dans sa pratique</b>	C1.1 Se tient informé de la pratique actuelle fondée sur des données factuelles		C1.1 Identifie et examine les données factuelles	C1.1 Identifie et évalue rigoureusement les données factuelles
	C1.2 Se conforme aux lignes directrices et aux protocoles actuels, fondés sur des données factuelles	C1.2 Adapte les lignes directrices et les protocoles fondés sur des données factuelles au contexte, avec de l'aide, si nécessaire	C1.2 Applique les données factuelles au contexte, avec de l'aide, si nécessaire	C1.2 Applique les données factuelles au contexte
	C1.3 Sollicite de l'aide afin de rendre les données factuelles accessibles aux praticiens et aux usagers des services de réadaptation		C1.3 Rend les données factuelles accessibles aux praticiens et aux usagers des services de réadaptation	

COMPÉTENCES	COMPORTEMENTS			
<i>L'agent de réadaptation :</i>	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
<b>C2. Contribue au renforcement des données factuelles pour la réadaptation</b>	C2.1 Préconise des données factuelles supplémentaires		C2.1 Identifie les besoins en données factuelles supplémentaires	
	C2.2 Soutient les occasions de produire des données factuelles supplémentaires	C2.2 Identifie les occasions de produire des données factuelles supplémentaires	C2.2 Crée des occasions de produire des données factuelles supplémentaires	
	C2.3 Aide à évaluer les besoins et les priorités des usagers des services de réadaptation en matière de recherche		C2.3 Collabore avec les praticiens et les usagers des services de réadaptation dans le but d'évaluer les besoins et les priorités en matière de recherche, avec de l'aide, si nécessaire	C2.3 Collabore avec les praticiens et les usagers des services de réadaptation dans le but d'évaluer les besoins et les priorités en matière de recherche

ACTIVITÉS	TÂCHES			
<i>Les activités et les tâches incluent :</i>	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
<b>A1. Planifier et mener des recherches</b>	A1.1 Contribuer à la planification et à la réalisation de recherches		A1.1 Lancer et élaborer des propositions et des protocoles de recherche	A1.1 Assurer la supervision de l'élaboration de propositions et de protocoles de recherche
	A1.2 Contribuer à l'identification et à l'acquisition de ressources pour la recherche		A1.2 Identifier et faire face aux besoins en ressources pour la recherche, avec de l'aide, si nécessaire	A1.2 Gérer les besoins en ressources pour la recherche
	A1.3 Respecter les approbations éthiques		A1.3 Obtenir l'approbation éthique et le consentement des participants pour les activités de recherche à risque faible ou négligeable	A1.3 Obtenir l'approbation éthique et le consentement des participants pour les activités de recherche à risque modéré ou élevé
	A1.4 Contribuer à la collecte des données, comme indiqué		A1.4 Collecter et rassembler des données quantitatives et qualitatives	A1.4 Collecter et rassembler des données quantitatives et qualitatives complexes
	A1.5 Contribuer à l'analyse des données quantitatives et qualitatives, comme indiqué		A1.5 Analyser des données quantitatives et qualitatives	A1.5 Analyser des données quantitatives et qualitatives complexes

ACTIVITÉS	TÂCHES			
<i>Les activités et les tâches incluent :</i>	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
<b>A2. Diffuser les données factuelles</b>	A2.1 Contribuer à la publication des résultats de recherche, comme indiqué	A2.1 Contribuer à la publication des résultats de recherche	A2.1 Publier les résultats de recherche dans des revues à comité de lecture	A2.1 Diriger la publication des résultats de recherche dans des revues à comité de lecture
	A2.2. Présenter les données factuelles lors de manifestations internes, comme les clubs de lecture, avec de l'aide, si nécessaire	A2.2 Présenter les données factuelles lors de réunions en interne, par exemple les réunions de services	A2.2 Présenter les données factuelles lors de manifestations externes, comme les conférences ou les symposiums	
	A2.3 Présenter les données factuelles aux usagers des services de réadaptation sur des plateformes accessibles, avec de l'aide, si nécessaire		A2.3 Présenter les données factuelles aux usagers des services de réadaptation sur des plateformes accessibles et innovantes	
<b>A3. Renforcer les capacités de recherche dans le domaine de la réadaptation</b>	A3.1 Respecter les politiques et les procédures visant à renforcer la production et la qualité de la recherche	A3.1 Contribuer aux politiques et aux procédures visant à renforcer la production et la qualité de la recherche, avec de l'aide, si nécessaire		A3.1 Établir des politiques et des procédures visant à renforcer la production et la qualité de la recherche
	A3.2 Plaider pour plus de subventions pour la recherche dans le domaine de la réadaptation		A3.2 Participer aux initiatives destinées à augmenter les subventions pour la recherche dans le domaine de la réadaptation	A3.2 Lancer et diriger des initiatives destinées à augmenter les subventions pour la recherche dans le domaine de la réadaptation
	A3.3 Préconiser le renforcement des capacités institutionnelles pour la recherche dans le domaine de la réadaptation		A3.3 Participer aux initiatives destinées à renforcer les capacités institutionnelles pour la recherche dans le domaine de la réadaptation	A3.3 Lancer et diriger des initiatives destinées à renforcer les capacités institutionnelles pour la recherche dans le domaine de la réadaptation

## CONNAISSANCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE

### Connaissances essentielles

Où et comment trouver des données factuelles relevant du champ de pratique

Approches pour déterminer les besoins et les priorités de la population en matière de recherche dans le domaine de la réadaptation, selon le contexte

Lacunes et opportunités en matière de recherche dans le domaine de la réadaptation relevant du champ de pratique

Méthodes d'évaluation des données factuelles, notamment leur qualité et applicabilité

Aspects à prendre en considération et limites à la généralisation des résultats de recherche à différents contextes

Indicateurs de qualité de la recherche

Méthodes pour rendre les données factuelles accessibles à différents publics

Approches d'application des données factuelles à la pratique

## Connaissances propres aux activités

### A1. Planifier et mener des recherches

Normes éthiques relatives à la recherche impliquant des sujets humains

Sources potentielles de conflits d'intérêts et comment les détecter et les gérer

Subventions de recherche potentielles selon le contexte et comment les obtenir

Conception d'études quantitatives et qualitatives

Types de biais en recherche et comment les limiter

Statistiques déductives et descriptives

Principes d'utilisation éthique et respectueuse des données ; législation et protocoles associés

### A2. Diffuser les données factuelles

Facteurs d'impact et public cible des revues scientifiques

Plateformes réelles ou potentielles de diffusion des données factuelles

Stratégies de diffusion des données factuelles

### A3. Renforcer les capacités de recherche dans le domaine de la réadaptation

Capacités de recherche existantes

Obstacles et leviers à l'expansion des activités de recherche

Parties prenantes à la recherche dans le domaine de la réadaptation et leurs rôles respectifs

Justification de la recherche dans le domaine de la réadaptation, notamment les bénéfices sanitaires, économiques, pédagogiques et sociaux

## HABILITÉS EN MATIÈRE DE RECHERCHE

### Habilités essentielles

Obtenir des données factuelles à partir de différentes plateformes

Examiner les données factuelles

Évaluer rigoureusement les données factuelles

Communiquer les données factuelles à différents publics

### Habilités propres aux activités

#### A1. Planifier et mener des recherches

Élaborer des propositions et des protocoles de recherche

Rédiger des demandes de financement pour la recherche

Rédiger des demandes d'approbation éthique

Collecter des données à partir de diverses sources

Analyser des données quantitatives et qualitatives, notamment à l'aide de logiciels statistiques

Tirer des conclusions pertinentes des données et identifier des applications potentielles

Rédiger des documents spécialisés

## **Habilités propres aux activités (suite)**

### **A2. Diffuser les données factuelles**

Rédiger des textes scientifiques

Présenter les données factuelles lors de différentes réunions ou manifestations et sous divers formats

### **A3. Renforcer les capacités de recherche dans le domaine de la réadaptation**

Développer les réseaux des parties prenantes afin de favoriser les partenariats de recherche



# ANNEXE. PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT

## PREMIÈRE VERSION DES DOMAINES DU CCR

Des cadres de compétences en réadaptation existants ont été identifiés au moyen d'un appel adressé aux organisations professionnelles de réadaptation, ainsi que par le biais de recherches effectuées dans des bases de données électroniques et sur Google. Les cadres de compétences identifiés ont été rassemblés. Leur regroupement thématique et leur contenu ont été analysés.

Une revue systématique de la littérature a été réalisée dans le but d'apporter des précisions sur la conceptualisation et l'utilisation des principaux termes. Un glossaire a été créé en collaboration avec d'autres départements de l'OMS ayant entrepris des projets similaires.

Les divers regroupements thématiques des cadres identifiés et le glossaire ont été utilisés afin d'établir plusieurs structures potentielles pour le CCR. Ces structures ont été présentées au Groupe de travail technique, qui s'est collectivement mis d'accord sur la structure finale.

Le contenu des cadres de compétences en réadaptation identifiés a été défini selon la structure convenue. Des thèmes communs ont été utilisés pour établir les compétences, les comportements, les activités et les tâches. Ceux-ci ont été regroupés en domaines du CCR pour donner lieu à la première version.



## EXAMEN DU GROUPE DE TRAVAIL TECHNIQUE

La première version des domaines du CCR a été transmise pour examen de la part du Groupe de travail technique. Les commentaires ont été examinés, discutés et intégrés à la deuxième version du cadre.



## MÉTHODE DELPHI MODIFIÉE

Une méthode Delphi modifiée a été utilisée afin de parvenir à un consensus sur les éléments des domaines du CCR. La méthode a sollicité les contributions de près de 80 praticiens, formateurs, responsables et chercheurs dans le domaine de la réadaptation à travers toutes les régions de l'OMS. Les résultats de la première phase de la méthode Delphi modifiée ont été examinés conjointement avec le Groupe de travail technique. Des modifications ont été apportées en vue d'élaborer la troisième version du cadre, qui a été soumise à un second et dernier examen via la méthode Delphi modifiée.



## CONSULTATION DES USAGERS DES SERVICES DE RÉADAPTATION

Les usagers des services de réadaptation ont été consultés par le biais d'une enquête afin de déterminer les valeurs, les croyances et les compétences importantes à leurs yeux. Les participants ont été identifiés par la méthode dite de la boule de neige, selon laquelle les référents des services ont diffusé l'enquête aux usagers des services de réadaptation et l'ont partagée avec d'autres référents de services. Des commentaires ont été recueillis, analysés et intégrés, avec les commentaires de la deuxième phase de la méthode Delphi modifiée, à l'avant-dernière version du CCR.



## IDENTIFICATION DES CONNAISSANCES ET HABILITÉS

Les connaissances et habilités générales ont été extraites de cadres de compétences en réadaptation et de programmes de formation en réadaptation existants. Le Groupe de travail technique a également apporté son expertise à l'établissement des listes de connaissances et habilités.



## IDENTIFICATION DES TÂCHES SPÉCIFIQUES AUX DIFFÉRENTS ÉTATS DE SANTÉ

Les tâches spécifiques aux différents états de santé de l'ensemble d'interventions de réadaptation de l'OMS<sup>2</sup> ont été intégrées à la version en ligne du CCR. Ces tâches ont été identifiées par des Groupes d'élaboration spécifiques aux différents états de santé composés d'experts pluridisciplinaires en réadaptation.



## EXPÉRIENCES PILOTES DE PLUSIEURS CAS D'UTILISATION

Parmi ses applications potentielles, le CCR entend faciliter l'élaboration de cadres de compétences spécifiques au contexte, la création de programmes de formation et l'évaluation du personnel axée sur les compétences pour les services de réadaptation. La réussite du CCR repose sur :

- la rédaction d'un document d'orientation décrivant comment adapter le CCR en vue d'élaborer un cadre de compétences spécifique au contexte (appliqué à l'élaboration d'un cadre de compétences en réadaptation des personnes atteintes de lésions de la moelle épinière) ;
- la rédaction d'un guide décrivant comment utiliser le CCR en vue de soutenir la création de programmes de formation axés sur les compétences ;
- le développement de ressources en planification et évaluation du personnel en réadaptation, basées sur l'ensemble d'interventions de réadaptation de l'OMS et le CCR (testé dans les pays ayant mis en place un processus national de planification stratégique pour la réadaptation).



## DIFFUSION

Le CCR a été traduit dans les langues officielles des Nations Unies et diffusé sous les formats papier et électronique.<sup>3</sup> La recherche qui sous-tend le processus de conceptualisation et de développement a été publiée dans des revues à comité de lecture.

<sup>2</sup> Disponible en 2021

<sup>3</sup> La version interactive en ligne du CCR, notamment contenu spécifique à un état de santé, sera disponible en 2021





Organisation  
mondiale de la Santé

9789240027251



9 789240 027251