



**Certificat universitaire en initiation à la « Recherche pour le renforcement
des Systèmes de Santé (RSS) »**

1. Un référentiel de compétences, c'est quoi ?

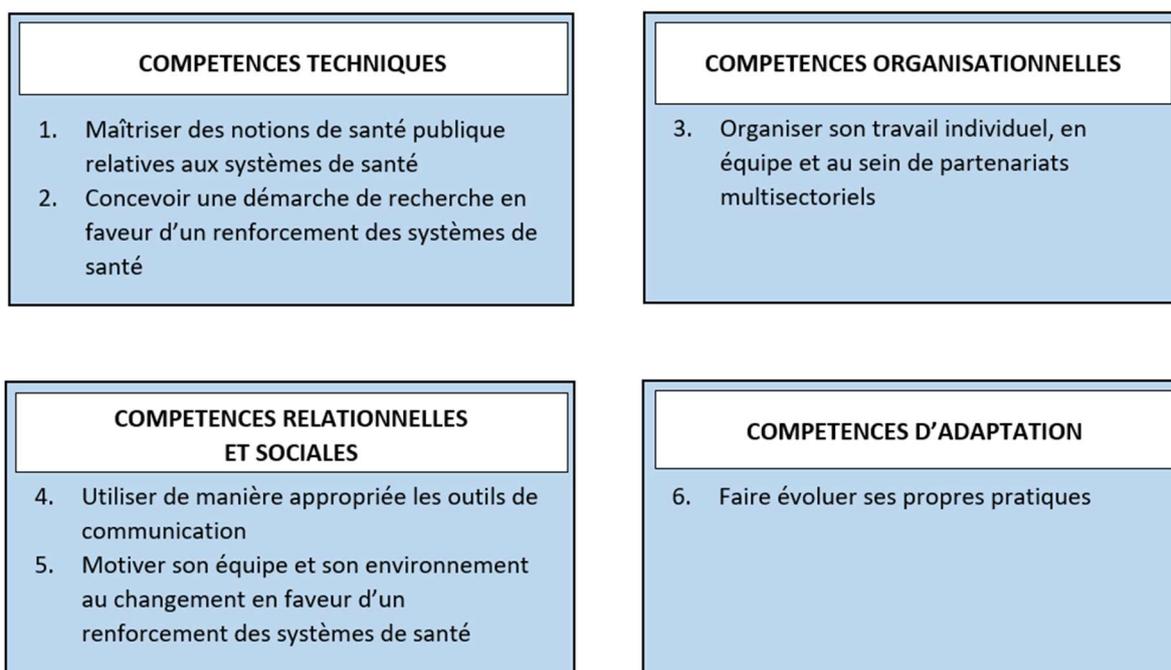
Un référentiel de compétences est un document présentant de manière structurée les compétences acquises par les apprenants à une formation.

Les apprenants sont ainsi invités à le consulter avant le début de la formation, mais aussi pendant toute sa durée, afin de pouvoir évaluer les progrès réalisés au fur et à mesure.

A l'issue de la formation, chaque apprenant pourra mettre en application les compétences acquises de manière personnalisée en fonction de ses propres projets professionnels.

Nous avons identifié **six compétences** essentielles qui sont réparties en quatre dimensions complémentaires synthétisées dans la figure ci-dessous.

2. Le référentiel de compétences de la formation RSS



COMPÉTENCES TECHNIQUES

« Les compétences techniques sont celles qui fondent l'identité professionnelle de chaque métier. Elles intègrent les **connaissances** (théoriques, techniques, liées aux parties prenantes et à l'environnement) ; les **méthodes** qui permettent de pratiquer et appliquer ses connaissances aux situations professionnelles ; les **savoir-faire** acquis à travers l'expérience » (Flück, 2001 : 65-67).

1. Maîtriser des notions de santé publique relatives aux systèmes de santé
<i>Sens de la compétence : L'apprenant est capable d'appréhender de manière globale et critique des enjeux variés liés aux systèmes de santé et à leur renforcement. Pour cela, il est en mesure de mobiliser des notions issues de la santé publique ou d'autres disciplines et d'approfondir son argumentaire en cherchant des informations complémentaires pertinentes.</i>
1.1. Connaître les caractéristiques principales d'un système de santé
1.2. Distinguer les différents acteurs intervenant dans un système de santé au niveau local, national et international et leurs rôles / leurs fonctions / leurs complémentarités / leurs logiques
1.3. Analyser les objectifs de la santé globale en regard de la lutte contre les maladies non-transmissibles / de l'émergence des maladies infectieuses, dans différents contextes
1.4. Comprendre et savoir expliquer les principales notions d'« Economie des systèmes de santé » et de « Qualité et organisation des systèmes de santé »
1.5. Identifier des enjeux liés à l'« Economie des systèmes de santé » (méthodes de financement, mécanismes de protection sociale, etc.) et à la « Qualité et organisation des systèmes de santé » (qualité des soins, gestion des ressources humaines, efficacité du système d'information sanitaire, etc.)
1.6. Décomposer des enjeux liés aux systèmes de santé de manière systémique (prise en compte des contextes historique, politique, économique, culturel, social, organisationnel, environnemental, etc.)
1.7. Distinguer les principes de différentes méthodes qualitatives et quantitatives
1.8. Être sensibilisé au processus de changement (organisationnel et social)
1.9. Analyser de manière critique des recherches et évaluations (réalisées ou en cours de planification) relatives à l'« Economie des systèmes de santé » et à la « Qualité et organisation des systèmes de santé »
1.10. Approfondir les informations disponibles à travers la recherche d'informations complémentaires

2. Concevoir une démarche de recherche / d'évaluation en faveur du renforcement des systèmes de santé

Sens de la compétence : L'apprenant connaît les principes et les étapes de la programmation d'une évaluation et d'une recherche autour d'enjeux liés aux systèmes de santé, et plus particulièrement à l'« Economie des systèmes de santé » ou à la « Qualité et organisation des systèmes de santé ». L'apprenant peut préciser une problématique de manière compréhensible pour l'ensemble des acteurs et sur base d'une approche globale prenant en compte le contexte, le fonctionnement d'un système de santé, les parties prenantes, etc. Il peut construire un cadre d'analyse et distinguer les méthodes et outils de collecte des données qualitatives et quantitatives les plus adéquats. Il est également capable de développer des jugements critiques et de proposer des solutions opérationnelles pour le renforcement des systèmes de santé à partir de preuves issues de la revue de littérature et de la recherche. Enfin, l'apprenant est capable de planifier la capitalisation et la diffusion de ses résultats.

- | |
|---|
| 2.1. Utiliser des sources d'information fiables et appropriées, y compris celles provenant des milieux communautaires |
| 2.2. Identifier les principales bases de données en santé publique |
| 2.3. Formuler une question de recherche pertinente et argumentée |
| 2.4. Distinguer différentes méthodes et outils de récolte des données |
| 2.5. Planifier des interventions suivant les principes de la gestion de projet |
| 2.6. Appréhender les principaux enjeux éthiques de la recherche opérationnelle en santé publique |
| 2.7. Proposer des actions à partir de la revue de littérature et des analyses contextuelles |
| 2.8. Planifier la capitalisation et la diffusion des résultats |

COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES

« Les compétences organisationnelles font référence aux capacités des individus à organiser leur propre travail (définir des priorités, planifier les actions à mener, etc.) et à s'organiser avec des équipes, des partenaires. Ces compétences regroupent tout ce qui est relatif à l'**auto-organisation**, l'**organisation avec les autres**, ainsi que l'**organisation pour les autres** (management) » (Flück, 2001 : 67-68).

3. Organiser son travail individuel, en équipe et au sein de partenariats multisectoriels

Sens de la compétence : L'apprenant est capable d'organiser son travail individuel et en équipe. Il est attentif à la mobilisation de partenariats multisectoriels – impliquant la société civile, les décideurs, le secteur privé, les scientifiques issus de disciplines variées – en vue de renforcer les systèmes de santé.

- | |
|--|
| 3.1. Planifier son travail afin d'obtenir les résultats attendus |
| 3.2. Respecter les délais prévus |
| 3.3. Travailler en équipe selon le partage des tâches et dans le respect de la dynamique de groupe |
| 3.4. Collaborer avec des acteurs issus d'autres disciplines et/ou actifs dans d'autres secteurs |

COMPÉTENCES RELATIONNELLES ET SOCIALES

« Les compétences relationnelles et sociales représentent la manière dans laquelle un individu se rapporte socialement à son environnement, comment il réagit et interagit dans le cadre de **relations avec les membres de son équipe**, dans le cadre de **relations managériales** ou dans le cadre de **relations avec des parties prenantes externes** » (Flück, 2001 : 68).

4. Utiliser de manière appropriée les outils de communication

Sens de la compétence : L'apprenant connaît les différents principes et formats de la communication écrite et orale et il est capable de communiquer sur ses projets et résultats de recherche de manière appropriée.

- 4.1. Distinguer les différents formats et principes de base de la communication écrite
- 4.2. Rédiger un protocole de recherche / d'évaluation suivant les standards
- 4.3. Présenter oralement de manière claire, structurée et variée des informations scientifiques
- 4.4. Appliquer les diverses modalités d'écoute lors des échanges avec d'autres acteurs
- 4.5. Modérer la dynamique de groupe
- 4.6. Faciliter l'expression orale et écrite

5. Motiver son équipe et son environnement au changement en faveur d'un renforcement du système de santé

Sens de la compétence : L'apprenant est capable de promouvoir des changements positifs au sein de son équipe, de sa structure, de son environnement local, en mobilisant les preuves issues de la littérature, de la recherche et de son expérience.

- 5.1. Partager les connaissances, l'expertise et les expériences au sein de son équipe et de son organisation, ainsi qu'au niveau des communautés locales
- 5.2. Utiliser les résultats de recherche et les preuves scientifiques existantes pour nourrir le débat public
- 5.3. Favoriser le partage de visions et valeurs communes à travers des approches participatives
- 5.4. Identifier des réseaux nationaux et internationaux d'échange et de partage d'expériences

COMPÉTENCES D'ADAPTATION

« Les compétences d'adaptation sont celles qui permettent à tout professionnel de s'adapter aux changements de situation, de remettre en question ses propres connaissances, capacités, savoir-faire, d'évoluer et de s'améliorer dans ses pratiques de travail. Il s'agit en particulier de l'**adaptation à l'environnement**, de l'**auto-adaptation** et de l'**adaptation aux évolutions du métier** » (Flück, 2001 : 68).

6. Faire évoluer ses propres pratiques

Sens de la compétence : L'apprenant développe un regard critique sur son environnement et sur ses propres pratiques et est capable d'adapter son action en fonction du contexte et des leçons tirées de l'expérience. Il est capable de remettre en question ses propres pratiques à travers le regard d'autres acteurs et d'échanger de manière constructive avec eux.

- 6.1. Evaluer de manière critique ses propres connaissances et pratiques
- 6.2. Développer des stratégies d'apprentissage
- 6.3. Echanger de façon critique et constructive au sein de sa propre équipe et avec d'autres acteurs
- 6.4. Tirer des leçons de sa propre expérience et des échanges avec les autres
- 6.5. Innover dans ses propres pratiques
- 6.6. Adopter des attitudes d'ouverture et de tolérance envers d'autres cultures, approches, méthodes et conceptions

Ce référentiel de compétences définit le cadre général de la formation. Pour être « opérationnel », il doit s'accompagner d'un programme de formation adapté (référentiel de formation) et d'un cadre d'évaluation des acquis d'apprentissage en lien avec les enseignements.

Cette formation vise à stimuler l'autonomie, la responsabilité et l'esprit critique des apprenants. Ces derniers suivent des cours théoriques, mais ils sont aussi engagés dans un travail intégrateur basé sur des échanges en groupe et avec un encadreur. Dans le contexte d'une formation fortement interdisciplinaire, mais aussi internationale étant donné la diversité géographique des apprenants, ces types de dispositifs pédagogiques permettent d'apprendre à organiser son propre travail, mais aussi à collaborer au sein d'une équipe, à échanger sur ses expériences et à apprendre des autres.

Les capacités décrites ci-dessus sont à la base de l'identification des acquis d'apprentissage (référentiel de formation). Le cadre d'évaluation est basé sur le travail d'intégration qui sera expliqué en début de formation.