

# Développer la compétence collective: créer une dynamique pour que les acteurs construisent autour des situations de handicap rare

## Objectifs:

La compréhension à visée intégrative des situations de handicap rare

Co construction du projet d'accompagnement et de l'organisation autour de ce projet

La personne:  
Le diagnostic à visée neuro psychologique, ses compétences et ses motivations.

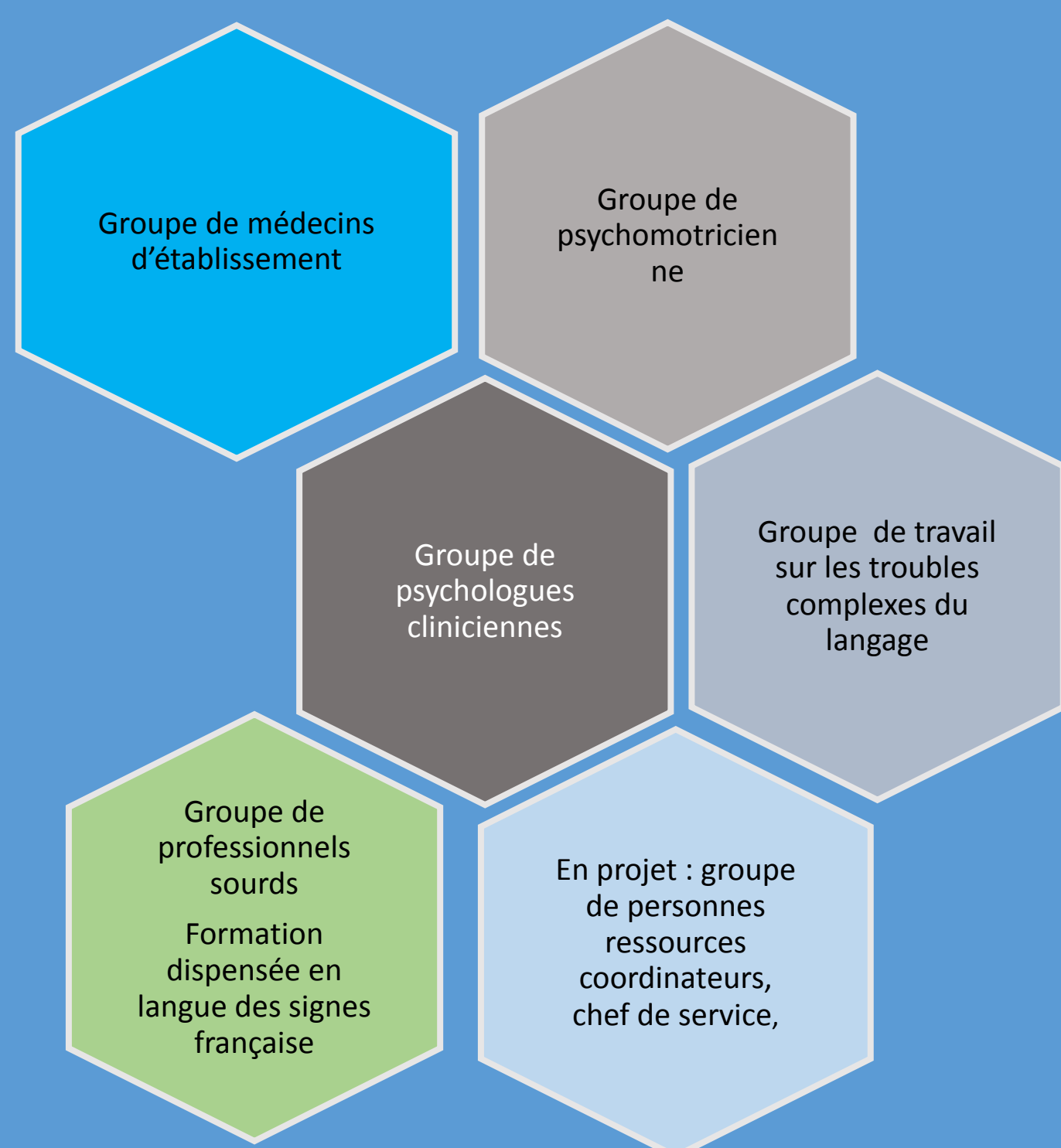
Interactions avec l'environnement:  
Analyse systémique, la communication, leviers et freins dans les situations de handicap.

## Modalités:

**Le transfert de compétences**  
du centre national de ressources  
vers les établissements ESMS ressources sur le territoire

Professionnel ressource inter établissement  
Groupe de travail de professionnels

Equipe ressource  
En intra:  
dans le cadre de partenariat



Démarrage par l'accompagnement de quelques professionnels autour d'une situation

Développement avec une formation action auprès d'une équipe

Elargissement à un dispositif de montée compétences dd l' ESMS partenaire en ressource sur le territoire

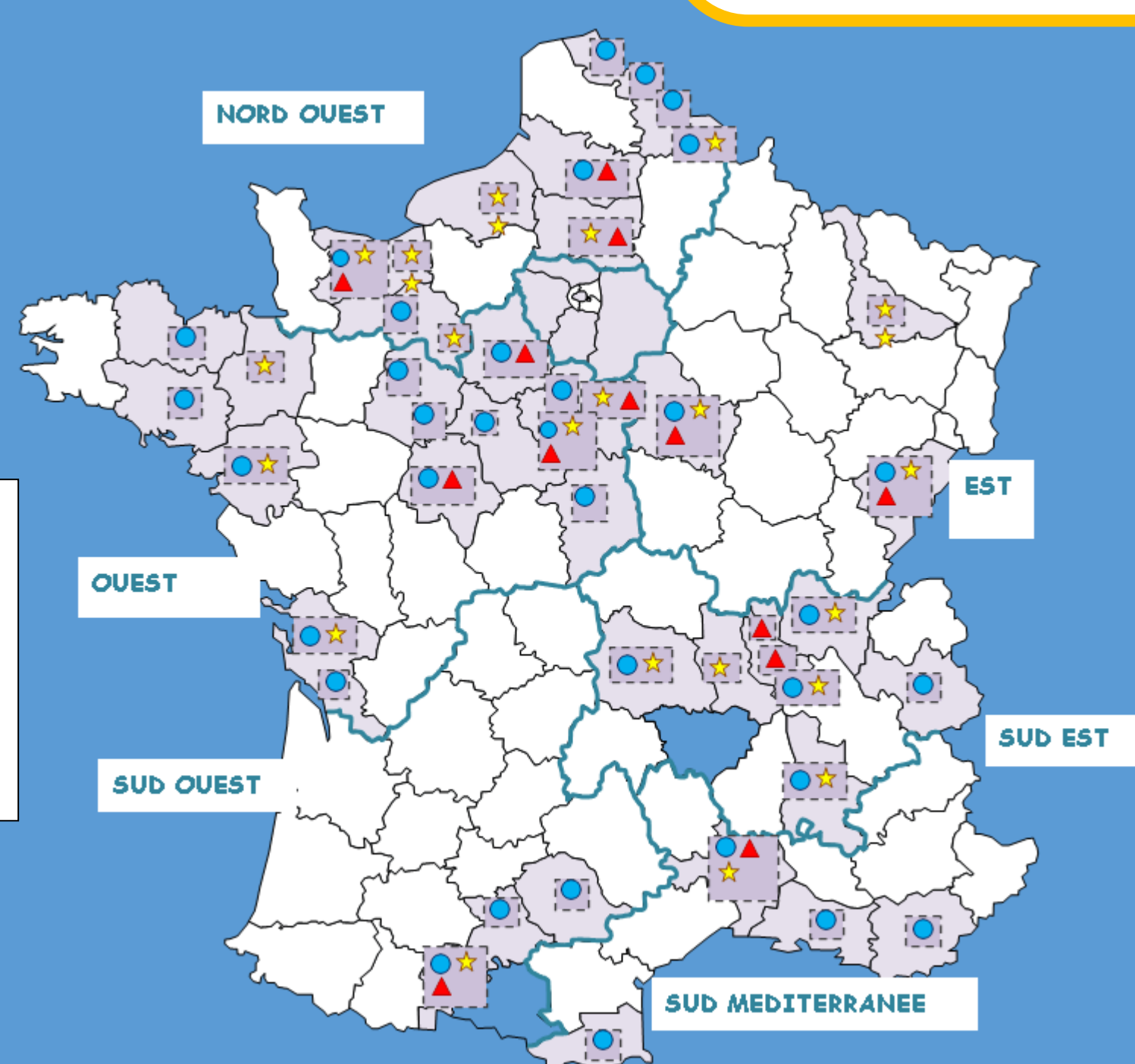
La demande provient d'une famille ou d'un professionnel ou est en lien avec le repérage que font les équipes relais.  
La montée en compétence est circonscrite à quelques professionnels.

Des formations expérientielles en présence de ou des personnes en situation de handicap, avec implication des professionnels du centre de ressources dans les groupes, réalisation de films vidéo, ... La compétence collective se développe à travers les temps d'observation, de réunions de synthèses et d'analyse des films. Des modules classiques de formation sont également proposés. Une partie du travail de repérage et de remédiation est délégué à l'équipe et supervisé par les professionnels du centre national de ressources.

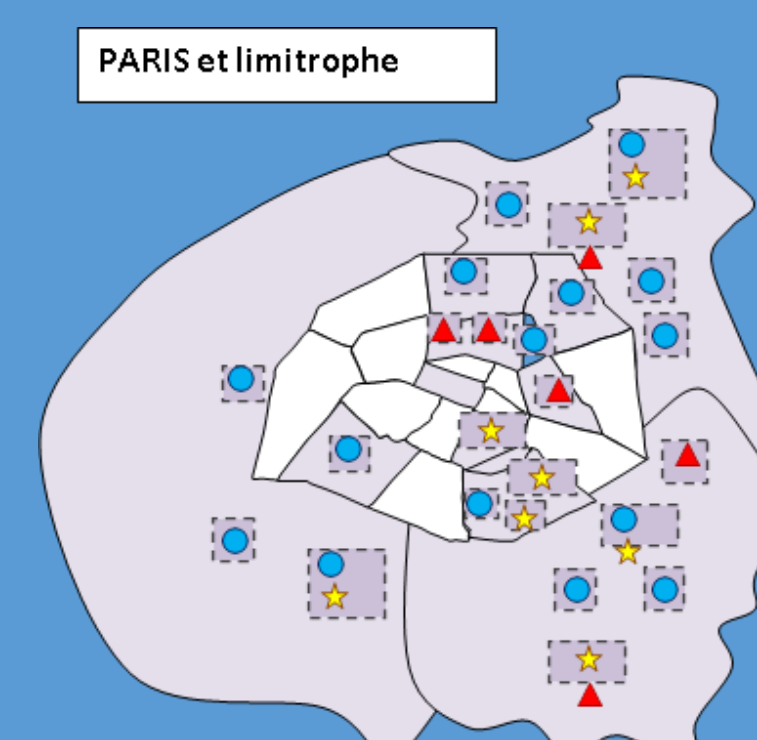
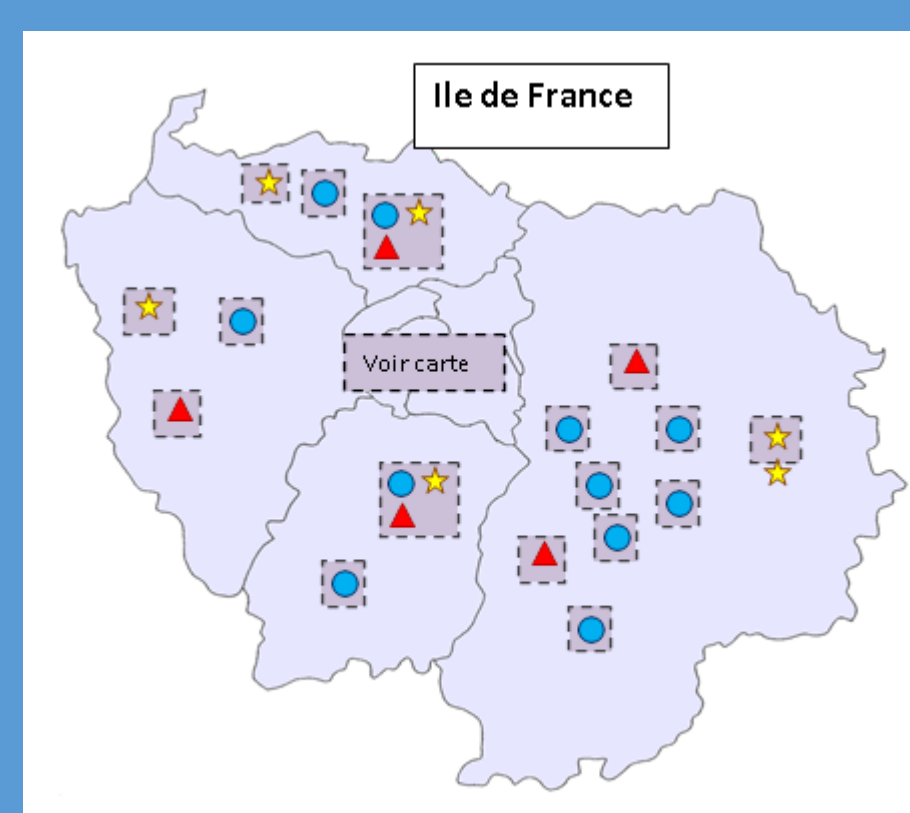
Un coordinateur en interne permet d'impliquer à différents moments ou ensemble une ou plusieurs équipes de l'établissement.  
Un certains nombre de situations sont traitées directement avec une supervision des professionnels du centre national de ressources.  
Il y a un transfert de compétences en interne.

## Déploiement:

**Les équipes relais:**  
Repérage des situations de handicap rare et états des lieux des ressources du territoire  
Développement de l'intégration sur les territoires avec l'appui du centre de ressources



Cartographie des 88 ESMS partenaires actifs en 2014.



« Nous proposons des « formations ». Mais ce n'est pas le bon terme, car on n'a pas un catalogue de formations tel que formation à ci, formation à ça, que l'on aurait capitalisé au fil du temps et que notre documentaliste aurait archivé, un catalogue de formations susceptibles de répondre aux situations. Voyez, une espèce de référentiel que l'on pourrait consulter lorsqu'on est face à telle situation ou telle situation. Or, notre expérience montre que ça ne marche pas comme ça, chaque situation est différente d'une autre ; et donc la réponse est particulière à chacune de ces situations, à chaque équipe de professionnels, à chaque établissement. On fait du sur-mesure, même si on utilise des briques que l'on a construites avec d'autres, mais l'assemblage n'ait jamais le même. Moi je me vois de plus en plus comme « colporteur ».

Quand je me déplace, je vois ce qui existe, ce qui se fait dans l'établissement, je rencontre l'équipe, je discute avec certaines personnes, parfois je me dis « mais c'est super ce qu'ils font ». Donc je mets mon grain de sel, et puis une fois que nous avons mis au point quelque chose, je rapporte ce butin, et je vais m'en resservir dans une autre institution. Oui « butiner » c'est vraiment le mot ; « butiner » des savoirs pratiques. »

Orthophoniste au CNR Laplane extrait du rapport de Mr Foudrignier et Lyet CEREP/ CREAS-ETSUP / IRESP/ INSERM – Septembre 2014 Page 95