



Accompagner les équipes des ESMS l'évolution des profils des publics

1. Pourquoi accompagner les équipes d'ESMS ?
2. Une modalité originale d'intervention
3. Un processus qui se déroule dans le temps
4. Des dispositifs de formation modulaires et individuels
5. Les chiffres

Accompagner les équipes des ESMS dans l'évolution des profils des publics.

1. Pourquoi accompagner les équipes des ESMS spécialisés?

Dans tous les établissements spécialisés, la transition inclusive entraîne un changement des profils accueillis. Les jeunes sourds implantés précocement et soutenus avec l'accompagnement de codeur LPC (Langue parlée complétée) en classe par exemple, suivent une scolarité ordinaire. Les sections d'enseignement spécialisées accueillent des jeunes sourds avec des profils plus complexes. Certaines se sont ouvertes à des jeunes avec des Troubles Complexes du Langage. Dans cette évolution des publics accueillis, les équipes de professionnels ont besoin d'être accompagnés sur un changement de posture comme sur une montée en compétence.

Nous n'avons pas été formé aux troubles associés à la surdité

Nous sommes en difficultés car de plus en plus de jeunes présentent des troubles du comportement

Ces jeunes ont de nombreux besoins de rééducation. Comment prioriser ces besoins?

Les méthodes classiques d'apprentissage et de rééducation ne fonctionnent plus

*Ce jeune sourd ne construit aucun langage ni oral, ni écrit ni en langue des signes?
Qu'est ce que je peux faire?*

Ce jeune refuse ce que je lui propose. Et on me parle l'autodétermination?

Accompagner les équipes des ESMS dans l'évolution des profils des publics.

2. La modalité d'intervention

« Dis- moi et j'oublie,
montre-moi et je comprends,
Fais-moi faire et j'apprends* »
Franklin;

Situation de groupe classe



L'orthophoniste du centre de ressources intervient dans le groupe d'enfants en présence des professionnels qui accompagnent ce groupe.

Susciter le
questionnement
à partir de
situations réelles
d'interaction

**formations expérientielles
innovantes**

Séquence réflexive



Un temps d'échange et de réflexion sur le travail mené est engagé avec l'ensemble des intervenants auprès de ces jeunes.

Accompagner les équipes des ESMS dans l'évolution des profils des publics.

2. La modalité d'intervention

Susciter le questionnement des professionnels

Mettre les professionnels des équipes pluridisciplinaires en position d'observateur permet de susciter leurs questionnements et de construire, avec eux, une compréhension partagée de la personne. Pour ce faire, nos modalités pédagogiques invitent les participants à se positionner en situation de travail, en alternance, comme observateur ou comme acteur des échanges qui ont lieu avec la personne en situation de handicap.

Travailler la réflexivité de l'apprenant

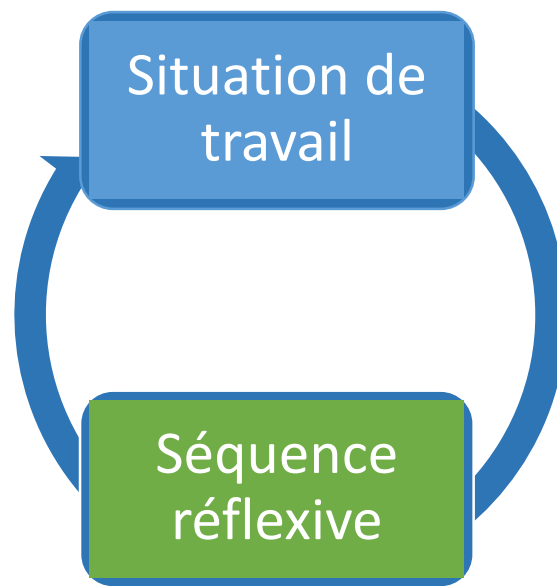


« Les phases réflexives ont pour objet d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail. Elles doivent permettre d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation **dans l'objectif de consolider et d'explicitier les apprentissages.** Ces phases sont **distinctes des mises en situation de travail** ».

Projet de décret sur l'organisation des AFEST.*

*Manuel de l'afest à l'usage de tous:
https://www.opcoatlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/12/1_GUIDE_AFEST.pdf

« Dis-moi j'oublie,
montre moi et je comprends,
fais moi faire et j'apprends* »



Des formations expérientielles innovantes
Également nommées: AFEST: action de formation en situation de travail

Faciliter le développement de la compétence collective



Pour les situations complexes d'enfants et d'adultes en situation de handicap, seule une démarche partagée d'observation de la part des professionnels et en lien avec la famille et l'entourage proche de la personne mobilisés autour de la situation peut permettre d'en comprendre les enjeux et repérer des leviers pour l'accompagnement. Telle est la conviction cardinale autour de laquelle le centre de ressources développe son expertise et structure ces interventions.

Il s'agit dans un premier temps de faire prendre conscience de la nécessité de croiser (et pas seulement juxtaposer) les apports de chacun pour évaluer la globalité de la situation. Nous proposons une coanimation de cette transdisciplinarité. Puis nous soutenons l'équipe de direction dans la mise en œuvre de sa stratégie de développement des compétences dans la perspective d'avancer vers une dynamique « apprenante ».

« **Le savoir apprendre devient une compétence collective.** On apprend avec les autres et par les autres. On apprend à résoudre des problèmes complexes, à trouver des solutions innovantes, à faire face à des situations inédites en sachant travailler en pluri ou interdisciplinarité, en confrontant des points de vue ou des modes de raisonnements distincts voire divergents. La compétence collective ne deviendrait-elle pas la mère du savoir apprendre ? » Guy Le Bortier*

Accompagner les équipes des ESMS dans l'évolution des profils des publics.

3. Un processus qui se déroule dans le temps

Nous élaborons un dispositif avec le référent de l'établissement dans le cadre d'une convention. Un plan d'action est rédigé chaque année. Nous suivons une progression sur 3 temps :

1- Dans un premier temps, autour de situations individuelles

L'objectif est d'accompagner la montée en compétences d'une équipe de professionnels dans la compréhension de différentes situations en s'appuyant sur des observations conjointes et sur une démarche de diagnostic fonctionnel ancrée sur la neuropsychologie.

2- Puis, une formation sera proposée.

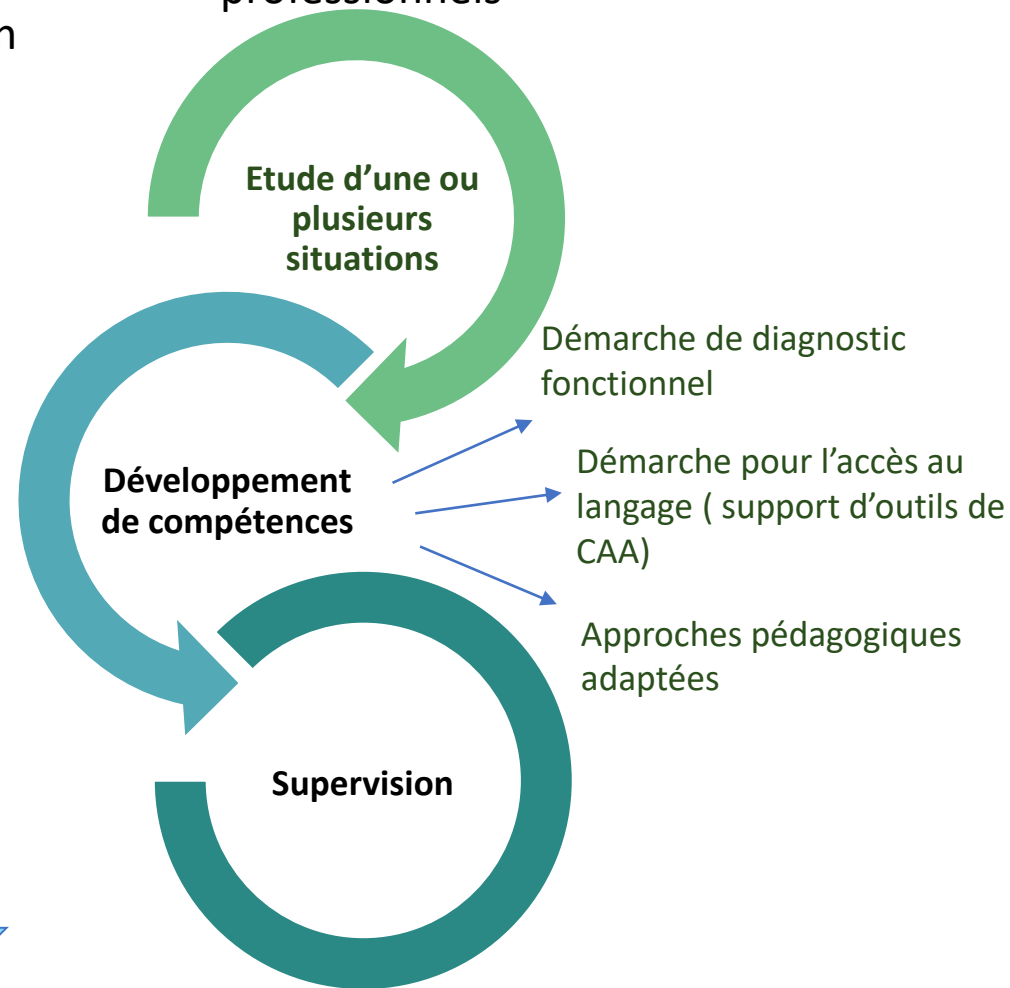
En généralisant à partir des situations individuelles, nous visons un meilleur repérage des troubles associés, la montée en compétence sur une démarche d'accès au langage à l'ensemble de l'équipe, et enfin sur différentes approches pédagogiques conçues pour des apprentissages adaptés.

3- Enfin, une supervision permettra de maintenir et développer les compétences internes notamment de professionnels ressources pour l'équipe en capacité d'animer cette dynamique apprenante interne.

Cette étape vise à l'essaimage au sein de l'établissement devenant « apprenant ». Elle a pour objectif également la création d'équipes spécialisées ayant une fonction appui ressources sur le territoire.

Appui aux
cadres de
direction

Appui aux équipes de
professionnels



III. Accompagner les équipes des ESMS dans l'évolution des profils des publics.

4. Des dispositifs de formation modulaires et individualisés

Suite aux expérimentations grandeur nature durant la crise sanitaire, nos modalités d'intervention ont évoluées vers davantage de mixité avec des actions en présentiel et en distanciel.

Afin de limiter et d'optimiser nos déplacements auprès des équipes, nous avons aménagé le dispositif avec :

- Du temps avec les équipes en amont pour définir le cadre et les objectifs de notre intervention et en aval afin de réaliser un retour d'expérience.
- Des temps de concertation avec des personnes ressources pour assurer la continuité des actions. Ces professionnels ressources relaient la réflexion auprès de l'équipe et sont également susceptibles d'être « référent » au cours d'un éventuel transfert de compétences en interne.



Les formations expérientielles sur site que nous proposons sont aujourd'hui complétées par différentes propositions :

- Animation des communautés de pratiques
- Partage des outils que nous développons
- Diffusion des connaissances : publications sur le site et sur les réseaux ou par l'organisation de formations en ligne.
- Propositions de formations thématiques complémentaires
- Soutien des cadres de direction dans les établissements pour avancer dans une dynamique apprenante

En 2023, nous travaillons à la mise à disposition de toutes ces ressources sur une plateforme de formation.

Accompagner les équipes des ESMS dans l'évolution des profils des publics.

Les chiffres

En France

Nombre d'heures par participant et par intervention



Développement de compétences sur site
1 693h



Conseil aux équipes de direction
223,5h

Accompagner l'évolution de l'offre

- Faciliter l'animation des échanges en pluridisciplinarité
- Coaching afin de mieux comprendre les besoins des jeunes et des équipes
- Conseils sur l'évolution des missions, plateau technique, plan de formation
- Redéfinir l'offre
- Développer une fonction ressource interne et externe

