

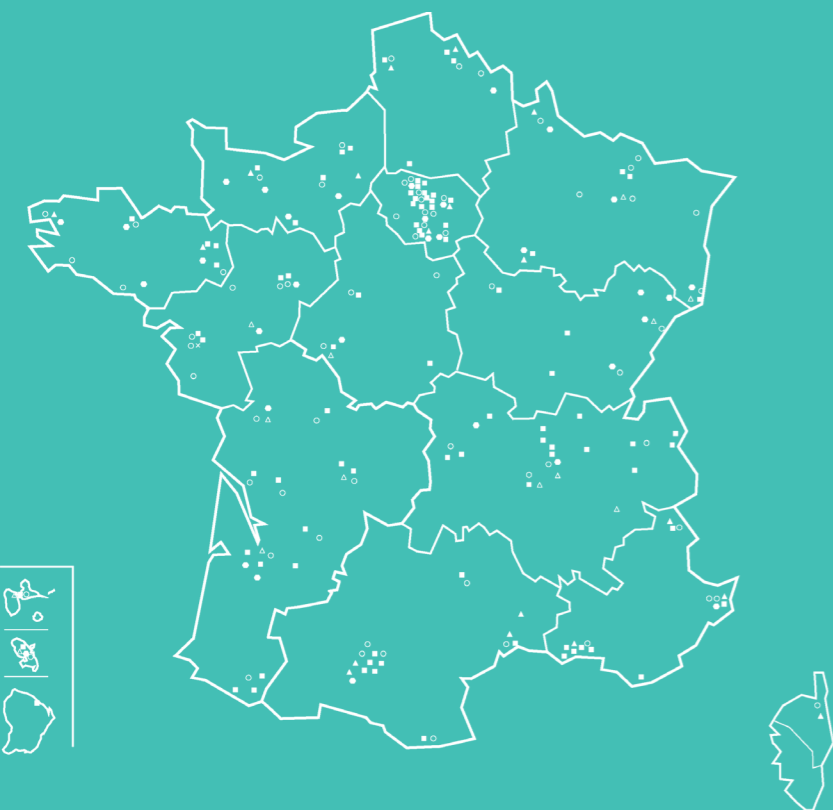
fagerh

Accompagner, c'est notre métier.

LE RESEAU FAGERH A TRAVERS LA FRANCE

182 ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

ESRP - ESPO - Ueros - Emploi accompagné



AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Cédric Bardel
cedric.bardel@fagerh.fr

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Myriam MINET
myriam.minet@fagerh.fr

BRETAGNE

Frédéric Payet
frederic.payet@fagerh.fr

CENTRE-VAL DE LOIRE

Hervé Leblanc
herve.leblanc@fagerh.fr

GRAND EST

Daniel Kuntz
daniel.kuntz@fagerh.fr

HAUTS-DE-FRANCE

Amélie Morel-Somon
amelie.morel@fagerh.fr

ILE-DE-FRANCE

Nathalie Gamiochipi
nathalie.gamiochipi@fagerh.fr

NORMANDIE

Guilaine Poinot
guilaine.poinot@fagerh.fr

NOUVELLE-AQUITAINE

Pascal Lopez
pascal.lopez@fagerh.fr

OCCITANIE

Jacques Alastuey
jacques.alastuey@fagerh.fr

OUTRE-MER

Laté Lawson
late.lawson@fagerh.fr

PAYS DE LA LOIRE

Jean-Michel Raux
jean-michel.raux@fagerh.fr

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR/
CORSE

Sophie Aboudaram
sophie.aboudaram@fagerh.fr

fagerh

Défis 2022



Autodétermination - Pouvoir d'agir
Pair-aidance - Expertise d'usage

CONGRÈS
SAINT-ETIENNE



**21 DISPOSITIFS
RELÈVENT
LE DÉFI !**

Un grand merci aux équipes et aux stagiaires du Cos Crepse de Saint - Etienne pour leur accueil et leur aide précieuse lors de l'organisation du congrès 2022 de la Fagerh.

Préambule

Paris, Mai 2022

A l'occasion de son Congrès annuel, la Fagerh a organisé auprès de ses adhérents une troisième édition des défis. Après ceux de 2017 sur les innovations, ceux de 2019 sur le virage inclusif en réadaptation professionnelle, la thématique retenue en 2022 est celle de l'autodétermination et le renforcement du pouvoir d'agir des personnes accompagnées. Le rapport Piveteau du 15 février 2022 « *Experts, acteurs, ensemble... pour une société qui change* » présente comme une dynamique inspirante et déroutante pour les professionnels le pouvoir d'agir des personnes accompagnées.

La Fagerh a relevé le challenge en proposant de présenter au cours du congrès, les défis en binôme, professionnel et personne accompagnée.

Cette brochure rassemble 21 défis : mises en pratiques de la pair-aidance, démarches qui renforcent l'autodétermination, le pouvoir d'agir, l'autonomie, outils pour faciliter la compréhension, l'expression, le choix, voire développement de nouveaux métiers dans notre secteur comme les facilitateurs de parcours ou les case-manager.

En parcourant la brochure, vous constaterez qu'il n'y a pas de petits défis. Les initiatives sont parfois à l'échelle d'un territoire (région, département), parfois à celle d'une seule formation technique. Presque toujours, après une expérimentation à dimension restreinte, les perspectives visent un développement. Plusieurs initiatives culturelles méritent un détour (un atelier d'écriture qui se transforme en aventure littéraire, la production d'une émission de radio pour favoriser la prise de parole de non-francophones, la co-construction d'une bibliothèque-ludothèque par de jeunes autistes...).

Un grand merci à tous les participants !

En relevant le défi de partager ses pratiques sur un sujet qui reste encore à défricher pour beaucoup, ils font du congrès un moment riche de rencontres et de confrontations. Nous espérons que les échanges avec les personnes concernées, seront pour le plus grand nombre, source d'inspiration.

Chaque dispositif est présenté de façon homogène afin de faciliter la lecture et la première page en synthétise les grandes lignes. Le sommaire (page 3) permettra de repérer facilement les thématiques plus susceptibles de vous intéresser.

Sommaire

Préambule.....	p 1
1- Mises en pratique de la pair-aidance	
<i>La Mothe</i> « Ateliers du mercredi »	p 5
<i>Epnak Muret</i> « Le parrainage dans le parcours préparatoire 360 »	p 9
<i>Epnak Bordeaux</i> « Jeudis mensuels de l'information organisés par des stagiaires »	p 13
<i>La Mothe</i> « Pair-aidance et dynamique inter-établissements »	p 17
2-Démarches qui renforcent l'autodétermination, le pouvoir d'agir, l'autonomie	
<i>Clairvivire</i> « La réorganisation de la phase d'accueil pour développer le pouvoir d'agir en préo ».....	p 21
<i>Cos-Crepse</i> « Atelier et si... »	p 25
<i>CRIC Pyrénées</i> « Atelier d'écriture de Nouvelles ».....	p 29
<i>Acti+ Ugecam -Lieuxaint</i> « Co-construction d'une bibliothèque-ludothèque avec de jeunes artistes ».....	p 33
<i>Beauvoir Ugecam- Evry</i> « La caravane Babouillec, projet artistique avec des acteurs du monde de la culture ».....	p 37
<i>Ladapt Normandie/Epnak Grand Ouest</i> « Le dispositif de formation accompagnée »	p 41
<i>Epnak Metz</i> « Préparatoires pour favoriser l'autodétermination de jeunes »	p 45
<i>Cos-Crepse</i> « Des outils au service de l'individualisation des parcours »	p 49
3-Outils pour faciliter la compréhension, l'expression, le choix	
<i>Le Coteau Ugecam</i> « Grrramm et flexigram : la pédagogie par le jeu ».....	p 53
<i>Epnak</i> « MyPAOFIP, un accompagnement personnalisé interactif »	p 59
<i>Cos-Crepse</i> « Kogito, une plateforme numérique d'apprentissage »	p 63
<i>Ladapt Rhône</i> « Apprendre, ça s'apprend ».....	p 67
<i>Epnak Oissel</i> « Une page web interactive pour favoriser la participation et l'engagement au CVS ».....	p 71
<i>Sillery</i> : "Parler pour exister" un projet de radio pour favoriser la prise de parole d'usagers en FLE.....	p 75
<i>Ugecam/Epnak</i> : « PAD +, une plateforme numérique d'accompagnement global ».....	p 79
4-Développement de nouveaux métiers	
<i>Ladapt Normandie</i> « Le portail et ses facilitateurs de parcours ».....	p 83
<i>Clairvivire</i> « Le case-manager, garant des accompagnements du parcours.....	p 87



ESRP LA MOTHE

ATELIERS DU MERCREDI

La Mothe a mis en place depuis 2010 un dispositif d'ateliers à la carte, ateliers qui sont initiés et animés par des stagiaires, des salariés voire des partenaires.

fagerh
| Accompagner, c'est notre métier.


C.R.P. LA MOTHE
Etablissement et Services
de Réadaptation Professionnelle

INTERDISCIPLINARITE

COMPETENCES CLEFS

ORGANISATION PARTICIPATIVE

PAIR AIDANCE

PUBLIC VISE

Stagiaires
Salariés
Partenaires



La Mothe
03190 HAUT BOCCAGE

ESRP La Mothe

Thierry CHOSSON
Tel 04 70 06 80 55
Email: thierry.chosson@crplamothe.com

Ateliers du mercredi



Problématique & enjeu

Ce dispositif vient en réponse à plusieurs objectifs en lien avec la loi 2002.2 et nos intentions d'accompagnements. Amener le stagiaire à plus de participation dans sa vie au centre, dans son rapport à sa formation, à sa santé, dans l'expression de ses besoins d'accompagnement et à ses pairs. Amener les équipes à un nouveau paradigme d'accompagnement : l'interdisciplinarité et la place de l'utilisateur viennent d'être initiées et ont besoin d'être impulsées et confortées.



Dispositif

Depuis 2010, l'ESRP ouvre des ateliers à la carte, chaque mercredi après-midi, où l'utilisateur sort d'une logique de formation proprement dite au profit d'une logique de réponse à ses besoins et envies. Ces ateliers ont la particularité d'être menés par l'équipe d'animation, par tout salarié quel que soit son métier, par des partenaires extérieurs mais également par les stagiaires eux-mêmes, pair-aidance oblige. La nature des ateliers dépend de celui qui l'anime (développement personnel, activités physiques, culturelles, relationnelles, artistiques, ...). L'utilisateur s'inscrit parmi les activités disponibles du moment : au regard de ses envies, ses besoins et des conseils qui ont pu lui être prodigués par les équipes.



Bénéficiaires

L'ensemble des stagiaires de l'ESRP, quelle que soit la formation suivie.

40% des ateliers sont aujourd'hui animés par les stagiaires.



Ressources

Création d'un mi-temps de « responsable des ateliers »

Allocation d'un budget dédié.



Résultats

Amélioration des états d'esprit usagers/salariés/institution. Evolutions des relations à l'activité physique, au développement personnel, au handicap et au « prendre soin ». Contribution plus importante des personnels, des services généraux notamment, Renforcement de la dimension médico-psycho-sociale et humaine de l'ESRP

35%

des stagiaires
Animateurs des
ateliers

Compétences clefs

Pair-aidance

50% des professionnels

Accompagnement global et organisation participative au cœur des « ateliers du mercredi » : des ateliers pour et avec nos stagiaires !

Notre ESRP a mis en place depuis 2010 un dispositif permettant de renforcer le développement des compétences clefs, l'implication de nos usagers et de contribuer à leur mieux être.

Entre l'utile et l'agréable...

Un après-midi par semaine, des ateliers sont mis en place: le stagiaire s'y inscrit en fonction de ses envies, ses besoins et des conseils qui ont pu lui être prodigués par l'équipe d'accompagnement.

Tout le monde dans le même bateau!

Le stagiaire est également encouragé à être lui-même « animateur d'atelier », au regard de sa formation, de ses activités professionnelles et extra-professionnelles actuelles ou antérieures, de son handicap ou parcours de soin, en tant que pair-facilitateur.

L'autre particularité de ce dispositif repose sur le fait que, tout salarié de l'établissement a la possibilité de participer à ce dispositif: en proposant des idées d'ateliers et surtout en animant lui-même des ateliers.

La nature des ateliers dépend de celui qui l'anime.

Tiens bon le vent

La mise en place d'un tel dispositif nécessite:

La création d'une mission dédiée de « responsable » du dispositif,

L'implication de l'ensemble du collectif de travail: la recherche de volontaires, l'accompagnement à l'animation,

La mobilisation de partenaires et bénévoles extérieurs à l'établissement,

La mobilisation des stagiaires à animer des ateliers (les encourager, repérer leurs talents, les accompagner)

Et vogue la galère...

Le dispositif est aujourd'hui intégré à l'égal des autres prestations au sein de l'ESRP. 35% de nos stagiaires, 50% de nos professionnels et une vingtaine de partenaires extérieurs sont « animateurs » chaque année : probablement fiers d'y être matelot...

Oh mon Bateau oh oh oh

Des exemples: *la formatrice en compta initie au self défense,*

un stagiaire, ex chauffeur de taxi, anime l'atelier code, les stagiaires « Informatique » s'emploient au « comment ça marche »,

le formateur Commerce anime l'atelier « les pièges de la distribution », ...

1 vingtaine de partenaires extérieurs

sont « animateurs » chaque année

Interdisciplinarité

un stagiaire en Accompagnement Education thérapeutique obésité anime un atelier nutrition pour d'autre usagers bénéficiant du même accompagnement

Courage Moussaillon !

Tout cela même si :

Les stagiaires ne sont pas toujours partants (n'exprimant, en début de parcours, que des attentes de développement de compétences professionnelles),

La recherche d'« animateur » est quasi permanente,

L'offre d'ateliers ne correspond pas toujours aux besoins ou envie exprimées à l'instant T,

Des relations stagiaires/salariés sont parfois à re-situer,

Les chefs de services doivent compenser les absences, pour motif « animation d'atelier », de leurs collaborateurs.

Tiens bon la barre...

Le dispositif a nécessité la création d'un poste dédié à temps partiel et a engendré la nécessaire modification des fiches de postes des salariés.

Depuis 2013, la définition d'objectifs individuels en lien avec le dispositif est également au cœur des entretiens annuels ; chaque chef de service est invité à encourager ses équipes à participer au dispositif et à en faire état dans le cadre de son rapport d'activité.

Arrivés à bon port !

Plusieurs constats nous encouragent à maintenir le cap :

- une baisse significative des doléances des usagers (quantité et forme) et un meilleur état d'esprit
- des relations entre les stagiaires de différentes sections plus nombreuses.
- des évolutions de la relation à l'activité physique et à son développement personnel, (meilleure fréquentation de nos services, réelles reprises d'activités).
- des évolutions de la relation au handicap et à la santé (meilleure sollicitation de nos services internes).
- une implication nouvelle et accrue des services, avec de nouvelles exigences et attentes à l'égard des équipes d'accompagnement notamment.
- une place plus prégnante de certains de nos usagers dans nos accompagnements (pair-facilitateur, pair-aidant)



EPNAK MURET

LE PARRAINAGE DANS LE PARCOURS PREPARATOIRE 360

Le parrain est un facilitateur, il permet aux entrants de trouver leurs repères dans le dispositif.

fagerh
| Accompagner, c'est notre métier.

EPNAK
MURET

ACCUEIL

PAIR-AIDANCE

INTEGRATION

RESPONSABILISATION

PUBLIC VISE

Les parrainés : les stagiaires de la préparatoire (soit 48 personnes chaque année)

Les parrains : les stagiaires de l'ESRP volontaires

Le parrainage dans le parcours préparatoire



Problématique & enjeu

L'EPNAK Muret a conçu la Préparatoire 360 comme un outil d'accompagnement sur mesure des personnes, par la mobilisation et l'aide à l'élaboration du projet d'insertion professionnelle. Pour aider les stagiaires à s'approprier le dispositif, complexe, à en comprendre les enjeux et à s'y repérer, l'équipe a fait le choix du **parrainage** entre stagiaires.



Dispositif

Le parrain est un facilitateur, il permet aux entrants de trouver leurs repères dans le dispositif ainsi que dans l'ESRP. Personne ayant déjà de l'expérience, il est un interlocuteur privilégié, un intermédiaire permettant au nouveau stagiaire de s'intégrer petit à petit au grand groupe. Il fait le lien avec le référent de la personne et fait part de ses observations et des questionnements du nouvel arrivant.

Objectifs :

- Faciliter l'intégration des entrants
- Valoriser, responsabiliser les parrains, en faisant des liens avec leurs parcours et mettre des mots sur leurs pratiques et expériences



Bénéficiaires

L'ensemble des stagiaires de la Préparatoire soit au moins 48 personnes chaque année
Tous les stagiaires sont concernés



Ressources

Le parrainage ne génère aucun coût supplémentaire et est totalement intégré aux principes d'accompagnement de la Préparatoire 360



Résultats

Avec un accueil en file active et des entrées et sorties permanentes, la question de l'intégration de 1 à 5 personnes dans un groupe d'au moins 40 stagiaires se pose. Elle peut générer de l'angoisse, voire de la panique chez certains. La mise en place du parrainage résout cette difficulté.

Début de l'action

2021

Vers l'autodétermination par le parrainage

Introduction

Pour que l'autodétermination soit une réalité, nous devons permettre aux personnes que nous accueillons de s'approprier au mieux les dispositifs et outils que nous proposons afin d'en tirer le meilleur parti possible.

Cependant, cette étape est complexe.

Comment favoriser concrètement cette appropriation ?

Une solution, le parrainage par des pairs

La Préparatoire 360 de l'EPNAK Muret, propose, après une étape de diagnostic 360° donnant lieu au projet personnalisé, des accompagnements sur mesure en collectif et en individuel.

Leurs buts sont d'aider la personne à réduire ou lever les freins dans ses sphères de vie afin de lui permettre d'envisager l'avenir le plus sereinement possible et de bâtir ainsi un projet d'insertion professionnelle avec le maximum de lucidité et de capacités projectives.

Cependant, la complexité du dispositif est au départ un frein à son appropriation.

De plus, les entrées permanentes et l'intégration requise au sein d'un grand groupe rendent l'entrée plus difficile.

L'accompagnement expérientiel, via le parrainage par des pairs, représente une vraie solution. Il permet à la personne nouvellement accueillie de comprendre et de visualiser, par l'expérience, le vécu du pair, les objectifs et les enjeux du dispositif.

Il a également l'avantage de permettre au parrain, se trouvant en méta-position, de mieux formaliser et ainsi visualiser son propre accompagnement

Être parrain ça veut dire quoi ?

Le parrain est un facilitateur, il permet aux nouveaux arrivants de trouver leurs repères dans le dispositif Préparatoire 360 ainsi qu'au sein de l'ESRP plus généralement. Il n'est pas le référent de la personne mais une personne ayant déjà de l'expérience sur le dispositif. Il est repérant et repéré.

38 binômes

constitués depuis la création, soit
autant de parrains et de filleuls

Concrètement

Le rôle des parrains est présenté à l'ensemble des stagiaires pour que ceux qui le souhaitent se portent volontaires de façon totalement éclairée.

Une rencontre avec les stagiaires volontaires sera organisée pour leur présenter leur rôle pendant la présentation, visite, foire aux questions...).

Ce sont les membres de l'équipe qui déterminent quels parrains ils vont attribuer aux entrants.

Pour faire connaissance avec son filleul ou sa filleule, le parrain, va se prêter à un jeu de cohésion qui lui permettra de recueillir un premier niveau d'informations mais aussi, par cette approche ludique, de nouer ses premiers liens.

Le parrain anime également un jeu de piste au sein de l'ESRP à l'arrivée du nouveau stagiaire. Ce jeu a pour but de mieux faire connaître les lieux et, par des moyens mnémotechniques, de repérer les différents endroits clés de l'ESRP/ESPO.

Tout au long de la phase d'intégration et autant que de besoin, le parrain fait le lien avec le référent de la personne et fait part de ses observations et des questionnements du nouvel arrivant.

Bilan de l'action

Depuis sa mise en place il y a maintenant un an à l'ESRP de Muret, le parrainage tient ses promesses : l'équipe note une bien meilleure qualité d'intégration au sein de l'ESRP, une véritable cohésion au sein du groupe (les heurts, malgré un public complexe, sont rarissimes) et surtout une bonne appropriation du dispositif et de ses enjeux. Le parrainage est également, pour le parrain, une véritable action de remobilisation : il le responsabilise et augmente sensiblement le capital bienveillance !

Ces résultats permettent ainsi aux stagiaires de mieux se saisir des accompagnements, de faire des liens entre remobilisation et emploi, d'être véritablement acteurs de leur parcours.

Perspectives

Avec le succès de cette action et tous les bénéfices retirés, l'équipe de l'ESRP envisage d'étendre le parrainage à l'ensemble des stagiaires de la formation qualifiante.



EPNAK BORDEAUX

LES JEUDIS DE L'INFORMATION

Les stagiaires en formation « métiers de l'accueil » informent les bénéficiaires potentiels sur les dispositifs d'accompagnement proposés par l'établissement.

fagerh
Accompagner, c'est notre métier.

EPNAK
BORDEAUX

UN JEUDI DE L'INFORMATION
CHAQUE MOIS

USAGERS-EXPERTS

COMPETENCES
PROFESSIONNELLES

PAIR-AIDANCE

PUBLIC VISE

Personnes en recherche
d'information

Stagiaires en formation
« Métiers de l'accueil »

Les jeudis de l'information



Problématique & enjeu

Le projet est né en 2020 d'une volonté d'inclure les usagers en formation aux Métiers de l'Accueil à l'organisation et à la réalisation des « Jeudis de l'information ». Ces temps d'information permettent d'explicitier la nature des dispositifs d'accompagnement de l'Epnak Bordeaux aux bénéficiaires éventuels, aidants et partenaires.



Dispositif

Les Jeudis de l'information ont un objectif double:

- Favoriser un accueil de qualité ainsi que la diffusion de l'information par les usagers eux-mêmes;
- Permettre aux usagers en formation de mettre en œuvre et en valeur leurs compétences professionnelles, ainsi que leurs regards d'experts.

Les usagers sont accompagnés pour planifier, organiser et évaluer chaque session d'information. La participation s'inscrit dans le parcours de formation. Il y a 11 jeudis de l'information par an.



Bénéficiaires

Il y a en moyenne 15 visiteurs et 4 usagers organisateurs pour chaque jeudi de l'information.



Ressources

Salle accessible PMR, vidéoprojecteur, tables, chaises, stylos, et café. Présence d'un formateur en back up.



Résultats

La satisfaction des visiteurs est relevée à chaque session via un questionnaire. Les résultats sont positifs (en moyenne 80% jugent l'accueil excellent). Du côté des usagers, nous notons une prise de confiance ainsi que le développement d'un esprit d'équipe et de compétences en travail collaboratif.

Les jeudis de l'information

De nombreuses personnes souhaitent obtenir des informations sur l'Epnak Bordeaux, comprendre son offre, visiter les lieux, avant d'effectuer des démarches auprès de la MDPH et/ou d'intégrer un de ses dispositifs. En 2020, l'établissement a donc mis en place « Les Jeudis de l'Information », pour présenter les différents dispositifs d'accompagnement et préciser les démarches à effectuer.

L'Epnak Bordeaux accompagne les usagers sur des formations tertiaires entre autres, et en Bac Professionnel Métiers de l'accueil en particulier. Cette formation nécessite des mises en situations professionnelles. De plus, il est important pour l'Epnak de favoriser la participation des usagers. C'est donc naturellement que le projet est né : utiliser ce dispositif pour associer les usagers à la vie de l'Epnak, pour favoriser la mise en œuvre et en lumière de leurs compétences professionnelles et pour valoriser leur vécu et regard. Ce dispositif est une ressource en rapport avec la formation visée, un support de pair-aidance entre usagers et futurs usagers, et finalement un levier pour booster le pouvoir d'agir de chacun.

Le projet est présenté chaque année aux usagers, et tous sont invités à y participer. C'est un succès : la majorité des stagiaires de la section Métiers de l'Accueil a contribué au moins une fois à un jeudi de l'information. La participation au projet s'inscrit désormais dans le parcours de formation de tous les usagers de cette section.

C'est un tremplin avant de partir en stage, un premier contact avec le métier visé, en interne et avec un accompagnement. Les résultats sont concrets : l'évaluation ne vient plus du formateur mais des remarques des potentiels bénéficiaires, de leurs pairs, de l'équipe de direction. C'est aussi une première expérience avant de participer à des événements de plus grande ampleur.

Plusieurs séances ont été consacrées à l'organisation des jeudis de l'info. Un déroulé a été coconstruit et l'évènement envisagé dans sa totalité, de la relance téléphonique en amont (réalisée pour chaque session à J-2 par les usagers) au dépouillement des questionnaires de satisfaction. En effet, les usagers ont engagé une réflexion sur l'évaluation et l'amélioration de la qualité du service rendu, en créant un questionnaire à destination des participants, dont ils assurent l'analyse et présentent les conclusions.

80%

de participants jugent l'accueil « excellent »

Expérience

11

Jeudis de l'information par an

Pair-aidance

Les résultats sont probants, tant au niveau de l'intelligence collective mise en œuvre par les usagers, qu'au niveau la satisfaction des participants. Au-delà de la validation des compétences techniques ou pédagogiques (accueil du public, relance téléphonique, travail collaboratif, gestion de projet, gestion des flux, gestion des aléas...), ce sont la confiance en soi, l'image de soi, la valorisation de soi qui sont également travaillées. Ce moment d'échange permet même de faciliter l'arrivée en formation des participants, il crée du lien entre pairs pour les premiers jours sur site.

Le dispositif n'est pas figé et restreint aux seuls usagers en formation Accueil. Ainsi, lorsque cette section part en stage, le dispositif est mis au service des usagers de préparatoire, avec pour objectif l'évaluation et le positionnement des usagers souhaitant s'orienter vers une formation en lien avec les Métiers de l'Accueil.

L'Epnak Bordeaux envisage, à l'avenir, au-delà de la pair-aidance usager - futurs usagers, de développer une pair-aidance en interne entre les usagers du dispositif formation et ceux des dispositifs préorientation et préparatoire, par le biais d'un tutorat. Et pourquoi ne pas déléguer totalement le projet à un groupe de stagiaires ? Le dispositif pourrait aussi évoluer vers la mise en œuvre d'une entreprise pédagogique en événementiel !

Le fil conducteur du projet reste finalement le même : permettre aux usagers de développer encore plus leurs talents, d'accroître leur autonomie et leur pouvoir d'agir.



ESRP LA MOTHE

PAIR-AIDANCE ET DYNAMIQUE INTER-ETABLISSEMENTS

A travers la mise en place d'un groupe de travail inter-établissements et inter-professionnels, élaborer une charte de bonnes pratiques en matière de pair-aidance, transverse puis déclinable à chacun des établissements partenaires.



DYNAMIQUE TERRITORIALE

NOUVELLE PLACE DE L'USAGER

RESEAU DE PAIRS- AIDANTS

PUBLIC VISE

Usagers
et
Professionnels d'un réseau
d'établissements



C.R.P. LA MOTHE
Établissement et Services
de Réadaptation Professionnelle

La Mothe
03190 HAUT BOCCAGE

ESRP La Mothe

Thierry CHOSSON
Tél : 04 70 06 80 55
Email: secretariat@crplamothe.com

Pair-aidance et dynamique inter-établissements



Problématique & enjeu

Négoциé dans le CPOM de l'ESRP, l'objectif est de créer une dynamique inter-établissements sur le territoire de Montluçon sur la promotion de la pair-aidance.



Dispositif

A travers la mise en place d'un groupe de travail inter-établissements et inter-professionnels, élaborer une charte de bonnes pratiques en matière de pair-aidance, transverse puis déclinable à chacun des établissements partenaires.



Bénéficiaires

Les bénéficiaires seront à moyen terme les usagers respectifs des établissements.



Ressources

Réunions de travail sur 2021, animées par le psychologue du centre La Mothe.



Résultats

Charte élaborée au premier trimestre 2022.

Pair-aidance et dynamique territoriale

Négocié dans son CPOM, l'ESRP La Mothe s'est engagé dans la promotion de la pair-aidance dans ses propres activités et également auprès de ses partenaires médico-sociaux de proximité, ITEP, IME, ESAT, SESSAD PRO, foyer d'hébergement (Bassin de santé intermédiaire-BSI-de Montluçon).

La clef d'entrée concertée et validée par les partenaires, membres du collectif ABSIM (Associations du bassin de santé intermédiaire de Montluçon), a été le projet de rédaction d'une charte pair-aidance, devant permettre à chaque établissement de la décliner et ainsi de consacrer une nouvelle, ou meilleure place, à leurs usagers.

Langage commun, partages d'expériences, projet partagé.

Un groupe de travail inter-établissements et inter professionnels (éducateurs, formateurs, psychologues, chef de services...) a donc planché durant 2021 autour de la question de la pair-aidance (périmètre, concepts, pratiques actuelles) avec pour finalité de rédiger une charte éclairante, pédagogique et engageante, à décliner de manière opérationnelle dans les établissements.

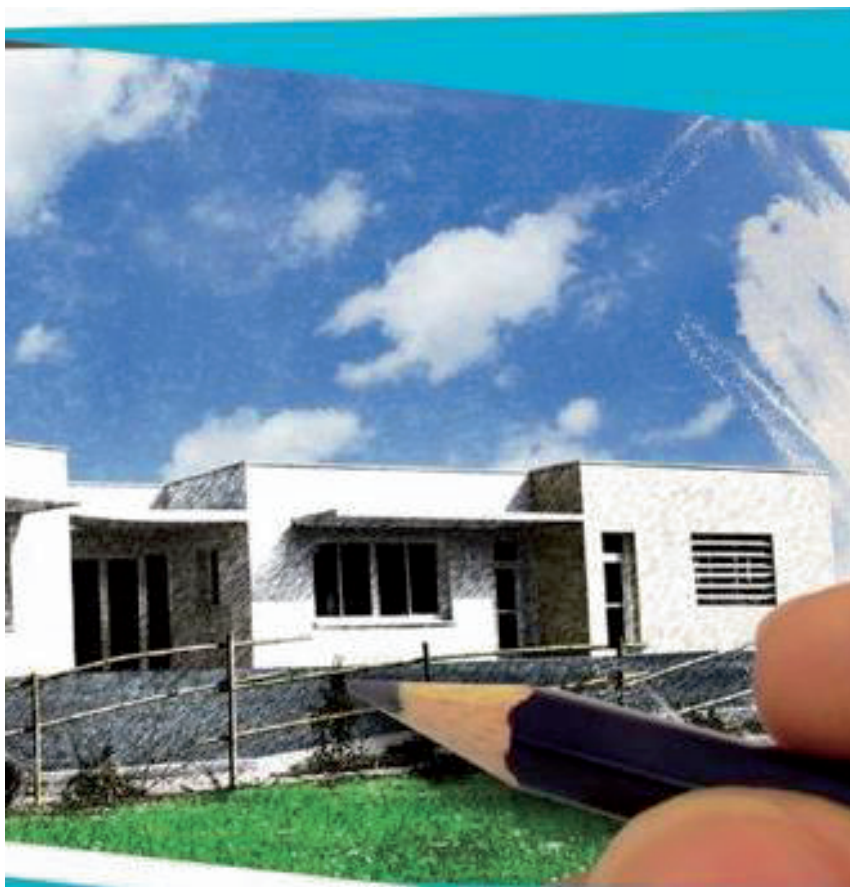
« De pair en fil en aiguille »

Outre l'ancrage des relations qui se sont développées durant la vie du groupe, des besoins de formations ont vu le jour de même que des projets de constituer un réseau territorial de pairs-aidants.

Une formation ad hoc a été programmée en janvier, et dispensée par le CREAI, sur des multi-financements.

Enjeux majeurs

La déclinaison de cette charte dans chacun des établissements est en voie d'être inscrite dans chacun des projets d'établissements respectifs. La charte invite au repérage et à la formation des futurs pairs, dans l'intention de constituer un réseau au service du collectif ABSIM (Associations du bassin de santé intermédiaire de Montluçon).



ESPO DE CLAIRVIVRE

REORGANISATION DE LA PHASE D'ACCUEIL POUR DEVELOPPER LE POUVOIR D'AGIR EN PRE-ORIENTATION

Réorganisation de la phase d'accueil permettant un recueil des attentes des usagers et la planification d'un parcours personnalisé, formalisé en concertation constante avec l'utilisateur.

Chaque usager peut construire son projet à son rythme et selon ses attentes



ADAPTABILITE

RYTHME FLEXIBLE

CONCERTATION CONSTANTE

PUBLIC VISE

Stagiaires de
pré-orientation

Développement du pouvoir d'agir en Pré-orientation



Problématique & enjeu

Permettre aux personnes accueillies d'être en mesure d'agir sur ce qui est important pour elles-mêmes dans leur reconversion professionnelle, par l'apport d'outils d'identification des éléments importants, en rendant possible l'action, la clarification des choix et en (ré)instaurant une confiance en soi et un avenir, sans influencer les choix.



Dispositif

Création d'entrées séquentielles rapprochées ; nouvelle phase d'accueil permettant un recueil des attentes des usagers et la planification d'un parcours personnalisé, formalisé en concertation constante avec l'usager, dans un contrat d'accompagnement, réactualisé tout au long du parcours, à partir d'une analyse interdisciplinaire des écarts entre ses objectifs négociés (découlant de ses attentes) et ses résultats (rythme d'apprentissage, potentialités personnelles, professionnelles, physiques et sociales). Chaque usager peut alors construire son projet à son rythme et selon ses attentes.



Bénéficiaires

100 pers./an, reconnues TH, d'âge >16 ans, sans particularité de handicap. Territoire national avec prédominance Dordogne/Corrèze.



Ressources

3 formateurs + 1 case manager dédiés, équipe MPS 18 pers., 1 coordonnatrice, tous formés « pouvoir d'agir », intervenants externes. 2 lieux.



Résultats

Un dispositif qui correspond mieux aux attentes actuelles des TH et à la commande sociale. Une meilleure organisation en équipe interdisciplinaire qui permet un rythme et un contenu adaptables, permettant aux TH d'exprimer leurs choix, d'aller vers le développement de leur pouvoir d'agir.

Taux de satisfaction global :

91%

Accompagnement ciblé
selon les attentes

Le pouvoir d'agir au cœur de la préorientation

Le constat de la nécessité d'une évolution

Nous avons fait le constat d'une inadéquation entre les modalités l'organisation de la pré-orientation et la nécessité d'individualiser les accompagnements tout en mobilisant le pouvoir d'agir des usagers.

La Préorientation, « avant » ...

Avant 2019, la Préorientation est basée sur une organisation limitant l'adaptation au rythme de chacun et l'individualisation des parcours. Le bilan de parcours n'indiquait que les constats et la demande de l'équipe. Conséquence : un mécontentement des usagers et des projets insuffisamment investis par les usagers : « *on m'a dit de faire ça...* ».

Un travail interdisciplinaire nous a permis de proposer une nouvelle organisation, centrée cette fois sur le développement du pouvoir d'agir de la personne accueillie.

Evolutions dans la périodicité des sessions

Le planning des sessions de Préorientation est passé de 5 entrées de 20 stagiaires/an à 1 entrée de 5 à 6 stagiaires une semaine sur deux. L'utilisateur a donc davantage de possibilité d'entrées, en petit groupe, et peu d'attente avant d'intégrer l'ESPO.

Evolution dans la phase d'accueil

Désormais, une période d'accueil de 2 semaines permet de sacraliser un temps de recueil des attentes des usagers. Ceux-ci participent à des ateliers permettant de développer l'autonomie en formation, tels que « Représentation de la Préorientation », « J'accède à mon dossier informatique », « J'accède aux évaluations initiales » ... Cette période permet également l'évaluation initiale des savoirs de base, les entretiens d'accueil (individuels ou collectifs) avec l'équipe interdisciplinaire, et la signature du contrat de séjour.

Evolution dans la personnalisation de l'accompagnement et du rythme

Au terme de la phase d'accueil, l'utilisateur rédige, en collaboration avec l'équipe interdisciplinaire, son « contrat d'accompagnement ». Cet outil de suivi et de planification permet de mettre en lumière les attentes de l'utilisateur et d'organiser dans le temps les actions personnalisées qui permettront d'y répondre. Il est actualisé autant que nécessaire durant **le parcours**, en collaboration constante entre l'équipe et l'utilisateur, qui **évolue désormais à son rythme, selon ses besoins**

9 stagiaires sur 10
recommanderaient la pré-orientation
à leur entourage.

Rythme flexible

Il peut par exemple démarrer son parcours par une immersion en entreprise, ou prévoir cela plus tard dans le parcours si c'est davantage pertinent. Il est reçu par son formateur et son case manager de façon hebdomadaire ou plus fréquemment si nécessaire, et participe aux réunions d'accompagnement au projet individualisé qui le concernent, autant de fois que nécessaire, à sa demande ou à celle de l'équipe.

Evolution de la diversité des modalités d'accompagnement

Collectif, individuel, pair-aidance, immersions, FOAD, parcours à temps plein ou partiel, périodes de suspension... sont autant de modalités mises en place dès 2020.

Evolution du bilan de Préorientation

Désormais, le bilan fait état du projet choisi par l'utilisateur et de sa demande à la MDPH, le cas échéant. L'équipe donne, en second lieu, son avis sur ce projet. Le bilan est passé d'une rédaction exclusive du formateur à une rédaction d'équipe, où chaque membre a sa part rédactionnelle selon sa vision-métier. L'utilisateur participe à l'élaboration du bilan par un courrier dans lequel il s'exprime librement sur son parcours et les suites attendues de celui-ci.

Conclusion

Ce dispositif permet à l'utilisateur de se placer véritablement au cœur de l'accompagnement, proposant un parcours basé sur son projet de vie et le développement de sa capacité à s'exprimer et à opérer des choix, pour son présent et son avenir. **Il s'agit donc là d'un véritable changement de paradigme, l'équipe interdisciplinaire n'étant plus considérée comme « l'expert qui oriente », mais comme « l'outil qui accompagne ».**



COS CREPSE

ATELIER ET SI...

« Et si ... », un atelier centré sur le rapport à l'action pour restaurer le mouvement sans le guider.

C'est un atelier mensuel actif depuis janvier 2020

fagerh
| Accompagner, c'est notre métier.

COS
FONDATION COS
ALEXANDRE GLASBERG

CO-EXPERTISE

DECONSTRUIRE LES PREJUGES

RESTAURER LE MOUVEMENT

SOUTENIR

PUBLIC VISE

Toute personne face à une situation qui lui pose un problème

50 participant.e.s depuis la création de l'atelier



5 rue Auguste Colonna
42100 SAINT-ETIENNE

COS CREPSE

Isabelle ASENSI
Tel : 04 77 57 54 05
Email: iasensi@fondationcos.org - sould@fondationcos.org

« Atelier et si... »



Problématique & enjeu

Après avoir suivi une formation (animée par l'association AndaDpa) intitulée : « Se former en tant que personne -ressource au DPA en direction des Personnes et des Collectivités » en 2020, Isabelle ASENSI Formatrice, Pilote du Pôle Orientation s'attache à partager les bénéfices que produit le Développement du Pouvoir d'Agir (DPA) dans les pratiques professionnelles de l'établissement.
En tant que personne-ressource sur le DPA, elle a conçu et anime l'atelier « Et si... ».



Dispositif

« Et si ... », un atelier centré sur le rapport à l'action pour restaurer le mouvement sans le guider.

Objectifs : Déconstruire les préjugés / Partager ses différences / Aborder une situation qui pose un problème, freine son action / Amorcer un changement / Co-construire une solution

Inviter les participants à se questionner sur leur contexte et amener la personne à s'interroger sur les enjeux : le gain, la perte. Il s'agit de se concentrer sur ce que ressent la personne ici et maintenant et d'agir à partir de cela.
Toute action réalisée, facilite la mise en œuvre d'un changement souhaité (« une action conscientisante »).



Bénéficiaires

Toute personne face à une situation qui lui pose un problème et qui éprouve le besoin de trouver une solution concrète.



Ressources

Une intervenante personne ressource formée à l'approche DPA.
1 Salle, 1 vidéo projecteur, 1 paperboard



Résultats

Ouvrir le champ des possible- Reprise de confiance dans sa capacité d'agir

Valorisation de soi (estime de soi)

Rendre la personne actrice de son parcours

Prise en compte des dimensions structurelles, personnelles du changement recherché.

Tirer ses propres enseignements de ses expériences

Atelier actif depuis janvier 2020

Co-expertise

« Et si » ... on parlait du Développement du Pouvoir d'Agir Restaurer le pouvoir d'agir

Selon la définition courante du Développement du Pouvoir d'Agir :

C'est une approche centrée sur le rapport à l'action, il s'agit de restaurer le mouvement sans le guider.

La finalité du DPA consiste à s'affranchir des obstacles aux changements importants pour soi, ses proches ou la collectivité à laquelle on s'identifie.

L'atelier « Et Si »

A chaque rencontre : les personnes débutent l'atelier en abordant si elles le souhaitent, une situation qui leur pose problème, qui freine leur action. Lors du premier atelier, il s'agit de repérer les acteurs et les enjeux autour de ce problème puis d'identifier ce qu'il est possible de faire tout de suite pour amorcer le mouvement. Toute action réalisée facilite la mise en œuvre d'un changement souhaité « une action conscientisante »

Ses préceptes :

- Ne pas agir à la place de l'autre
- Établir une relation égalitaire
- Avoir la croyance que les personnes disposent des ressources et miser sur les forces des personnes accompagnées
- Renoncer à imposer du changement
- Prendre en compte la situation telle qu'elle se présente ici et maintenant
- Considérer la personne comme experte de sa situation.

En quoi cet atelier est-il singulier ?

On convoque le pouvoir d'agir pas le devoir d'agir, lequel pourrait se transformer en incapacité d'agir. L'essentiel est de renoncer à « prescrire » un changement préétabli pour se centrer exclusivement sur ce qui constitue un obstacle au pouvoir d'agir actuel de la personne. L'action est un levier de changement. Les participants sont amenés à se questionner sur leur contexte. Amener la personne à s'interroger sur les enjeux : ce qu'il y aurait à gagner, à perdre. Il s'agit de se concentrer sur ce que ressent la personne « ici et maintenant », et d'agir à partir de cela. Certains sont inspirés par l'idée de réfléchir à une sorte « d'irritant récurrent » dont ils veulent se débarrasser, d'autres se retrouvent dans l'idée de parvenir à relever un défi. Un élément fédérateur : celui de l'amorce d'un changement.

50 participant.e.s
depuis sa création

Sans pouvoir prévoir à l'avance ce qui va se passer, cette approche amène les personnes à parler d'évidence. En introduction l'approche du DPA est présentée, puis nous projetons un témoignage, suscitant un débat. Progressivement, la parole se met à circuler, une forme de coanimation se met en place. Par sa parole, chacun fait part de son expertise.

L'essentiel pour inviter les personnes à s'engager dans un changement qui compte pour eux :

Accepter toutes les propositions qui émergent. Toute idée est acceptable, dès lors qu'elle est en lien avec le problème soulevé. Faire preuve de créativité, de lâcher prise sont les clefs de la réussite.

Permettre la mise en mouvement sans s'immiscer dans le processus :

Associer dès que possible les participants à l'approche DPA en leur présentant les axes qu'il convient d'investiguer. Pour faciliter cela, un questionnaire préétabli les guide dans leur réflexion.

Un outil pour questionner sa pratique professionnelle

Telle que le stipule Yann Le Bossé « tout bouge, tout change ».

A l'occasion de ma formation au DPA j'ai expérimenté cette approche, cela m'a aidé à aborder nos changements fréquents, à tenter de dépasser mes « irritants récurrents ». Forte de cette expérience, j'ai débuté l'animation de cet atelier. Régulièrement, je participe à une intervision (groupe de personnes, formées au DPA par l'association ANDA DPA), durant laquelle je poursuis mon apprentissage et la réflexion sur ma posture professionnelle.

L'enjeu du développement de pouvoir d'agir

Dès lors que nous accompagnons des personnes vers un changement, et que nous faisons en sorte d'adopter une posture de « passeur de projet », le développement du pouvoir d'agir peut y contribuer.

Cette approche semble faire office de modèle. Les praticiens restent attentifs au fait de s'y engager pas à pas.



CRIC PYRENEES

ATELIER D'ECRITURE DE NOUVELLES

Un projet de groupe, une ouverture sur l'art et la culture générale, un atelier, celui d'écrire, individuellement, une nouvelle de genre polar, sous la guidance d'un écrivain. Le défi étant de se confronter à l'écriture littéraire, imaginer et construire une histoire, une intrigue en suivant une méthode bien précise.

fagerh
| Accompagner, c'est notre métier.

CRIC
Centre de
Rééducation des
Invalides
Civils
Association Loi 1901

VALORISATION



EXPERIENCE



ENRICHISSEMENT



IMAGE DE SOI

PUBLIC VISE

Stagiaires en formation de
« secrétaire assistante »

1798 avenue des Frères Barthélemy
64110 JURANCON

Pascal Lopez
Tel : 05 59 06 30 88
Email: pascal.lopez@cric.asso.fr

Atelier d'écriture de Nouvelles



Problématique & enjeu

Un projet de groupe, une ouverture sur l'art et la culture générale, un atelier, celui d'écrire, individuellement, une nouvelle de genre polar, sous la guidance d'un écrivain. Le défi étant de se confronter à l'écriture littéraire, imaginer et construire une histoire, une intrigue en suivant une méthode bien précise.



Dispositif

Expression écrite, mise en forme de documents longs.

Communication auprès des salariés et stagiaires de l'ESRP autour de l'évènement.

Réalisation de supports : affiches, marque page... à l'aide de logiciels de PAO

Objectifs personnels :

Un temps d'épanouissement, de valorisation, de prise en compte de chacun, un moment privilégié qui permet d'exister pour soi, de se réaliser autrement, d'être perçu autrement qu'un stagiaire lambda avec pour étiquette « en reconversion ». Un projet drivé par un auteur reconnu qui a de l'expérience dans l'animation d'ateliers d'écriture auprès de publics divers.



Bénéficiaires

Femmes, moyenne d'âge 45 ans, tous horizons professionnels.

Handicaps physiques, majoritairement. Elles viennent du 64 et 65.



Ressources

Auteur 600 €- Impression du livre 500 €
l'ISBN 30 €- Emplacement salon du livre 10 €
L'argent collecté au bénéfice des stagiaires.



Résultats

Ce qui ne devait être à l'origine qu'un atelier d'écriture, est finalement devenu une grande aventure littéraire !

Valorisation développement des capacités aussi l'ouverture d'un nouvel horizon.

C'était un travail sur soi, sur l'image de soi. La fierté, la reconnaissance et la satisfaction d'un travail abouti.

14 Criqueuses

Enrichissement

14 écrivaines en herbe ont signé, de leur plume, un recueil de nouvelles de genre polar !

Elles se prénomment Laëtitia, Krys, Cindy, Filipa, Christine, Véronique... Elles sont 14 à avoir suivi, une formation diplômante en gestion administrative, au sein du CRIC de Jurançon. Cette formation dure douze mois et est dédiée à des personnes en situation de handicap en reconversion professionnelle.

Défi relevé : l'écriture de nouvelles policières, l'édition d'un livre.

Des récits et du suspense

Un projet ambitieux, qui a trouvé un écho favorable auprès des participantes, qui malgré leurs doutes et leurs hésitations, se sont piquées au jeu. Après avoir abordé la méthode : déterminer la scène de crime, définir comment la personne est morte, échafauder un résumé de l'histoire, les 14 écrivaines en herbe sont entrées dans le vif du sujet. « Elles ont adhéré au projet car il leur permettait d'exister autrement que par leur reconversion professionnelle, explique la formatrice. En avançant dans l'écriture, elles ont pris conscience de leur capacité à se réaliser dans leur capacité à se réaliser dans de nouveaux domaines ».

Ces récits pleins de suspense, de violence, de noirceur pour certains, d'humour et de poésie pour d'autres, ont été regroupés dans un livre de 90 pages publié en autoédition sous le titre « 14 critiqueuses et série noire ». Inutile de décrire la fierté des stagiaires lorsqu'elles ont participé, mi-septembre, au salon du roman noir de Vic-en-Bigorre, sans oublier ceux à venir, mi-octobre à Bordères, en Béarn, puis en novembre à Toulouse. « C'est une expérience très enrichissante ! » se réjouit Christine, une stagiaire. La réussite du projet a fait envisager d'autres travaux avec les prochains groupes.

Accessibilité

C'est tout naturellement que l'idée de rendre le livre accessible à d'autres types de handicap est née. Le livre est en attente d'être imprimé en gros caractères afin d'être diffusé auprès de personnes malvoyantes. La possibilité de le rendre audible est dans les esprits grâce à un partenariat avec l'UNADEV.

Diffusion dans les salons du livre du département

Le recueil de nouvelles a été présenté lors de deux salons du livre dans le 64. La date à laquelle était fixée l'atelier devra être ajustée en fonction des dates des salons du livre qui auront lieu dans les environs. Pour le prochain projet d'écriture, nous envisageons d'être présent sur un minimum de quatre salons. Le public est enthousiaste, très intéressé par le projet, il trouve la démarche intéressante et est touché par les parcours de vie des personnes que nous accueillons en formation.

La rencontre, les discussions qui s'instaurent entre le stagiaire et le lecteur permettent de passer des messages forts sur la situation de handicap, les projets qui s'ouvrent alors que tout paraissait se fermer sur eux.

Et les salariés du CRIC ?

Les campagnes de communication ont été nombreuses que ce soit auprès des stagiaires ou des salariés. Le CRIC étant situé sur plusieurs départements (64 et 31), la gazette a permis de diffuser l'information de la parution du livre sur l'ensemble de l'association.

La direction et les salariés ont apprécié la démarche. Des conseils et des retours ont été faits, des réflexions intéressantes pour progresser et faire mieux les prochaines fois

Et la suite ?

Une réunion avec l'auteur Gilles Vincent a permis de mettre en place de futurs ateliers avec d'autres sections de formation préparatoire et qualifiante. Le challenge concerne les stagiaires de la section illettrisme. Quel atelier, pour permettre à ce public de s'exprimer à l'écrit sans que ce soit une contrainte, plus un plaisir d'exprimer quelque chose de personnel, ou de révéler son côté artistique, imaginaire sans que le mot soit une barrière ? Des idées ont émergé, le moment de l'application est proche, nous avons hâte de voir le résultat !



ACTI + LIEUSAIN

UNE BIBLIOTHEQUE LUDOTHEQUE CO- CONSTRUITE AVEC DES JEUNES AUTISTES

Le dispositif a été créé par et pour des personnes volontaires,
avec le soutien de formateurs-accompagnateurs.

fagerh
| Accompagner, c'est notre métier.

GRUPE ILE-DE-FRANCE
UGECAM
Soigner, rééduquer, réinsérer : la santé sans préjugés

PLATEFORME ACTI+ LIEUSAIN

MOTIVATION

MISES EN SITUATION

SENTIMENT D'UTILITE

PUBLIC VISE

Jeunes ayant des troubles du
spectre autistique (18/35 ans)
de Seine et Marne
Emprunteurs : tous profils

Une bibliothèque- ludothèque co- construite avec de jeunes autistes



Problématique & enjeu

A l'origine, les professionnels souhaitaient valoriser les intérêts spécifiques des personnes présentant des Troubles du Spectre de l'Autisme et favoriser un travail d'équipe en intégrant leurs idées et habiletés professionnelles. Ils ont encouragé une co-construction d'un espace attractif avec un fonctionnement d'entreprise pédagogique.



Dispositif

Le dispositif a été créé par et pour des bénéficiaires volontaires, avec le soutien de formateurs-accompagnateurs. Il permet des mises en situations socio-professionnelles, la valorisation de connaissances et compétences déjà acquises et favorise de nouvelles acquisitions. Les activités couvrent toute la chaîne documentaire jusqu'à la gestion autonome de permanences de prêts. Sa vocation est aussi de donner envie de lire, d'aider à développer des compétences en lecture-écriture, de créer des interactions en situations ludiques et de favoriser l'accès à la culture pour tous les bénéficiaires



Bénéficiaires

Jeunes T.S.A. (18/35 ans) de Seine et Marne : 25 pour le recueil d'idées, 6 pour la co-construction. Emprunteurs tous profils.



Ressources

Appel aux dons (livres/jeux). Commande 400€. Espace provisoire avant de créer un lieu dédié. 2 accompagnateurs / alternance.



Résultats

Points forts : implication individuelle et collective, expression personnelle, interactions sociales, développement de compétences transversales, de potentiels et de la confiance en soi. Tutorat par les pairs. Découvertes ludiques et culturelles. Tremplin pour aller vers l'entreprise.

Mises en situation

11 étapes de construction

Une bibliothèque-ludothèque forte de savoirs partagés

L'aventure a débuté fin 2020 avec les bénéficiaires de la plateforme A4+ aujourd'hui accueillis sur le parcours Pass'SPOR pro. Durant la crise sanitaire, il était urgent de faciliter des échanges, de permettre de développer des compétences et de les valoriser. Il fallait inventer ensemble des terrains d'expérimentation en dehors des entreprises fragilisées et répondre au besoin d'évasion de tous.

De l'idée à la création :

Les centres d'intérêts spécifiques des uns (lecture, écriture, jeux, saisie de données) et les pistes professionnelles des autres (bibliothécaire, gestionnaire de stocks, agent administratif) ont été à la base de la création de cette bibliothèque-ludothèque. Le dispositif s'est par ailleurs appuyé sur leurs idées, connaissances et compétences.

Tous ont exprimé des souhaits de livres et de jeux par le biais de questionnaires. Puis un appel aux dons a été lancé auprès des collègues qui ont répondu à la demande.

Le déroulement :

Deux bénéficiaires ont effectué des recherches sur internet et préparé une commande qui a ensuite permis d'acquérir les produits manquants. Parmi ceux-ci, des B.D. et des livres en lecture facile.

Parallèlement, une initiation au système de classement des bibliothèques a été proposée aux volontaires. Un partage de tâches s'est ensuite naturellement effectué sur la cotation des produits et la création de tableaux Excel pour gérer stocks et emprunts. Pris en charge par plusieurs personnes successivement, l'enregistrement numérique des produits a été progressif. De son côté, le règlement intérieur a fait l'objet d'une réflexion collective. Deux jeunes ont, quant à eux, rédigé des notes de lecture d'ouvrages qu'ils avaient choisis. L'objectif est de les laisser à disposition de tous pour susciter l'envie de lire et de fréquenter la bibliothèque.

Par la suite, un jeune homme talentueux en dessin a réalisé l'affiche de présentation du lieu. Des nouvelles écrites par des auteurs amateurs ont également trouvé leur place dans le stock empruntable aux côtés de productions d'écrivains plus connus.

Durant cette co-construction, tutorat et apprentissage par les pairs ont facilité l'accès aux activités pour de nouveaux arrivants (tout public).

Motivation

45 jeux

Des bénéfices malgré les embûches

Malgré un 2^{ème} confinement, la période de télétravail et le déménagement du secteur médico-social de Coubert à Lieusaint, les bénéficiaires ont persévéré. Début 2022, ils ont débuté des permanences d'accueil accessibles à tous sur les pauses méridiennes.

Cet espace bibliothèque-ludothèque à la fois pédagogique, ludique et culturel peut désormais être plus largement partagé avec d'autres stagiaires et équipes d'ACTI+ Lieusaint. Il peut également être ouvert ponctuellement aux bénéficiaires et partenaires de la plateforme territoriale A4+.

Mises en situation, interactions sociales, valorisation des personnes, évaluation de connaissances, développement de compétences, accès à la culture... les bénéfices sont nombreux.

Perspectives

Dans les questionnaires d'origine, certains avaient émis l'idée d'inventer et de créer des jeux. Ce travail pourra se mettre en place et les productions seront à leur tour intégrées dans l'espace ludothèque. D'autres aimeraient participer à l'aménagement d'un lieu spécifique, plus cosy, sur des temps d'ateliers manuels. Cela est envisageable.

Enfin, à partir d'un livre de la bibliothèque, une correspondance avec des collégiens de l'Yonne sur le thème des différences est en cours (groupe de remise à niveau). Un jeune Asperger a établi le lien entre les deux établissements. A cette occasion, l'idée de créer un blog alimenté par les bénéficiaires vient également d'émerger.

L'aventure se poursuit. Avec des idées et du savoir-partagé, des livres s'ouvrent ; des portes aussi.

Merci à Pierre, Nicolas, Guillaume, Neven, Julie, Enzo et à tous les participants.

À la recherche de Babouillec



Droits réservés - CIE Le Vent se Lève

ESRP BEAUVOIR

CARAVANE BABOUILLEC

Projet artistique et culturel autour de la figure de Babouillec, jeune femme autiste déclarée sans paroles et autrice de textes poétiques. Co-construit avec les stagiaires, les professionnels, et des acteurs culturels, le projet est dirigé par la compagnie de Théâtre « Le Vent se lève ».

CULTURE

SANTE

HANDICAP

CO-CONSTRUCTION

AUTISME

PUBLIC VISE

Stagiaires et professionnels

fagerh
Accompagner, c'est notre métier.

GROUPE
UGECAM
Soigner, rééduquer, réinsérer : la santé sans préjugés

ESRP BEAUVOIR

Caravane Babouillec



Problématique & enjeu

Piloté par le Département de l'Essonne en partenariat avec la DRAC et l'ARS, il s'agit d'établir un lien entre les établissements médico-sociaux, sanitaires et le monde de la culture (théâtres).



Dispositif

Ce projet participe à la démarche initiée par le Département autour des droits culturels : l'un de ces 8 droits mis en avant dans cette démarche est celui de la coopération.

Il s'agit de partir à la recherche de la figure de Babouillec, jeune femme autiste, déclarée sans parole, autrice de poème et de construire un personnage imaginaire symbole d'une poésie universelle qui dit quelque chose de puissant et de commun à nos humanités.

La plateforme numérique « On recherche Babouillec ! » assure quant à elle son rôle de trait d'union entre les différentes structures qui participent au projet.



Bénéficiaires

Stagiaires et professionnels.
Saison 1 : 2 professionnels et 18 stagiaires
Saison 2 : 1 professionnel et quatre stagiaires.



Ressources

Budget de 16000 € alloués par l'ARS IDF avec le soutien de la DRAC



Résultats

- Obtention du Label Culture et Santé en 2022.
- Renforcer la pratique artistique au sein de l'établissement.
- Importance de la culture en particulier pour les stagiaires en Français Langue étrangère (FLE) dont la langue reste une barrière importante. Participer aux activités artistiques leur permet de développer leur production orale et de travailler leur estime de soi.

18 participants au projet

6 mois

Co-construction

Durée de la caravane
Babouillec (Saison1)

Droit culturel

Caravane Babouillec

Intitulé "Babel Reverse" la restitution du projet a été réalisée le mercredi 7 juillet 2021 au foyer des Stagiaires.

Cette restitution s'est faite au travers d'un film d'une cinquantaine de minutes durant laquelle, les stagiaires se sont dans un premier temps, exprimés dans leurs langues d'origine avant d'y intégrer le français.

Résumé : Dans une gare ouverte, plusieurs personnes convergent, l'air perdu demandant des informations au chef de gare. Ces informations sont demandées dans les différentes langues des stagiaires ; ce qui a pour effet de créer une forme de confusion dans les dialogues. Peu à peu, les différents personnages se retirent, s'assoient dans des endroits différents, et s'endorment. Leur visage en gros plan, leurs rêves exprimés en français. Babouillec semble s'exprimer alors à travers eux. Des extraits de son livre "Les nouvelles du Cosmos" sont déclamées par les stagiaires et la formatrice présente. L'univers Babouillec est présent. Et sa poésie aussi.

Ce qui nous a frappé dans cette performance, c'est l'attitude des stagiaires lorsqu'ils s'exprimaient dans leur langue d'origine. Un regain d'extrême confiance, une attitude sereine, se permettant même pour certains, une forme d'improvisation dans les gestes. Le comportement qu'ils affichaient dans le cadre de leur formation avait radicalement changé. L'utilisation des langues d'origines avait sans nul doute impacté leur présence scénique. Ce qui a permis aussi de constater une autre "facette" de leur personnalité. Deux des stagiaires dont le sentiment de peur et de stress était présent avant la restitution nous ont affirmé être plus confiant et fier de ce qu'ils ont produit durant la performance.

La deuxième saison du projet nommé Babouillec 2 a commencé en janvier 2022 et se terminera en juin 2022. Ce projet prend la forme de photographies et de poésies. Les acteurs du projet choisissent le support sur lequel ils aimeraient raconter ou se raconter. Le support étant généralement une photo qu'ils prennent d'eux et d'autres choses. Les acteurs choisissent ensuite la forme que prendront ces récits imaginaires ou non.

Sur le long terme, notre objectif est plus d'implication de l'ensemble de l'écosystème de l'établissement. Du veilleur de nuit jusqu'aux cadres de l'établissement, que tous s'impliquent dans les actions artistiques mises en place.

Aussi, concrétiser les partenariats avec d'autres établissements pour faire émerger des projets culturels et artistiques.



EPNAK GRAND OUEST- LADAPT NORMANDIE

DISPOSITIF FORMATION ACCOMPAGNEE- DFA

Être en situation de handicap et se former en choisissant un organisme de formation à côté de chez soi, tout en bénéficiant d'un accompagnement médico-psycho-social.

Créé en 2019, le dispositif normand de formation accompagnée est le fruit d'une collaboration entre La Région, l'ARS, LADAPT et l'EPNAK.

fagerh
| Accompagner, c'est notre métier.

EPNAK



CHOIX DE LA FORMATION

PARTENARIAT

PROXIMITE

PUBLIC VISE

Travailleurs handicapés orientés
par les MDPH de Normandie

92 personnes accompagnées à
ce jour

Dispositif Formation Accompagnée- DFA



Problématique & enjeu

Être en situation de handicap et se former en choisissant un organisme de formation à côté de chez soi, tout en bénéficiant d'un accompagnement médico-psycho-social, c'est possible en Normandie ! Créé en 2019, le dispositif formation accompagnée est le fruit d'une collaboration entre La Région, l'ARS Normandie, LADAPT et l'EPNAK.



Dispositif

Le DFA déploie l'accompagnement proposé par les ESRP au sein des organismes de formation de droit commun. Un référent de parcours sécurise le parcours de formation. Par son écoute, il assure un suivi très régulier avec la personne et il fait le lien avec l'équipe pluridisciplinaire : médecins, psychologues, infirmiers, assistant de service social, ergothérapeute... qui vont intervenir en fonction des besoins.

Le DFA accompagne autant les personnes que l'organisme de formation. Avec le DFA, les personnes se forment au plus proches de chez elles en milieu ordinaire : comme les autres et avec les autres !



Bénéficiaires

92 personnes en Normandie ont été accompagnées par le DFA. La majorité avec des troubles psychiques.



Ressources

Partenariat entre l'ARS, la Région, l'EPNAK et LADAPT. Une équipe de 8 personnes : 2 coordonnateurs et 6 référents de parcours



Résultats

Nous constatons que les organismes de formation sont plus « ouverts » à accueillir des personnes en situation de handicap, nous rencontrons des personnes qui choisissent de retourner en formation car le projet est réalisable car l'organisme est proche de chez elles.

92 personnes accompagnées sur 19
filières différentes.

Le DFA, une formation, un handicap : une équipe à vos côtés !

Le dispositif Formation Accompagnée : une innovation dans l'Accompagnement des personnes en situation de handicap :

Le DFA a été créé en 2019 sous l'impulsion de l'ARS et de la Région NORMANDIE.

Il est mis en œuvre par l'EPNAK Grand Ouest et LADAPT Normandie.

Son objectif est d'accompagner les personnes en situation de handicap qui intègrent une formation financée par la RÉGION.

L'accompagnement proposé au sein des Etablissements de Service et de Réadaptation Professionnelle (ESRP) est déployé vers les organismes de formation de droit commun. Ainsi, les personnes en situation de handicap bénéficient du même accompagnement qu'en ESRP en se formant au plus proche de leur bassin de vie.

Une implantation sur tout le territoire normand :

Le DFA est présent sur les 5 départements normands. Les référents de parcours sont implantés sur leur territoire ce qui permet d'assurer un accompagnement de proximité.

Un accompagnement médico-psycho-social de proximité :

Cet accompagnement unique prend la forme d'interventions directes des professionnels de l'ESRP EPNAK Oissel et de LADAPT Normandie, auprès des personnes bénéficiaires et des organismes de formation.

Le référent de parcours :

Le référent de parcours facilite la coordination de tous les acteurs de l'accompagnement

Il accompagne le stagiaire pendant toute la durée de sa formation. Son rôle consiste à évaluer les besoins de la personne, de mettre en œuvre les compensations nécessaires et d'assurer une veille pendant tout le parcours de formation.

Il est en contact très régulier avec la personne et l'organisme de formation.

Il s'appuie sur les équipes pluridisciplinaires de l'EPNAK et de LADAPT.

17 professionnels

du secteur médico-psycho-social mobilisés sur le DFA

Inclusion

L'équipe pluridisciplinaire :

L'équipe MPS permet un accompagnement personnalisé en fonction des besoins de compensation du stagiaire. Elle est composée d'infirmiers, de neuropsychologues, de psychologues cliniciens, d'ergothérapeutes, psychologues du travail, d'assistantes de service social, d'accompagnant hébergement et de chargés d'insertion professionnelle.

Le travail en partenariat : la clé du succès

Il existe un nombre important d'acteurs dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Le travail en collaboration rapprochée avec les acteurs du Service Public de l'Emploi et en particulier le CAP EMPLOI a été fondamental pour que le DFA puisse trouver sa place. Il est désormais connu et reconnu par les partenaires sur l'ensemble de la NORMANDIE

Le travail en amont pour sécuriser le parcours de formation :

Le travail avant l'entrée en formation est primordial pour sécuriser le parcours de formation. C'est pourquoi, les équipes du DFA sont présentes auprès des partenaires qui proposent des dispositifs sur la construction du projet professionnel. Les formes sont diverses ; permanences des référents de parcours, présentation du DFA aux stagiaires...

Un impact positif sur les organismes de formations :

Le DFA impulse l'entrée en formation des personnes en situation de handicap. En effet, les référents de parcours étant intégrés au sein des organismes de formation, ils ont un lien direct avec les équipes pédagogiques. Les préconisations du DFA sécurisent à la fois le stagiaire et l'organisme de formation. Les organismes de formation intègrent parfois des personnes à condition qu'un DFA soit mis en place.

L'AVENIR DU DFA :

Le DFA est né en NORMANDIE et il est désormais déployé sur plusieurs autres Régions de France. Une convention nationale est a été signée entre LADAPT et EPNAK pour ce déploiement.

L'ouverture à d'autres public (salariés, alternance...) est désormais envisagée.



EPNAK METZ

PREPARATOIRE JEUNES

Favoriser l'autodétermination avec :

- des ateliers éducatifs
- des ateliers « vie quotidienne »
- des ateliers pédagogiques

fagerh
| Accompagner, c'est notre métier.

EPNAK•ESRP
METZ

AUTONOMIE

CONFIANCE EN SOI

PEDAGOGIE EXPERIENTIELLE

PUBLIC VISE

10 jeunes de 16 à 25 ans

Préparatoire Jeunes



Problématique & enjeu

Les rencontres avec nos partenaires, démontrent des besoins importants d'accompagnement des jeunes en situation de handicap. L'expertise du terrain rejoint les politiques publiques et notre volonté a été d'offrir un dispositif d'inclusion active avec une approche pluridisciplinaire. Un pont entre des structures spécialisées et le milieu ordinaire.



Dispositif

Ce dispositif d'accompagnement à l'orientation, à la formation et à l'inclusion socio-professionnelle, permet aux jeunes d'élaborer ou de finaliser leur projet, en favorisant le milieu ordinaire, par de multiples immersions en entreprise, tout en renforçant leurs acquis (savoirs de base, savoir-être) et leurs compétences transversales. Différents ateliers visent à les accompagner à la levée des freins périphériques et à rechercher les solutions de compensation à mettre en place. Autrement dit c'est un dispositif qui leur permet de vivre de multiples occasions d'autodétermination.



Bénéficiaires

10 jeunes Mosellans, 16 à 25 ans, issus d'ESMS ou du milieu ordinaire, présentant tout type de handicap, en recherche de solution.



Ressources

Des professionnels internes et externes du champ de l'Orientation, la Santé, la Formation et l'Inclusion Socio-Professionnelle.



Résultats

A la mi-mars 2022 :

- 6 jeunes ont un projet professionnel déterminé, 4 sont en cours de définition.
- Création d'un magasin pédagogique, ouverture d'un blog « témoignage », réalisation d'actions bénévoles et d'activité en extérieur,
- Taux élevé d'immersion en entreprise.

Accompagner pour se réaliser : s'envoler vers l'avenir.

Pour répondre aux mesures gouvernementales visant à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans, l'EPNAK via son ESRP de METZ a élargi son offre en septembre 2021. **Deux nouveaux dispositifs de « Préparatoire jeunes » sont nés :**

- Une « Préparatoire Jeunes Métiers du Commerce »,
- Une « Préparatoire Jeunes Orientation Emploi ».

A l'origine du projet, de nombreux échanges avec les partenaires du territoire tels que les établissements de protection de l'enfance, les IME, SESSAD, ULIS, les partenaires du Service Publique à l'Emploi (Missions Locales, Cap emploi) et la MDPH ont permis de préciser les besoins tels que :

- Accompagner l'émancipation du jeune et la transition vers sa vie d'adulte par ses choix autodéterminés,
- Appuyer la prise de confiance par une meilleure connaissance de soi,
- Développer les compétences transversales en lien avec un projet d'inclusion dans la société et dans la vie active.

Le choix de mettre en place 2 dispositifs avec des objectifs transverses mais ayant chacun leur spécificité s'est fait afin de répondre à un double besoin :

- Répondre aux besoins spécifiques des jeunes n'ayant pas de projet déterminé,
- Répondre aux besoins des jeunes ayant un projet dans un secteur porteur d'emploi et de solution sur le territoire : les métiers du commerce.

Les socles communs de ces 2 dispositifs se composent autour :

- d'ateliers éducatifs pour développer des compétences par des actions citoyennes et solidaires en inclusion,
- d'ateliers « vie quotidienne » visant le gain d'autonomie, de confiance en soi et le bien-être,
- d'ateliers pédagogiques visant à une progression des compétences de base mais également transversales notamment la communication orale, écrite, informatique).

Dispositif sur

Environnement capacitant

6 à 10 mois

Faire des choix

130 jours d'immersions dans 20
entreprises différentes

La « **Préparatoire Jeune Métiers du Commerce** » se différencie par des ateliers de découverte et de préparation professionnelle et par l'utilisation d'un magasin d'entraînement pédagogique. Les compétences spécifiques liées au projet du jeune dans le domaine du commerce sont ainsi travaillées en vue d'intégrer soit une formation qualifiante ou directement le marché de l'emploi.

La « **Préparatoire Jeune Orientation et Emploi** » se distingue quant à elle par ses ateliers de travail autour du projet professionnel, en s'appuyant sur la méthode ADVP et ses nombreuses et progressives immersions en entreprise.

Après environ 6 mois d'activité et l'intégration de 10 jeunes sur l'ensemble des dispositifs, le retour est positif avec un fort investissement des jeunes qui ont pu découvrir ou affirmer des compétences et prendre conscience de leur capacité et pouvoir d'agir. Le retour d'expérience met en avant l'accompagnement dans les apprentissages intégrant de nombreux temps d'immersions en entreprise. L'intérêt se situe également sur l'acquisition de nouvelles compétences sur le travail des savoirs de bases par le biais des plateaux techniques professionnalisants.

Les challenges n'ont toutefois pas manqué et les équipes ont su faire preuve d'une grande adaptabilité, d'agilité et d'un engagement au quotidien. La diversité des situations de handicap au sein d'un même groupe a nécessité un ajustement quotidien et a permis de mettre en évidence la richesse et la pair-aidance de cette mixité.

A l'origine, ce sont donc 2 dispositifs distincts qui ont été pensés. **Aujourd'hui, les perspectives d'évolution nous amènent à repenser les dispositifs en les fusionnant davantage et en s'appuyant sur les points forts de chacun.**



COS CREPSE

DES OUTILS AU SERVICE DE L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS

Des outils supports à la contractualisation et/ou la co-construction du parcours de la personne accompagnée, par exemple :

- Le Contrat d'Objectifs Personnalisés (COP)
- Une offre d'ateliers transversaux
- SPATIO : un outil de planification des ateliers
- Les Ateliers de Pédagogie Personnalisée
- Les 3 Centres Ressources
- Kogito : une plateforme d'accès à des ressources numériques

fagerh
| Accompagner, c'est notre métier.

COS
FONDATION COS
ALEXANDRE GLASBERG

AGILITE

CO-CONSTRUCTION

AUTO-FORMATION
ACCOMPAGNEE

PUBLIC VISE

Les stagiaires du
COS-CREPSE

Des outils au service de l'individualisation des parcours



Problématique & enjeu

Face à la diversité des publics que nous accueillons et la multiplicité des besoins : quelle(s) réponse(s) pédagogique(s) et quels outils peuvent-être proposés ?



Dispositif

Des outils supports à la contractualisation et/ou la co-construction du parcours de la personne accompagnée : le Contrat d'Objectifs Personnalisés (COP), une offre d'ateliers transversaux, SPATIO : un outil de planification des ateliers, les Ateliers de Pédagogie Personnalisée, les 3 Centres Ressources, Kogito : une plateforme d'accès à des ressources numériques, la Fiche Navette, les fiches de Synthèse Pluridisciplinaire (de présentation - de suivi – de bilan intermédiaire), l'Avenant au Contrat de Séjour, des fiches de suivi et le Système d'Information.



Bénéficiaires

Toute personne bénéficiant d'une orientation
ESRP / ESPO / UEROS



Ressources

Organisation par Pôles de compétences,
Double missions Formateur- Référent de parcours
Logiciel gestion de l'offre pédagogique et des
espaces
Gestion rigoureuse et structurée des plannings



Résultats

Fluidité des parcours, accès à une offre ouverte et variée, reconnaissance des compétences transversales des professionnels, ouverture des plateaux de formation et décloisonnement des dispositifs, brassage des publics propice aux échanges, à la confrontation et aux conflits socio-cognitifs

De l'individualisation à l'individuation

L'individualisation peut être définie comme l'adaptation pertinente des parcours prenant en compte les caractéristiques, les possibilités, les projets et besoins de l'apprenant. Cette démarche, qui place la personne au cœur des dispositifs, vise à la fois à faciliter l'ancrage des apprentissages et à favoriser l'autonomie des personnes accompagnées.

L'autodétermination et le pouvoir d'agir

Dans ce contexte, l'individualisation peut se présenter comme un des éléments (re)constructifs de l'individuation au sens de processus par lequel un être (re)devient un individu à part entière, reconnu en tant que tel dans ses choix et son pouvoir d'agir.

Du point de vue opérationnel, cela suppose pour nous :

- Une organisation agile :
 - ✓ Des accueils programmés de manière récurrente (phases d'accueil / journées d'accueil) pour permettre des entrées/sorties permanentes ou cadencées.
 - ✓ Deux demi-journées de synthèse pluridisciplinaire programmées toutes les semaines, matérialisées au travers d'un planning annuel ouvert à tous les référents de parcours. Ces synthèses rassemblent une équipe socle (médico-psychologique, Responsable Formation et, par roulement, un représentant de chaque pôle). Objectifs : croiser les regards sur le déroulement des parcours et outiller les référents de parcours pour leurs suivis. En moyenne un parcours fait l'objet de 3 présentations (début-milieu-fin).
- La mise à disposition d'un ensemble de ressources et moyens pédagogiques : l'accès à des ressources sur des supports variés.
- La mutualisation des ressources et partage des moyens.
- Une ouverture des dispositifs permettant aux personnes accompagnées l'accès à une offre d'ateliers commune.

Des entretiens réguliers référents-personnes accompagnées permettent le suivi des parcours et la co-construction des plannings en fonction des objectifs visés : les inscriptions sur le planning de l'offre d'ateliers disponibles se font en concertation avec une lisibilité possible de 3 semaines.

Cette organisation et les outils associés reposent également sur des partis pris d'expérimentations, d'échanges et de réflexions permanentes conduites au niveau des temps de réunion et qui permettent : d'identifier les dysfonctionnements, de proposer des ajustements et des actions correctives, d'envisager les projets à mettre en œuvre.

Du point de vue pratique, rien n'est figé, nous composons au fur et à mesure à l'instar du référent de parcours qui compose avec ce qui est émergent pour la personne.

Ouverture des dispositifs de formation

Déclinaison des outils :

Le Contrat d'Objectifs Personnalisés (COP) :

Outil de contractualisation des objectifs co-construits. Définit les besoins, objectifs et moyens mobilisables.

Une offre d'ateliers transversaux ouverte à tous les stagiaires.

SPATIO : Outil de planification partagée de l'offre ateliers

Les Ateliers de Pédagogie Personnalisée comme supports aux ateliers socle et comme modalité pédagogique.

3 Centres Ressources

Kogito : plateforme d'accès à des ressources numériques

La Fiche Navette : Traduction opérationnelle du COP. « Commande pédagogique » utilisée comme outil de communication circulant à l'intérieur du triangle « personne accompagnée – animateur de l'atelier pédagogique – Référent ».

Des Fiches de Synthèse Pluridisciplinaire

L'Avenant au Contrat de Séjour : validé médicalement en synthèse pluridisciplinaire. Variable d'ajustement et de compensation support à l'adaptation du rythme de formation.

Des fiches de suivi : Traçabilité catégorisée par types de suivis effectués (Accueil–Administratif–Pédagogique–Médical (accès réservé))

Le Système d'Information : lieu commun de la traçabilité des parcours

Nos projets 2022 :

- Poursuite de la digitalisation des ressources pour alimenter notre plateforme Kogito
- L'animation de nos centres ressources.
- Redéfinition des actions courtes d'évaluation (cf décret) en cohérence avec celles existantes d'accueil et de validation de projet.



ESRP LE COTEAU GRRRRAMM & FLEXIGRAM : LA PEDAGOGIE PAR LE JEU

"Tu me dis, j'oublie. Tu m'enseignes, je me souviens.

Tu m'impliques, j'apprends."

Un duo formatrice /orthophoniste a conçu des jeux pour placer les apprenants en situation dynamique d'apprentissage.

fagerh
Accompagner, c'est notre métier.

GRUPE PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR CORSE
UGECAM
Soigner, rééduquer, réinsérer : la santé sans préjugés

IMPLICATION DES APPRENANTS

NOUVEAU RAPPORT AU SAVOIR

ACQUISITION DE L'ABSTRACTION

AGILITE MENTALE

RENFORCEMENT DE LA
CONFIANCE EN SOI ET DE
L'INCLUSION

PUBLIC VISE

Stagiaires en remise
à niveau

Route de Saint Laurent
06610 LA GAUDE

Anne AUROUX – Isabelle PATUANO
Tel : 04 92 11 25 64 – 04 92 11 26 52
Email: anne.auroux@ugecam.assurance-maladie.fr
Isabelle.patetano@ugecam.assurance-maladie.fr

Grrramm & Flexigram : la pédagogie par le jeu



Problématique & enjeu

Développer des écosystèmes expérientiels évolutifs par les regards croisés formatrice - orthophoniste pour accroître et renforcer les capacités cognitives des apprenants d'une part et leurs connaissances grammaticales et de conjugaison d'autre part, en proposant un dispositif de pédagogie active, outil d'apprentissage ludique, adapté à des adultes.



Dispositif

Favoriser l'implication des apprenants et les amener à convoquer les concepts à acquérir au moyen de jeux :

- jeu d'apprentissage de la grammaire et conjugaison, dont l'objectif est l'activation des principales notions grammaticales en vue de réaliser les accords, de s'approprier la conjugaison, de comprendre les homophones...
- jeu sollicitant et développant l'agilité mentale, les capacités attentionnelles et d'abstraction indispensables au traitement des multiples informations demandées sur une formation qualifiante ou non.



Bénéficiaires

Adultes en situation de handicap orientés en remise à niveau, en vue d'une formation qualifiante ou d'un retour à l'emploi.



Ressources

Ressources humaines : 1 orthophoniste et 1 formatrice.
Matériel : plateau de jeu, cartes, sablier et dés créés expressément.



Résultats

L'intérêt suscité par le caractère ludique des jeux favorise l'implication des apprenants et renforce leur confiance en soi. Rendre l'initiative aux apprenants développe les capacités cognitives (abstraction, attention, mémoire) et augmente la compréhension et l'assimilation des règles grammaticales.

79%

Des stagiaires donnent une note
de 8 à 10/10**Favoriser la mémorisation de la grammaire par une nouvelle porte d'entrée :****Grrramm : comment le jeu entraine vers l'apprentissage.**

La volonté de donner la main aux apprenants sur leurs apprentissages pour leur permettre une meilleure appréhension des notions de grammaire indispensables à leur formation a commandé la réflexion sur un apprentissage expérientiel et participatif de la grammaire.

Cette réflexion a abouti à accorder des caractères ludiques, rigoureux et stimulants dans un dispositif inclusif : un jeu.

Recherche d'un processus d'apprentissage expérientiel de la grammaire

Les apprentissages réalisés en remise à niveau concernent essentiellement des enseignements scolaires peu "expérimentables" par essence (arithmétique – grammaire...) et les outils pédagogiques utilisés sont principalement répétitifs sur la notion à acquérir.

Les notions grammaticales ainsi apprises ou revues manquent de consolidation car elles sont enseignées comme des entités isolées : *par exemple, un même apprenant peut réaliser des exercices sans fautes et envoyer un mail sans aucun accord !*

Un levier de participation active manquait à ce dispositif, qui permettrait aux apprenants d'appréhender la grammaire - souvent jugée difficile - autrement, afin que ses règles soient mémorisées à long terme.

Les connaissances actuelles sur les bénéfices multiples du jeu ont amené à en chercher un, mais la "bonne pointure" n'étant pas disponible (c'est-à-dire un jeu répondant à l'objectif d'interactivité et approprié à des apprenants adultes), la conception d'un moyen favorisant le "maniement" des notions grammaticales abordées en "remise à niveau" s'est imposée.

Placer le sens au cœur de l'apprentissage : la grammaire par l'action

La réflexion première a porté sur la création d'un contexte plaçant l'apprenant en situation dynamique d'apprentissage dans un cadre pédagogique ludique l'obligeant à convoquer les notions grammaticales abordées au cours des séances habituelles.

Du fait de la nécessaire manipulation, les jeux électroniques ont été écartés d'emblée.

Fréquence :
1 à 2 fois par semaine

Objectivation des connaissances grammaticales et orthographiques

Le type de jeu à élaborer a été déterminé par différentes contraintes :

- nombre de joueurs : 2 à 6,
- adaptable et évolutif selon les apprentissages en cours,
- révision des notions grammaticales et de conjugaison travaillées en "remise à niveau",
- acquisition de ces notions au travers de sujets qui interpellent des adultes (environnement, musique, cinéma, sport...),
- règles du jeu (consignes) simples.

Après quelques essais, étant le plus en concordance avec l'approche actionnelle de l'apprentissage, le "jeu de l'oie" a été retenu.

Ce jeu est constitué de 64 cases, chacune contenant une phrase, et de plusieurs dés à 6 faces indiquant au joueur les notions grammaticales à repérer dans les cases (actuellement, 768 combinaisons possibles).

Premières expérimentations : le plaisir de la grammaire !

Dès la première séance, les apprenants ont été plus enthousiastes qu'imaginé : le jeu les avait happés, et leurs retours étaient vraiment encourageants : ils ont estimé comprendre et retenir mieux les notions grammaticales abordées au travers de sujets les intéressant.

Bénéfices

Cet outil impulse aux joueurs-apprenants le goût des règles de grammaire souvent jugées rébarbatives ainsi qu'une autonomie d'apprentissage (les apprenants les révisent avant la séance de jeu !)

En effet, en dédramatisant la grammaire et en modifiant le rapport au savoir, le jeu permet de fixer les règles apprises et prolonge cet apprentissage en le rendant efficace et durable.

Perspectives

Ce jeu peut être décliné sur de très nombreux apprentissages et sur différents niveaux (élaboration en cours pour le calcul mental et réflexion en cours sur les notions les plus complexes comme par exemple les accords des participes passés et présents).

Vient d'être décliné sur un parcours qualifiant en comptabilité.

Déclinaison pour la stimulation de l'abstraction (article 2).

Taux d'adhésion

94%

Implication des apprenants

Déclencher, représenter, impliquer, mémoriser

Flexigram : outil de conscientisation et de mémorisation des connaissances

"Tu me dis, j'oublie. Tu m'enseignes, je me souviens. Tu m'impliques, j'apprends."

Reprenant à son compte le propos de Benjamin Franklin, (1^e ambassadeur des Etats-Unis en France, 1706 - 1790) le duo "orthophoniste – formatrice" a conçu un jeu qui prolonge les apprentissages grammaticaux tout autant qu'il développe le sens de l'abstraction, compétence souvent manquante chez les publics accueillis en ESRP.

De l'abstraction...

L'acquisition de l'abstraction, qui passe par l'apprentissage de l'attention sélective, relève du dispositif de traitement cognitif nécessaire à nombre d'activités intellectuelles, en particulier lors de la reprise d'un parcours d'apprentissage nouveau tel qu'une formation.

Or l'insuffisance fréquente de cette capacité pourtant nécessaire à la réussite d'un parcours de reconversion des publics accueillis en ESRP, a guidé la réflexion d'élaboration d'un outil qui compléterait le processus d'apprentissage traditionnel existant sur le dispositif de remise à niveau.

La réflexion a porté sur un outil qui permettrait de fournir un éclairage sur ces fonctions cognitives en même temps qu'il les stimulerait et favoriserait leur apprentissage d'une part et dynamiserait le dispositif d'autre part.

Flexigram : faire tomber les codes pour mieux interagir

Le jeu s'est imposé comme l'outil le plus approprié car, en faisant notamment tomber le rapport formateur-formé et en décroissant les disciplines, il crée des ponts sociaux, décale et change le rapport au savoir des apprenants.

Le jeu devient un médiateur

Il permet de lever des blocages, redonne ou stimule le goût de l'apprentissage, augmente les interactions avec l'environnement et les autres joueurs (dont les encadrants) ...

En outre, du point de vue des processus d'apprentissage et mnésiques le jeu présente des intérêts multiples, variés et complémentaires qui rendent durable l'apprentissage lexical et grammatical en même temps qu'il stimule les capacités cognitives des apprenants.

Renforcement de la confiance en soi et de l'inclusion

Durée:
30 à 60 minutes

Apprenants et encadrants : un même regard

Le jeu, par essence, donne une perceptibilité à chaque apprenant de ses facultés cognitives, de ses habiletés sociales tout comme de ses connaissances, manques et ressources et offre parallèlement aux encadrants, un éclairage sur les stratégies d'apprentissage, le langage, les capacités mémorielles, les capacités attentionnelles et d'adaptation...

Ainsi, croiser les regards sur un même temps et sur un même espace permet d'enrichir et d'individualiser les pratiques et connaissances de chacun en dynamisant le module d'apprentissage.

Interaction, émulation, autodétermination

Par l'émulation qu'il suscite, associée à la perceptibilité des manques et compétences propres qu'il révèle, *Flexigram* rend l'initiative aux apprenants pour accroître la remédiation à ses difficultés.

Ainsi, en facilitant l'autodétermination, le jeu développe le pouvoir d'agir sur ses apprentissages et par voie de conséquence, augmente l'autonomie de chaque apprenant.

Valeur ajoutée et perspectives

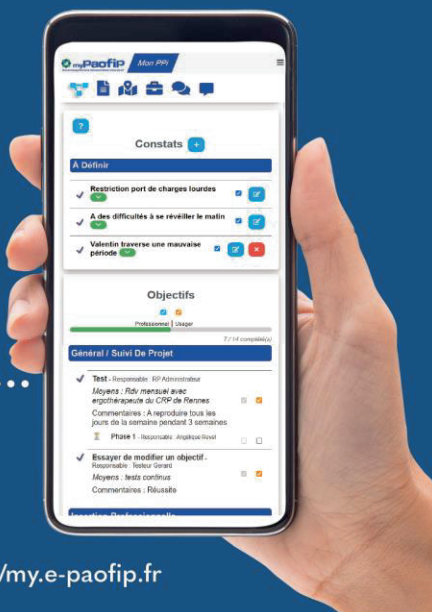
Comme il donne de la consistance à un module, majore l'ancrage mémoriel à long terme et étoffe les stratégies d'apprentissages et l'adaptabilité, le jeu a suscité un intérêt sur d'autres disciplines, notamment professionnelles (comptabilité).

Il pourrait être étendu à de nombreuses matières (disciplines techniques) et à des populations variées et de tous âges en en modifiant certaines caractéristiques.



Une innovation **EPNAK**

Projet personnalisé
interactif
et bien plus encore...



<https://my.e-paofip.fr>

EPNAK DE OISSEL

« MYPAOFIP » UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE INTERACTIF

MyPAOFIP est une solution digitale, de type application web, qui facilite l'accompagnement de la personne par une équipe pluridisciplinaire.

Véritable outil de gestion de projet interactif, MyPAOFIP permet à la personne d'être actrice principale de son projet.

TRACABILITE DES ACTES

OPTIMISATION DU PARTAGE
D'INFORMATION

OPTIMISATION DU SUIVI INTRA
ET EXTRA MUROS

CO-CONSTRUCTION DU PROJET
EN PERMANENCE

PUBLIC VISE

Stagiaires des établissements
de l'EPNAK



« MyPAOFIP » un accompagnement personnalisé interactif



Problématique & enjeu

Parce qu'aucune personne en situation de handicap ne doit rester sans solution, parce qu'il est nécessaire que le secteur médico-social se décloisonne et se modernise, il est indispensable d'engager une transition numérique et de proposer de nouveaux outils qui permettront d'**accompagner chacun, où qu'il se trouve, en toutes circonstances.**



Dispositif

MyPAOFIP est une solution digitale, de type application web, qui facilite l'accompagnement de la personne par une équipe pluridisciplinaire. Véritable outil de gestion de projet interactif, MyPAOFIP permet à la personne d'être actrice principale de son projet personnalisé, de mieux comprendre, de contester ou de questionner l'accompagnement qu'elle co-construit avec les professionnels de l'établissement. La solution est accessible à divers types d'établissements et permet également les interactions entre les différents organismes intervenants dans le parcours de la personne.



Bénéficiaires

Plus de 650 personnes sont inscrites sur MyPAOFIP. Elles ont entre 18 et 60 ans et sont dans des situations de handicaps diversifiées.



Ressources

15 000€ dépensés sur 2 ans. Un FABLAB digital dédié. Un partenariat avec les étudiants de l'INSA pour le développement.



Résultats

Outil adapté et modifié grâce aux retours d'expériences des usagers et des professionnels. Le partage d'information autour du projet personnalisé est plus fluide, MyPAOFIP complète les systèmes d'information internes, notamment en termes de traçabilité des évènements.

Accompagnement à distance

14 établissements

MyPaofip, accompagnement personnalisé interactif

Le rapport Piveteau « zéro sans solution » a obligé les ESMS à repenser la manière dont ils devaient répondre aux besoins et attentes des personnes. Dès 2018, dans le cadre de la transformation de l'offre de ses ESRP, l'EPNAK a créé un FabLab Digital. MyPAOFIP, outil dédié à l'accompagnement pluridisciplinaire des personnes a été, en mars 2020, la première solution émanant de ce Pôle.

Genèse

En 2018, une enquête dans les ESRP EPNAK a permis d'établir le constat qu'il était nécessaire de :

- **Créer du lien social** entre les usagers et les professionnels,
- **Faciliter les échanges entre les professionnels**, y compris de différentes structures,
- Permettre aux professionnels d'**effectuer un accompagnement ou coaching à distance** et
- **Assurer le transfert de documents sensibles** entre les utilisateurs habilités.

Les usagers interrogés souhaitaient notamment avoir un regard permanent sur leur projet personnalisé, mieux le comprendre et/ou le contester, si besoin.

MyPAOFIP a donc été conçu autour de cet enjeu : créer pour chaque usager un espace personnel dont il serait propriétaire, qui le suivrait pendant l'ensemble de son parcours et au sein duquel pourraient intervenir les seuls professionnels qui l'accompagnent.

Développement

Fin 2019, l'EPNAK a organisé un hackathon étudiants sur le thème de l'accompagnement vers l'insertion professionnelle. Objectif : confirmer la faisabilité de l'accompagnement via le numérique et faire émerger des prototypes adaptés aux besoins des personnes en situation de handicap.

Le projet vainqueur, Flower by OUEST INSA, a ensuite été revu par le FabLab Digital EPNAK afin d'élaborer le cahier des charges de ce qui deviendrait MyPAOFIP.

6 mois plus tard, à la veille de la crise sanitaire COVID, l'EPNAK a commencé l'expérimentation de la version BETA dans ses services du Grand Ouest.

Déploiement

De mars à septembre 2020, le déploiement de la version BETA a permis de former les professionnels, accompagner les usagers testeurs (60) et réaliser les premières mises à jour. A la rentrée de septembre 2020, les services EPNAK Grand Ouest, ont ainsi pu généraliser l'expérimentation de l'application dans une BETA 2 encore plus adaptée à la réalité du terrain.

En toute autonomie, les usagers pouvaient désormais établir des constats, valider les objectifs de leur projet personnalisé, ajouter des documents, discuter avec leur référent de parcours et enregistrer les événements marquants... Instantanément, les professionnels concernés étaient informés et pouvaient interagir sans attendre.

Les difficultés

Pour réussir un tel projet, il a été nécessaire de lever les freins. Techniquement, la difficulté était de coordonner la compilation des retours d'expérience, l'ingénierie du FabLab Digital et le développement technique.

Aussi, qui dit nouvelles fonctionnalités, dit nouvelles méthodes et changement des pratiques : partager des informations, oui mais lesquelles ? Avec qui et dans quel but ?

Au-delà de la formation nécessaire des utilisateurs, il a notamment fallu créer des groupes de travail pluridisciplinaires afin d'adapter l'utilisation du numérique à la réalité du terrain, la culture des professionnels et des unités, ainsi que l'accompagnement des personnes.

Bilan

En février 2022, la 13^{ème} mise à jour a été installée et a pu bénéficier à 130 professionnels et plus de 650 usagers dans 14 établissements et dispositifs (11 EPNAK). MyPAOFIP est exploité en présentiel ou à distance et force est de constater qu'il fait désormais partie intégrante des établissements qui l'utilisent.

Généralisation

L'outil a atteint une maturité suffisante pour répondre aux besoins d'ESRP, d'ESAT ou de dispositifs d'accompagnement à distance (formation ou emploi). Il continue d'évoluer puisque de nouvelles mises à jour sont prévues jusqu'à au moins fin 2022, date à laquelle, une quinzaine d'autres opérateurs devraient en être équipés.



COS CREPSE

KOGITO- PLATEFORME NUMERIQUE

Cette modalité d'apprentissage vise à rendre accessibles, pour l'apprenant, les ressources pédagogiques, d'évaluation et d'information.

L'apprenant peut gagner en autonomie et participer activement à la co-construction de son parcours.

RESSOURCES PEDAGOGIQUES
DIGITALES

ACCESSIBILITE

AUTO-FORMATION
ACCOMPAGNEE

APPRENTISSAGE NUMERIQUE

PUBLIC VISE

Stagiaires : 400 licences

Professionnels : 25 licences



5 rue Auguste Colonna
42000 SAINT-ETIENNE

COS Crepse

Marie Thérèse DUCREUX
Tel : 04 77 57 54 05
Email: mducreux@fondationcos.org

KOGITO- Plateforme numérique d'apprentissage



Problématique & enjeu

Déclinaison d'un projet global de modularisation, d'individualisation et personnalisation des parcours de formation (label Atelier de Pédagogie Personnalisée en 2014) : plateforme numérique d'apprentissage.

Ce projet est partie intégrante de la mise en place et du développement du Centre ressources pédagogiques, axe du projet d'établissement.



Dispositif

Cette modalité d'apprentissage vise à rendre lisibles et accessibles, pour l'apprenant, les ressources pédagogiques, d'évaluation et d'information qu'il peut utiliser pour progresser. L'apprenant peut gagner en autonomie et participer activement à la co-construction de son parcours. En ce sens, cette modalité d'apprentissage y contribue et avec elle, la relation formative évolue vers le tutorat.

Les objectifs sont : développer l'accessibilité, l'autonomie des apprenants - Diversifier, enrichir les outils d'animation et d'apprentissage du centre ressources - Développer la pratique des outils numériques.



Bénéficiaires

Les personnes bénéficiaires, quel que soit leur parcours au COS- Crepse : 400 licences. Le personnel d'accompagnement de parcours : 25 licences. Formation ouverte à distance



Ressources

6 300 € d'investissement
1 cheffe de projet : 1 etp/9 mois puis 1j/semaine en cours, 1 formation spécifique Chef de projet Blended Learning, 1 contrat d'un an Licence pro ATII en alternance (en cours)



Résultats

Déploiement d'une plateforme numérique d'apprentissage. Création de ressources numériques. Positionnements et évaluations avec remontée des scores. Implication des stagiaires. Retours utilisateurs réactifs et encourageants.

1 projet sur 5 ans

3 accompagnements d'équipe en cours

Accessibilité

Co-construction

Pédagogie personnalisée

93 modules créés

Kogito, plateforme numérique d'apprentissage : outil de modularisation, individualisation et personnalisation des parcours

La philosophie du projet d'établissement plaçant l'apprenant, acteur de son parcours, au cœur du dispositif retient le Centre Ressources comme démarche pédagogique inspirée du label d'Atelier de Pédagogie Personnalisée obtenu en 2014.

Le déploiement de cette plateforme est une déclinaison de ce projet pédagogique global pour modulariser, individualiser et personnaliser les parcours de formation.

Un projet qui s'inscrit dans la durée :

Mars 2019 : nomination d'une cheffe de projet à temps plein et définition de la feuille de route.

Étapes clés dans l'élaboration du projet :

- état des lieux des ressources existantes a permis de sélectionner celles qui auraient vocation à intégrer la plateforme numérique d'apprentissage.
- définition du besoin et rédaction du cahier des charges pour se doter du bon outil numérique.
- Choix d'un dispositif pilote pour intégrer et expérimenter la plateforme et formation du formateur concerné
- rédaction des référentiels d'apprentissage numérique
- Sélection de l'outil adapté et tutorat par un ESRP utilisateur, le COS CRPF Nanteau
- Formation de la cheffe de projet comme appui technique à la conduite d'un projet de Blended Learning
- Formation d'une équipe pilote pour le déploiement de la plateforme (2 intervenants par pôle de compétences)
- Formation à la découverte et à l'utilisation des outils auteurs pour la scénarisation des ressources pédagogiques

Juillet 2020 : expérimentation par les apprenants pour un dispositif certifiant

Septembre 2021 : renforcement de l'équipe par le recrutement d'une personne en contrat en alternance pour accompagner la digitalisation des ressources

Janvier 2022 : dispositifs préorientation / compétences clés : outils d'évaluation et de positionnements mis en ligne pour les apprenants.

Conditions de réussite :

- Nomination d'une cheffe de projet, avec un temps complètement dédié à la mission
- Communication d'ensemble régulière sur l'avancement du projet
- Mise en place d'outils d'accompagnement et de formation « sur-mesure » adaptés et individualisés de l'équipe de professionnels
- Définition de suivi du projet, des jalons et réajustements des étapes

Difficultés :

- Maintenir la motivation et l'implication des professionnels sur la durée.
- Concilier les aspects très techniques du projet avec la conduite managériale et la philosophie pédagogique.
- Hétérogénéité des compétences techniques des professionnels
- Accompagnement du changement des pratiques professionnelles

Financement :

- Choix d'être propriétaire de notre outil plutôt qu'un abonnement au nombre de licences/an
- Mesures liées au contrat en alternance

Résultats :

- Ressources disponibles à distance pendant le 1^{er} confinement
- Un dispositif complet certifiant disponible : CRCO
- Remontées automatisées des scores pour les positionnements et évaluations : gain de temps
- Montée en compétence de l'équipe professionnelle
- Satisfaction des apprenants qui ont expérimenté l'outil
- Offre d'outils diversifiés dans les Centres Ressources
- Familiarisation accrue des outils numériques avec les apprenants

Perspectives

- Généraliser l'intégration de l'ensemble des dispositifs qui pourra être, selon le type d'action, totale ou partielle. Date cible : 1^{er} semestre 2023
- Créer la systématisation de l'accès à l'outil pour tous les apprenants.
- Déployer des possibilités de formation asynchrone en réponse aux situations de mobilité réduite, fatigabilité...



© Crédit Photo Jean-Baptiste Laissard

LADAPT RHÔNE

APPRENDRE, ÇA S'APPREND

Favoriser la capacité d'agir des stagiaires par l'appropriation en situation d'apprentissage :

- des outils cognitifs,
- le rôle des émotions
- des facteurs environnementaux.

fagerh
| Accompagner, c'est notre métier.



DEVELOPPEMENT DE LA
CAPACITE D'AGIR

METACOGNITION

PAIR-EMULATION

PUBLIC VISE

Les stagiaires de la préparatoire
à la formation « Agent d'accueil
et d'administration »

A terme tous les stagiaires en
préparatoire et en qualifiant

Apprendre, ça s'apprend



Problématique & enjeu

Apprendre à apprendre est formalisé au niveau du cadre européen comme : « méthodes et outils pour apprendre ». C'est un levier pour favoriser la capacité d'agir des stagiaires. 3 axes prioritaires sont développés en situation d'apprentissage : l'appropriation des outils cognitifs, le rôle des émotions, les facteurs environnementaux.



Dispositif

La préparatoire vise à acquérir les prérequis pour entrer en formation en ESRP ou en droit commun. Objectifs : remettre à niveau ses connaissances et ses capacités pour aborder les formations qualifiantes et son employabilité dans de bonnes conditions, compenser sa situation de handicap par un accompagnement médico-social, vérifier par un stage en entreprise les différents paramètres du métier choisi et construire les prérequis spécifiques à la formation qualifiante envisagée.



Bénéficiaires

Stagiaires de l'ESRP



Ressources

Les ressources mobilisées sont intégrées dans l'effectif de l'ESRP. Trois professions assurent l'initiation : formateur(trice), chargée d'insertion, neuropsychologue. Les référents intègrent cette pratique dans leur accompagnement.



Résultats

Une meilleure connaissance de soi et des processus à l'œuvre, une autonomisation et un pouvoir d'agir dans la gestion du parcours d'apprentissage, une conception d'apprendre à apprendre comme faisant partie constituante de l'apprentissage, une expertise en appui des équipes.

Apprendre, ça s'apprend ! Comment devenir autonome et expert de ses apprentissages grâce au parcours "Apprendre à apprendre" ?

En 2006, Apprendre à apprendre figure parmi les 8 compétences clés faisant l'objet d'une recommandation du Parlement européen et du Conseil. S'appuyant sur les neurosciences et la psychologie, ce projet permet la maîtrise des stratégies d'apprentissage et une meilleure compréhension de son fonctionnement cognitif et émotionnel.

Le projet à LADAPT 69

Le projet a débuté en décembre 2019. Une équipe spécialisée sur les questions d'apprentissage a été constituée :

- un responsable de projet et une formatrice en réentraînement cognitif, spécialistes de l'apprentissage et des outils d'apprentissage,
- un Docteur en psychologie, spécialiste des émotions et de la motivation,
- une neuropsychologue, spécialiste des fonctions cognitives liées à l'apprentissage.

La phase d'élaboration a duré 1 an.

1- Les enjeux et objectifs

Apprendre à apprendre est formalisé au niveau du cadre européen comme : « Les méthodes et outils pour apprendre ». Comme Stanislas Dehaene, professeur au Collège de France et président du Conseil scientifique de l'Education Nationale, la *métacognition* est au coeur de notre approche : « se comprendre soi-même, comprendre comment l'on apprend et maîtriser les stratégies d'apprentissage. »

3 axes prioritaires sont développés :

En situation d'apprentissage, la connaissance et l'appropriation :

- des outils cognitifs,
- du rôle des émotions,
- des facteurs environnementaux.

2- Descriptif du projet

Le parcours est proposé actuellement à des groupes de préparatoire à la formation qualifiante « Agent d'accueil et d'administration » d'une durée de 6 mois.

Le parcours « Apprendre à apprendre : vers un apprentissage autonome » allie séances de groupe et entretiens individuels

1. une semaine posant les bases du parcours,
2. des séances de groupes ponctuelles à des moments clefs,
3. des entretiens individuels.

90% se sentent respectés

Développement de la capacité d'agir

Gestion des émotions

Méta-cognition

90% Satisfaits ou très
satisfaits

Conditions de réussite par la mise en place :

- de la pair-émulation, de l'empowerment et d'un climat de confiance
- de l'accès aux notions par l'expérimentation et les applications concrètes
- d'un travail de métacognition, de réflexivité et d'auto-évaluation
- de passerelles entre le parcours Apprendre à apprendre et les autres contenus de formation via une culture commune

Résultats et plus-value :

- une meilleure connaissance de soi et des processus à l'œuvre,
- une autonomisation et un pouvoir d'agir dans la gestion du parcours d'apprentissage,
- une conception d'Apprendre à apprendre comme faisant partie constituante de l'apprentissage,
- une expertise en appui des équipes.

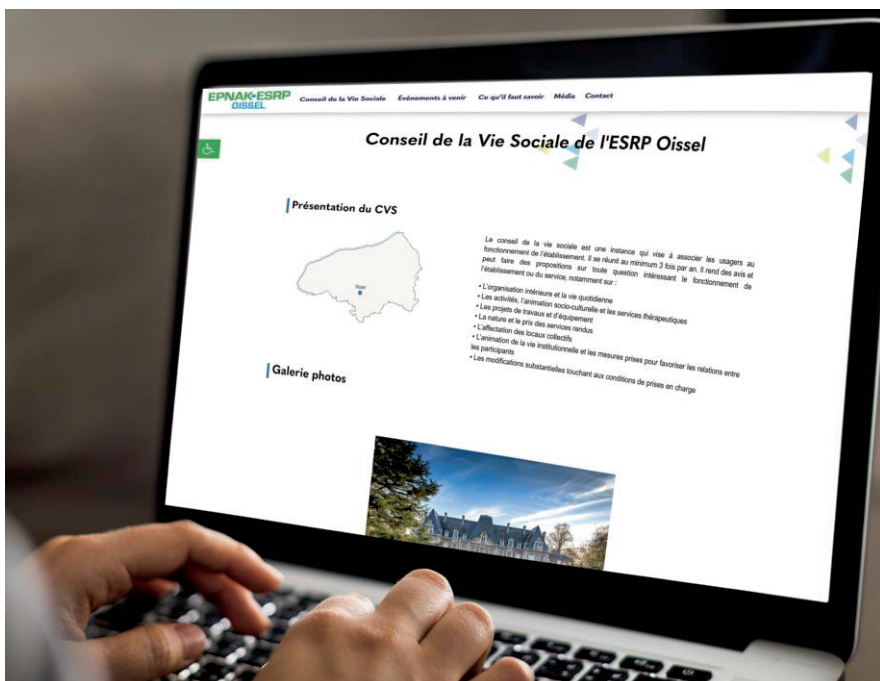
3- Bilan et enseignements : impact du dispositif sur les salariés, les stagiaires et l'établissement

- **Du côté des usagers** : on note des retours très positifs avec, notamment, une meilleure organisation du temps de travail, une meilleure gestion du stress en situation d'évaluation, un transfert des compétences en situation professionnelle...
- **Du côté des professionnels** : l'équipe a apporté un appui dans la compréhension et la résolution de situations de blocage ou de difficultés d'apprentissage.
- **Du côté de l'établissement** : offrir aux stagiaires un parcours innovant et en adéquation avec les recherches et les recommandations actuelles.

4- Perspectives de développement

- **En direction des usagers**, diffuser le parcours Apprendre à apprendre à tous les stagiaires en préparatoire et en qualifiante
- **En direction des professionnels** : organiser en 2022 une journée de sensibilisation et de formation des équipes

En direction de la structure : organiser en 2022 une journée pédagogique autour de la thématique « Apprendre à apprendre : développement de l'autonomisation et du pouvoir d'agir ».



EPNAK OISSEL

UNE PAGE WEB POUR LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE (CVS)

Un outil interactif pour favoriser la participation et l'engagement des usagers

Les contenus des réunions des CVS sont orientés et enrichis par les avis des stagiaires qui peuvent à tout moment transmettre leurs propositions et réclamations.

ENGAGEMENT

PARTICIPATION

COMMUNAUTÉ

PUBLIC VISE

Les stagiaires de l'ESRP de
Oissel
et bientôt ceux de Rennes

Une page web pour le conseil de la vie sociale (CVS)



Problématique & enjeu

Comment maintenir la dynamique d'un CVS en distanciel et favoriser la participation et l'engagement des usagers ?

La crise sanitaire a mis en évidence la nécessité de proposer des solutions pour que le CVS puisse assurer la continuité de son action en toutes circonstances, en élargissant son fonctionnement dans le temps et dans l'espace.



Dispositif

Ce dispositif se présente sous la forme d'une page web destinée aux stagiaires. Leurs représentants mettent à disposition toutes les informations les concernant. On y trouve notamment les comptes-rendus CVS. Les contenus de ses réunions sont orientés et enrichis par les avis des stagiaires grâce à un formulaire de contact intégré sur cette page. Ils peuvent à tout moment transmettre leurs propositions, leurs réclamations.

Cette page web centralise donc l'information ayant trait à la vie de l'établissement tout en permettant à chacun de s'exprimer et de participer à son évolution.



Bénéficiaires

Les bénéficiaires de ce dispositif sont les 167 stagiaires adultes ayant une RQTH inscrits à l'ESRP de Oissel.



Ressources

Environ 150€ (Hébergement + nom de domaine)
FabLab Digital EPNAK - Présidente du CVS -
référente territoriale CVS Grand-Ouest



Résultats

Nous observons l'intérêt des stagiaires élus pour ce dispositif info-communicationnel. Nous notons la charge pour la responsable CVS de recréer l'adhésion au dispositif à chaque renouvellement des élus. Nous renforcerons sa promotion auprès de l'ensemble des stagiaires régulièrement dans l'année.

40 connexions
par semaine
au lancement

Participation

Une page web pour le CVS

Un dispositif info-communicationnel représentatif de la voix des stagiaires au sein de l'ESRP

En 2020, les stagiaires élus du CVS de l'ESRP Oissel nous ont fait part de leur frustration de voir leur mission de représentation des stagiaires entravée par la crise COVID. Celle-ci a mis en évidence la nécessité de proposer des solutions pour que le CVS puisse assurer la continuité de ses actions en toutes circonstances, en élargissant son fonctionnement dans le temps et dans l'espace.

Enjeux

Ce besoin d'être utile en toutes circonstances se devait d'être entendu. L'enjeu était de maintenir sans discontinuité de temps et d'espace le lien entre les stagiaires, leurs représentants et les différents professionnels de l'ESRP afin de soutenir leur engagement, garantir leur participation et les associer aux prises de décision concernant la vie et le fonctionnement de leur établissement.

Problématique

Comment maintenir la dynamique d'un CVS en distanciel en favorisant la participation et l'engagement des usagers dans la vie et le fonctionnement leur établissement ?

Rappel

Le CVS est une instance qui vise à associer les usagers au fonctionnement de l'établissement. Il rend des avis et peut faire des propositions sur toute question intéressant la vie au sein de l'établissement ou du service. Il est obligatoirement consulté par l'unité sur l'élaboration et la modification du projet d'établissement ou de service, du règlement intérieur et du livret d'accueil mais également sur les questions liées au contrat de séjour-type, à la démarche qualité, à l'organisation intérieure et la vie quotidienne, aux services d'accompagnement médico-psycho-sociaux, à l'animation socioculturelle et les services thérapeutiques, à l'ensemble des projets de travaux et d'équipements, etc.

Le dispositif

Ce dispositif se présente sous la forme d'une page web destinée aux stagiaires, accessible sur PC, smartphone ou tablette. Elle permet aux représentants élus de mettre à disposition de l'ensemble des stagiaires toutes les informations les concernant. On y trouve notamment les dernières informations utiles et les comptes-rendus CVS.

L'ordre du jour et les contenus de ses réunions sont orientés et enrichis par les avis des stagiaires grâce à un formulaire de contact intégré. Ils peuvent à tout moment faire part de leurs propositions et leurs réclamations.

200 connexions par semaine

attendues début 2023

Communauté

Cette page web centralise donc l'information ayant trait à la vie et au fonctionnement de l'établissement tout en permettant à chacun de s'exprimer et de participer activement à son évolution.

Mise en place du projet

Après la sortie du confinement, les nouveaux élus du CVS ont rencontré, grâce à l'intercession de notre coordinatrice du service accueil, le chargé de projet web du FabLab Digital EPNAK. Ensemble, ils ont convenu du contenu du site, de ses fonctionnalités et ont ensuite fait des points réguliers pour suivre l'avancement et l'évolution du projet.

Conditions de réussite

L'attrait des élus pour cette page web reste une condition préalable à la réussite du projet tout comme l'engagement des stagiaires dans la vie et le fonctionnement de l'établissement. Des actions de sensibilisation et de promotion seront organisées chaque année, tout au long de la formation des stagiaires.

Bilan et enseignements

L'équipe CVS est renouvelée chaque année. Il faut donc sensibiliser et former les représentants après chaque élection. La vie de la Page web reste ainsi à la charge d'un professionnel référent CVS.

Perspectives et conditions de généralisation

Ce dispositif, souple et adaptable, sera très bientôt dupliqué à l'ESRP EPNAK de Rennes et pourra être généralisé dans tous les établissements médico-sociaux intéressés, sur simple demande au FabLab Digital EPNAK.



ESRP DE SILLERY

PARLER POUR EXISTER

Valoriser le parcours de vie des personnes en situation de handicap, en apprentissage du français, à travers la production d'émissions de radio.

CITOYENNETE, CULTURE ET
LANGUE FRANCAISE

COMMUNIQUER EN LANGUE
FRANCAISE

APPRENDRE AVEC DES
NOUVEAUX OUTILS
NUMERIQUES

PUBLIC VISE

Stagiaires travailleurs
handicapés allophones

Réfugiés en Action socio-
linguistique (ASL)

Parler pour exister



Problématique & enjeu

Comment valoriser le parcours de vie des personnes en situation d'handicap, en apprentissage du français, à travers la production d'émissions de radio ?

Enjeux : apprendre la langue française par la culture, sensibiliser les acteurs locaux sur des thématiques socioculturelles, développer la citoyenneté.



Dispositif

Apprendre le français par la culture est une dimension essentielle de l'accompagnement auprès des stagiaires en Français langue étrangère (FLE)

Animer une émission de radio, demande une réflexion sur les contenus et donc invite les stagiaires à être acteurs de leur parcours de formation linguistique. Dans cet optique, produire une émission de radio avec les stagiaires de la formation FLE/ASL permet de favoriser cet apprentissage.



Bénéficiaires

30 stagiaires travailleurs Handicapés adultes allophones. 10 réfugiés en Action socio linguistique (ASL). Tout type d'handicap. Moyenne d'âge : + 40 ANS - Territoire de l'Essonne.



Ressources

Achat du matériel de radio
formation des équipes à la manipulation du podcast
Contraintes liées au covid : disponibilités, gestes barrières...



Résultats

Implication et participation des bénéficiaires.
Prise de conscience citoyenne du public accueilli : pouvoir d'agir et collaboration entre les bénéficiaires.
Professionnels inscrits dans le projet associatif.

40 bénéficiaires associés

Citoyenneté, culture et langue française

Parler pour exister :

Valoriser le parcours de vie des personnes en situation de handicap, en apprentissage de la langue française, à travers la production d'émissions de radio

L'idée de produire des émissions de radio provient d'un appel à projet : « Action Culturelle et langue française » du ministère de la culture.

Les professionnels de Sillery se sont réunis afin de travailler un projet autour de la culture et celui de l'apprentissage du français. Notre projet a donc été retenu et nous avons eu une subvention.

Cette activité permet d'instaurer un nouveau souffle au sein de nos établissements. Les équipes se mobilisent et innovent leur accompagnement. Les bénéficiaires se rendent acteurs de leur projet de parcours.

Enjeux et objectifs :

- ✓ Apprendre la langue française par la culture
- ✓ Être acteur de son parcours
- ✓ Améliorer la prosodie
- ✓ Sensibiliser les acteurs locaux sur des thématiques socioculturelles et les associer
- ✓ Eduquer à la citoyenneté

Contexte :

La radio est souvent la première rencontre avec la langue française pour nombreux de nos usagers allophones. Avoir la possibilité de s'exprimer, de se faire entendre et de partager leur histoire de vie dans la langue de leur pays d'accueil participent à la valorisation de l'individu tant sur le plan personnel, social et professionnel. Animer une émission de radio, demande une réflexion sur les contenus et donc invite les stagiaires à être acteurs de leur parcours de formation linguistique.

Dans cette optique, produire une émission de radio avec les stagiaires de la formation FLE/ASL permet de favoriser la communication et l'apprentissage de la langue française.

Les objectifs pédagogiques

- Expression écrite : Rédiger et préparer son intervention en amont de l'enregistrement/ lecture et compréhension de textes liés au thème traité
- Expression orale : lecture à voix haute, la prononciation et la prosodie de langue française, savoir poser des questions...)
- Apprendre à adapter son discours en fonction de son interlocuteur

Près de 10 professionnels participants

Nombreux partenaires associés

- Découvrir le monde de la communication
- Découvrir les outils et savoirs faire sur le processus de la production à la diffusion
- Développer la confiance en soi
- Développer le travail en équipe
- Développer le sens de l'écoute

Enfin, la réalisation de podcast permet d'avoir un support audio produit par les stagiaires (authentique) sur lequel s'appuyer pour améliorer son expression orale en français. Ces productions permettent également d'approfondir et de réinvestir des connaissances devant un auditoire autre que les pairs en salle de cours.

Participants

30 stagiaires travailleurs Handicapés adultes allophones et 10 réfugiés.

Thématiques : reconstruction de vie et mes défis, citoyen dans mon pays d'adoption, transmission de ma double culture, les bienfaits des musiques interculturelles, travailler malgré mon handicap, être un éco-citoyen : Agir ensemble pour protéger la planète, de quelque part à ici : itinéraires d'ici et d'ailleurs.

Intervenants en pluridisciplinarité : 4 formateurs FLE, 1 Directeur Adjoint, 1 CESF et 2 animatrices socioculturelles

Intervenants extérieurs : régisseur, animateur de radio, MDPH, Ville d'Épinay-sur-Orge, MJC, radios locales et nationales

Objectifs langagiers en lien avec le CECR

Principales difficultés : obtenir la subvention, achat du matériel et montage, formation à la technologie participation des partenaires, crise sanitaire

Bilan

Dynamisme et innovation des professionnels
Participation active des bénéficiaires, acteurs de leurs parcours.

Perspectives

Elargir le dispositif à un public plus large sur le territoire essonnien en maintenant les objectifs d'accompagnement à la culture citoyenne par la langue française tout en favorisant le pouvoir d'agir des bénéficiaires.



EPNAK-GROUPE UGECAM PAD + : UNE PLATEFORME NUMERIQUE D'ACCOMPAGNEMENT GLOBAL

La PAD+ (plateforme d'accompagnement à distance +) permet aux professionnels et aux stagiaires de partager du contenu dans un fonctionnement présentiel, distanciel et hybride.

Accessible sur les navigateurs Web et médias, elle évolue, prenant en compte les situations de handicaps des utilisateurs.



CHOIX DU PARCOURS

SIMPLIFIER L'ACCES AUX
INFORMATIONS

CONTINUITÉ DU PARCOURS

PUBLIC VISE

Stagiaires des ESRP de l'Epnak
et du groupe Ugecam.

A terme, déploiement pour
l'ensemble de la réadaptation
professionnelle

Epnak : 6 cours Monseigneur Roméro
91025 EVRY Cedex

Groupe Ugecam : 50 av du Professeur Anrdré Lemierre
75986 PARIS Cedex 20

Théophane LECLERE

Tel: 07 64 88 70 54

Email: theophane.leclere@epnak.org

Pad + : une plateforme numérique d'accompagnement global



Problématique & enjeu

La PAD+ centralise l'accompagnement des usagers sur une seule plateforme et permet une continuité de parcours sans interruption, même si l'utilisateur est dans l'incapacité de se déplacer en ayant un espace d'accès aux ressources mises à disposition par les professionnels, pour son accompagnement médico-psycho-social et pour sa formation.



Dispositif

La PAD+ permet aux professionnels et aux usagers de partager du contenu dans un fonctionnement présentiel, distanciel et hybride. Accessible sur les navigateurs Web et médias, évolutive, elle permet aux usagers de :

- Voir les séquences où il est inscrit, les activités réalisées et les ressources consultées
- Connaître sa progression ;
- Choisir de participer aux ateliers collectifs

Les professionnels peuvent :

- Mettre à disposition des activités et ressources accessibles à tout moment ;
- Suivre l'avancement individuel des usagers.



Bénéficiaires

Nombre de stagiaires inscrits sur la PAD au national : 700 en 2021, 2500 prévus d'ici fin 2022



Ressources

Hébergement serveur, 2 administrateurs. Années homme : 5 de développement & 1 d'ingénierie. Projet EIG financé en partie par la DINUM



Résultats

Tous les ESRP EPNAK sont aujourd'hui utilisateurs de la PAD. La phase test de la PAD+ démarre dans le Groupe UGECAM. La réussite est liée à l'implication des professionnels, à l'appropriation des usagers ainsi qu'au soutien stratégique de la Direction Générale des organismes gestionnaires.

Direction interministérielle du Numérique (DINUM)

La PAD+, un levier de l'autodétermination des stagiaires grâce à une digitalisation des parcours individualisés.

Contexte :

La transformation de l'offre médico-sociale vise à encourager l'autodétermination des personnes et à sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap quel que soient les lieux de vie choisis. Elle vise à garantir à chaque personne un accompagnement souple et modulaire.

Enjeux :

L'éloignement géographique de certaines personnes accompagnées en réadaptation professionnelle, le besoin pour certaines d'entre elles de réaliser une partie du parcours en distanciel pour éviter une rupture requièrent des outils d'accompagnement à distance.

D'une manière générale, le numérique gagne aussi bien le domaine de la formation professionnelle que celui de la santé/du médico-social, et la réadaptation professionnelle ne doit pas « laisser passer le train ».

Projet :

L'EPNAK a démarré sa réflexion sur le sujet dès 2019 et développé un outil interne, la PAD, mis en service fin 2020.

Le Groupe UGECAM et l'EPNAK ont souhaité s'associer pour poursuivre le développement de la PAD sur l'accompagnement médico-psycho-social.

Le projet a été retenu par la Direction interministérielle du numérique-DINUM- (programme Entrepreneur d'Intérêt Général). Deux développeurs et une web-designer ont été recrutés dans ce cadre.

La digitalisation des parcours ainsi que la mise à disposition d'outils agiles, fluides, faciles d'accès pour les personnes accompagnées et les professionnels permettent de mieux respecter le rythme de chaque stagiaire, et d'améliorer leurs chances d'inclusion professionnelle.

Ainsi, la PAD permet des parcours de réadaptation professionnelle à distance, essentiellement sur le volet pédagogique et la formation à distance.

L'accent est mis sur l'activité d'accompagnement médico-psycho-social, en mutualisant les ressources pour industrialiser, pérenniser et ouvrir au plus grand nombre les services offerts par la PAD +.

De la PAD à la PAD+ :

Les retours utilisateurs et les observations des administrateurs et gestionnaires de la PAD ont été très positifs. Ils ont également permis d'identifier les évolutions à apporter et de cadrer le travail des développeurs et de la web-designer.

De septembre 2021 à juillet 2022, le projet a été décomposé en 6 lots.

Les améliorations visent l'ergonomie de la plateforme et son accessibilité. Le travail sur l'interface permet une navigation plus fluide avec un travail sur les parcours utilisateur et les habitudes de travail des professionnels. Pour les usagers, l'interface a été simplifiée en réduisant au strict nécessaire les informations affichées.

Une plus grande liberté de choix est laissée à la personne accompagnée avec la possibilité pour elle de s'auto-inscrire à certains ateliers complémentaires.

La collaboration entre professionnels pour la création et la mutualisation de ressources est une fonctionnalité supplémentaire développée dans la PAD+.

Perspectives :

La convention de coopération entre le Groupe UGECAM et l'EPNAK a été signée dans les locaux de la FAGERH. La PAD+ a vocation à être mise à disposition des autres opérateurs de réadaptation professionnelle.

Pour ce faire, la PAD+ est développée en marque blanche pour permettre à chacun de la déployer à ses couleurs.

Dates clés :

09/2019 : Décision de l'EPNAK de créer une plateforme numérique nationale

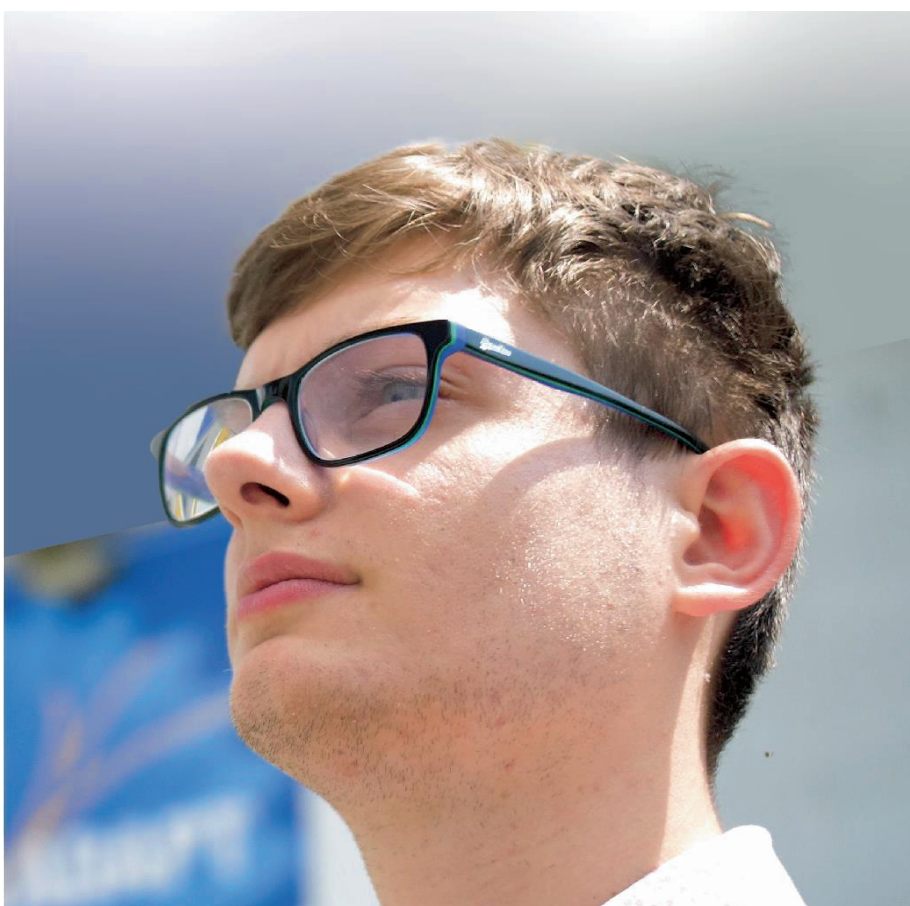
11/2020 : Mise en service de la PAD à l'EPNAK

04/2021 : Dépôt d'un dossier commun EPNAK / Groupe UGECAM à la DINUM pour le développement de la PAD+

09/2021 : Signature de la convention EPNAK / Groupe UGECAM dans les locaux de la FAGERH

07/2022 : Mise en service de la PAD+ dans le Groupe UGECAM et à l'EPNAK

2023 : Mise à disposition de la PAD+ à l'ensemble des opérateurs de réadaptation professionnelle.



LADAPT NORMANDIE

LE PORTAIL ET SES FACILITATEURS DE PARCOURS

Des facilitateurs de parcours ont pour rôle d'écouter, de faire émerger des propositions et de donner à la personne les moyens pour devenir actrice de son projet de vie.

Ils ont 12 à temps complet dans ce dispositif intitulé « Le portail », développé par Ladapt Normandie depuis janvier 2020, et actuellement en phase expérimentale.

fagerh
Accompagner, c'est notre métier.



PORTIER



COURTIER



DEFENSEUR



ACCOMPAGNATEUR



PUBLIC VISE

1902 personnes accompagnées
en 2021.

Le portail et ses facilitateurs de parcours



Problématique & enjeu

Le projet de vie comme pilier du parcours de vie, témoigne de la volonté d'orienter sa vie et ainsi son parcours vers des objectifs souhaités. Il se manifeste sous forme de revendications, d'attentes et de souhaits traduit par les besoins. Une individualisation des réponses, un parcours fluide et sans rupture en proposant des solutions inclusives.



Dispositif

Le Portail est un dispositif innovant développé par LADAPT Normandie depuis janvier 2020. Actuellement en phase expérimentale, il propose un nouveau type d'approche pour accompagner de manière totalement personnalisée les personnes en situation de handicap. L'objectif est de partir du souhait de la personne accompagnée et de rendre possible son projet de vie. Le rôle du facilitateur de parcours est d'écouter, de faire émerger des propositions et de donner à la personne les moyens pour devenir actrice de son projet de vie. Ce sont aux professionnels de trouver la réponse la plus adaptée.



Bénéficiaires

1902 personnes accompagnées pour l'année 2021. Toute personne en situation de handicap (de 6 mois à 60 ans). Normandie.



Ressources

12 facilitateurs de parcours à temps plein. Coût annuel : 842K/année. Projet en partie auto financé et demandes croissantes. Conventionnements sanitaire et droit commun.



Résultats

Sentiment d'être écouté, entendu. Amélioration du suivi liée à une meilleure coordination avec des professionnels. Expression de la parole. Une confiance en soi valorisée. Apports d'informations, de connaissances, ouverture des possibilités. Une compréhension parfois limitée de l'articulation entre le travail du Facilitateur de parcours et les autres professionnels.

Le PORTAIL – Innovation dans l'accompagnement au projet de vie

Le PORTAIL est un service innovant et déployé par LADAPT Normandie depuis janvier 2020. La philosophie du portail repose sur un principe : les personnes sont capables d'agir de manière responsable. L'objectif est donc de partir du souhait de la personne accompagnée et de rendre possible son projet de vie.

La personne comme moteur commun

Depuis 2019, par le biais de la Valorisation des Rôles Sociaux, Ladapt Normandie s'est engagée à former l'ensemble de ses professionnels à développer une philosophie commune : promotion de la personne accompagnée comme sujet de droit, développement de l'autodétermination des personnes accompagnées, leur image de soi, leurs compétences et leurs réseaux sociaux. **La Valorisation des rôles sociaux est donc le fil rouge de l'ensemble de nos actions, dont le Portail est une déclinaison opérationnelle.** Pour répondre à l'ensemble de la demande, 12 facilitateurs de parcours interviennent dans toute la Normandie à la demande des usagers. Chacun de ces facilitateurs de parcours suivent environ soixante-cinq personnes par mois. Le rôle du facilitateur de parcours est d'écouter, de faire émerger des propositions et de donner à la personne les moyens pour devenir actrice de son projet de vie.

L'intégration de ce service au sein d'une association gestionnaire d'un ESRP-ESPO s'inscrit dans cette philosophie : mettre au cœur de son projet de service, l'utilisateur. Cette transformation de la demande a exigé de repenser l'offre globale des ESRP-ESPO au sein de LADAPT Normandie. Raisonner en prestations et non plus en accompagnement global peut apporter un questionnement légitime des professionnels pouvant déstabiliser la mise en place d'un nouveau service d'accompagnement s'il n'est pas bien préparé en amont.

Une cohérence de parcours

Depuis la mise en service du PORTAIL, les ESRP-ESPO -UEROS de LADAPT Normandie ont vu leur file active s'accroître. Les facilitateurs de parcours, grâce à un travail en amont de l'entrée, apportent une réelle plus-value sur les profils en présentant des objectifs ciblés que les personnes auront choisis. Cette analyse fine des besoins permet de réorienter si le projet ne correspond pas à l'offre de l'ESPO-l'ESRP. Les dispositifs ont vu des profils plus adaptés et mieux préparés. A l'issue des temps de formation, le PORTAIL en relation avec les équipes, s'assure de la sécurisation de parcours par un suivi au long court. Le maillage territorial de partenaires (Pôle Emploi, Cap Emploi, MDPH, CARSAT, centres de formation...) permet de fluidifier le temps d'attente et la cohérence des parcours.

Le PORTAIL - Retour d'expérience

Les équipes pluridisciplinaires de Ladapt Normandie accordent une réelle plus-value à ce type d'accompagnement permettant une remise en question régulière des prestations.

Pour les stagiaires, le pouvoir de décision sur leur parcours leur apporte une maîtrise de leur situation. La mise en avant de leurs attentes et besoins avec en réponse des dispositifs, des objectifs et moyens, les mets en position de client. Ce n'est plus au stagiaire de s'adapter au dispositif mais au dispositif d'adapter son accompagnement.

554 projets personnalisés
d'accompagnement

Accompagnateur

Courtier

485 premiers entretiens

Le PORTAIL - Pérennisation et Développement

Le service PORTAIL permet d'envisager des « audits internes » apportant aux dispositifs un retour client et ajustant au plus proche, offre et demande.

Ladapt Normandie croit en cette nécessité de transformation de l'offre, c'est pour cette raison qu'elle a engagé un financement complet sur une période de 3 ans. Pour perpétuer ce service, un financement pérenne doit être trouvé. Plusieurs pistes possibles ; financement public, financement via fonds privés (mécénat, prestations...).



ESRP-ESPO CLAIRVIVRE

LE CASE MANAGER- GARANT DES ACCOMPAGNEMENTS DU PARCOURS DES USAGERS

Création de la fonction de Case manager à l'ESRP/ESPO et création de 3 postes

Une nouvelle fonction pour améliorer la coordination, favoriser le pouvoir d'agir et diminuer les ruptures de parcours.

POUVOIR D'AGIR

COORDINATION DES PARCOURS

REFERENT

PUBLIC VISE

100% des stagiaires de
l'ESRP/ESPO

Le Case manager- Garant des accompagnements du parcours des usagers



Problématique & enjeu

Nécessité d'améliorer la coordination des interventions autour de l'utilisateur avant, pendant et après leur parcours à l'ESRP/ESPO en vue de :

- Favoriser le pouvoir d'agir et l'expression des besoins et attentes ;
- Diminuer les ruptures de parcours ;
- Tenir compte des expériences passées et de l'accompagnement dont ils ont bénéficié ;
- Assurer une fonction de repère et d'étayage dans une démarche éthique



Dispositif

Création de la fonction de Case manager à l'ESRP/ESPO



Bénéficiaires

Toutes les personnes accueillies de l'ESRP/ESPO

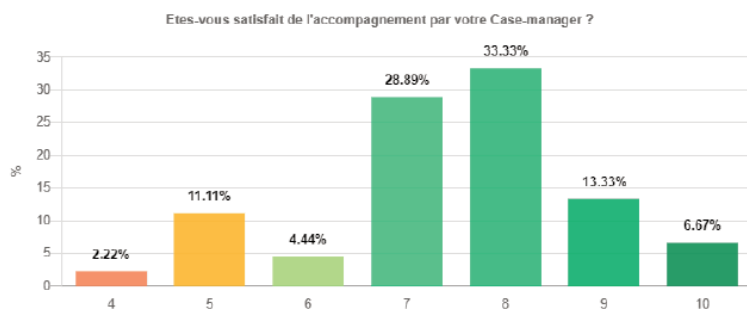


Ressources

Création de 3 postes
 Profil : éducateur spécialisé



Résultats



80 stagiaires accompagnés par chaque case manager

Pouvoir d'agir

Création de 3 postes de case manager en 2019 à Clairvivre

Le fruit d'une histoire :

En 2012, l'ESRP a attribué à chaque usager, un accompagnateur référent de projet (ARP) dont le rôle était de s'assurer sur un plan technique et organisationnel de la coordination et du déroulement des actions d'accompagnement définies par l'équipe interdisciplinaire.

Avant les réunions d'accompagnement de projet, il rencontrait l'utilisateur pour recueillir ses souhaits et faire un point sur l'avancement de son projet socioprofessionnel.

Pendant les réunions d'accompagnement de projet, l'ARP présentait la situation de l'utilisateur et l'état d'avancement de son projet à l'équipe interdisciplinaire. A l'issue de ces réunions un plan d'action était acté.

Chaque professionnel pouvait être ARP, suivant les fonctions dans la structure certains étaient plus outillés que d'autres pour recueillir les besoins et attentes et vérifier l'avancée du projet.

En 2018, l'idée d'avoir des ARP spécialisés est apparue afin de mieux répondre aux recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM concernant les « attentes de la personne et le projet individualisé ».

Un constat a été fait, soulignant :

- une difficulté à définir des objectifs communs d'accompagnement déclinés dans chacun des champs professionnels représentés dans l'équipe.

- une connaissance insuffisante du parcours des personnes accueillies, antérieur à leur arrivée à Clairvivre et après leur départ. Le séjour dans l'établissement se déroule comme une parenthèse, avec souvent comme seules informations celles que veut bien délivrer la personne aux professionnels, sans lien avec les structures qui l'ont accompagnée précédemment. De ce fait, des éléments d'accompagnement peuvent être travaillés sans cohérence ou en redondance.

- un pouvoir d'agir restreint des personnes concernant leurs attentes et leur projet de vie

En 2019, l'ESRP a créé trois postes de case manager avec trois profils différents :

- Infirmier
- Conseiller en économie sociale et familiale
- Educateur spécialisé

L'idée était d'accompagner les stagiaires dans leur parcours avec une approche diversifiée et complémentaire.

Coordination des parcours

Référent

Aujourd'hui, le case management à Clairvivre :

Le case manager est le garant du recueil des besoins et attentes du stagiaire et de la mise en œuvre du projet de vie individualisé : **les professionnels sont experts du processus, la personne est experte de sa situation.**

Il est le relais d'information et de coordination des actions entre tous les professionnels de l'ESRP mais aussi avec les partenaires et si besoin avec les familles

Il aide à clarifier la situation et les priorités, sans a priori, afin d'identifier les ressources à mobiliser.

Il met en place les conditions favorisant la participation du stagiaire à son projet de vie en constituant avec lui un espace de projection/identification qui lui permet de se construire dans le cadre d'une relation de confiance.

Après trois années de pratique, le case manager est un professionnel incontournable dans l'accompagnement de nos stagiaires.

NOTES

