



CNRHR
LAPLANE

**Rapport
d'activité 2022**

CENTRE NATIONAL
DE RESSOURCES
HANDICAPS RARES
ROBERT LAPLANE

EDITORIAL

L'année 2022 a rimé avec de nouvelles avancées significatives des actions portées par le Centre de ressources Robert Laplane, attestant la mobilisation continue de ses équipes.

D'abord, le projet Media+ a été mené à son terme après quatre années de travaux et de collaborations foisonnantes, au service de l'accès à la communication et au langage prenant appui sur divers médias. La qualité des outils pédagogiques réalisés au bénéfice des personnes concernées, des familles et des professionnels illustre l'exemplarité du Centre Robert Laplane en matière de formalisation et de diffusion de nouvelles connaissances scientifiquement avérées. Elle témoigne également de son investissement dans le développement de la communication alternative et améliorée (CAA), si précieuse pour l'autodétermination et les interactions des personnes en situation de handicap avec leur environnement.

L'engagement précité des équipes dans le partage de connaissances constitue un enjeu majeur de progression pour tous les sujets liés au handicap rare et je tiens ici à saluer le niveau d'expertise dont les équipes du Centre de ressources font preuve. Cette expertise, portée par une forte volonté d'innovation, s'exprime dans les actions de recherche comme dans les formations et les accompagnements de personnes en situation de handicap rare, leurs familles et leurs aidants.

Je souhaite également souligner l'implication du Centre de ressources Robert Laplane dans la mise en œuvre du 3ème schéma national pour les handicaps rares, dans une dynamique de coopération avec les différents acteurs. Aux côtés des autres centres nationaux de ressources handicaps rares et des équipes relais handicaps rares, il participe activement au déploiement du dispositif intégré, marquant de son empreinte la transformation de l'offre et le développement de la démarche inclusive.

En tant que Directeur général du Gapas, je me réjouis de pouvoir compter sur le Centre de ressources Robert Laplane pour poursuivre la multiplicité de ses actions, qui contribuent à construire le meilleur accompagnement possible pour les personnes en situation de handicap rare



François BERNARD

Directeur Générale
du GAPAS

EDITORIAL

La finalisation du projet Média+ est sans conteste, l'évènement majeur de cette année 2022. Au premier semestre, nous avons consacré beaucoup de temps aux travaux de productions d'outils. Chaque partenaire a contribué à cette formalisation. Il est à noter que l'engagement de chacun a été bien au dessus de nos attentes. Des efforts bien récompensés puisque le rapport finalisé en octobre ayant reçu une note supérieure à 80/100 a été labellisé: « Bonne pratique » par l'agence européenne pour la qualité de sa gestion et de ses productions.

Parmi ces outils, je citerai les retours d'expérimentation du transfert de la démarche de CAA dans chaque pays partenaire. La pertinence de cette « Démarche » a été mise en évidence par la mesure de l'impact de la démarche auprès de chaque jeune. Je soulignerai également la production des quatre livrets sur la « Démarche pour l'accès au langage ».

Tous ces matériaux sont aujourd'hui mis à disposition du plus grand nombre d'acteurs via le site du centre de ressources. Ils seront en 2023 proposés dans le cadre d'accompagnement sur des parcours multimodaux de formation. Nous proposerons avec le soutien des équipes relais de diffuser cette démarche et les outils créés sur les territoires ainsi que de former des personnes ressources en vue de répondre aux besoins des personnes en grandes difficultés de communication en tous point du territoire.

Concernant les actions collectives, nous avons poursuivi les accompagnements d'équipes pluridisciplinaires dans la montée en compétence sur l'accompagnement des jeunes en situation de handicap rare. Nous identifions clairement une augmentation de la demande des établissements en lien avec les besoins de formations internes mais également avec une meilleure prise en compte des difficultés associées à la surdité. Cependant, nous avons fait le choix de prioriser les réponses aux demandes individuelles en lien avec les acteurs du territoire.

La fin de l'année 2022 s'est caractérisée par notre participation à différents  v nements de diffusion de l'expertise du centre: journées d'études sur les pratiques innovantes du réseau francophone à Bruxelles, le colloque scientifique organisé par l'ACFOS et enfin une journée régionale organisée avec les équipes relais Handicap Rare.



Claire Davalo

Directrice

Le centre Laplane : un acteur de la transformation de l'offre

I

Le centre de ressources :

- Etre ressource : ...?
- Son histoire
- Ses missions
- Son équipe

II

Accompagner le changement des pratiques :

autour des situations
individuelles

III

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

- Accompagner les équipes des ESMS dans l'évolution des profils des personnes
- Expérimentation Média+

IV

Développer la fonction ressource :

- La décrire
- Créer des outils pour accompagner sa mise en place
- Accompagner les acteurs des territoires

V

Produire, partager, diffuser les connaissances :

- Un programme de formation
- Le site internet et les réseaux
- Colloques, webinaires et journées d'études



I. Le centre LAPLANE

- “Etre resource” pour qui?
- Son histoire
- Ses missions
- Son équipe

I. LE CENTRE LAPLANE :

1. Etre ressource...?

Le centre national de ressources intervient depuis 25 ans sur l'ensemble du territoire national. Il se compose d'une équipe mobile « sur spécialisée ».

Etre ressource: pour qui?

Nous mettons notre expertise au service de personnes en situation de handicap rare :

- Des jeunes et des adultes **sourds avec troubles associés**
- Des jeunes et des adultes **avec des troubles complexes du langage**

Mais surtout nos interventions s'adressent :

- Aux professionnels qui accompagnent ces jeunes et ces adultes
- À leur famille
- À leur entourage.

1. Etre ressource...?

Etre ressource: pour qui?

Définition issue du 3ème schéma national handicap rare :

l'association d'une déficience auditive grave et d'une ou plusieurs autres déficiences graves

Exemple: une personne avec surdité et avec un ou plusieurs troubles du neurodéveloppement (TND).

Sur le plan fonctionnel deux grands types de déficiences associées :

- *Les déficiences qui affectent les systèmes récepteurs autres que celui de l'audition (auditivo-verbal, visuel, vestibulaire)*
- *Les déficiences qui affectent les systèmes effecteurs et la motricité*

Différentes origines possibles:

- Etiologies parfois connues
- Syndromes génétiques référencés (syndrome CHARGE, syndrome de Usher , ...)
- Traumatismes ou maladies évolutives
- Les troubles ou déficiences associés entravent gravement les remédiations proposées dans le cadre de surdité isolée

Définition issue du 3ème schéma national handicap rare :

une dysphasie grave associée ou non à une autre déficience

La définition de la dysphasie était basée sur l'exclusion réciproque de troubles.

En 2015, le DSM V propose une nouvelle dénomination des troubles du langage : les troubles neurodéveloppementaux du langage sont alors décrits. Les travaux du consortium CATALISE coordonnés par Bishop en 2016 complètent ces travaux.



- Troubles du langage congénital, sévère et durable
- Langage entravé sur le plan de la compréhension
- Difficulté de traitement de l'information polysensorielle
- Concomitance de perturbations ou déficiences
- Trouble du développement intellectuel non corrélé
- Appétence à la communication préservée
- Recherche génétique en cours

I. LE CENTRE LAPLANE :

2. Son histoire



1998

Création de 3 centres de ressources expérimentaux

Période expérimentale

2008

Rapport d'évaluation externe de l'ANESM



2010

Pérennisation des 3 centres nationaux de ressources historiques

1

schéma national HR



2019

Le centre de ressource rejoint le GAPAS

2

schéma national HR

3

schéma HR

1987

Création du centre DAVIEL pour enfants pluri-handicapés



2012

Création du GNCHR
Création du 4eme centre FARHES sur l'épilepsie



2015

Mise en place des équipes relais sur les territoires



Un nouveau logo en 2023 !

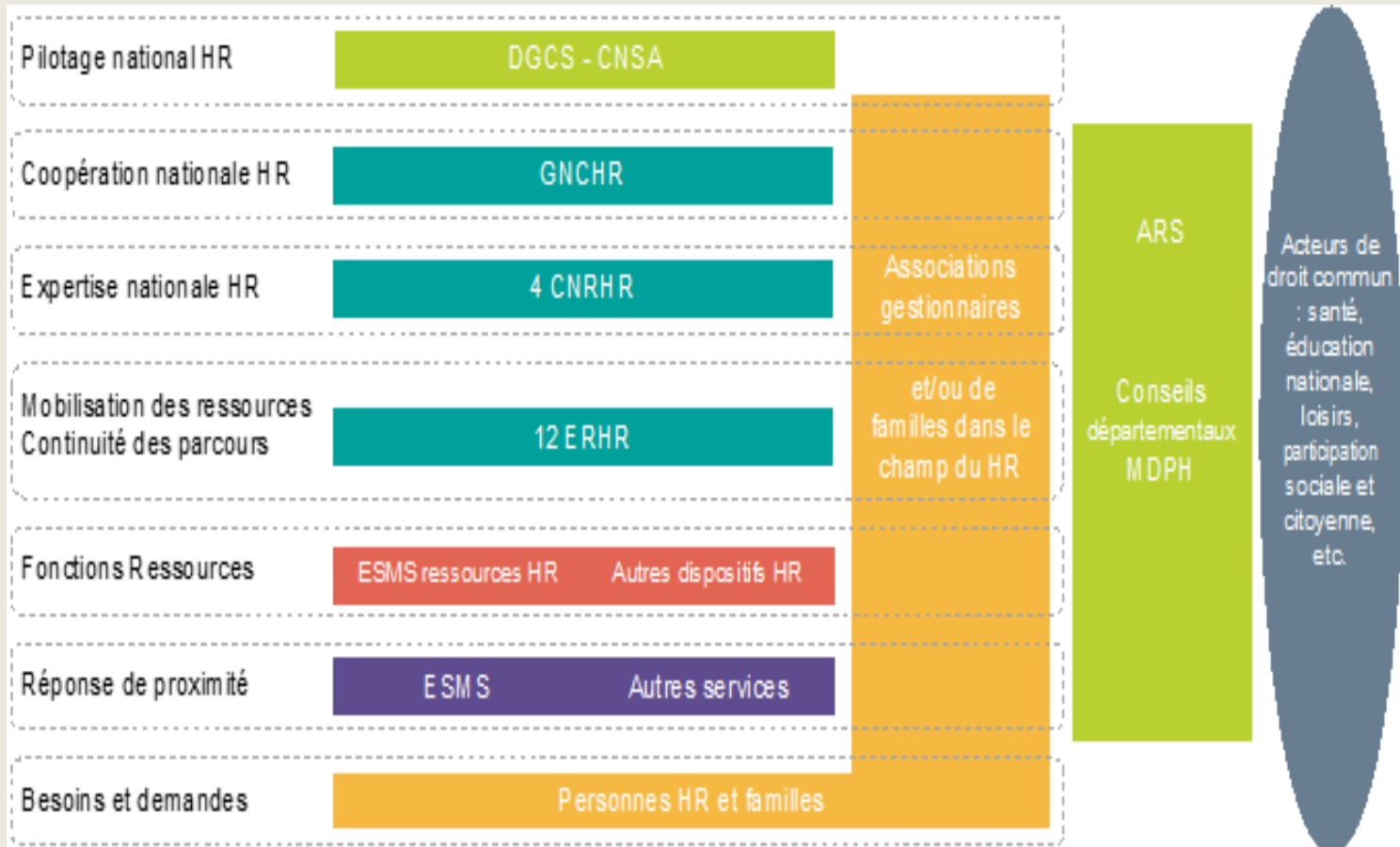
I. LE CENTRE LAPLANE :

3. Ses missions

Le centre national de ressources intervient **en subsidiarité** sur le territoire national.

Ses missions sont définies dans le schéma national handicaps rares. Il intervient en articulation avec l'ensemble des acteurs du dispositif intégré handicap rare.

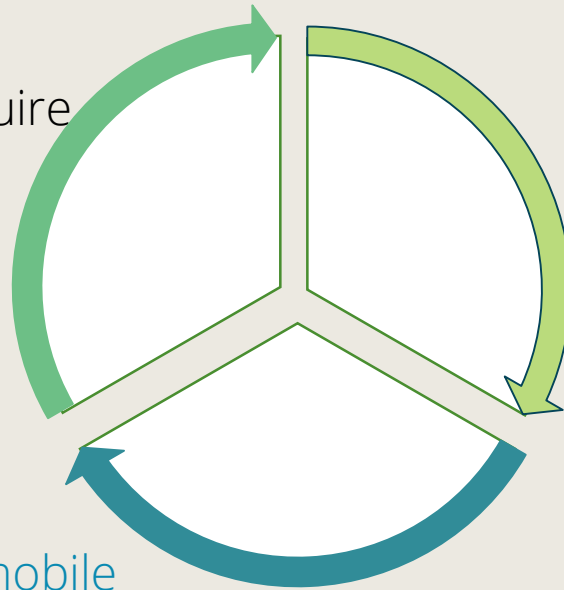
Présentation des acteurs du troisième schéma national pour les handicaps rares.



3. Ses missions

« *Etre ressource* », c'est...

Créer, développer de nouvelles ressources : produire de la ressource en collaboration.



Transmettre, partager et diffuser les connaissances , savoir-être et savoir faire concernant le handicap rare; un enjeu pour le développement sur les territoires de pôles de compétences, et la formation d'acteurs ressources.

Etre un appui : une équipe mobile spécialisée.

Territoire d'intervention: L'ensemble du territoire national

Objectifs: Evaluer et conseiller autour de situations individuelles complexes.

I. LE CENTRE LAPLANE :

3. Ses missions

« *Etre ressource* » : trois champs d'expertise

OBSERVER/ EVALUER :

réaliser une évaluation globale: diagnostic fonctionnel ancré sur la neuropsychologie mais également une analyse des compétences et des motivations de la personne

COMMUNIQUER AUTREMENT :

proposer une démarche de communication alternative et augmentative

APPRENDRE AUTREMENT :

construire des remédiations spécifiques afin de développer toutes les compétences dans les apprentissages

I. LE CENTRE LAPLANE :

4. L'équipe



Anne Voynet
Orthophoniste



Véronique Le Ral
Orthophoniste



Claire Davalo
Directrice



Sylvie Lenormand
Directrice adjointe
JOB POSITION



Elisabeth Lasserre
Référénte scientifique



Amandine Vanzo
Psychologue du travail
Doctorante



Aurélie Boijeau
Attachée Administrative



Mathilde Laperche-Dreano
Ergothérapeute



Audrey Constant
Psychologue
Neuropsychologue



Marie-Noëlle Vigneron
Documentaliste



Claire-Marie Agnus
Orthophoniste



Camille Vivet
Psychomotricienne

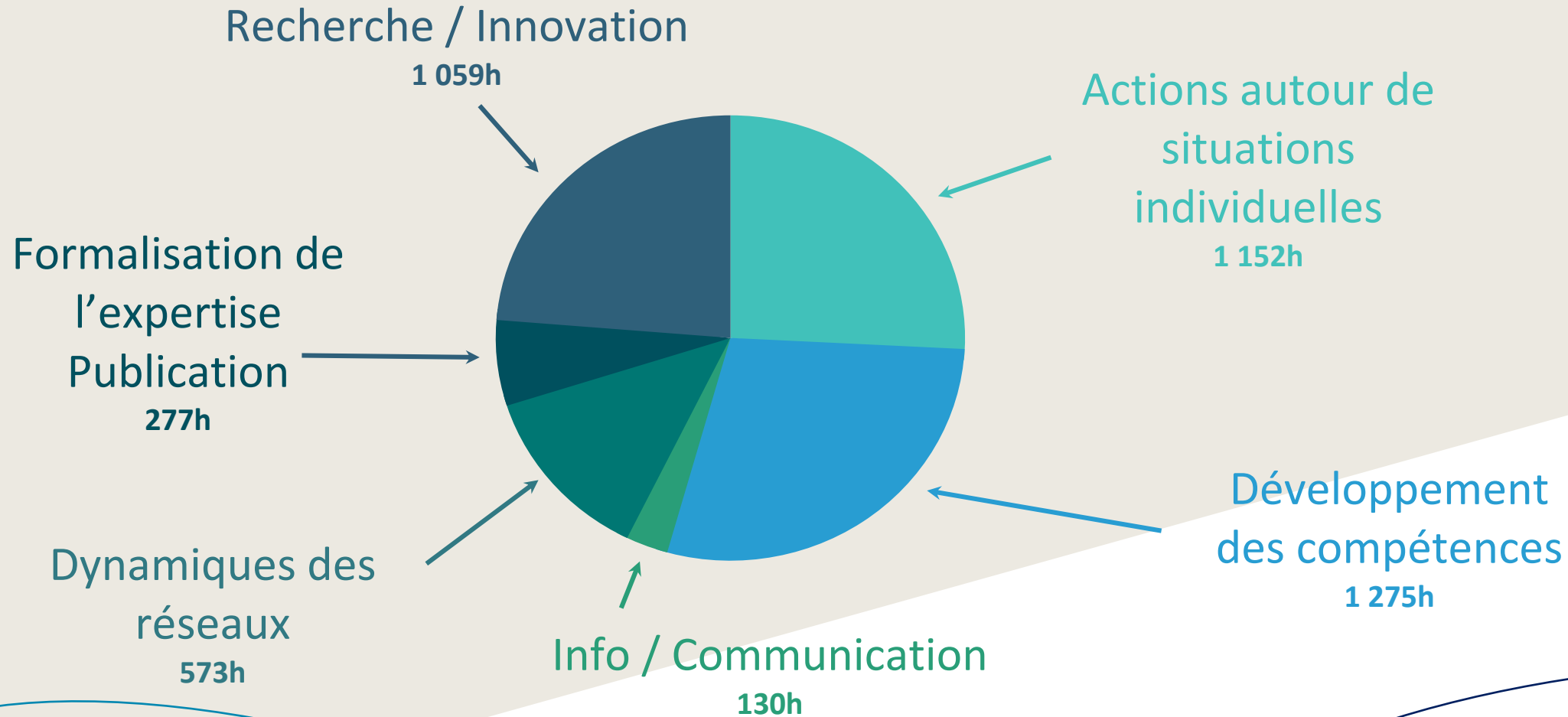


Rachilde Benelhocine
Expert Langue des signes

I. LE CENTRE LAPLANE :

4. L'équipe

Répartition du temps des professionnels de l'équipe sur les différentes missions du centre :
nombre d'heures totales effectuées par les professionnels Laplane (*nombre d'heures x nombre de professionnel pour chaque intervention*)



I. LE CENTRE LAPLANE :

4. L'équipe

Enjeux du maintien du niveau d'expertise de l'équipe

La problématique de gestion des emplois et des compétences est centrale. Elle implique une stratégie multimodale d'accompagnement de l'équipe sur deux axes : le maintien de l'expertise de ses membres et l'accompagnement renforcé des nouveaux salariés.

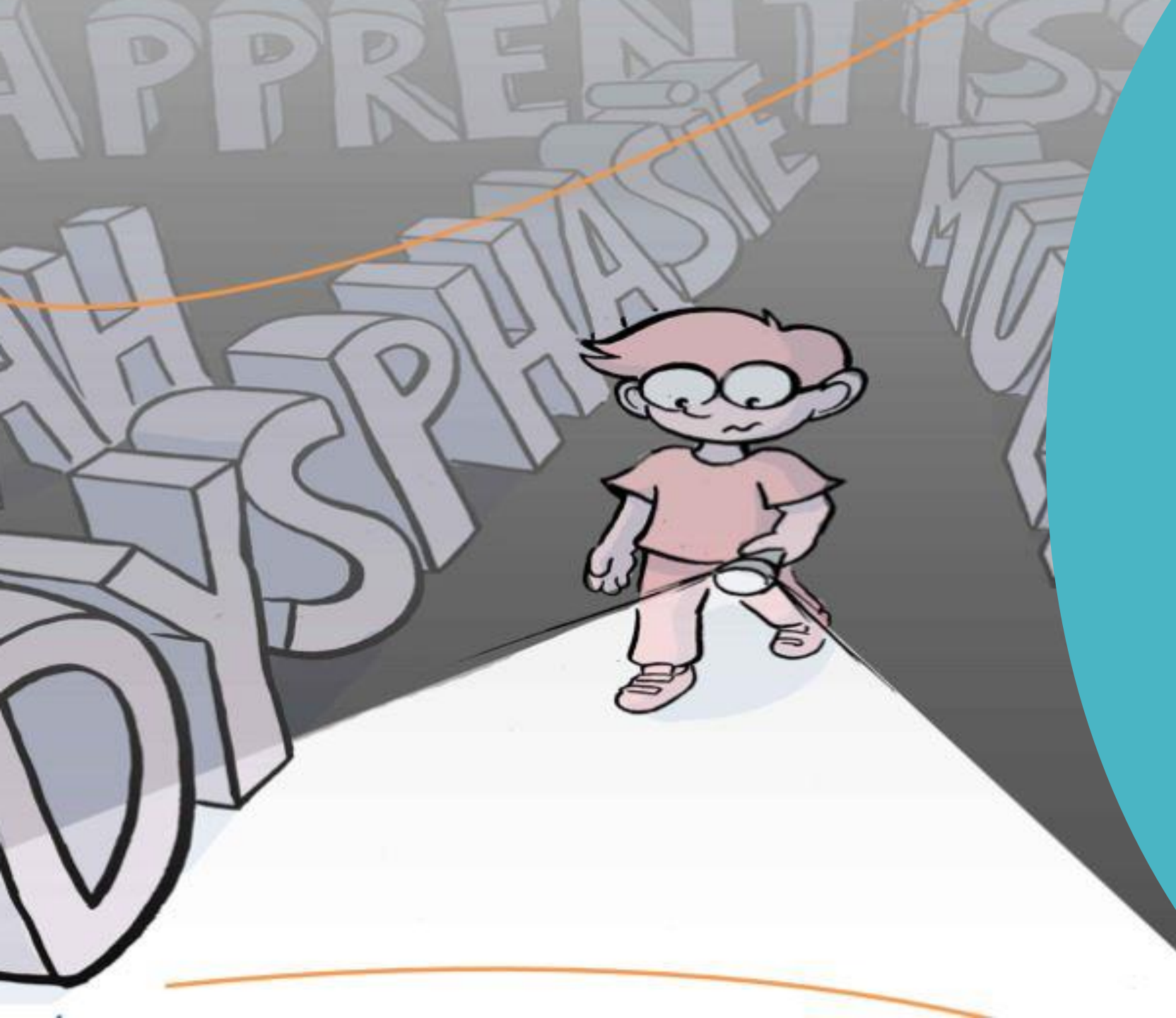
En effet, bien que chacun des membres de l'équipe s'appuie sur des connaissances liées à sa formation de base et à son expérience professionnelle antérieure (telle que décrite dans le chapitre : composition de l'équipe), la mission d'appui ressource implique en elle-même un nouveau champ de compétences qui doit être entretenu ou appris au moment de l'intégration de chaque salarié dans l'équipe.

Plusieurs champs de compétences sont à l'œuvre :

- Les connaissances neuroscientifiques, médicales et paramédicales qui concernent les handicaps
- Les connaissances qui concernent les outils et notamment le numérique
- Les connaissances de l'évolution du secteur médico-social et sanitaire
- Les connaissances du champ de l'accompagnement enfant et adulte de droit commun ...

De plus, la fonction ressource s'appuie sur une capacité d'analyse systémique et de gestion de la transdisciplinarité qui ne peut être transmise que par le partage de nombreuses études de cas.





II. Accompagner le changement des pratiques autour de situations individuelles

1. Changer de regard sur les personnes
2. Une méthodologie: Analyse de situation problème
3. Les axes d'intervention
4. Les nouvelles demandes
5. La coopération avec les équipes relais

II. Accompagner le changement des pratiques autour de situations individuelles

1. Changer de regard sur la personne: notre philosophie d'intervention

Le regard sur la personne en situation de handicap rare et la place qui lui est accordée dans l'accompagnement constituent un des fondements de nos interventions.

Notre philosophie d'intervention s'appuie sur la conviction qu'en dépit des grandes difficultés présentées par la personne, elle a des compétences.

Lui permettre de s'exprimer est un levier essentiel pour interagir avec son environnement. En effet, peut-on parler d'un accompagnement vers l'autodétermination sans engager tous les moyens pour soutenir son accès au sens et au langage ?

L'objectif premier n'est pas de lui montrer ou de lui transmettre quelque chose, mais il est bien d'échanger, de cocréer du sens avec elle, à partir de ses centres d'intérêt, de ce qu'elle a envie d'échanger avec nous à ce moment-là.

La plus grande attention est portée à la posture du professionnel qui interagit avec la personne en situation de handicap rare. Dans cette rencontre, le professionnel est aussi bien l'interlocuteur de la personne dans le dialogue qu'un observateur attentif qui cherche à comprendre comment elle perçoit le monde et agit sur lui.

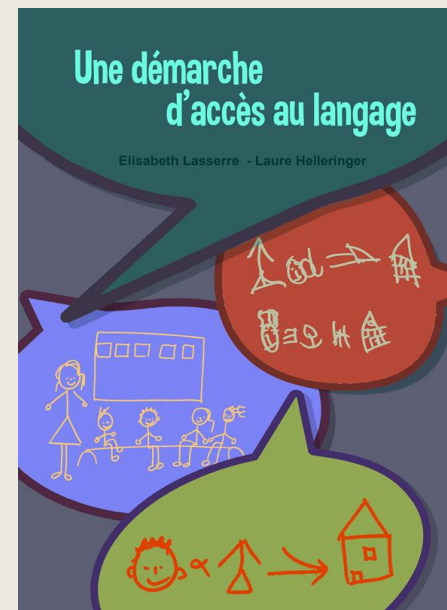
Cette approche est décrite dans le livret d'introduction d'une démarche pour l'accès au langage.

Pour que cette rencontre soit possible, le professionnel doit s'attacher à :

« **Créer une situation d'échanges symétrique avec la personne** »

« **Lui faire crédit qu'elle a quelque chose à dire** »

« **Présumer de ses compétences** »



« L'originalité de la démarche tient avant tout au positionnement adopté par le professionnel. Il n'applique pas de façon rigide les règles d'une méthode mais recherche au contraire, par tâtonnements, les outils et les modalités qui vont lui permettre d'accéder au monde intérieur de son interlocuteur.

"Pour ce faire, il doit être convaincu que celui-ci a des pensées, des rêves et des émotions, qu'il en fasse part à l'enfant, quitte à se tromper. S'instaurera ainsi un dialogue qui permettra à la personne en situation de handicap d'imaginer à son tour ce que l'autre pense »

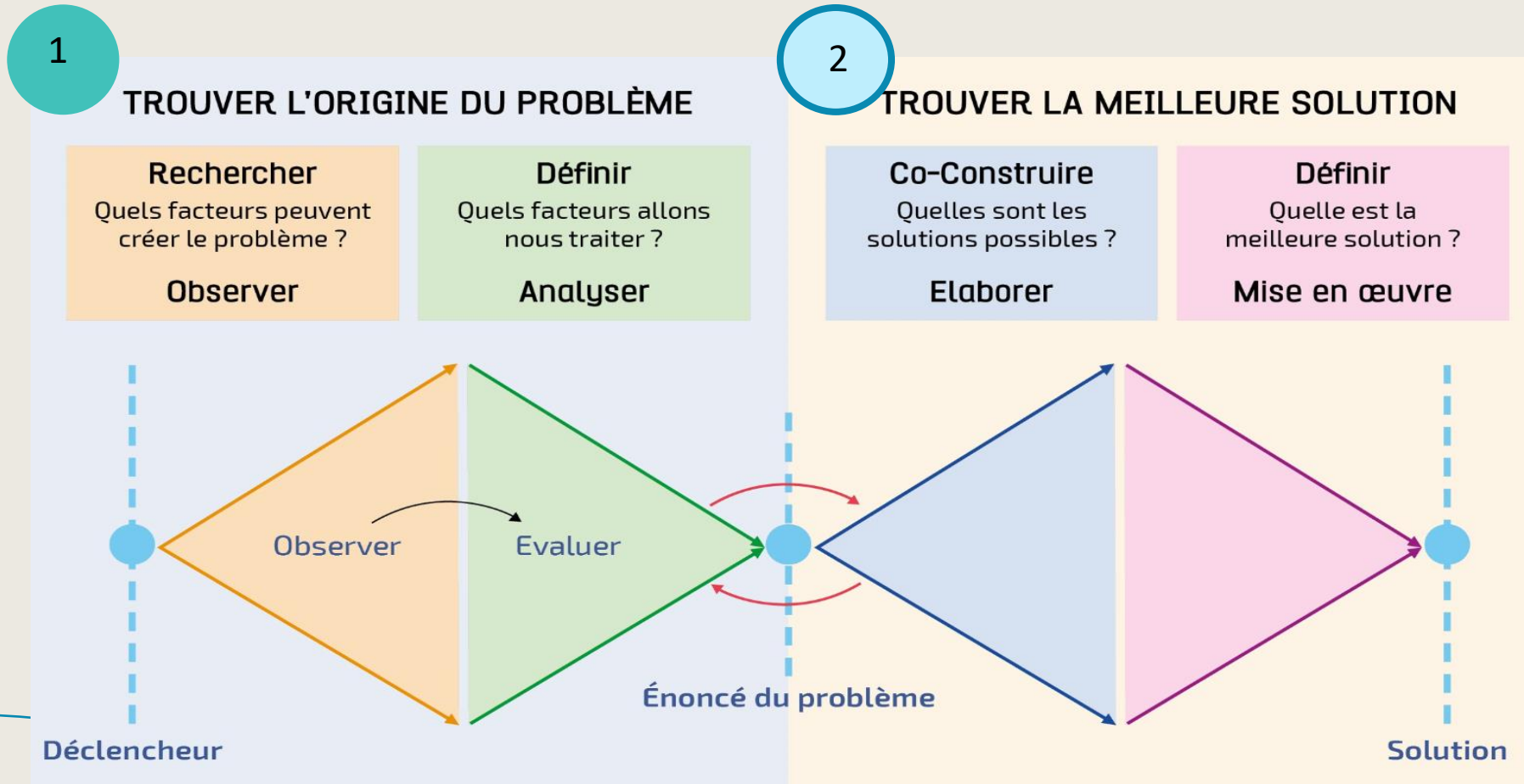
Livret d'introduction

Lasserre, E., & Helleringer, L. (2020). Une démarche d'accès au langage

II. Accompagner le changement des pratiques autour de situations individuelles

2. Une méthodologie: l'analyse de situation problème

Le schéma du double diamant, emprunté à la démarche du Design Thinking, illustre la démarche dans laquelle nous accompagnons les professionnels autour d'une situation complexe. Il souligne l'importance de ne pas chercher une solution avant d'avoir pris le temps de définir la problématique.



II. Accompagner le changement des pratiques autour de situations individuelles

3. Des modalités d'intervention

1 Evaluation fonctionnelle et systémique

Une phase d'observation et d'analyse croisée qui permet de définir le problème.

La démarche de diagnostic fonctionnel se définit ainsi :

- Elle s'appuie sur une observation fine des compétences et des difficultés de la personne
- Cette démarche d'investigation ancrée dans la neuropsychologie clinique
- S'appuie sur la connaissance des mécanismes neurophysiologiques à l'œuvre et des processus cognitifs sous-jacents aux comportements.
- Les outils d'investigation sont choisis en fonction d'hypothèses diagnostiques formulées à partir de l'analyse du dossier de la personne.

2

Co- construction avec les professionnels

Une phase de co-construction de la réponse en équipe pluridisciplinaire :

- Affiner, en collaboration avec la famille et les professionnels, le projet linguistique de l'enfant ou du jeune,
- Développer des axes de remédiation adaptés en s'appuyant sur les capacités déjà développées, les motivations de la personne et les ressources de l'environnement,
- Prioriser les interventions,
- Créer une synergie entre les acteurs pour être créatif.

3

Développement des compétences des professionnels

Cette évaluation globale peut se poursuivre par un accompagnement des professionnels et des familles, à la mise en place d'une démarche de remédiation.

Les professionnels du Centre de ressources ont développé une palette de réponses à adapter en fonction de chaque situation : une démarche pour entrer dans le langage mais également différentes approches pédagogiques adaptées. L'outil numérique Clicker a été adapté spécifiquement au public accompagné et intègre ces différentes remédiations.

Diagnostic fonctionnel et co-construction avec les professionnels en 2022

100 dont 57 en présentiel

Développement des compétences des professionnels en 2022

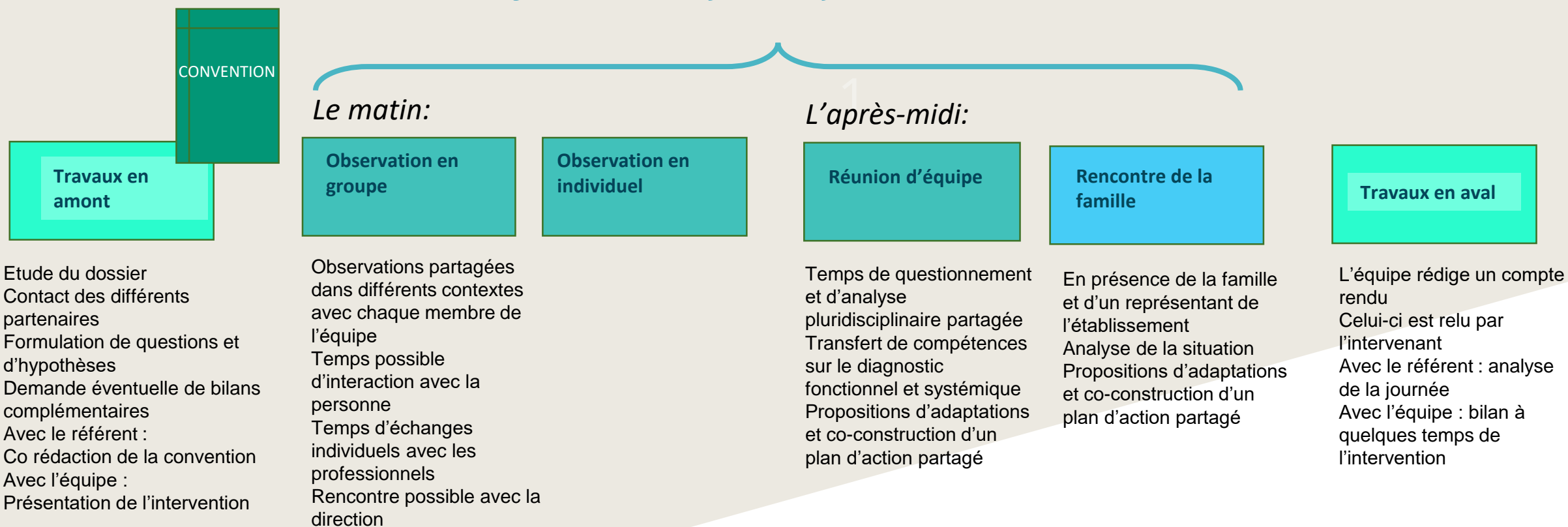
143 dont 47 en présentiel

II. Accompagner le changement des pratiques autour de situations individuelles

3. Des modalités d'intervention

Les professionnels du centre Laplane interviennent en appui ressource sur site auprès de tous les acteurs de proximité de la personne. :

Programme d'une « journée type » de déplacement



II. Accompagner le changement des pratiques autour de situations individuelles

3. Des modalités d'intervention

2 L'appui conseil aux aidants ou le fil d'Ariane

La caractéristique particulière de l'accueil d'un public sans indication d'âge et territoire induit une position particulière auprès des aidants ou des personnes handicapées adultes elles-mêmes.

Le centre de ressources s'inscrit dans l'histoire de l'enfant et cette inscription est favorisée par le fait que son expertise se déploie à un niveau national : elle est ainsi indépendante des changements géographiques passés ou à venir et reste un repère pour la famille, tout au long de la vie.

Pour rappel, nos dossiers ont plusieurs qualifications : nouvelles demandes, ré-interpellations, dossiers actifs ou dossiers clos.

En 2022 :

- **285** dossiers sont actifs
(situations connues avant 2021 et encore suivies)
- **23** nouvelles demandes dont 6 ré-interpellations

101 interventions auprès des aidants dont 30 en présentiel

II. Accompagner le changement des pratiques autour de situations individuelles

3. Des modalités d'intervention

- ↳ En 2022, 70 situations suivies
- ↳ 344 interventions ont été réalisées en 2022 sur site ou à distance.
- ↳ Nous traçons les interventions de chaque professionnel d'une durée supérieur à 45 minutes concernant chacune des situations suivies sur l'année.
- ↳ Les interventions d'accompagnements de nouvelles demandes ne sont pas comprises dans ces prestations

Interventions selon les 3 modalités	
1. Evaluation fonctionnelle	100 dont 57 en présentiel
2. Co-Construction avec les personnes/familles/aidants	101 dont 30 en présentiel
3. Développement de compétences autour d'une situation des professionnels	143 dont 47 en présentiel
Total général	344

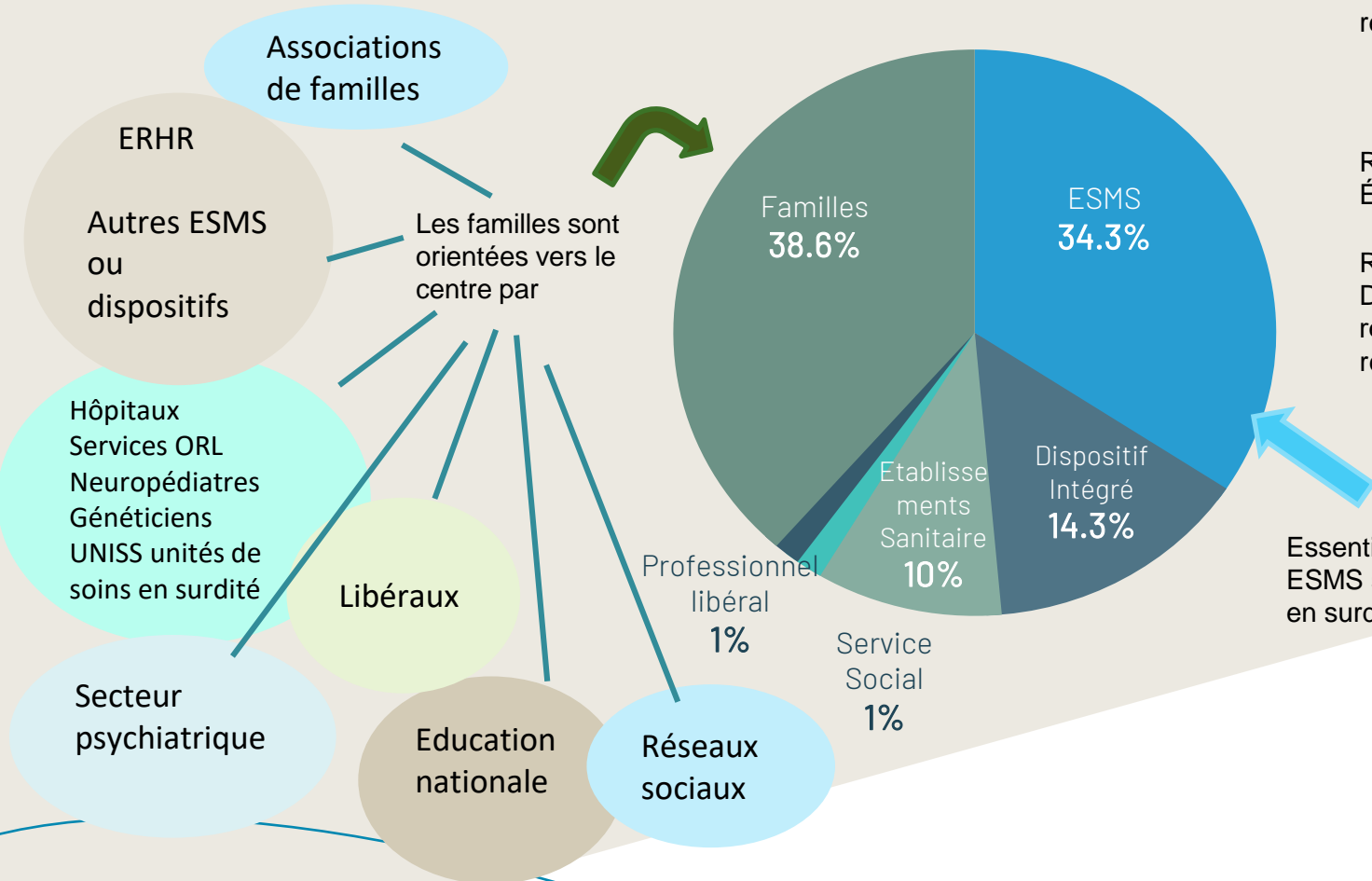


II. Accompagner le changement des pratiques autour de situations individuelles

4. Les nouvelles demandes

Origine des 70 situations qui ont nécessité notre intervention en 2022 :

43 avec un déplacement et 27 à distance.



Appel au secrétariat
Prise d'informations administratives et proposition d'un rendez vous téléphonique dans les 3 semaines
Les informations sont renseignées dans mediateam

Rendez vous téléphonique avec la coordinatrice des nouvelles demandes
Entretien
Demande d'envoi du dossier

Réception du dossier et étude de la demande

Réunion nouvelles demandes
Décision de la stratégie de réponse et désignation d'un r f rent

La coordinatrice rappelle la personne demandeuse

Essentiellement des ESMS spécialisés en surdité

Le r f rent de la situation prend contact pour engager l'intervention

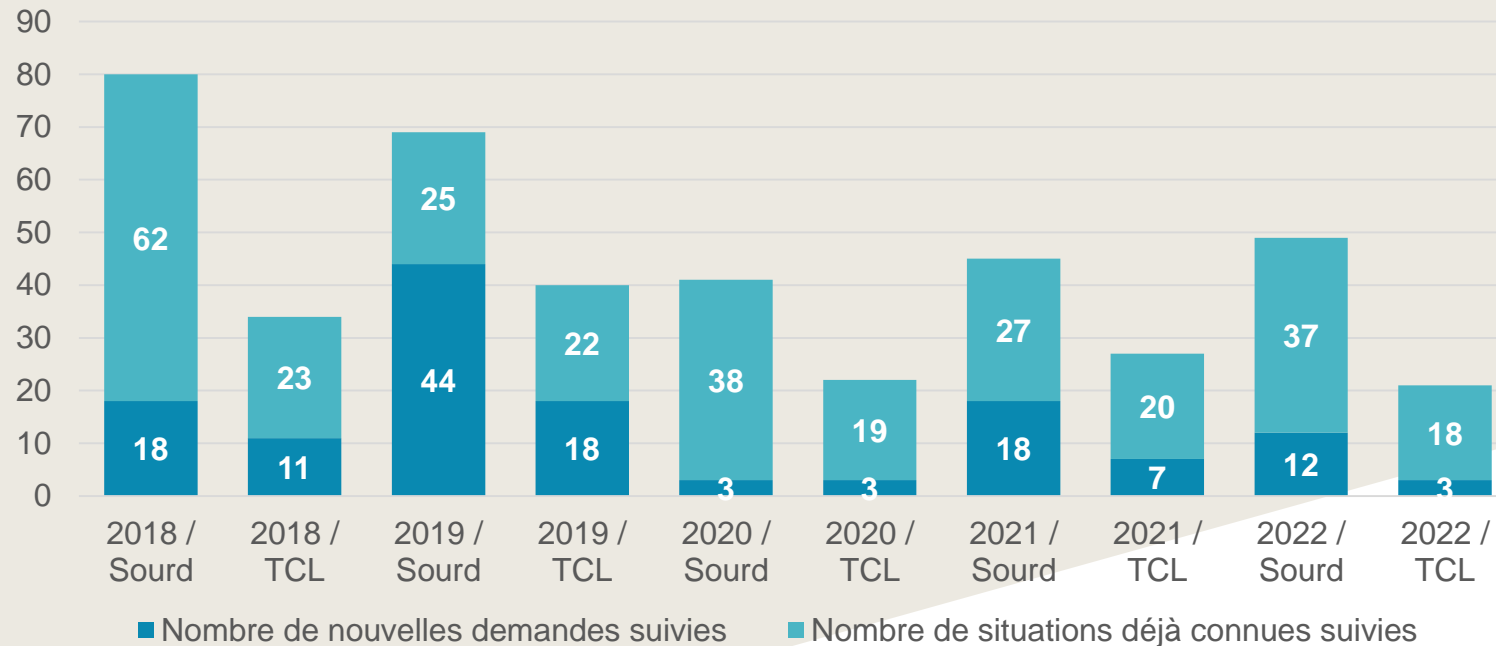
II. Accompagner le changement des pratiques autour de situations individuelles

4. Les nouvelles demandes

Evolution des situations suivies depuis 5 ans : nombre de situations suivies dont nombre de nouvelles et réinterpellations

Nous intervenons pour une centaine en moyenne les années précédentes

Au niveau national



II. Accompagner le changement des pratiques autour de situations individuelles

5. Coopération avec les équipes relais

- **Appui ressources au repérage des situations** de handicaps rares : nous travaillons en collaboration étroite avec les équipes relais qui nous sollicitent sur le repérage des situations qui relèvent de la population du Centre de ressources. Par exemple nous analysons plusieurs demandes adressées à l'équipe relais de Limoges sur un groupe de situations que l'équipe nous présente.
- **Coopération dans les situations « critiques »**, ré-interpellation ou nouvelle situation : nous sommes interpellés par les équipes relais sur des situations très complexes impliquant différents services et relevant des situations dites « critiques ». La coordination entre tous les acteurs est réalisée par l'équipe relais et nous intervenons au titre de notre expertise. Lors de cas de ruptures de parcours dans des situation que nous suivons « au long court », nous sollicitons l'équipe relais pour un appui.
- **Journée portes ouvertes du DIHR**: chaque année nous recevons les équipes relais qui le souhaitent pour une journée de sensibilisation.
- **Repérage des ressources** : nous collaborons également avec les équipes relais sur le repérage des ressources en compétences, en évaluation, en accompagnement et en formation sur un territoire. Un tel travail a été mené avec l'équipe relais de la région Centre. Nous avons visité ensemble deux établissements spécialisés recevant des jeunes sourds avec troubles associés et des jeunes avec des Troubles Complexes du Langage. Nous animons conjointement des réunions avec l'ensemble des directions d'établissements en surdité sur le territoire. Ces rencontres permettent de faire émerger des besoins en formation qui pourraient être mutualisés et des besoins en accompagnement qui seront remontés à l'ARS.



III.

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

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

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

1. Pourquoi accompagner les équipes des ESMS spécialisés?

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

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

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

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

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

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

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

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

2. La modalité d'intervention

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

Situation de groupe classe



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

Susciter le
questionnement
à partir de
situations réelles
d'interaction

**formations expérientielles
innovantes**

Séquence réflexive



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

*d'après une citation de B. Franklin.

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

2. La modalité d'intervention

Susciter le questionnement des professionnels

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

Travailler la réflexivité de l'apprenant



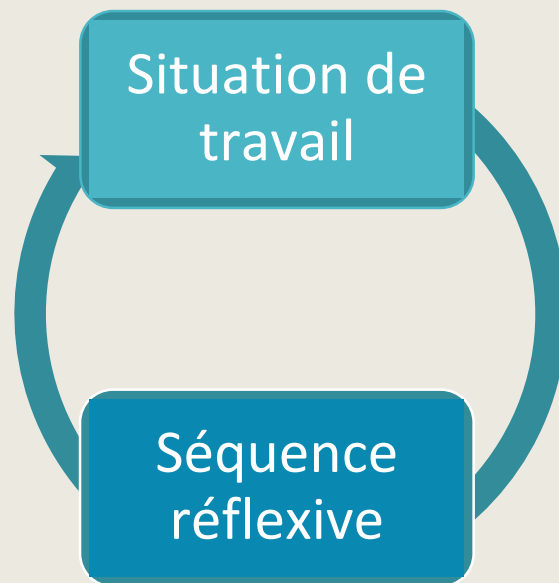
« Les phases réflexives ont pour objet d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail. Elles doivent permettre d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation **dans l'objectif de consolider et d'explicitier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

Projet de décret sur l'organisation des AFEST.*

*Manuel de l'afest à l'usage de tous:

https://www.opcoatlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/12/1_GUIDE_AFEST.pdf

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



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

Faciliter le développement de la compétence collective



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

Il s'agit dans un premier temps de faire prendre conscience de la nécessité de croiser (et pas seulement juxtaposer) les apports de chacun pour évaluer la globalité de la situation. Nous proposons une coanimation de cette transdisciplinarité.

Puis nous soutenons l'équipe de direction dans la mise en œuvre de sa stratégie de développement des compétences dans la perspective d'avancer vers une dynamique « apprenante ».

« Le savoir apprendre devient une compétence collective.

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

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

3. Un processus qui se déroule dans le temps

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

1- Dans un premier temps, autour de situations individuelles

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

2- Puis, une formation sera proposée.

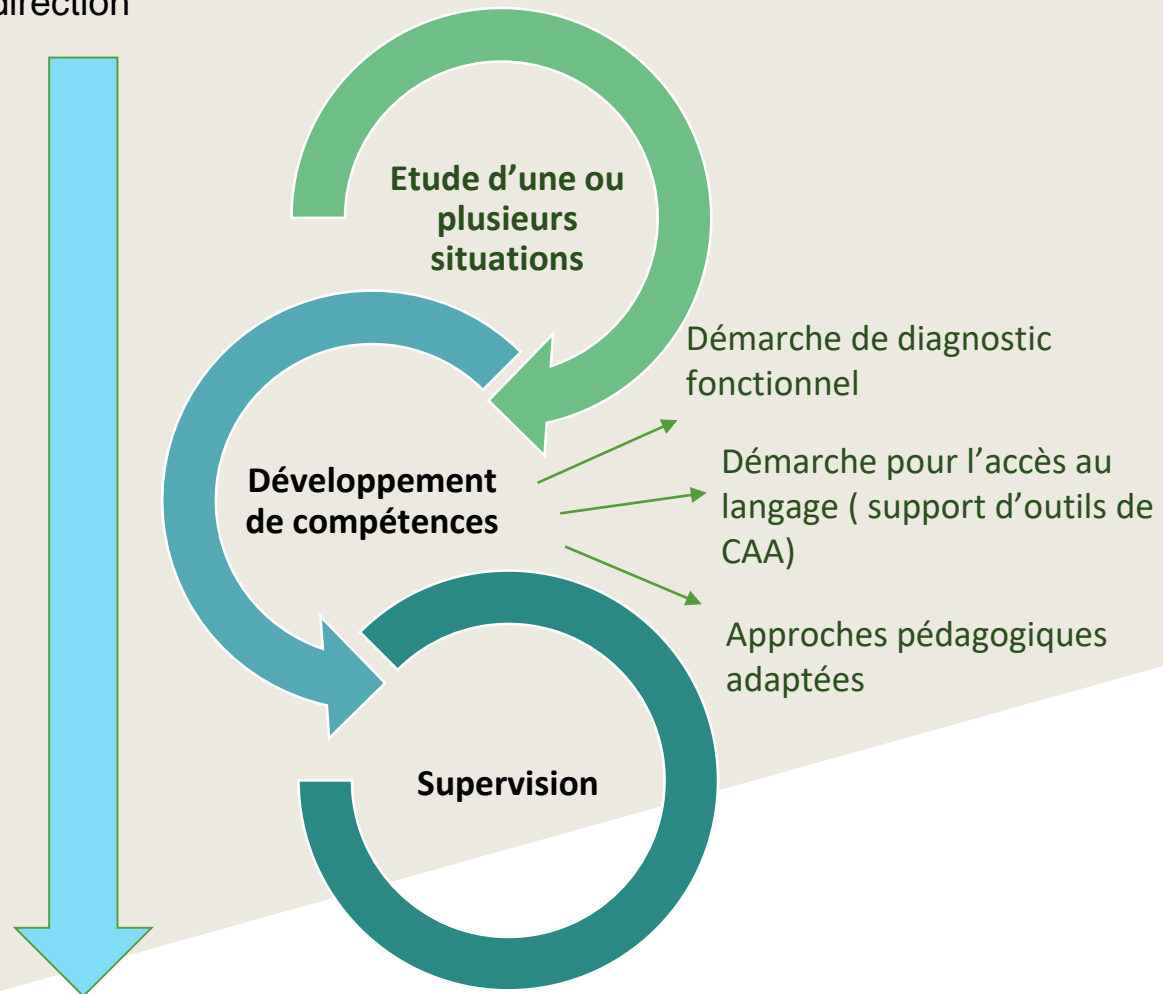
En généralisant à partir des situations individuelles, nous visons un meilleur repérage des troubles associés, la montée en compétence sur une démarche d'accès au langage à l'ensemble de l'équipe, et enfin sur différentes approches pédagogiques conçues pour des apprentissages adaptés.

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

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

Appui aux cadres de direction

Appui aux équipes de professionnels



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

4. Des dispositifs de formation modulaires et individualisés

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

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

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



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

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


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

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

Les chiffres

En France

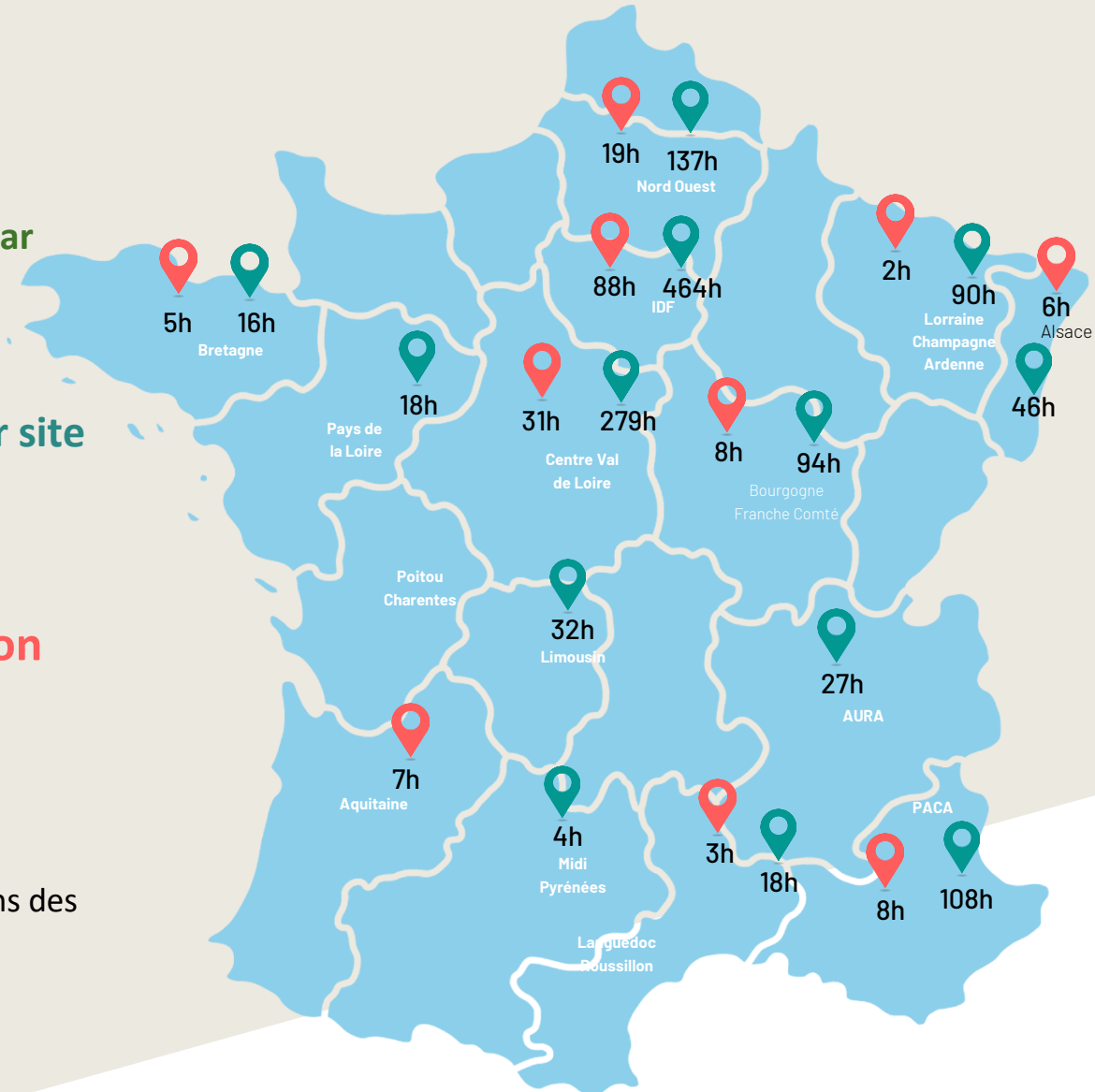
Nombre d'heures par participant et par intervention

 Développement de compétences sur site
1 693h

 Conseil aux équipes de direction
223,5h

Accompagner l'évolution de l'offre

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





IV. Développer la fonction ressource

- 1. Décrire la fonction ressource**
- 2. Créer des outils pour faciliter le développement de la fonction ressource**
- 3. Accompagner les acteurs des territoires dans la mise en place de la fonction ressource**

IV. Développer la fonction ressource

1. Décrire la fonction ressource

Définition de la fonction ressource

Proposition d'une définition

« La fonction-ressources est entendue comme la capacité d'une structure sanitaire ou médico-sociale spécialisée à intervenir au bénéfice d'un tiers externe afin d'améliorer le parcours et la qualité de vie des personnes avec épilepsie quel que soit le lieu de vie en transférant son expertise.

Elle répond aux principes de subsidiarité :

la fonction ressources vient en appui et renfort mais ne remplace pas les professionnels de l'accompagnement et de la prise en charge.

Elle est modulaire et temporaire.

Elle constitue un champ d'activité de l'établissement ou du service spécialisé, connexe à son activité d'accompagnement « historique » sur laquelle elle s'appuie en valorisant et mobilisant l'expertise développée par l'équipe pluridisciplinaire. L'aspect « information et aide socio-administrative » est complémentaire de la fonction ressources handicap et épilepsie mais n'intègre pas son périmètre. »

Origine du texte: Etude Nexthep, Farhes

IV. Développer la fonction ressource

1 Décrire la fonction ressource

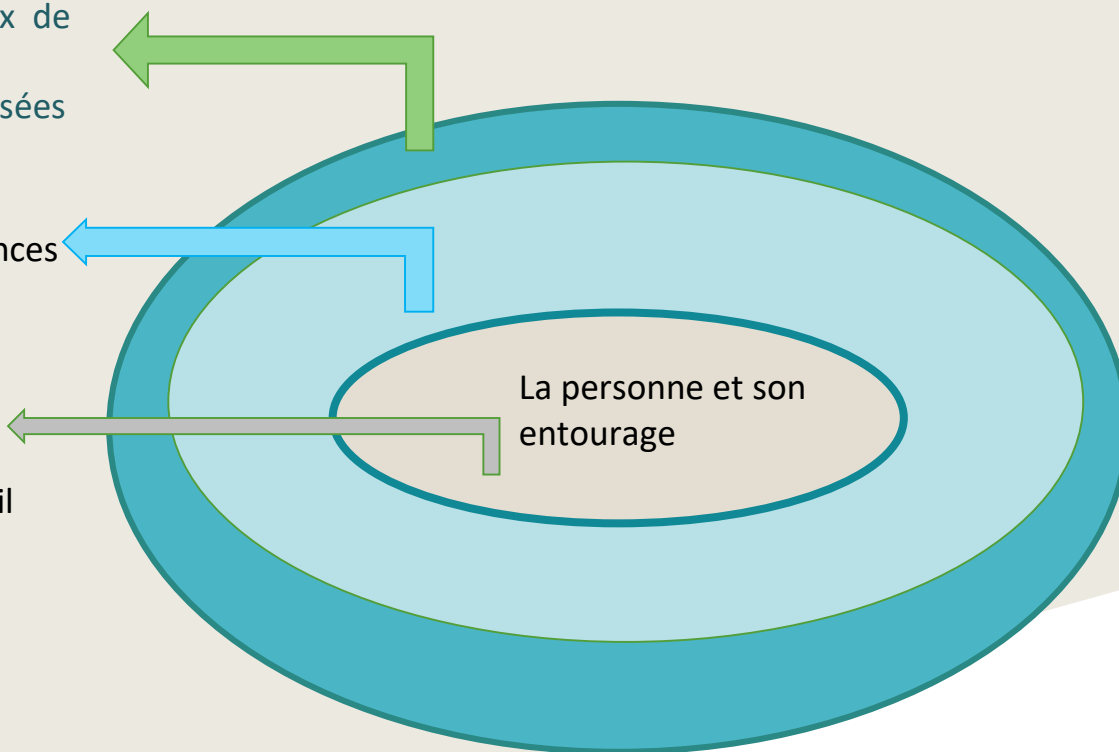
Le développement de cette fonction ressource doit permettre de répondre aux besoins des personnes en situation de handicap rare sur tout le territoire national. La graduation des recours permet de mobiliser des ressources au plus près des besoins.

Equipe Relais:
Repérage des ressources
Mobilisation des ressources
Mise en lien
Coordination de parcours complexes

Recours 3 :
Centres nationaux de ressources
Expertise spécialisées

Recours 2 :
pôles de compétences spécialisés ESMS
spécialisés

Recours 1 :
Structures d'accueil non spécialisées



Le centre national de ressources intervient depuis de nombreuses années dans la formation des équipes et référents « ressources ».

Les missions des professionnels du centre de ressources évoluent vers celles de formateur de formateur.

IV. Développer la fonction ressource



1 Décrire la fonction ressource

Thèse doctorale dans le cadre d'un CIFRE

Construire un référentiel de compétences et un questionnaire d'auto-positionnement



▪ Cadre théorique : Les Compétences

- ❑ Levy-Leboyer (2009) : « la **mise en œuvre intégrée** d'aptitudes, de traits de personnalité et aussi de connaissances acquises, pour mener à bien une mission complexe dans le cadre de l'entreprise qui en a chargé l'individu, et dans l'esprit de ses stratégies et de sa culture »
- ❑ Fourdrignier (2019) : la nécessité de développer « une **compétence collective** portée par les établissements, les réseaux et le dispositif intégré »
- ❑ Breton et Pineault (2006) : les **compétences transversales**, « savoir-agir d'ordre intellectuel, méthodologique, personnel, social et de l'ordre de la communication qui dépasse les frontières des savoirs disciplinaires (...) dans les situations concrètes » et les **compétences spécifiques** « (...) situations faisant appel à des savoirs spécifiques d'une activité professionnelle donnée »
- ❑ **savoir expérientiel** grâce à l'expérience vécue ; un savoir inaccessible sans cette expérience et qui peut devenir un savoir professionnel comme par exemple actuellement chez les « pairs-aidants ».

IV. Développer la fonction ressource

1 Décrire la fonction ressource



Thèse doctorale dans le cadre d'un CIFRE Construire un référentiel de compétences et un questionnaire d'auto-positionnement

Les objectifs sont:

- ❑ IDENTIFIER LES COMPÉTENCES EXISTANTES
 - leur nature
 - le lien plus fin entre ces compétences
 - la meilleure modalité de transmission pour chacune
- ❑ FORMALISER UN RÉFÉRENTIEL INTERDISCIPLINAIRE
 - Professionnels
 - Aidants
- ❑ « DISTINGUER SANS SÉPARER » (Morin, 1985)
les compétences spécifiques des aidants et des professionnels

Un **référentiel** de compétences c'est un **outil**

qui contribue à :

- **l'harmonisation**
- **la diffusion**
- **la valorisation des bonnes pratiques professionnelles.**

pour :

- ⊕ **Les établissements**
- ⊕ **Les professionnels**
- ⊕ **Les centres de formation**

grâce à la gestion :

- **des emplois et compétences**
- **du droit à la formation tout au long de la vie**
- **des formations continues**

IV. Développer la fonction ressource

1 Décrire la fonction ressource

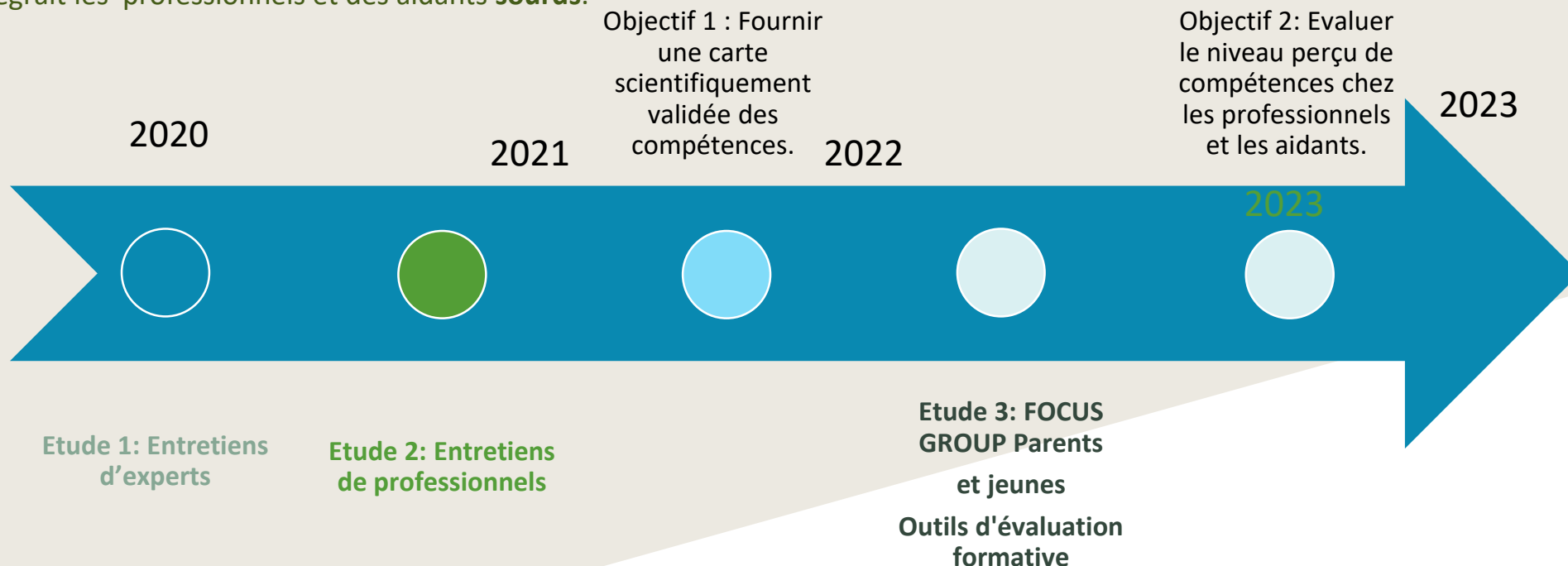


Thèse doctorale dans le cadre d'un CIFRE Construire un référentiel de compétences et un questionnaire d'auto-positionnement



Le référentiel de compétence du projet Média+ Occitanie sera réalisé dans le prolongement de la première étude qui concernait:

- les professionnels du domaine **éducatif, pédagogique, thérapeutique et paramédical**
- les **aidants** auprès d'un public en situation de **surdité**, de **surdité avec handicap associé**.
- L'étude intégrait les professionnels et des aidants **sourds**.



IV. Développer la fonction ressource

2. Créer des outils pour soutenir la mise en place de la fonction ressource

Le centre Laplane a formalisé une démarche d'accès au langage, qui s'appuie avant tout, sur une pédagogie de l'observation et du questionnement, **soutenue par une palette d'outils pédagogiques dans le cadre de différentes collaborations.**

Talking mats:

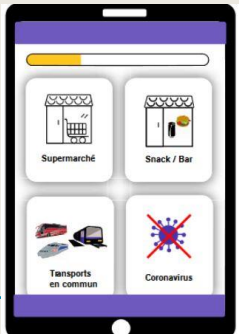
Un support à l'élaboration de la pensée



Mon carnet de parcours de vie,
ma mémoire partagée,
collaboration avec le GNCHR
porteur du projet



COM'NOUS une application mobile



1987
Centre pour enfants
pluri-handicapés:
Diagnostic
fonctionnel
Démarche d'accès au
langage

1998
Centre
LAPLANE
Evaluations et
suivi de
situations
individuelles

2008
Le Centre LAPLANE
développe
des Interventions en
établissements:
Evaluation de
situations et transfert
de compétences sur
site.

2016
Le centre LAPLANE
débuté un travail de
formalisation de la
démarche d'accès au
langage

2023
Publication d'une
malle pédagogique
de 4 livrets



IV. Développer la fonction ressource

2. Créer des outils pour soutenir la mise en place de la fonction ressource

De 2019 à 2022, le CNRHR a piloté le projet européen Erasmus Média + Accès à la communication et au langage

https://www.youtube.com/watch?v=3c0-leyqgvA&embeds_euri=https%3A%2F%2Fpadlet.com%2F&feature=emb_rel_end



Labelisé « Bonne pratique » par l'agence européenne (<https://www.cnrlaplane.fr/international/projet-media>).

Le principe fondateur de ce projet se basait sur le potentiel communicationnel : « *Chacun a quelque chose à dire quel que soit ses difficultés à s'exprimer; les personnes très entravées dans la communication sont en mesure de développer des compétences et ainsi améliorer leur participation sociale. Dans ce but nous voulons diffuser, partager, créer et développer des outils adaptés.* »

Ce projet visait à poser les premiers jalons dans la co-construction d'un parcours multimodal de développement de compétences des professionnels et des aidants accompagnant des jeunes sourds avec troubles associés et des jeunes avec des troubles complexes du langage. Il a permis de consolider l'approche pédagogique « *Comment entrer dans le langage ?* » avec comme résultats :

- La modélisation du transfert de l'approche auprès d'une équipe de professionnels ;
- La création d'un guide d'observation puis d'une grille d'évaluation des compétences psychosociales des jeunes à partir du modèle conceptuel PASS PAR afin de mesurer l'impact de la mise en œuvre de la démarche ;
- La formalisation d'un référentiel de compétences pour les professionnels et les aidants.



BONNE PRATIQUE



IV. Développer la fonction ressource

2. Créer des outils pour soutenir la mise en place de la fonction ressource

Exemples:

Livrets 3 et 4 sur « la Démarche pour l'accès au langage » : « La petite fabrique de pictos » et « Paroles des familles »

Grille d'observation des compétences du jeune ancree sur le schéma conceptuel PASS PAR et le modèle patient partenaire

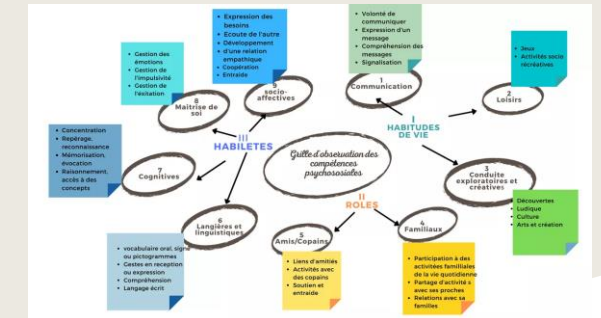
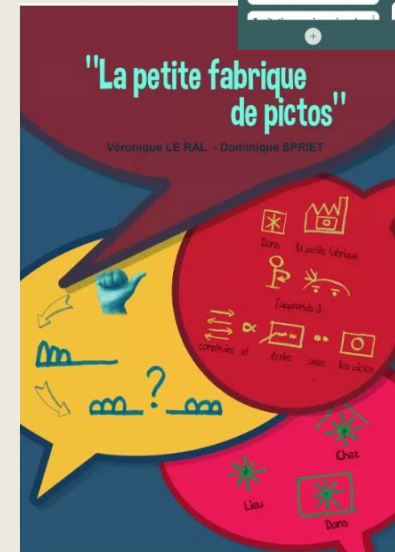
Grille d'évaluation initiale et finale des compétences des jeunes

Modélisation de formation expérientielle et du recueil des traces de l'activité

Questionnaire à l'intention des familles

Questionnaire à l'intention des professionnels

Référentiel des compétences des professionnels et des aidants



<http://www.youtube.com/watch?v=i4Grvwqylkw>



Mise à disposition des démarches et des outils sur une plateforme de formation :
Accompagnement des professionnels et des aidants
Démarche et outils mis à disposition des personnes ressources
Sur les territoires

IV. Développer la fonction ressource

3. Accompagner les acteurs de la fonction ressource

Des réseaux d'acteurs ressources

Partage d'expériences et dynamique de réseau

Depuis de nombreuses années, le Centre Robert Laplane anime des groupes de travail qui rassemblent, par discipline, des professionnels venus de toute la France. L'objectif est de favoriser le partage d'expériences, de co-développer les compétences individuelles et collectives mais également de créer les dynamiques d'un réseau national de professionnels, certains se trouvant très isolés dans leur pratique au sein de leur établissement.

OBJECTIFS

- Mutualiser et partager les retours d'expérience entre professionnels exerçant auprès d'enfants sourds porteurs de déficiences associées et plus largement d'enfants sourds ou TCL relevant du handicap rare.
- Développer une réflexion sur la place et le rôle du professionnel au sein de l'équipe pluridisciplinaire, tant en ce qui concerne l'évaluation fonctionnelle des personnes en situation de handicap que pour l'accompagnement de celles-ci.



Voir la vidéo de présentation

<https://www.cnrlaplane.fr/video/groupe-de-travail-des-psychomotricien-ne-s>

IV. Développer la fonction ressource

La COP (Communauté de Pratiques) des psychomotriciens

MODALITES:

- 4 séances en présentiel avec une vingtaine de participants
- Une convention avec chaque partenaire
- Un compte rendu annuel aux directions d'établissements



Création d'un groupe de travail, aujourd'hui appelé COP

Création d'un livret

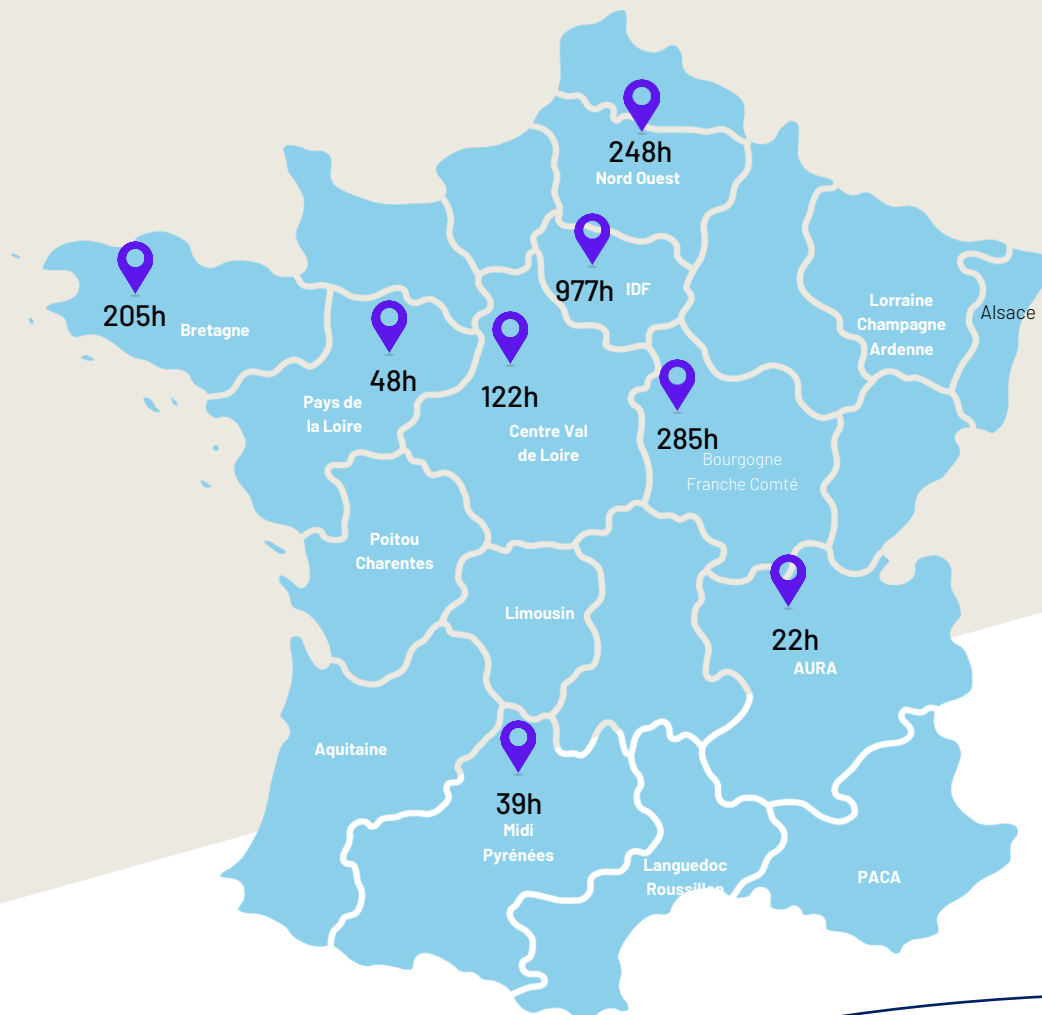
Organisation d'une journée d'étude

Mise en place d'une plateforme collaborative

Depuis 24 ans

COP de psychomotriciens
Nombre d'heures / participant depuis 5 ans

Année	Nombre d'heures par participants
2018	595
2019	413
2020	155
2021	300
2022	483
TOTAL	1946



IV. Développer la fonction ressource

La COP (Communauté de Pratiques) des psychologues et neuropsychologues

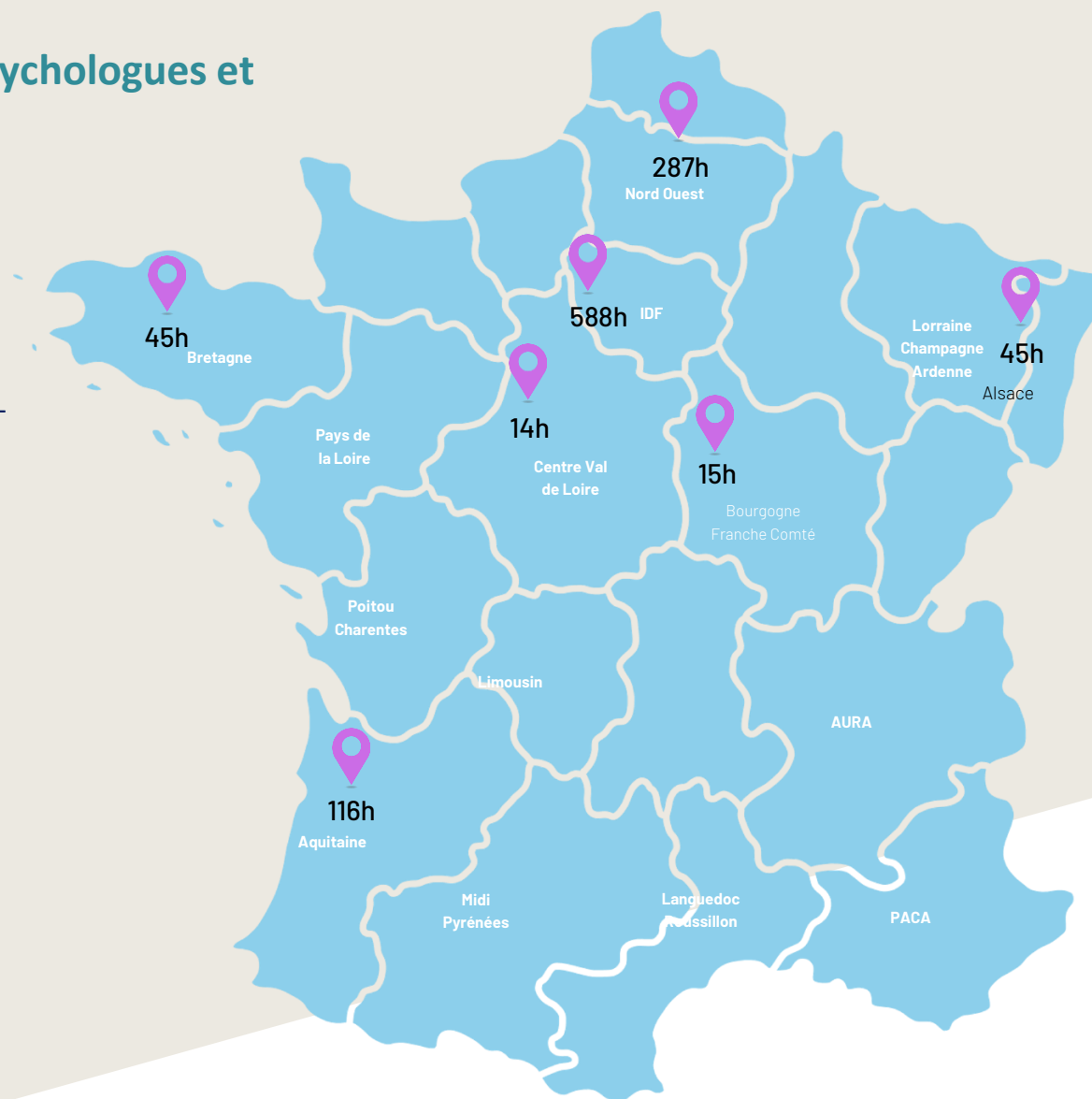
MODALITES:

- 5 séances en présentiel avec une vingtaine de participants
- Présence d'un interprète en langue des signes à chaque séance
- 5 séances en visio de 2 heures
- Une convention avec chaque partenaire
- Un compte rendu annuel aux directions d'établissements
- Participants du champ du médicosocial et du sanitaire : service ORL de l'hôpital Necker et unité de soins pour sourds de l'hôpital Pitié Salpêtrière.

Groupe des psychologues

Nombre d'heures /participant depuis 5 ans

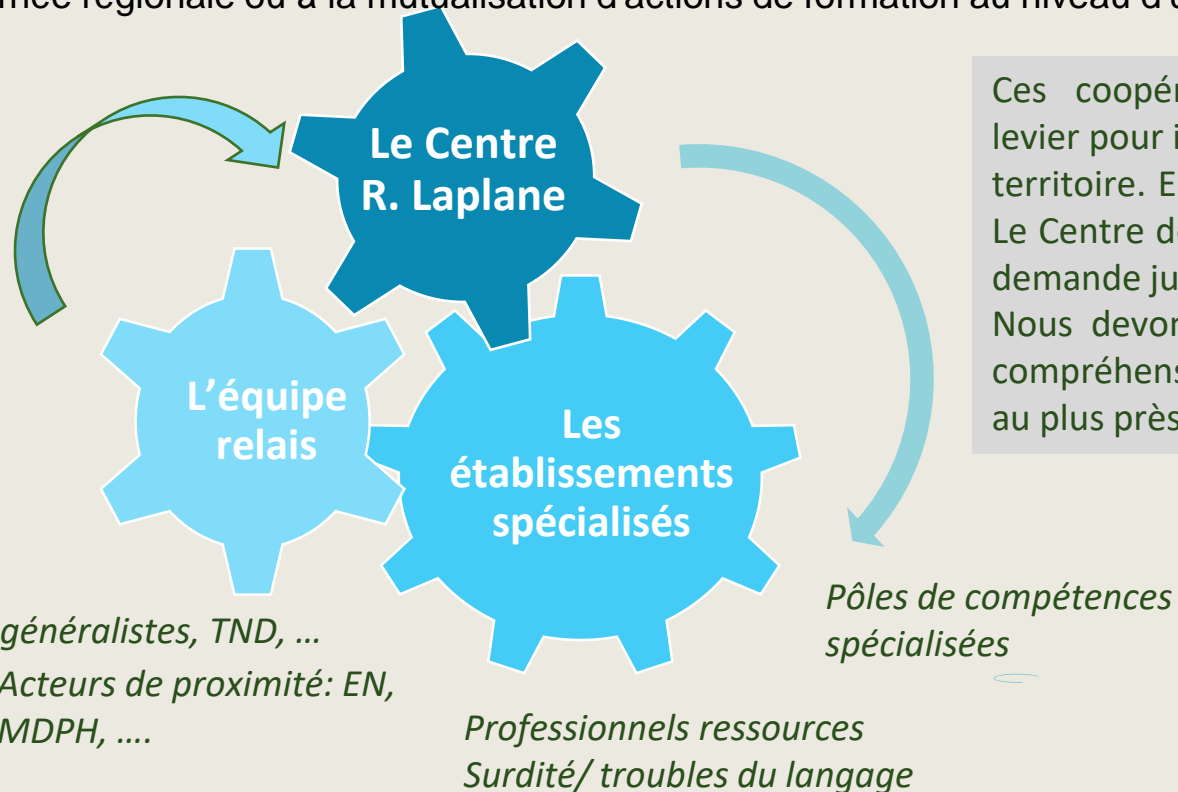
Année	Nombre d'heures par participants
2018	238
2019	168
2020	134
2021	425
2022	165
TOTAL	1130



IV. Développer la fonction ressource

3. Accompagner les acteurs de la fonction ressource

Collaboration avec les équipes relais handicap rare afin de promouvoir une dynamique territoriale. L'appui prends la forme de contribution à une journée régionale ou à la mutualisation d'actions de formation au niveau d'un territoire.



Ces coopérations en région ont démontré leur pertinence. Elles sont un levier pour irriguer les connaissances sur le handicap rare sur l'ensemble du territoire. Elles permettent une meilleure visibilité de ces handicaps rares. Le Centre développe des partenariats avec des régions où il y avait peu de demande jusqu'à présent.

Nous devons poursuivre ces actions afin de développer une meilleure compréhension des troubles associés à la surdité et un accompagnement au plus près des besoins.

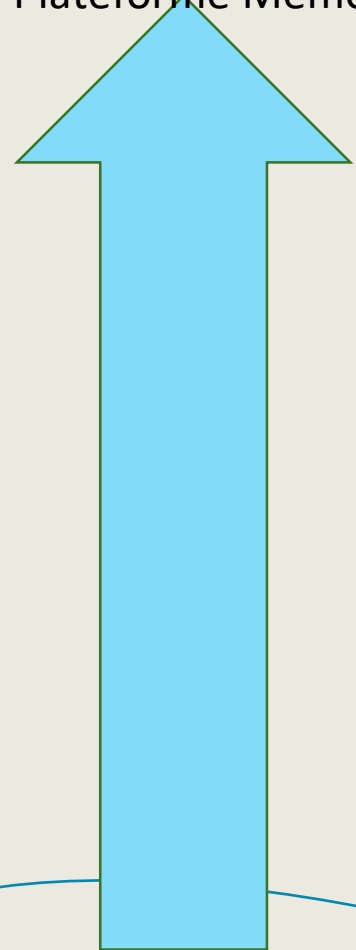
Voir la vidéo de la journée régionale en Occitanie autour de la problématique du passage à l'âge adulte

<https://www.cnrlaplane.fr/video/journee-regionale-occitanie-a-carcassonne>

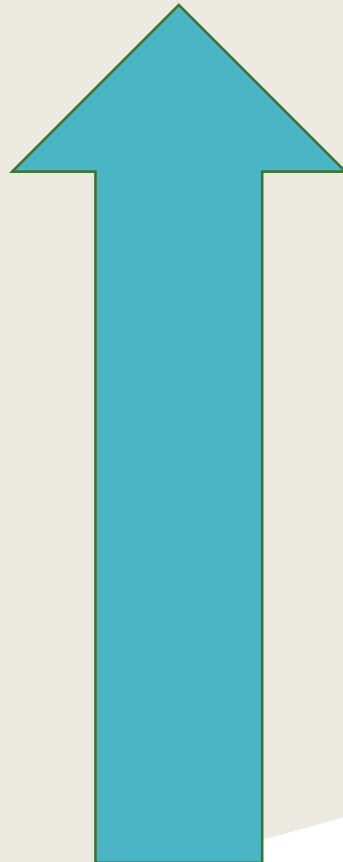
IV. Développer la fonction ressource

3. Accompagner les acteurs de la fonction ressource

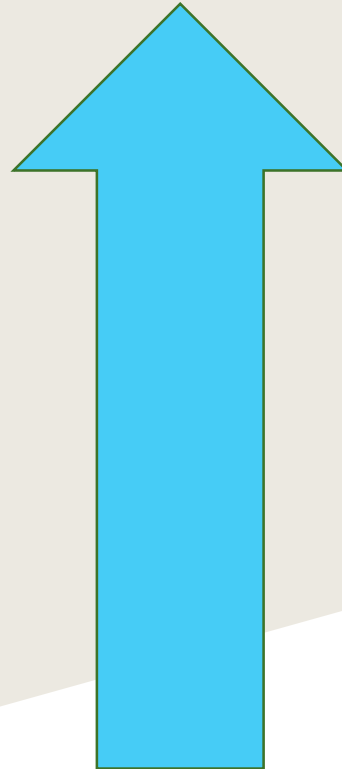
UHR Ile de France
Equipe mobile
Plateforme Mémo



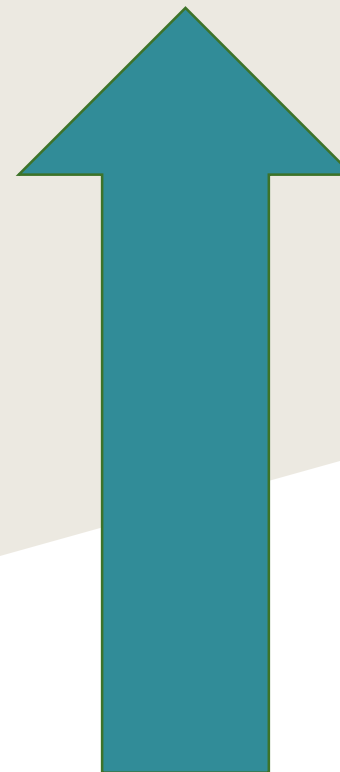
UHR
La réunion



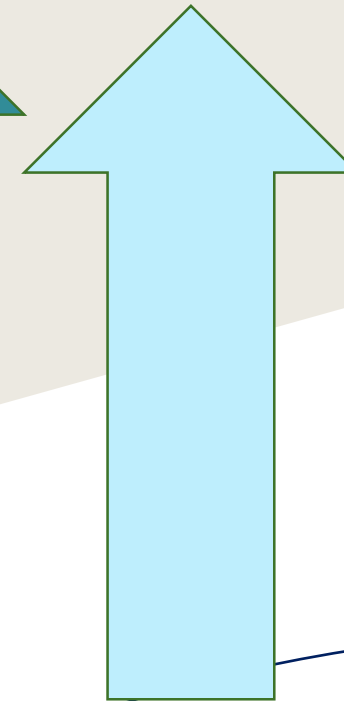
Equipe mobile CAA
dans le Gard



Projet Médiaplus
Occitanie
Fonction ressource
CAA



Projet ESMS
surdité Bretagne

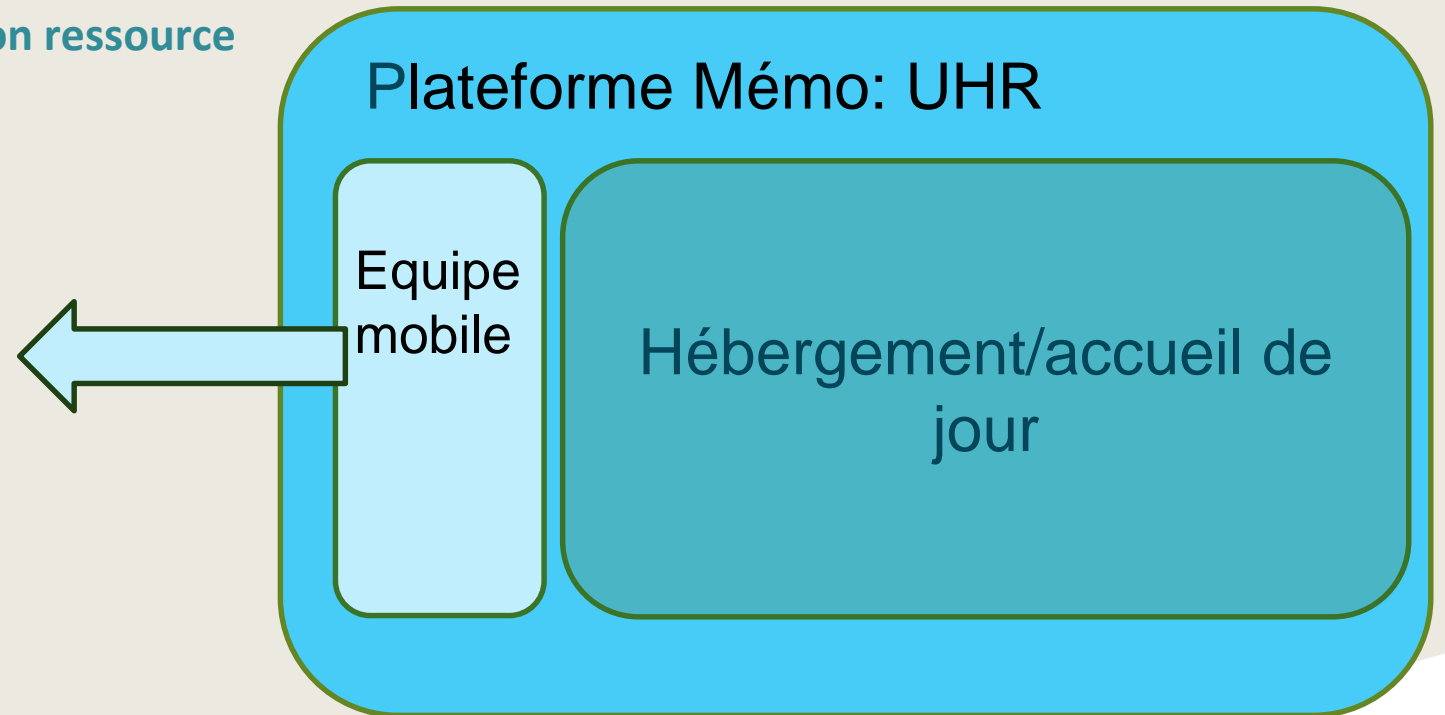


IV. Développer la fonction ressource

3. Accompagner les acteurs de la fonction ressource

Les missions de l'équipe mobile Mémo, portée par le Centre National de Ressources Robert LAPLANE:

- Evaluation des situations individuelles
- Montée en compétences des professionnels de la plateforme MEMO sur les démarches et outils de communication
- Coordination
- Participation aux comités technique et de pilotage



VIDÉOS

**Mémo : Plongée
au cœur des
troubles
complexes du
langage**



**Mon Carnet de
Parcours de Vie
: Témoignage
de Valentine.**



**V.
Produire des
connaissances, les
partager, les diffuser**

- 1. Produire des connaissances
- 2. Proposer des formations
- 3. Colloques, webinaire et journaux
- 4. Communiquer

V. Produire des connaissances, les partager, les diffuser

1 Travaux de recherche



Référentiel de
compétences - thèse
de psychologie - AV



Définition et
accompagnement du
public présentant un
TNDL avec déficiences
associées ou TCL
Création d'une communauté
mixte de recherche
francophone

**Coordination binoculaire dans
l'espace 3D** : présentation d'un
outil d'exploration fonctionnelle et
d'entraînement innovant
Cas particulier de l'enfant sourd
avec troubles associés :
répercussion des troubles sur le
développement du langage
En partenariat avec le CNRS

**Soutenir la communication
pour favoriser l'autonomie –
SCODA**
Appel à projet PPR Autonomie
Porteur : Université Reims



V. Produire des connaissances, les partager, les diffuser

2 Partager, diffuser

Coopérations sur des colloques et journées d'étude :

Webinaires :

Projet européen Médiaplus

Thèse de doctorat sur le référentiel de compétences

Création de formation mutualisée pour 2023

Réseau Francilien en surdité

Partenariat sur la construction de formations initiales de l'éducation nationale et universitaire :

Orthophonistes de LYON université Lyon 2

INSHEA Codeur LPC et formation et CAPEJS



Journées du réseau
à Bruxelles
Octobre 2022
Réseau francophone
[site internet](#)



Colloque
Surdités et handicaps
associés
ACFOS Novembre 2022
[site internet](#)



Université Claude Bernard



Lyon 1

V. Produire des connaissances, les partager, les diffuser

2 Partager, diffuser

Catalogue de formations

Titre de la formation

Une démarche d'accès au langage : initiation

Une démarche d'accès au langage : perfectionnement

Surdités et troubles associés : mieux les comprendre pour mieux les accompagner

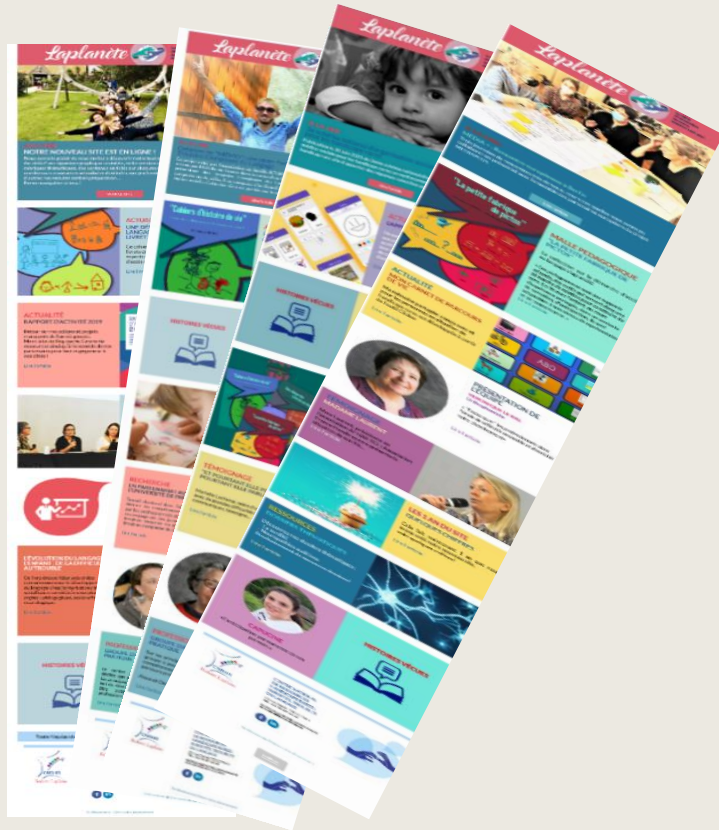
Les troubles complexes du langage : mieux les comprendre pour mieux les accompagner

Transformation de l'offre dans le champ de la surdité : Quels leviers pour l'accompagnement des équipes ?



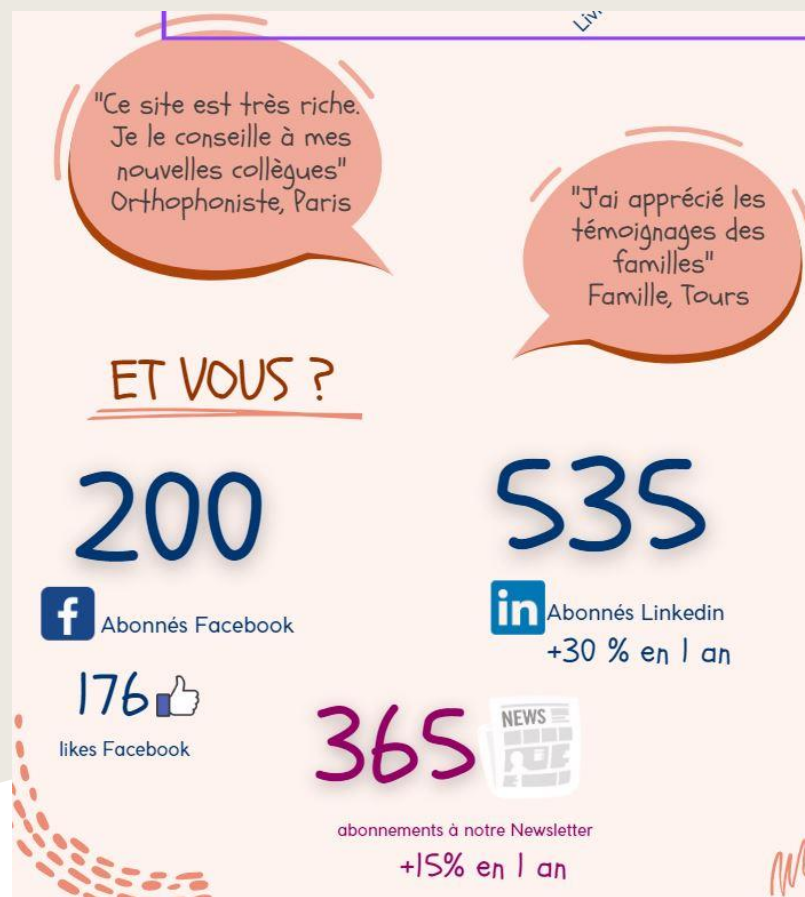
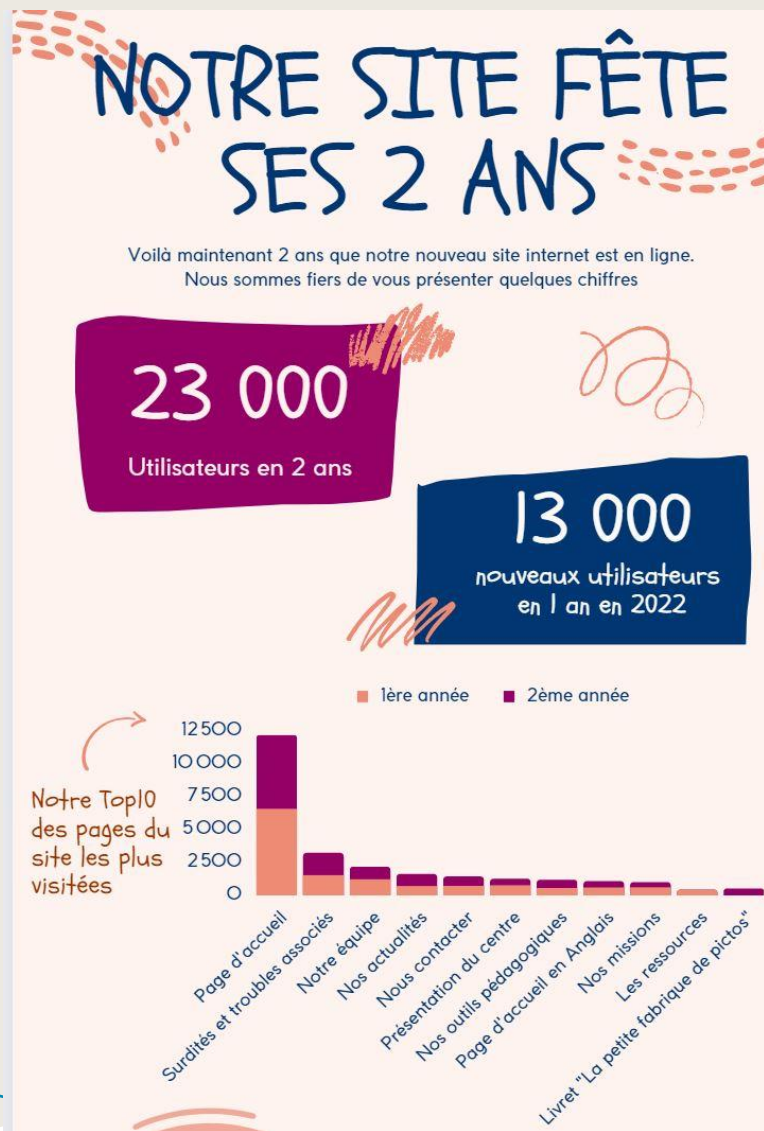
V. Produire des connaissances, les partager, les diffuser

2 Partager, diffuser



V. Produire des connaissances, les partager, les diffuser

2 Partager, diffuser



V. Produire des connaissances, les partager, les diffuser

2 Partager, diffuser

SITE INTERNET

L'année 2022 a été marquée par la refonte des sites du DIHR.

Participation aux réunions avec le GNCHR sur le choix des logos, réflexion sur une plaquette commune déclinable pour les CNRHR.

29 articles publiés :

Rencontres européennes à Berlin, Projet C.H.I, Mon carnet de parcours de vie, retour sur la participation au Colloque ACFOS, à la journée Régionale Occitanie etc. Sont également toujours publiées des informations de communication sur nos publications, formations, webinaires, annonces classiques de fonctionnement : fermeture, recrutement, etc.)

V. Produire des connaissances, les partager, les diffuser

2 Partager, diffuser

DOCUMENTATION

65 numéros de revues indexés et 51 nouveaux documents référencés au catalogue.

En 2022, nous avons toujours 5 abonnements papiers et 1 abonnement en ligne actifs.

Les commandes sont faites à partir des recherches documentaires et des suggestions de l'équipe.

. 1820 exemplaires (Chiffres au 14 avril 2023)

Recherches documentaires menant soit à des bibliographies sélectives (Syndrome Charge, Références bibliographiques d'Anne Bragard), Troubles sévère du langage (publications de l'Université de Sherbrooke), ressources sur le développement du fœtus pour une jeune femme sourde-aveugle, Syndrome de Rett...

Pistes de lectures ou renseignement pour des personnes qui nous sollicitent par l'adresse mail générique du groupe de documentalistes),

Conseils de lectures/références d'organisme.

Envoi d'articles ou documents par le biais du PEB (Prêt entre bibliothèques).