



2023-2024

Projet COP AAPIP



GROUPE INITIAL DE REFLEXION

Muriel MICHILS-Floriane CAZALAA-

Pauline MASSON-Alizée DECARME-

Sophie VINCENT- Annie TASSY

2023-2024

De quoi s'agit-il ?

D'un projet de mise en œuvre d'une **CO**mmunauté de **P**ratiques sur l'**A**pproche d'**A**ccompagnement de **P**roximité d'**I**nspiration **P**sychoéducative (**AAPIP**) dans le cadre du **R**éseau **F**rancophone en **D**éficiência **S**ensorielle et du **L**angage (**RFDSL**) en lien avec l'institut de formation Québécois **EVIE** au Canada, représenté par des membres encourageant cette création.

Membres porteurs et garant du projet

- **RFDSL**
 - Fanny SALLE Présidente
 - Philippe BELSEUR Administrateur
- **EVIE**
 - Marc PRENEVOST Président et Directeur Général

Origine de l'émergence de l'idée

L'idée de créer une communauté de pratique sur l'AAPIP a émergé d'un groupe de participants, lors du **voyage apprenant organisé par le RFDSL en 2023**. Les membres de ce groupe formés à l'AAPIP ont eu le désir de créer des ponts entre les différents professionnels des ESSMS et associations du RFDSL formés à l'AAPIP par le groupe EVIE et de déployer et faire perdurer cette approche dans les pratiques d'accompagnement.

Pour concrétiser cette démarche, ils se sont organisés en COPIL.

Groupe initial de réflexion

Muriel MICHILS, Sophie VINCENT, Pauline MASSON relayée en juillet 2024 par Laurence DAVIAU, Floriane CAZALAA, Alizée DECARME accompagnées par Annie TASSY.

Contexte globale

Le groupe initial de réflexion est passé de l'idée à la réalité, par une réflexion approfondie du groupe.

Après avoir présenté une première vision du projet lors d'une rencontre du RFDSL à Marseille en octobre 2023, le groupe a eu à cœur de le rendre réalisable. Accompagné par Annie TASSY, chargée qualité au siège de l'IRSAM, le groupe est passé par une phase de déconstruction pour reconstruire le projet.

Au regard du nombre d'établissements membres du RFDSL (36 selon le site internet), nous avons circonscrit l'état des lieux des personnes formées à l'AAPIP au sein des institutions représentées au voyage apprenant 2023, et approuvant la proposition de l'idée : OCENS-IRSAM-IRSA Bruxelles-IRSA Bordeaux- CDDS 12- CHSM Bruxelles-AR GOUED

Le projet concerne potentiellement 350 professionnels formés entre 2022 et 2024. Ainsi le groupe a souhaité proposer un modèle pouvant par la suite être essaimé par l'engagement d'autres volontaires formés à l'AAPIP.

1-Phase Exploratoire

Les différentes étapes de cette phase exploratoire :

1-1 Un recueil des leviers et freins auprès des professionnels formés à l'AAPIP par brainstorming lors de la journée de fin de session de formation à l'AAPIP à Marseille (11/10/2023) que vous retrouverez dans le tableau classé par thème repéré

LES LEVIERS	LES FREINS
<p>Objectif identifié : Soutien pour la mise en œuvre de l'autodétermination, et de son appropriation pour chacun</p> <p>Principes et valeurs :</p> <ul style="list-style-type: none">-L'envie, la motivation-La clarté des finalités-La convergence d'intérêt par catégorie, par thématique-Approche qui a du sens pour les pratiques professionnelles <p>Structuration :</p> <ul style="list-style-type: none">-La dimension établissement-La dématérialisation des échanges-La configuration en cellules avec nomination de responsables par cellule <p>Organisation :</p> <ul style="list-style-type: none">-La Mise en place d'un groupe de réflexion-La proposition d'une méthode commune-La mise en place d'outil de communication <p>Fonctionnement :</p> <ul style="list-style-type: none">-La direction qui suit le projet	<p>Principes et valeurs</p> <ul style="list-style-type: none">-Le risque de manque de cohérence par la multiplicité des espaces d'élaboration dans les établissements-La volonté de l'établissement de vivre la communauté <p>Organisation</p> <ul style="list-style-type: none">-La programmation et la régularité des temps de rencontre-La mise à disposition des professionnels-La réticence des équipes et les professionnels non formés-Le temps et l'organisation : Manque de disponibilité pour la prise de recul, Manque de temps pour passer du concept à la pratique <p>Fonctionnement</p> <ul style="list-style-type: none">-La non-possibilité de se rencontrer en présentiel-La vision-La charge de travail supplémentaire

<ul style="list-style-type: none"> -La possibilité de rencontre en présentiel au sein de la cellule -La temporalité 1 fois par trimestre -Le temps dédié -Les outils avec la vision et le partage d'information et de documentation 	
ANALYSE DES LEVIERS ET DE DES FREINS	
<p>L'objectif de la COP AAPIP (Communauté de pratique de l'Approche Accompagnement de Proximité d'Inspiration Psychoéducative) s'identifie clairement comme soutien des professionnels dans la mise en œuvre de l'autodétermination et de son appropriation pour chacun.</p> <p>Les leviers et les freins s'expriment autour de principes et valeurs, de structuration, d'organisation et de fonctionnement.</p> <p>Les leviers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les principes et valeurs énoncées sont plutôt des leviers : la motivation et la volonté des acteurs directions et professionnels, le sens pour les pratiques professionnelles, la convergence d'intérêt, la cohérence par la clarté des finalités et l'espace ressources inter-établissements et inter-associatifs. • Structuration et organisation : la mise en place d'un projet avec un copil, une structuration et une méthode commune est plutôt un levier favorable ainsi que le fonctionnement validé par les directions et le RFDSL. <p>Les freins</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le temps et l'organisation des rencontres sont plutôt des freins à prendre en compte • La charge de travail supplémentaire et la non-possibilité de se retrouver en présentiel 	

1-2 Un recueil des besoins et attentes par brainstorming lors de cette même journée à Marseille (11/10/2023)

RECUEIL DES BESOINS ET DES ATTENTES
<ul style="list-style-type: none"> - Découvrir ce que font les autres et les effets de la formation pour les autres.

- **Partager des expériences** entre les différents établissements **pour enrichir sa pratique** et avoir une **meilleure prise de recul**.
- **Mettre en commun** les outils et **les pratiquer**.
- **Partager des idées**.
- **Avoir des retranscriptions accessibles** même en cas de non-participation.
- **Avoir à disposition une GED documentaire**.
- **Échanger sur** nos succès et nos échecs.
- Travailler et **partager l'adaptation des outils**.
- **Faire communauté** en dehors de son propre établissement.
- **Modéliser, voir diffuser**.
- **Pratiquer les outils de l'approche psychoéducative**.
- **Homogénéiser des « savoir-faire »** pour une équipe.
- **Mise en œuvre de l'autodétermination** pour les personnes accompagnées et les intervenants.
- **Discuter autour de situations qui mettent en difficultés**.
- **Favoriser une évolution des pratiques** centrées sur les intérêts des personnes accompagnées.
- **Échanger autour des pratiques** et créations d'outils liés à l'autodétermination.
- Recevoir des **retours périodiques**.
- **Travailler en pluridisciplinarité**.
- Aborder des thèmes, des idées, des méthodes de **façon théorique et pratique**.
- **Expérimenter**.
- **Définir des Thématiques** en amont.
- **Livrables concrets** en lien avec le terrain.
- Échanger sur la **question d'éthique**.
- **Uniformiser des outils**.
- **Savoir laisser faire, laisser venir les usagers dans leurs désirs**.

<ul style="list-style-type: none"> - Se transmettre des outils méthodes. - Permettre à des professionnels d'un même service d'être sur une même cellule.
ANALYSE DES BESOINS ET DES ATTENTES
<p>Trois thèmes principaux émergent des besoins et attentes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le partage : expériences, idées, outils, pratiques, théories, découvertes, échanges - La transmission : l'accessibilité des ressources, la diffusion des bonnes pratiques, modéliser des livrables concrets, homogénéiser des savoirs faire - Le travail en groupe : faire communauté, s'ouvrir, sortir de l'entre soi, travailler en interdisciplinarité, faire évoluer les pratiques sur la mise en œuvre de l'autodétermination à partir du désir de la personne accompagnée

1-3 Un Etat des lieux des personnes formées à l'AAPIP 2022-2024 circonscrit autour des professionnels des établissements et ou associations, représentés lors du voyage apprenant 2023

SECTEUR ENFANTS			
	DA/TDL+/-Troubles associés	DV/TDL+/-Troubles associés	Autres sans DA/DV
ESSMS	PERSONNES FORMEES	PERSONNES FORMEES	PERSONNES FORMEES
OCENS (Nantes)	41	8	13
IRSAM (Marseille)	39 dont 5 cadres	130 dont 11 cadres	
IRSA (Bordeaux)			
IRSA (Bruxelles)		3 dont 1 cadre	
CDDS (Rodez)	30		
CHSM (Belgique)	1 cadre		
AR GOUED (Armor)			
TOTAUX	111	141	13
Commentaires : Nous avons donc à ce jour 265 personnes formées sur un potentiel de 796			

SECTEUR ADULTES			
	DA/TDL+/-Troubles associés	DV/TDL+/-Troubles associés	Autres sans DA/DV
ESSMS	PERSONNES FORMEES	PERSONNES FORMEES	PERSONNES FORMEES
OCENS (Nantes)	1	20	
IRSAM (Marseille)	6 dont 2 cadres	22 dont 3 cadres	8 dont 2 cadres
IRSA (Bordeaux)			
IRSA (Bruxelles)		1	
CDDS (Rodez)			
CHSM (Belgique)	33 dont 7 cadres		
AR GOUED (Armor)	15		
TOTAUX	55	43	8
Commentaires : Nous avons donc à ce jour 92 personnes formées sur un potentiel de 397			

1-4 La recherche d'éléments de définition, concernant les communautés de pratique

➤ Qu'est-ce qu'une communauté de pratique ?¹

« Les hommes se sont regroupés et ont appris ensemble depuis le début des temps ».

D'après Wenger (1998), une COP met en lien **la quête de sens, la pratique professionnelle, l'esprit de communauté et l'importance de l'apprentissage sur le développement identitaire**. Cet auteur définit : « la COP comme étant **un groupe de personnes qui partage un intérêt ou une passion pour une pratique commune et qui apprend à le faire mieux en interaction sur une base régulière** ».

Le processus d'apprentissage sous-entend **l'engagement et la participation** de chaque personne au sein de la communauté. **Être ensemble, coconstruire, partager, se soutenir permet un réel apprentissage**. On apprend toujours à l'occasion d'un autre et/ou d'un groupe.

¹ thèse du texte de Anne LESSARD, *Communauté de pratique*

Une COP répond au **besoin d'un groupe de réfléchir ensemble** pour **trouver des solutions, partager des expériences, des outils ou des projets.**

SI l'on se réfère à Wenger, le **point de départ** serait pour nous la formation de l'A.A.P.I.P., permise par le RFDSL et le groupe EVIE, qui nous permet d'avoir un langage commun entre les participants du réseau formés. Il s'inscrit également dans un désir de construction de connaissances visant un changement de culture dans nos pratiques professionnelles.

Pour cela, le temps, le rythme et l'engagement sont nécessaires au processus de co-construction et de maturation du groupe afin que la communauté prenne corps. C'est le chemin soutenu et continu qui favorise ce processus.

Cette communauté s'appuiera sur les concepts qui nous ont été transmis et l'enrichissement des pratiques éprouvées autour de cette approche. Pour cela, nous serons soucieux de construire avec le groupe EVIE un lien permettant de garantir la cohérence du fondement de cette communauté qui est l'A.A.P.I.P.

➤ **Différencier une COP d'un groupe d'Analyse des pratiques professionnelles pour ne pas dévier.**

La COP et l'APP sont deux approches distinctes et complémentaires, pour soutenir les professionnels dans leurs pratiques professionnelles et améliorer la qualité des services. Voici les principales différences entre ces deux concepts :

	COP	APP
LA VISEE	Le partage de connaissances, l'échange d'expériences et l'innovation entre pairs	Soutien professionnel et émotionnel au regard de situation d'accompagnement

		<p>pouvant mettre en difficulté.</p> <p>Accompagnement par un spécialiste externe</p>
STRUCTURE ET DYNAMIQUE	<p>Autogéré par les membres</p> <p>Engagement, Participation Volontaire.</p> <p>Activités organisées par des animateurs.</p> <p>Collaboration horizontale entre pairs</p>	<p>Dirigé par un professionnel expérimenté</p> <p>Structuration hiérarchique</p> <p>Se pratique en équipe à partir de situations individuelles sur un temps institutionnel formel</p>
CONTENU ET METHODE	<p>Rencontre de salariés intra ou inter-établissements et/ou inter-associatif, en groupe, en présentiel ou à distance, partageant un intérêt commun autour de discussion, d'échanges, de projets collaboratifs, de partage d'outils ou de ressources, de développement d'idées et ou de solutions</p>	<p>Rencontre planifiée en présentiel, sur le temps de travail.</p> <p>Aborde la gestion des situations d'accompagnement à partir de réflexion sur la pratique professionnelle, avec le soutien psychologique du professionnel expérimenté et un Feedback constructif des membres de l'équipe</p>
ENGAGEMENT	<p>Volontaire avec le souhait de participer à une démarche collaborative</p>	<p>Obligatoire faisant partie des exigences professionnelles et du programme de développement des compétences</p>
RESULTATS ATTENDUS	<p>Amélioration collective des pratiques,</p>	<p>Soutien émotionnel, résolution des difficultés</p>

	innovation, renforcement du réseau professionnel, collaboration	professionnelles, amélioration des compétences individuelles
<p>La COP est centrée sur l'apprentissage collaboratif et informel entre pairs, tandis que l'APP est une relation formelle et hiérarchique visant à soutenir et développer les compétences individuelles des professionnels.</p> <p>Dans un établissement médico-social, les deux approches peuvent être complémentaires. La COP peut servir à stimuler l'innovation et le partage des connaissances à travers l'organisation, tandis que l'APP assure un soutien personnalisé autour des situations d'accompagnement dans une équipe et un développement professionnel ciblé.</p>		

➤ **Identification des facteurs de réussite et facteurs de risques pour garantir le projet**

<ul style="list-style-type: none"> • Des objectifs clairs et partagés alignés avec les valeurs du RFDSL et de ses membres ainsi que du groupe EVIE. Ils doivent répondre à des besoins spécifiques des membres.
<ul style="list-style-type: none"> • Un manque de clarté dans les objectifs peut générer des attentes différentes, diviser l'intérêt commun et impacter la cohésion entre les membres.
<ul style="list-style-type: none"> • Le soutien de la direction est crucial. Les managers doivent approuver et promouvoir l'initiative, en permettant aux professionnels volontaires de s'engager.
<ul style="list-style-type: none"> • L'absence de soutien de la direction impacte l'engagement des membres de la COP et donc sa qualité et sa pérennité.
<ul style="list-style-type: none"> • La COP se compose de membres identifiés et engagés ayant des intérêts et expertises variés mais complémentaires. Cela permet l'enrichissement des échanges.

<ul style="list-style-type: none"> • L'engagement des membres peut être insuffisant (passivité, irrégularité), rendant les échanges peu dynamiques et constructifs, décourageant alors les personnes investies.
<ul style="list-style-type: none"> • Des animateurs sont désignés pour coordonner les activités, maintenir l'engagement et garantir un cadre déontologique favorisant la liberté d'expression de chacun. Ils s'assurent que les discussions alimentent l'objet du sujet choisi par le groupe.
<ul style="list-style-type: none"> • L'absence d'animateur et d'un cadre posé peut entraîner des problèmes de communication et ou entraver le partage d'informations, la qualité des échanges. Ces difficultés peuvent générer des conflits non gérés et impacter la motivation des membres et la COP.
<ul style="list-style-type: none"> • Des outils et plateforme collaborative sont mis en place pour faciliter les échanges et le partage. Les contributions sont valorisées
<ul style="list-style-type: none"> • Le manque de partage et de reconnaissance des contributions des membres peut procurer un sentiment d'inutilité et un désengagement
<ul style="list-style-type: none"> • La flexibilité est essentielle pour s'adapter aux besoins évolutifs des membres.
<ul style="list-style-type: none"> • Une structure organisationnelle trop rigide peut freiner la créativité.
<ul style="list-style-type: none"> • Une rétroaction régulière est organisée afin d'évaluer les avancées, ajuster les objectifs et méthodes ainsi que s'assurer que la COP répond aux besoins des membres.
<ul style="list-style-type: none"> • Si les membres ne perçoivent pas de bénéfices tangibles à participer, ils peuvent rapidement perdre l'intérêt et l'engagement.
<p>En résumé, la création et la gestion d'une communauté de pratiques nécessitent une planification minutieuse, un soutien constant et une adaptation continue aux besoins des membres. En prenant en compte les points clés et en étant vigilant aux facteurs de risques, le RFDSL et ses membres peuvent tirer le meilleur parti de cette approche collaborative.</p>

1-5 Quel est le rôle de l'animateur de communautés de pratiques ?

L'animateur est central pour le bon fonctionnement des COPS, il est essentiel pour les participants. Il peut être coordinateur, facilitateur, modérateur.

➤ Les rôles et les compétences clés d'un animateur

• Organisateur/coordonateur

L'animateur prépare le terrain et veille au bon fonctionnement de « l'activité », en amont du démarrage, pendant l'action et en finalisation, y compris pour les aspects logistiques et matériels.

• Facilitateur

L'animateur fait en sorte de rendre le travail « facile », en garantissant un cadre de travail. Il rappelle les différents objectifs, le cadre, les principes et les valeurs, ainsi il assume des fonctions de maintien du climat de confiance dans le groupe. Il a aussi une fonction de stimulation et de facilitation des échanges entre participants, en respectant le rythme et les limites de la personne et du groupe : susciter, inciter, impliquer, encourager, faire émerger, faire expliciter les sujets, donner envie. Il est moteur de la dynamisation de la démarche d'ensemble et ce pour chaque séance.

• Modérateur

Il aide la personne et le groupe à avancer, notamment à persévérer dans les moments délicats en favorisant l'apprentissage du questionnement chez les participants par l'exploration des sujets et la recherche d'un consentement.

Ces différents rôles demandent les compétences suivantes : capacité d'organisation et d'anticipation, capacité de prendre de la distance,

communication par sens de l'écoute, la re-formalisation, la capacité de questionner, capacité d'engagement et d'assumer le leadership.

2- Analyse de la phase exploratoire

Le recueil des leviers et les freins a permis d'identifier clairement l'objectif de la COOP AAPIP comme soutien des professionnels dans la mise en œuvre de l'autodétermination et de son appropriation pour chacun. **Les leviers** expriment **la motivation et la volonté** des différents acteurs ainsi que des **valeurs fortes autour du sens** des pratiques professionnelles et **de la cohérence** inter établissement et inter associatif. Ils nous permettent aussi **d'identifier la force** d'une structuration, d'un fonctionnement **autour d'une méthode commune** pour consolider **l'appartenance et la relance des acteurs du réseau**, tout en prenant en compte que le temps et l'organisation pour chacun, pouvait être un frein. Nous partons du principe que le sens, la volonté et l'engagement peuvent libérer ce frein.

Le recueil des besoins et des attentes fait émerger trois dimensions : **le partage, la transmission et le travail en groupe** en lien avec la diversité du réseau, afin de sortir de l'entre soi et de faire évoluer les pratiques sur la mise en œuvre de l'autodétermination à partir du désir de la personne accompagnée.

L'état des lieux des personnes formées à l'AAPIP 2022-2023 concernant les établissements et associations, représentés lors **du voyage apprenant de 2023**, identifie un nombre conséquent de personnes formées : **275** pour le secteur enfants et **92** pour le secteur adulte soit un total de **367**. **Ce constat nous confirme de proposer un modèle en proposant 2 instances, secteur adulte, secteurs enfant, et un modèle pouvant être dupliqué pour répondre aux besoins.**

Notre recherche pour identifier « Qu'est-ce qu'une communauté de pratique » et « qu'est ce qui la différencie d'une APP », nous permet de confirmer qu'une COP est un processus d'apprentissage collaboratif entre

pairs tandis que l'APP est une relation formelle et hiérarchique visant à soutenir et développer les compétences individuelles des professionnels. Les deux approches sont complémentaires : **la COP stimule l'innovation et le partage des connaissances** et l'APP apporte un soutien personnalisé autour des situations d'accompagnement. **La COP AAPIP est aussi un processus de développement identitaire d'un groupe** : en ce qui nous concerne, le RFSDL autour d'une pratique commune transmise par le groupe EVIE. Nous retenons qu'un processus d'apprentissage nécessite engagement et participation de ses membres donc de la stabilité des membres, du temps et un rythme régulier pour coconstruire la maturité du groupe.

L'identification des facteurs de réussites et de risques mettent en évidence que la création et la gestion d'une communauté de pratiques nécessitent une planification minutieuse, un soutien constant et une adaptation continue aux besoins des membres. Les facteurs de réussite nous permettront de construire un cadre de référence pour garantir le projet.

Pour finir notre recherche sur le rôle de l'animateur d'une communauté de pratiques, met en évidence un rôle exigeant qui requiert non-seulement des qualités personnelles mais qui nécessite du temps de préparation.

3- Proposition de la structuration de la COP et son fonctionnement au regard de notre analyse de la phase exploratoire

3-1 l'identification de principes et valeurs :

Principes :

- La communication par le dialogue entre les perspectives du RFDSL, du groupe EVIE, et les membres de la communauté

- La combinaison de la sécurité et de l'ouverture
- Le soutien et de la solidarité.
- La proximité, la flexibilité et l'adaptabilité
- L'accessibilité à la production de ressources à tous les professionnels formés
- Le partage et l'apprentissage
- La valorisation de l'expérience
- La participation et l'engagement des membres
- La création de richesses et de valeurs par l'apprentissage, et la capitalisation d'expériences
- La transmission

3.2 Des règles pour poser et garantir un cadre de fonctionnement

En effet les règles structurent une COP et permettent d'en définir le fonctionnement, les interactions qui s'y déploient. Elles favorisent aussi l'engagement et la garantie de l'objet et du cadre de cet espace.

- A- La COP répond à **des objectifs communs et clairs en lien avec les valeurs du RFDSL et le groupe EVIE** Ces objectifs correspondent aux besoins et intérêts identifiés par le copil auprès des membres du réseau
- B- La **participation des membres est volontaire** et nécessite **un engagement actif dans la régularité** des rencontres, **dans les échanges et dans la contribution.**
- C- La participation, la dynamique et l'expression **sont facilitées par des principes** de confidentialité, de respect, de bienveillance par la suspension du jugement et la pratique de l'écoute active
- D- **La structuration est réfléchie pour garantir la fluidité des échanges et répondre à l'objectif de la COP : l'apprentissage collaboratif dans l'ouverture entre pairs de l'AAPIP**

A travers ces règles, nous souhaitons que la COP AAPIP puisse être un environnement de qualité, structuré, constructif et collaboratif. Il nous semble essentiel que les membres s’y sentent valorisés et motivés à y contribuer.

Sa raison d’être est :

- De développer **une appartenance collective entre pairs** à travers le Réseau et **une identité collective** à travers une pratique commune.
- De rentrer dans **un processus d’apprentissage** par **l’engagement et la participation** des membres pour **coconstruire une maturité du groupe** et partager de l’expérimentation, des outils et de la connaissance
- De **favoriser le changement** des pratiques d’accompagnement par l’appropriation de l’AAPIP, facilitant le développement de l’autodétermination des personnes accompagnées au sein des établissements services et dispositifs du réseau.

3.3 Modalités d’accès :

- Être formé à l’AAPIP
- Que l’ESSMS ou l’association fasse partie du RFDSL
- Vouloir s’engager pour faire vivre activement la communauté de pratiques

3.4 Objectifs généraux de la COP

- Créer une synergie autour des membres du réseau formés à l’AAPIP dans le cadre du RFDSL
- Permettre un processus d’apprentissage collaboratif entre pairs
- Faciliter l’appropriation des concepts de l’AAPIP dans les pratiques d’accompagnement

- Promouvoir le changement de regard professionnel au service du développement de l'autodétermination de la personne accompagnée.
- Capitaliser les nouvelles expérimentations, les créations donnant lieux à des innovations
- Permettre l'accessibilité de la production des échanges, des outils et connaissance à l'ensemble du réseau.

3.5 Proposition de la structuration de la COP

Notre proposition s'appuie sur l'objectif d'une COP identifiés dans notre exploration documentaire **comme soutien des professionnels dans la mise en œuvre de l'autodétermination par l'appropriation de l'AAPIP** et du constat de notre analyse concernant le **nombre conséquent de personnes formées à l'AAPIP** en lien avec la représentativité des ESSMS et des associations, présents au voyage apprenant 2023.

➤ **Cellules dont le modèle peut se dupliquer et s'essaimer en fonction des besoins des membres formés à l'AAPIP.**

Le groupe de réflexion du voyage apprenant 2023 propose de commencer avec **2 groupes de COP** sous formes de Cellules : une pour le secteur enfant, et une pour le secteur adulte, pour toutes situations de handicap

Au regard des attendus d'une COP **rentrant dans un processus d'apprentissage**, le groupe de réflexion propose des cellules pouvant accueillir **15 participants** engagés dans la régularité, à partir d'un appel à volontaire aux professionnels formés dans les établissements des représentants présents au voyage apprenant 2023, en lien avec le RFSDL.

De ce fait le processus de création des cellules et de sa constitution pourrait se faire à partir d'un Copil de pilotage de la COP AAPIP au sein du RFSDL.

De plus, pour répondre au principe de flexibilité, et de diffusion nous proposons que chaque cellule puisse ouvrir l'accès pour une ou deux personnes visiteuses curieuses de découvrir le fonctionnement de la COP, afin de pouvoir s'engager **si besoin dans l'ouverture d'une nouvelle cellule enfant ou adulte à partir du modèle proposé.**

➤ **La nomination d'un animateur par cellule pour assurer les actions suivantes :**

- Planifier les rencontres régulières en visioconférence
- Etablir un ordre du jour pour chaque session
- Organiser une prise de notes
- Faciliter les échanges
- Garantir les principes garantissant la participation, l'expression et la dynamique de la cellule.

Au regard des exigences du rôle, il nous paraît important :

- Que la personne soit volontaire
- Que celle-ci bénéficie d'une sensibilisation et/ou d'une formation à la posture de facilitateur.
- Que celle-ci bénéficie d'une Co vision avec un expert en AAPIP du groupe EVIE (au moins 1 fois par an)

Deux membres du groupe de réflexion initial du voyage apprenant 2023 se sont proposés :

- Floriane CAZALAA pour la cellule adulte
- Alizée DECARME pour la cellule enfant



3.6 Le fonctionnement des cellules

- Le fonctionnement des cellules **s'organise autour d'un rythme toute les 6 semaines**. La cellule reste indépendante dans le contenu des rencontres qui se construit avec les membres de la cellule. Elle doit rester flexible, s'ajuster et s'adapter à l'évolution des besoins de ses membres. Ainsi ses objectifs, règles et organisations peuvent évoluer dans le temps.

La Cellule doit **réaliser un suivi de ses actions** concernant les décisions prises, et une traçabilité des travaux présentés portés par une intention d'évolution et d'amélioration des pratiques professionnelles en lien avec l'AAPIP

3.7 L'organisation de la COP AAPIP

Au regard du nombre de professionnels formés, de la projection de formation à l'AAPIP, du modèle de structuration, de fonctionnement en cellule et de l'exigence d'une COP, il nous paraît important de faire piloter l'organisation de ce modèle de COP par le **RFSDL**. La proposition pourrait être la création **d'un COPIL de la COP AAPIP** avec un représentant du RFSDL, un représentant du groupe EVIE, un membre du groupe de réflexion initiale et les animateurs du groupe de réflexion initiale (par exemple).

Ce **COPIL** pourrait avoir **les missions suivantes** :

- **La création d'un guide** comprenant les prérequis, les valeurs, les principes, les règles, la structuration, l'organisation et le fonctionnement des cellules
- **La réception des demandes** membres désireux de participer et de s'engager dans une cellule
- **La validation de la création** de cellules

- La proposition de **formation pour les animateurs** de cellule de COP
- L'organisation **des Co visions pour les animateurs avec le groupe EVIE**, afin de garantir la qualité des échanges et le respect des concepts de l'AAPIP.
- La garantie **des moyens techniques et matériels** comme l'ouverture d'une plateforme collaborative et d'un espace TEAMS pour les rencontres des membres des cellules de la COP
- **L'accessibilité à une bibliothèque de ressources**, alimenté par le RFSDL, le groupe EVIE et de la production des membres des cellules.
- La promotion de **La reconnaissance et la valorisation des contributions** des membres avec un encouragement à partager les travaux au sein des institutions membres du RFSDL et du groupe EVIE.
- **Suivi, évaluation et réajustement** des cellules, en s'assurant qu'elles répondent aux attentes des membres ainsi qu'aux objectifs établis. Les retours et suggestions des membres, du réseau et du groupe EVIE seront encouragés et sollicités afin d'inscrire la COP AAPIP dans une réelle démarche d'amélioration continue.

CONCLUSION

Le groupe de réflexion s'est réuni régulièrement de septembre 2023 à juin 2024. Il a fonctionné tel une communauté de pratique en faisant l'expérimentation d'un réel processus d'apprentissage collectif par la réflexion partagée et la Co construction. Le temps n'a pas été notre ennemi mais notre ami pour nous permettre d'observer ce processus dans l'accroissement de la maturité du groupe et de ses membres. Nous en ressortons enrichies de nos différences et soudées par l'objet de ce travail.

Nous estimons qu'une COP autour de l'AAPIP porté par le RFDSL **présente plusieurs avantages et bénéfices** pour les établissements et services médico-sociaux et les accompagnements des personnes accueillies

- 1. L'amélioration des accompagnements et de la qualité de vie des personnes accompagnées** grâce à l'échange et le partage de meilleures pratiques professionnelles développant l'autodétermination.
- 2. Le développement des compétences, connaissances et évolution de pratiques dans le domaine de l'AAPIP.**
- 3. Le réseautage et la collaboration** dans un environnement de travail favorisant l'intégration et la collaboration inter-établissements et inter-associations.
- 4. La réduction des coûts et l'efficacité.** Une meilleure coordination et un partage des ressources peuvent mener à une réduction des coûts et une utilisation plus efficiente des ressources.
- 5. Développement d'une culture d'innovation et d'amélioration continue au sein des institutions.**

La création d'un modèle **COP AAPIP pouvant être essaimé au sein du RFDSL est un puissant levier** pour favoriser l'apprentissage, l'innovation et la cohésion entre les membres.

Le groupe initial de réflexion

- Muriel MICHILS
- Pauline MASSON
- Laurence DAVIAU
- Floriane CAZALAA
- Alizée DECARME

Accompagnée par

- Annie TASSY