



De la tutelle à la prise de décision assistée des personnes handicapées

Projet ERASMUS+ 2018-1-FR01-KA204-047834

Cartographie des compétences

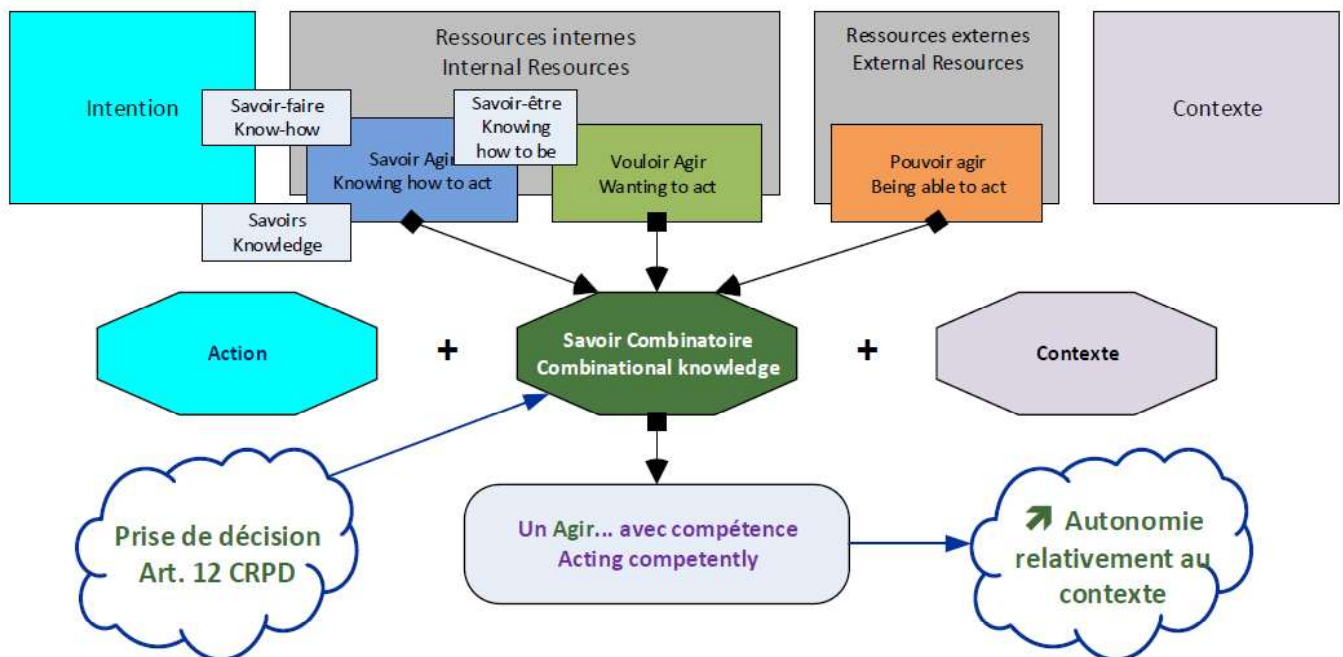
Table des matières

Définitions.....	2
Qu'est-ce que la compétence pour le professionnel comme pour la personne accompagnée ?	
Qu'est-ce que la transition vers un accompagnement à la prise de décision ?	
Cartographie des compétences : Vision synthétique, objective, partagée	
Dimension horizontale de la cartographie	4
Dimension verticale de la cartographie.....	4
Cartographie des missions nouvelles du mandataire au regard de la CRPD	6
Tableau des activités et ressources incorporées ou externes par mission.....	7

Définitions

Qu'est-ce que la compétence pour le professionnel comme pour la personne accompagnée ?

Le projet Ad-choisir s'est appuyé sur les travaux de Guy LE BOTERF et les reprend ci-dessous.



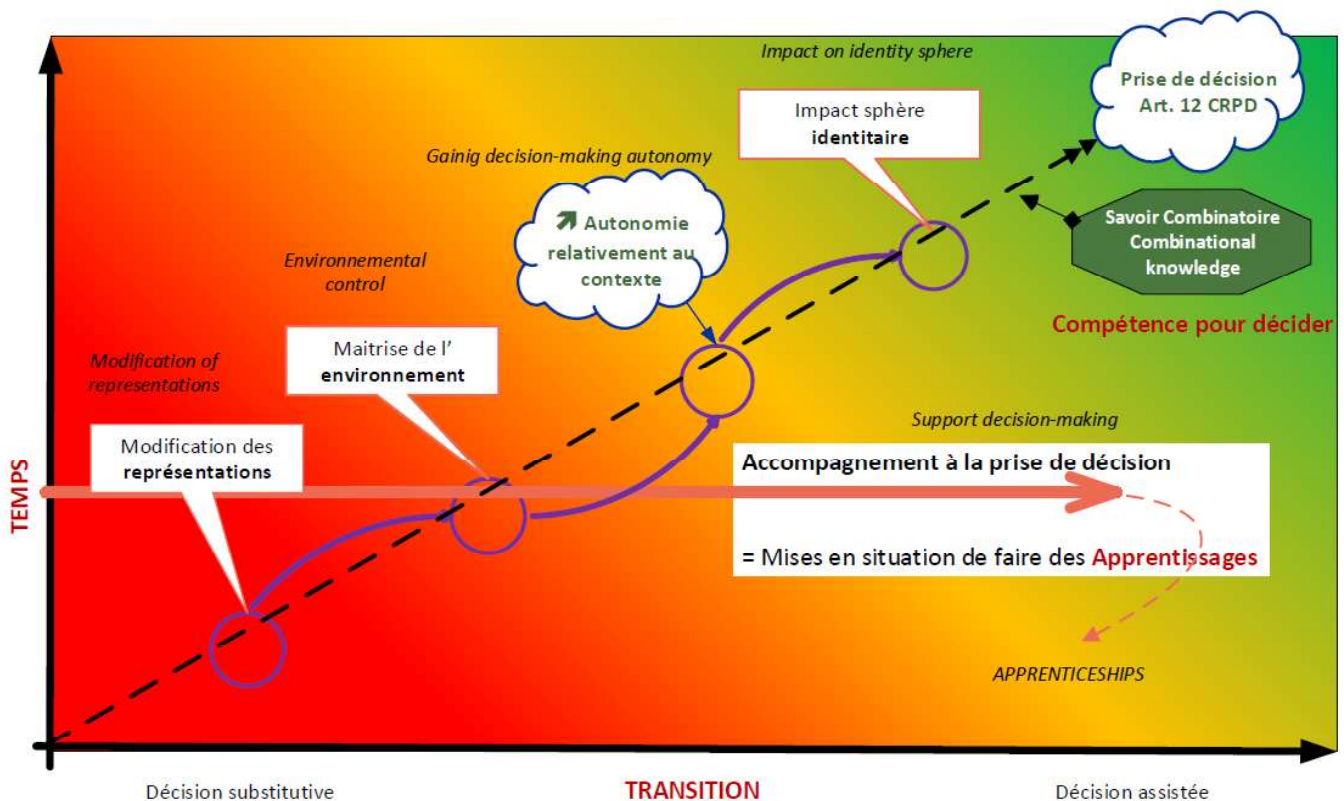
Pour le professionnel, les ressources internes sur lesquelles il s'appuie dans une des missions repérées dans la cartographie ci-après relèvent de capacités spécifiques ou techniques (délivrées par le diplôme et sa spécialité), de capacités transversales (ou générales) non spécifiques à un diplôme ou à une spécialité mais plutôt correspondantes à un niveau de formation et des soft skills c'est-à-dire des capacités non académiques relatives au registre socio-émotionnel et au comportement qui sont de plus en plus valorisées par les entreprises sur le marché du travail, dans la lignée des travaux de l'OCDE.

Dans toutes les pratiques observées, favorisant l'inclusion citoyenne dans le respect de la CRPD, il ressort que le professionnel et/ou le service ont agi –sciemment, graduellement et concomitamment- sur les 3 registres tout en « apprenant » à la personne accompagnée à mieux combiner les ressources dont elle dispose pour faire ses choix.

Selon Guy Le Boterf, les savoirs incluent des connaissances générales (Savoir comprendre), des connaissances de l'environnement (Savoir s'adapter), des connaissances procédurales (Savoir comment procéder). Les savoirs faire sont soit empiriques, formalisés, relationnels, cognitifs (Savoir y faire, savoirs faire expérientiels, Savoir coopérer, Savoir se conduire...). Les savoir être regroupent des ressources physiologiques, émotionnelles, culturelles, de valeurs et des qualités personnelles.

Par ressources externes, il est fait référence aux catégories posées par la Classification Internationale du Fonctionnement, par la Charte d'Ottawa sur la promotion de la Santé ainsi qu'aux exigences de la CRPD en termes prestations à mettre à disposition des personnes en situation de vulnérabilité.

Qu'est-ce que la transition vers un accompagnement à la prise de décision ?



Cartographie des compétences : Vision synthétique, objective, partagée

La cartographie des compétences a été retenue comme outil car elle est une visualisation condensée d'une réalité qui favorise la mise en perspective, le raisonnement et l'échange en groupe... Cette forme de facilitation graphique des missions et compétences exige de rappeler un principe de base de la sémantique générale : la carte n'est pas le territoire, ce qui signifie que ce n'est qu'une représentation et que la réalité ne peut être exhaustivement représentée.

Pour autant, la cartographie permet de visualiser et mémoriser les compétences à mettre en œuvre, de se positionner au regard de cette représentation, de repérer des écarts et déterminer comment les réduire individuellement et collectivement. Chaque partenaire peut comparer la cartographie prévisionnelle conçue par le projet Ad-choisir à celles des situations professionnelles actuelles et d'identifier des écarts actuels mais aussi ceux qui adviendront entre des compétences et ressources humaines actuelles et celles projetées.

Pour les organismes gestionnaires de services et pour les organismes de formation, une cartographie permet de prendre des décisions stratégiques sur les **compétences sur lesquelles s'appuyer** (ou pré-requis en formation) et les **compétences à développer**.

Pour l'encadrement, c'est un cadre commun de référence pour manager les équipes et le changement organisationnel et un outil de communication en interne et en externe.

Dimension horizontale de la cartographie

Elle a souvent été croisée dans les échanges sur les pratiques observées. Elle tendrait à définir le mandataire judiciaire par rapport à d'autres figures professionnelles.



Cette dimension n'est pas retenue dans la cartographie présentée.

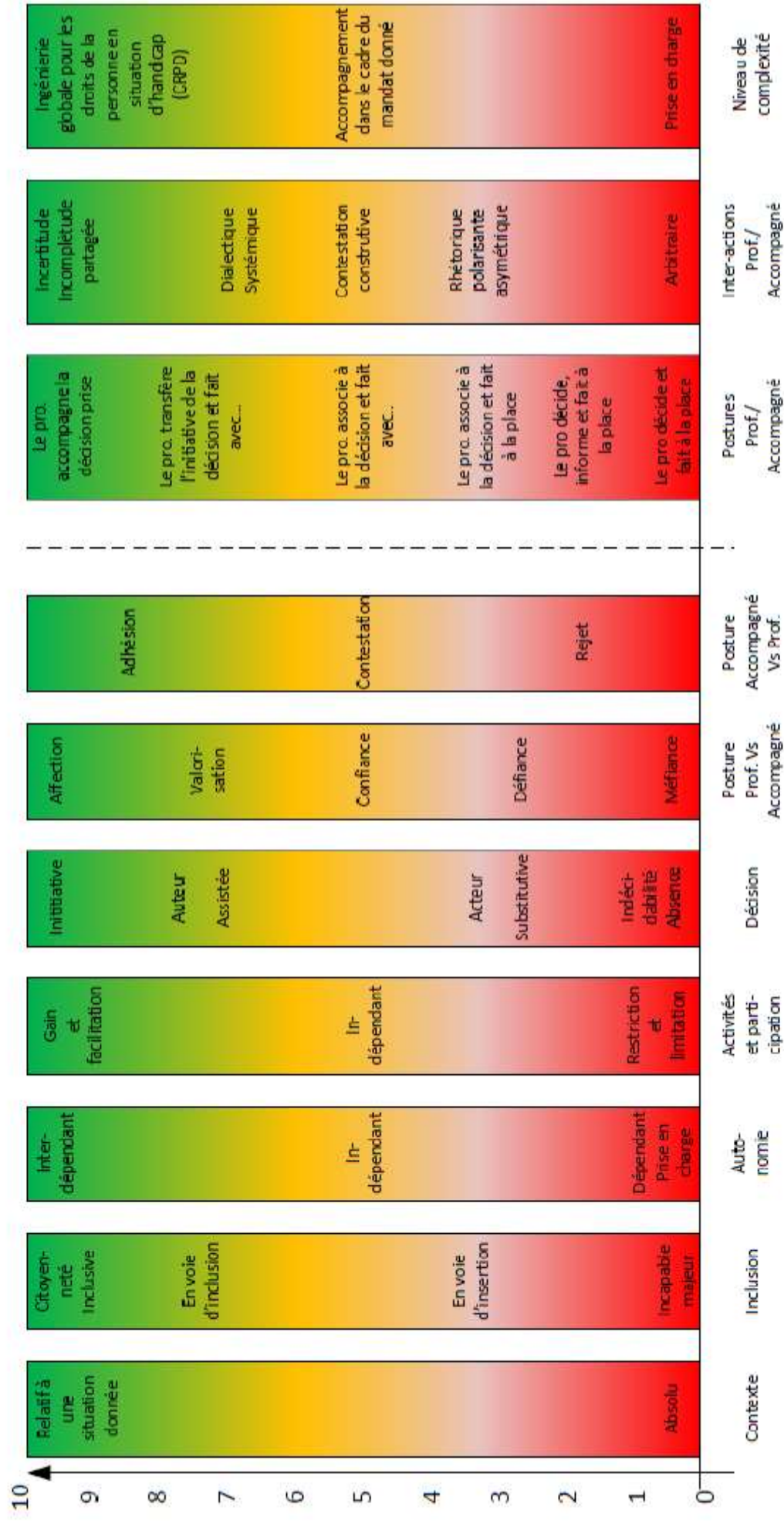
Dimension verticale de la cartographie

Habituellement, la dimension verticale de la cartographie des conséquences vise à identifier la progression dans la « carrière », (exemple ; assistant – mandataire – Manager de proximité – chef de service).

Ici, elle est utilisée pour représenter la progression dans les impacts attendus ou l'évolution des postures et/ou environnement pour tendre vers l'effectivité de l'exercice de la CRPD.

A l'analyse des diverses pratiques observées, le projet met en exergue plusieurs dimensions dont certaines pourraient être cotées (les indicateurs sont à déterminer selon les pays et le contexte).

Elle permet de voir comment progresser dans le métier et dans les impacts directs et indirects pour la personne accompagnée.



Cartographie des missions nouvelles du mandataire au regard de la CRPD

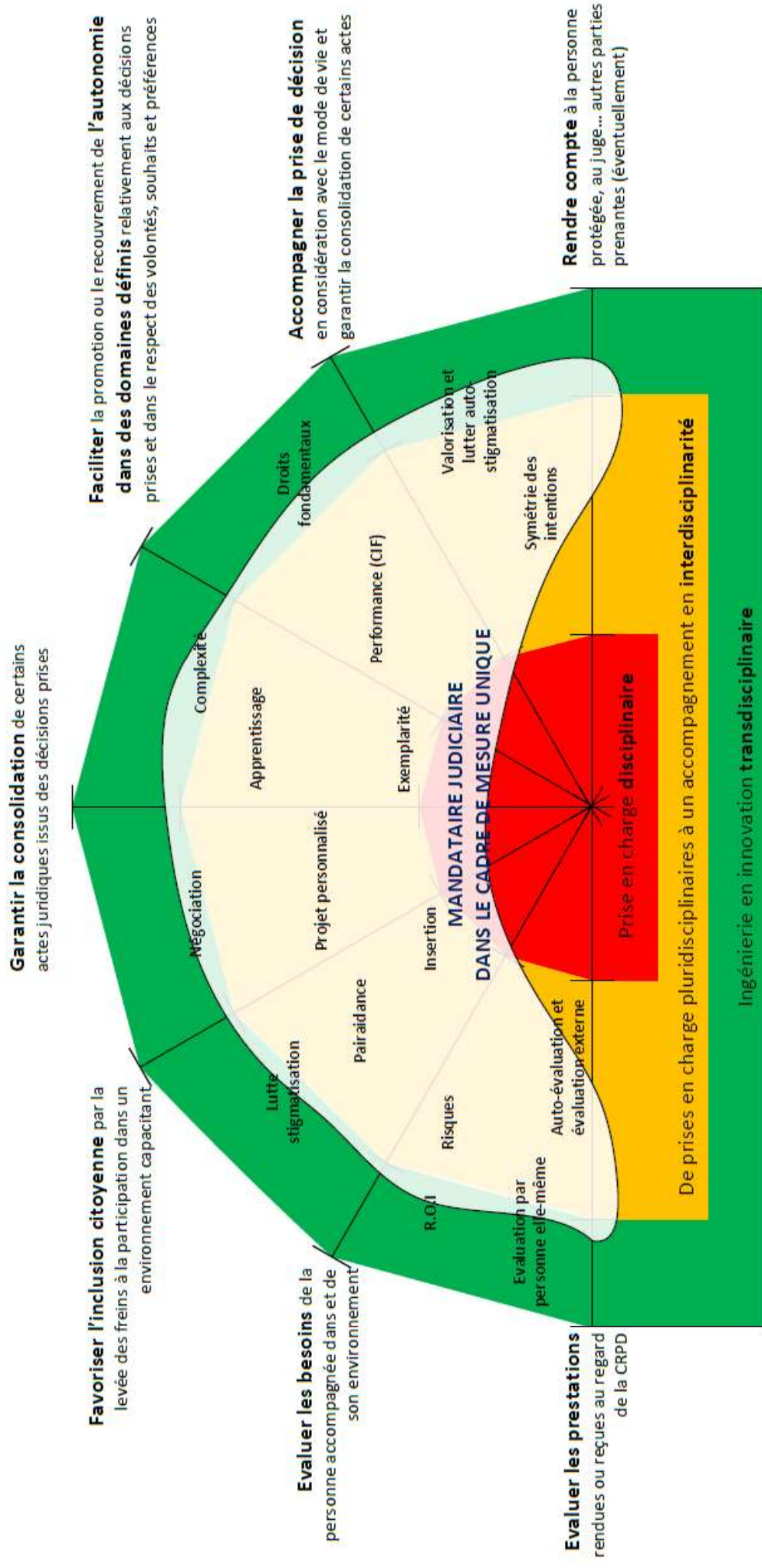


Tableau des activités et ressources incorporées ou externes par mission

Missions	Accompagner la prise de décision en considération avec le mode de vie	Niveau d'exécution des tâches			Ressources externes
		Prise en charge Application / reproduction	Accompagnement Adaptation	Ingénierie Innovation	
Curatelle aménagée Maintien dans le logement	Savoir agir	• •	• •	• •	Volontés et préférences • • •
	Vouloir agir	• •	• •	• •	Données du SI • •
	Pouvoir agir	• •	• •	• •	Services externes • • • Réseau personnel •