



Repères

Formation des acteurs

✓ L'ARESAT de Bretagne, Préférence FORMATIONS et le CPSA de Combourg ont mis en place une action de formation « formateurs valideurs » en direction des formateurs volontaires des établissements adhérents à Préférence FORMATIONS dans le but de leur apporter les principes, concepts et méthodes élaborés dans le cadre du projet equal Différent et Compétent.

✓ Cette action de formation qui réunit 15 formateurs de plusieurs régions (Lorraine, Picardie, Rhône-Alpes, Pays de la Loire, Bretagne, Basse-Normandie, Centre...) aura lieu au sein des Esat partenaires les 25 et 26 mars (Artenay) et les 22 et 23 avril 2010 (Noyal sur Vilaine).

✓ A l'occasion de la seconde session de formation les 22 et 23 avril 2010, l'ARESAT Bretagne et Préférence FORMATIONS concluront un accord cadre dans le but de :

- Promouvoir les concepts outils et méthodes de Différent et Compétents auprès des adhérents du réseau Préférence FORMATIONS,
- Encourager au sein des réseaux des Esat et du réseau Préférence FORMATIONS l'accompagnement à la reconnaissance des compétences des salariés des Esat et du secteur de l'Insertion par l'Activité Economique,
- Garantir une mise en œuvre homogène de « D&C » sur tout le territoire en accord avec les principes et méthodes développés par l'ARESAT.

✓ Adhérent du réseau Préférence FORMATIONS et acteur important de l'action equal « D&C » avec l'ARESAT, le CPSA de Combourg a largement contribué au rapprochement de ces réseaux pour favoriser la diffusion de Différent et Compétent et permettre la reconnaissance des compétences des salariés des Esat dans le cadre des métiers « verts ».

L'ESAT, « ORGANISATION » APPRENANTE Accompagner et promouvoir la personne handicapée

Le projet "différent et compétent" est porté par l'association des Esat bretons (ARESAT). Initié par 24 Centres d'Aide par le Travail (aujourd'hui dénommés ESAT), le projet Différent et compétent vise à reconnaître et développer les compétences acquises par les travailleurs et travailleuses handicapés et valoriser les acquis d'expérience, quel que soit leur niveau de performance économique.

Trois axes sont mis en œuvre dans un système global et cohérent pour développer les projets individualisés et des parcours des personnes handicapées :

- des actions de reconnaissances (attestations de compétences par des professionnels ou des organismes habilités, ou accès à des diplômes par la Validation des Acquis de l'Expérience),
- des actions de formation (remédiation cognitive et formation professionnelle),
- des actions d'accompagnement vers le milieu ordinaire (mise en autonomie sur des chantiers, stages, détachements ou recherche d'emplois en entreprise).

Sa finalité est la reconnaissance des compétences des bénéficiaires salariés des ESAT. Pour ce faire, plusieurs leviers ont été retenus puis expérimentés avant d'être déployés sur 47 ESAT de la région Bretagne. Parmi ceux ci, l'accompagnement sous forme de formations-action des salariés des ESAT (moniteurs, bénéficiaires) sur les concepts de formation tout au long de la vie, d'organisation apprenante, de parcours individuel.

De façon concrète, les moniteurs ont travaillé sur la déclinaison des référentiels métiers, la création d'outils tels que "dossier reconnaissance de compétences".

Pour conduire à bien ce travail, l'association des ESAT a sollicité l'appui des ministères certificateurs, (Education Nationale, Ministère du Travail, Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche). Ce partenariat a notamment débouché sur l'organisation de l'accompagnement à la reconnaissance des compétences (partielle ou VAE), permettant ainsi à la majorité des bénéficiaires de se voir reconnaître de nombreuses compétences, voire de valider un diplôme selon les modalités du droit commun.

Si Différent et Compétent en Bretagne connaît une incontestable réussite (1800 bénéficiaires d'actions de reconnaissance, de développement ou de transférabilité des compétences depuis 2002), notons que près de 1000 travailleurs ou travailleuses handicapés, sur un total d'environ 4000 employés dans les ESAT de Bretagne pourraient chaque année bénéficier de ce dispositif. Ainsi, « D&C » est cohérent avec les lois :

- Modernisation de l'action sociale (1/1/02)
- Egalité des droits et des chances (11/2/05)
- Modernisation sociale (17/1/02) qui instaure la Validation des acquis de l'Expérience
- Formation professionnelle tout au long de la vie (4/5/04).

Au-delà des aspects financiers qui sont nécessaires pour accompagner les salariés des ESAT, **l'accord entre le réseau Préférence FORMATIONS et l'ARESAT doit permettre de concrétiser la diffusion de « Différent et Compétent » au profit des travailleurs et travailleuses handicapés et d'affirmer ainsi l'égalité des chances et la solidarité :**

- **Par la sensibilisation des adhérents du réseau Préférence FORMATIONS et de leurs réseaux régionaux au dispositif Différent et Compétent**
- **Par la formation de « formateur valideurs »**
- **Par le suivi en commun du développement de projets locaux**
- **Par l'accompagnement de la diffusion de Différent et Compétent**

Repères

L'ARESAT, une association d'ESAT engagés

✓ En 2002, 24 Centres d'Aide par le Travail de Bretagne mutualisent leurs moyens et leurs réflexions pour construire un dispositif de reconnaissance des acquis et de développement des compétences. Avec le soutien du Fonds social européen et de son programme Equal, ils créent Différent et Compétent.

✓ En 2009, ils sont 47 établissements réunis par la même conviction et le désir de proposer aux travailleurs handicapés une Reconnaissance et Valorisation des acquis de leurs expériences. Il s'agit de reconnaître la compétence avec les procédures du droit commun quel que soit le niveau de performance de la personne. Les axes de progrès s'inscrivent dans une démarche de parcours, de mise en mouvement des Hommes et des organisations. Le dispositif prend en compte la temporalité, les étapes nécessaires au développement et à la progression de chacun. La co construction aux différents niveaux est permanente.

✓ Forte de ses valeurs initiales, l'initiative se poursuit et s'enrichit par un développement dans d'autres régions. Celui-ci est aujourd'hui conforté par le décret du 20 mai 2009 relatif à « la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail. ».

✓ La dynamique régionale entraîne des partenariats sur d'autres territoires et fait émerger la trame d'un Collectif inter régional Différent et Compétent.

✓ A l'automne 2009 l'ARESAT rencontre Préférence FORMATIONS, le réseau d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnels agricoles. Partageant de nombreuses valeurs et objectifs, ils décident mettre leurs compétences en commun pour la diffusion du dispositif Différent et Compétent



Les missions de l'ARESAT BRETAGNE, Association Régionale des Etablissements ou Services d'Aide par le Travail

- o Promouvoir la mission des ESAT, telle que définie dans les textes et en faciliter sa mise en œuvre ;
- o Représenter au niveau de la région Bretagne les ESAT adhérents sur les plans, social, économique et technique.

L'ARESAT Bretagne peut :

- mener des réflexions et des recherches prospectives
- regrouper, fédérer, les directeurs et cadres d'Esat
- promouvoir des actions concrètes dans le cadre de la mission des Esat
- défendre les valeurs et faire évoluer la charte commune de ses membres
- informer ses membres et communiquer à l'externe
- organiser et promouvoir des actions de formation dans l'intérêt du personnel et des usagers des Esat
- promouvoir des labels tant sociaux qu'économiques.

La Mise en œuvre du dispositif Différent et Compétent.

L'ARESAT diffuse le dispositif, Différent et Compétent,

- par la mise en réseau, la capitalisation des outils, méthodes et bonnes pratiques, et la mise en œuvre une stratégie et des activités de dissémination au niveau régional, national ou communautaire ;
- auprès des Esat bretons volontaires, par l'information des équipes de direction, la formation des équipes encadrantes, et l'expérimentation d'actions au bénéfice des travailleurs et travailleuses handicapés ;
- auprès des structures hors champ médico-social ou des Esat hors région Bretagne par l'information sur les méthodes et outils ;
- par l'information et le conseil auprès de nos partenaires européens ;
- par l'organisation des actions dont les finalités concourent à amplifier l'impact du dispositif Différent et Compétent, par la mobilisation des partenaires institutionnels et financiers et des partenaires opérationnels au sein du comité d'orientation
- par la recherche de financements pérennes pour la mise en œuvre des actions de reconnaissance, de développement et de transférabilité des compétences des travailleurs et travailleuses handicapés.



Préférence FORMATIONS, organisation en réseau d'Établissements publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles,

Préférence FORMATIONS est portée juridiquement par Agrosup Dijon. Agrosup Dijon a deux missions qui sont, d'une part la formation d'ingénieurs dans le domaine des sciences et techniques agronomiques et agroalimentaires, l'économie et la sociologie rurales, et d'autre part, une mission d'appui à l'enseignement agricole technique. L'animation du réseau Préférence FORMATIONS s'inscrit dans le cadre de cette seconde mission.

Ce jeune réseau, qui s'est constitué en 2005, fédère près de 100 EPLEFPA répartis sur l'ensemble du territoire national. L'organisation en réseau a comme finalité **d'apporter une**



Repères

Préférence FORMATIONS, un réseau dynamique

✓ Initié en 2005, le réseau Préférence FORMATIONS compte 81 adhérents à son démarrage, puis 62 en 2007, 92 en 2008, 96 en 2009.

✓ En 2009, les EPLEFPA du réseau Préférence FORMATIONS ont accueillis plus de 1100 demandes de formation et d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, réalisés plus de 580 prestations d'accompagnement de formation ouvertes et à distances favorisant l'individualisation des parcours de formations des personnes, correspondant à plus de 115 000 h 00 d'apprentissages et près de 900 000 € de chiffre d'affaires produit.

✓ En 2009, Les adhérents du réseau ont accompagnés 130 salariés d'une entreprise d'agrofourmiture dans le cadre d'une action de validation des acquis de l'expérience. Portée par un de ses adhérent (le CPSA de Combourg), cette action a été réalisée en réseau permettant en tout point du territoire de faire bénéficier –selon un cahier des charges négocié avec le commanditaire – d'un accompagnement de proximité à chacun des salariés présent sur le territoire. 120 candidats ont obtenus leur validation dès le premier passage en jury.

✓ Pour répondre à leur besoin de modules de formation ouverts, utilisable dans le cadre de parcours individualisés et mobilisant les TICE, les adhérents ont produits plus de 580h00 de formations entre 2008 et 2009. Cette production a pu être réalisée que par la mutualisation des ressources des établissements qui ont investis collectivement 600 jours de travail répartis sur 30 établissements et impliquant 56 personnes.

réponse adaptée à toute demande en lien avec la formation sur le territoire.

Pour ce faire ses adhérents :

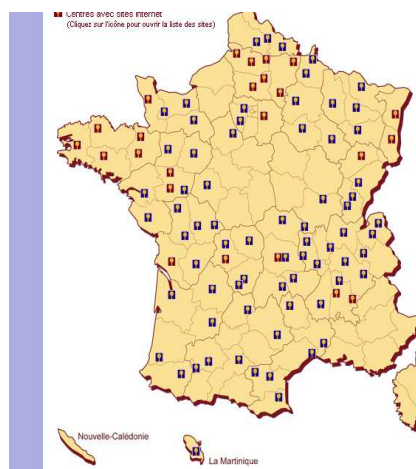
o s'organisent en réseau pour offrir des dispositifs et des prestations dans une logique d'individualisation, et pour contribuer au développement des membres du réseau,
o font la promotion de la marque Préférence FORMATIONS,
o définissent et garantissent une politique qualité de la marque collective Préférence FORMATIONS.

Les valeurs de Préférence FORMATIONS sont :

- la solidarité, il s'agit de prendre en compte chaque demande et d'y apporter une réponse,
- l'engagement volontaire, c'est ici l'attachement à la notion de service public et l'envie d'être un acteur sur le marché de la formation,
- l'adaptation des réponses, celles-ci intègrent complètement la question de la modularité et de l'individualisation,
- la proximité de service, elle exige le respect de la territorialité et des coopérations bien ciblées, de maintenir le maillage territorial grâce au plus grand nombre d'EPLEFPA,
- la subsidiarité, aussi la réponse est apportée au niveau le plus pertinent au regard de l'objectif visé. L'organisation prend en compte notamment les dynamiques des réseaux régionaux et des réseaux thématiques qui partagent sa finalité.

Elle a pour objet de :

- conduire des actions porteuses de développements pour le compte des adhérents de son réseau,
- regrouper, fédérer, les acteurs des EPLEFPA pour mener à bien ces projets,
- promouvoir les actions réalisées en commun à la fois auprès des adhérents de Préférence FORMATIONS, et à l'extérieur du réseau Préférence FORMATIONS,
- défendre les valeurs du réseau Préférence FORMATIONS,
- animer le réseau dans le respect des décisions prises et de la gouvernance définie par les adhérents du réseau,
- veiller à la mise en œuvre des actions en cohérence avec les services définis par le réseau Préférence FORMATIONS.



Carte des 96 établissements adhérents au 01 04 2010



Remise des attestations de compétences

Le 01 octobre 2009, 336 ouvrières et ouvriers de 34 ESAT, établissements et services d'aide par le travail de Bretagne et 15 salariés d'entreprises adaptées et de structures de l'insertion par l'activité économique ont reçu le jeudi 1er octobre 2009 leurs attestations de compétences au Palais des Congrès de Pontivy. Sourires et fierté étaient de mise... Le diplôme vient reconnaître un parcours de formation et des acquis de compétences dans le cadre du projet Différent et Compétent animé par l'Aresat, Association régionale de Bretagne des ESAT.

Source : <http://www.tugdual-ruellan-communication.eu/>
Photo Tugdual RUELLAN

Les acquis de la phase expérimentale « Equal » :

✓ Pour les ESAT, les **moniteurs sont acteurs autour du projet socio-professionnel du bénéficiaire**, conjuguant à la fois les situations professionnelles susceptibles de générer de nouveaux savoirs (en lien avec un référentiel) et l'accompagnement individuel à la rédaction de dossier de preuves.

Le conflit entre la production et l'accompagnement s'efface ainsi pour être remplacé par une véritable dynamique d'entreprise ;

✓ Pour les centres, cette action centrée au départ sur une demande relative à la vae a très rapidement évoluée vers **des actions prenant appui sur la reconnaissance des compétences, la formation, le tout en lien direct avec les référentiels métiers.**

Thierry Boulassière est chef du service adultes handicapés à la DGAS, Direction générale de l'action sociale, ancien responsable de la mission formation en alternance à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle. Il a contribué à la rédaction du décret du 20 mai 2009 relatif à « la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail. ». Présent au colloque de Différent et Compétent, organisé par l'ARESAT, association régionale des ESAT de Bretagne, le 1er octobre 2009 au Palais des Congrès de Pontivy, il reconnaît que son écriture a été fortement inspirée par l'initiative des ESAT de Bretagne et du projet Différent et Compétent



Texte et photos : Tugdual Ruellan

QUESTIONS A THIERRY BOULASSIERE

Dans quel contexte s'inscrit l'écriture de ce décret ?

C'est la loi du 11 février 2005, loi essentielle qui affiche des objectifs majeurs d'égalité des droits, des chances et de participation, de citoyenneté pour les personnes handicapées. La Direction générale de l'action sociale, avec d'autres, a joué un rôle important dans la préparation de cette loi. Cette égalité devait passer par un renforcement substantiel du droit à la formation professionnelle des personnes handicapées, particulièrement des travailleurs handicapés en établissements et services d'aide par le travail.

Pourquoi ?

Parce qu'ils étaient dans une large mesure privés de ce droit, même si en pratique de nombreux ESAT ont de tout temps veillé à investir ce champ par différentes initiatives plus ou moins organisées. La DGAS a beaucoup œuvré pour qu'il y ait dans le CASF des dispositions qui renforcent le cadre juridique et financier de la formation des personnes handicapées en Esat. En effet, les travailleurs handicapés peuvent trouver, dans une action de formation, une source de développement personnel et professionnel ; mais c'est aussi un volet essentiel pour les Esat afin notamment d'être mieux reconnus et intégrés dans leur environnement économique. Il faut que les Esat, dans leurs relations au quotidien avec les entreprises, puissent mettre en avant la compétence et les savoir-faire de leurs travailleurs handicapés.

Comment la réflexion s'est-elle enclenchée ?

Dans le cadre de la préparation des décrets d'application de la loi de 2005 sur les Esat, un groupe de travail s'est constitué réunissant les têtes de réseaux (Unapei, APF, Fegapei, Andicat...) À la suite de cette réflexion, nous avons progressivement bâti un cadre juridique et financier de la formation professionnelle des travailleurs handicapés en Esat qui passe par différentes dispositions visant à favoriser l'accès à des actions de formation professionnelle et à assurer les financements nécessaires. En outre, la loi précisait que les pouvoirs publics devaient par décret définir les modalités de validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés en Esat.

Qu'est-ce qui vous animait ?

Nous avions la certitude que la formation était une garantie de professionnalisation et de valorisation pour les personnes handicapées concernées mais aussi la possibilité pour les Esat de s'inscrire dans une démarche globale de qualité. C'était a priori, un moyen de professionnalisation et de reconnaissance des équipes d'encadrement dans les Esat. Les moniteurs ne sont pas là uniquement pour aider à faire, ni se substituer mais bien pour accompagner les travailleurs handicapés dans une évolution personnelle et professionnelle. Il est clair que nous ne sommes pas dans cette hypothèse uniquement dans le cadre de la VAE au sens strict du terme. Il s'agit d'identifier des savoir-faire, de reconnaître des compétences tout en permettant à chacun d'aller à son rythme.

Comment s'est faite la rencontre avec Différent et Compétent ?

À l'automne 2007, je reçois le livre « Travailleur handicapé en Esat : reconnaître leur expérience », né du projet Différent et compétent sous la direction de Patrice Leguy. Il réinterrogeait la façon que j'avais imaginée de travailler. J'ai pris alors contact avec Pierrot Amoureux et ai réellement pris conscience de l'importance de l'amont, des phases de préparation : de tout ce travail d'accompagnement des personnes handicapées avant même de parler d'attestation de compétences ou de validation de l'expérience. J'ai alors établi un premier document de travail intitulé « reconnaissance des compétences, validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés en Esat » constitué de 7 pages qui fut soumis à la réflexion des têtes de réseaux le 8 octobre 2007.

Le projet Différent et Compétent a-t-il joué un rôle dans l'écriture de ce décret ?

Avec le projet Différent et compétent, il y avait capitalisation des actions. Ce livre a largement induit les différentes rédactions qui ont conduit au décret. La réflexion s'est poursuivie. Les porteurs du projet Différent et compétent se sont grandement impliqués ainsi que ceux du projet alsacien Ressources-Certifia et d'autres acteurs, également engagés dans une démarche similaire. Le décret - c'est d'ailleurs ce qui en fait sa qualité - a permis de replacer la VAE dans un ensemble plus large et qui lui donne du sens pour les personnes accueillies en ESAT. L'importance de construire des phases d'amont mobilisant l'encadrement des ESAT mais aussi des personnes extérieures est essentielle. Nous n'aurions jamais autant insisté dans le décret sur la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences s'il n'y avait pas eu tous ces échanges avec les porteurs du projet Différent et compétent et les différentes organisations membres du groupe de travail. Il était essentiel de bien décrire dans le texte les démarches de reconnaissance des savoir-faire, l'accompagnement des personnes, le lien avec le parcours de la personne...



**EQUAL
ESAT BRETAGNE
« Différent et compétent »
2002-2007**

La démarche de reconnaissance de savoir-faire est élaborée selon trois niveaux :

✓ Niveau 1 « Validation de compétences » ; la personne est invitée à progresser dans l'acquisition de compétences,

✓ Niveau 2 « Vers la Validation des Acquis de l'Expérience » : la personne est invitée à s'inscrire dans une démarche normalisée avec une préparation en amont,

✓ Niveau 3 « Vers la qualification professionnelle par la VAE » ; la personne poursuit sa progression dans l'acquisition de compétences et entre dans une démarche de qualification.

Quelles incidences aujourd'hui pour les Esat ?

Nous souhaitons que ce décret soit mis en œuvre dans l'ensemble des Esat. Nous savons aussi que cette démarche peut intéresser d'autres personnes en grande exclusion. Il est prévu que les Esat, qui contribuent à un OPCA dans le cadre de la formation professionnelle, voient leur contribution largement prise en charge par l'État. Nous avons passé des conventions avec les principaux OPCA (Unifaf, Fafsea, ANFH) afin de dégager des moyens financiers qui puissent permettre d'accompagner des actions de ce type. Il n'est pas question de décider au niveau national de ce que doivent faire les Esat pour établir des attestations de compétences. Le décret renvoie aux Esat le soin de définir leurs propres modalités. L'objectif est bien de faciliter des parcours, de faire en sorte que la personne qui a un moment est en Esat, puisse travailler dans d'autres Esat, éventuellement dans le milieu ordinaire. Mais il faut réfléchir à la manière dont sont conçues ces attestations, dont elles peuvent être utilisées pour accompagner ces parcours de personnes. Il y a donc une vraie réflexion à engager sur la notion d'attestation de compétences et son utilisation dans le cadre de parcours des travailleurs handicapés en Esat ou à l'extérieur des Esat.

Le décret précise également que la procédure de RAE et de VAE fasse l'objet d'adaptations...

Il s'agit de donner le maximum de chances de réussite aux travailleurs handicapés. Il y a à travailler sur la façon d'accompagner ces actions de VAE. Nous avons souhaité également que la personne bénéficie, dans le cadre de la constitution de son dossier d'une aide à la formalisation de ses compétences, à la constitution de moyens de preuve complémentaires. Il convient de réfléchir à plusieurs sur la meilleure façon d'assurer cet accompagnement renforcé tout au long des actions.

Quelle suite allez-vous donner pour que l'esprit du texte s'enracine sur le terrain?

Collectivement, nous avons une ambition plus forte. Depuis un an, j'anime avec un consultant extérieur (Opus 3) un groupe de travail réunissant les grandes têtes de réseaux, intitulé « appui, accompagnement à la modernisation et au développement des Esat ». Très régulièrement, la place des Esat dans leur environnement économique, social est posée au-delà des questions simplement budgétaires de financement par les pouvoirs publics. Il y a une forte demande des organisations, des directeurs d'Esat pour mettre en place des relations durables avec les entreprises et le monde économique, créer peut-être des filières professionnelles pour valoriser l'offre économique des Esat et la rendre plus visible. En s'appuyant sur tout ce que permet ce décret, nous souhaitons réfléchir à l'approfondissement de filières de professionnalisation dans les Esat en prenant en considération ces démarches de reconnaissance de compétences et les outils de la VAE. Peut-être aussi en facilitant des coopérations entre les Esat pour qu'ils puissent facilement répondre à de grands marchés publics... tout en respectant les valeurs qui animent ces établissements, les principes qui régissent le travail protégé et en tout premier lieu l'accueil des populations les plus fragiles en vue de favoriser leur intégration sociale.

Ce qui se produit aujourd'hui, le projet correspond totalement aux attendus de l'Europe : une bonne pratique, une capitalisation puis une dissémination. Et en parallèle, une évolution au niveau des textes, en termes législatifs. Comment poursuivre cette dynamique au niveau européen ?

Effectivement, il apparaît essentiel de promouvoir cette démarche auprès de tous les acteurs concernés. Il y a sûrement à échanger également au niveau de l'Union européenne afin de créer un effet d'entraînement.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.

Contacts :

ARESAT :

BP 73211 – 35532 Noyal-sur-Vilaine cedex
Tél. 02 99 04 09 67 – fax. 02 99 00 64 31- mèl. differentetcompetent@wanadoo.fr,
Christian GUITTON, Président de l'ARESAT,
Pierrot AMOUREUX, Animateur de l'ARESAT,

Préférence FORMATIONS

BP 23 – 63370 Lempdes
Tel. 04 73 83 36 29 – Fax. 04 73 61 78 66 – mèl. preference.formations@educagri.fr
Frédéric GUILLOT, Vice Président de Préférence FORMATIONS
François GUERRIER, Chef de Projet,

CPSA de Combourg

Avenue des palmiers - 35 270 Combourg
Tél. 02 99 73 05 27- Fax. 02 99 73 08 73 – mèl. christophe.batx@educagri.fr
Emmanuel BRIVOT, Directeur
Christophe BATX, Chargé d'ingénierie de formation



«Différent et Compétent» en Bretagne

Un dispositif présenté à la journée d'étude de l'ARPIH

Marie-Paule Zuferey, rédactrice.

Les maîtres socio-professionnels (MSP) et autres travailleurs sociaux romands avaient le choix entre le 4 et le 5 février 2007 pour assister à la présentation du dispositif «Différent et Compétent», par son coordonnateur Pierrot Amoureux. Organisé par l'ARPIH, ce séminaire dédoublé a eu son comptant de succès, puisqu'il a fait par deux fois le plein à l'Institut agricole de Grangeneuve, Fribourg. Survol d'une journée bien remplie.



«Il ne s'agit pas d'un modèle, mais d'une expérience», déclare Pierrot Amoureux, en préambule à son exposé sur le dispositif «Différent et Compétent» (DC). Ambassadeur passionné et passionnant du projet qu'il pilote depuis 2003, ce menuisier-architecte-éducateur au parcours d'autodidacte entend bien nous faire partager son enthousiasme pour cette réalisation qu'il présente comme une formidable «aventure humaine et professionnelle».

Pour la petite histoire

Cela se passe dans les années 2000, en Bretagne. Un groupe de directeurs d'Etablissements de Service et d'Aide par le Travail (ESAT) constate que «le développement d'activités à caractère économique en ESAT a atteint un niveau de compétitivité satisfaisant, sans que soit reconnue la qualification professionnelle ni les compétences des ouvriers et ouvrières handicapés qui y participent». S'ensuit un questionnement fourni sur le «comment reconnaître et valoriser ce savoir-faire né de l'expérience professionnelle». C'est à partir de cette réflexion que va s'élaborer le projet «Différent et Compétent».

Au cœur du dispositif

L'objectif du concept est donc de reconnaître les compétences et les acquis professionnels des travailleurs et travailleuses handicapés. A priori, rien de révolutionnaire, du moins dans la formulation. Pour comprendre l'ambition et l'originalité du projet, il faut interroger l'ampleur et le succès du mouvement (sur 47 ESAT, 800 personnes handicapées ont déjà obtenu des attestations), les répercussions sur la culture institutionnelle, ainsi que l'officialité qui entoure ces reconnaissances.

Importance de l'officialité

L'attestation délivrée à la personne handicapée peut porter sur des gestes professionnels très simples. Descriptive, elle ne reprend que ce qui a été validé par un jury de professionnels et de partenaires sociaux. Un livret, signé par les formateurs, ainsi que par un inspecteur de l'Education nationale est remis au lauréat lors d'une cérémonie très officielle, dans un amphithéâtre, avec photos, discours et appel au micro... «Un effet transformant pour les personnes concernées», assure Pierrot Amoureux. Une culture institutionnelle bousculée La mise en place de ce dispositif nécessite un certain nombre de redéfinitions: adoption d'une éthique commune, ajustement des structures aux concepts d'organisation apprenante et d'éducabilité, ouverture des établissements vers l'extérieur... Passer de la posture de l'incapacité à celle du potentiel n'est pas sans conséquences sur la culture d'une institution: au moniteur de dynamiser son implication au-delà du clivage tout économique ou tout pédagogique; à la personne handicapée de s'approprier son projet individualisé; à l'institution de permettre les respirations nécessaires à l'évolution vers ces changements programmés.

Parcours et mouvement sont deux mots qui pourraient illustrer le dispositif «Différent et Compétent». Le parcours est commun, mais l'avancement sur le chemin se fait selon une temporalité propre à chacun. Respecter le rythme individuel, cela signifie, pour un moniteur, être capable de séquencer le geste professionnel le plus élémentaire, de le décortiquer, de l'analyser avec la personne accompagnée, puis de le reconstruire jusqu'à la conceptualisation. «Partir du principe que toute personne est capable d'apprendre, mais aussi de construire des schémas qui vont lui permettre d'apprendre; travailler constamment entre le comprendre et l'agir, c'est cela respecter le concept de l'éducabilité», explique Pierrot Amoureux. C'est ainsi qu'il sera possible d'accompagner l'apprenant vers son propre niveau de compétence. De cette compétence qui est faite non seulement de savoirs, de savoir-être, de savoir-faire, mais aussi de savoir-devenir...

Des appuis théoriques classiques

Si les plus grands classiques sont convoqués dans le champ théorique du dispositif DC - tels Vygotski, Brunner, Doise et Mugny ou encore Bandura (pour ne citer qu'eux) - Piaget reste pour P. Amoureux, la référence incontournable. Il faudrait encore évoquer les méthodes et les outils, les types d'activités, les enjeux, les pratiques et les expérimentations, autant de volets commentés abondamment par Pierrot Amoureux lors de son exposé et qui ne trouveraient pas place dans ce bref compte rendu. Je me contenterai donc de relayer cette citation de Goethe qui paraphe et résume à merveille l'idée fondatrice du dispositif «Différent et Compétent»: «Traitez les gens comme s'ils étaient ce qu'ils pourraient être, et vous les aiderez à devenir ce qu'ils sont capables d'être».

«Différent et Compétent» en Suisse?

A la question de savoir si un tel dispositif est applicable dans le contexte social suisse, les acteurs en présence étaient partagés, l'une des difficultés évoquées étant l'obtention de la reconnaissance de la part des patrons. Si le temps a manqué pour répondre avec pertinence à cette question de la faisabilité, un certain nombre de potentialités facilitatrices ont cependant pu être identifiées: un réseau institutionnel déjà existant (Insos), un relais via la formation des professionnels (ARPIH) et une pratique qui peut déjà commencer avec les acteurs sociaux présents à la journée d'étude...

Car, conclut Pierrot Amoureux: «nul besoin d'être parfait pour débiter...Il y a loin de la pollinisation à la germination...»

1 - Centre romand de formation sociale et de perfectionnement

Pour plus d'informations: www.arp-h.edu.ch

