

Journée régionale du CREA
Formation des personnels des ESAT

4 Mars 2008 Mur de Bretagne

Différent et Compétent en Bretagne

***La Reconnaissance des Compétences
et la Construction de Parcours***

Intervenant : Pierrrot Amoureux



Un dispositif implanté sur une région La Bretagne



L'état des lieux 2004 / 2007 :

- 47 ESAT Bretons** sont inscrits dans ce dispositif financé par l'Europe ligne EQUAL connu sous l'appellation **"Différent et Compétent"** ;
- **La Reconnaissance de Compétences de plus de 800 personnes handicapées** dont une trentaine sur des C.A.P. ou des licences professionnelles ;
- **La Formation de 1267 Bénéficiaires et de 354 moniteurs ;**

Le dispositif Différent et Compétent en Bretagne

❖ Une idée fondatrice

"Quand on fait confiance à des personnes handicapées, qu'on leur permet d'expérimenter en " faisant" on permet à ces personnes de "grandir" et de se ressentir, quelque fois pour la première fois, comme "existant progressivement" et donc digne de confiance et de valeur "

Gérard Brière

➤ *"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."* Goethe

❖ Un constat

Le développement d'activités à caractère économique en ESAT a atteint un niveau de compétitivité satisfaisant, sans que ne soit reconnue la qualification professionnelle ni les compétences des ouvriers et ouvrières handicapés qui y participent

❖ Une question

Déployer un dispositif de reconnaissance, de développement des compétences et des acquis professionnels :

Accessible à tous, femmes et hommes travailleurs handicapés des ESAT. quelque soit le niveau de performance économique.

Le dispositif Différent et Compétent en Bretagne

Il prend appui sur :

❖ **Une éthique commune (formalisée)**

- Assurer la promotion de la Personne handicapée ;
- Reconnaître et développer ses compétences ;
- Affirmer la citoyenneté de la Personne handicapée ;
- Assurer une (re)dynamique des équipes d'encadrement ;

❖ **Une volonté de se rattacher au "droit commun"**

- Formation tout au long de la vie ;
- Validation des Acquis de l'Expérience ;

❖ **Un ancrage sur les concepts**

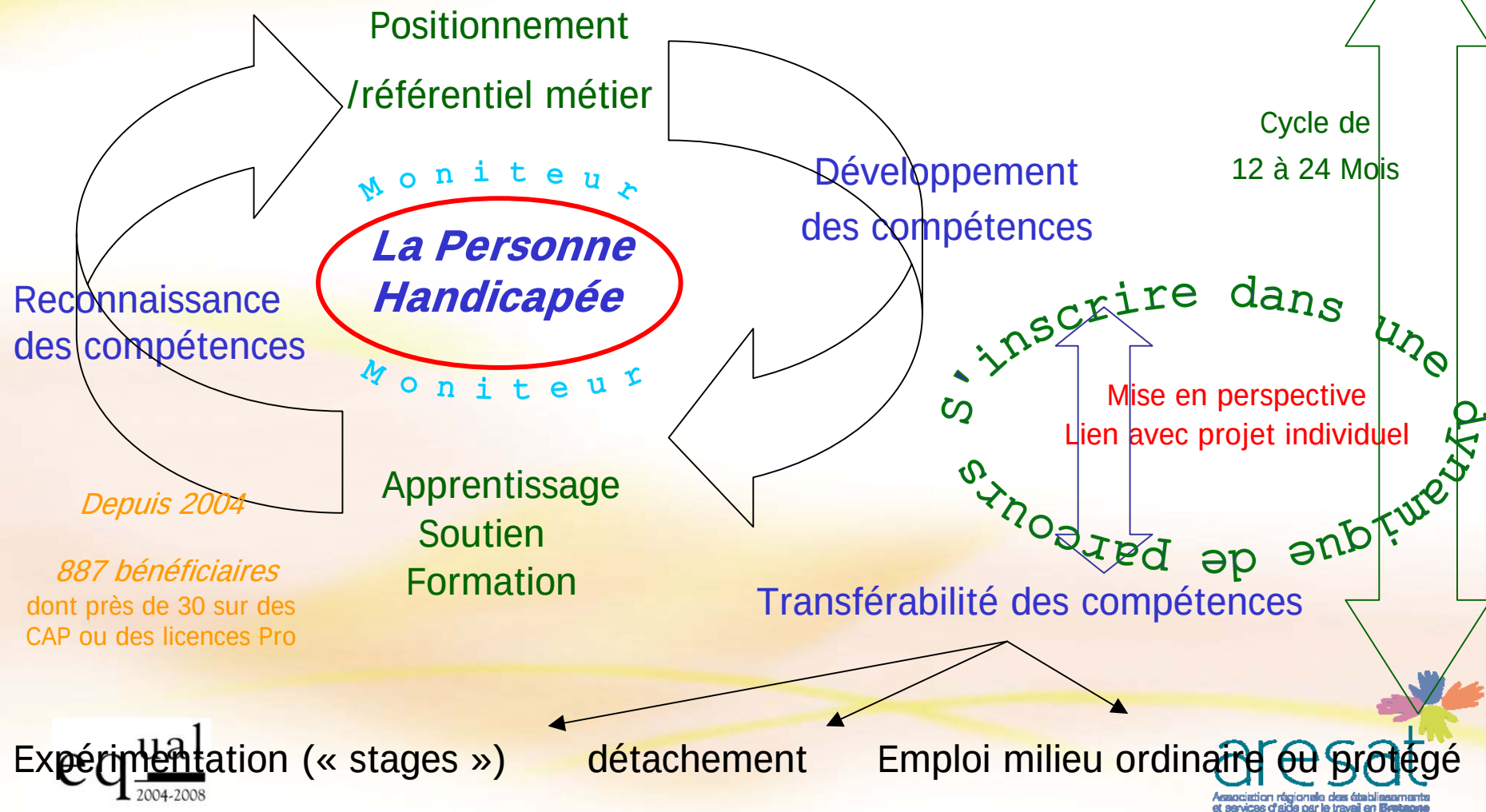
☺ **d'Organisation Apprenante**

La valeur réelle de l'entreprise c'est son capital Immatériel

☺ **d'Educabilité**

La progression, le mouvement est possible pour chacun ...

Reconnaître et Développer les Compétences

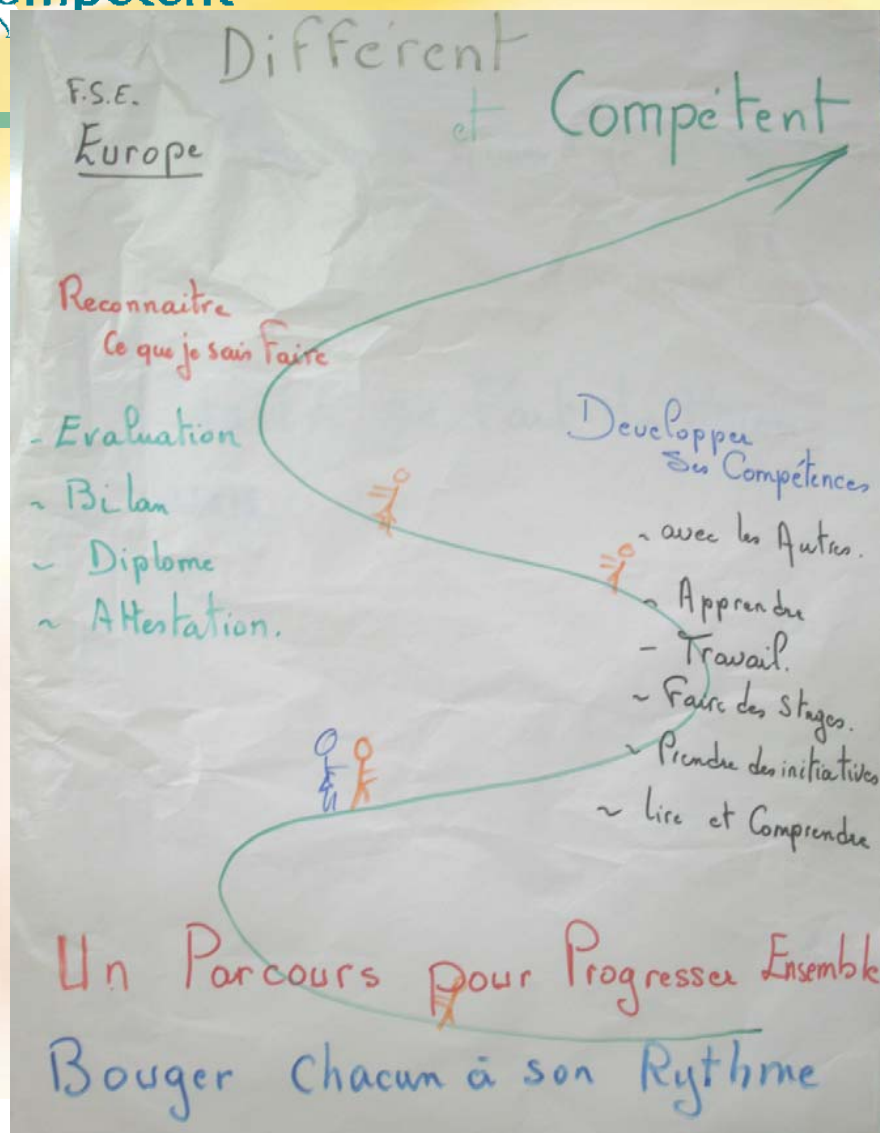


Un Parcours Commun

*S'assurer de la construction du sens
pour le "Bénéficiaire", l'encadrement,
l'établissement, ...*

- Introduire la temporalité ;
- Articuler une dimension individuelle et collective ;
- Créer une dynamique dont l'origine est dans l'envie de progresser ;
- La reconnaissance s'inscrit dans un parcours qui dépasse le professionnel ;

*Avoir "l'art de la marche"
pour chemin.*



L'apprentissage vu par les Bénéficiaires

- ❖ J'évolue : J'apprends autres choses
- ❖ Je progresse : Je comprends ce que je fais
- ❖ J'avance : Je fais de mieux en mieux la même chose
- ❖ Je reste sur place : je fais toujours la même chose ;
"c'est la routine, je me lasse"
- ❖ Je recule : je me sens seul "écarté" ;
je ne cherche plus à comprendre



*Travail réalisé en formation action à l'ESAT d'Hennebont
réflexion initialisée par Patrick.*

Les Modalités de reconnaissance des Compétences

Reconnaissance de compétences :

- Reconnaître le Sens
- Donner de la valeur aux connaissances

Trois modalités différentes de reconnaissance sont proposées en préalable à la V.A.E.

Chacune des 3 modalités fait référence au niveau du traitement cognitif de l'information privilégié par chaque personne.

A titre d'exemple dans le cadre de l'utilisation d'un tournevis :

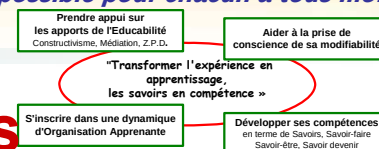
Type 3 Transfert : c'est **Comparer** plusieurs têtes de tournevis afin de choisir la plus appropriée, c'est **Adapter** la pression de serrage en fonction des matériaux...

Type 2 Abstrait : c'est **Expliquer** le choix du tournevis, puis l'action pour visser ou dévisser : je dois le tenir dans l'axe de la vis...

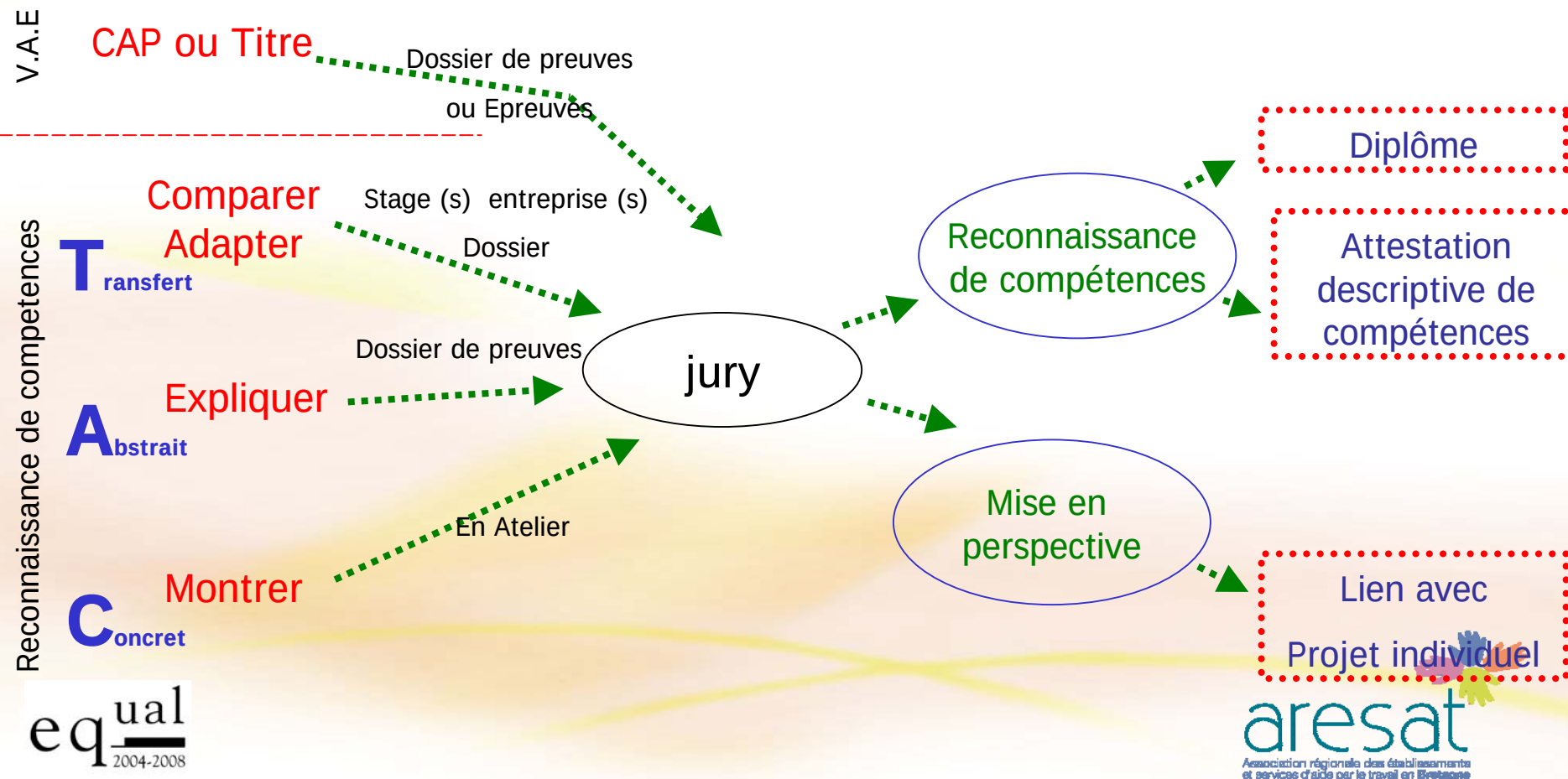
Type 1 Concret : c'est reconnaître le tournevis parmi différents outils, **Montrer** son utilisation dans le cadre d'un travail habituel et le ranger après usage.

Par la formation

Participer à la prise de conscience de sa modifiabilité
Le mouvement, la réflexion est possible pour chacun à tous moments



Par la reconnaissance des compétences



Le dispositif de reconnaissance de compétences

Les modalités de validation

Phases et progressivité	Type 1 CONCRET <i>Montrer</i>	Type 2 ABSTRAIT <i>Expliquer</i>	Type3 TRANSFERT <i>Comparer Adapter</i>	V.A.E. <i>Droit Commun</i>
Lieu de reconnaissance	ESAT d'origine Avec Moniteur Référent	Centre Valideur Avec Moniteur Référent	Centre Valideur Avec Moniteur Référent	Centre d'Examen
Préparation pour l'expression des compétences	Pré positionnement référentiel métier Préparation à l'expression	Pré positionnement référentiel métier, Dossier de présentation + photographies	Pré positionnement Stage(s) en entreprise Dossier d'argumentation C.R. de Stage (s)	Dossier de preuves, ou épreuves
Modalités	Entretien lors d'une situation de travail accompagné du moniteur	Entretien en salle accompagné du moniteur	Entretien en salle accompagné du moniteur	Entretien avec le jury d'examen
Composition du jury	Moniteur autre ESAT, + professionnel (s) EGEE ou AGIR ou ..., + Directeur ESAT	Evaluateurs externes Organisme Valideur	Evaluateurs externes Organisme valideur Tuteur de l'entreprise Représentant de l'ESAT	Professionnels, + Garants Titre
Documents émis	Attestation descriptive des seules compétences acquises + Mise en perspective	Attestation descriptive des seules compétences acquises + Mise en perspective	Attestation descriptive des seules compétences acquises + Mise en perspective	Titre ou diplôme + Préconisations

L'agent de fabrication industrielle (CFI) est capable de :

1 : de S'informer

1.1 par l'exploitation des documents techniques du système de production

	niveau 1	en décrivant son poste de travail
	niveau 2	en situant son poste de travail par rapport à l'amont et l'aval du système de production
	niveau 3	en identifiant les moyens d'action de son poste de travail en identifiant les différentes possibilités de production et/ou leur conséquences



Des exemples concrets d'évolution vers une Organisation Apprenante

<i>Projets des bénéficiaires centrés sur :</i>	- L'adaptation au poste ; - Le bien être des bénéficiaires ;	- La reconnaissance et le développement des compétences ; - L'individualisation ;	L'acquisition et le transfert de compétences professionnelles et sociales.
<i>Vocabulaire le plus utilisé :</i>	- Les tâches ; - Le poste de travail ;	Les compétences.	Les parcours (ascendants) .
<i>Mise en œuvre d'apprentissage:</i>	Plutôt juxtaposée (Soutien, formation..).	Combinée en interne en fonction des projets individualisés.	Articulée avec le milieu ordinaire (formation, expérimentation).
<i>La traduction dans le projet d'établissement :</i>	- L'évolution des bénéficiaires ; - Des emplois adaptés;	L'évolution des équipes (bénéficiaires et moniteurs).	L'Évolution de la structure (articulation des objectifs économiques formatifs et intégratifs) .
13			



A R E S A T Bretagne

La croix Mulon B.P. 73211 - 35532 Noyal sur Vilaine Cedex

Tel : 02.99.04.09.67 - 06.86.48.16.75

differentetcompetent@wanadoo.fr <http://www.different-et-competent.org>