



Assises interrégionales Différent et Compétent Réseau

18 au 20 mai 2016 à Biarritz

Manager la compétence dans nos organisations

Contacts

Direction : Magdeleine Grison – 06 08 78 36 07
Pôle communication : Erica Pérochain - 06 83 06 20 60
Contact presse : Tugdual Ruellan – 06 75 23 40 24

QUELQUE 9 000 RECONNAISSANCES ATTRIBUEES

Différent et Compétent Réseau organise ses Assises interrégionales les 18, 19 et 20 mai 2016 à Biarritz, sur le management des compétences dans nos organisations.

Questions à Magdeleine Grison, directrice...

Parlez-nous de Différent et Compétent Réseau...

Il regroupe aujourd'hui 15 collectifs régionaux, soit 550 établissements. Ce réseau s'est officialisé en 2009, mais il avait été réfléchi dès 2001 par quatre directeurs d'établissements situés en Bretagne, dont l'actuel président Christian Guitton. Ils avaient constaté que de nombreux travailleurs, heureux d'avoir trouvé une place en esat, n'exerçaient pas pour autant le métier qu'ils souhaitaient au départ. Le réseau en devenir s'est alors engagé à accompagner la professionnalisation des parcours des travailleurs et à lancer la valorisation des acquis de l'expérience. Après l'obtention d'un premier financement européen, dans le cadre du projet Equal, il prend son envol et parvient à intéresser 300 établissements en 2012, chacun signant une charte d'engagement pour leurs salariés : esat, entreprises adaptées mais aussi instituts médico-éducatifs, structures de l'insertion par l'activité économique.

Qu'en est-il aujourd'hui ?

Plus de 9 000 reconnaissances des acquis de l'expérience (RAE) ont été attribuées. Il s'agit d'une attestation, plus précise qu'un diplôme, car elle contient la liste exacte des compétences reconnues. Elle s'appuie sur le référentiel du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) le plus proche du métier exercé et permet au travailleur handicapé d'attester de l'acquisition de ses compétences.

En quoi la RAE, reconnaissance des acquis de l'expérience, se distingue-t-elle de la VAE, validation des acquis de l'expérience ?

Nous partons du postulat que personne ne sait rien faire et que toute compétence peut être reconnue. Ainsi, notre dispositif se décline selon trois modalités cognitives : une approche concrète au cours de laquelle le candidat montre ses compétences par son geste professionnel ; une deuxième approche, abstraite, pour que la personne verbalise son activité par l'explication : comment je fais, avec quoi... Enfin, une troisième approche, dans le transfert, au cours de laquelle sont mobilisées les capacités des personnes à transférer leurs compétences dans un autre lieu et dans un autre contexte. Ces trois possibilités permettent au travailleur de s'y retrouver quel que soit son potentiel. Elles permettent aussi aux employeurs, aux professionnels encadrants de mieux identifier et reconnaître les compétences mise en œuvre dans l'exercice d'une activité.

Concrètement, comment s'organisent ces reconnaissances ?

Dans l'approche concrète, appelée « modalité interne », le jury de l'entretien de valorisation, composé d'un entrepreneur et du directeur de l'établissement, se déplace sur le lieu de travail où la personne montre son savoir-faire. Les deux autres modalités, appelées « modalités externe ou externe avec stage », font appel aux organismes valideurs que sont l'Éducation nationale et les CFPPA, centres de formation du ministère de l'agriculture. Cette reconnaissance par des organismes valideurs externes à l'esat représente pour le travailleur une valeur forte et donne une légitimité professionnelle.

Quels effets observez-vous ?

La démarche de RAE est un véritable levier de développement de la connaissance de soi et de ses capacités. Elle participe à la construction d'une identité professionnelle en rendant visibles les apprentissages issus de l'expérience. Pour l'encadrement, c'est un nouveau regard porté sur le travailleur et une évolution de sa posture professionnelle. Le jury ne sanctionne pas, mais vient confirmer les compétences qui ont été déclarées. Notre réseau a bénéficié en 2012 et 2013 d'un second financement européen transnational dans le cadre du projet de structuration de notre réseau, afin d'accompagner le développement exponentiel du dispositif Différent et Compétent. Il a permis une ouverture internationale sur les organisations apprenantes. Il délivre aujourd'hui des RAE pour 22 métiers différents. En permanence, nos réflexions sont issues du terrain. Dans une dynamique de recherche-action, elles se nourrissent des échanges de pratiques et expérimentations menées par les travailleurs eux-mêmes, leurs encadrants moniteurs, leurs directions. Nous souhaitons désormais faire reconnaître la RAE dans le droit commun, comme une attestation accessible à tous, permettant de repérer et valoriser les compétences des personnes qui ont appris sur le terrain et pour qui le diplôme dans sa globalité est difficilement accessible. Cet enjeu humaniste nous paraît profitable pour tous.

AVEC LE SOUTIEN DE L'EUROPE

En 2001, 4 établissements d'Ille-et-Vilaine, gérés par de petites associations, formalisent une coopération départementale avec pour objectif, **la reconnaissance des compétences** de chaque personne, quel que soit son niveau de compétence. Cette initiative trouve écho dans le cadre législatif de 2002 (Loi de modernisation sociale 2002.2 et 2002.73 sur la VAE). Résolument, ce collectif en devenir se positionne sur une reconnaissance pour tous les travailleurs des esat, quel que soit leur niveau de performance.

En 2002, les 4 établissements s'engagent dans une dynamique régionale dans le cadre du programme *Equal* financé par le Fonds social européen. 24 esat de Bretagne se rassemblent alors autour du projet *Différent et Compétent*. Dans la logique des coopératives italiennes, seuls s'associent des établissements soucieux de développer des valeurs et des intérêts communs. La personne en situation de handicap est au cœur du dispositif. Chacune, dans son métier, doit pouvoir évoluer et bénéficier de la reconnaissance des acquis de son expérience (RAE), éventuellement, de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

En 2005, d'autres établissements de Bretagne rejoignent le dispositif *Différent et Compétent* conduisant à la création de l'Aresat (Association régionale des esat et entreprises adaptées de Bretagne) pour pérenniser les actions au-delà du projet européen, grâce à un financement mutualisé des esat.

En 2007, les premières communications et diffusions rencontrent un réel succès. Elles conduisent, chemin faisant, à la structuration d'une démarche d'essaimage volontairement et exclusivement coopérative.

En 2010, le dispositif séduit bon nombre de professionnels du secteur. Le principe de coopération fédère les acteurs : chacun s'engage financièrement pour faire vivre le dispositif sur la base d'un système équitable : des cotisations basées sur le nombre de travailleurs. Chacun devient partenaire à part entière et est invité à enrichir en permanence la démarche.

En 2012, l'association « *Différent et Compétent Réseau* » est créée ; elle est constituée de 304 établissements répartis dans 12 régions de France dont 58 établissements en Bretagne.

En 2016, Différent et Compétent Réseau, c'est :

- 15 collectifs régionaux
- Plus de 550 établissements (esat, IME, IAE, EA...)
- Plus de 9 000 attestations de reconnaissance de compétences délivrées
- 3 800 professionnels formés
- Quelque 35 000 personnes accompagnées (travailleurs en esat, jeunes en IME institut médico-éducatif, salariés des structures de l'insertion par l'activité économique et des entreprises adaptées)

DES VALEURS COMMUNES PARTAGEES

Orienter selon le potentiel et non l'inaptitude

Les travailleurs handicapés accueillis en établissements spécialisés ont toujours été orientés en fonction de leurs inaptitudes et de leur handicap. Avec le dispositif Différent et Compétent, ils se trouvent engagés en fonction de leur potentiel, de leurs compétences et de leurs motivations. C'est un autre regard qui ouvre d'emblée sur une mise en perspective. Il s'agit de libérer les potentiels enfermés dans les inaptitudes.

Un mode de gouvernance démocratique et participatif

Inspiré de la gouvernance associative - une voix, un homme ou une femme - aucune décision n'est prise de manière descendante. Ce sont les professionnels qui mettent en œuvre le dispositif au sein de leur établissement. Au-delà des intérêts économiques et stratégies développées, chacun se sent acteur dans une perspective de réciprocité. Depuis l'origine du projet, l'esprit de ce mode de gouvernance est resté inchangé, privilégiant la contribution de chacun en permanence. *Différent et Compétent Réseau* fonctionne aujourd'hui comme un « méta » réseau, favorisant le lien entre les associations, les fédérations et les réseaux de chaque pôle territorial.

Une culture professionnelle évolutive

Grâce à une mutualisation de moyens, la confrontation de pratiques et le partage d'idées, l'offre de services des établissements se trouve restructurée, axée davantage vers le devenir, le développement et l'évolution de la personne. Les projets d'établissements intègrent cette adaptation de l'offre qui implique un management interne dynamique où les professionnels, eux-mêmes valorisés par la démarche apprenante, progressent. Dans chacune des structures, une nouvelle culture professionnelle se construit en concomitance avec le cadre législatif stimulant des lois de 2002, 2005 et 2009. Par son ouverture sur le territoire et vers de nouveaux partenariats, le réseau prend corps et favorise des interconnexions entre toutes les hiérarchies des différents établissements. Pratiques, outils, postures sont mutualisés.

Des outils en permanence revisités et améliorés par les acteurs du réseau

Reposant sur des fondements conceptuels et pédagogiques aisément partageables, le dispositif est aujourd'hui également transférable vers d'autres publics en difficulté (IME, IAE, élèves « décrocheurs »). Par ailleurs, les outils conçus par les acteurs, sont en permanence actualisés. Ces outils sont à la disposition de la personne qui s'engage dans une démarche de reconnaissance de ses compétences, de son encadrant, de l'organisation responsable, du jury chargé de la validation.

Une charte commune

Un comité interrégional veille à l'éthique de la démarche, s'assurant d'une posture et d'une utilisation conformes aux objectifs définis collectivement dans une Charte écrite et signée par les dirigeants des organismes gestionnaires des établissements engagés. À l'instar d'une démarche qualité, le dispositif est interrogé en permanence : il ne cesse d'évoluer et de s'améliorer sur la base de la proposition initiale.

Une dynamique permanente de recherche, formation, action

Dès l'origine du projet, les promoteurs associent chercheurs et tiers extérieurs. Un premier ouvrage est publié, sous la direction scientifique d'un expert, Patrice Leguy (juin 2007, éditions Erès). Un second paraît en avril 2013, « **Handicap, reconnaissance et formation tout au long de la vie - 295 esat en réseaux : lieux d'innovation sociale et d'ingénierie de formation** » coordonné par Patrice Leguy, Christian Guitton et Pierrot Amoureux (Editions Erès, collection Empan). Ce nouvel ouvrage, réalisé par les acteurs du réseau Différent et Compétent, ouvre les portes des 295 esat engagés, pour certains dès 2002, dans le projet innovant « Différent et Compétent » sur la reconnaissance des compétences des travailleuses et travailleurs handicapés. Les **35 auteurs**, travailleurs handicapés, moniteurs, éducateurs, formateurs, directeurs d'esat, universitaires, sociologues, philosophes, responsables de projet livrent le fruit de leurs expériences qui s'inscrivent dans un profond mouvement de défi sociétal. Régulièrement, des rencontres, colloques, tables rondes, assises sont organisés, associant systématiquement travailleurs handicapés, encadrants, responsables de direction, partenaires, valideurs des ministères, organismes de tarification et de contrôle, chercheurs et universitaires. L'action se trouve en permanence interrogée et enrichie par tous. Cet engagement dans une dynamique de modélisation, mêlant formation, recherche et action, contribue à construire un langage commun, à définir et faire évoluer des concepts de référence, objectiver la démarche. A terme, il la rend transmissible et reproductible.

CONTACTS

Siège administratif Différent et Compétent Réseau

rue des Monnoyeur, CS 70010 - 35538 Noyal-sur-Vilaine (Ille-et-Vilaine, Bretagne)

Président : Christian GUITTON

Tél : 02 99 04 09 67

Courriel : contact@differentetcompetent.org

Site : <http://www.differentetcompetent.org/>

Direction du dispositif Différent et Compétent

Magdeleine Grison – tél. 06 08 78 36 07

m.grison@differentetcompetent.org

Communication Différent et Compétent Réseau

Erica PEROCHAIN – tél. 02 99 04 09 67 ou 06 83 06 20 60

e.perochain@differentetcompetent.org

Différent et Compétent en Aquitaine

Administrateur : Bernard TREMAUD

GCSMS RAE Aquitaine - Siège Adapei 64 - 105 Avenue des Lilas - CS 80123 - 64001 PAU Cedex

Tél : 05 59 84 64 89

aquitaine@differentetcompetent.org

Conseil journalistique

Tugdual RUELLAN – tél. 02 99 91 33 16 ou 06 75 23 40 24

tugdual.ruellan@orange.fr

<http://www.tugdual-ruellan-communication.eu/>

LETTRES Différent et Compétent Réseau

<http://www.differentetcompetent.org/la-lettre>

La Lettre n°1 – mars 2013 : La parole au réseau !

La Lettre n°2 – juin 2013 : Une ouverture vers l'extérieur

La Lettre n°3 – novembre 2013 : La parole des encadrants (moniteurs, éducateurs...)

La Lettre n°4 – mars 2014 : La parole des candidats à la RAE

La Lettre n°5 – juin 2014 : L'organisation apprenante en actes

La Lettre n°6 – janvier 2015 : La valorisation des acquis des Assises

La Lettre n°7 – juin 2015 : La coopération

La Lettre n°8 – Janvier 2016 : Les mises en perspective