

## COMPTE-RENDU du VOYAGE de PRE-ETUDE « Visite à TBZ et EBG »

|                                                                                                             |                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <b><u>Présents :</u></b>                                                                                    | <b><u>Date :</u></b> 27/03/13                |
| <b>ARESAT Bretagne :</b> Gérard BREILLOT, Christian GUITTON et Louis MOUILLERE.                             | <b><u>Lieu :</u></b> Magdebourg (Allemagne)  |
| <b>TBZ (Magdebourg) :</b> Dirk RADTKE, Harmut ZINK et Carola SCHWAGER (Sonder Pädagogin).                   | <b><u>Etabli par :</u></b> Christian GUITTON |
| <b>EBG (Magdebourg) :</b> Richard TESSMER et Jörg BRANDEL.                                                  |                                              |
| <b>Traduction :</b> Mareike RADTKE ( <a href="http://www.tbzmagdeburg.de">http://www.tbzmagdeburg.de</a> ). | <b><u>Nb de pages :</u></b> 5                |

### Accueil à Magdebourg

Nous sommes accueillis à TBZ Magdebourg, par Mr Dirk RADTKE et deux de ses collègues, en compagnie de deux homologues de la société EBG (Europaïsches Bildungswerk). La traduction des interventions est assurée par Mareike RADTKE.



Magdebourg est une ville de 200 000 habitants, en pleine restructuration. Magdebourg a un très fort passé industriel, et particulièrement dans les industries mécaniques. C'est ici que sont nées les activités de construction de machines-outils en Allemagne. A la chute du mur ces industries ont été percutées par la restructuration globale du système économique allemand : certaines parties de la ville sont en pleines friches industrielles. La ville rebondit, et des entreprises de haute technologie se sont implantées. Le chômage, qui était de près de 25 % en 2000, est désormais (démographie aidant) à 11 %.

C'est dans ce contexte qu'évoluent les deux centres de formation que nous avons rencontré. TBZ et EBG sont deux organismes de formation, implantés dans la région de Magdebourg.

TBZ gère quatre établissements sur Magdebourg : dont trois spécialisés en formation et un en production de services aux entreprises, dans le pilotage de machines numériques.

TBZ prend en charge des personnes en formation tout au long de la vie, et dispose plus particulièrement d'un département spécialisé dans la prise en charge de personnes affectées de déficiences intellectuelles, repérées à la préadolescence. Ce département est orienté vers la collaboration entre les centres de formation et l'agence pour l'emploi.

EBG, pour sa part, semble plus proche d'un lycée technique traditionnel. Cette structure d'importance est composée de 15 filiales en Allemagne et de 24 filiales implantées dans les pays d'Europe de l'Est.

TBZ exerce dans quatre branches différentes :

- AWT « formation continue » : orientation, acquisition de nouvelles compétences, programme spécifiques à la demande d'entreprises, pour développer les compétences des employés.
- ZQF : activité de production pouvant servir de support à des formations très spécialisées, sur la conduite de machines numériques, usinant de nouveaux matériaux (particulièrement des métaux très durs).
- REHA : secteur de prise en charge des personnes handicapées.
- AIP : service d'accompagnement à l'insertion en entreprise.

### **Voyage de pré-étude**

L'objectif de notre déplacement était de repérer des points d'intérêt, objets d'une visite ultérieure élargie à des responsables d'ESAT, dans une optique de sensibilisation à d'autres environnements et de benchmarking, pour identifier des axes d'amélioration dans le projet Différent et Compétent.

Nos points d'attention de par la nature de notre projet (cadre du travail adapté), sont surtout orientés sur ce qui peut concerner :

- Les actions de reconnaissance et d'accompagnement dans des actions de qualification,
- Les méthodes ou approches pédagogiques pouvant inspirer le développement de l'organisation apprenante,
- L'accompagnement du projet de la personne par des actions de formation tout au long de la vie,
- Et tout ce qui peut nous inspirer pour organiser le réseau Différent et Compétent, et assurer un fonctionnement efficace, fiable et pérenne.

### **Les actions en faveur des personnes handicapées : rapport d'étonnement.**

#### **A) Le « concept du futur »**

Au-delà des mots, le concept du futur est expliqué par nos collègues, par une remise en question de l'organisation des formations pour les personnes handicapées. L'idée est d'adapter l'offre de formation de façon la plus proche possible des besoins territoriaux. Eviter, par exemple, des déracinements sociaux, familiaux importants, pour suivre une formation qui n'est dispensée que dans telle ou telle ville. Bien entendu, le projet est établi en concertation avec les travailleurs sociaux et pédagogues.

*Cette démarche nous interroge, par similarité sur notre offre de travail en termes d'activités et de métiers dans nos territoires. Comment avoir des offres d'emploi et de formation plus diversifiées et les plus adaptées possibles à nos publics ?*

## B) C'est à partir du travail que la formation prend sens

L'approche de nos collègues allemands tient compte de l'ensemble des facteurs qui concourent à la réussite d'un projet de formation (vie sociale, santé, hébergement, addiction...), en s'appuyant sur des partenariats d'experts identifiés, et communiqués.

Il en résulte que l'acte de formation est « déparasité d'incidences néfastes », grâce à une prise en charge sans ambiguïté pour le formateur. Par ailleurs, l'offre de formation est très diversifiée et reste en lien avec le bassin d'emploi. D'une part, l'évolution favorable de la situation de chômage a pour conséquence une évolution des publics accueillis (« plus handicapés »).

*Cette démarche nous inspire une réflexion-action à conduire :*

- d'une part, sur la clarification et la structuration des partenariats,
- et d'autre part sur l'élargissement de nos activités et offres de formation.

*Sur les notions d'employabilité, le travail « appelant la formation » et débutant par le travail, comment y associer les bonnes actions de formation à la manière de nos collègues allemands, soutenu constamment par le ciblage de l'intégration en milieu ordinaire ?*

## C) Travail en réseau

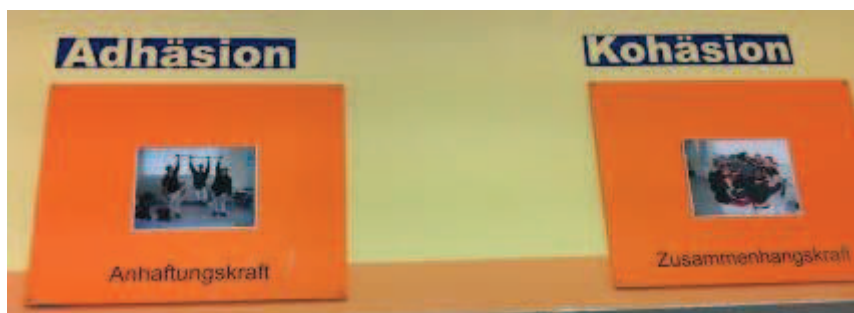
Le travail en réseau est ancré dans les habitudes de nos partenaires. Les modalités sont « ritualisées » :



- Rencontres bisannuelles des responsables des organismes concourant à la réalisation des parcours vers l'intégration et ce, sur un ou des territoire(s) (*collaboration inter-land Saxe et Thuringe*).
- Rencontre par thématique des équipes professionnelles, mais surtout une collaboration au jour le jour très imbriquée. *Exemple : l'agence pour l'emploi intervient directement sur site, pour participer à l'évaluation des niveaux de handicap, et l'orientation des jeunes apprentis.*
- Le travail en réseau semble construit sur une approche transversale, et non pas pyramidale.
- Ce fonctionnement est efficace et harmonieux, dans un état d'esprit constructif.

## D) Flashs divers

- Concrétiser l'abstrait. Exemple de l'atelier de peinture de TBZ, où les apprentis sont appelés à imaginer et à représenter des concepts abstraits par des photographies d'équipes et des mises en situation : ex : viscosité, adhésion, cohésion...



- « Quand c'est bien rangé dans l'atelier, c'est bien rangé dans la tête ».



- Valorisation des métiers techniques par l'art. L'accès à l'atelier d'apprentissage des machines-outils se fait par une galerie d'exposition d'œuvres artistiques.
- Petits outils pratiques, simples et concrets pour apprendre les mesures, les volumes (ex : du mètre).



- Des consignes de vie de l'équipe, définies par l'équipe elle-même, lors d'un brainstorming.



*Tout cela nous inspire des réflexions et évolutions possibles. Avec Différent et Compétent, les compétences sont mises en évidence par des reconnaissances professionnelles. Pourquoi ne pas imaginer, à l'image du chef-d'œuvre des compagnons, intégrer dans une dimension collective et valoriser les compétences par la réalisation d'œuvres monumentales ? La réalisation de cette œuvre pourrait faire appel à la mise en place de techniques diverses et faire ainsi l'objet d'apprentissage et de formation spécifiques, mesures, techniques d'assemblages, mais aussi l'éveil artistique, à la créativité. Cela pourra induire le développement de la fierté et une conscience de la noblesse des gestes professionnels...*

*Des pistes pour réaliser de telles actions :*

- Appel d'offres auprès d'artistes pour projet artistiques,
- Transformer cet apprentissage en une série de séquences de formation,
- Et engager la réalisation/apprentissage
- Exposer l'œuvre, en faire don à des collectivités pour des parcs publics, des ronds-points...

## Perspectives de visites ultérieures

- Approfondir des méthodes et pédagogies,
- Mieux comprendre certaines collaborations et actions par des interrogations intermédiaires,
- Associer le réseau Différent et Compétent à des actions réflexives, en s'inscrivant dans un réseau d'échange de pratiques au niveau européen « EEVB » (Europäischer Verband Beruflicher Bildungsträger), compte tenu des fortes convergences entre nos approches :
  - Apprentissage par l'imitation du maître,
  - Modularisation,
  - Reconnaissance formelle et non formelle des compétences,
  - La deuxième chance.

## COMPTE-RENDU du VOYAGE de PRE-ETUDE « Visite à JosefHeim »

|                                                                                                                                                         |                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <b><u>Présents :</u></b>                                                                                                                                | <b><u>Date :</u></b> 28/03/13                   |
| <b>ARESAT Bretagne :</b> Gérard BREILLOT, Christian GUITTON et Louis MOUILLERE.                                                                         | <b><u>Lieu :</u></b> Olsberg<br>(Allemagne)     |
| <b>JosefHeim (Olsberg) :</b> Hubert VAN HOLT ( <i>Geschäftsführer</i> ).<br><a href="http://www.josefsheim-bigge.de">http://www.josefsheim-bigge.de</a> | <b><u>Etabli par :</u></b><br>Christian GUITTON |
|                                                                                                                                                         | <b><u>Nb de pages :</u></b> 3                   |

### Accueil à Olsberg



Le centre que nous visitons est implanté à Olsberg (une ville d'un peu plus de 15 000 habitants de la haute vallée de la Ruhr dans le Hochsauerland).

C'est un centre repéré nationalement pour les soucis de handicap de mobilité, mais également de handicap visuel et sensoriel. L'inclusion dans les cursus ordinaires a pour effet qu'une partie des publics, auparavant pris en charge à JosefHeim sont maintenant intégrés dans des dispositifs de droit commun.

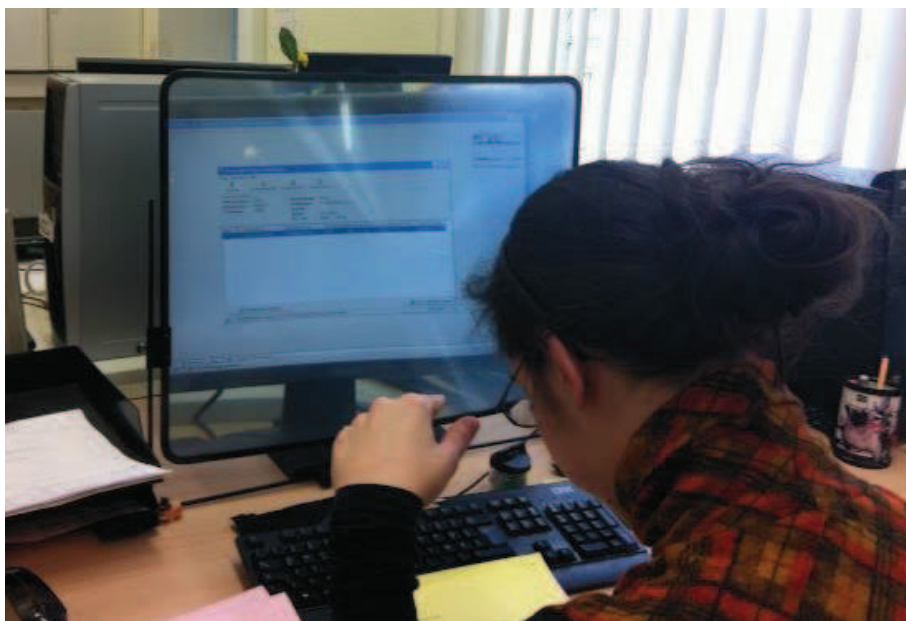
JosefHeim accueille donc majoritairement des personnes handicapées ayant des difficultés de mobilité, avec handicaps associés. Avec l'évolution des publics, on constate une tendance croissante de difficultés sociales et troubles psychiques associés.

A noter que JosefHeim est installé à côté d'une clinique orthopédique. La ville a une « spécialité médicale » importante. C'est une très grosse organisation avec près d'une vingtaine d'établissements sur l'ancienne Allemagne de l'Ouest, et près de 8 000 emplois.

Née il y a plus de 100 ans, cette association existe grâce à l'engagement d'un frère religieux. Il y a encore 15 ans, le directeur général était encore un religieux. Cette association évolue dans le giron de « Caritas », une grande organisation non gouvernementale religieuse.

JosefHeim offre un ensemble de services :

- Formation pour intégrer un atelier protégé (2 ans),
- Formation qualifiante avec préparation diplôme,
- Activités occupationnelles et d'éveil (SACAT, accueil de jour), orientées « travail », (bougies, cartes de vœux ou évènementielles, vendues dans le magasin du village et ailleurs...),
- Travail en « atelier protégé » formule proche de l'ESAT,
- Travail en firme d'intégration (50% maximum de personnes valides), proche de notre Entreprise Adaptée,
- Prise en charge de l'hébergement (habitations, appartements), de l'apprentissage...
- Accompagnement social, psychologique...



## Contexte

Actuellement JosefHeim, vit une période de changements. Auparavant très centralisée, cette institution s'engage dans une décentralisation du fonctionnement. Par exemple, notre interlocuteur était « directeur de service », il est maintenant directeur de l'établissement, avec la responsabilité entière de la conduite des établissements et des services d'Olsberg.

Nous en apprenons un peu plus sur les politiques vis-à-vis des personnes handicapées en Allemagne. A l'issue de la dernière guerre mondiale, dans un « sentiment national de réparation/contrition » à l'égard des personnes handicapées (que le nazisme souhaitait exterminer), les politiques ont été orientées vers des objectifs de prendre soin de ce public (voire de le surprotéger), avec des moyens conséquents. Depuis une bonne dizaine d'années (et suite aux orientations européennes), la logique est de permettre à la personne d'assumer les décisions de sa vie et de viser l'inclusion. C'est ainsi que les personnes handicapées sont devenues clientes : elles choisissent l'organisme qui va leur apporter les services qu'elles attendent. Pour JosefHeim, sa spécificité et sa spécialité changent un peu la donne, mais pour bon nombre de structures en Allemagne, cette remise en question est difficile.

## Le cœur du réacteur est la formation

Cette formation s'articule avec les autres activités, plus dans l'idée d'apporter le meilleur service possible aux personnes dans la réalisation de leur projet de vie, que dans une dynamique systémique organisationnelle (*par exemple basée sur les besoins d'entreprise*).

La plupart des activités sont des situations réelles de production, ce qui contribue à développer le sens du travail.

### Exemples :

- Une filière métier imprimerie avec mise en page (PAO), impression de documents et reliure pour l'association-même, mais aussi pour des clients extérieurs,
- L'apprentissage des techniques administratives, avec, en dernier niveau, la mise en réel avec les actes comptables et administratifs de l'association,
- La menuiserie réalise les meubles utilisés dans l'établissement,
- La pépinière a un point de vente, avec mise en situation/formation vente.

De ce fait, le département formation peut dégager des « profits », qui sont réinvestis dans l'outil. Les équipements sont professionnels et de qualité. Les apprentis peuvent travailler sur des outils de bonne qualité et sur des postes adaptés (*atelier expédition -> claviers et écrans adaptés, atelier orthopédie -> machines à différentes hauteur*).

Les filières forment à 67 métiers (*pépiniériste, vente au public, menuiserie, restauration, logistique expédition, métiers administratifs (tenue comptable, secrétariat,...)*)

Les activités de production sont en entreprise adaptée : un atelier de sous-traitance (*conditionnement et préparation*) et un atelier « logistique » (*gestion administrative, distribution de produits*) et en firme d'intégration (*brasserie*).

Même avec des publics très en difficulté, la valeur travail est toujours affichée en point de mire (*ex : la simili-SACAT, la formation impression - Quizz en arpentant le couloir d'accès à l'atelier*).

## Point commun

En effet, le directeur est préoccupé par l'accès au diplôme des Personnes handicapées. Car, même si JosefHeim s'évertue à reconnaître les compétences et à les formaliser, en donnant des attestations prouvant que la personne sait faire telle ou telle chose (pour en plus tel ou tel client, avec confirmation par ce client des travaux confiés), il est impossible de déboucher, en cas de globalité du métier couvert, sur un diplôme sans passer l'examen.