

Différent & Compétent



Édito

Accompagnateur de parcours RAE

Une nouvelle expertise pour les professionnels du médicosocial.

La formation « Accompagnateur de parcours de reconnaissance », proposée par le réseau « Différent et Compétent » est une **formation-action**. On apprend en faisant.

Chaque participant accompagne deux candidats dans un parcours de RAE pendant la formation. Cette dernière se déroule en 5 mois, au cours desquels le groupe se retrouve 2 journées par mois pour partager les expériences et faire des liens théoriques et méthodologiques.

Elle est devenue certifiante en 2016, avec la délivrance d'un certificat de compétences, apportant ainsi une reconnaissance formelle de cette nouvelle expertise.

Une prise de conscience :

Qu'ils soient moniteurs en ESAT, éducateurs en IMPro, chefs d'équipe en entreprise adaptée, ils connaissent leur métier. L'organisation des situations de production, l'adaptation des postes de travail ou des ateliers pédagogiques, l'accompagnement et la médiation des apprentissages, le

repérage des compétences et des savoir-faire, l'entretien d'une dynamique de groupe, la prise en compte capacités et des limites de chacun, ils savent faire, avec humanité et bienveillance.

A tel point qu'ils ne le voient plus ! Le premier effet que j'observe, en tant qu'animateur de la formation « Accompagnateur de parcours RAE » est sans doute celui-ci : **Réaliser qu'on est un travailleur social.**

Cette question de l'identité professionnelle est au cœur de la démarche « Différent et Compétent ». Elle s'observe pour les lauréats de la RAE, sans réserve, mais aussi pour les encadrants.

Un changement de regard et une posture réajustée :

Les participants s'approprient les fondamentaux de la démarche de reconnaissance élaborée par D&C au fur à mesure qu'ils accompagnent leurs candidats :

- **Le regard positif** sur les compétences de chacun : « *je reconnais ce que tu sais réussir dans ce qui n'est pas complètement maîtrisé* » On ne définit pas la personne par ses manques, mais par ses réussites, si petites soient-elles.
- **L'éducabilité**, qui postule que chacun est capable d'apprendre toute sa vie... pourvu que l'environnement le permette.
- **L'organisation apprenante** : Repenser les si-

tuations de travail pour en faire des environnements favorables au développement de chacun. L'engagement personnel que demande la formation, conduit à une appropriation de ces fondamentaux par les professionnels, et au développement ou au renforcement d'une **posture de « Reconnaisseur »**. Cet aspect est quelquefois spectaculaire lors du bilan de la formation, dans les signes de reconnaissance que s'envoient les membres du groupe.

Une suite ambitieuse à la formation : Faire évoluer les pratiques du secteur médicosocial ?

La démarche de RAE selon D&C, avec 10 jours de formation-action, mise clairement sur les encadrants de proximité. Ce qui paraît logique pour une démarche de valorisation à partir du travail.

Les accompagnateurs reviennent dans leurs établissements avec des intentions, des perspectives, visant un changement dans les façons d'organiser le travail, d'impliquer chacun selon ses possibilités, de déléguer des tâches, d'associer les personnes aux décisions...

Cet état d'esprit est vecteur de changement, mais peut créer des résistances...et c'est normal.

En approche systémique, on sait que pour qu'un système évolue, il faut qu'il se fasse « agresser »

Eric SIMON,

coordonnateur «Tous Compétents Alsace»

COORDINATION CHAMPAGNE-ARDENNE

Les temps de formation sont très importants pour les professionnels qui y trouvent des espaces de réflexion et de recul quant à leur pratique. J'ai pu rencontrer quelques professionnels qui positionnaient les rencontres et les échanges entre pairs comme un des éléments les plus intéressants de ces formations. Pour permettre aux liens qui se créent de se maintenir et en créer de nouveaux, des temps de rencontres seront organisés au cours de l'année, soit pour travailler de concert à la mise en œuvre de différents projets, soit pour mener une réflexion quant aux outils utilisés dans les établissements, ou pour partager des expériences et les réflexions menées dans les différentes structures.

Agenda

Campagne de printemps :

- Début des inscriptions : le 15 Septembre 2017
- Fin des inscriptions : Le 14 mars 2018 inclus
- Dates de jury : Entre les semaines 21 et 26

Campagne d'automne :

- Début des inscriptions : à partir du 15 Mars 2018
- Fin des inscriptions : Le 14 Septembre 2018 inclus
- Dates de jury : Entre les semaines 44 et 48

Formation des membres de direction :

- 26 et 27 juin 2018
(lieu à définir en fonction des inscriptions)

Formations des accompagnateurs :

- Groupe 1 : du 18 octobre 2018 au 30 mars 2019
- Groupe 2 : du 23 octobre 2018 au 13 mars 2019

Septembre 2018 :
Journée nationale
de la RAE
pour les
16-25 ans



Dynamique en Champagne-Ardenne

TÉMOIGNAGE...

Rencontre avec Carine Vasson, monitrice de l'atelier entretien des locaux au sein de l'ESAT l'Isle-aux-Bois de l'ACPEI à Châlons-en Champagne. Elle est actuellement en cours de formation. Et Fabrice Lefranc, moniteur principal. Il a suivi le parcours de formation en 2013.

Pourquoi avoir choisi de vous engager dans le dispositif Différent & Compétent ?

Carine : C'est une aventure ! Je trouve cette formation et ce dispositif intéressant. Il m'apporte une autre façon d'accompagner, d'évaluer et identifier les compétences des travailleurs. On apprend beaucoup dans cette formation. Le dispositif en général est, lui, une belle expérience, tant pour les professionnels, que pour les adultes de l'ESAT. Ils sont fiers de passer par Différent & Compétent, de travailler le référentiel. Ils en repartent avec une certaine valorisation de leurs compétences, mais également de leur image personnelle. L'idée d'avoir l'attestation à la fin du parcours est très motivante pour les travailleurs. Ils en parlent entre eux dans l'atelier et cela incite les autres à s'y inscrire également. Je suis fière de pouvoir les aider à s'épanouir dans leur travail.

Fabrice : Avec l'ancienneté et l'expérience, dans le secteur et au sein de l'ESAT, et après avoir passé par la formation d'éducateur, je perçois Différent & Compétent comme un outil dans les apprentissages et les reconnaissances. Je m'appuie beaucoup sur le dispositif et sur les référentiels dans le cadre de l'élaboration des projets personnalisés notamment.

Qu'est-ce que la formation a pu vous apporter dans vos pratiques quotidiennes ?

Fabrice : Avant d'entrer dans la formation et dans le dispositif, je n'avais pas connaissance des référentiels métiers. On a donc tendance à se faire notre propre vocabulaire et le simplifier au maximum dans les échanges avec les travailleurs. Aujourd'hui, avec cet appui sur les référentiels, je m'autorise à utiliser un vocabulaire plus technique avec les travailleurs. On va un peu plus loin dans la valorisation et dans la professionnalisation des personnes accompagnées.

Carine : En travaillant sur le parcours des adultes, j'apprends à connaître plus profondément les adultes que j'accompagne.

Fabrice : On a un autre regard sur la personne. Cela change également nos perceptions des compétences des personnes. J'ai pu prendre du recul

sur l'évaluation des compétences. Aujourd'hui, on évalue également leur connaissance de l'environnement de travail (l'atelier, le fonctionnement et l'organisation de l'ESAT) et plus seulement les tâches personnelles qui leur reviennent. Et inversement, cela permet également de pouvoir s'apercevoir que des choses, que l'on pensait acquises, doivent être remises au travail.

Carine : Il se crée des liens avec les autres professionnels qui sont en formation avec nous. On visite les ESAT qui nous accueillent en formation. Cela permet de repartir avec des idées d'outils ou d'organisation. J'ai plein d'idées pour réorganiser l'atelier, et je cherche également à faire davantage participer les travailleurs à cette réflexion pour améliorer les conditions de travail ou les méthodes de travail.

La formation m'a surtout permis de rencontrer d'autres moniteurs. C'est d'autant plus important quand on débute dans ce métier. Avec les collègues de formation, on s'appelle pour partager nos bonnes idées, pour partager notre expérience.

Fabrice : C'est vrai que la formation permet de ne pas se sentir isolé. Au sein de notre ESAT, le dispositif Différent & Compétent fait pleinement parti de la culture de l'établissement. Une partie du projet d'établissement fait référence au dispositif. Beaucoup de professionnels sont passés par la formation et on se conseille les uns les autres sur les différentes étapes de la formation, mais également pour l'élaboration du dossier de présentation du candidat à la RAE.

Vous souhaitez dire un petit mot pour les professionnels qui souhaiteraient s'engager dans le dispositif ?

Carine : Le dispositif est important pour avancer professionnellement, pour approfondir le métier de moniteur d'atelier.

Fabrice : Cela fait partie de nos missions d'accompagner les travailleurs vers la reconnaissance de leurs compétences, notamment. La formation est courte (en nombres de jours) et longue (plusieurs mois entre le démarrage et la fin de la formation), mais elle est très riche et permet de prendre du recul.



Info

Deux nouvelles promotions d'accompagnateurs (23 professionnels) se préparent à achever le cycle de formation. Cette année, 23 professionnels se préparent à présenter leur note réflexive après avoir suivi cinq modules de formation. Chacun de ces modules est constitué de deux journées de travaux et de réflexion. Depuis, deux ans, les accompagnateurs reçoivent une certification à l'issue du parcours formatif. Il faut rappeler que les accompagnateurs ayant suivi les cycles de formation les années précédentes ont toutefois la possibilité de demander une certification rétroactive après le dépôt d'un dossier de demande spécifique.

Notons que les formations ne concernent pas que les accompagnateurs. Les membres de direction (Directeurs ou cadres intermédiaire, chefs de service par exemple) bénéficient également de deux jours de formation. Cela leur permet ensuite de participer aux jurys de RAE en qualité de Vice-président des jurys externes ou en qualité de valideurs dans les jurys internes. Les valideurs des CFPPA et des GRETA participent également à un cycle de formation d'une durée de 3 jours.

Les différents parcours de formation sont ainsi importants pour que chacun puisse s'approprier l'organisation, les outils et les modalités de la RAE, ainsi que les valeurs du dispositif Différent & Compétent fondé sur des notions telles que l'organisation apprenante, la valorisation et la professionnalisation des personnes accompagnées.

A ce jour, ce sont 91 membres de directions et 176 professionnels accompagnateurs qui ont suivi l'un des parcours de formation, qui sont, ou ont été engagés dans le dispositif en Champagne-Ardenne.

Newsletter #6 Différent et Compétent
Champagne-Ardenne • Février 2018
Directeur de la publication :
José RICHIER
champagne-ardenne@differentetcompetent.org
Comité de rédaction : Jessica BOIVIN
Conception graphique : Laurent DELARUE
Mise en page : Thierry ANTOINE

Coordination Régionale Champagne-Ardenne
Jessica BOIVIN
j.boivin@differentetcompetent.org
tél. : 03.26.68.35.71