

Travailleurs handicapés : reconnaître leur expérience

Cet ouvrage sous la direction de Patrice Leguy, membre du laboratoire de recherche DYNADIV (langues, cultures et formation), université François-Rabelais de Tours, est le produit d'une recherche-action-formation réunissant Gérard Brière, Gérard Breillot, Christian Guitton, Tugdual Ruellan et Pierrot Amoureux.

Fruit d'une coopération permanente d'acteurs-auteurs, recherchant les croisements de savoir expérientiel et formel pour produire de nouvelles connaissances constitutives des sciences de l'action, ce livre, en mobilisant conjointement réflexion et action, nous a permis d'apprendre en marchant.

Face à la complexité de nos avens, il s'agit de produire de nouvelles connaissances vitales et des espaces de paroles constitutifs d'un devenir générateur d'autonomie viable et durable.

Précisons par ailleurs que sous le terme générique de travailleurs handicapés, nous entendons bien sûr, les travailleuses et les travailleurs handicapés qui sont les bénéficiaires du projet « Différent et compétent ».

Les acteurs du projet tiennent à remercier Gérard Brière

« L'Enchanteur de Brocéliande »
initiateur et animateur
de ce projet innovant

Patrice Leguy

Travailleurs handicapés : reconnaître leur expérience

Vingt-quatre établissements
et services d'aide par le travail
coopèrent pour valoriser
les compétences acquises

Préface de Gérard Zribi

Postface de Gaston Pineau

 érès

Cet ouvrage a été réalisé grâce à la contribution durant la phase d'expérimentation ou celle de diffusion de « Différent et compétent », des partenaires institutionnels et financiers suivants :

- Fonds social européen dans le cadre du programme d'initiative communautaire Equal
- État, via ses services déconcentrés (DRTEFP Bretagne, DDTEFP 35, DDASS des quatre départements bretons)
- Conseil régional de Bretagne
- Fonds d'assurance formation (UNIFAF, OPCAREG, AGEFOS PME, ANFH)
- 40 ESAT de la Région Bretagne

« Différent et compétent » a également bénéficié du soutien actif des bénévoles des associations EGEE et AGIR ABCD.

Conception de la couverture :
Anne Hébert

Version PDF © Éditions érès 2012
CF - ISBN PDF : 978-2-7492-3560-8

Première édition © Éditions érès 2008733, avenue Marcel-Dassault,
31500 Toulouse, France
www.editions-eres.com

Aux termes du Code de la propriété intellectuelle, toute reproduction ou représentation, intégrale ou partielle de la présente publication, faite par quelque procédé que ce soit (reprographie, microfilmage, scannérisation, numérisation...) sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite et constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles L 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

L'autorisation d'effectuer des reproductions par reprographie doit être obtenue auprès du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris, tél. 01 44 07 47 70, fax 01 46 34 67 19.

Table des matières

Préface de <i>Gérard Zribi</i>	7
Introduction.....	9
Ont collaboré à la réalisation de cet ouvrage	13

DES INITIATEURS, DES INITIÉS ET DES BÉNÉFICIAIRES

1. Histoire d'une coopération : l'enracinement du projet	17
<i>Gérard Brière, Christian Guitton et Yves Deniaud</i>	
2. Les initiateurs : « Une volonté partagée de construire ensemble »	24
<i>Brigitte Rubin, Claire Kergaravat, Christian Guitton, Gérard Brière, Jean-Paul Tremblay</i>	
3. Moderniser les ESAT en respectant nos valeurs.....	34
<i>Hervé Le Bonté, Thach N'Guyen, Kathy Dartier, Géraldine Salaud, Françoise Glon</i>	
4. La fonction de moniteur d'atelier. Reconnaissance professionnelle et évolutions dans les pratiques de métiers de moniteurs.....	42
<i>Daniel Pellé, Delphine Le Flem, Jean-Paul Morel, René Gabillard, Philippe Mary</i>	
5. Le retour d'expérience des directeurs.....	48
<i>Brigitte Lorée, Brigitte Rubin, Yannick Le Sciellour, Christian Guitton</i>	
6. Le partenariat avec les certificateurs.....	54
<i>Emmanuel Brivot, Pierrot Amoureux, Danièle Nataïl</i>	
7. Le récit de parcours des travailleuses et travailleurs handicapés.....	63
<i>Christophe, Isabelle, Mickaël</i>	

ORGANISATIONS APPRENANTES ET PARCOURS DE RECONNAISSANCE DANS LES ESAT

De la construction du projet à la mise en œuvre dans les établissements

8. Construire le projet : un trajet entre stratégie et tâtonnements ?	73
<i>Les évolutions au sein du secteur du handicap adulte</i>	73
<i>Un cadre législatif imposant des changements profonds mais stimulants</i>	74
<i>Des établissements en quête de changement... ..</i>	75
<i>Relier organisation qualifiante et formation permanente ?</i>	77
<i>Fondements du projet et valeurs partagées</i>	79
9. Vers des organisations apprenantes : se former à partir des situations de travail ...	80
<i>L'organisation apprenante</i>	80
<i>Mettre en œuvre l'organisation apprenante dans un ESAT</i>	83
<i>Les huit conditions de déploiement du dispositif</i>	84
<i>De la formation des acteurs</i>	89
<i>Les formations-actions</i>	92
10. Reconnaître et valoriser les compétences	98
<i>Du référentiel métier au référentiel de certification</i>	99
<i>Positionner le bénéficiaire dans le dispositif</i>	103
<i>Définition d'objectifs et de moyens de développement des compétences</i>	103
<i>Mise en œuvre d'actions à partir de la détermination d'objectifs individualisés ..</i>	104
<i>Transférer les compétences en milieu ordinaire</i>	107
<i>Parcours ascendants ou dynamique de parcours ?</i>	107
11. Accompagnement personnalisé et ingénierie des parcours	109
<i>Reconnaissance et certification des travailleurs handicapés</i>	109
<i>Conception du système d'ingénierie des parcours socioprofessionnels</i>	110
<i>L'accompagnement du parcours personnalisé</i>	113
<i>Accompagner et prendre conscience de manière intersubjective</i>	115
<i>Trois typologies de parcours</i>	119
12. Échanges de savoirs en réseaux et pilotage interétablissements	121
<i>Le comité d'orientation</i>	121
<i>Le comité de pilotage</i>	122
<i>Savoirs en réseaux et croisements des informations comme mode de pilotage de projet</i>	123
<i>Diffusion et interaction</i>	124

VERS UNE VALEUR AJOUTÉE SOCIALE

13. Résultats quantitatifs	127
<i>Un réseau et des partenariats</i>	127
<i>Caractéristiques des bénéficiaires et professionnalisation</i>	130
<i>Formation des équipes encadrantes</i>	132
<i>Reconnaitances de compétences des travailleurs handicapés</i>	132
<i>Développement des compétences des travailleurs handicapés</i>	133
<i>La transférabilité des compétences en milieu ordinaire</i>	134
14. Vers une nouvelle démarche éducative de l'encadrement produisant de l'altérité	138
<i>Modifications des représentations envers les personnes des ESAT</i>	139
<i>Changement dans les pratiques d'animation et évolution des missions</i>	139
<i>Le moniteur au cœur du lien : expérience formatrice et organisation apprenante</i> ...	140
<i>L'autoformation des moniteurs : un enjeu pour les établissements</i>	142
15. De la reconnaissance à l'estime de soi	143
<i>S'engager et prendre la parole</i>	143
<i>La parole de l'utilisateur autrement</i>	144
<i>De nouvelles transactions entre les acteurs au sein des ESAT</i>	145
<i>Un triple niveau de reconnaissances</i>	146
16. Le projet : un outil de coopération et de modernisation partenarial pour les ESAT	150
<i>Les effets induits de la démarche dans les établissements</i>	150
17. Valoriser et capitaliser les apprentissages collectifs	157
<i>Un projet systémique prenant en compte la complexité</i>	157
<i>L'ouverture vers une ingénierie concourante</i>	159
<i>Un système de formation et de reconnaissance développant de l'alternance intégrative</i>	161
<i>VAE ou EAV ?</i>	162
<i>Un système d'apprentissage tendant à favoriser le développement de l'autonomie des personnes : du socio-cognitif vers le bio-cognitif</i>	163
Conclusion	167
<i>Une plus-value apportée au champ médico-social</i>	167
<i>Vers de nouvelles ingénieries de la formation et du social</i>	169
<i>La dynamique de reconnaissance pour lutter contre les discriminations et l'exclusion</i>	171

Annexes	173
Glossaire	179
Bibliographie	180
Postface	183
<i>Pour une éducation permanente des organisations</i> <i>Gaston Pineau</i>	
Témoignage.....	185
<i>Marcel Le Cam</i>	

Préface

Le secteur social et médico-social et notamment les réponses aux handicaps ont connu ces vingt dernières années des transformations spectaculaires ; après les configurations asilaires qui étaient majoritaires jusqu'aux années 1950-1960, puis l'extraordinaire développement des institutions dites traditionnelles des années 1970, s'est dessinée une véritable mutation des établissements spécialisés : connexions nombreuses avec le milieu ordinaire, construction de partenariats et de réseaux, accroissement des droits des usagers, amélioration de la qualité des prestations et des interventions...

Les ESAT n'ont pas été en reste dans cette évolution des pratiques, anticipant très largement, notamment en ce qui concerne les droits des usagers, les préconisations de la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

Un certain nombre d'entre eux ont également ouvert la voie, pour ce qui est de la formation professionnelle et la reconnaissance des compétences des personnes handicapées ; en ce sens, ils ont largement contribué à leur dynamique d'intégration sociale.

L'expérience présentée ici est exemplaire par sa richesse humaine, sa méthodologie, sa technicité ; elle donne substance aux notions de projets personnels et de carrières professionnelles ; nul doute que chacun tirera bénéfice à s'en inspirer ; il faut en féliciter chaleureusement les auteurs et souhaiter que cet ouvrage connaisse le succès qu'il mérite.

Gérard Zribi
Président d'ANDICAT

Introduction

Le projet « Différent et compétent » réunit, depuis 2002, vingt-quatre ESAT, établissements et services d'aide par le travail (ex-CAT, centres d'aide par le travail) de Bretagne autour d'un objectif commun : reconnaître et développer les compétences acquises par les travailleurs et travailleuses handicapés et valoriser, avec les entreprises, les acquis d'expérience quel que soit leur niveau de performance économique.

À l'origine de cette démarche, deux directeurs, confrontés conjointement à la discrimination professionnelle des personnes handicapées sur le marché du travail et à l'évolution des finalités du travail de leurs établissements.

En 2001, ces initiateurs, riches de leurs expériences antérieures, considéraient que le développement économique dans plusieurs ESAT avait atteint un niveau de compétitivité satisfaisant sans que, par ailleurs, soient reconnues *la qualification professionnelle et les compétences des ouvriers et ouvrières* qui y participent. En effet, les travailleurs handicapés cumulent des années d'expérience et acquièrent des savoir-faire.

Constatant aussi le peu d'évolution professionnelle des personnes au cours de leur vie et la faible mobilité professionnelle vers le milieu ordinaire, ils s'interrogent alors *sur la reconnaissance dont bénéficient les travailleurs handicapés dans notre société.*

Comment reconnaître les expériences acquises par les personnes au cours de leur vie sociale professionnelle ?

La question qui en découle alors pour les établissements est la suivante : comment signifier que le travailleur ou la travailleuse handicapé, certes différent(e), peut être compétent(e) ? Comment agir pour que cette différence ne soit pas source d'exclusion sociale et professionnelle pour les femmes et les hommes ?

Les initiateurs décident d'engager de manière expérimentale une démarche de reconnaissance des compétences, en lien avec l'acte de produire, tout en permettant à la personne de trouver sa place, de se construire en permanence personnellement et professionnellement.

Ce projet, inscrit dans le cadre du Fonds social européen, s'est attaché à creuser ces questions au plus près des enjeux sociaux et économiques auxquels sont confrontés les ESAT. L'objectif initial affiché en 2002 est de reconnaître les compétences de trois cents travailleuses et travailleurs handicapés et de favoriser, autant que faire se peut, la transférabilité des compétences en milieu ordinaire. Trois ans après, en 2006, le projet « Différent et compétent », c'est :

– vingt-quatre ESAT de la région Bretagne engagés dans une démarche de développement des compétences de leurs salariés, qui mettent en œuvre, dans un même mouvement, un système innovant articulant :

- une « organisation apprenante » conciliant objectifs économiques, formation et intégration,
- la reconnaissance des compétences des travailleurs en mobilisant la loi 2002 sur la validation des acquis professionnels,
- la construction de parcours de qualification professionnelle ;

– cinq cents personnes des vingt-quatre CAT ayant entrepris des parcours qualifiants dans différents métiers :

- quatre cent deux ont bénéficié d'actions de formation professionnelle ou de rémédiation cognitive,
- deux cent sept ont reçu une attestation de compétences,
- cinquante s'engagent dans des stages, des détachements ou la recherche d'emplois en entreprise.

Huit référentiels de certification sont développés avec des certificateurs de différents ministères.

Les objectifs sont donc largement dépassés. Au-delà des chiffres et des résultats quantitatifs, le projet « Différent et compétent » est avant tout une véritable aventure humaine, sociale et collective. Les établissements ont progressé en cohérence avec la loi sur le handicap et dans leur projet d'établissement.

Les organisations ont évolué en articulant de manière plus intégrée l'économique et le social, les logiques collectives et individuelles. Elles deviennent chemin faisant des organisations apprenantes. Les regards réciproques sur les uns et les autres ont changé, engageant une dynamique de reconnaissance et d'altérité tournée vers les usagers.

Quels sont donc les ressorts humains de cette dynamique ? À quelles conditions est-elle potentiellement transférable dans d'autres secteurs du médico-social ? Quels sont les apports dans le champ de la formation permanente des adultes sur le lien entre la reconnaissance expérientielle et l'organisation du travail devenant apprenante ? Comment la coopération entre quelques ESAT a-t-elle permis de façonner le projet ? Comment le réseau des acteurs mobilisés a-t-il produit un mouvement cohérent, un système de valeurs partagées ? Enfin,

comment les interactions entre les individus ont-elles organisé le système d'apprentissage, de travail, et d'information ?

Cet ouvrage propose un retour réflexif collectif sur les actions engagées dans le cadre de ce projet, avec trois objectifs :

- *donner la parole au secteur du médico-social* et aux acteurs-auteurs du projet avec une démarche méthodologique proposant un retour réflexif sur les acquis du projet et leur transfert ;
- en lien avec les nouvelles lois de 2002 sur le handicap et la validation des acquis, il s'agit d'*enrichir les pratiques dans le milieu du handicap* et d'alimenter l'imaginaire des établissements engagés sur le chemin de la transformation de leur organisation, de la démarche qualité, de l'évaluation ;
- *capitaliser et mutualiser les acquis* de cette expérience, car l'intérêt suscité par ce projet auprès des acteurs du secteur médico-social et de la formation, de certaines institutions territoriales et ministérielles, ne saurait être simplement résumé en quelques termes comme facteurs de réussite ou bonnes pratiques transférables.

Prenant en compte la dimension protéiforme de ce projet, l'ouvrage est construit en trois parties présentant des regards différents mais complémentaires.

La première partie de l'ouvrage donne la parole aux acteurs du projet à partir d'une démarche s'inspirant des histoires de vie en formation, le récit d'expérience ; il vise à saisir la dynamique et la force de transformation à l'œuvre. Nous avons choisi de mobiliser plusieurs groupes d'acteurs, engagés au fur et à mesure dans le projet. Les initiateurs et les responsables de projets témoignent des origines et de l'enracinement du projet (chapitres 1 et 2). Les moniteurs, les directeurs d'établissements, indiquent comment les actions du projet ont permis de mobiliser les personnels, de moderniser les ESAT en respectant leurs valeurs (chapitres 3, 4 et 5). Le retour d'expériences croisées entre plusieurs certificateurs est précieux pour apprécier le partenariat et les innovations (chapitre 6). Enfin les usagers, les bénéficiaires nous apprennent, à travers trois retours d'expériences singulières, quels acquis personnels professionnels sont produits à l'issue de la démarche de reconnaissance de leurs compétences (chapitre 7).

Tout en voulant maintenir les valeurs humanistes aux fondements de leur action, un des défis fut de réussir le passage d'une organisation de nature taylorienne, centrée sur la tâche et le travail répétitif, à *une organisation qualifiante centrée sur l'apprentissage permanent* en cohérence avec les finalités sociales et économiques des ESAT. Ainsi, la seconde partie présente la démarche générale mise en œuvre au sein des établissements pour opérer ce virage. Après avoir présenté les contextes stratégiques et la démarche d'ingénierie choisie (chapitre 8), les chapitres suivants présentent la démarche méthodologique avec les actions engagées sur le plan de l'organisation apprenante et les dispositifs de formation des moniteurs (chapitre 9),

la reconnaissance des compétences et du système de certification construits (chapitre 10), les méthodes d'accompagnement et de conseil auprès des personnes (chapitre 11), enfin, la démarche de pilotage du projet (chapitre 12).

La troisième partie de l'ouvrage propose un regard sur le projet « Différent et compétent » en présentant les principaux apports auprès des acteurs et des usagers à partir de l'analyse des récits croisés de la première partie de l'ouvrage.

Sans vouloir jargonner avec les mots de succès ou de réussite, nous avons tenté de formaliser et formuler les éléments qui nous semblent constituer un progrès économique mais aussi, et surtout, une avancée sociale. Après avoir présenté les résultats (chapitre 13), il s'agit pour nous de nommer et de valoriser le bien-être apporté par le mouvement collectif « Différent et compétent » auprès des usagers. Nous nommons cet ensemble la « valeur ajoutée sociale » produite par le projet. Quelles nouvelles formes de professionnalisation s'engagent au sein des équipes de moniteurs ? (chapitre 14) Que produit le processus de reconnaissance auprès des travailleuses et des travailleurs ? (chapitre 15) Comment les confrontations interculturelles auprès des partenaires européens ont-elles pu modifier les représentations des responsables du projet ? Quels sont les effets induits pour et entre les établissements ? (chapitre 16).

Enfin, fidèle au processus de valorisation des acquis expérimenté au cours de ce projet, nous avons tenté de nous appliquer la démarche de réflexion expérientielle sur nos acquis, en tentant d'identifier les apprentissages et les acquis réalisés à l'issue des pratiques (chapitre 17). L'ouverture vers une ingénierie stratégique pour piloter un projet complexe, le développement d'organisation apprenante produisant de l'autonomie, un système de reconnaissance développant de l'alternance intégrative constituent autant de démarches transférables vers le secteur du social du médico-social en lien avec les nouvelles lois 2002 et 2005, mais également dans le secteur de la formation des adultes. Ces acquis validés représentent des moyens méthodologiques opératoires et fondent des bases conceptuelles pour des interventions dans des établissements et auprès des personnes, afin de contribuer à construire et à produire de nouvelles ingénieries du social et de la formation.

Ont collaboré à la réalisation de cet ouvrage

Pierrot Amoureux, formateur Greta des Marches de Bretagne, Éducation nationale

Emmanuel Brivot, CFPPA Combourg, missionné DRAF

Jean-Yvon Cabioc'h CFC GIP FAR Rennes, Éducation nationale

Christophe, ouvrier ESAT, Ateliers Alréens

Kathy Dartier, chargée d'insertion ESAT l'Espoir, Rennes

Yves Deniaud, coordinateur du PDITH d'Ille-et-Vilaine

René Gabillard, éducateur technique spécialisé ESAT Le Pommeret, Bréal/Montfort

Françoise Glon, coordinatrice projet EPMS Saint-Quihouët, Plaintel

Isabelle, ouvrière ESAT les Ateliers de la Pifaudais à Dinan

Claire Kergaravat, directrice ESAT, Glomel

Hervé Le Bonté, chef de service ESAT les Ateliers Briochins, Ploufragan

Delphine Le Flem, monitrice ESAT Pen Duo, Plouisy

Brigitte Lorée, adjointe direction ESAT Quatre Vaux, Corseul

Yannick Le Sciellour, directeur ESAT Kan ar Mor, Douarnenez

Philippe Mary, moniteur ESAT Les Ateliers Briochins, Ploufragan

Jean-Paul Morel, moniteur bois ESAT les Ateliers de la Mabilais, Noyal/Vilaine

Mickaël, ouvrier ESAT Kan ar Mor, Carhaix

Danièle Natail, formatrice, coordonatrice CLPS, Rennes

Thach N'Guyen, cadre éducatif, ESAT les Ateliers de la Pifaudais, Dinan

Daniel Pellé, moniteur principal cuisine ESAT Kan ar Mor, Douarnenez,

Brigitte Rubin, directrice adjointe ESAT, Adapei du Morbihan

Géraldine Salaud, chargée de projet, ESAT Le Pommeret, Bréal/Montfort

Jean-Paul Tremblay, directeur ESAT Kan ar Mor, Carhaix

Des initiateurs, des initiés et des bénéficiaires

Difficile de rendre compte d'une expérience collective de trois années en quelques mots, en quelques lignes !

Cette première partie témoigne de la vie du projet « Différent et compétent ». Il s'agit de comprendre, de l'intérieur, la façon dont le projet a vécu, s'est enrichi de ses échecs, ses réussites. Nous avons identifié trois catégories d'acteurs :

- les initiateurs : ceux qui ont pensé, conçu les fondements du projet (chapitre 1) ;
- les initiés : ceux qui se sont joints au projet, y ont participé et ont contribué à son développement. Nous retrouvons des directeurs d'établissements, de chefs de services, des moniteurs, des certificateurs, des partenaires extérieurs ;
- les bénéficiaires : les travailleuses et travailleurs handicapés des ESAT, à la fois destinataires du sens de l'action du projet mais aussi acteurs participant à son déploiement.

La méthodologie des histoires de vie en formation est apparue comme le moyen le plus pertinent pour rendre compte de la richesse de l'expérience vécue, en laissant la parole aux différents acteurs du projet. Les histoires de vie en formation comme les récits de vie professionnelle¹, centrés sur le récit d'un parcours passé et l'inventaire de perspectives d'avenir, sont des outils de plus en plus fréquemment utilisés pour mettre en œuvre des démarches compréhensives et tenir compte de la subjectivité des acteurs étudiés en sciences humaines et sociales. Par l'activité langagière et les dimensions réflexives qu'elle produit, l'histoire de vie professionnelle constitue une forme de médiation sociale destinée à aider les individus ou les groupes à mieux appréhender et capitaliser les connaissances et compétences acquises au cours de l'expérience vécue, d'autant plus si elle s'écoule sur plusieurs années. L'approche menée vise deux buts :

- révéler ce qui fut important et formateur pour les différents acteurs du projet au cours de cette expérience ;
- favoriser le croisement des récits afin d'être le plus fidèle possible aux événements, pour proposer une vision non pas idyllique mais le plus réaliste possible. En cela, les entretiens réalisés visent une connaissance impliquant l'intercompréhension. Ces acteurs sont sollicités par un chercheur pour mieux comprendre et analyser le processus social à partir de la manière dont il est exprimé par ceux qui y sont confrontés. Pour cela, nous avons réalisé des récits d'expériences croisés dont cette première partie se fait l'écho, afin que le lecteur puisse comprendre la posture de chacun des acteurs au sein d'un établissement.

1. G. Pineau, « Expériences d'apprentissage et histoires de vie », dans P. Carré, P. Caspar (sous la direction de), *Traité des sciences et des techniques de la formation*, Paris, Dunod, 1999, rééd. 2004.

Histoire d'une coopération : l'enracinement du projet

Gérard Brière, Christian Guitton, Yves Deniaud

La vocation des ESAT

Les établissements et services d'aide par le travail, qui sont des institutions sociales et médico-sociales relevant de la loi du 2 janvier 2002, ont une double vocation : une *vocation sociale d'intégration* de la personne handicapée et une *vocation économique de production de biens ou de services*. Concrètement, ils accueillent et accompagnent les personnes handicapées adultes qui n'ont pu acquérir un minimum d'autonomie et leur assurent un soutien médico-social et éducatif permettant le développement de leurs potentialités et des acquisitions nouvelles, ainsi qu'un milieu de vie favorisant leur épanouissement personnel et social. Ils mettent également en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent.

(CASF, art. L. 344-2-1)

Ce chapitre est basé sur le croisement de l'histoire professionnelle des deux acteurs à l'initiative du projet « Différent et compétent », Gérard Brière, directeur ESAT, et Christian Guitton, directeur ESAT, ainsi que de Yves Deniaud, coordinateur

départemental en Ille-et-Vilaine. Sur quels fondements s'est construit le projet « Différent et compétent » ? Quelles expériences antérieures sont à l'origine de cette idée ? Quels sont les contextes à l'époque ? Qui sont les initiateurs de ce projet ? Avec le récit croisé de ces deux initiateurs du projet, le chapitre premier donne à voir la genèse du projet. Sa dynamique n'est pas simplement le résultat d'une idée. Elle est bien plus le fruit d'un travail préalable de collaboration d'hommes et de femmes ayant partagé des expériences ensemble, ayant pris le temps de les réfléchir et d'en tirer les apprentissages les plus pertinents. « Différent et compétent » est donc le fruit de cette maturation. *C'est dans ces racines qu'il faut peut-être chercher les germes de la réussite de ce projet.*

De l'antériorité dans du réussi collectif

Dès 1983, Gérard Brière crée à Bréal-sous-Montfort, un CAT promotionnel. « Il s'agissait, explique-t-il, d'initier un parcours promotionnel pour la personne. Le CAT non comme enfermement, mais comme transition, et donc vers la formation. Nous parlions alors de moniteurs formants, d'éducateurs dans les temps de formation personnelle, des temps de qualification... »

Dans la mouvance de la loi de 1987, les moyens financiers gérés par l'AGEFIPH suggèrent des appels à projet massifs. L'une des mesures concerne le « rapprochement entre le milieu protégé et le milieu ordinaire ». Gérard Brière propose, en 1991, de créer Ergos (le travail en grec), une structure de quinze places pour favoriser la sortie du CAT et l'insertion professionnelle en milieu ordinaire. Un objectif de trente sorties est fixé, avec un financement de 50 000 F la place. Les objectifs attendus de trente sorties ne seront finalement pas atteints. Seules treize personnes quitteront effectivement le milieu protégé, dont sept qui étaient alors placées au CAT.

Quelques responsables de CAT et d'ateliers protégés d'Ille-et-Vilaine commentent à se réunir. Cette expérience de Bréal, vécue d'abord comme un échec, nourrit la réflexion. Les avis divergent : la non-intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire est inscrite dans bon nombre d'établissements. La question de l'insertion est alors loin de faire unanimité. « Il y avait au niveau départemental, selon Gérard Brière, rejet de la mission et de ce que je personnalisais dans cette mission. »

En 1993, Ergos devient Regain.

Jusqu'en 2000, l'idée d'intégration en milieu ordinaire – et, au-delà, l'idée de projet à la personne – va mûrir progressivement. « Il fallait sortir de ce discours dans lequel tout le monde baignait depuis les années 1980, où l'on nous demandait de devenir des entreprises comme les autres. Le département était alors un fief de la production. Clairement, c'était la dimension économique qui primait. En 1975, les CAT disposaient de psychiatres, de psychologues, d'assistantes sociales... Ils avaient