



Les chemins de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle des personnes en situation de handicap :

Le dispositif Différent et Compétent vecteur de participation sociale ?

Rapport de recherche coopérative entre l'association Différent et Compétent Réseau et le Centre de recherche interdisciplinaire normand en éducation et formation, Université de Caen-Normandie (CIRNEF, EA 7454) – octobre 2019

Direction scientifique : Philippe MAZERAU, Professeur émérite, CIRNEF (EA 7454), Université de Caen-Normandie
Michelle FRÉMONT, Attachée de recherche vacataire
Matthieu LAVILLE, Maître de conférences, ESPE, CIRNEF (EA. 7454) Université de Rouen-Normandie
Maude HATANO-CHALVIDAN, Maîtresse de conférences, CIRNEF (EA 7454), Université de Caen-Normandie

#Handicap
#Professionnalisation
#Formation tout au long de la vie
#Continuité des parcours
#Réseau

RÉSUMÉ

I- D'OÙ VIENT LA RAE ?	3
1. QU'EST-CE QUE LE DISPOSITIF DIFFÉRENT ET COMPÉTENT ?	4
2. RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE ET PARTICIPATION SOCIALE	5
II- LES PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE EMPIRIQUE	6
1. L'ACCOMPAGNEMENT RAE RÉVÉLATEUR DE COMPÉTENCES	6
2. DES CHANGEMENTS DANS LE RAPPORT AU TRAVAIL ET AU-DELÀ	6
3. UN SENTIMENT DE COMPÉTENCE RESTAURÉ AU SERVICE DE PARCOURS INDIVIDUELS	8
4. DES EFFETS QUI DEMANDENT À ÊTRE SOUTENUS	9
III- LA RAE INSTRUMENT AU SERVICE DES PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION – SYNTHÈSES ET OUVERTURES	10

Désireux de prendre la mesure des effets subjectifs et sociaux de la démarche de reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE), Différent et Compétent Réseau s'est adressé au centre interdisciplinaire normand de recherche en éducation et formation (CIRNEF, EA 7454) afin d'élaborer un projet de recherche. Celui-ci a fait l'objet d'échanges entre des animateurs du réseau et des enseignants-chercheurs de l'université de Caen pour déboucher sur le but commun de comprendre et évaluer les effets de la RAE sur le plan de la vie sociale des travailleurs handicapés lauréats. En d'autres termes, il s'agissait d'apprécier si la RAE, dont les effets subjectifs sur le plan de la réassurance des lauréats sont manifestes¹, conduit à des prolongements dans la sphère de la vie quotidienne, familiale et citoyenne des travailleurs, c'est-à-dire de leur participation sociale au sens très général de l'article 15 de la Charte sociale européenne de 1996 : « toute personne handicapée a droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté. »

Compte tenu des spécificités de l'ingénierie de la RAE pratiquée par Différent et Compétent Réseau et de l'ampleur de sa pratique, plus de 19 000 attestations de compétences délivrées à ce jour, l'équipe de recherche a considéré comme indispensable de situer la démarche de reconnaissance d'une part dans l'évolution des modèles de formation tout au long de la vie, tels qu'ils se déploient dans l'Union européenne, et d'autre part de caractériser la spécificité du dispositif Différent et Compétent dans le paysage médico-social français.

L'enquête réalisée comprend donc deux parties, la première se fixe l'objectif d'appréhender les origines de la RAE en la positionnant dans son contexte international et national pour ensuite situer les caractéristiques spécifiques du dispositif de reconnaissance, élaboré par Différent et Compétent Réseau, dans le champ des pratiques apparentées à la RAE, présentes dans le secteur médico-social et dans le champ de la formation professionnelle continue. En fin de partie nous discutons brièvement le concept de participation sociale qui a soutenu le recueil des données empiriques dont les résultats principaux sont exposés en seconde partie. Dans un troisième temps, nous formalisons quelques directions théoriques ouvertes par la discussion des résultats de l'enquête.

Méthodologie

Pour ce travail nous avons recueilli plusieurs types de données : recherche documentaire ; exploration des données web ; analyse des statistiques internes au réseau ; réalisation d'entretiens individuels avec des lauréats de la RAE ; constitution et analyse d'un corpus de 120 notes réflexives produites par les accompagnants à l'issue de leur formation au dispositif Différent et Compétent ; élaboration d'un questionnaire en ligne à destination des membres du réseau (383 réponses) ; conduite d'un focus group avec cinq accompagnants.

Ces données ont été traitées au prisme de notre problématique de recherche, à savoir : inscrire la RAE dans le contexte des réformes de la formation professionnelle et du secteur médico-social et dégager les effets en termes de participation sociale du dispositif Différent et Compétent. En dehors de l'analyse statistique des réponses au questionnaire, nous avons eu essentiellement recours à l'analyse thématique continue des entretiens (Blanchet et Gotman, 1992) appuyée sur le traitement quantitatif des données textuelles grâce au logiciel Iramuteq pour le corpus des notes réflexives.

¹ Voir les nombreux témoignages vidéo sur le site du dispositif

I- D'où vient la RAE ?

La RAE peut être caractérisée comme une innovation sociale, issue des établissements de soins et d'aide par le travail (ESAT) du secteur médico-social, qui s'inscrit à la confluence de l'évolution des politiques publiques dans le domaine de la formation tout au long de la vie (FTLV) et des réformes du médico-social vers l'inclusion. A ce titre, elle entre dans le cadre de la pensée directrice des politiques affichées au niveau international et européen qui œuvrent pour la reconnaissance de l'égale dignité, laquelle passe par le fait de pouvoir réaliser ses projets et d'améliorer sa participation sociale par l'accès à l'emploi. En termes d'éducation et de formation tout au long de la vie (EFTLV), l'Europe propose un système fondé notamment sur la notion d'acquis d'apprentissage, définis comme les savoirs, aptitudes et compétences qui peuvent être obtenus dans différents contextes de formation (formel, non-formel et informel). Ces qualifications peuvent aujourd'hui être reconnues ou acquises indépendamment de l'obtention d'un diplôme en évaluant les compétences de la personne avant de poser la question des difficultés d'insertion ou du handicap.

Ainsi l'Europe donne la priorité à la mobilisation des employeurs, préconise d'orienter les dépenses vers des actions de soutien directes en faveur des employés et des employeurs (modèle de l'emploi accompagné ou emploi assisté). Le secteur du travail protégé/adapté est donc invité à mettre son expertise au service de l'accompagnement à la fois des personnes handicapées et des employeurs.

En France la prise en compte des personnes handicapées dans le monde du travail tend à s'améliorer, même si on déplore un taux de chômage pour cette catégorie de la population deux fois plus élevé (19 %) que pour le reste de la population (10 %), associé à un faible niveau de diplôme. De nombreux rapports et études récents corroborent les priorités européennes et préconisent des mesures qui s'appuient sur les dispositifs existants issus du droit commun en priorisant l'emploi. Ce faisant, le secteur spécialisé est appelé à perdre son rôle autonome et est invité/incité à mettre son expertise, son savoir-faire au service du milieu ordinaire. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à « la liberté de choisir son avenir professionnel » entérine ces changements ainsi que des évolutions importantes du côté de la formation professionnelle en concentrant les moyens sur les publics les plus éloignés de l'emploi (dispositifs de seconde chance), en proposant des parcours professionnels individualisés fondés sur les compétences et en aménageant les conditions de solvabilité des individus (compte de formation). La loi met également en place la formation en situation de travail (AFEST).

La validation des acquis de l'expérience (VAE) instaurée en 2002 a rejoint des démarches expérimentales d'inspiration analogue issues du secteur médico-social. La rencontre a été scellée par le décret de 2009, qui initie la reconnaissance des acquis de l'expérience comme une démarche dérogatoire, proposée aux travailleurs handicapés des ESAT. Ce décret a incontestablement eu un effet amplificateur des expériences antérieures et ouvert la voie à une pléthore d'initiatives émergeant soit du monde de la formation professionnelle (AFPA, GRETA), soit du secteur médico-social dans un chassé-croisé de modalités d'application.

La disparité des dispositifs existants aujourd'hui rend problématique une comparaison critériée. Cependant, le degré d'ouverture sur le travail ordinaire, la place de l'engagement des personnes concernées, les formes de constitution ou de co-production de dossiers de preuve, l'attention à intégrer la démarche dans une notion de parcours, sont autant d'items qui pourraient à l'avenir servir à catégoriser les démarches de RAE entreprises dans le secteur médico-social.

1. Qu'est-ce que le dispositif Différent et Compétent ?

Différent et Compétent Réseau est aujourd'hui majoritairement implanté dans le secteur médico-social même s'il s'est diffusé dans le champ des entreprises adaptées et des structures de l'IAE. En 2019, ce sont 530 ESAT et 136 sections d'initiation et de première formation professionnelle (SIFPRO) qui sont engagés dans le dispositif ainsi que 25 entreprises adaptées et 39 structures d'insertion de divers statuts.

Ce dispositif se signale par son ancrage sur un socle de références communes en termes de philosophie de la reconnaissance (Ricœur, Honneth...), de psychologie du développement (Piaget, Bruner, Vygotsky), d'analyse de l'activité, d'ergonomie cognitive. Ces références irriguent les documents internes et sont articulées à la réflexion sur l'élaboration des outils dans un souci de pragmatisme des savoirs. Diverses publications internes et externes au réseau décrivent la démarche spécifique déployée. Celle-ci a fait l'objet d'une élaboration continue sur plusieurs années, scandée par des évaluations et des réflexions dans une dynamique d'organisation apprenante.

La démarche repose sur l'accessibilité des référentiels métiers de droit commun, ceux-ci sont déclinés pour chacun des items selon trois modalités, correspondant à une modalité de traitement intellectuel de la tâche. Le candidat peut faire valoir ce qu'il sait faire indépendamment de l'organisation interne du référentiel. À ce jour, 27 référentiels métiers sont adaptés par le réseau, suite à une procédure rigoureuse déployée par un groupe de travail comprenant des moniteurs d'atelier, des formateurs de la discipline, accompagnés par un spécialiste de l'analyse cognitive de la tâche. Ce travail s'effectue sur une séquence de sept journées de travail. Au cours des intersessions, les travaux font l'objet de lecture et d'ajustement de la part d'un comité de lecture.

Tableau 1 : Exemple de déclinaison des items selon les 3 modalités de traitement intellectuel de l'information – Extrait du référentiel de droit commun de l'agent de fabrication industrielle (CSI)

<i>Rubrique 1. S'informer. Item « 1.3 Dans le recensement des consignes et des procédures de sécurité »</i>	
❖ En respectant les consignes de sécurité transmises verbalement	❖ Concret
❖ En identifiant et décodant les consignes et les procédures (symboles ou écrits)	❖ Abstrait
❖ En différenciant les consignes de sécurité à l'égard des personnes, des biens et de l'environnement	❖ Transfert

Le déroulement du dispositif est lui aussi échelonné en fonction d'étapes qui associent le candidat et son accompagnant.

Tableau 2 : Les différentes étapes de la démarche RAE par Différent et Compétent

1	L'engagement tripartite	Signature officielle entre le travailleur, l'accompagnant et le directeur de l'établissement
2	Auto et copositionnement	Appropriation du référentiel décliné
3	Réalisation du dossier de preuve	Analyse de l'activité par explication
4	Entretien de valorisation blanc	Simulation de jury
5	Entretien de valorisation (jury)	En présence de deux valideurs extérieurs (Éducation nationale/Agriculture/Entreprise et représentant du collectif)
6	Mise en perspective	Projection du candidat pour la suite de son parcours. Formulations proposées par les membres du jury.
7	Cérémonie	Remise officielle de l'attestation descriptive de compétence en présence des autres lauréats de leurs accompagnants et de leurs proches

La mise en œuvre de ce dispositif au sein d'un établissement est conditionnée par la formation de la direction et des encadrants qui vont réaliser l'accompagnement des candidats. Au cours de leur formation de 10 jours, répartis sur 6 mois, les accompagnants ont l'obligation, comme support de formation, de suivre et d'accompagner deux candidats RAE dans leur établissement. Par ailleurs, les « valideurs » extérieurs au réseau dans le cadre des partenariats bénéficient de sessions de formation à la pratique de la RAE pour être habilités à participer aux jurys.

2. Reconnaissance des acquis de l'expérience et participation sociale

En France la participation sociale s'est progressivement inscrite dans l'évolution des politiques sociales envers le handicap, particulièrement depuis le début des années 2000 et l'adoption de la classification internationale du fonctionnement et de la santé (CIF) en 2001, qui consacre le déplacement du regard des causes vers les conséquences des handicaps. Elle fut définitivement légitimée dans l'intitulé de la loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

Sur le fond, ce changement traduit l'introduction du handicap dans le modèle juridique des droits de l'homme et de la non-discrimination, entériné par l'adoption de la convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU de 2006 et ratifiée par la France en 2010. En une décennie c'est donc un nouveau modèle de traitement social du handicap qui est venu se superposer et parfois contredire l'ancien modèle fondé sur les droits sociaux accordés à des catégories de population en fonction de critères définissant une appartenance statutaire. « Le modèle participatif entend dépasser le reclassement de la personne dite handicapée au profit de sa citoyenneté. Il revendique une égalité de traitement de la personne dite handicapée afin qu'elle détienne, au même titre que n'importe qui, l'ensemble des ressources lui permettant de faire des choix, de mener une vie aussi indépendante que possible et de participer activement à la vie de la cité. » (Ebersold, 2002, p. 283). Ce nouveau régime valorise la reconnaissance de la personne en tant que porteuse de son projet de vie et il subordonne en quelque sorte la réponse sociale à l'engagement individuel.

On le voit la notion de participation sociale reste très générale et susceptible d'interprétations plurielles. Elle a cependant fait l'objet d'une traduction à vocation opérationnelle dans le secteur médico-social à travers le projet de « services et établissements : réforme pour une adéquation des financements aux parcours des personnes handicapées » (SERAFIN-PH). Ce projet de nomenclature définit cinq classes de besoins en termes de participation sociale :

- pour accéder aux droits et à la citoyenneté,
- pour vivre dans un logement et accomplir les activités domestiques,
- pour participer à la vie sociale et se déplacer avec un moyen de transport,
- pour l'insertion sociale et professionnelle et pour exercer ses rôles sociaux,
- en matière de ressources et d'autosuffisance économique.

C'est en cherchant à réunir des données sur ces domaines que nous avons élaboré notre questionnaire.

II- Les Principaux résultats de l'enquête empirique

1. L'accompagnement RAE révélateur de compétences

Globalement, les discours majoritaires dans les notes réflexives ne concernent que très peu la participation sociale des lauréats. Cependant, indirectement, ils soulignent d'importantes transformations chez les lauréats, notamment la prise de conscience de leurs compétences.

« J'ai découvert deux personnes, que je connais déjà très bien. Malgré le manque de temps que nous avons eu à construire leur dossier, pas de remplacement de monitrice et une production à tenir, elles ont su s'adapter et prendre du plaisir. Quand nous avons rempli le référentiel métier elles ne pensaient pas qu'elles savaient faire autant de choses au sein de l'atelier. »

« Les futurs lauréats ne découvraient pas mais redécouvraient toutes les compétences qu'ils possédaient et dont ils ne se rendaient pas compte tellement elles pouvaient être nombreuses, variées et devenues banales à leurs yeux. »

Ces changements constatés chez les lauréats affectent essentiellement l'engagement et la motivation au travail. Ils portent donc en premier lieu sur les aspects d'amélioration de la communication et de l'organisation collective du travail. Ils stimulent souvent une envie d'accéder au milieu ordinaire de travail, et redonnent sens à des parcours de vie et de formation.

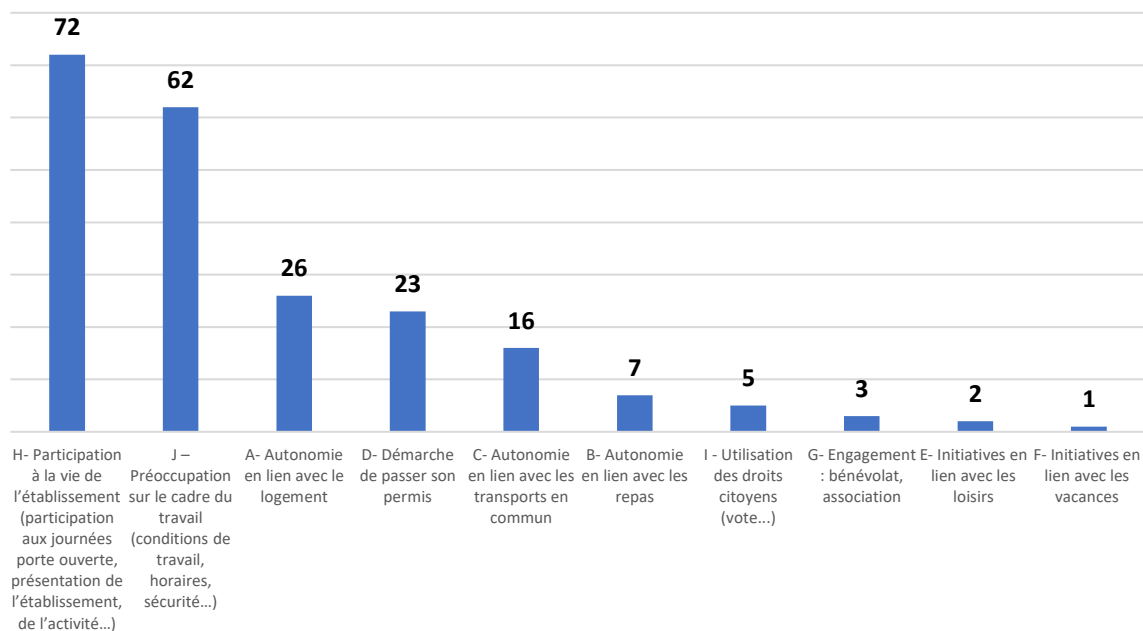
« Maryse et Nawel, deux jeunes femmes, aux tracés de vies complètement différents, aux acquisitions techniques pratiquement identiques et aux acquis sociaux diamétralement opposés. Maryse : 35 ans, ouvrière d'ESAT depuis 15 ans, en quête éternelle de reconnaissance et d'identité professionnelle par rapport à sa famille, et au milieu ordinaire. Elle a su entrevoir ce qu'elle trouverait dans « D&C » : faire le plein d'estime d'elle-même, de confiance, de grandir en étant reconnue dans ce qu'elle est, au regard de ses compétences. Nawel : 21 ans nouvellement embauchée à l'ESAT, a tenté en ITEP un CAP d'employée de collectivité, mais les événements de la vie l'ont déroutée à ce moment-là. Pour ne pas rester sur une expérience négative si près du but, Nawel s'est engagée sur la reconnaissance de ses compétences et vise pour l'avenir une employabilité dans le milieu ordinaire et dans ses meilleurs jours de reprendre des études. »

« J'ai pu accompagner notamment une personne qui montrait des signes de démotivation due à des problèmes [...] Son engagement RAE s'est fait dans cette période. Du coup, il n'avait plus goût au travail, trop préoccupé par ses ennuis et un absentéisme important. Je l'ai sollicité pendant cette période, tout d'abord, il m'a dit qu'il avait trop de soucis et puis, en démarrant le travail, il a réalisé que son travail était important pour lui, que de réfléchir sur son dossier lui a fait penser à autre chose et plutôt dans le positif. Depuis, il se montre plus apaisé, il est fier de montrer son attestation. »

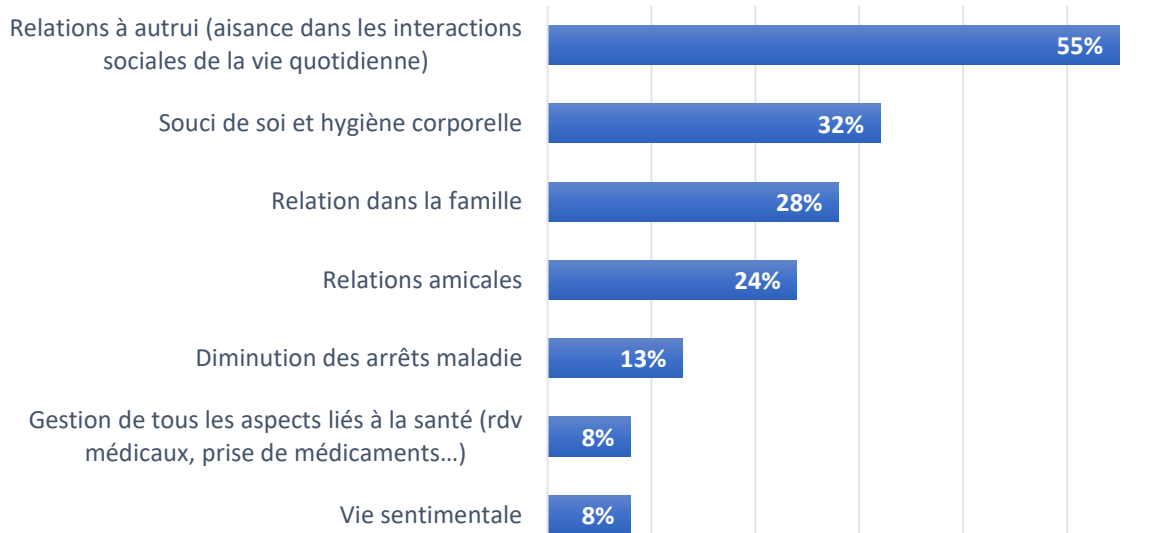
2. Des changements dans le rapport au travail et au-delà

Si l'on se concentre sur les domaines de la vie sociale où les accompagnants observent des modifications, les réponses au questionnaire fournissent l'image suivante.

(Q 26) Domaines classés au 1er rang, tous répondants confondus



**(Q27) Dans quels domaines constatez vous des changements.
Ensemble des répondants**



La classification du tableau ci-dessous est obtenue à partir de l'analyse des réponses à une question ouverte qui demandait aux répondants de donner un exemple significatif des changements observés chez les lauréats suite à la RAE. A noter que cette question a recueilli environ 20% de réponses mentionnant des effets neutres voire négatifs de la RAE.

Participation sociale interne à l'ESAT 15%	Participation sociale hors travail 8%	Expression personnelle-Communication 32%	Confiance en soi -Image de soi 14%	Modification d'image dans la famille 17%	Gestion santé-hygiène 13%
L'une des 3 personnes est impliquée dans le CVS (conseil à la vie sociale)	Autonomie marquée sur le plan social avec suivi régulier d'une activité de détente "théâtre impro" pour une personne et bénévolat au sein de la croix rouge pour une autre.	Certains sont plus à l'aise dans leurs relations avec les autres, n'hésitent pas à prendre la parole en groupe.	Ils sont plus soucieux de leur présentation lors d'événements	Des parents ont insisté pour avoir des photos de la cérémonie et de leur fils reconnu dans ses compétences. Ils étaient très émus de sa réussite et ont fêté cela en famille.	Souci de soi et hygiène corporelle : la RAE a donné lieu à des formations sur site sur l'image de soi
Certains se sont présentés en tant que candidat "représentants" des ouvriers -	Participation à des loisirs et surtout organisation des vacances	La RAE permet de briser certaines barrières relationnelles en lien avec l'acceptation des différences et des particularités de chacun.	Les deux jeunes concernés montrent actuellement une plus grande aisance notamment un qui était plutôt introverti.	Le frère d'un des lauréats l'a accompagné pour la remise des attestations et a été agréablement surpris et fier de l'aisance de celui-ci.	Une jeune fille a désormais pris l'habitude de prendre soin de son apparence et son hygiène depuis l'oral RAE
Diminution arrêt maladie	Prise de rendez-vous seul chez le médecin.	Plus d'aisance pour expliquer des choses, parler à des inconnus sur ce qu'il fait quotidiennement	Ils font plus attention à l'image de soi	Une des personnes accompagnées a pu, grâce à la RAE, renouer des liens avec sa famille. Il a pu se valoriser auprès d'eux et montrer son savoir-faire et ses compétences	Une personne qui ne se lavait pas se lave maintenant

En dépit d'une réserve des répondants, compréhensible dès lors que l'on s'approche de l'intimité des travailleurs, les manifestations de changement se concentrent sur les aspects d'expression et de communication des travailleurs et sur les relations intrafamiliales. Les exemples concernant la participation sociale hors travail sont moins nombreux mais néanmoins significatifs d'un transfert de la confiance retrouvée du travail vers la vie sociale.

3. Un sentiment de compétence restauré au service de parcours individuels

Les entretiens individuels avec les travailleurs lauréats confirment que le renforcement du sentiment de compétence provoqué par la RAE connaît des répercussions dans le domaine de la vie familiale et sociale.

« Avant que je fasse ma RAE, je n'étais jamais gaie, tout ça quoi. J'étais un peu timide... Puis depuis que je suis mariée, que j'ai passé ma RAE, ils m'ont dit que j'étais plus euh... »

Angèle

« Ça m’a aidé, j’aime bien prendre des risques, là je suis dans un studio autonome alors que je pourrais être en foyer accompagné » **Guillaume**

« J’ai repris le permis, je suis à fond dedans, mes proches, mes sœurs, ma mère me poussent. Rien que pour travailler en entreprise, c’est un plus [...] Je fais de la musculation dans une salle, ça me permet de voir plus de gens » **Stéphane**

« Là je vais apprendre la musique... je vais essayer mais bon j’ai bien fait la RAE mais euh le solfège c’est un peu plus dur ! ...à apprendre. » **Arthur**

« Je ne faisais rien pendant dix ans, j’ai arrêté l’école et rien [...] Même ma mère même mon père et ma sœur étaient contents, ma sœur m’a dit : « arrête de dire que tu es bête et que tu sers à rien. » **Noémie**

Le panel des quatorze entretiens effectués fournit la matière à une esquisse de typologie quant au rôle différent que peut jouer la RAE dans les parcours des lauréats en fonction des histoires personnelles et des dispositions acquises par ces derniers au cours de leurs expériences antérieures. En effet, nous avons pu dégager quatre modalités d’instrumentalisation au sens de (Rabardel 1995) de la RAE, référées à quatre groupes de lauréats.

- Ceux pour qui la reconnaissance vient s’insérer dans la continuité d’un parcours de formation initiale et les amène à envisager la poursuite de la formation, une éventuelle VAE et la sortie du milieu protégé. Ces lauréats sont naturellement parmi les plus jeunes, ils ont pu débiter leur RAE en IME avant d’intégrer un ESAT.
- Ceux un peu plus âgés qui se situent dans la même dynamique que le groupe précédent mais qui peinent à trouver les ressources pour approfondir leur parcours soit par des stages, soit par une sortie vers le milieu ordinaire. Les obstacles sont la plupart du temps d’ordre environnemental : absence de débouchés dans le bassin d’emploi, peu d’opportunités de stage. Ces lauréats demandent à être soutenus dans leurs démarches qu’ils ne peuvent assumer seuls.
- Les lauréats qui ont entrepris une RAE à l’issue d’un long parcours marqué par des ruptures et des allers-retours entre milieu ordinaire et milieu protégé. Ces personnes utilisent la RAE comme la reconquête identitaire du statut de travailleurs partant à la retraite. La RAE leur permet alors de quitter la vie professionnelle avec des projets de citoyens ordinaires.
- Les lauréats pour qui la RAE est l’occasion de renouer avec un parcours interrompu pour des raisons de d’épisodes aigus de troubles psychiques. Bien que leur niveau de compétence antérieur soit déjà important la RAE joue le rôle d’étape dans la reprise de confiance dans leurs capacités.

Encore une fois cette esquisse de typologie ne prétend pas être exhaustive, elle illustre toutefois le fait essentiel de ce que la RAE n’a pas de fonction unique. Si la restauration du sentiment de compétence est à peu près partagée par tous les lauréats, elle permet des investissements variés selon les situations personnelles et sociales des lauréats.

4. Des effets qui demandent à être soutenus

Sollicités pour échanger sur la question des effets de la RAE et de leur durabilité, un groupe de cinq professionnels d’ESAT, ayant une expérience de l’accompagnement allant de 2 à 7 ans, a échangé avec un membre de l’équipe de recherche. Bien qu’entre la RAE et une participation sociale renforcée le rapport de cause à effet ne puisse être formellement établi, il pèse sur lui de fortes présomptions.

« Moi j'ai vu ben il y a eu des changements, bien sûr puisque cela fait 7 ans. Voilà mais est-ce que c'est l'évolution de la vie ? Mais est-ce que c'est dû à la RAE ? Enfin je ne sais pas. Mais je pense que cela leur donne quand même une certaine assise dans la société. C'est des gens qui étaient chez maman qui ont basculé en foyer, des gens qui se sont installés, qui ont été parents... mais est-ce que c'est un lien direct ? Des gens qu'on rencontre dans la rue comme des personnes lambda. Ils sont installés, ils ont leur petite maison, ils ont leurs enfants, voilà. »

« Il y en a un qui veut poursuivre, alors il s'est donné comme objectif une VAE. Alors on en a parlé lorsqu'on a fait la mise en perspective avec le jury, donc on va y aller tout doucement. Avant, il y aura d'autres RAE à positionner, il y aura, il y a plein d'autres choses au niveau de l'atelier, mais c'est vrai que c'est un garçon lui il veut partir »

Dans le même temps les professionnels ont pu souligner l'importance de l'accompagnement dans la démarche de RAE ainsi que des mécanismes de professionnalisation rendus possibles par l'utilisation des référentiels métiers. Le recours au vocabulaire de métier apparaît particulièrement important dans les propos des professionnels. Cependant le suivi des parcours des lauréats appelle des prolongements qui sont malheureusement dépendants de l'environnement organisationnel et économique.

« Moi c'est ça qui est émergeant je trouve qu'à la fin de la RAE il en ressort une compétence dans un métier et pas uniquement « je sais pousser une tondeuse ».

« Les six premiers c'étaient des gens qui étaient compétents pour aller sur l'extérieur, qu'on espérait bien mettre sur l'extérieur. Ils n'ont pas pu faire de stage à l'extérieur. Donc je pense que cela les a frustrés quelque part quand même. »

Les enseignements de ce groupe de discussion attirent l'attention sur un fait essentiel : quels que soient les effets de la RAE pour les lauréats, ils réclament d'être prolongés et soutenus. L'accompagnement demande à être réinvesti au niveau de l'établissement, le suivi des projets des travailleurs pose toute la question de l'évolution des organisations et plus largement des rapports entre travail protégé et travail ordinaire.

III- La RAE instrument au service des parcours de professionnalisation – Synthèses et ouvertures

Telle que nous avons pu en approcher les effets, à travers nos investigations empiriques, la RAE pratiquée par Différent et Compétent Réseau présente toutes les caractéristiques d'un dispositif au sens des travaux de sociologie de la traduction et apports des sciences de l'éducation (Albero, 2010). Sa dimension procédurale impersonnelle, passant par des étapes balisées, en font un dispositif fonctionnel qui autorise une appropriation vécue par chacun des lauréats en fonction de son projet. S'agissant de la participation sociale des lauréats, de nombreux constats faits par les intéressés eux-mêmes, mais également par leurs accompagnants, autorisent à tracer une forme de continuité entre les répercussions subjectives de RAE et les prolongements que cette confiance nouvelle occasionne dans la vie quotidienne. La dimension subjective que signale le terme de fierté, très fréquemment utilisé par les accompagnants, suscite des continuations qui touchent prioritairement à l'expression et à la communication et induit de nouvelles relations au travail, mais également au sein de l'entourage familial.

Au cours de nos analyses nous avons également approché l'importance du développement professionnel généré par la pratique de la RAE. Ceci d'un double point de vue, une professionnalisation des travailleurs d'abord, qui au cours de ce processus évoluent vers l'acquisition d'une identité de métier à travers la référence cardinale aux référentiels de droit commun. Ensuite une professionnalisation de leurs accompagnants, qui réciproquement confortent, pour certains, leur identité professionnelle en y intégrant de façon réflexive la dimension de l'accompagnement. Ce pan de leur professionnalité, qu'il soit découvert ou retrouvé, suscite souvent des contradictions entre le temps de la production et celui de l'accompagnement. Le dépassement de ces contradictions n'est alors permis qu'en sollicitant les ressources collectives des équipes et plus largement de l'organisation.

Ceci conduit logiquement à revenir sur les enjeux de la RAE dans les évolutions des politiques sociales inclusives actuellement développées. La place originale de Différent et Compétent Réseau, situé transversalement à la fois dans les champs de la formation professionnelle et du secteur médico-social, en font un agent de liaison à plus d'un titre. D'une part entre VAE et RAE, dispositifs dont nous avons vu que les modalités se rapprochent sans toutefois se superposer ou s'équivaloir. En effet, à la différence de la VAE qui suppose de la part du candidat une conscience initiale de ses potentialités, la RAE se fonde sur le socle de la révélation de compétences chez le candidat, dont la prise de conscience ne s'opère que par le truchement de l'accompagnement, puis de la validation sociale par un jury. D'autre part, la dimension d'organisation apprenante impulsée par Différent et Compétent Réseau stimule à tous les niveaux des rencontres, des partenariats et des collaborations entre milieu de travail ordinaire et protégé. Dans cette mesure la RAE devient un instrument potentiel d'association de ces milieux, longtemps dissociés qui, à la faveur des orientations inclusives, pourraient trouver des pistes d'enrichissement mutuel. Notamment, l'ambition portée par Différent et Compétent Réseau, d'ancrer la RAE dans le droit commun, se retrouve par exemple dans la proximité entre sa démarche et les premières expérimentations d'actions de formation en situation de travail (AFEST).

Références :

ALBERO, B. (2010). Une approche sociotechnique des environnements de formation, *Éducation et didactique*, vol. 4 - n°1, 7-24.

EBERSOLD, S. (2002). Le champ du handicap, ses enjeux et ses mutations : du désavantage à la participation sociale, *Análise Psicológica*, 3 (XX) : 281-290

RABARDEL, P. (1995). *Les hommes et les technologies, une approche cognitive des instruments contemporains*. Armand Colin, Paris.