

Compétences en MOT(s)¹

Entre VAE et Compétences... des travailleurs d'ESAT

Patrick Mahieu : DHEPS à Paris 3 puis master de formateur d'adultes par la R-A accompagnement de groupe ou d'individu à Paris 3 (dirigé par PM Mesnier et P. Missotte). Référent VAE pour l'Association Régionale des Instituts de Formation au Travail Social Angers, et formateur en ESAT. Doctorant en géographie sociale laboratoire CARTA travail sur les mobilités sous la direction de Vincent Veschambre et Emmanuel Bioteau.

Résumé : Le texte propose de mettre en face à face deux expériences conduites sous la forme de recherche-action en formation. Ces expériences articulent des travaux visant à mettre en valeurs des compétences construites par des personnes en situation de handicap, dans des situations de travail et d'apprentissage tant dans des situations de production industriel dans un ESAT, que dans des situations d'expression artistique. De part une position d'actant impliqué la méthodologie relève de l'observation participante.

Au moment où la VAE devient un objet à la mode dont se saisissent les ESAT, depuis une commande, d'accompagner des ouvriers à élaborer et construire des prérequis permettant d'engager une démarche de VAE, l'étude interroge ici le bien fondé de cet engagement en comparant le travail vers la VAE à ce que certains de ces ouvriers ont déjà réalisé de travail de reconnaissance dans des activités artistiques. La volonté des cadres d'ESAT à faire s'engager des démarches de VAE relève t'elle véritablement d'un effort de reconnaissance et de valorisation des personnes, ou d'un travail de GRH ? C'est à dire : un travail de promotion des personnes, ou un travail d'instrumentalisation, des compétences des individus, pour le seul service de l'entreprise ?

En engageant des personnes en situation de handicap dans un travail d'accès à la certification, faisons-nous un effort de reconnaissance, ou forçons nous des personnes porteuses d'une différence à aplanir elle-même cette différence en imposant ce qui est notre norme : celle du diplôme par laquelle nous créons les distinctions de classe. Si la VAE a permis à certain d'obtenir un diplôme sans passer par la dictature de l'école, n'est-elle pas en train d'imposer un nouveau diktat que serait le diplôme à tout prix pour être reconnu ?

Compétences en MOT(s)

Retour sur une expérience et vérification d'action... Acte I

Appel à d'offre et commande.

A la Rentrée de septembre 2007, à l'école du travail social, nous répondons un peu en catastrophe à un appel d'offre du fond d'assurance formation UNIFAF Pays de la Loire pour une action prioritaire régionale (APR), visant l'identification des compétences pouvant conduire vers la VAE, mais surtout nécessaires pour concevoir un projet d'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail (MOT) pour des travailleurs handicapés d'ESAT. Le service de formation continue s'adresse au bureau d'accompagnement des démarches de VAE de l'école du travail social, une équipe de 6 se forme, et rapidement se cristallise une proposition autour de quelques idées centrales de notre travail sur la VAE, par exemple :

- ✿ Il faut accompagner pareillement les éducateurs techniques encadrants, et dans un temps de formation parallèle envisager le transfert de l'usage des outils que nous avons choisi d'utiliser. Ainsi l'offre de formation travaille sur deux axes : la formation des travailleurs et la formation des éducateurs à l'usage des outils de la formation.

¹ MOT : Milieu Ordinaire de Travail

- ✿ les compétences se construisent toujours dans un cadre collectif, et ce ne sont que quelques personnes qui s'approprient ce construit collectif à des fins de servir un projet personnel. Si bien qu'il semble possible de pouvoir réfléchir dans un atelier collectif d'explicitation permettant à un groupe d'envisager l'ensemble des compétences nécessaires à investir pour aller travailler et viser l'insertion en MOT ; à partir des compétences identifiées ou non des travailleurs puisque nous partions du postulat : « vous avez des compétences », et en reprenant à notre compte l'idée de la construction d'un arbre de connaissances² et de compétences sur lequel chacun pourrait se situer et visualiser ce qui lui manque.

Programme

Le programme de formation a été construit sur trois sessions de deux jours avec trois à quatre semaines entre chaque regroupement. Dans les temps de regroupement, des ateliers d'expression demandant de verbaliser les pratiques professionnelles et les savoirs, ou discutant les projets personnels et professionnels de chaque participant alternaient avec des dispositifs d'inspiration classique du type cours ouvrant vers les connaissances nécessaires à l'insertion en entreprise : identification des secteurs de production, organisation interne, approches des droits... Dans les temps d'intersession des commandes de repérage des tâches, de photographies des activités de travail, étaient passées. Un tuteur référent pour la formation devait dans les ateliers aidés les stagiaires à repérer et photographier les éléments qui allaient construire les portefeuilles.

A côté d'un travail en atelier d'expression sur la verbalisation des compétences mise en œuvre, en intersession il a été produit un travail classique sur la construction de portefeuilles utilisant la photographie et des textes de commentaires parfois écrits par un pair, stagiaire de la formation. Le verbe, et l'image, étaient deux éléments fondamentaux mis en jeu pour dépasser la barrière de l'écriture cherchant une voie possible pour construire une démarche de VAE par l'oral sans recourir au dossier écrit, pour des personnes chez qui savoir écrire, n'est soit ni un savoir acquis, ou ni une compétence requise pour le métier.

Sans le savoir, nous nous rapprochions des démarches d'appuis renforcés tel qu'ils ont été conçus en Anjou, avec le soutien du CAFOC des Pays de la Loire dans une recherche action sur ce concept innovant et ces démarches émergentes.

Déroulement de l'action de formation

Si nous avons à ce moment déjà pu mesurer les décalages entre les pratiques langagières, entre dire et écrire, nous n'anticipons pas assez sur les capacités réelles de maîtrise fine des subtilités du langage parlé, voir même certaines formes de mutisme de silence et de retrait...

Ici immédiatement nous pouvons donner un premier résultat de ces formations - actions, qui touche la maîtrise langagière et l'illusion d'une compréhension mutuelle quand en croyant parler tous la même langue nous découvrons que si un projet professionnel est orienté vers l'entreprise publique, « *c'est parce que l'entreprise privée est interdite, comme toutes les choses qui sont privées* », ou que les mots *obligation* et *objectif* se confondent comme des synonymes quand l'ouvrier parle de son projet... ou encore que peu de participants peuvent envisager le rêve d'une vie, et distinguer un rêve d'un projet, ou ne sont en mesure de formuler que des projets à très court terme. Quand parfois c'est le mot *projet* qui ne fait pas sens, en renvoyant à des significations trop conceptuelles incluant une forme de perception du temps... Les idées ou concepts tels que *mobilité* ou *transfert* ne sont alors pas plus parlant. Ce sont des considérations de maîtrise de la langue qu'il nous a fallu rapidement intégrées pour que s'élabore véritablement la construction de sens dans tout ce qui touchait à la verbalisation d'un projet professionnel.

L'idée de lier le projet d'une démarche vers la VAE avec un projet professionnel identifié, est un autre des moteurs qui nous animent quotidiennement et que nous voulions inclure dans notre proposition de formation – action. D'où la nécessité de pouvoir dire quelque chose de son projet avant même de dire quelque chose de ses compétences.

² Michel AUTHIER et Pierre LEVY : « *l'arbre des connaissances* », La découverte Paris 1992

L'autre partie de cette formation, pour les stagiaires travailleurs d'ESAT, fut articulée sur l'accroissement des connaissances liées à l'Entreprise... en allant chercher directement ces connaissances qui manquent à l'Ecole, chez ceux qui travaillent avec et dans l'Entreprise³. Envisager un projet professionnel ce n'est peut-être que rien d'autre qu'une question de navigation maritime : faire le point de sa position initiale, et lire une carte pour définir une route possible.

La formation ne visait pas la réalisation d'accompagnement de démarches de VAE, mais à réunir et construire les éléments de bases nécessaires pour la conduite ultérieure de tels projets. Les résultats immédiats furent que chaque ouvrier stagiaire, à la fin de la formation-action disposait d'un classeur portefeuille de compétences qu'il pouvait faire évoluer à sa guise. Et une fois, l'équipe d'encadrement semble s'être accaparé les outils proposés pour construire un référentiel interne des activités et des compétences transversales à chaque atelier.

D'Esat en Esat, adaptation et premiers résultats

L'APR fut conduite deux fois pour UNIFAF Pays de la Loire, c'est-à-dire en « inter » à l'école d'Angers, parmi les autres étudiants en travail social et autres stagiaires de formation continue. Puis en « intra », cette formation – action fut reconstruite pour un regroupement d'ESAT en Mayenne, puis pour un ESAT en Sarthe.

Venir à l'école du travail social d'Angers fut marqué dès la première session par une vague de protestations contre l'appellation qu'UNIFAF Pays de la Loire, avait donné à l'action, les stagiaires participants refusant que soit répétée la stigmatisation que provoquent les répétitions d'idées dans l'appellation initiale : « *travailleurs handicapés en ESAT* ». De suite nous avons dû revoir l'appellation de la formation « *l'insertion en milieu ordinaire de travail* », ce premier contact change la nature des positionnements de chacun, tant des formateurs que des stagiaires. Le déplacement d'un lieu de travail protégé vers une école supérieure, n'a-t-il pas provoqué un mouvement de revendication de reconnaissance du statut : de travailleur handicapé à celui de stagiaire de la formation continue.

Si déjà le fait de venir dans une école de formation supérieure n'est pas en soi un fait anodin, il existe une différence fondamentale entre ces deux types d'actions : dans le cas des formations inter, dans leur ensemble les stagiaires ont répondu avoir choisi de venir suite à la transmission d'une information par leur encadrement. Alors que dans la quatrième formation - action, celle cette fois en intra dans un seul établissement les stagiaires se sont vus imposer cette formation par leur direction.

La commande de l'ESAT sarthois s'est resserrée davantage vers la mise en œuvre d'une démarche de VAE, ou vers l'identification des compétences pour construire une plateforme de mobilité interne.

Une autre constante de notre travail d'accompagnement des démarches de VAE des professionnels c'est l'accroche du projet de certification par la VAE avec un questionnaire sur le projet professionnel et / ou personnel⁴, et un questionnaire des mobilités à mettre en œuvre, puisque pour une part ce qui est visé c'est l'insertion en MOT ou pour l'ESAT sarthois une plateforme de mobilité interne. Dans ce travail à destination d'ouvriers d'ESAT, nous avons retrouvé là, l'importance de l'accroche d'un projet de certification à un projet professionnel pour lequel le diplôme devient le signal visible de compétences.

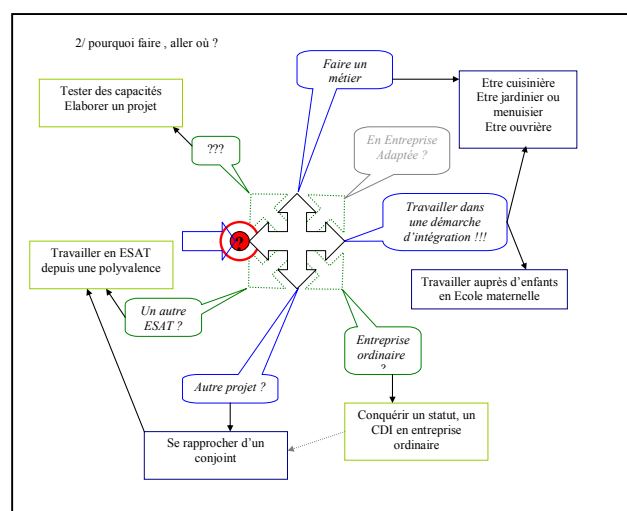
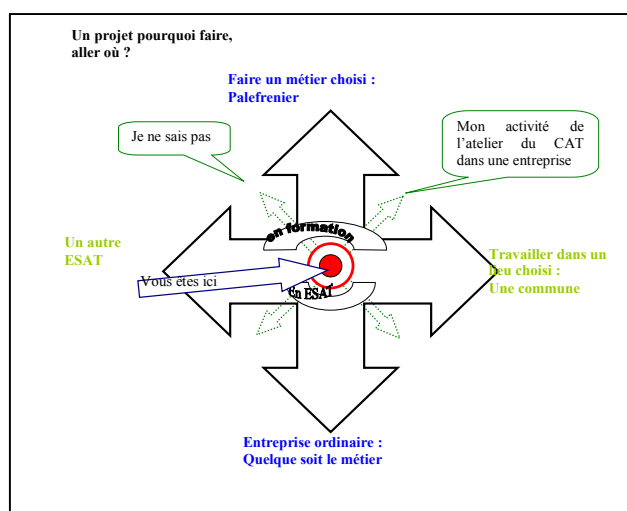
³ Lyliane JEAN et l'ESAT « CAT hors les murs » de l'ADAPEI 44, ou Jacques BREMONT du Cabinet de consultants « ORIENT'ACTION » sur Le MANS (72).

⁴ Le projet personnel est toujours à prendre en considération, il peut venir en percussion contre tout projet professionnel, ou en être le moteur. Lors de la troisième formation –action conduite dans le nord Mayenne, plusieurs projets professionnels de changement et de mobilité professionnelle et géographique étaient mûs uniquement par le désir de rejoindre un compagnon, une compagne, et de construire une vie de couple.

Signal, pour tout à chacun, que d'une partie des compétences, et face auquel on ne saurait réduire la personne, et pour la personne handicapée : « *morceaux de normalité* » dit Guy Suisse qui en renversant la manœuvre rappelle que la personne peut être riche d'une multitude de compétences dont certaines ne sont que des morceaux de référentiel, qui ne « *recouvrent pas toujours l'intégralité du référentiel, et donc n'ouvrent pas nécessairement sur la qualification et le diplôme* ». Ce serait là l'avantage des démarches de portefeuille de compétences qui ouvriraient plus largement le questionnement des reconnaissances de compétences que la quête d'une certification par l'identification et la sélection de compétences spécifiques.

Une boussole et une carte pour se mouvoir professionnellement

Ainsi rapidement avec les groupes de stagiaires, se sont dessinées des boussoles spatialisant les trajectoires possibles qui en croisant l'arbre collectif des compétences identifiées et le portefeuille personnel des compétences acquises, donne des indications sur les déplacements possibles. Une boussole pour s'orienter, l'arbre carte pour envisager les routes et le portefeuille comme sextant pour faire le point de sa position présente... Dès lors nous étions loin des commandes initiales des seules mises en œuvre de projets de VAE.



En cherchant à placer les projets professionnels qui se sont dessinés sur la boussole chacun pouvait voir comment mobiliser des outils comme la formation, les stages, ou la VAE pour se doter de moyens d'agir pour atteindre les objectifs du projet. Ainsi, un autre résultat de ces expérimentations fut que rarement la VAE était le moyen d'atteindre un objectif de mobilité, mobilité qui n'avait pas besoin d'un diplôme...

Par exemple : dans le quatrième groupe, en intra dans un seul ESAT, la majorité des projets professionnels se sont cristallisés autour de l'idée de changer d'activité, d'accroître son champ d'action, voire de changer d'atelier de production mais jamais de quitter le « CAT »⁵. Interroger le projet professionnel avant de mettre en œuvre une formation – action qui pourrait conduire vers la mise en œuvre de démarche de VAE nous semblait primordial.

Mobilités ?

A l'arrivée cela est apparu comme impératif que nous avons négocié et co-construit avec le commanditaire pour que l'action ne se focalise pas sur la VAE comme une fin en soi mais comme un moyen dans un projet professionnel. L'idée n'étant pas de savoir comment vendre de la VAE mais pourquoi, un travailleur quel qu'il soit (handicapé ou non) mettrait en œuvre un tel projet mobilisant du temps et beaucoup d'énergie à investir dans une démarche au résultat non garanti, quand de toute façon si l'entreprise se réorganise, les mouvements internes lui seront imposés. L'idée ici, est que la VAE est un moyen d'anticipation qui permet à l'acteur de développer ses possibilités tactiques au cœur des stratégies des organisations. L'ouvrier d'ESAT ayant très peu de marge de manœuvre autonome, a-t-il des possibilités d'anticipation et de tactique pour résister aux stratégies de l'organisation employeuse ?

Sur ce quatrième groupe accompagné, 8 ouvriers envisagent des mouvements internes mais ne pensent pas la sortie de l'ESAT. Deux envisagent la sortie de l'ESAT vers des entreprises qu'ils ont fréquentées en stage, depuis un secteur d'activité dans lequel, à l'ESAT, ils se sont construit des compétences, (on pourrait parler là de mobilité géographique ou inter entreprise). En considérant que la seule reconnaissance au départ qui compte, est celle des pairs⁶, il est possible de s'interroger sur cet investissement en VAE pour chercher des indicateurs de compétences qui sont par ailleurs déjà expertisées par les encadrants et les employeurs potentiels depuis les stages ou les mises à disposition.

Si l'entreprise est prête à embaucher l'ouvrier à partir de ce qu'elle a identifié durant le stage, ne lui appartient-il pas ensuite de continuer la formation de son salarié ? Ou appartient-il au futur salarié de confirmer avant tout la correspondance à une norme de ses compétences identifiées ? Et si besoin en est pour l'entreprise (norme ISO...), en fonction des exigences du poste qu'occupera à l'avenir le salarié embauché, n'est-ce pas à elle de le conduire vers la recherche de la certification adéquate, tout comme elle aurait à travailler l'adaptation du poste de travail ?

⁵ Nous relevons ici que c'est le sigle « CAT » qu'utilisent les ouvriers pour parler de leur lieu de travail, autrement dénommé et plus souvent par le nom de la structure qui renvoie à la notion d'atelier de travail industriel et de services mais jamais le sigle ESAT. L'hypothèse, pour une construction identitaire, d'une accroche à un lieu de travail industriel dans le quel on peut être ouvrier semble rejoindre la protestation des stagiaires du premier groupe refusant la double stigmatisation de travailleurs d'ESAT + handicapés.

Mais il peut aussi être fait un lien entre la disparition progressive de la protection que provoque le passage de CAT à ESAT, malgré l'ambiguïté de la protection risquant l'enfermement de la personne en situation de handicap dans un poste de travail. Ce basculement s'opère avec l'effacement des orientations de la circulaire 60 AS, transformant les activités de soutien éducative visant l'autonomisation progressive du travailleur, en y préférant la formation continue à court terme des salariés, qui rejoint le besoin de compétences des entreprises, compétences placées sur un marché libéral d'achats ventes des compétences... Le risque là de la VAE n'est-il pas de viser des effets à court terme de placer et vendre des compétences selon les besoins de l'entreprise embauchant (mais aussi débauchant) et non plus un projet d'autonomisation d'une personne.

⁶ Jean François Bonami Introduit son ouvrage sur la VAP ainsi : « En 1985 Yves Cannac (dans la Bataille des compétences 1985) écrivait : « *En toute rigueur, la seule validation adéquate de la compétence professionnelle, c'est la qualité du travail accompli, mesurée dans le milieu professionnel : c'est la réputation professionnelle. Mais dans la plupart des cas, celle-ci ne dépasse par pas un cercle étroit, alors que le diplôme constitue une présomption de compétences, sans doute fragile, mais universellement valable. (...)* » p 1 de « Valider les acquis professionnels » aux Editions d'Organisations Paris 2000

C'est d'ailleurs une stagiaire qui met ce problème en mot en utilisant par écrit ou par oral les mots « valoriser » ou « valorisation » à la place de « validation ». Valoriser nous renvoie immédiatement à la contrepartie que peut tirer un travailleur de ces compétences, quand la validation renvoie à la reconnaissance sociale. D'un coup la question de la valorisation d'acquis dans un projet de déplacement professionnel prend une sonorité beaucoup plus politique, il ne s'agit plus de placer en sortie d'ESAT des hommes et des femmes en milieu ordinaire de travail, ou de mobilité interne dans l'ESAT, mais bien de leur permettre d'atteindre le juste salaire correspondant à leur niveau de qualification, dès lors que les compétences sont identifiées par des diplômes reconnus... Ici se pose le questionnement du salaire du travailleur handicapé en ESAT, qui par la VAE peut acquérir le même CAP que son moniteur d'atelier ? Il se pose donc la question de la reconnaissance, quand handicap intellectuel ou pas, l'opérateur aura le même niveau de qualification que l'agent de maîtrise.

Les deux derniers membres de ce groupe envisageaient un projet de mobilité professionnelle, c'est-à-dire de pouvoir changer d'activité en changeant d'entreprise. Le portefeuille de compétence rédigé depuis la notion de transférabilité des compétences devient alors le signal le plus efficient.

VAE et emploi

Anticipant, la Loi⁷, par la forme innovante de sa mise en œuvre, proposant en parallèle la formation des encadrants, cette formation - action qui s'est jouée quatre fois entre Octobre 2007 et septembre 2009, a pu tracer, pour les ESAT qui l'ont sollicitée, les différents axes à suivre entre la formation et, la socialisation des compétences par différents moyens dont l'un peut être la VAE. La VAE, restant toujours que l'outil de confirmation, après les entretiens, les bilans de compétences, les stages, les passeports de formation... Tout en se méfiant de l'injonction qui pourrait se cacher derrière l'incitation à viser ne serait-ce que le livret I de recevabilité, (ce qu' a pu nous demander un directeur d'établissement), qui n'est rien en soi ; voire l'effet sclérosant qu'il pourrait y avoir à inscrire des personnes sur des notions de diplôme en lien avec un emploi, avoir un diplôme d'un métier pour avoir un emploi, quand c'est cette relation même qui est attaquée dans le concept de parcours de professionnalisation et de formation tout au long de la vie visant les transférabilités, en découplant l'équation diplôme = métier (à vie).

La VAE ne mettant en relief que les acquis d'un passé, la projection, c'est-à-dire envisager l'usage d'un diplôme dans un futur proche et lointain, est une absolue nécessité ! Ne retrouve t'on pas là, quelque chose d'analogue à ce qui se joue dans les chantiers d'insertion en attendant des résultats dans les six mois, là où il faudrait prendre des années pour reconstruire la personne. Il faut présenter des chiffres de réinsertion, qu'importe si aussi vite la personne retombe. N'attend t'on pas de la VAE en ESAT de devenir l'outil de la sortie, de l'insertion rapide, qu'importe alors dans les mois à venir les effets des retours boomerang en milieu protégé⁸ ? Et ici, il faudrait bien entendre le mot protégé pour un lieu de protection refuge avec le risque de s'y enkyster ; alors qu'il devrait s'agir d'un temps protégé visant la préparation plus ou moins longue d'une évolution, d'une émancipation.

⁷ Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville ; Décret n°2009 – 565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoirs faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail.

⁸ Et ce fut peut-être là toute la pertinence ou l'impertinence d'un directeur d'Esat et d'une équipe vis-à-vis d'une direction générale, d'avoir choisi un service de formation continue d'un centre de formation au travail social, plus qu'une entreprise de formation d'adultes... à l'arrivée notre objectif n'étant pas de vendre de la VAE

Pourtant, fixer les compétences à l'intérieur d'un métier peut être un atout, dans le cadre d'un processus de construction identitaire forte autour de la notion de métier. Cela peut-être un objectif de travail avec des personnes en situation de handicap. Devenir quelqu'un de métier, devenir l'homme ou la femme de telle profession⁹ pour dépasser le statut de handicapé. A condition que cela ne fige pas et n'emprisonne pas dans une identité dont on ne pourrait sortir : *je ne peux rien faire d'autre je suis ça...* et le contexte de l'emploi semble plus pencher en faveur de personnes pouvant se doter de compétences à se mouvoir, à transférer, que de personnes ancrées sur des identités professionnelles fortes. La question est : devons-nous construire des identités par le travail, ou sont ce des constructions d'identités qui sont mises au travail ?¹⁰ Et là l'échelle de temps prend une importance considérable.

A l'issue de la dernière formation – action mise en place nous pourrions dire que nous en sommes là à un point d'équilibre sur une tension entre :

- ➔ 1/ la tentation d'une possible instrumentalisation de dispositifs tels que les démarches de VAE, qui permettrait d'afficher des résultats visibles avec des effets possibles sur du court terme (mais la question de la réelle intégration dans l'emploi en MOT sur du long terme reste en suspens)
- ➔ et 2/ des travaux articulés sur d'autres vitesses aux résultats plus flous dans l'instant, qui ne seraient identifiés que dans la longue durée, vraisemblablement par d'autres que ceux qui les ont mis en place.

Récolter des résultats

C'est la même question de la mobilité et des carrières qui se pose du côté des encadrants, ou des cadres de directions, qui orientent l'action. Des résultats à court terme sont affichables tant vers des financeurs de l'action sociale, que dans des constructions de plans de carrière basés sur des évolutions plus ou moins rapides, que l'air du temps oblige à bâtir sur la présentation de résultats effectifs ; et là c'est l'effet mode de la VAE qui propose des résultats identifiables immédiatement si chaque candidat ouvrier handicapé obtient un diplôme...

Tout comme on peut imaginer la production de bilans annuels d'activités présentant un fort taux de sorties en insertion. On peut imaginer ici la démarche de VAE, d'un moniteur d'atelier vers le diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé (DE.ETS) (*ce qui n'est pas le cas ici dans les structures concernées*), mettant en avant comment il a construit des dispositifs de formation professionnelle utilisant la VAE auprès des ouvriers restant dans L'ESAT, ou la VAE d'un cadre sur le Certificat d'aptitude au fonction de responsable (CAFERUIS) mettant en avant comment il a piloté une action et managé une équipe dans un tel projet de gestion des compétences. Ici tactiques d'acteurs (de l'encadrement) et stratégies d'entreprises (en gestion des compétences) se rejoindraient au détriment de l'ouvrier.

⁹ Pour le dictionnaire Le Petit Robert, « Profession : une occupation dont on peut tirer ses moyen d'existence, puis, un métier qui a un certain prestige social » ; « Métier : une occupation manuelle ou mécanique qui exige un apprentissage et qui est utile à la société ; genre de travail déterminé reconnu ou toléré par la société et dont on peut tirer ses moyens d'existence ». Le texte utilise l'un ou l'autre de ces mots dans leur sens commun, pour contrer le seul usage de travailleurs d'ESAT, en opposant à l'idée d'un statut dans une organisation scientifique du travail (travailleur handicapé), les dimensions de reconnaissance sociale éventuellement de prestige d'utilité sociale, et d'autonomisation par la conquête des moyens ;

¹⁰ Pierre TAPS et Vincent de Gaulejac, séminaires DHEPS 2006 et 2008 à l'Université Paris 3.

Notre réflexion ici rejoint aussi les travaux de Gaston Pineau sur la Reconnaissance : 1/ se reconnaître soi-même et peut être pouvoir se parler en homme ou en femme de métier, 2/ être reconnu socialement ce que réalise la démarche de VAE par l'obtention d'une certification qu'elle soit interne issue d'une reconnaissance par un groupe de pair ou externe issue d'une reconnaissance par un représentant de l'Etat, et 3/ une reconnaissance existentielle en insérant ces deux axes dans une dimension plus grande qui permet de donner du sens (peut-être au travers des projets personnels) à ce qu'on devient et à ce qu'on est reconnu par les autres.

Le travail à long terme demanderait à l'encadrant soit de ne pas se mouvoir et rester sur place, et de risquer une carrière, pour conduire sur une longue échelle de temps un travail en profondeur, ou de prendre le pari que l'action entreprise aujourd'hui, rapportera des fruits que d'autres récolteront, mais qui du coup ne sont pas présentables à son propre actif dans la gestion de sa carrière.

Il y a peut-être des acquis collectifs et sociaux issus des expériences individuelles qui ne sont pas valorisables, mais qui pourtant sont socialement validables par l'ensemble de la collectivité.

Ainsi l'action de formation a ouvert des pistes, entamant un travail depuis des portefeuilles toujours à construire vers la VAE, vers l'identification de métier ou vers la notion de transférabilité, pistes articulées sur l'interrogation des projets ; des pistes que les équipes d'encadrants ont à poursuivre... Mais en même temps la formation in situ a servi de révélateur des forces agissant autour des ouvriers d'ESAT, où parfois l'outil est confondu avec la finalité. Il faut donc bien se garder de confondre l'outil de confirmation, de conformation, des compétences dans un projet professionnel, avec la finalité de l'insertion et de la reconnaissance sociale de la personne confrontée à un handicap, qui passe davantage par un travail sur les représentations sociales de la compétence ou de l'incompétence.

Il y a aussi des acquis collectifs émanant des équipes éducatives. La formation – action, intégrant dans son programme deux moments d'évaluation, le premier en fin de formation et le deuxième à six mois après un retour sur « les lieux du crime ». Il est possible de constater comment une équipe éducative, celle de l'Esat Sarthois où s'est joué le quatrième épisode, s'est emparée des apports de la formation (*construction de référentiel de compétences internes, intensification de la mise en mots et de la verbalisation par les travailleurs de leurs savoirs, prise en considération accrue des projets non professionnel dans l'élaboration du projet pro*) et comment cette appropriation est une forme de résistance (*réaffirmation de la mission d'insertion*) face à la volonté des directions de récupérer des effets à court terme valorisable dans des bilans d'activités ponctuelles.

En contre point, Socialisation des savoirs

Validation sociale d'acquis issus d'expériences. Acte 2

C'est sur ce même établissement sarthois que se sont développées sur du long terme des expérimentations artistiques en théâtre, en céramique, en art plastique... Le temps ici est un paramètre important, car le directeur qui aura lancé une équipe d'encadrants sur des missions plus large que la production en atelier, a bien pris le risque que les expérimentations arrivent à maturité, produisent des résultats de plus en plus pertinents, après qu'il soit parti à la retraite... Ce sont donc aujourd'hui, les directeurs qui se succèdent en demandant d'intervenir en VAE pour des effets à court terme, qui sont en mesure de récolter ce qui depuis longtemps a été semé par d'autres, au travers des pratiques artistiques...

J'interviens dans cet ESAT en tant que potier, engagé depuis la fin des années 90 dans un travail d'expression artistique sur l'animation d'ateliers de céramique construit autour des activités de soutien éducatif, sur la base de la circulaire 60 AS. Un grand nombre d'ouvriers a pu s'expérimenter sur les techniques de la poterie et s'exprimer artistiquement avec de l'argile. Et parmi eux un groupe d'une dizaine a pu élaborer un travail sur presque dix ans à la fois de construction d'une identité de céramiste, avec des acquis techniques et une identité d'artiste entraînant une reconnaissance sociale. Identité mise à l'œuvre dans des expérimentations en expositions dans un musée national, par des installations et des performances dans la rue, dans des interventions en écoles primaires pour des séances d'initiation auprès des enfants élèves, ou encore, au travers de la vente des réalisations sur des marchés de potiers.

La reconnaissance sociale des acquis issus d'une activité d'expression artistique, ou d'une activité de soutien éducatif œuvrant sur une production artisanale d'objets utilitaires, s'est ici joué dans différents espaces, face au grand public, c'est-à-dire l'ensemble des concitoyens.

S'exposer pour créer un capital à investir

Quand après avoir manufacturé des assiettes des plats... les compagnons¹¹ potiers choisissent de se confronter à une réalité et s'installent dans un marché de potiers, ou choisissent de déposer leurs réalisations en boutique¹², pour présenter leur production au public client qui choisit de l'acheter c'est un mécanisme de reconnaissance, et de validation des acquis mais aussi de valorisation de ceux-ci.

Isabelle Cherqui Huout, avance que « tout acquis procède de l'expérience (sensorielle, cognitive, affective) d'un environnement nouveau, ainsi que du retour réflexif sur cette expérience ». Si d'une part nous avons écrit régulièrement notre journal collectif d'atelier pour y noter ce que nous avons fait et y conscientiser ce que nous avons appris, si d'autre part nous avons agi dans des interactions de transmission de ce que nous savons, l'œuvre même, fut un autre moyen de langage, ni écrit ni parlé, un moyen de mises en formes des sentiments, des émotions, de l'imaginaire, formes qui furent confiées aux regards des spectateurs, et qui elles aussi disent quelques chose d'une expérience et sont aussi un retour réflexif...

Ici chaque projet d'action prend source dans les autres mises en actions de projets. Ainsi il y a croisement et fertilisation des actions, la production artisanale est le lieu d'expression de notre maîtrise technique, la présentation de notre maîtrise de savoirs procéduraux ; l'exposition artistique devient, elle, le lieu de la présentation de nos savoirs (*Annette Gibert dirait : la présentation de la transformation de nos savoirs donner à voir, en offrandes aux regards*), et les interventions dans une posture d'animateur // formateur est un lieu de conscientisation de l'ensemble de ces savoirs, une forme en soi de retour réflexif.

Ce que provoque le croisement de ces projets et actions c'est d'ajouter une pointe au triangle de Houssaye. Il n'y a pas que l'ensemble des relations qui peuvent se construire entre les trois pointes, entre l'apprenant l'apprenant la chose à apprendre, ici entre en scène le public, le social. Là où la VAE crée un rapport avec l'état, de la chose à savoir, à apprendre, marqué dans un référentiel ; les actions, les expérimentations ici ont toujours crée une relation avec le social. Cette relation étant encore et toujours quelque chose à entreprendre. Ainsi « *le produit d'une activité ne doit pas être pensé comme capital, possession, accumulation, mais comme travail, activité, construction*¹³ », à la différence de posséder un diplôme marque de la capitalisation de savoirs, nos créations céramiques sont devenues la base d'une activité de mouvements sur les rapports au monde, sur nos manières d'être au monde, sur les rapports sociaux aux savoirs, et aux handicaps. Dans ce mouvement-là, nos acquis céramiques, capital extrait de notre passé deviennent la source d'investissements tournés vers l'avenir. Si l'expérience est à la fois tournée vers le passé et l'avenir, n'est-ce pas dans ce mouvement d'investissement d'un capital ?

Apporter pour être reconnu

¹¹ Dans l'idée ou nous avançons ensemble en pairs apprenant ensemble et par la rencontre des autres presque dans l'idée d'un tour de France nous conduisant vers Nîmes, Le Perreux sur Marne, ou parfois juste à côté de chez nous à Saint Barthélemy d'Anjou...

¹² Boutique Solidaire Saint Barthélemy d'Anjou (49) 7 rue de la Saillerie.

¹³ Bernard Charlot : extrait de « rapport social au savoir » note de soutenance de thèse 1985...

Ailleurs, dans un musée, ou dans d'autres espaces publics : le hall d'une mairie, le hall d'un office de tourisme, des projets d'expositions ont pris et prennent corps, installant alors la mise en scène de la présentation d'une démarche artistique. Quand dans le musée il ne reste, le temps de l'exposition, que l'œuvre parmi d'autres et que l'œuvre est reconnue par les visiteurs en tant qu'œuvre, c'est à nouveau un mécanisme de valorisation qui se joue. Et derrière cette valorisation des acquis présentés au travers d'une œuvre (peut-être est-on là proche du compagnonnage) il se joue un travail de reconnaissance de l'autre dans sa fonction d'artiste, interrogeant une société sur elle-même, renvoyant une image miroir à travers l'œuvre réalisée¹⁴. La validation des acquis de chacun, au travers de ce compagnonnage artistique, dans lequel nous avons construit nos compétences collectives, se fait dans une intervention sociale, une intervention sur la Cité en donnant à la Cité matière à réfléchir à penser... à s'instruire... un travail sur la culture !

Le travailleur handicapé, prend une nouvelle place dans la société en proposant à la Cité un travail sur elle-même, c'est là un travail de citoyenneté, qui se fait dans un mouvement de validation, valorisation d'acquis individuels et collectifs, par un investissement dans un collectif plus grand.

C'est là peut-être une forme d'antidote à des mouvements d'individualisme, qui n'ont rien à voir avec un travail d'individuation. Chacun, ici, a pu en tant que personne grandir, s'épanouir, être reconnu¹⁵. L'œuvre offerte au regard des autres, socialise les acquis et le travail accompli. Et le groupe réinvestit ses acquis collectifs en agissant auprès d'enfants dans des écoles et en devenant formateurs pour partager cette connaissance.

Un mouvement d'individualisme provoquerait l'accaparement des effets de ces expériences collectives pour la conduite de projets et d'objectifs personnels de chacun tel que peut l'être l'obtention d'un diplôme. Alors qu'au contraire ce qui est élaboré par le groupe s'est le réinvestissement collectif dans d'autres groupes : Interventions en tant que formateurs dans une école d'éducateurs ou auprès d'autres groupes en IME ou en FO, intervention en tant qu'animateurs d'atelier dans un musée auprès du public visiteur...

Ici sur du long terme à chaque intervention vers le grand public, ce qui s'est joué est un travail sur les représentations sociales des compétences, et sur qui détient les compétences et les connaissances, tout comme le travail de précision élaboré dans les ateliers provoque la reconnaissance du professionnalisme.

Loin de vouloir opposer les deux voies de reconnaissance, l'idée de ce texte est bien de montrer l'éventuelle complémentarité, des travaux sur court et long terme dans la recherche de la reconnaissance des compétences. La VAE n'étant que l'outil de confirmation des compétences elle reste à ne pas confondre avec la finalité de l'intégration et de la reconnaissance sociale qui peuvent passer par une multitude d'autres chemins.

Ce texte a été proposé en relecture pour accord aux membres de l'équipe de formateurs, qui au travers de l'écrit d'un membre de l'équipe, restent intimement liés aux connaissances qui se sont élaborés dans cette expérimentation. Ils constituent le nous de la première expérience : Julie Boucher, Lyliane Jean ; Laurence Jaub, Jacques Bremont, Loïc Legal, Thierry Chartrin.

La deuxième partie de ce texte s'appuie sur mon mémoire de recherche et sur une communication portant sur l'identité et le handicap faite à la suite de cette recherche-action, dans le cadre d'un colloque inter promotions du DHEPS sous la direction de Pierre Taps et de Pierre Marie Mesnier : Dynamiques des identités et pratiques sociales Février 2005, Université de Paris 3.

¹⁴ Nous pourrions citer là l'installation dans le cadre de l'exposition sur la céramique et la tradition culinaire du cochon au musée de Malicorne, Un loup cuisine dans un chaudron à rillettes des cochons tirelire. Le loup au Moyen Age symbolisait le pauvre le gueux l'exclu... et quand aujourd'hui le cochon devenu tirelire marque l'opulence et interroge une société anthropophage qui propose à ces enfants de s'identifier dans des contes à des cochons que nous mangeons.

¹⁵ On retrouverait là les propos de Christophe Desjours sur le travail

Remerciements particuliers, aux compagnons d'atelier céramique (qui constituent le nous du texte sur la céramique) et à l'équipe éducative de l'ESAT ATIS, au musée de Malicorne ainsi qu'à la ville de La Flèche. Remerciements aux compagnons du foyer Hubert Pascal de Nîmes, à la Boutique Solidaire du Foyer occupationnel de Saint Barthélemy d'Anjou. Et particulièrement pour son travail de relecture et notre compagnonnage à Annette Gibert à Nîmes et Présidente du chantier d'insertion en charpenterie de marine « Siloé » au Gault du Roy, et à Guy Suisse directeur du Foyer Hubert Pascal de Nîmes.

Bibliographie partielle et sélective :

Nicola Bourriaud : « *l'esthétique relationnel* », Les presses du réel 2001

Sous la direction de l'équipe du Foyer occupationnel Hubert Pascale de Nîmes : « *l'art ça nous regarde, préalable à des pratiques d'atelier* » Les éditions du champ social 2001

Isabelle Cherqui Huout : « Validation des acquis de l'expérience et université quel avenir ? » L'Harmattan Paris 2001

Michel Authier, Pierre Levy : « *les arbres de connaissances* » La Découverte Paris 1999

Jacques Aubret Patrick Gilbert : « Valorisation et validation de l'expérience professionnelle » Dunod Paris 2003

Sous la direction de Pierre Marie Mesnier et de Philippe Missotte : « la recherche-action une autre manière de chercher, se former, transformer » L'Harmattan Paris 2003

Patrick Mahieu : « *L'ouvroir, de la mise en forme de contenant à la formation de soi* » Expérience d'accompagnement de groupes d'adultes souffrant de handicap mental dans un travail céramique d'expression artistique à la Flèche... Mémoire de Master de formateur d'adultes, sous la direction de Marine ZECCA ; Université de Paris 3 Sorbonne nouvelle, réseau des hautes études en Pratiques Sociales.