

à domicile des seniors». Outre l'amélioration de la qualité de vie des personnes âgées, de leurs familles et des proches aidants, la convention signée vise à «apporter des réponses globales et diversifiées» à la perte d'autonomie en couplant de l'habitat adapté à des services qui rendent possible la vie à domicile. Autre objectif : «favoriser les conditions de développement de nouvelles unités de logement dédiées aux seniors en proposant une offre groupée et en mutualisant les réseaux d'actions».

Le rapprochement entre les deux organisations s'est fait assez naturellement, comme l'explique Jacques Wolfrom, président du comité exécutif du pôle HLM du groupe Arcade : «Arcade est un groupe basé historiquement sur des filiales HLM autonomes, très ancrées dans les territoires, ce qui est aussi le cas de l'Union ADMR à travers son réseau d'associations.» Une proximité essentielle, souligne-t-il, pour apporter des réponses adaptées à des personnes âgées, dont les besoins sont évolutifs et qui ne sont pas les mêmes en milieu rural qu'en milieu urbain, voire qu'en Ile-de-France. «Par exemple, si nous apprenons qu'une personne est hospitalisée et a besoin d'un accompagnement spécifique pendant une durée déterminée, nous pouvons la mettre en relation avec une association [partenaire du réseau ADMR], poursuit Jacques Wolfrom. Ou si une autre, lors d'un aménagement de son logement nous dit qu'elle aurait également besoin d'accompagnement à domicile, nous pouvons aussi répondre à cette demande.»

Ce partenariat s'inscrit aussi dans la perspective de la production de nouveaux logements. «Nous avons une filiale dans le Nord qui produit des logements adaptés pour des personnes en perte de mobilité et qui comporte un pôle de services, mais c'est un modèle que l'on a du mal à dupliquer sur le territoire faute de partenaires, notamment en milieu rural», indique Jacques Wolfrom. Les liens tissés avec l'ADMR devraient donc permettre de surmonter cet écueil. «L'idée est de produire des logements neufs avec des services intégrés sur le modèle des "résidences autonomie" promu par la loi d'adaptation de la société au vieillissement, Arcade intervenant sur la partie logement et l'ADMR sur les services.» Les deux partenaires viennent ainsi de répondre à un appel d'offres de la ville de Vincennes, dans le Val-de-Marne, pour la réalisation de tels logements. ■ E. C.

Questions à Magdeleine Grison

«Rendre visibles les compétences des travailleurs handicapés»

Au mois de juin, cinq cérémonies régionales de remise d'attestations descriptives de compétences «Différent et compétent» sont programmées. Ce dispositif, développé depuis 2001 par Aresat Bretagne, puis repris par Différent et Compétent Réseau, a en partie inspiré le décret du 22 mai 2009 relatif à la formation et à la reconnaissance des savoir-faire et compétences des travailleurs handicapés. Explications de Magdeleine Grison, directrice du réseau.

Comment est né le dispositif de reconnaissance «Différent et compétent» ?

Au démarrage, quatre directeurs d'ESAT [établissements et services d'aide par le travail] se sont interrogés sur le parcours professionnel des travailleurs en ESAT et la valorisation de leurs compétences individuelles. C'était l'époque où l'on commençait à parler de la VAE [validation des acquis de l'expérience] et a germé l'idée d'un dispositif accessible à tous les travailleurs, quel que soit leur potentiel. En s'appuyant sur l'expertise des moniteurs d'ateliers, ces directeurs ont cherché, auprès des ministères de l'Education nationale et de l'Agriculture, des référentiels dans le droit commun de niveau CAP correspondant aux métiers exercés dans les ESAT. Ils ont ensuite travaillé sur ces référentiels pour les rendre accessibles aux travailleurs handicapés.

Qui peut entrer dans ce processus ?

Des travailleurs d'établissements membres de l'un des 15 collectifs régionaux adhérents de Différent et Compétent Réseau (1). La personne est moteur de sa démarche : accompagnée par son encadrant, elle s'engage dans un parcours de reconnaissance de ses compétences. Elle pourra se positionner sur le référentiel du métier qu'elle exerce. Il y a ensuite trois modalités de reconnaissance différentes, adaptées aux capacités d'expression des candidats. La première modalité se déroule dans l'établissement : la personne, en situation de travail, montre ce qu'elle sait faire à des professionnels du monde de l'entreprise. La seconde est externe : le candidat va chez le valideur (lycée, Greta...), où il est reçu en entretien de valorisation de ses compétences. Il explique comment il exerce son activité

professionnelle, aidé par l'encadrant au besoin. Dans le cadre de la troisième modalité, le travailleur réalise un stage en entreprise, qui viendra étayer sa capacité à transférer ses compétences lors de l'entretien de valorisation. Dans les deux derniers cas, les candidats ont travaillé sur un dossier de preuves assez proche du dossier VAE. La différence, ici, c'est qu'ils ne peuvent pas échouer car ils ne présentent que ce qu'ils savent réussir et que les valideurs sont là pour les mettre en confiance, reconnaître leur savoir-faire et valoriser leurs compétences, dont l'encadrant se porte garant. En revanche, les personnes ne se positionnent pas sur tout un diplôme. Du coup, chaque RAE [reconnaissance des acquis de l'expérience] est unique, l'attestation est liée à la liste exacte des compétences qui sont reconnues.

Quels sont ses effets ?

La personne n'est pas regardée à la lumière de son handicap, mais de son professionnalisme. C'est comme passer de simple exécutant à ouvrier de production. Le dispositif est un révélateur de potentiels, il répond à un besoin de reconnaître, de rendre visibles les compétences des personnes handicapées, de changer le regard, notamment des familles, qui sont conviées lors des cérémonies régionales organisées une fois par an. Par ailleurs, la reconnaissance du ministère de l'Agriculture ou de l'Education nationale est un gage de sérieux. Pour des jeunes d'IME par exemple, cela leur permet de présenter un portefeuille de compétences. La reconnaissance a également un effet levier et peut susciter des envies personnelles : passer son permis de conduire, déménager, aller voir un orthophoniste pour améliorer son élocution... Le jury peut aussi aider la personne à envisager l'étape d'après : une VAE ou une formation pour, par exemple, consolider les acquis. Cela oblige l'établissement à se mettre en mouvement pour satisfaire et accompagner le lauréat dans ses évolutions. Cette démarche développe l'empowerment du travailleur et du jeune en formation ! •

Propos recueillis par E. C.

(1) Soit 560 établissements au total, principalement des ESAT, mais également des entreprises adaptées, des instituts médico-éducatifs et des entreprises d'insertion.