

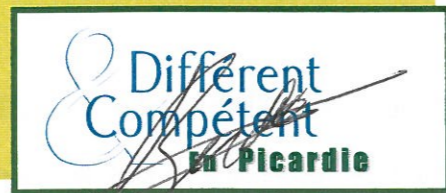






 <p><b>Christian Guitton</b> Président Aresat</p>	 <p><b>Olivier Marzio</b> Directeur ESAT Denis Papin</p>
 <p><b>Christine Gryman</b> (LARDICAT) Présidente du Comité de pilotage Bas Normand</p>	 <p><b>Nicolas Bordet</b> Directeur travail adapté EPSOMS Chef de file projet VIP Interreg IV Feder</p>
 <p><b>Gilles Dupuits</b> Administrateur GCSMS D&amp;C en Lorraine</p>	 <p><b>François Xavier Pouchet</b> Directeur ESAT Les Ulis les Amis de l'Atelier</p>
 <p><b>Bernard Tremaud</b> D.G. ADAPEI Pyrénées Atlantiques</p>	 <p><b>Gérard Theurelle</b> Directeur de site ADAPEI 43</p>
 <p><b>Jean-Paul Vaumourin</b> Directeur ESAT Les Iris - Biocat ADAPEI 44</p>	 <p><b>Pierre Hugé</b> Directeur ESAT</p>

"Traitez les gens comme s'ils étaient ce qu'ils pourraient être,  
et vous les aiderez à devenir ce qu'ils sont capables d'être."  
Goethe

**Différent et compétent : dispositif de reconnaissance et le développement des compétences .**

Ce dispositif génère des dynamiques de parcours et d'intégration. Il s'inscrit dans le droit commun, il renforce l'efficacité intellectuelle des bénéficiaires au sein d'organisations apprenantes. Il est déployé aujourd'hui au sein d'ESAT, d'EA regroupés dans un collectif interrégional « Différent & Compétent ».

**1 - Objet :**

Il s'agit de s'engager dans un partenariat Inter Régional dont l'objectif vise les points ci-dessous par la promotion du dispositif Différent & Compétent :

- ↪ La reconnaissance et l'épanouissement des personnes
- ↪ L'évolution des établissements vers une Organisation Apprenante
- ↪ la co-opération entre les réseaux, les dispositifs, et les acteurs

Cette charte formalise les engagements et les points forts qui fédèrent les signataires. Ces points reprennent les ancrages qui ont permis l'émergence et la réussite de la démarche Différent & Compétent.

**2 - Les Valeurs et postures du dispositif**

Sont repris ci-dessous les valeurs et postures du dispositif Différent & Compétent :

1. Les personnes
  - La personne est l'acteur de son projet.
  - Le dispositif D&C vise à Promouvoir la Personne.
  - Le dispositif D&C vise à Reconnaître les compétences de la personne dans une dynamique de parcours et de développement.
  - Le dispositif D&C vise à Rendre le parcours de reconnaissance accessible à tous.
2. Les institutions
  - Etre acteur de la construction du dispositif et de son devenir
3. La Coopération
  - Mutualiser
  - Capitaliser les acquis de l'expérience pour les opérationnaliser.

### 3 - Les Essentiels

Sont repris ci-dessous les éléments qui servent d'ancrages au développement du dispositif Différent & Compétent :

#### Pour les personnes :

##### Développer et reconnaître les compétences

Il s'agit en permanence d'assurer le développement global et harmonieux de la personne sur les plans sensoriel, émotif et cognitif même si dans les outils (référentiels, formation, méthodologie,...) c'est le plan cognitif qui sert de repère à la construction et à l'évaluation.

Trois stades du développement cognitif sont identifiés en termes de Concret, Abstrait, Transfert.<sup>1</sup>

#### Pour les organisations et institutions

##### • Pour l'encadrant

C'est situer la personne et son projet au centre du dispositif avec la proximité immédiate de l'encadrant. La posture d'accompagnement de celui-ci se situe en permanence dans la définition d'objectifs parfaitement adaptés et atteignables par la personne<sup>2</sup> avec pour visée le développement de l'autonomie et de la citoyenneté.

##### • Pour les établissements

C'est s'inscrire dans :

1. Une démarche progressive et permanente d'Organisation Apprenante :
  - Initialiser des situations de travail qui seront vecteurs d'apprentissage.
  - Mutualiser et capitaliser les acquis de l'expérience des collectifs de travail ou d'échange et les mettre en œuvre.
  - Remettre en cause l'organisation de façon permanente en acceptant la prise de risque par l'expérimentation.
2. Une volonté de travailler en réseau tant à l'interne qu'à l'externe et cela à tous les niveaux de l'organisation.

L'établissement est garant et porteur de la démarche.

#### Pour les modalités de reconnaissance :

Elles sont différentes et adaptées à chaque type (Concret – Abstrait - Transfert) afin de promouvoir pour chacune des étapes les environnements facilitateurs de l'efficacité de la personne.

Ce processus est plus adapté à la valorisation des compétences réelles des personnes. De plus, il initialise par la formalisation une démarche personnelle de réflexion alliant Penser et Agir.

#### Pour les référentiels :

Un appui sur les référentiels métiers de droit commun.

La déclinaison de chacun des items de ces référentiels en termes de traitement intellectuel de l'information.

Les balises ainsi repérées serviront de repères pour la reconnaissance et la rédaction des attestations descriptives de compétences.

#### Pour les jurys :

La preuve est en permanence privilégiée (et non l'épreuve). Les jurys doivent être formés pour respecter les principes « Différent & Compétent »

### 4 - Les missions du collectif Différent & Compétent:

1. Se faire reconnaître à tous les niveaux territoriaux : du pays, au national, à l'europpéen ...Transnational
2. Animer former labelliser le dispositif (les jurys, les institutions, directions encadrements, et divers partenaires...)
3. Organiser co-opérer :
  1. la capitalisation et la mutualisation (rencontres nationales..., outils de communication.)
  2. au plan financier
4. Promouvoir et poursuivre la recherche / action
5. Développer une politique d'ouverture vers des structures ou des collectifs s'identifiant à ces valeurs.

### 5 - Engagement

L'adhésion au collectif implique le respect de l'ensemble des points précédents.

#### Les signataires

**ARESAT Bretagne** représentée par **Christian Guitton**

**Différent & Compétent en région Centre** représenté par **Olivier Marzio**

**Différent & Compétent en Basse Normandie** représenté par **Christine Gryman** (ARDICAT)

**Différent & Compétent en Picardie** représenté par **Nicolas Bordet**

**Différent & Compétent en Lorraine** représenté par **Gilles Dupuits**

**Différent & Compétent en Ile de France** représenté par **François-Xavier Pourchet**

**Différent & Compétent en Pyrénées Atlantiques** représenté par **Bernard Trémaud**

**Différent & Compétent en Haute Loire** représenté par **Gérard Theurelles**

**Différent & Compétent en Sarthe** représenté par **Pierre Hugé**

**Différent & Compétent en Loire Atlantique** représenté par **Jean-Paul Vaumorin**

*Le 8 Octobre 2010 dans les locaux de la Chambre d'Agriculture d'Eure et Loir  
10 rue Dieudonné-Costes 28000 CHARTRES*

**Signature Charte "Différent & Compétent" 7 & 8 Octobre Chartres (28) 3 / 4**

<sup>1</sup> Ces définitions s'appuient sur les travaux de J. Piaget, L.V. Vygotsky, J. Bruner.

<sup>2</sup> Selon les principes de la Zone Proximale de Développement de L.V. Vygotsky