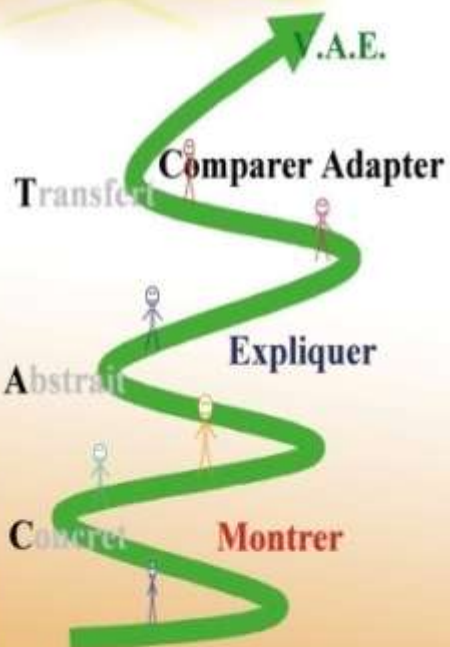


"Traitez les gens comme s'ils étaient ce qu'ils pourraient être,
et vous les aiderez à devenir ce qu'ils sont capables d'être." Goethe



Un dispositif
de reconnaissance
et de développement
des compétences.



"Progresser ensemble et se qualifier
chacun, à son rythme"

ARESAT BRETAGNE

BP 72251 - 35252 NOYAL SUR VILAINE Cedex
Tél. 02 99 04 09 67 - Fax. 02 99 08 84 21

differentetcompetent.wanadoo.fr - http://www.different-et-competent.org

Différent & Compétent

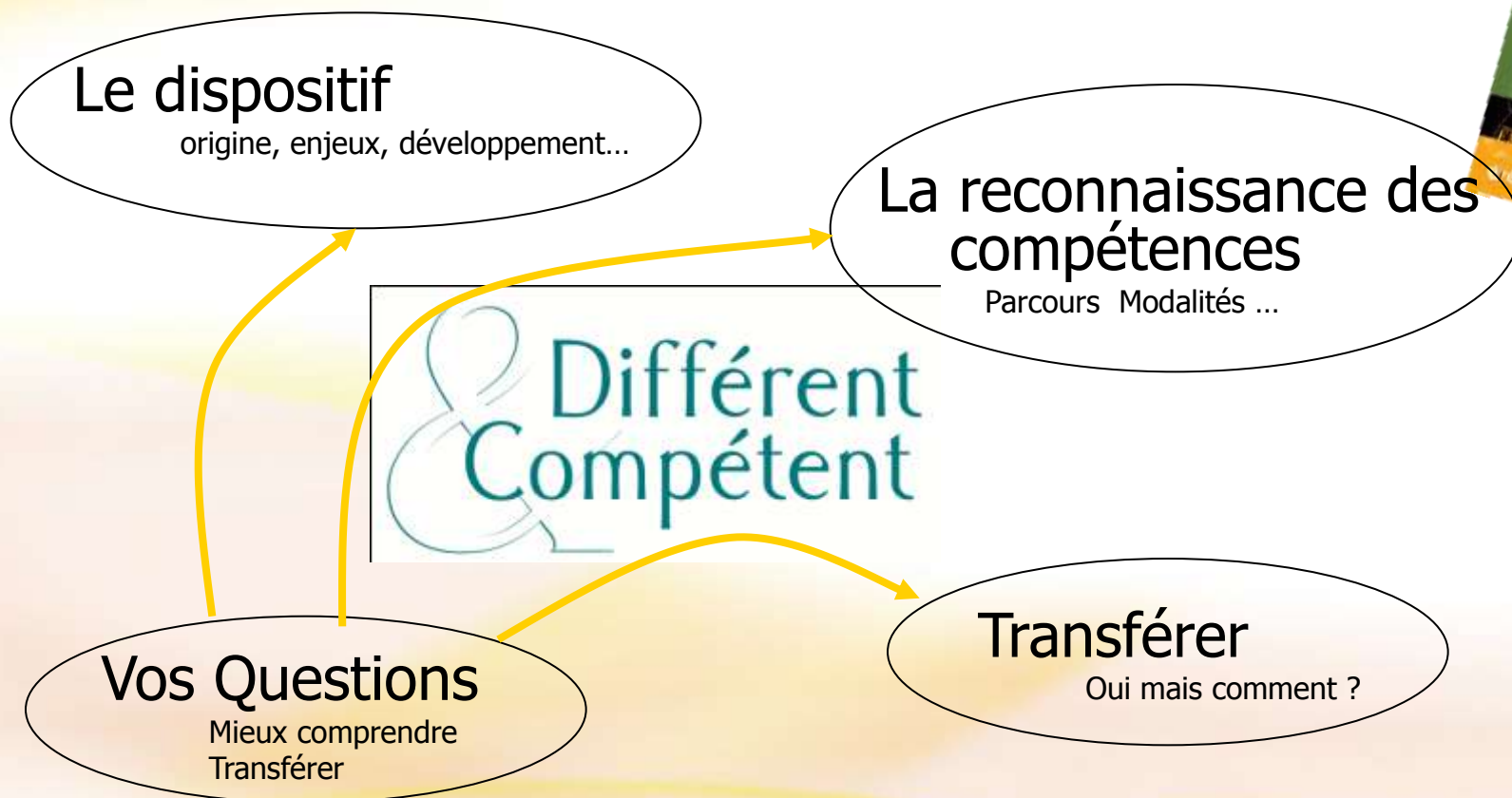
Reconnaître et Développer Les Compétences dans les Etablissements Socio et Médico-Socio



jours Inter Régionales

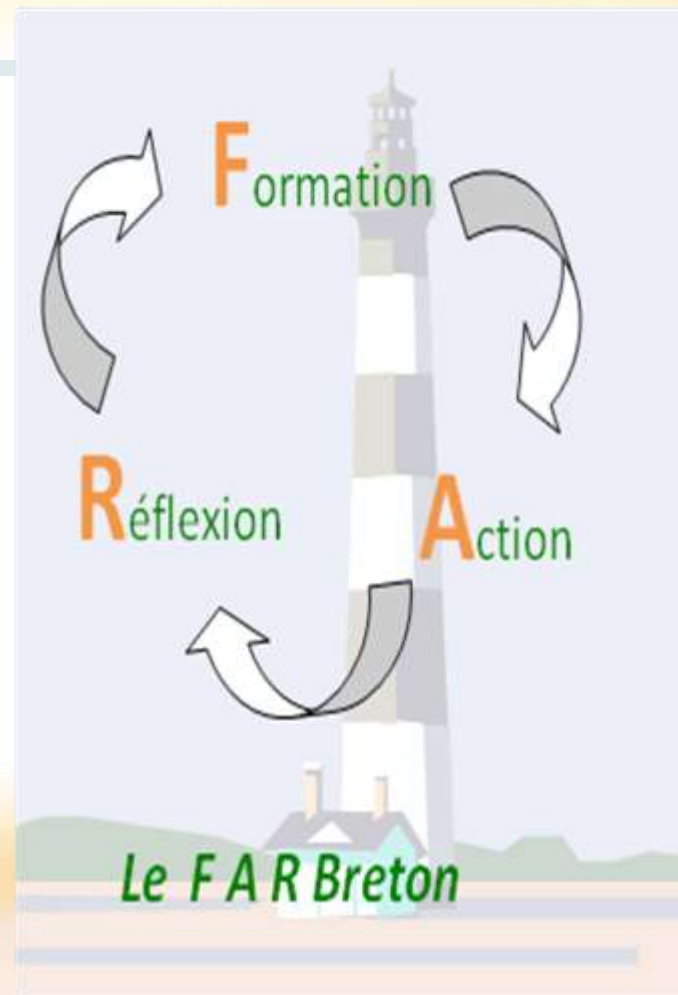


La compétence : reconnaissance et intégration professionnelle



C'est en marchant que l'on fait le chemin...

De la
Co Errance
à la
Cohérence



**Il n'y a pas que l'école et la formation pour apprendre...
Ce ne sont pas les expériences différentes qui font la richesse...
C'est ce que l'on fait des expériences.**





❖ Une idée fondatrice

"Quand on fait confiance à des personnes handicapées, qu'on leur permet d'expérimenter en " faisant" on permet à ces personnes de "grandir" et de se ressentir, quelque fois pour la première fois, comme "existant positivement" et donc digne de confiance et de valeur " *Gérard Brière*

➤ *"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*

❖ Un constat

Le développement d'activités à caractère économique en ESAT a atteint un niveau de compétitivité satisfaisant, sans que ne soit reconnue la qualification professionnelle ni les compétences des ouvriers et ouvrières handicapés qui y participent

❖ Deux questions

Quelque soit le niveau opérationnel de la personne :

Comment reconnaître et valoriser ce savoir-faire né de l'expérience professionnelle, même si parfois il ne s'agit que de simples gestes professionnels ?

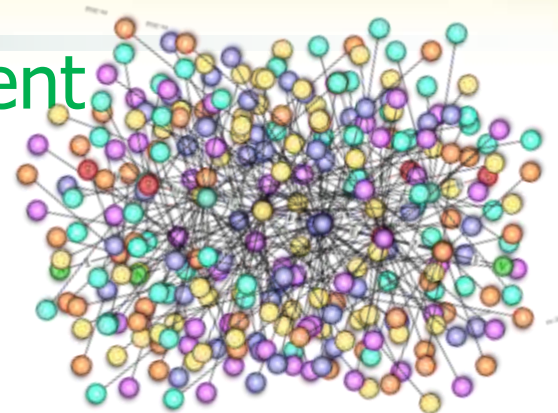
Comment inclure ce parcours dans une dynamique d'insertion professionnelle à plus ou moins long terme de V.A.E. et de Formation Tout au Long de la Vie ?

**Comment rendre
accessible pour
CHACUN ?**

Entre Reconnaissance de compétences et Intégration le lien est fort...

❖ Un monde en mouvement permanent

- ❖ des tensions ;
- ❖ des nœuds ;
- ❖ des carrefours
- ❖ des opportunités



❖ Les réseaux un enjeu de société



- ❖ Prise de conscience des potentiels
- ❖ Impulsion créative
- ❖ Espace de réalisation

Besoin de Construire des Nous



Qui donne sens à Chacun

Institutionnellement ou non ... Formellement ou non ... Pérennément ou non ...

Réseautons là où nous avons des raisons de réseauter, de coopérer ...

I.A.E.

I.M.E.

**Haute-Normandie
Basse-Normandie**

**Somme
Pas de Calais**

Lorraine

**Champagne
Ardennes**

Ile de France

Centre

**Sarthe
Pays de Loire**

Gironde

Pyrénées Atlantiques

**Vers un
Collectif Inter Régional**



Un dispositif développé
sur une région La Bretagne

**Valideurs
Ed Nat -
Agri**

UNIFAF

I.T.S. Tours

Haute-Loire

L'état des lieux 2004 / 2011 :

57 ESAT Bretons sont inscrits dans le dispositif "**Différent et Compétent**"

200/220 ESAT au plan national sur une dizaine de région

- La Reconnaissance de Compétences de plus de 2300 personnes

- dont une centaine sur des C.A.P. ou des licences professionnelles ;

- La Formation de 1800 Ouvriers et de 400 moniteurs en Bretagne;

- La formation de 300 Directeurs et Moniteurs en inter région

- La mise en réseau de 10 Régions et de 200 ESAT

- L'expérimentation en IME; EA ; IAE

Rendre le parcours accessible

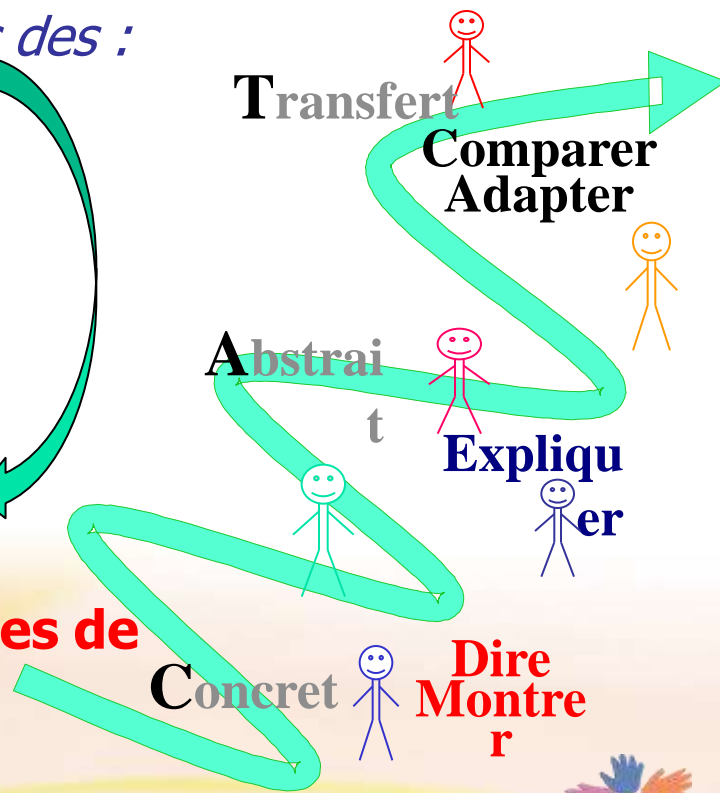
C'est se donner des repères ...

Une initiative de Terrain

L'approche de l'accessibilité

prend appui sur les regards croisés des :

- Travailleurs
- Moniteurs
- Psychopédagogues



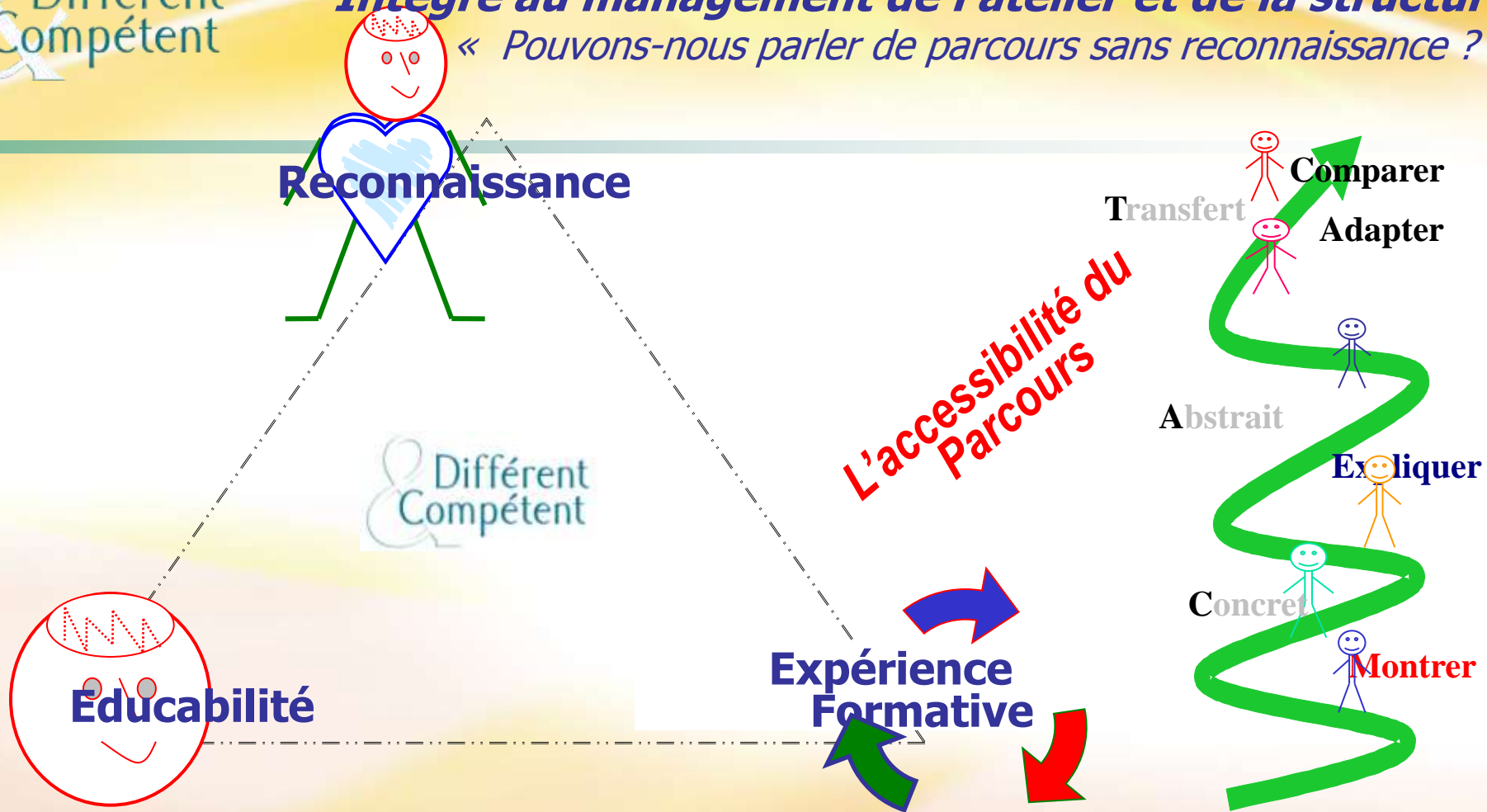
Parcours de reconnaissance et Perspectives de développement



La carte est toujours différente du territoire ...

Intégré au management de l'atelier et de la structure

« *Pouvons-nous parler de parcours sans reconnaissance ?* »



Reconnaitre ce que l'on réussit aujourd'hui et développer ce qui nous permettra de réussir ce que nous ne réussissons pas encore

La progression est possible pour chacun

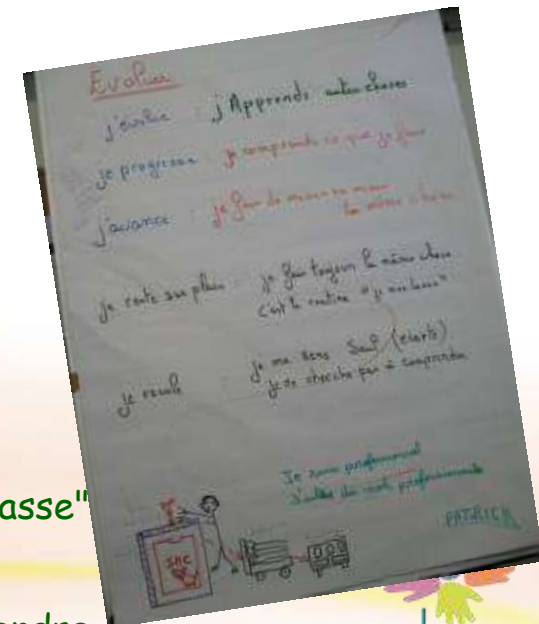


Préalables, ou Postulats ...

- ✓ Considérer la personne en capacité d'apprendre, de construire ses savoirs et cela à tout moment ;
- ✓ Il est possible de développer, d'initialiser les capacités qui permettent de Progresser, de Changer, de se Modifier.

L'efficience intellectuelle vue par les «bénéficiaires»

- ❖ J'évolue : J'apprends autres choses
- ❖ Je progresse : Je comprends ce que je fais
- ❖ J'avance : Je fais de mieux en mieux la même chose
- ❖ Je reste sur place : je fais toujours la même chose ;
"c'est la routine, je me lasse"
- ❖ Je recule : je me sens seul "écarté" ;
je ne cherche plus à comprendre



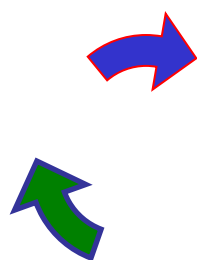
*La Vie est un mouvement perpétuel d'adaptation et d'évolution
La fiabilité du développement et des organisations s'inscrit dans ce contexte.*

Le travail sans apprentissage est-il réellement du travail ?

Organisation

Apprenante

*Une Organisation qui
positionne chacun à une place
où il est dans une posture de
progression*



Expérience

Formative

*Elle capitalise son
expérience en action pour
la réinvestir
dans le mouvement*

C'est une organisation qui se donne pour objectif d'apprendre de son expérience et utilise celle-ci pour se transformer et évoluer au rythme de ses apprentissages.

*Elle mesure sa pertinence au regard des impératifs économiques.
Elle met en confiance par un environnement facilitateur qui :*

- favorisera la prise de risque, raisonnée (Milieu responsabilisant);
- permettra l'expérience au quotidien
- tirera profit au bénéfice de l'organisation et de ses membres

Faire de chacun un Chercheur du Quotidien

**Observer et développer l'impact de l'activité de production
sur l'activité de construction de soi...**

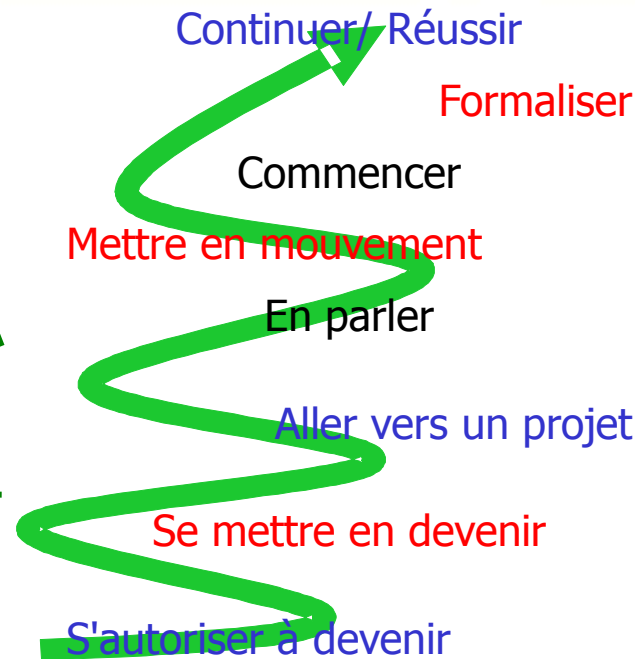
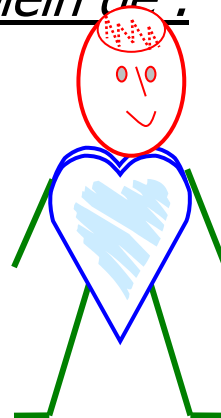
Une reconnaissance et un développement qui favorisent l'Epanouissement.

Ensemble existons plus fort

Par la **Reconnaissance** faire le plein de :

- ❖ Conscience de Soi
- ❖ Estime de Soi
- ❖ Confiance en Soi

Pour Oser et **S'Oser**



Être reconnu sur ces différentes étapes

Une posture d'Acteur/ Auteur

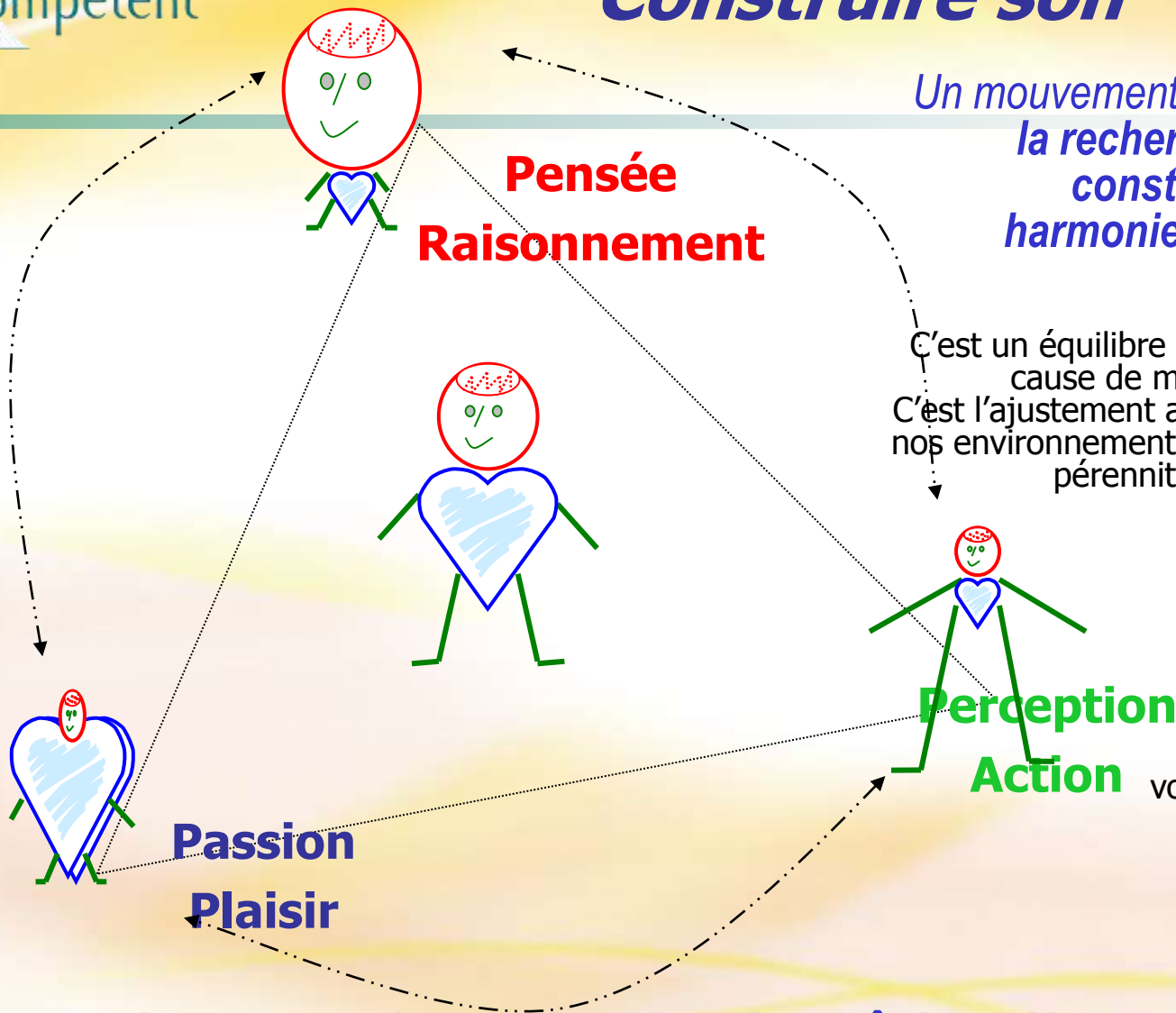
Une posture de parcours

Se reconnaître Apprenant permanent

Construire son "Harmonie"

Un mouvement permanent :
la recherche d'une
construction
harmonieuse de Soi

C'est un équilibre qui accepte la remise en
cause de manière constante.
C'est l'ajustement aux réalités mouvantes de
nos environnement qui permet d'assurer une
pérennité de bien-être.

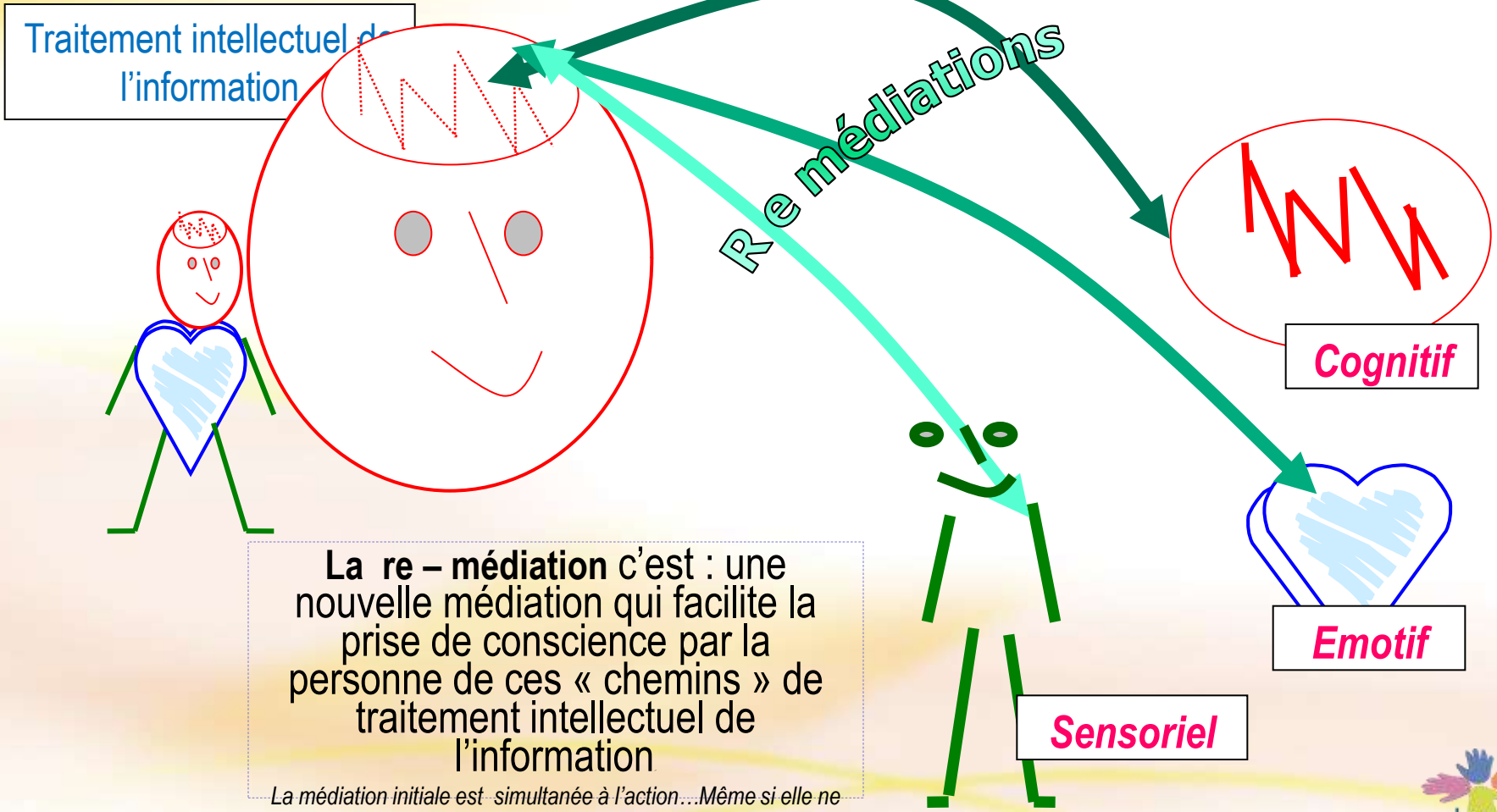


Passion
Plaisir

Perception
Action

Se positionner
volontairement dans le
bio-Existentiel.

**Ce n'est pas le but qui peut m'empêcher d'avancer
... Mais ce sont les appuis**



Traitement intellectuel de l'information

Cognitif

Emotif

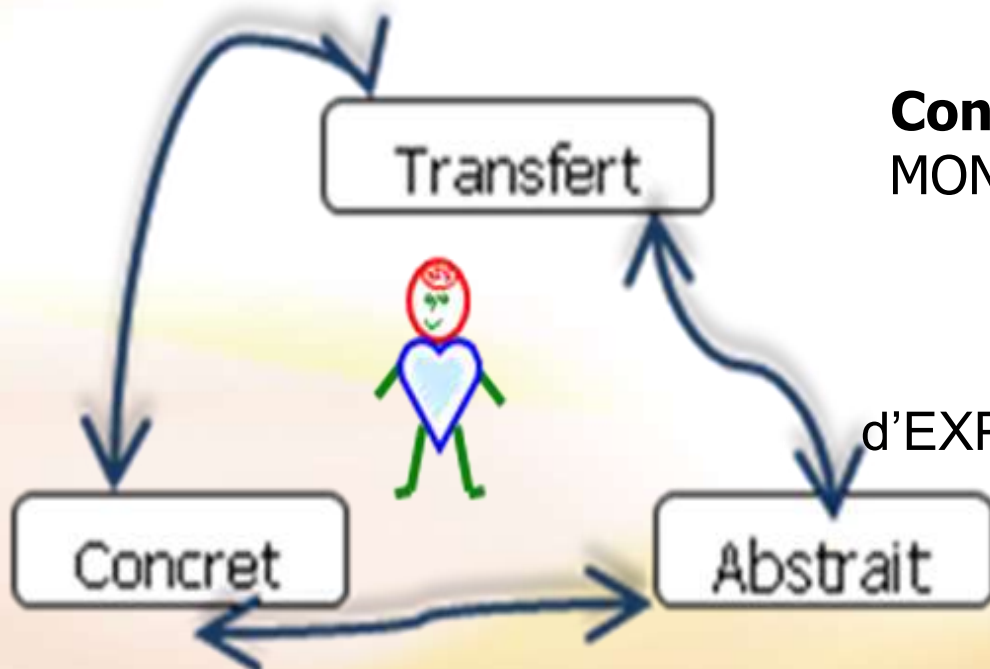
Sensoriel

La re - médiation c'est : une nouvelle médiation qui facilite la prise de conscience par la personne de ces « chemins » de traitement intellectuel de l'information

La médiation initiale est simultanée à l'action...Même si elle ne se situe pas toujours à un niveau de conscience (routines)

Une dynamique de développement inter active

Chacun avance à son rythme avec sa temporalité
dans une dynamique et des inter-actions qui lui sont propres



Concret : je suis capable de
MONTRER ce que je sais faire

Abstrait : je suis capable
d'EXPLIQUER ce que je fais en dehors
de mon poste de travail

Transfert : je suis capable
de COMPARER, de M'ADAPTER à une autre
tâche, dans un autre environnement...

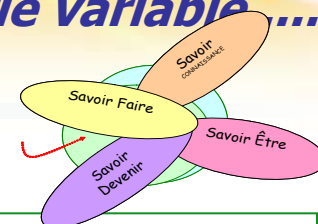
ATTENTION



La carte est toujours différente du territoire ...

Acquisition des Compétences une construction transversale et à géométrie variable ...

Reconnaître les compétences en cours d'élaboration



Compétences nécessaires pour chaque activité

Transfert

*Comparer
Adapter*

- ❖ Innover, créer, inventer
- ❖ Mobiliser en amont les moyens
- ❖ Adapter : geste, posture, communication
- ❖ Anticiper et tenir compte du temporel

Abstrait

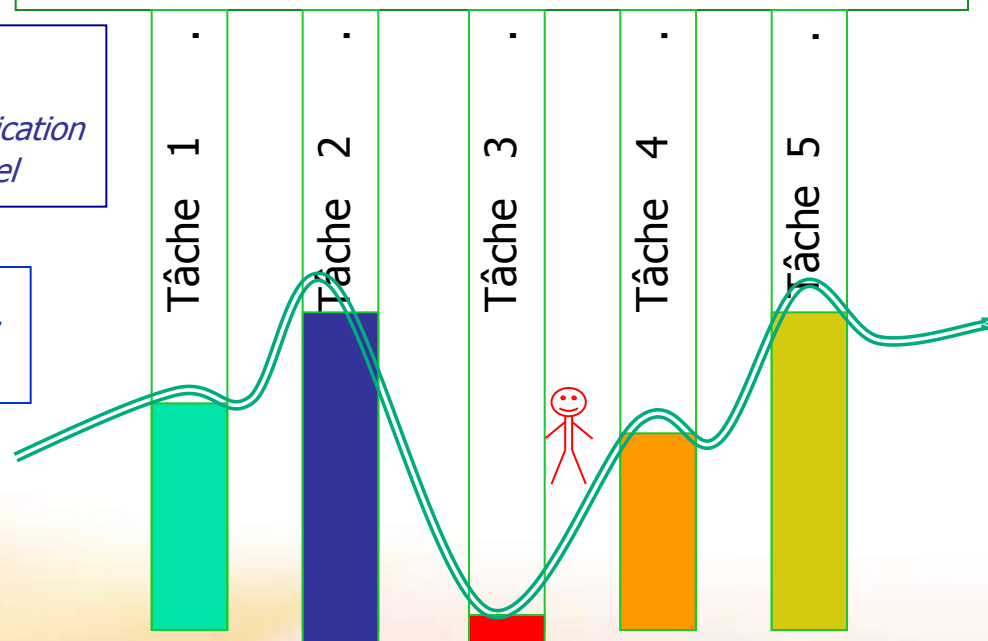
Expliquer

- ❖ Ajuster le quantitatif matériaux
- ❖ Anticiper sur des activités similaires
- ❖ Formaliser la procédure

Concret

*Montrer
Dire*

- ❖ Faire de mieux en mieux
- ❖ Faire par imitation
- ❖ Découvrir



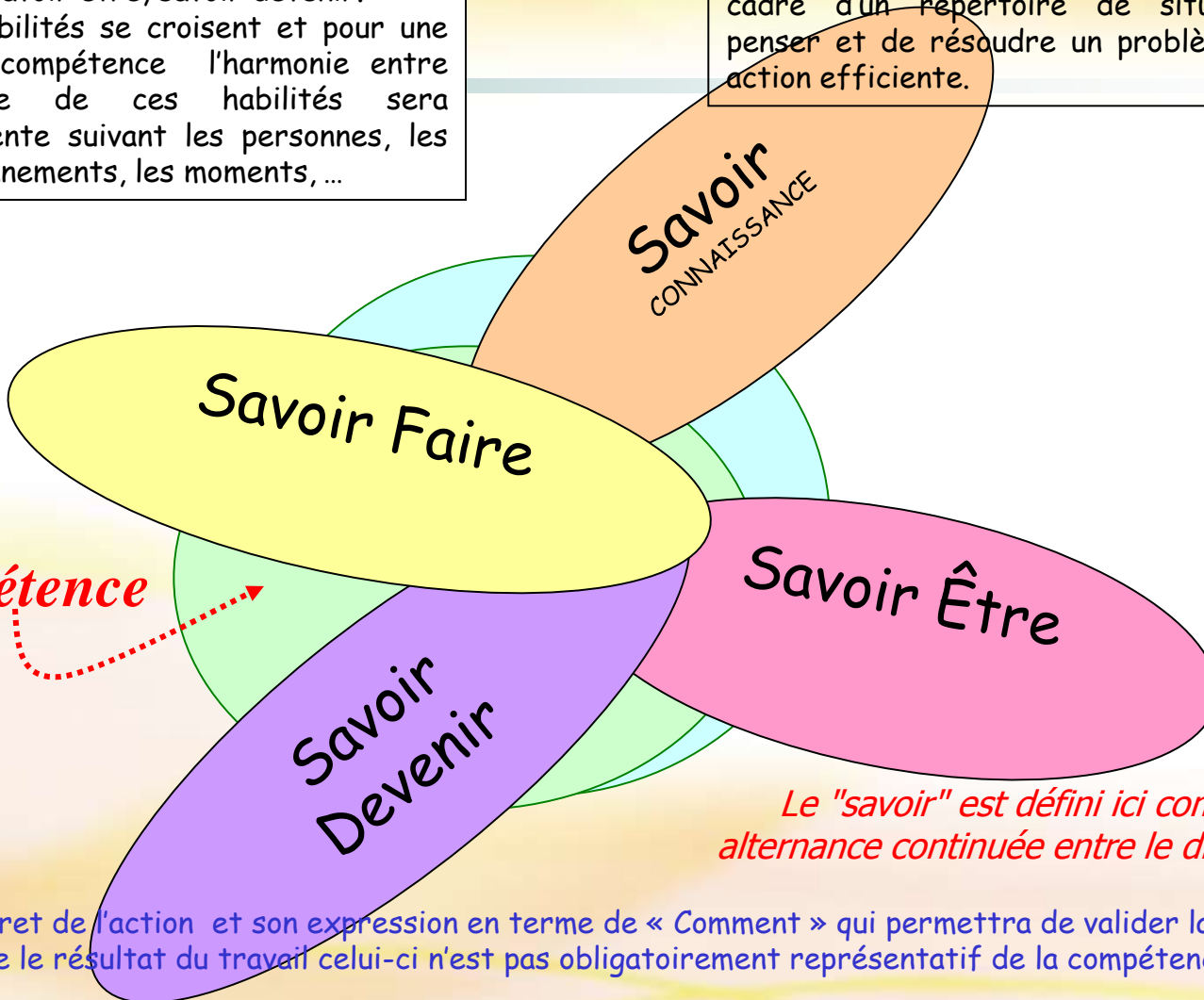
De la logique de la tâche à la logique de la Compétence

Une construction progressive qui s'étend sur un ensemble de tâches qui concourent à l'acquisition de la compétence.

Compétences : Résultat de la combinaison et de la mise en œuvre d'habilités en terme de savoir, savoir faire, savoir être, savoir devenir.
Ces habilités se croisent et pour une même compétence l'harmonie entre chacune de ces habilités sera différente suivant les personnes, les environnements, les moments, ...

Compétences : Système de connaissances conceptuelles et procédurales, organisées en schémas opératoires qui permettent dans le cadre d'un répertoire de situations, de penser et de résoudre un problème par une action efficiente.

La Compétence



Le "savoir" est défini ici comme une alternance continuée entre le dire et le faire

C'est le résultat concret de l'action et son expression en terme de « Comment » qui permettra de valider la compétence.
Au mieux on mesure le résultat du travail celui-ci n'est pas obligatoirement représentatif de la compétence déployée

Il sera également important de repérer et de faire repérer les éléments "facilitateurs" de l'émergence et de l'efficience de chacun de ces savoirs.

Différent
Compétent

Les stages et les
Lier le théorie et les
observations de terrain

de développement cognitif et le dispositif Différent et Compétent

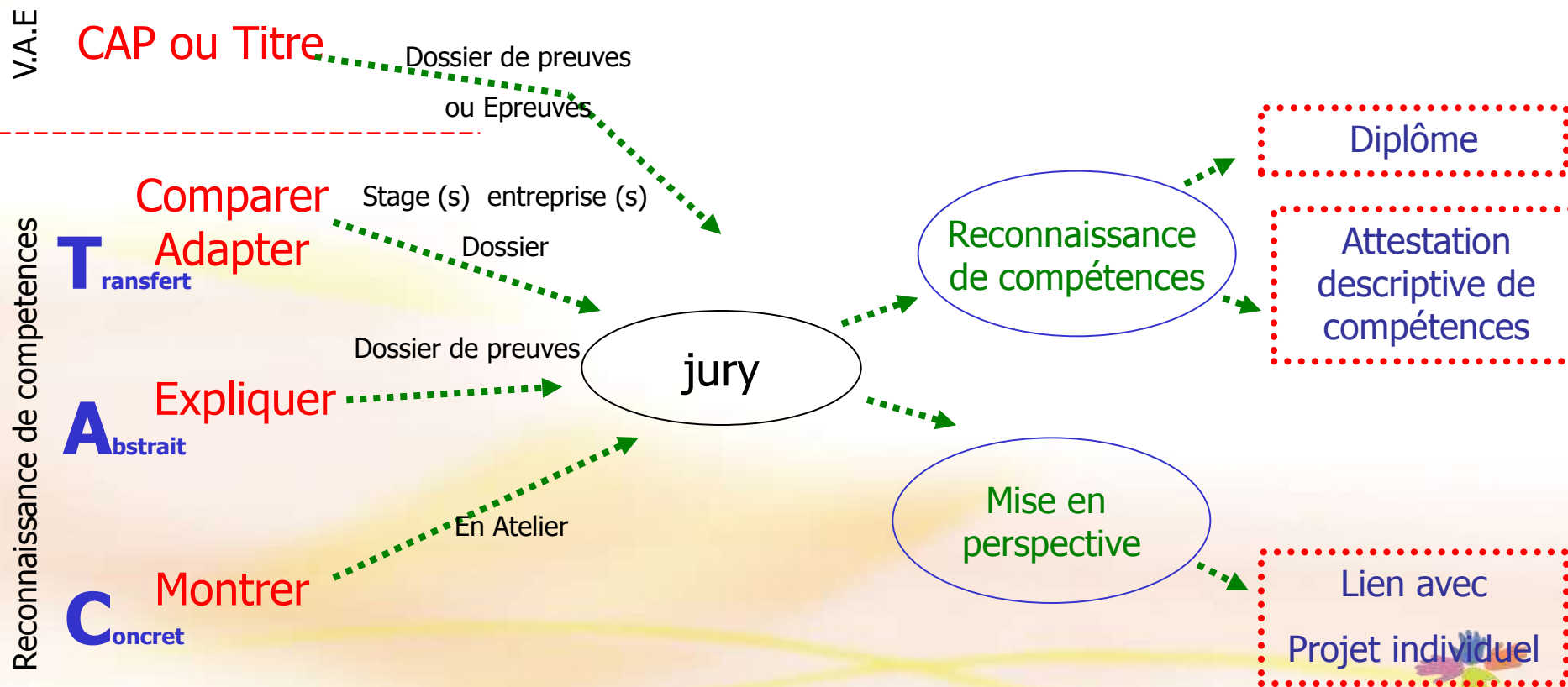
	Piaget	Bruner	Vygotski	Différent et Compétent	
				<i>Concept / Action</i>	<i>Modalités de Validation</i>
Sensori-moteur Expérimenter l'aléatoire.	Pensée intérieure ENACTIF Action effective sur l'environnement	<i>Pensée par tas</i> Collection	Concret Montrer	<i>Montrer et parler de son travail en situation et en utilisant les matériels et matériaux pour se faire comprendre</i>	
Préopératoire Ranger Classifier	Pensée sociale ICONIQUE Les images mentales sont les prémices de l'action	<i>Pensée par complexe</i> Relation	Abstrait Expliquer	<i>Expliquer le travail réalisé en utilisant des dessins, des schémas, des mots,...</i> <i>Se situer sur la preuve par l'expression du "Comment"</i>	
Opérateur Concret Construire en se référant aux modèles.	Pensée analytique SYMBOLIQUE construction autour d'une activité de symbolisation	<i>Pensée par-concept-quotidien</i> Généralisation à partir du concret <i>Pensée par concept scientifique</i> Formaliser à partir de l'abstrait.	Transfert Comparer Adapter	<i>A partir de situations de travail proches effectuer des comparaisons qui permettront d'adapter ses techniques à d'autres ouvrages.</i> <i>Formuler des hypothèses et en déduire des possibles.</i>	
Opérateur Formel Hypothético déductif Inventer, Créer					

Synoptique du dispositif

Participer à la prise de conscience de sa modifiabilité

Le mouvement, la réflexion, ... sont possibles pour chacun à tous moments

- Par la reconnaissance des compétences
- Par la formation



La reconnaissance ... Passeur d'une identité professionnelle

Entre Concret et Abstrait ...

L . Permis de conduire, travail seul en prestation externe. Refuse la situation de handicap, cherche à sortir du milieu protégé. Comprend beaucoup de "choses", mais fragile sur le plan psycho

C . Depuis 15 ans sur le secteur, autonome, vit en couple et permis de conduire. Réalise à partir d'une esquisse sommaire prototype et crée les gabarits. Assure la gestion des stocks.

Transfert

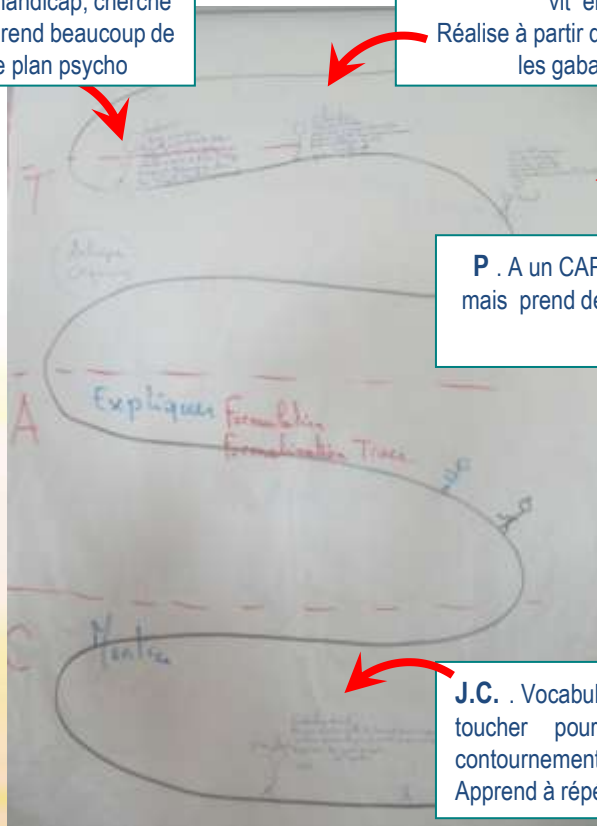
Comparer Adapter

Abstrait

Expliquer.

Concret

Montrer.



P . A un CAP travaux paysagers, très anxieux et s'interroge mais prend des initiatives, connaît le travail. Mais a beaucoup de mal dans le travail d'équipe.

J.C. . Vocabulaire réduit, besoin incontournable du concret, de toucher pour comprendre. Utilise des stratégies de contournement sans vérification. Apprend à répéter des gestes simples.

Le dispositif de reconnaissance de compétences

Des modalités progressives favorisant l'accessibilité aux validations

Phases et progressivité	Type 1 CONCRET <i>Montrer</i>	Type 2 ABSTRAIT <i>Expliquer</i>	Type3 TRANSFERT <i>Comparer Adapter</i>	V.A.E. <i>Droit Commun</i>
Lieu de reconnaissance	ESAT d'origine Avec Moniteur Référent	Centre Valideur Avec Moniteur Référent	Centre Valideur Avec Moniteur Référent	Centre d'Examen
Préparation pour l'expression des compétences	Pré positionnement référentiel métier Préparation à l'expression	Pré positionnement référentiel métier, Dossier de présentation + photographies	Pré positionnement Stage(s) en entreprise Dossier d'argumentation C.R. de Stage (s)	Dossier de preuves, ou épreuves
Modalités de Reconnaissance	Entretien lors d'une situation de travail accompagné du moniteur	Entretien en salle accompagné du moniteur	Entretien en salle accompagné du moniteur	Entretien avec le jury d'examen
Composition du jury	Moniteur autre ESAT, + professionnel (s) EGEE ou AGIR ou ..., + Directeur ESAT	Evaluateurs externes Organisme Valideur	Evaluateurs externes Organisme valideur Tuteur de l'entreprise Représentant de l'ESAT	Professionnels, + Garants Titre
Documents émis	Attestation descriptive des seules compétences acquises + Mise en perspective	Attestation descriptive des seules compétences acquises + Mise en perspective	Attestation descriptive des seules compétences acquises + Mise en perspective	Titre ou diplôme + Préconisations

	<i>Phases</i>	<i>Contenus</i>	
10 mn	Présentation des personnes du déroulement, de la suite (remise des attestations descriptives de compétences,...)	Détendre le candidat ; Collecter des informations Activités hors Etablissement moyens de déplacement...	
30mn	Présentation du dossier Explicitation d'une activité et élargir vers l'ensemble des items à valider	Questions réponses Candidat , Valideur le moniteur est là en soutien (Connivence pédagogique entre Moniteur et Evalueur)	
10 mn	Positionnement sur le référentiel Valider les compétences	Valideur, Candidat et Moniteur reprendre l'ensemble des items du référentiel proposé à la validation	
10 mn	Mise en perspective	Candidat , Valideur et Moniteur Formaliser des pistes pour continuer le parcours	

La preuve plus que l'épreuve

- *Nous avons privilégié la preuve car elle nous apparaît plus adaptée à la valorisation des compétences réelles des ouvriers.*

❖ La preuve

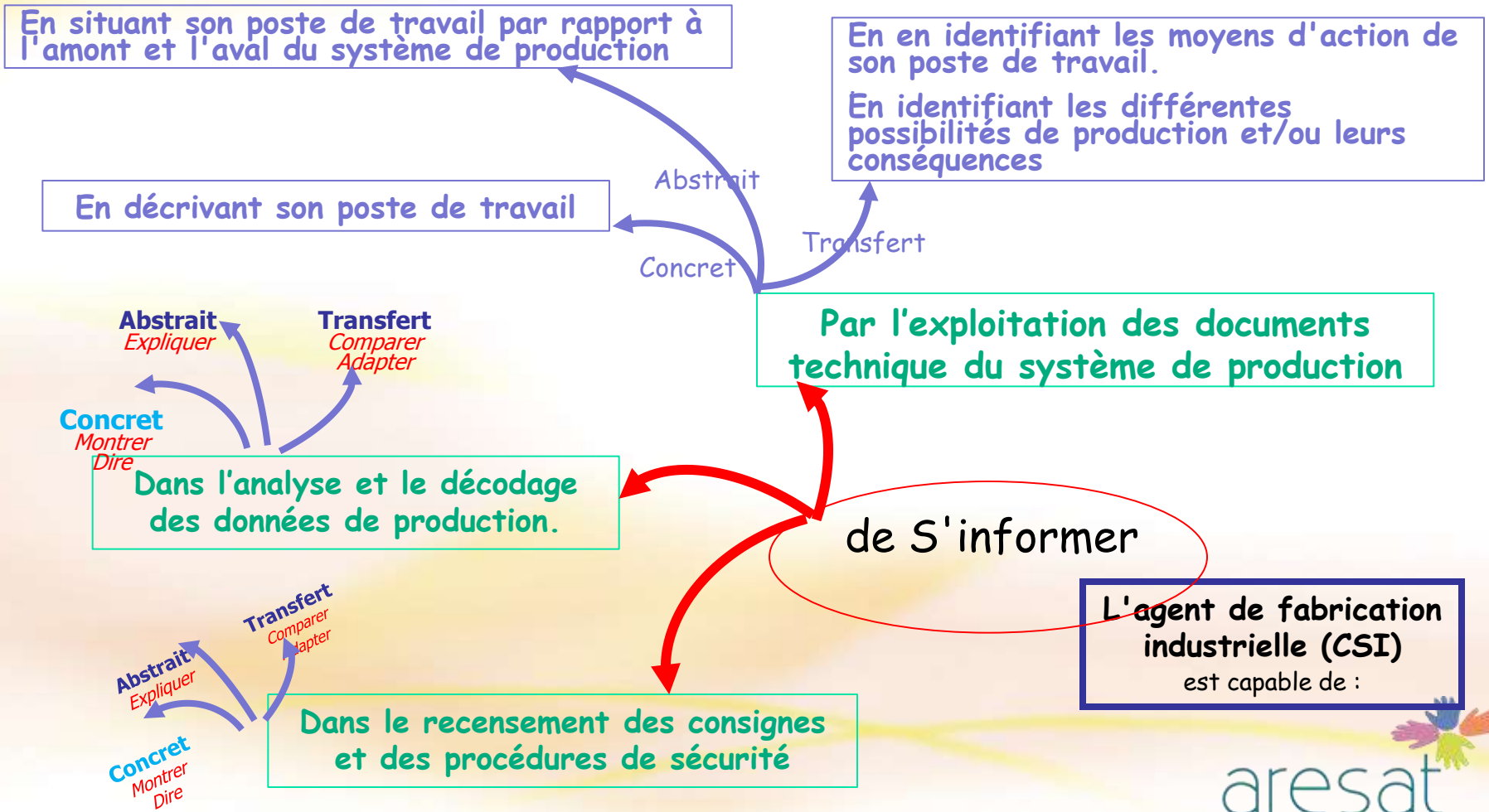
- Formaliser, c'est descendre de vélo pour se regarder pédaler
- Rechercher dans sa pratique professionnelle des preuves de sa compétence.
Prendre de la distance par rapport à sa pratique = Elaboration de sa pensée
- Promotion des compétences
- Facilite le repérage du traitement intellectuel de l'information convoqué dans la réalisation de l'action.
- S'inscrit dans la temporalité de la personne.
Le temps du dossier temps de réflexion maturation

❖ L'épreuve

- Pédaler et parfois foncer
- Montrer ses compétences dans un contexte donné
Prouver dans l'action ses savoirs
- Sanction d'un savoir
- Répondre à une temporalité externe ponctuelle

La déclinaison des Référentiels Métiers

Rendre Accessible par la prise en compte du traitement intellectuel de l'information



REFERENTIEL PROFESSIONNEL EN CAT, Agent de fabrication industrielle (Conduite de Systèmes Industriels)

Different
& Compétent

Dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité et des procédures, l'agent de fabrication, intervient sur des installations automatisées ou non, de transformation, d'élaboration et de conditionnement par des procédés continus, discontinus ou mixtes. Il exerce son activité de production sous la responsabilité d'un moniteur d'atelier. Selon la complexité des tâches qui lui sont confiées, il assure tout ou partie des activités. Le positionnement se doit donc d'apprécier les capacités qu'a la personne en situation de travail.

Description du cadre et de l'environnement de production support du présent positionnement dans le CAT :

- activités :(conditionnement, fabrication palettes....)

- poste(s) de travail (ou tâches) :

Machines et outillages :

L'agent de fabrication industrielle (CSI) est capable de :

1 : de S'informer

1.1 par l'exploitation des documents techniques du système de production

Type ₁	en décrivant son poste de travail
Type ₂	en situant son poste de travail par rapport à l'amont et l'aval du système de production
Type ₃	en identifiant les moyens d'action de son poste de travail en identifiant les différentes possibilités de production et/ou leurs conséquences

1.2 dans l'analyse et le décodage des données de production

Type ₁	en identifiant (visuellement) les états d'entrée et de sortie (aspects avant et après)
Type ₂	en identifiant les caractéristiques spécifiques du produit en hiérarchisant les opérations dans le respect de la sécurité et de l'environnement
Type ₃	en associant les moyens et les procédures de contrôle

4 Pour organiser son travail dans le cadre d'une activité et effectuer les différentes tâches dans les conditions d'hygiène et de sécurité optimale :

1 De préparer le matériel, les fournitures en fonction des consignes reçues

Type 1	- en reconnaissant outils, matériels ou fournitures (aspect, usage...).
Type 2	- sur instruction précise en choisissant les outils, matériels ou fournitures et les utilisant dans son travail
Type 3	- en préparant matériels, outils et fournitures en fonction des consignes générales ou de la connaissance du chantier.

2 De réaliser un essai et effectuer les réglages en fonction des consignes d'utilisation et du résultat obtenu

Type 1	- en utilisant des appareils ou machines préalablement réglés, et participant au réglage de correction.
Type 2	- en identifiant un mauvais fonctionnement et arrêtant la machine
Type 3	- en prenant en charge le réglage du matériel en fonction de consignes et du résultat attendu, avec l'aide du responsable.

3 D'organiser parmi les différentes tâches à effectuer, son poste de travail, dans un souci d'efficacité, d'économie d'efforts et de qualité.

Type 1	- en s'adaptant à un travail simple.
Type 2	- en s'organisant pour un travail nécessitant deux ou trois opérations.
Type 3	- en s'organisant pour un travail complexe.

4 Pour organiser son travail dans le cadre d'une activité et effectuer les différentes tâches dans les conditions d'hygiène et de sécurité optimale :

1	De préparer le matériel, les fournitures en fonction des consignes reçues	
	niveau 1	- en reconnaissant outils, matériels ou fournitures (aspect, usage...).
	niveau 2	- sur instruction précise en choisissant les outils, matériels ou fournitures et les utilisant dans son travail
	niveau 3	- en préparant matériels, outils et fournitures en fonction des consignes générales ou de la connaissance du chantier.
2	De réaliser un essai et effectuer les réglages en fonction des consignes d'utilisation et du résultat obtenu	
	niveau 1	- en utilisant des appareils ou machines préalablement réglés, et participant au réglage de correction.
	niveau 2	- en identifiant un mauvais fonctionnement et arrêtant la machine
	niveau 3	- en prenant en charge le réglage du matériel en fonction de consignes et du résultat attendu, avec l'aide du responsable.
3	D'organiser parmi les différentes tâches à effectuer, son poste de travail, dans un souci d'efficacité, d'économie d'efforts et de qualité.	
	niveau 1	- en s'adaptant à un travail simple.
	niveau 2	- en s'organisant pour un travail nécessitant deux ou trois opérations.
	niveau 3	- en s'organisant pour un travail complexe.
4	De respecter les consignes d'hygiène et de sécurité	

Académie de Bretagne GIPFAR CAT Bretagne Greta

Démarche Différent et Compétent
Mise en Perspective

Bénéficiaire
Nom :
Prénom :

STRUCTURE : E.S.A.T. Kerhoas Services 56260 Larmor Plage

Perspectives évoquées lors du jury :

Les mises en perspective à discuter lors de la séance sont :

- A l'atelier
- Rendre compte au Moniteur
- Utiliser l'inf...
- S'inscrire dans...
- Evaluer la pos...

Fait au GRETA de VANN...

Evaluateur Externe

Structure: GIPFAR
Nom: Pierre AMOUREUX

- Les mises en perspectives ci-dessous sont uniquement des pistes qui pourront être discutées lors de l'actualisation du projet individuel, du contrat d'aide et de soutien, avec le bénéficiaire et son moniteur, ou toute autre personne de l'établissement.
- Expliquer son travail à de nouveaux stagiaires ;
- Renforcer la rencontre, l'échange avec les autres ;
- Rendre compte de son travail (noter le travail de la journée sur un agenda à l'atelier) ;
- S'initier aux outils informatiques, à Internet ;
- Poursuivre et élargir les activités avec le centre social ;

Fait au GRETA de Saint Brieuc le 19 Décembre 20...



De la Reconnaissance à tous les niveaux

Je m'appelle Gladys Confrère.

Je suis à l'ESAT de Cottenhy. Depuis trois ans je travaille en Espaces verts, le mardi, le jeudi matin et le vendredi. Les autres jours de la semaine, je fais de l'entretien des locaux en détachement individuel dans les entreprises.

J'ai présenté un dossier de reconnaissance en tant qu'Agent d'entretien des locaux, niveau 2.

On m'a demandé d'expliquer mon travail du début à la fin.

Avec la monitrice Christine, on s'est posé dans une salle pour remplir le dossier.

J'ai eu quelques difficultés à cause de l'écriture, parfois il y avait des questions que je ne comprenais pas. Christine me les expliquait. Je n'avais pas l'habitude de détailler mon travail.

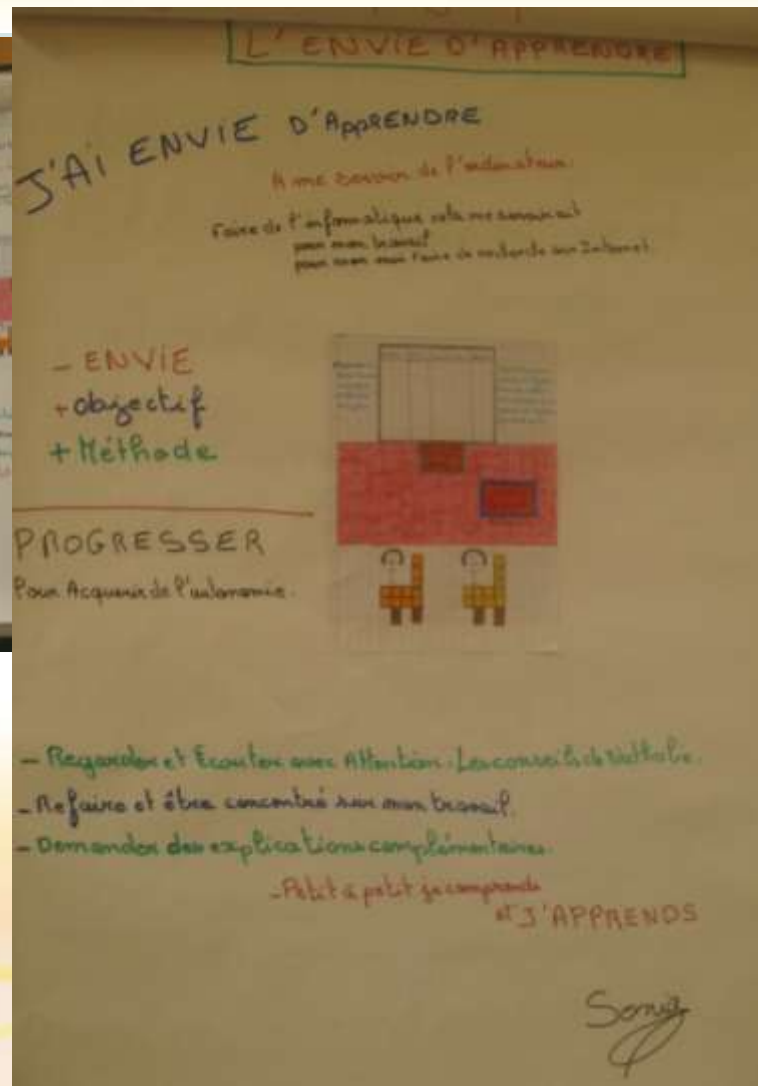
Il a fallu que je réfléchisse et qu'ensuite je l'écrive... Pas facile j'ai dû à chaque fois trouver le bon mot.

Après être passé devant le Jury, mes collègues m'ont vu différemment, mais surtout ma famille car c'est la première fois que j'obtenais un diplôme. Gladys



Gladys - Gérard
Directeur
Catherine Monitrice
Esat Cottenhy

aresat
Association régionale des établissements
et services d'aide par le travail en Bretagne



L'envie d'apprendre

Progresser pour acquérir de l'Autonomie
Observer,

Sonia

Refaire avec attention

Demander conseils

***Petit à petit je comprends et
j'apprends...***

Témoignages de Bénéficiaires

Murielle V

EQUAL Dans mon travail - précision, surtout beaucoup plus précise qu'avant, c'est net (je faisais quand même bien mon travail).

Avant j'avais tendance à m'énerver, aujourd'hui j'ai pris de l'assurance.

Maintenant je montre comment faire aux stagiaires.

Je réfléchis plus et je prends plus de responsabilités.

Je peux faire un peu de tout. Je contrôle mieux mon travail (avant j'avais la tête en l'air un petit peu) maintenant je suis plus concentrée, plus habile.

Changement au niveau de ma famille : mes parents, les gens que je connais autour de moi sont fiers.

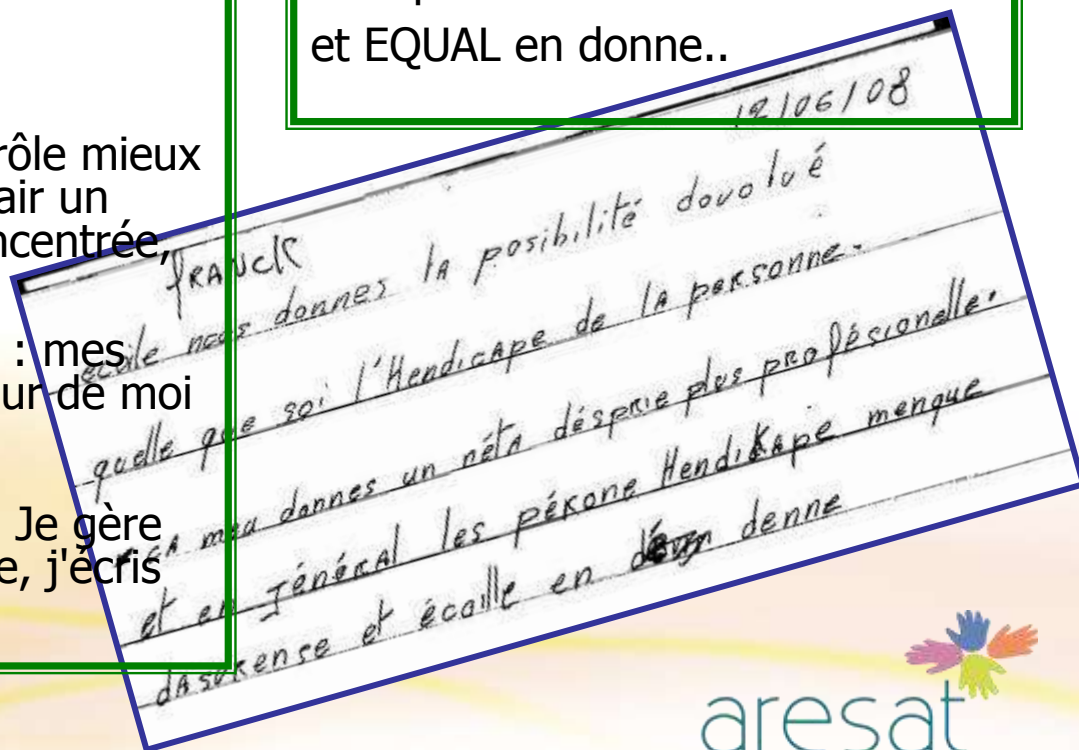
Au niveau de l'appartement, de la vie quotidienne : je me débrouille mieux. Je gère seule, je fais mes comptes toute seule, j'écris sur un cahier.

Franck D

EQUAL nous donne la possibilité d'évoluer quelque soit le handicap de la personne.

Cela ma donné un état d'esprit plus professionnel et en général les personnes handicapées manquent d'assurance

et EQUAL en donne..



Bienvenue sur le site du Collectif Différent et Compétent - Windows Internet Explorer

http://www.premiumorange.com/aresat/index.php

Windows Live différent et compétent Quoi de neuf ? Profil E-mail Photos Calendrier MSN Partager Se connecter

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Favoris mail Orange Sites suggérés Galerie de composants

Message pro Voila Mail Bienvenue sur le site du...

de la reconnaissance des compétences à l'organisation apprenante
Bienvenue sur le site du Collectif Différent et Compétent

COMMISSION EUROPÉENNE
Fonds social européen

Quand on fait confiance à des personnes handicapées, qu'on leur permet d'expérimenter en "FAISANT", on permet à ces personnes de "GRANDIR" et de se ressentir, quelque fois pour la première fois, comme existant progressivement et donc "DIGNES de CONFIANCE et de VALEUR"
Gérard Brière

coûts des entreprises
les établissements de Bretagne

la lettre de l'ARESAT

Forum 2000 réseau interrégional
les archives

à la découverte de différent et compétent

liens externes

ANTICAT
Blog Personne Tugnal Estifan

différent et compétent : dispositif de reconnaissance et de développement des compétences. Un projet des dynamiques de parcs et d'entreprises. Un essai dans le droit commun. Un modèle d'efficacité intellectuelle des bénéficiaires. Une voie d'organisations apprenantes. Il est aujourd'hui déployé au sein d'ARESAT régionale dans un collectif interrégional "différent et compétent".

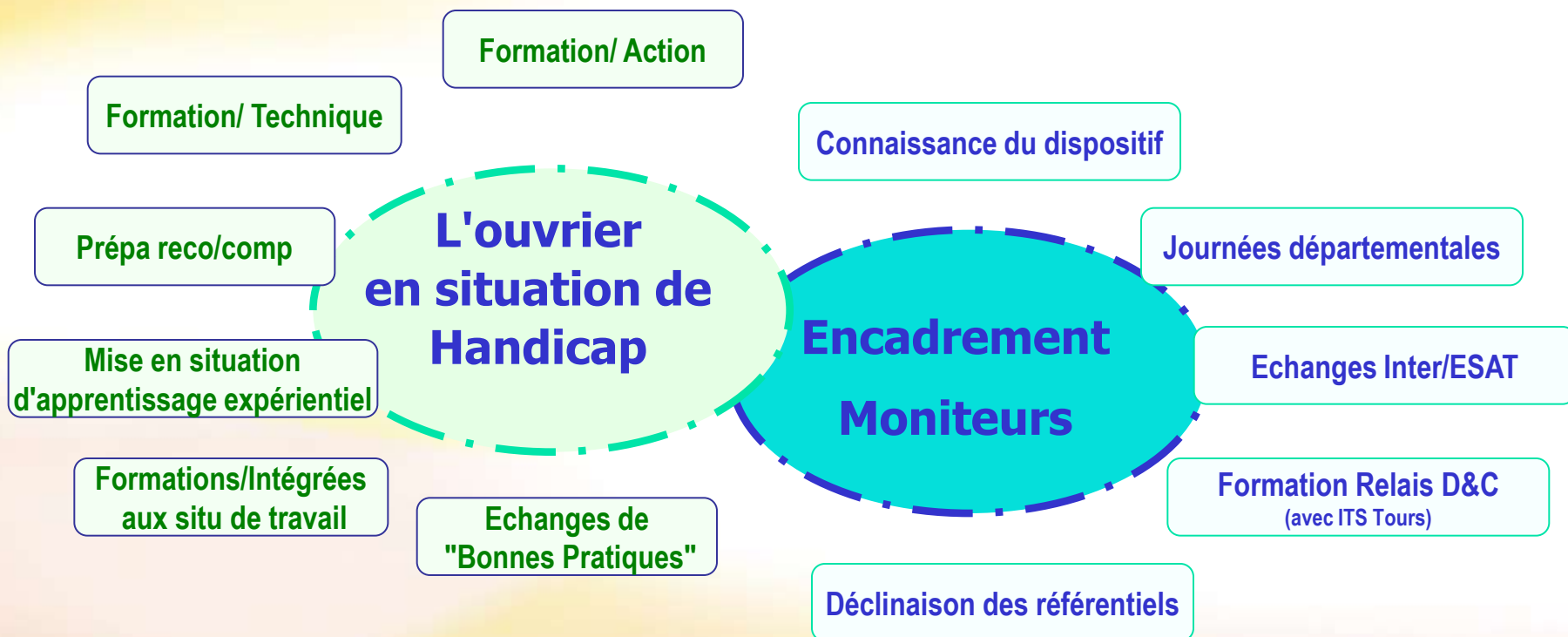
parcourez le dispositif à l'aide de votre souris

14e Semaine pour l'emploi des personnes handicapées
DCNS organise un marché d'automne pour valoriser les productions des écoliers

Internet | Mode protégé : désactivé

FR 10:30 26/01/2011

Un dispositif global d'apprentissage tout au long de la Vie



- ❖ *Une recherche de fonctionnement en Organisation Apprenante*
- ❖ *Participation des acteurs internes du projet à l'essaimage*
- ❖ *Une démarche permanente Expérimentation Ajustement Formalisation*
- ❖ *Un apprentissage coopér-actif*

Spontanément quels points retenez-vous ?

Rappelez-vous, dans une formation...

Ce qui est important

c'est ce que vous avez appris.

Ce qui est essentiel

c'est ce que vous mettrez en œuvre...

