

« Le sachant n'est plus seulement le formateur »

BÉATRICE ÉGU



© Gael Kerbaol/NRS/2021

Depuis 2015, l'établissement et service d'aide par le travail (Esat) de l'Adasms (Association dervoise d'action sociale et médico-sociale), basé à Puellémontier en Haute-Marne et dirigé par Béatrice Égu, a adapté la formation « Devenir acteur Prap » pour la déployer auprès de ses travailleurs en situation de handicap mental. Une démarche qui a ensuite été adoptée dans d'autres Esat de la région Grand-Est et vers d'autres entreprises plus classiques.

Depuis 2014, l'Esat-Adasms s'est investi dans la formation « Devenir acteur Prap »¹. Qu'est-ce qui vous a motivés à aller vers cette formation ?

Béatrice Égu. C'est grâce à l'ingénieur-conseil de la Carsat Nord-Est que nous avons appris l'existence de cette formation. Nos différentes activités au sein de l'établissement (horticulture-maraîchage, industrie, mécanique et conditionnement) impliquent des risques professionnelles liés aux contraintes physiques, et, jusqu'alors, notre plan de formation en matière de sécurité se concentrait sur l'approche « gestes et pos-

tures ». Celle-ci reste conçue de manière descendante, d'un sachant vers les apprenants, et s'affranchit de l'environnement de travail individuel des stagiaires. Notre éducateur sportif, Christophe Lattach, lui-même inscrit dans une réflexion sur le lien santé-travail-sécurité, a suivi le premier la formation « Devenir acteur Prap ». Il nous fallait une formation qui permette d'embarquer tout le monde sur le sujet de la prévention en rendant les personnes actrices de leur apprentissage. Elle devait aussi susciter des échanges, stimuler l'émergence d'actions concrètes par les stagiaires. La for-

■ Propos recueillis par Damien Larroque et Céline Ravallec

mation Prap nous a paru tout à fait adaptée puisqu'elle permet au salarié d'être acteur de sa propre prévention mais aussi de devenir acteur de la prévention de son entreprise ou de son établissement.

Comment avez-vous procédé ?

B. É. Afin d'appuyer pleinement la démarche, et que chaque maillon de l'organisation soit partie prenante, le directeur général de l'association et moi-même avons suivi la formation, dans sa version destinée aux managers. Christophe Lattach s'est consacré à la façon de rendre accessible le contenu de cette formation auprès des travailleurs de l'Esat. Nous avons une population qui présente majoritairement des déficiences intellectuelles, des troubles psychiques et du comportement, parfois accompagnés de handicaps moteurs. Pour parler très concrètement, nous sommes face à des personnes ayant un très faible niveau d'accès au langage et à l'abstraction, avoisinant le niveau de classe de CP pour certains. Il était donc indispensable d'adapter la façon de transmettre le contenu de la formation sans la dénaturer.

Et par quels moyens le contenu de la formation Prap a-t-il été adapté à ce public ?

B. É. Nous ne voulions pas une simplification réductrice du contenu de la formation mais souhaitions trouver la bonne façon de le rendre accessible à nos travailleurs. Grâce à son expérience, Christophe possédait déjà des clés pour rendre concrètes des notions théoriques. Il est en outre sensibilisé à la méthode européenne Falc (Facile à lire et à comprendre) dont le principe est de rédiger des documents de façon à rendre l'information accessible et simple pour des personnes déficientes intellectuelles. Enfin, et c'est essentiel, il a réalisé des vidéos des personnes en situation de travail pour constituer des supports concrets de discussions et d'échanges. La première semaine de formation est consacrée à la prise de conscience de sa santé et à des apports théoriques, la deuxième au tournage de vidéos sur le terrain, la troisième à l'analyse des films et à l'émergence d'actions d'amélioration proposées par les stagiaires eux-mêmes.

Quel bilan en avez-vous tiré ?

B. É. Cela a créé une petite révolution: le sachant n'est plus seulement le formateur. À travers les films et les échanges entre pairs, la formation est l'occasion d'une confrontation entre savoir théorique et vécu du terrain particulièrement efficace. Les stagiaires détectent ainsi les pratiques à améliorer. En s'appuyant sur leur expérience, nous mettons à profit leur mémoire corporelle pour qu'ils proposent des solutions réalistes de prévention dans leur environnement de travail. Nous avons veillé à former des groupes mixtes, mêlant différents métiers et différents âges, et permettant de trouver des réponses aux problématiques d'un secteur en allant piocher dans ce qui se fait dans d'autres. Au-delà de ces avancées pratiques, la formation Prap a aussi fait comprendre autre chose à nos équipes: tout ne repose pas sur des solutions matérielles. L'organisation est aussi décisive dans la sécurité, en préparant bien un chantier, en s'aidant les uns les autres, etc. À ce jour, 70 travailleurs sur les 108 que compte l'Esat ont suivi la formation « Acteur



REPÈRES

2000

Diplômée ingénieure de recherche en science et technologie des matériaux, Esirem Dijon

2001-2013

Responsable qualité puis chef de projet au sein du groupe Gruau carrossier-constructeur de véhicules utilitaires, Laval

DEPUIS 2013

Directrice de l'Esat-Adasms, à Puellémontier, en Haute-Marne. Cet établissement compte trois pôles d'activité : horticulture-maraîchage, industrie, mécanique et conditionnement.

2014

Diplômée de l'Ehesp Rennes, mémoire Cafdes « Engager l'Esat dans une démarche de promotion de la santé pour soutenir les projets professionnels des travailleurs »

Prap ». La participation était sur la base du volontariat, et le bouche-à-oreille a formidablement bien fonctionné.

Face au succès rencontré en interne, vous avez décidé de partager cette expérience avec d'autres établissements. Comment ?

B. É. Notre vocation est d'utilité sociale et notre directeur général est sensible à cette notion d'intérêt général. Dans une société qui a tendance à cliver et à fonctionner en silos, il nous paraissait utile de partager notre expérience positive avec d'autres Esat. Nous avons donc porté notre projet d'essaimage auprès de la Carsat, qui nous a immédiatement soutenus. Notre éducateur sportif a alors suivi la formation « Devenir formateur de formateurs Prap ». Le déploiement s'est déroulé sur la période 2018-2021. Au total, 310 personnes sur le Grand-Est ont été formées. Pour y parvenir, nous nous sommes appuyés sur le maillage médico-social existant, notamment le réseau Andicat (Association nationale des directeurs et cadres d'Esat). Des actions de communication ont également été menées dans le cadre de forums et de salons professionnels, pour faire connaître la démarche. Là aussi, le bouche-à-oreille a été porteur. Et nous sommes même allés au-delà de notre cible initiale. En effet, à travers cette approche s'est dégagée l'idée de transférabilité vers d'autres environnements de travail. Car différentes populations salariées peuvent rencontrer des problèmes de compréhension, du fait par exemple de la non-maîtrise de la langue. Des entreprises dites du milieu ordinaire, comme Peugeot ou Emmaüs, se sont montrées intéressées par notre déclinaison et se sont engagées dans la formation Prap.

Ces formations nécessitent un recyclage tous les deux ans. Comment faites-vous pour respecter ce rythme ?

B. É. Il est clair que la formation initiale puis les recyclages prennent du temps et de l'énergie. Pour autant, ils sont indispensables. Nous ne sommes pas un organisme de formation délivrant des prestations extérieures. Puisque Christophe Lattach a été détaché à mi-temps pour réaliser l'essaimage dans les autres établissements ce planning d'un éducateur sportif pour prendre son relais au sein de l'Adasms. C'est donc assez logiquement qu'un des objectifs pour 2022 est de former de nouveaux formateurs Prap hors Adasms. Ceci non seulement pour poursuivre le déploiement, mais surtout pour pérenniser la démarche au sein des établissements ayant déjà bénéficié de ces formations. On constate qu'au cours des recyclages, certains travailleurs commencent à oser parler de pénibilité au travail, des difficultés qu'ils rencontrent à leur poste ou de travail à temps partiel, ce qui dans notre secteur du handicap est une expression de soi déterminante. En Esat, le travail est un véritable contenant psychique, un créateur de liens et d'utilité sociale qui peut amener les travailleurs en situation de handicap à se surinvestir. Ce qui est potentiellement source d'accidents. Réussir à les amener à considérer leur santé au travail, dans les loisirs et la vie privée, comme une priorité à prendre en compte et un capital à préserver, est un grand pas en avant. ■

1. Prévention des risques liés à l'activité physique.