

Lettre d'information de différent compétent

Meilleurs voeux 2016 !

*Cette lettre a été
conçue pour vous !
N'hésitez pas à la
faire partager...*

édito

Les mises en perspective en réseau Basse et Haute-Normandie, unies dans un avenir commun

Cette nouvelle Lettre de Différent et Compétent Réseau a pour thème, « les mises en perspective en réseau ». Didier Forget, directeur de l'Esat Les Ateliers des Rives de l'Eure à Val-de-Reuil, pilote du collectif Différent et Compétent de l'ex Haute-Normandie, illustre cette dynamique née en 2011, remise en question en 2014 avec la réforme territoriale, repartie de plus belle en 2016 en associant cette fois Haute et Basse-Normandie...

Au sommaire...

La Tribune des coordos	2
Événement !	2
Actualité du réseau	3
Communication... en bref !	3
Points de vue	4
La rubrique du réseau	5
Dans les régions	5 à 14
Initiative	14
Connecté aux réseaux	14
Au-delà de nos frontières	15
Notez sur vos agendas !	16
Coordonnées	16

Une aventure humaine. Février 2011. A la suite d'une réunion régionale Andicat, nous interrogeant sur la manière de nous saisir du décret de mai 2009, une dizaine d'entre nous se porte volontaire pour réfléchir à la reconnaissance des compétences et, plus largement, du parcours de professionnalisation. En septembre 2011, la présentation de Différent et Compétent conquiert la trentaine de directions réunie pour l'occasion. Ce dispositif vient répondre en tout point à nos attentes. Tandis que tout bascule vers la création d'un collectif régional, m'apparaît tout aussi significative, la notion d'universalité du sujet. Nous étions comme embarqués dans un mode de travail et d'échanges qui dépassait nos cadres habituels et nos institutions... un nouveau monde sans frontières. Nos différences s'ajoutaient pour ne faire qu'une force, une dynamique, un objectif commun.

Passer de l'aventure aux actes professionnels. Début 2012, nous créons un collectif démocratique, nous attachant à partager valeurs communes et enrichissements réciproques. Cette entente cordiale débute avec 24 établissements et la création d'une charte d'engagement cosignée en juin 2012 au Conseil régional de Haute-Normandie. Très vite, nous dépassons les 30 établissements, formons près d'une centaine d'encadrants, produisons 250 RAE. Notre action bénéficie de financements de nos organismes paritaires collecteurs agréés, Unifaf et ANFH, et du Fonds social européen. Les cérémonies de remises d'attestations sont autant de moments de bonheur, de partage et de convivialité.

Préparer "l'après collectif". Trois années intenses conduisent, si ce n'est à un essoufflement, au moins à des questions d'ordre structurel. Fin 2014, nous créons une association tandis que se précise la réforme territoriale : et si un "possible" pouvait se concrétiser avec la Basse-Normandie ? Une première rencontre avec l'Afresat, en janvier 2015, suffit pour se reconnaître : partage de valeurs et de sens commun, écoute réciproque. Nos différences et nos interrogations se révèlent complémentaires. Ce 1er janvier, Afresat est devenue Afresat Normandie réunissant plus de 60 établissements. Il s'agit désormais d'intégrer nos différences, générer de l'envie, dépasser les périmètres de nos institutions en respectant bien évidemment leurs fonctionnement et prérogatives. Tout est prêt pour concrétiser cette avance sur ces nouvelles modalités de coopération.

Didier Forget,
directeur de l'Esat Les Ateliers des Rives de l'Eure à Val-de-Reuil



La Tribune des coordos

Un vent nouveau souffle à l'Ouest

Véronique Brunet-Bertineaud :

« Lutter contre le risque d'essoufflement... »

La Bretagne connaît depuis plusieurs années ce dynamisme et cet élan apportés par la conception du dispositif Différent et Compétent, l'enthousiasme des équipes et la joie des lauréats. Comment désormais, faire perdurer cette énergie ? C'est le défi de sa coordinatrice Véronique Brunet-Bertineaud.

« L'esprit de Différent et Compétent est toujours bien présent dans les établissements bretons, confie Véronique Brunet-Bertineaud. Il faut continuer à le faire vivre et à l'encourager. Les pionniers s'attachent à passer la main, les équipes se sont renouvelées. De nouveaux enjeux se posent aux secteurs économique et médicosocial... Les interrogations des adhérents bretons vont certainement intéresser toutes les autres régions, puisque tôt ou tard, nous sommes tous confrontés à ce risque d'essoufflement. Il faut continuer à réfléchir ensemble avec les esat et à se construire avec les IME, ainsi qu'avec le secteur de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE). »

Correspondants et clubs territoriaux

Aresat Bretagne a proposé aux correspondants Différent et Compétent de Bretagne une rencontre le 19 novembre 2015, co-animée par Véronique Brunet-Bertineaud, Marie-Stella Denat et Gwenaël Planchin. Nicolas Le Guennic, coordonnateur Ile-de-France, est venu témoigner de la dynamique en IDF et croiser les expériences. Au programme : comment faire vivre la dynamique Différent et Compétent à l'interne, à l'externe, sur nos territoires ? Comment organiser les rencontres en Bretagne ? Pour Véronique, « la journée a été riche en échanges, en pistes de travail, grâce à l'implication et à l'engagement



Véronique Brunet-Bertineaud, coordinatrice Aresat Bretagne et formatrice Différent et Compétent.

des correspondants. Les participants ont partagé des solutions concrètes et, pour les questions restées sans réponse, Aresat s'engage à les rechercher dans le réseau, afin d'être « au plus près » des adhérents et de leurs besoins. Les correspondants nécessitent d'être renforcés dans leur fonction par leur direction. Tous reconnaissent le bien-fondé des clubs territoriaux pour poursuivre les échanges et enrichir le dispositif de leurs pratiques. Nous repartons sereins et réaffirmés dans nos convictions que le réseau breton vise encore et toujours à promouvoir la RAE.»

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.

Événement !

Assises interrégionales : Manager la compétence dans nos organisations

Les prochaines assises interrégionales Différent et Compétent Réseau auront lieu les 18, 19 et 20 mai 2016 au centre des congrès Le Bellevue de Biarritz, sur le thème "Manager la compétence dans nos organisations". Les équipes d'Aquitaine sont sur le pont pour faire de cette rencontre un nouveau moment fédérateur. Le point avec Laurent Armand, directeur d'établissements en Gironde et représentant du GCSMS en Aquitaine.

Quelle couleur souhaitez-vous donner à cet événement ?

Notre réflexion porte sur les modalités d'accessibilité aux personnes que nous accompagnons. Nous souhaitons rendre le contenu compréhensible par tous, faciliter les échanges de bonnes pratiques, rendre les personnes acteurs de cet événement, développer l'intérêt des entreprises sur les moyens facilitateurs de l'insertion des personnes en situation de handicap et faire tomber les idées reçues... Un travailleur d'esat fait partie de notre comité d'organisation et nous interpelle régulièrement sur ces questions. Nous allons donc inviter les intervenants à ajuster leur contenu au public. L'ensemble des acteurs du réseau Différent et Compétent sont sensibles à cette question de l'accessibilité pour tous et se sont engagés à diffuser l'information auprès des travailleurs, afin de les inciter à participer aux assises.

Quel message souhaitez-vous transmettre au réseau ?

Chacun doit pouvoir repartir des assises avec une idée, un élan retrouvé, des pistes concrètes pour innover, développer, alimenter le quotidien... se dégager de la théorie pour envisager les modalités d'applications concrètes, au quotidien, dans l'accompagnement des personnes, pour qu'à partir des échanges et des contenus, chacun puisse créer sa propre démarche adaptée aux spécificités de son établissement et de son environnement. Venez donc avec votre enthousiasme, vos idées, vos suggestions pour favoriser la participation des travailleurs à cet événement. Au-delà de la reconnaissance professionnelle, les travailleurs peuvent être acteurs de l'amélioration du dispositif. Les assises sont une occasion pour se nourrir collectivement des compétences des travailleurs.

Pour s'inscrire aux assises :
www.differentetcompetent.org

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.



Le copil d'organisation des assises, en pleine réflexion...

Actualité du réseau

Certifier la formation Accompagnateur à la RAE



La Loi du 5 mars 2014 amène à reconsidérer la formation et les modalités de financement. Dans cette logique, Différent et Compétent Réseau s'est engagé dans la certification de la formation Accompagnateur à la RAE. Explications avec Magdeleine Grison, directrice du réseau.

Pourquoi certifier la formation des encadrants à cette fonction ?

Le réseau a à cœur de reconnaître l'engagement et la compétence des encadrants formés à la posture d'accompagnement à la RAE et à l'organisation des apprentissages. Il œuvre également à rendre accessible une démarche pour qu'elle soit éligible au Compte personnel de formation. Nous inscrivons ainsi la formation dans un parcours de professionnalisation reconnu et une reconnaissance d'acquis.

Quels sont les atouts de cette certification ?

Elle vient renforcer un dossier de candidature pour une autre formation de la branche, un emploi ou une VAE. Elle pourrait donner lieu à un allègement de formation selon l'appréciation de l'organisme de formation. Nous espérons des passerelles facilitatrices vers le titre de moniteur d'atelier et d'autres diplômes du secteur. Cette action s'inscrit dans le parcours de professionnalisation d'un salarié.

Où en êtes-vous actuellement ?

Nous avons défini les fonctions de cet accompagnement et élaboré, avec les coordonnateurs du réseau, un référentiel de compétences autour de quatre grandes fonctions : accompagner la per-

sonne dans son parcours, organiser la mise en œuvre, appliquer les principes de modalités de l'organisation apprenante, reconnaître et favoriser le développement des compétences. Les premières certifications ont commencé à titre expérimental auprès de groupes pilotes. À partir de 2016, la certification concernera tous les encadrants engagés dans la formation "l'accompagnateur à la RAE".

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.

Mise en perspective :

Finalisation d'un écrit "De l'émergence à la contractualisation de la mise en perspective", qui sera disponible sur le site Différent et Compétent fin février. Afin d'être le plus concret, **merci de nous faire part de vos expériences** de contractualisation, à l'issue des entretiens de valorisation.

pierrot.amoureux@differenteetcompetent.org

Le réseau en actions...

- > Déclinaison de deux nouveaux référentiels-métier : Cannage-paillage en ameublement et Soigneur-animateur d'établissements zoologiques
- > Référentiels réactualisés : Productions horticoles et Agent de propreté et d'hygiène.
- > Appui aux événements : organisation apprenante en Limousin (cf. page 9), salon Handi Market (Aresat Bretagne), expérimentation en IME par le collectif picard...
- > Assises 2016 Biarritz : projet porté conjointement avec le GCSMS aquitain. (cf. page 2).
- > Facile à lire, facile à comprendre : formation de 4 équipes de travailleurs avec leur encadrant (Bretagne et IDF) pour améliorer l'accessibilité des supports de communication de Différent et Compétent.

Le réseau en réflexions...

- > Rapprochement des régions, quelles opportunités ? (le 4 février 16)
- > La démarche Différent et Compétent, les conditions de transfert vers d'autres publics : jeunes des classes Ulis- Segpa...

Communication... en bref !



Nouveau ! Les lauréats ont leur espace sur le site Différent et Compétent !!!

À quoi ça sert ?

Vous avez désormais accès aux informations de votre parcours de reconnaissance de compétences. Vous pouvez dire comment votre jury s'est passé et vous pouvez également savoir combien de personnes ont suivi la même démarche que vous...

Comment je fais ?

Les codes se trouvent à la dernière page de votre attestation descriptive de compétences. Le correspondant Différent et Compétent de votre établissement peut également vous donner vos codes. Ensuite, il faut aller sur le site internet www.differenteetcompetent.org puis sur l'onglet "Site des reconnaissances" et mettre vos codes.

Qui peut m'aider ?

Le correspondant Différent et Compétent de votre établissement peut vous accompagner, grâce à l'aide sur le site Différent et Compétent, mais aussi votre encadrant ou moniteur.

Et les photos de la cérémonie ?

Différent et Compétent réfléchit à la possibilité de mettre sur le site les photos de la cérémonie.

Christian Guitton, président de Différent et Compétent Réseau et Érica Pérochain, chargée de communication de Différent et Compétent Réseau.

Changer son regard : commencer par faire un stage en esat

L'Icam, école d'ingénieurs de Vannes, propose à ses étudiants en 5^e année, une mission de 15 jours à caractère social. Dans ce cadre, Frédéric Com, ancien opérateur et chef d'équipe dans l'industrie automobile ayant repris ses études dans le cadre d'une reconversion professionnelle, a intégré une équipe de l'atelier menuiserie de l'Esat Les Ateliers de la Mabilais.

C'était pour moi une réelle nouveauté, je ne connaissais pas les esat et je ne savais pas du tout à quoi m'attendre. Dès le premier jour, j'ai été admiratif devant les locaux agréables. J'ai rencontré des compagnons vraiment attachés au travail bien fait et sensibles à la reconnaissance professionnelle. J'ai côtoyé des personnes ayant subi des accidents graves. J'ai été surpris de voir à quel point ces personnes ont su rebondir et aujourd'hui fournir un travail de grande qualité et développer une grande dextérité.

Au niveau du management, j'ai observé la façon de travailler des moniteurs. Comment ils trouvaient les bons mots, la bonne attitude, en s'ajustant en fonction des personnes... Dans l'équipe, on prend le temps d'expliquer, on forme, on fait des stages... et les personnes progressent... Ici, il n'y a rien d'impossible !

À la fin de la 2^e semaine, je me rends compte que j'ai oublié la mission sociale : je suis simplement au travail ! Je ne suis plus entouré de personnes en situation de handicap, mais de collaborateurs... Je suis, en fait, dans une entreprise

hors réseau

POINT
DE VUE



Frédéric Com, ingénieur stagiaire (en noir), entouré de l'équipe de l'atelier menuiserie de l'Esat des Ateliers de la Mabilais.

comme les autres, mais qui fonctionne comme un esat ! Ce stage est pour moi, une belle aventure humaine, une expérience que je n'oublierai pas, et me fera progresser dans ma façon d'être avec mes futurs collaborateurs.

Frédéric Com.

du réseau

POINT
DE VUE

Devenez correspondant Différent et Compétent dans votre établissement !

2^e promo de correspondants d'établissement (septembre - décembre 2015). Objectifs : coordonner, animer, administrer et promouvoir le dispositif dans son établissement et son territoire. Explications avec Yves Touzé, co-pilote de la commission "Recherche, ingénierie et méthodes".

Objectifs. La formation de correspondants est un projet du réseau. L'idée est de constituer un corps de correspondants au sein des réseaux régionaux, qui interviennent en lien avec les coordonnateurs, pour animer un établissement, un ensemble d'établissements ou un territoire dans la région.

Rôles du correspondant. Le correspondant a un rôle d'animation et de motivation au sein de l'établissement. Il apporte supports techniques pour les inscriptions, la méthodologie, la circulation des informations. Il porte l'esprit du dispositif et vient en appui des moniteurs référents inscrits dans la démarche avec leurs travailleurs mais aussi auprès des équipes de direction qui peuvent évoluer. Alors que le moniteur intervient davantage auprès de la personne et de l'équipe de travail d'un atelier, le correspondant agit au sein de l'équipe pluridisciplinaire de l'établissement et dans le cadre d'une collaboration de territoire, dans une démarche de développement d'une organisation apprenante. Il participe à ce changement de regard collectif.

Formation-action. En septembre 2015, 11 professionnels se sont engagés dans ce parcours à vivre le réseau. Leurs profils sont assez variés. Pour certains, cette nouvelle formation s'inscrit dans la continuité de la formation d'accompagnement à la RAE, tous connaissent déjà le dispositif et sont impliqués. L'objet de la formation est de travailler sur les axes qui fondent la formation : coordonner, animer, administrer et promouvoir.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.

Vous êtes intéressé pour devenir correspondant Différent et Compétent. Pré-inscription dès à présent sur le site www.differentetcompetent.org ou contactez Érica Pérochain (e.perochain@differentetcompetent.org).

La promotion 2015 des correspondants Différent et Compétent.

La rubrique du Réseau

« J'ai vécu un comité consultatif Différent et Compétent »

Différent et Compétent Réseau a réuni le 16 décembre dernier les membres du comité consultatif, afin de bénéficier de regards croisés sur l'avancement du réseau dans ces différentes dimensions : pédagogique, politique, réseau, reconnaissance et représentation institutionnelle et politique. Bernard Liétard, expert en formation d'adultes (Cnam), raconte son expérience...



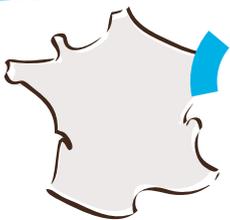
La première réunion du comité consultatif, à Paris.

La différence réside en premier lieu dans la nature et la tonalité des échanges. À mon âge et dans les fonctions que j'ai occupées et que j'assume encore en retraite, j'ai participé à moult comités. C'est la première fois que j'entends ceux qui y siègent, parler de leur vécu acceptant ainsi une double représentation de leur institution et d'eux-mêmes. Incités par la question de départ à témoigner d'une expérience marquante, on a en effet tous rendu compte et pris conscience de l'importance, dans nos parcours professionnel et personnel, de la reconnaissance d'autrui et de la complexité de cette relation oh ! combien fondamentale.

Mais, ce comité consultatif a également permis de croiser nos regards en nous enrichissant de nos mutuelles différences. Les publications et les relations d'activités et d'expériences, dont il a été fait état par les membres du réseau Différent et Compétent et les invités à partager ce moment d'échange et de réciprocité, ont pu témoigner qu'ils étaient tous des "praticiens réflexifs". Comme nous y incite Jack Mezirow, en "pensant leur expérience", en la parlant et en la mettant en forme pour soi ou pour les autres, on peut émettre l'hypothèse que cela a constitué pour tous les participants une occasion de reconnaissance de leur action et de reconstruction pour soi et le regard social.

Bernard Liétard, auteur du livre "Être formateur"

Quoi de neuf dans les régions ?



Alsace

La mise en perspective :
« là où il faut oser et bousculer ! »

Eliane Rugala, conseillère VAE pour l'académie de Strasbourg, représente le certificateur Education nationale dans les jurys Différent et Compétent. Pour elle, la mise en perspective est prépondérante dans le projet de la personne.

Actu !

Création d'une association de portage du "dispositif de développement de compétences" (validation des statuts le 1^{er} mars).

Il nous faut donc être dans la juste distance pour ne pas s'immiscer dans la dynamique de l'esat.

Quel est votre rôle ?

Le jour du jury, mon rôle, en tant que présidente, est de mener l'entretien, le rythmer et poser les questions permettant à la personne de révéler ses compétences. Le co-jury, généralement le directeur de l'établissement, intervient comme appui technique. Cela nécessite un travail préalable sur le dossier et une lecture comparative avec le référentiel. La phase importante est bien sûr la validation qui montre au candidat que ses compétences sont reconnues. Mais l'entretien d'explicitation est de même nature pour tous : il s'agit simplement d'adapter la communication à chaque candidat.

Comment envisager la mise en perspective ?

C'est un élément préparé en amont : il s'agit d'hypothèses de travail à partir d'éléments à caractère professionnel, mais aussi à caractère personnel. Dans le livret de présentation, un espace est dédié à ces éléments d'ordre personnel que nous pouvons interroger. Mais la rencontre est fugace et nous ne disposons pas des tenants et des aboutissants du projet. Il nous faut donc être dans la juste distance pour ne pas s'immiscer dans la dynamique de l'esat. La place du directeur est prépondérante pour inscrire cette mise en perspective dans le projet de la personne. La mise en perspective : c'est là où il faut, dans une juste mesure, oser et bousculer !

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.



Maurice Vatin (à droite), moniteur d'atelier, accompagné des lauréats de son équipe en espaces verts à l'Esat Les Plaines, de Pointe-Noire.

Antilles

Reconnaissance et perspective

Chaque usager a une tâche bien définie selon sa déficience et son aptitude à bien assimiler les tâches qui lui sont proposées. Certains usagers travaillent en binôme avec les nouveaux dans l'optique d'initier et accompagner les derniers arrivants dans l'unité de production. Les anciens sont mis en responsabilité en exécutant des tâches seuls. Un contrôle est effectué après chaque intervention par le moniteur.

Pour responsabiliser les usagers, nous mettons en place un planning de chargement et de contrôle du matériel. Trois usagers contrôlent le nombre d'outils dans le camion. Une autre équipe contrôle la quantité du mélange pour les machines, le niveau d'huile de la tondeuse, la pression des pneus et le niveau d'essence de l'autoportée.

L'arrivée du dispositif Différent et Compétent a été une bonne opportunité. Certains attendaient avec impatience cette reconnaissance. Les 2

lauréats témoignent de leur expérience aux autres. Ils veulent actuellement valider d'autres compétences, et incitent leurs camarades. On observe aujourd'hui que d'autres usagers se sont positionnés et ont pris la décision de s'y inscrire. Actuellement, on constate qu'avant chaque intervention en espaces verts, ce sont les deux usagers reconnus par la RAE qui font la programmation pour le lendemain. En tant que moniteur, je les accompagne, dans leur progression professionnelle.

Il est nécessaire de partager nos idées afin que nos organisations soient plus performantes et apprenantes, qu'elles permettent aux travailleurs de s'engager dans un référentiel métier. Les travailleurs fonctionnent beaucoup par rapport à l'image qu'on leur renvoie. La direction de l'établissement et l'équipe pluridisciplinaire a un rôle fondamental à jouer dans la reconnaissance des acquis de l'expérience des usagers.

Maurice Vatin moniteur d'atelier en espaces verts à l'Esat Les Plaines, de Pointe-Noire.



Aquitaine

En route vers la labellisation, pour maintenir la dynamique

Le collectif aquitain a créé un GCSMS et tout s'est rapidement enclenché depuis 2012. Comment désormais faire perdurer ce dynamisme ? Quelques réponses avec un de ses membres, François Lalanne.

Il nous faut veiller à garder l'esprit insufflé par le dispositif et faire en sorte qu'il soit toujours un outil de promotion de la personne et de l'organisation tout entière

Actu !

Vœux 2016 : renforcer le lien de proximité avec le terrain, les établissements, les équipes... et les Assises 2016 – un regroupement inter-régional inoubliable ! (cf. « Événement », page 2)

Retour sur l'histoire : où en êtes-vous aujourd'hui ?

Très rapidement, une dynamique collective s'est enclenchée avec le soutien financier, notamment d'Unifaf et de l'Agence régionale de santé. Le GCSMS, groupement de coopération sociale et médicosociale, regroupe aujourd'hui 23 associations avec 72 établissements sur les 5 départements, soit quelque 4 500 places.

Comment faire perdurer ce dynamisme ?

C'est tout l'enjeu désormais. Il nous faut veiller à garder l'esprit insufflé par ce dispositif et faire en sorte qu'il soit toujours un outil de promotion de la personne et de l'organisation tout entière. Nous avons repéré trois axes de développement : maintenir la dynamique et la qualité du dispositif au sein des établissements adhérents, maintenir la pérennité et l'assise financière, maintenir et développer les possibilités d'accueil de nouveaux membres dans le collectif.

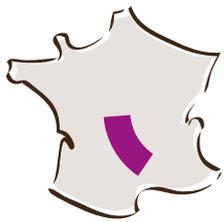
Avez-vous des pistes concrètes d'action ?

Il y a bien sûr l'enjeu autour de la dynamique des nouvelles régions, puisque la région Aquitaine a fusionné au 1er janvier dernier avec les régions Poitou-Charentes et Limousin : des contacts sont initiés pour travailler ensemble et maintenir la cohérence.

Il y a la recherche de financements auprès de partenaires : un groupe doit se constituer pour mutualiser nos idées et contacts.

Il y a enfin l'idée de labellisation, en nous appuyant sur un référentiel qui a été travaillé au sein du réseau et que nous souhaitons expérimenter. Cette démarche permettrait de maintenir une dynamique positive au sein de notre réseau, autour des valeurs du dispositif. La labellisation induit une démarche qualité, d'évolution et d'amélioration permanente dans les organisations. Elle est également un bon outil de communication et de promotion de nos établissements.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.



Auvergne

Du premier accompagnement... au dossier externe avec stage : mises en perspective pour l'établissement

L'Esat Les Amis du Plateau du Mazet-Saint-Voy, dirigé par Thierry Ferrand, est engagé dans le dispositif depuis 2009. À ce jour, sur un effectif de 30, 18 travailleurs ont présenté un dossier.

« Je me suis inscrite dans le dispositif pour avoir une reconnaissance et savoir si j'étais capable de travailler en milieu ordinaire, confie Evelyne qui présente un dossier externe avec stage. J'étais consciente de mes difficultés mais aussi de mes capacités pour certains postes ». Peu à peu, Evelyne prend confiance en ses aptitudes dans un nouveau cadre.

La démarche est exigeante - stage relativement long, distance avec l'atelier, immersion en milieu ordinaire. Après la cinquième remise d'attestation, l'équipe constate toute la satisfaction qu'apporte la RAE : « L'accompagnement est singulier à chaque saison, confie Gaëlle Chalancon, correspondante Différent et Compétent, mais il

est toujours source de partages, d'échanges et d'évolutions. Le jury reste un des moments-clé, marquant les esprits, témoignant du travail et de l'investissement des candidats. La cérémonie, tant attendue, avec ses riches moments d'émotion et de fierté, couronne et valide un parcours durant lequel chacun prend conscience de sa valeur et nous invite à poursuivre l'aventure ». « Ce que je retiens de mon stage, poursuit Evelyne, c'est que j'ai bien évolué et j'ai appris beaucoup de façons de travailler. Mon parcours m'a fait comprendre qu'on peut aller travailler dans un milieu ordinaire. Quand je suis revenue à l'esat, j'ai voulu donner l'envie aux autres... ».

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.



Evelyne, qui s'engage dans la démarche de reconnaissance, en modalité externe avec stage.

Actu !

Projet d'un livre-photo de portraits 2010-2015 en cours de réalisation (sortie prévue en octobre 2016).



Bretagne

RAE, mise en perspective indissociable du projet personnalisé

À Esatco - site du Pays de Tréguier (22), la RAE est indissociable du projet personnalisé de la personne. Au terme d'une formation de trois ans sur le projet personnalisé, l'équipe s'engage dans une nouvelle dynamique de "mise en perspective"... Explications avec Armelle Mathecade, chargée du suivi de formation.

Comment définissez-vous la "mise en perspective" ?

Sûrement pas comme quelque chose de nouveau qui surgit pendant la présentation au jury, un rêve qui serait inatteignable ou trop éloigné de la personne. La mise en perspective est un arrêt sur image à la suite d'une réflexion initiée en amont, avant de se présenter au jury, c'est un aller-retour entre ce qui se projette et ce qui a été défini au préalable.

Comment les mises en perspective sont-elles mises en action ?

Elles s'inscrivent pleinement dans une notion de parcours pour la personne. Chacun se positionne sur le référentiel métier, construit son dossier. Avec le moniteur, une réflexion émerge sur le sens de la démarche de reconnaissance. La personne se présente devant le jury qui va ou non confirmer les pistes de travail proposées. Ce sont des objectifs parfois simples comme un nouveau travail sur un aspect du référentiel qui n'a pas été validé, c'est l'encouragement à réaliser un objectif atteignable dans l'année qui vient. Par exemple, le jury a retenu pour Jessie, l'objectif "apprendre à conduire la tondeuse autoportée". Nous mettons en place tous les

moyens nécessaires pour cet objectif soit atteint : soutien professionnel, formation continue, validation de la nouvelle compétence avec éventuellement inscription devant un nouveau jury.

Quel lien avec le projet personnalisé ?

La personne se trouve en démarche de progression constante avec un projet personnalisé, construit sur trois années. La première année, la personne se positionne sur une grille de compétences créée par les moniteurs, inspirée du référentiel métier. Nous déterminons, pour son bien-être, des objectifs à court terme puis, pour la faire progresser et développer de nouvelles capacités, des objectifs à moyen terme ; pour enfin, acquérir une nouvelle reconnaissance d'acquis de l'expérience, des objectifs à plus long terme. La deuxième année, nous vérifions que les objectifs sont adaptés et que la personne évolue. La troisième année, nous évaluons les résultats et les moyens mis en œuvre pour définir de nouveaux objectifs, toujours dans cette idée d'évolution.

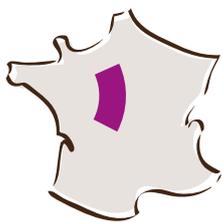
Propos recueillis par Tugdual Ruellan.

Actu !

- ✓ Aresat va sortir sa newsletter n°2 en février !
- ✓ Un collectif de structures IAE a rejoint l'Aresat Bretagne !
- ✓ **28 avril** : Plénière des référents retraite (Cléguerec)
- ✓ **16 et 17 juin** : Assemblée Générale (Cléguerec)
- ✓ **2016** : 1 plénière moniteurs sera organisée par département...



Jessie, 26 ans, ouvrier en travaux paysagers s'engage dans une nouvelle RAE avec jury externe.



Centre

Avec la mise en perspective, s'autoriser à aller plus loin

Pour l'équipe de l'Adapei 28, la mise en perspective est le fil conducteur du parcours et du projet professionnel de la personne. Précisions avec Vincent Thelu, cadre chargé d'insertion et Fabrice Champion, animateur Région Centre - Val de France - ARECO.

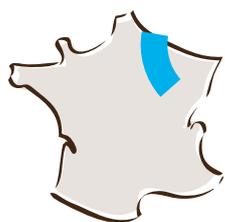
La mise en perspective est composée d'éléments précis, mesurables et réalisables à relativement court terme. Elle tient compte des opportunités qu'offre l'organisation de l'atelier. Une fois les compétences identifiées et validées par le jury, elle est un support d'axe de développement de compétences, de projection dans l'organisation professionnelle de l'établissement et aussi d'apport de compétences reconnues dans l'organisation de l'atelier. La personne est placée en position de tutorat auprès de ses collègues et renforce la dynamique d'organisation apprenante.

Elle apporte un sens à la démarche de reconnaissance, car elle est le fil conducteur du parcours et du projet professionnel. Elle crée une dynamique, un but, elle rend la personne actrice dans son engagement. Elle est une étape dans le parcours pour accéder à d'autres compétences. De ce fait, elle respecte la temporalité et les capacités de chacun, sans jamais mettre la personne en difficulté. Elle prend en compte aussi bien le savoir-être que le savoir-faire et peut donc

intégrer le champ du projet personnel, à condition de répartir les rôles : le domaine personnel au Foyer ou au SAVS, le professionnel à l'esat. L'aboutissement d'une mise en perspective peut être validé par une seconde RAE. Finalement, la mise en perspective, c'est le moyen de s'autoriser à aller plus loin.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.

La mise en perspective, c'est le moyen de s'autoriser à aller plus loin.



Champagne-Ardenne

Renforcer la coordination et l'animation régionale avec le Creai

Le collectif Champagne-Ardenne est engagé dans le dispositif depuis 2012. À ce jour, 392 attestations de compétences ont été remises. Prochaine étape : une coordination et une animation avec un partenaire de longue date, le Creai. Le point avec José Richier, président du collectif.

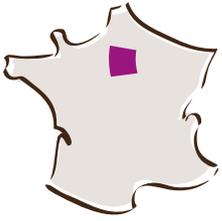
Un élan partagé. Créée en novembre 2011, l'association régionale est aujourd'hui constituée de 22 établissements : 7 IME et 15 esat qui accompagnent 1 920 travailleurs handicapés, soit 70 % de la population en esat de la région. 110 moniteurs d'atelier ou éducateurs techniques, 52 directeurs ou membres de direction ont été formés. Deux campagnes annuelles sont proposées chaque année, auxquelles s'ajoute une troisième campagne conduite à l'issue des formations de moniteurs d'atelier. Une formation est en cours, de novembre 2015 à mars 2016 avec 15 moniteurs ; une autre formation aura lieu de février à juillet pour une quinzaine de moniteurs.

La mise à disposition d'une coordonnatrice à tiers-temps est effective à partir de janvier.

Vers une animation régionale. De nouvelles structures s'inscrivent chaque année et l'association connaît un rythme soutenu. Plus que jamais, il paraît indispensable de recruter un coordonnateur pour animer ce dynamisme régional. Afin de garantir la qualité d'intervention et aussi, la pérennité du dispositif, l'association a défini quatre missions : coordonner les acteurs sur le territoire dans l'organisation du dispositif, animer le réseau des établissements adhérents et les campagnes de reconnaissance, former les moniteurs et les équipes, promouvoir le dispositif.

Pilotage du Creai. Naturellement, l'association a sollicité le Creai Champagne-Ardenne et a conventionné pour piloter cette animation. Des liens de proximité se sont tissés au fil du temps entre les partenaires et bon nombre d'établissements sont adhérents du Creai, parfois même, membres du conseil d'administration. L'association assurera la formation de la coordonnatrice et son financement. Au-delà, c'est toute l'équipe du Creai qui s'engage à nos côtés et met à notre disposition ses outils d'analyse, d'ingénierie et de communication. Ensemble, nous poursuivrons nos réflexions mutuelles et associerons nos compétences au service de nos réseaux.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.



Île-de-France

L'Esat la Vie en Herbe et en mouvement

Cécile Dran, monitrice, lors de la cérémonie de 2013 : « *La formation Différent et Compétent a mis en route un mouvement de croissance individuelle et collective, qui s'est également diffusé dans l'institution elle-même. Peu à peu, notre institution se transforme en organisation apprenante.* »

Les collègues observent la préparation du candidat et de sa satisfaction. S'il s'agit d'un jury interne, ils sont témoins des capacités de leur collègue à montrer ce qu'il fait et sont interrogés sur leur propre mouvement « pourquoi pas moi ? ». Du coup, le mouvement se diffuse dans le groupe.

Chez les moniteurs, une plus grande confiance en leur créativité professionnelle leur permet de trouver des techniques, d'exercer une pédagogie qui permet aux personnes de progresser. Les moniteurs ayant suivi la formation entraînent les autres. Questionnement, observations, création d'outils, propositions pour que, peu à peu, les personnes puissent évoluer sur toute la chaîne de production.

L'atelier devient donc une petite unité en mouvement. Cela va du changement de mobilier

pour faciliter la polyvalence à la création de nouveaux bons de commande, pour rendre possible aux non-lecteurs la préparation des commandes et la confection de grilles de comptage, pour permettre aux non-compteurs de compter et de faire des commandes.

Pour chacun des membres de l'équipe, cette nouvelle façon de procéder provoque un supplément de vie et donne envie... D'où de nouveaux outils pour être en capacité d'être conscient du chemin parcouru par les personnes et d'être davantage capable d'identifier leur mouvement de fond.

La direction est également plus sensible aux centres d'intérêt de chaque accompagnant et crée de nouvelles possibilités pour que chacun puisse bénéficier d'une formation (formation informatique, équithérapie, approche de la pathologie mentale...).

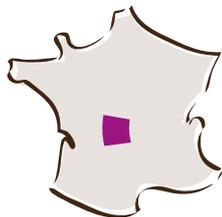
Ceci, à la fois dans un mouvement d'attention à chacun, mais aussi dans une cohérence globale pour l'institution et sa mission.

Propos recueillis par Nicolas Le Guennic.

L'atelier devient une petite unité en mouvement.



Des outils accessibles aux travailleurs ont été mis en place dans l'atelier depuis la mise en place du dispositif !



Présentation de la maquette du jeu de société sur les activités en esat.

Limousin

L'expérience des Assises à Allasac, une belle réussite !

Enthousiasmé par les Assises Interrégionales 2014, le collectif Différent et Compétent en Limousin a souhaité reproduire cet événement au niveau régional, pour en faire bénéficier le plus grand nombre. Cette journée a donc eu lieu le 15 octobre 2015 à Allasac, en Corrèze, au sein d'un Village de Séjour Adapté à tous les handicaps.

L'objectif était de créer une dynamique régionale, d'éveiller l'envie de se rencontrer entre établissements, pour "que chacun vive quelque chose !" autour du thème "Apprendre ensemble par le travail - expériences d'esat", tout en reprenant l'alternance entre intervenants accessibles et groupes de travail (travailleurs, encadrants, directions, administrateurs...) et le festin participatif.

Une telle organisation a nécessité l'appui précieux du réseau. Directions, moniteurs, travailleurs et membres du réseau ont participé aux comités de pilotage et une formation sur la posture d'animateur d'atelier a même été créée par Différent et Compétent Réseau, pour permettre

l'animation des ateliers par des binômes encadrement/travailleur.

La rencontre a rempli ses objectifs : les établissements ont largement répondu présent, les travailleurs ont participé activement dans les ateliers "Aujourd'hui, nous n'avons pas ressenti de différence de statut : tous ÉGAUX !!!", les groupes d'atelier ont réalisé de belles productions, une expérience de collaboration entre esat a été présentée (une maquette de jeux de société) et le parrain du collectif, Jean-Pierre Limousin, président du Conseil Économique Social et Environnemental du Limousin a encouragé chacun dans la démarche d'apprendre. **Vivement Biarritz !!!**

Le collectif Différent et Compétent en Limousin.



Une synthèse de cette journée est en cours de finalisation. Retrouvez les éléments créés par le collectif, à l'occasion de cet événement, sur la page News du site www.differentetcompetent.org



Midi-Pyrénées

Partenariat prometteur entre l'Esat Terres de Garonne et le Lion's Club de Moissac (82)

En constituant leur collectif et en organisant leur première cérémonie, ils sont entrés dans une démarche d'organisation apprenante... Retour sur images avec Daniel Masson, qui coordonne le dispositif avec Fabienne Cros et José Fernandez.

Le 3 novembre dernier, nous avons été invités par le Président du Lion's Club de Moissac, M. Serge Pinto, pour présenter le dispositif Différent et Compétent. Notre objectif était d'obtenir l'accord de quelques membres pour participer à nos futurs jurys internes. Après de nombreux et riches échanges, nous étions agréablement surpris de l'engouement des membres, qui à l'unanimité, se proposent de s'engager à nos côtés pour les jurys, mais aussi pour construire un

partenariat durable et ambitieux. Plusieurs pistes sont projetées en lien avec le projet professionnel de chaque travailleur et la poursuite du développement de leurs compétences : imaginer en collaboration avec le moniteur d'atelier les modalités de tutorat, de parrainage pour la mise en œuvre des perspectives suite à la RAE, soutenir ce projet en facilitant les liens avec le monde de l'entreprise, tout en accompagnant le travailleur dans ses démarches vers l'extérieur et dans son apprentissage des codes sociaux, rendre possible des transitions ponctuelles, séquentielles vers le milieu ordinaire...

Le rencontre du 11 décembre a dessiné les contours de ce partenariat. Une délégation du Lion's Club de Moissac a été accueillie dans les locaux de l'Esat Terres de Garonne.

Pour conclure, cette belle rencontre et ces opportunités doivent nous permettre de repenser l'ouverture de l'esat vers son environnement en tissant des liens avec les réseaux "d'entrepreneurs engagés" au service des personnes accueillies.

Karine Lorenzon, coordinatrice de la région Midi-Pyrénées, et Daniel Masson, directeur de l'Esat Terres de Garonne



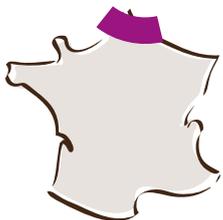
Le Lion's Club de Moissac.

Actu !

29 janvier 2016 : AG constitutive de l'Association Régionale Midi-Pyrénées pour le Développement et la Reconnaissance des Compétences Professionnelles des travailleurs en situation de handicap

Actu !

Les prochains copil auront lieu les 4 février (9h30-12h) et 30 mai (14h-17h).



Nord-Pas-de-Calais

La RAE n'est pas une fin en soi, mais bien le début d'un cheminement

La mise en perspective s'inscrit dans le projet individualisé de la personne. La RAE marque le début d'un cheminement. Dans la région, un groupe de travail s'est constitué pour réfléchir à la mise en perspective. Rencontre avec Nathalie Bauduin, cadre de direction de l'Esat Compagnie l'Oiseau-Mouche.

Pourquoi une réflexion sur la mise en perspective ?

En septembre 2012, la région s'engage dans le dispositif. En janvier 2014, à la demande de l'ARS, une association est créée, mais nous continuons à fonctionner de manière collégiale en comité de pilotage. Différentes commissions sont alors initiées : recrutement du coordinateur, communication, rapprochement avec la Picardie, les IME et... mises en perspective. Un des éléments phare pour nous est que la RAE n'est pas une fin, mais bien le début d'un cheminement. Nous souhaitons aider les moniteurs et les personnes à poursuivre après le passage devant le jury pour rester dans une dynamique de professionnalisation. La réflexion de ce groupe a été présentée au Copil de décembre et diffusée dans les établissements pour être expérimentée lors de la session campagne de février 2016.

Mise en perspective : qu'est-ce qui vous paraît essentiel ?

C'est d'abord un travail en binôme entre le travailleur et le moniteur d'atelier : tous deux sont force de propositions en amont du jury blanc. C'est ensuite l'inscription et le soutien de la direction sur les possibles. Le jury blanc revêt une grande importance dans le dispositif, car les perspectives de RAE sont aussi étudiées à ce moment-là. Le jury blanc peut aussi associer, à partir de ce moment, les professionnels de l'accompagnement et du soutien. Le jury blanc peut servir également à vérifier le dossier du travailleur, de façon à ce que les dossiers soient corrects et répondent aux attendus. Le jury final peut mettre en perspectives les compétences du référentiel, qui n'ont pas été acquises. Les mises en perspective proposées par le jury concernent le champ professionnel (des savoir-faire et non

des savoir-être) et la participation de l'utilisateur à la vie de l'établissement. Elles ne sont que des propositions, qui doivent être acceptées par le travailleur, validées par l'établissement. En aucun cas, il ne s'agit d'une obligation. C'est enfin un rattachement une intégration très rapide avec dans le projet individualisé de la personne.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



Nathalie Bauduin, cadre de direction de l'Esat Compagnie l'Oiseau mouche.



Normandie

Une remise d'attestations qui marque la création de la nouvelle Région

La prochaine remise d'attestations a lieu le 3 mai 2016. C'est le premier événement Différent et Compétent qui marque symboliquement l'unification des deux ex-régions de Basse et Haute-Normandie.

L'unification de la Normandie a été officiellement décidée le 16 janvier 2015 par le vote de la nouvelle carte des régions et la mesure est entrée en application le 1er janvier dernier. Les départements du Calvados, de la Manche, de l'Orne, de la Seine-Maritime et de l'Eure forment donc désormais une région unique, la Normandie. *« Les deux associations ont anticipé, confie le coordonnateur de l'ex Basse-Normandie, Laurent Toutain. Tous les établissements ont souhaité cette première rencontre et œuvré pour qu'elle marque symboliquement l'union des deux entités territoriales qui rassemblent désormais près de 80 établissements. »*

Les statuts de l'Afresat ont été modifiés, afin d'in-

tégrer cette nouvelle organisation et déjà, plusieurs chantiers sont à l'ordre du jour comme l'intégration des IME de l'ex Haute-Normandie dans le dispositif et la mise en œuvre de formations adaptées aux différents établissements : *« Un autre coordinateur va être embauché, poursuit Laurent Toutain.*

Nous aurons tous deux en charge la coordination et l'animation du dispositif sur la Normandie, un territoire qui reste à "taille humaine" et permet des déplacements aisés ». Les partenaires et tutelles voient d'un bon œil l'anticipation des Normands, considérant la nouvelle organisation

Les partenaires et tutelles voient d'un bon œil l'anticipation des Normands, considérant la nouvelle organisation comme interlocuteur privilégié représentant près de 80% des établissements de la région.

comme interlocuteur unique et privilégié qui représente près de 80 % des établissements de la région : *« Les piliers du projet de la loi NOTRe, qui sont la coopération et la cohérence, vont bien aux deux organisations qui se trouvent ainsi renforcées dans leur développement futur. »*

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.

La Réunion



Des échanges professionnels avec La France continentale

En septembre 2015, huit travailleurs de l'association Biotope Grand Anse de Petite-Ile ont découvert pendant douze jours la région de Montpellier dans la suite de la dynamique Différent et Compétent... Au programme, des échanges avant tout professionnels : une première !



Le groupe des travailleurs de l'Esat Biotope ayant participé à l'aventure !

« Habituellement, souligne Marie-Pierre Techer, de l'association Biotope Grand Anse, les voyages en France continentale concernent davantage des rencontres culturelles ou sportives. Cette fois, l'accent était mis sur le développement de liens socio-professionnels enrichissants, autant sur l'aspect personnel que professionnel, après une semaine d'immersion et de mise en situation professionnelle à l'Esat les Compagnons de Maguelone ». Jessica, Vanessa, Yasmina, Armel, Didier, Elvis et Etienne ont découvert Montpellier, Palavas-les-Flots, la Grande Motte, Aigues-Mortes, la Camargue, le village de Saint-

Guilhem-le-Désert, les grottes de Clamouse, les Baux de Provence... Ils ont participé aux activités viticoles, fait les vendanges, observé la vinification du raisin. Ils ont aussi participé à l'activité conchyliculture, découvrant la culture de moules et d'huitres ainsi que la pêche professionnelle. *« Nous avons atteint tous les objectifs fixés, consolidant les habilités sociales à travers des échanges et le vivre ensemble. Cette première permet de poser les bases d'un véritable partenariat avec la structure d'accueil. Au cours de l'année, d'autres travailleurs pourront découvrir d'autres activités professionnelles ».*

Article rédigé par Le collectif de l'Esat Biotope Grand Anse (avec Tugdual Ruellan)



La découverte de l'activité conchyliculture à Montpellier par les travailleurs de l'Esat Biotope !



Les travailleurs de l'Esat Biotope, en pleine vendange, à Montpellier !



Pôle Picardie

De la RAE en IME à l'expérimentation picarde : témoignage de l'IMPro Jean Nicole

La loi du 11 février 2005 a favorisé la mise en place de dispositions relatives à l'intégration des élèves à besoins spécifiques dans l'enseignement ordinaire de l'école primaire au secondaire en remplacement d'une orientation en Institut Médico-Professionnel (IMPro). Cependant, ils touchent leur limite lorsque l'orientation post-scolaire se pose, entraînant le plus souvent une orientation en IMPro. Si l'application de la réglementation de 2009 sur les Unités d'Enseignement Pédagogique au sein des établissements spécialisés a permis de faire évoluer le contenu scolaire, aucune exigence n'a porté sur le contenu d'apprentissage professionnel. Le passage du Certificat de Formation Générale (CFG), valeur connue et reconnue par l'Éducation nationale, est une validation des savoirs fondamentaux du socle commun des connaissances acquis. Pour autant, il n'est pas le reflet de la compétence du jeune à travailler.



Travail sur le positionnement à l'IMPro Jean Nicole

Depuis quatre ans, les demandes d'admission vers l'IMPro Jean Nicole concernent des jeunes âgés de 16 - 17 ans, ayant achevé un parcours de scolarisation en milieu ordinaire. Si cette évolution est récente, mais tend à devenir la règle, elle interroge nécessairement les finalités et les missions de l'IMPro notamment en ce qui concerne l'apprentissage professionnel. Un besoin d'innovation semblait donc évident pour permettre à l'IMPro Jean Nicole d'assurer la continuité des parcours des jeunes admis par l'adaptation de l'offre de services par le développement d'actions innovantes et s'inscrivant dans le droit commun. C'est ce que propose le réseau Différent et Compétent en permettant la reconnaissance des acquis de l'expérience à partir des référentiels métiers du C.A.P., dans un contexte favorisant le travail en réseau et la mutualisation des moyens.

Initialement destiné aux travailleurs en situation de handicap des esat, le dispositif Différent et Compétent a trouvé, compte-tenu de l'évolution citée précédemment, un écho très favorable auprès des IME picards. La notion "d'expérience" a cependant interrogé les pratiques professionnelles, soulevant la question de la période où l'on pouvait parler "d'expérience", dans le cadre de pratiques professionnelles hétérogènes, selon les établissements. Dans ce sens, une expérimentation de deux ans (de 2013 à 2015) sur les modalités de mise en œuvre de la RAE au sein des IME a été mise en place.

Singularité et fierté du collectif picard, cette expérimentation a permis de développer une véritable dynamique de travail régionale entre les différents établissements. Au travers de cette expérimentation, des portes se sont ouvertes, les regards ont changé et de nouveaux partenariats ont démarré. L'expérimentation a structuré la mise en place de la RAE au sein des IME donnant des repères plus précis et une base commune. Permettant ainsi à la RAE d'avoir une réelle place au sein de la vie institutionnelle des établissements.

Reconnaître les compétences professionnelles du jeune, c'est l'inscrire dans une logique de parcours qui lui est propre, et non plus dans une logique de trajectoire. La mise en œuvre du dispositif de RAE, nous a permis de nous réinterroger tant sur le parcours du jeune au sein de notre établissement que sur les modalités d'organisation de ce parcours. Cependant, le jeune ne pourra "être rendu compétent" qu'en fonction de l'environnement dans lequel il évolue. L'organisation de cet environnement nous incombe. Structurer un dispositif qui puisse permettre de jaloner le parcours du jeune par la reconnaissance de compétences acquises c'est aussi permettre une sécurisation de son parcours par une logique de pédagogie positive. Comment, en tant qu'éducateur technique, je vais faire passer l'adolescent de "je sais" (parce que l'encadrant me l'a dit), à une logique de "je sais que je sais faire". Et, j'ajouterai, par ricochet, que cela valorise l'éducateur technique.

Ces jeunes sont, pour la plupart, stigmatisés par la déscolarisation qu'ils ont vécue comme un véritable échec, vis-à-vis d'eux-mêmes, de leurs familles et de leur environnement social. Il sera donc important, par le support que l'atelier, auquel accèdent les jeunes parce qu'il représente le travail, de mettre en œuvre par

une pédagogie de la réussite, des actions qui puissent marquer :

- Le progrès de l'adolescent : le jeune comprend de mieux en mieux la même chose – il donne du sens à ce qu'il fait,
- L'avancée : le jeune fait de mieux en mieux la même chose,
- L'évolution : le jeune souhaite aller faire ailleurs ce qu'il réussit.

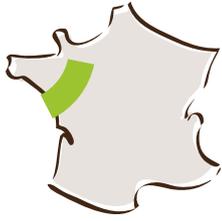


Explication de l'expérimentation à l'IMPro Jean Nicole

Le rythme est différent en fonction de chaque jeune, en ce sens cela s'inscrit bien dans le parcours singulier de la personne. S'il n'a pu suivre l'itinéraire scolaire ordinaire, cela ne veut pas dire pour autant qu'il ne peut plus "évoluer". À nous de mettre en place les itinéraires bis adaptés, qui puissent leur convenir le mieux possible, en fonction des besoins de chacun, qui puissent aussi leur permettre la fluidité de leur parcours d'adulte en devenir tout en sécurisant l'instant présent.

Se limiter à une réflexion sur "la valorisation du parcours professionnel" ne répond pas à la demande singulière du jeune. Il faut donc procéder, pour les professionnels, à un changement de posture et parler de valorisation de l'adolescent par la reconnaissance de ces acquis d'apprentissages tout en l'amenant, par ce processus, à passer de son statut "d'adolescent" à son statut d'"adulte" et de "travailleur". Nous avons inscrit dans notre projet d'établissement la RAE comme un rite de passage, comme une pratique qui accompagne et prépare le jeune au passage de ce statut de "jeune" au statut de "jeune adulte travailleur", que ce soit en milieu de travail ordinaire ou protégé. Reconnaître les compétences professionnelles du jeune, c'est l'inscrire dans une logique de parcours qui lui est propre, et non plus dans une logique de trajectoire prédéterminée.

Caroline Oger, directrice de l'IMPro Jean Nicole (Chevrières) et Alexandra Eloï, coordinatrice du collectif Différent et Compétent en Picardie.



Pays de la Loire

Tutorat à l'Esat du Circuit

Actu !

- ✓ Projet : démarche vers les salariés des SIAE des Pays-de-la-Loire
- ✓ 20 avril : Assemblée Générale du collectif

Depuis le mois de septembre, certains travailleurs de l'Esat du Circuit accueillent et accompagnent les stagiaires et les jeunes d'IME en immersion dans le cadre d'une mission tutorale.

Chaque nouvel arrivant dans l'atelier est pris en charge par un travailleur volontaire : sa mission est de l'accueillir (présentation, visite et règles de l'établissement, horaires, consignes sécurité, lieu de déjeuner...) et de l'accompagner également sur les apprentissages au poste de travail. Deux supports sont utilisés : un livret d'accueil pour le tuteuré et un livret de tutorat dans lequel le tuteur fait le suivi des étapes de l'accueil.

Khalil Chalghoum, tuteur à l'atelier cartonnage : « *c'est important de montrer, de leur expliquer. C'est plus facile pour l'intégration* ».

Ce projet, encore expérimental, est à l'initiative des encadrants de l'esat et de l'éducatrice des jeunes de l'IME. Il formalise, facilite et accélère l'accueil des nouveaux arrivants avec un support accessible. Il responsabilise également les travailleurs. Les tuteurs seront aussi invités à participer au bilan de stage.



Khalil Chalghoum (en rouge), entouré de ses collègues

Nathalie Gaucher, coordonnatrice régionale de Différent et Compétent en Pays-de-la-Loire.



Marie-Christine Leclerc (en bleu), entourée de l'équipe de Kiabi, qui l'a accueillie...

Un jury aux effets de tremplin

Marie-Christine Leclerc, d'apparence fragile, 36 ans, est accompagnée à l'Esat de la Cholière à Orvault (44) depuis 15 ans. Ouvrière en Atelier Skin-Pac, Marie-Christine a présenté l'utilisation de sa machine à l'occasion d'un récent jury Différent et Compétent. Elle a montré son sens des responsabilités, sa détermination et son souhait d'être autonome dans son travail. « *J'aime travailler à mon rythme, pouvoir faire seule, sans attendre* » explique-t-elle. Après le jury, « *cela a ouvert mon envie à moi, ce que je veux dans moi* » à savoir : travailler à l'extérieur de l'esat, notamment dans l'entreprise Kiabi.

Le jury a eu « un effet tremplin », commente Annie Bardoul, la monitrice référente. « *Marie-Christine a gagné confiance en elle au point de partir seule avec une autre collègue, sans monitrice* ». Cela est sans compter sur l'accueil bienveillant de l'équipe Kiabi sur ce chantier temporaire.

« *Aujourd'hui, je suis capable* », ajoute Marie-Christine. « *J'ai envie d'essayer plutôt que d'avoir peur d'essayer* ».

Propos recueillis par Claude Basset.



La reconnaissance de Pierre Huger, directeur de pôle Esat de l'Adapei 72, par les ouvriers de l'Esat du Bois Joli (72), lors de son pot de départ en retraite...

Pierre Huger, véritable entraîneur de réseau, arrive en retraite !

Pierre Huger est un homme de terrain, toujours proche des ouvriers d'esat. Il a occupé un poste de direction de pôle à l'Adapei 72, tout en gardant cette proximité du public accompagné. Cela a été le moteur de ses actions.

Il fut un entraîneur pour déployer progressivement sur la région des Pays-de-la-Loire, le dispositif Différent et Compétent.

Pierre est un homme de réseau, bien implanté en Sarthe, où il était déjà fédérateur d'idées et d'actions. Il a su largement en faire bénéficier le réseau régional Différent et Compétent, dont il a participé à la constitution.

Il a animé notre réseau avec intensité, régularité et dynamisme. Il a tracé la voie...

Maintenant la continuité Différent et Compétent nous revient...

Merci Pierre et bonne retraite.

Alain Morinière, directeur de territoire Adapei 44.



Réception officielle à l'hôtel de ville de Soissons des groupes allemands et français.

Initiative

À Soissons, l'esat se met à l'heure allemande

Depuis plusieurs années, l'Apei de Soissons profite du jumelage de la ville avec le Landkreis Schaumburg de Stadthagen pour multiplier les échanges avec son homologue allemand. Une initiative qui profite de plus en plus aux travailleurs handicapés...

C'est à partir de 2010 que le projet d'un échange entre l'Apei de Soissons et le Pärtaetische Lebenshilfe de Stadthagen - l'équivalent d'un institut médico-éducatif - émerge. « L'idée, explique Janick Rasschaert, alors cadre responsable, aujourd'hui directeur d'esat, est de proposer aux jeunes allemands et français ainsi qu'aux éducateurs, des rencontres pour partager et échanger à partir d'activités éducatives culturelles, sportives ou ludiques ». Quatre voyages plus tard, l'échange devient l'un des projets-phares de l'association et un moment attendu par tous, des deux côtés de la frontière.

Ouverture avec les esat

Naturellement, le partenariat s'ouvre rapidement aux travailleurs handicapés des esat : « Il s'agissait cette fois, poursuit Janick Rasschaert, d'intensifier les échanges sur le plan professionnel, technique et pédagogique. Après une première visite des ateliers allemands en 2014, plusieurs travailleurs handicapés de Stadthagen se rendent à Soissons en juin 2015, posant ainsi les bases de ce nouveau partenariat ». Depuis, d'innombrables perspectives s'offrent aux deux établissements. Parmi les projets à développer, la mise en place de stages pro-

fessionnels pour les travailleurs allemands et français et, à moyen terme, des échanges de pratiques professionnelles éducatives : « Comment animer la formation des travailleurs au sein des établissements ? Quelles pratiques pourraient être transposables ? Quels impacts sociaux, éducatifs et économiques en termes d'inclusion sociale ? ». La prochaine rencontre aura lieu en Allemagne en juin 2016. Plus que jamais, l'ouverture européenne est de mise à Soissons !

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.



Jacques Réodo, animateur national de Préférence FORMATIONS.

Connectés au Réseau

Les perspectives du partenariat entre Préférence FORMATIONS et Différent et Compétent Réseau

Lors de leur rencontre en 2009, Préférence FORMATIONS et Différent et Compétent Réseau, au-delà de la rencontre personnelle et du partage de valeurs humaines autour de la personne et de son éducabilité, se sont reconnus dans leur situation de réseaux jeunes, en construction et en développement. Cette évolution parallèle permet de confronter les questionnements encore vifs autour de la gouvernance, les objets, le fonctionnement en réseau, son animation,... Les organisations formelles en réseau restent peu familières dans l'environnement professionnel et le partenariat respectueux des enjeux, objectifs et caractéristiques de chacun des partenaires enrichit cette réflexion permanente encore aujourd'hui et pour les années qui viennent.

Mais au-delà, le réseau est, par définition centré sur ses adhérents et non sur lui-même. Les perspectives du partenariat me semblent s'inscrire essentiellement dans les territoires, c'est-à-dire dans le développement des relations entre, d'un côté, les esat, IME et Structures d'insertion et, de l'autre, les CFPPA. Le dispositif Différent et Compétent a été l'occasion de construire sur le territoire des relations de confiance au bénéfice des travailleurs et des jeunes. Ainsi la capitalisation de ces relations dans une plus forte collaboration locale au service d'une meilleure connaissance des potentiels et des besoins réciproques au travers de projets, d'expérimentations ou de réponse formation locales co-construite me semble une intéressante perspective du partenariat. Je rêve d'une déclinaison en de multiples partenariats locaux ambitieux du partenariat national.

Enfin, on ne peut pas oublier la perspective institutionnelle de ce partenariat. Préférence FORMATIONS œuvre au sein de son ministère de tutelle (agriculture) à la "reconnaissance de la reconnaissance" ; Nous avons obtenu l'inscription dans la loi d'avenir de la notion l'acquisition progressive des diplômes qui ouvre la porte aux logiques de reconnaissance dans le processus diplômant auquel le ministère est attaché. Mais le chemin est encore long et nous devons faire preuve ensemble de notre force de conviction et sans doute multiplier les expérimentations et valoriser les réussites pour traduire les valeurs portées par Différent et Compétent dans le droit commun. Je ne sais pas, si on peut encore parler de perspective, tant cela ressemble plus à une ambition !

Jacques Réodo, animateur national de Préférence FORMATIONS

Pour aller + loin
site www.preferance-formations.fr



Au-delà de nos frontières

*Vers la création d'un esat
Différent et Compétent..
en Afrique !*

L'association gestionnaire ASEDEME (Association Sénégalaise pour la Protection des Enfants Déficiants Mentaux) a été créée il y a 25 ans à l'initiative de parents d'enfants déficients intellectuels avec le soutien de la société civile, d'organisations internationales, de mécènes et de parrains. Avec la volonté reconnue de Mme Mbaye (aujourd'hui décédée), le Centre Aminata Mbaye (CAM) a été ouvert en 2003 à Grand Yoff Dakar sous le statut de Centre Médico Psycho Pédagogique (CMPP), s'apparentant à un IME en France.

Aujourd'hui, l'établissement d'accueil tente de développer des initiatives pour promouvoir la formation et l'insertion professionnelle des jeunes de plus de 18 ans, dans une démarche d'inclusion auprès des centres de formation dits "ordinaires". Un partenariat est mis en place dans un processus en plusieurs étapes (formation, certification et insertion dans un milieu ordinaire ou adapté).

56 enfants ou jeunes étaient sur une liste d'attente à la rentrée 2014, par défaut de places disponibles pour les accueillir. La capacité d'accueil du CAM de Dakar est de 130 places sur lesquelles la moitié a plus de 16 ans. C'est dire l'importance d'un développement en adéquation avec les besoins repérés. Aussi la création d'un esat, le premier du pays, est aujourd'hui une question cruciale.

Sensibilisé au dispositif Différent et Compétent, la Direction du Centre et le bureau de l'association gestionnaire entendent former comme il se doit les moniteurs d'atelier pour lancer un projet d'esat agricole en périphérie de Dakar.

Le financement de ce projet est aujourd'hui accompagné pour partie par l'ambassade de France. De grandes entreprises sénégalaises témoignent de leur sensibilité au handicap en favorisant, d'une part, des dons défiscalisés au titre de leur Responsabilité Sociale (RSE) et, d'autre part, des mises à dispositions individuelles ou collectives de jeunes travailleurs handicapés.

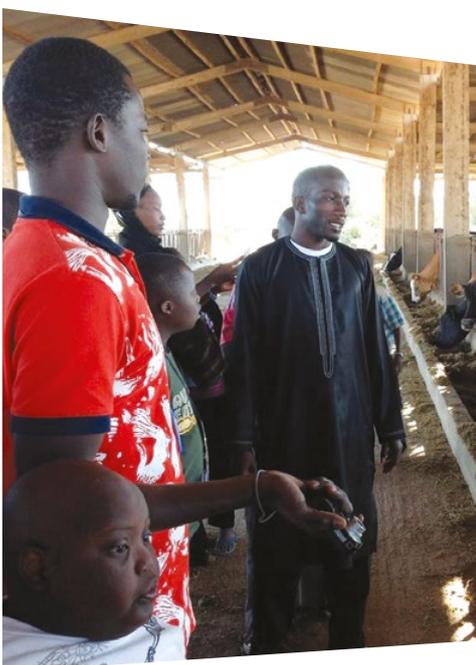
Le volet formation des moniteurs sera développé dans les mois à venir avec le souhait affirmé de prendre appui sur l'expérience des acteurs du dispositif Différent et Compétent. L'état d'esprit vise à valoriser l'apport d'une réciprocité de regards et de savoir-faire dans nos relations Nord-Sud pour l'émergence d'une richesse pédagogique à partager.

À faire, à suivre...

Claude Basset, responsable de l'Esatco Les Ateliers du Landas.



Des jeunes adultes en situation de handicap, en attente d'une place en esat...



Notez sur vos agendas !

Les cérémonies de remise d'attestations

Midi-Pyrénées > 24 février

IAE en Bretagne > 25 février

Normandie > 3 mai

Limousin > 23 juin

Pays-de-la-Loire > 29 juin

Bretagne > 30 juin

Alsace > 7 décembre

Picardie > 8 décembre

Les instances de gouvernance

4 février, Séminaire de gouvernance - Réflexion sur la représentation des régions (Paris)

5 février, Conseil d'administration (Paris)

18 mai, Conseil d'administration (Biarritz)

23 juin, Assemblée Générale de Différent et Compétent Réseau (Paris)

14 novembre, Conseil d'administration (Paris)

À ne pas rater !

Assises interrégionales

**Mercredi 18 mai (14h)
au vendredi 20 mai (12h30) 2016**

Assises interrégionales

"Manager la compétence dans nos organisations : la valorisation du parcours professionnel dans une organisation apprenante - croiser les pratiques"

à Biarritz.

(cf. page Événement)



Coordonnées

Alsace

Éric SIMON

e.simon@differentetcompetent.org

P. 06 38 95 35 10

Antilles

Joseph BLOMBO

j.blombo@agipsah.gp

T. 05 90 92 22 08

Aquitaine

Isabelle CALDERÓN

i.calderon@differentetcompetent.org

P. 06 48 39 28 58

Alain BAUMALLE

a.baumalle@differentetcompetent.org

P. 06 21 51 18 79

Auvergne

Carine ALLIRAND

auvergne@differentetcompetent.org

P. 04 71 03 11 44

Normandie

Laurent TOUTAIN

l.toutain@differentetcompetent.org

P. 06 08 00 36 59

Bretagne

Véronique BRUNET-BERTINEAUD

v.bertineaud@differentetcompetent.org

P. 06 01 78 88 23

Marie-Stella DENAT

ms.denat@differentetcompetent.org

P. 06 74 62 06 56

Centre

Olivier MARZIO

centre@differentetcompetent.org

T. 02 38 61 45 77 | P. 06 25 72 30 84

Champagne-Ardenne

José RICHIER

champagne-ardenne@differentetcompetent.org

T. 03 25 04 21 45 | P. 06 80 76 20 80

Île-de-France

Nicolas LE GUENNIC

n.leguennic@differentetcompetent.org

P. 06 58 25 52 48

La Réunion

Alain SABBAN

reunion@differentetcompetent.org

T. +262 692 668 550

Limousin

Christelle GARREAU

limousin@differentetcompetent.org

P. 06 83 87 39 18

Midi-Pyrénées

Daniel MASSON

midi-pyrenees@differentetcompetent.org

T. 05 63 29 67 00

Nord-Pas-de-Calais

Christophe DELEZIE

nord-pas-de-calais@differentetcompetent.org

T. 03 20 08 14 08

P. 06 23 19 68 56

Corinne BRANGENBERG

c.brangenberg@differentetcompetent.org

Pays de la Loire

Nathalie GAUCHER

n.gaucher@differentetcompetent.org

P. 06 74 78 81 34

Picardie

Alexandra ELOI

a.eloi@differentetcompetent.org

P. 06 11 84 14 72

Différent et Compétent Réseau

Magdeleine GRISON

Direction

m.grison@differentetcompetent.org

P. 06 08 78 36 07

Pierrot AMOUREUX

Conseil pédagogique

pierrot.amoureux@differentetcompetent.org

P. 06 86 48 16 75

Christine VARIN, Laurence GRISLAIN,
Flavie LEMERCIER

Pôle administratif

c.varin@differentetcompetent.org

l.grislain@differentetcompetent.org

f.lemercier@differentetcompetent.org

T. 02 99 04 09 67

Érica PÉROCHAIN

Pôle communication

e.perochain@differentetcompetent.org

T. 02 99 04 09 67 | P. 06 83 06 20 60