

# Lettre d'information de différent compétent

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

## édito

*“Manager la compétence” et  
promouvoir la reconnaissance  
des compétences de tous dans  
nos organisations de travail...*

**Vaste programme pour les établissements et associations que ce défi lancé aux Assises de Biarritz ! Un véritable enjeu de société face à la trop ordinaire “exclusion de reconnaissance”, notamment de celles et ceux que nous accompagnons dans leurs situations particulières de handicap...**

### Au sommaire...

La Tribune des coordos .....	2
Actualité du réseau .....	2
Points de vue .....	3
Portraits de coordos .....	4
Événement ! .....	6
Initiative .....	6
Dans les régions .....	7 à 14
Au-delà de nos frontières .....	15
Connecté aux réseaux .....	15
Notez sur vos agendas ! .....	16
Coordonnées .....	16

Qu'allons-nous engager dans nos collectifs régionaux pour y encourager le développement de toutes les compétences - “encadrants” comme “encadrés”, “accompagnants” comme “accompagnés”... - ainsi que la reconnaissance que chacun peut attendre de sa contribution ? À partir de la mise en œuvre d'un dispositif de RAE, voulu accessible à tous, de valorisation individuelle, notre regard se porte en effet au moins autant sur les méthodes de travail collectif, sur le défi de leur co-construction, sur la mise en commun des expériences et sur la finalité des accompagnements.

En Ile-de-France, le groupement associatif (GCSMS) a choisi de développer ces échanges de pratiques et de réflexions dans une proximité de travail entre établissements par la mise en place de comités territoriaux ouverts à tous les acteurs de la RAE. L'objectif est d'en faire des lieux concrets de collaboration et d'essai d'expériences, dans l'organisation des ateliers aussi bien que dans la formation mutuelle des équipes - salariés encadrants et travailleurs accompagnés - en s'appuyant notamment sur les perspectives tracées lors des entretiens de valorisation et sur les projets portés par les moniteurs et directions d'établissement. Il est prévu qu'un bulletin de communication régional vienne prochainement mettre en valeur et faire circuler les bonnes pratiques ainsi identifiées dans cette coopération de proximité.

Avec l'aide du réseau interrégional, le groupement francilien envisage par ailleurs une formation-action mutualisée d'un groupe d'encadrants (moniteurs et animateurs de formation) pour conduire des actions intra-établissements sur le thème “faciliter les apprentissages” en ateliers d'esat. C'est un axe de développement en termes d'organisation apprenante qui pourra ainsi être engagé en commun, en s'inspirant d'expériences connues comme réussies en Bretagne et Normandie (sans exclure les autres !). “Manager la compétence” c'est aussi, en Ile-de-France, un objectif d'animation du réseau des acteurs de la RAE, notamment par des journées post-formation attendues par beaucoup, afin que la “RAE pour tous” s'inscrive effectivement, durablement et ordinairement dans la pratique des établissements, au-delà de la mobilisation initiale des temps de formation.



# La Tribune des coordos

## Reconnaître les compétences en situation de travail, des obstacles à lever

« Une des particularités, et des forces, du dispositif Différent et Compétent est de proposer 3 accessibilités pour faire reconnaître ses compétences. Ainsi, selon leur "profil", les candidats se verront proposer un jury en situation de travail dans l'atelier – (concret), en entretien de valorisation en dehors de son établissement – Education



Éric Simon, coordonnateur-formateur de Tous Compétent Alsace.

Nationale ou Agriculture (abstrait) ou encore en développant une expérience en entreprise (en stage/transfert).

Pourtant, en observant les statistiques, on remarque que sur 10 000 parcours de RAE réalisés dans les 16 collectifs régionaux, on compte à peine 2 400 parcours de RAE en situation de travail (interne) et seulement 142 parcours de RAE externes avec stage.

Il y a plusieurs façons de questionner ces données : Il y aurait seulement un quart de candidats au profil plutôt concret, et quasiment pas de candidats au profil plutôt transfert ? Nous serions défaillants dans notre capacité à repérer les profils "concret" et "transfert" ? Pendant leur formation, les encadrants accompagnent des candidats uniquement en jury externe. Auraient-ils tendance à continuer sur cette modalité ? Y aurait-il dans notre inconscient collectif une représentation amenant à ne présenter que les candidats répondant à des critères de performances ? La mise en œuvre des jurys en situation de travail nécessite un savoir-faire de l'établissement : maîtrise du calendrier, recherche et formation

des évaluateurs, gestion administrative..., ce savoir-faire serait-il à développer dans la phase de mise en place de la démarche ?

Sans doute un peu tout ça à la fois...

Le développement des reconnaissances en situation de travail répond pourtant à un enjeu important : ne pas laisser de côté les personnes les plus "concrètes", qui seraient en difficulté pour démontrer leurs compétences par l'explication.

Je vois pour ma part deux axes de travail : Vers la formation. Notre programme de formation doit préparer davantage à la mise en œuvre des 3 modalités. Ne devrait-on pas prévoir un accompagnement par établissement après la formation ?

Vers les établissements. Les établissements doivent affirmer des prérogatives et garantir la mise en œuvre des jurys en situation de travail pour les candidats qui en ont besoin et qui le souhaitent. Ce plan d'action implique les accompagnateurs RAE, les directeurs et les correspondants, et bien-sûr le coordonnateur (ou à défaut, le réseau). »

Éric Simon, coordonnateur-formateur de Tous Compétent Alsace

## Actualité du réseau

### Différent et Compétent prend la plume

**Différent et Compétent Réseau lance une nouvelle idée : éditer un ouvrage intitulé le Cahier des Assises. Ce support fait trace depuis les toutes premières assises. Explications.**

Les Assises interrégionales Différent et Compétent sont toujours des moments chaleureux, studieux et conviviaux. Les participants, en nombre limité gardent toujours un souvenir vivant et instructif de ce moment d'intensité. Mais qu'en reste-t-il après ? Il faut bien l'avouer, la lecture des actes des Assises requiert une certaine disponibilité. Aussi, fortes d'idées sans cesse renouvelées, l'équipe de Différent et Compétent Réseau a proposé de créer un ouvrage générique : Le Cahier des Assises, à lire... comme un livre.

« On a créé les Cahiers de Différent et Compétent pour capitaliser tous nos échanges » explique Tugdual Ruellan, journaliste conseil du dispositif pour ses actions de communication. « Qu'il s'agisse d'une photo, d'une interview, il nous

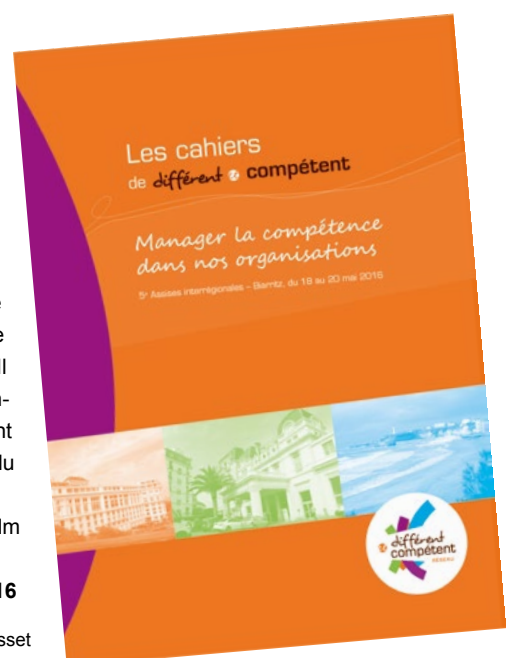
*fait relayer l'information et l'enthousiasme qu'elle a suscités. On essaye de retrouver trace des impressions, des propos, des points de vue. »*

De forme originale et attrayante, cet ouvrage pourrait être ensuite traduit en Facile à Lire et à Comprendre pour être rendu accessible aux bénéficiaires de nos établissements. Il est téléchargeable, dans l'espace Documentation sur le site de reconnaissance Différent et Compétent, rubrique Les productions du réseau.

Il est également possible de visionner le film des Assises :

[www.differentetcompetent.org/node/1516](http://www.differentetcompetent.org/node/1516)

Claude Basset



## La RAE favorise le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire de travail

L'Adapei 33, qui a remporté l'appel d'offres lancé par l'Agefiph dans le cadre des PPS, prestations ponctuelles spécifiques, a la conviction que la RAE peut consolider le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire et, à terme, lever les freins à l'emploi. L'expérimentation, lancée en 2016, donne entière satisfaction. Explication avec Christelle Anli, chargée d'insertion professionnelle.



Christelle Anli, chargée d'insertion professionnelle (Adapei 33)

Christelle Anli connaît bien le dispositif. Pendant plusieurs années, elle a travaillé comme monitrice d'atelier en blanchisserie à l'Esat Pessac Magellan et participé à la première session de formation des moniteurs, organisée à Bordeaux. C'est sans hésiter qu'elle accepte la fonction de chargée d'insertion professionnelle que lui propose l'Adapei 33 : « En coopération étroite avec Pôle emploi et Cap emploi, j'interviens auprès des entreprises pour développer l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail, des personnes reconnues travailleurs handicapés ». Elle a la forte conviction que la RAE ou la VAE peut permettre à des personnes en difficulté, travaillant en milieu ordinaire, de se maintenir dans leur emploi. Tout au long de cette première année d'expérimentation, elle transpose les principes du dispositif, accompagne les personnes dans leur dossier de preuves jusqu'à la présentation

devant le jury. Cinq personnes passent ainsi avec succès leur RAE : « la démarche participe à la professionnalisation et je continue aujourd'hui d'en mesurer tout l'intérêt pour les personnes qui travaillent en milieu ordinaire. Elle permet de regagner estime de soi, confiance auprès des collègues, reconnaissance de la place occupée dans l'entreprise et à terme, elle favorise le maintien dans l'emploi tout en plaçant le salarié dans une dynamique d'évolution et de progression ». La démarche commence à s'étendre et à susciter l'intérêt des partenaires. Trois candidats sont déjà inscrits pour la deuxième et dernière année d'expérimentation : « Nous allons désormais nous attacher, toujours grâce à la RAE, à lever les freins à l'emploi ».

Propos recueillis par Tugdual Ruellan

## Une formation à la transformation

William Jobard est moniteur d'un atelier à l'Esat AFEJI à Armentières (59). Après avoir suivi la formation de moniteur d'atelier de 2014 à 2015, il poursuit sa formation et reçoit cette année, la certification d'accompagnateur de parcours de Reconnaissance des acquis de l'expérience. Rencontre...

**Formation-action.** Les deux formations sont structurées selon le principe de "formation-action". Celle de moniteur est ancrée dans un stage long que j'ai effectué à l'AFEJI. Les différents écrits produits sont liés à des thématiques, comme "l'accompagnement de la personne", "des murs vers l'objet"... L'esat est présenté sous forme d'entonnoir jusqu'au produit final. C'est un peu comme si nous construisions le dossier de preuve que doivent réaliser les travailleurs. La formation RAE était une suite logique. J'avais déjà acquis une certaine aisance pour les interventions et prises de paroles en groupe, les retours d'expériences, mais aussi, pour structurer mon écrit.

**Complémentarité.** Dans la formation de moniteur, on aborde l'analyse de travail, les points-clés à travailler en ergonomie, en hygiène et sécurité mais on ne va pas au bout et c'est frustrant. La formation RAE vient compléter la boucle d'apprentissage continue du moniteur et m'a permis de monter en compétence.

**Perspectives.** Pourquoi pas un module supplémentaire d'ici deux ans pour des retours d'expériences, un échange sur les difficultés rencontrées. C'est un apprentissage continu et tout le monde est en mouvement...

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



William Jobard, moniteur certifié accompagnateur de parcours RAE

# Portraits de coordos *Que sont-ils devenus ?*



**Yoann Piplin :**  
« Le réseau ne parle pas de la participation... Il la vit ! »

## CONTACT :

Yoann Piplin,  
T. 06 73 76 48 75 - [ypiplin@unea.fr](mailto:ypiplin@unea.fr)

Retrouvez l'intégralité de l'interview sur le site  
[www.differentetcompetent.org](http://www.differentetcompetent.org)

**Yoann Piplin a été coordonnateur de l'Aresat Bretagne de 2009 à 2014.**

**Parcours professionnel.** Après un DEA en sciences humaines et un master 2 conduite de projets en éducation et formation, j'ai travaillé comme formateur auprès des jeunes, puis comme chargé de formation à Cap emploi dans les Côtes d'Armor. Le CLPS m'a ensuite permis de lancer un département en formation continue dédiée aux personnes en situation de handicap. J'ai ensuite été coordinateur de l'Aresat de 2009 à 2014 avant de devenir chargé de mission Grand Ouest pour l'Unea, depuis le 1er décembre 2014.

**Missions actuelles.** J'anime le réseau des entreprises adaptées. L'idée est de rendre visibles et lisibles les entreprises adaptées auprès de toutes les parties prenantes, politiques, élus, associations, réseaux d'entreprises... Il s'agit finalement de porter un discours positif sur le handicap au sein de l'entreprise et de promouvoir une économie solidaire du social par le modèle de l'entreprise adaptée.

**Différent et Compétent ?** Je retiens de cette expérience un mouvement de pensée et d'action, quasiment politique et sociétal, avec comme unique objectif de repositionner la reconnaissance de ce qu'est chaque être humain, dont les personnes en situation de handicap. Je retiens cette liberté collective pour inventer une démarche d'ingénierie, expérimenter avec l'intention de capitaliser... Je retiens ces remises d'attestations pleines d'émotions, ces beaux rassemblements que sont les assises interrégionales, ces plénières en Bretagne qui étaient autant de moments de partage et de coopération, le copilotage du deuxième livre... Le réseau ne parle pas de la participation, il la vit, il l'incarne. Mais ce que je retiens le plus, ce sont toutes ces rencontres avec les personnes handicapées avec qui nous avons co-construit le dispositif ; cette grande proximité pendant les formations-action. Tout ce que tu as à apprendre est avec toi, à côté, devant... Tu as juste à apprendre à regarder, à écouter, à partager. Ce sont enfin quelques mots : engagement et militantisme, professionnalisme et convivialité, générosité et ambition.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan

**Michaël Prévot a été coordonnateur de Différent et Compétent en Picardie de 2012 à 2015.**

**Parcours professionnel.** Après 15 années dans l'armée de terre comme parachutiste, j'ai intégré le secteur médico-social en 2001, dans un foyer de vie. J'ai suivi ensuite une formation de moniteur d'atelier, ai passé un bac pro par la VAE dans le bâtiment, avant de suivre une formation d'éducateur technique spécialisé. Je suis devenu coordonnateur de la Picardie de 2012 à 2015. J'ai beaucoup apprécié d'animer les formations auprès des équipes dans les diverses régions. Puis j'ai souhaité changer de fonction : j'ai été nommé chef du service éducation citoyenneté d'un Epide et je poursuis ma formation en master sciences de l'éducation « éducation tout au long de la vie ».

**Missions actuelles.** Je suis responsable d'une équipe de 30 personnes. Nous accompagnons 180 jeunes, de 18 à 25 ans, parfois en rupture sociale, familiale et scolaire... Il s'agit d'un service éducatif chargé de l'insertion sociale. Les jeunes sont en uniforme et sont volontaires pour intégrer ce type de fonctionnement. L'objectif est de leur redonner confiance, les valoriser et leur transmettre des compétences en termes de comportement et de citoyenneté, afin de mieux aborder l'insertion professionnelle.

**Expérience de coordo.** J'ai énormément appris durant ces trois années, c'était vraiment une expérience très enrichissante pour moi et qui m'est très utile dans ma nouvelle fonction. En effet, j'utilise fréquemment mes acquis dans mon management auprès d'une équipe qui se trouvait en grande difficulté depuis plusieurs années. J'essaie en permanence de valoriser ce que les personnes savent faire, pour travailler sur ce qu'elles ne savent pas encore faire. Je suis resté en lien étroit avec le réseau et j'envisage, pourquoi pas, d'introduire la RAE dans la démarche d'accompagnement des jeunes accueillis en Epide. Beaucoup des jeunes sont en rupture bien que disposant de nombreuses compétences. Il y a pour eux un important besoin de reconnaissance. Je salue tous les acteurs que j'ai pu rencontrer au cours de ces 3 années.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



**Michaël Prévot :**  
« Toujours valoriser ce que les personnes savent faire »

## CONTACT :

Michaël Prévot,  
T. 06 84 47 12 40 - [michael.prevot@epide.fr](mailto:michael.prevot@epide.fr)

Retrouvez l'intégralité de l'interview sur le site  
[www.differentetcompetent.org](http://www.differentetcompetent.org)

# Portraits de coordos



**Corinne Brangenberg**

« Pour une ouverture sur les parcours professionnels multimodaux »

**Corinne Brangenberg, 54 ans, est la nouvelle coordinatrice du Nord-Pas-de-Calais depuis février 2016. Rencontre...**

**Parcours professionnel.** Une trentaine d'années d'expérience professionnelle dans le monde de l'entreprise, côté commerce, gestion, achats, dans un grand groupe de distribution où j'ai pu évoluer et satisfaire mon besoin d'apprendre pendant une grande partie de ma carrière.

**Changement de cap.** Quand ma société a commencé à licencier, j'ai réalisé alors un bilan de compétences, puis je suis retournée me former. J'ai obtenu en février 2016 un titre de formateur professionnel pour adultes. C'est en cherchant un stage, que Christophe Delezie, président du collectif Différent et Compétent en Nord-Pas-de-Calais m'a proposé de participer au recrutement de la nouvelle coordinatrice formatrice.

## Installation en Nord-Pas-de-Calais.

Peu à peu, je m'imprègne de la culture médico-sociale et des valeurs de Différent et Compétent. Je suis touchée en découvrant les talents des personnes et aussi l'engagement qui anime les encadrants.

Des ambitions. Les esat mais aussi des IME/IMPro, Sisep, ACI, EA, intègrent le collectif. Il est important de rendre accessible le dispositif pour qu'ils aient un outil efficace permettant une ouverture sur les parcours professionnels multimodaux, c'est un axe majeur d'avenir pour Différent et Compétent.

### CONTACT :

Corinne Brangenberg,  
T. 06 26 15 64 69  
c.brangenberg@differentetcompetent.org



**Chloé Gonnet**

« Des passerelles à construire entre IME et esat »

**Chloé Gonnet est la nouvelle coordonnatrice depuis avril 2016 de la Normandie, aux côtés de Laurent Toutain.**

**Parcours professionnel.** Avec une licence en sciences et un BTS agro-alimentaire, j'ai commencé à travailler comme auxiliaire de vie scolaire collective en unité d'inclusion scolaire. J'ai pris ensuite un poste d'enseignante spécialisée contractuelle en IME et ai poursuivi mes études en sciences de l'éducation obtenant un master. J'ai intégré ensuite le réseau des Greta de la Marne, devenant coordinatrice pédagogique d'une antenne du Greta et référente handicap.

**Différent et Compétent.** Je cherchais un poste en corrélation avec mon projet initial (travailler dans le secteur spécialisé et la formation continue). Désormais, je peux me consacrer à temps plein à l'accès à la formation continue des travailleurs handicapés, afin de leur permettre d'accéder au droit commun.

**Chantiers à venir.** Je vais donc intervenir avec Laurent Toutain sur la Normandie. Nous sommes complémentaires, de par nos parcours... Je suis encore dans une période d'apprentissage et ne cesse de développer de nouvelles connaissances et de nouvelles compétences. Je suis heureuse d'engager, très prochainement, les formations des accompagnateurs à la RAE. J'ai entre autres en responsabilité, l'animation d'un groupe de travail IME/Esat, pour envisager les passerelles et articulations entre les structures.

### CONTACT :

Chloé Gonnet,  
T. 07 87 20 65 20  
c.gonnet@differentetcompetent.org



**Ludivine Mariot**

« Favoriser les rencontres et le partage d'expériences »

**Depuis janvier 2016, Ludivine Mariot, 31 ans, est la nouvelle coordonnatrice de Champagne-Ardenne, à tiers temps tout en étant conseillère technique au Creai de la nouvelle grande région Champagne-Ardenne Lorraine-Alsace.**

**Parcours professionnel.** Psychologue en insertion professionnelle, titulaire d'un master en psychologie sociale et insertion professionnelle, j'ai travaillé dans une association d'insertion professionnelle en milieu ordinaire. J'accompagnais les entreprises à mettre en place une politique handicap et j'accompagnais de jeunes adultes, déficients intellectuels, à élaborer un projet professionnel et à trouver un emploi.

**Missions.** Dans la région, le dispositif a vu le jour en 2011. Les membres du réseau souhaitent réaliser un diagnostic pour évaluer les nouveaux besoins, repérer les difficultés rencontrées par les établissements. Le collectif s'est rapproché du Creai pour assurer la mission de coordination qui consiste essentiellement à animer le réseau de Champagne-Ardenne.

**Chantiers à venir.** Je vais aller à la rencontre de chaque établissement pour effectuer un bilan et émettre des propositions en termes de rencontres pour un partage d'expériences... Mon objectif est de permettre aux correspondants Différent et Compétent de se rencontrer, mieux se connaître, mettre en partage interrogations, doutes et certitudes... Cette première année sert de test.

### CONTACT :

Ludivine Mariot,  
T. 06 61 14 93 78  
l.mariot@differentetcompetent.org



## Initiatives !

« Hauts de France, nous voici ! »

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les ex-régions Picardie et Nord Pas-de-Calais ont fusionné. Chacune disposant de son antenne, s'est donc tout naturellement posée la question du rapprochement entre l'association du Nord Pas-de-Calais et le collectif picard.

Chaque association a alors créé une commission de rapprochement et nommé deux pilotes, Janick Rasschaert, directeur de l'Esat des Berges de l'Aisne à Soissons et Stéphane Frimat, directeur de La Compagnie de l'Oiseau-Mouche à Roubaix.

Le calendrier de ce rapprochement pointe une fusion au 20 juin 2017 : l'assemblée générale extraordinaire de Différent et Compétent en Nord-Pas-de-Calais proposera une modification de ses statuts et se transformera en Différent et Compétent en Hauts de France. Un premier conseil d'administration mixte sera élu et nous pourrons alors décapuler quelques boissons fermentées afin de célébrer de concert ce mariage d'amour.

Les deux chevilles ouvrières de nos associations, les dénommées coordinatrices, Alexandra Eloi et Corinne Brangenberg travaillent ardemment de concert depuis plusieurs mois sur quelques réalisations communes. Ainsi une première formation conjointe financée par Unifaf a réuni cadres de direction picards et nordistes, fin juin 2016. L'idée de cultiver ce vivre ensemble nous amènera également à organiser le débarquement d'une cinquantaine de picards lors de la prochaine remise d'attestation en Nord-Pas-de-Calais le 17 novembre 2016 et son évidente réciproque se déroulera en Picardie, le 8 décembre 2016.

Stéphane Frimat, directeur de La Compagnie de l'Oiseau-Mouche à Roubaix.

# Événement !

*10 000 attestations descriptives de compétences ont été remises dans le cadre du dispositif Différent et Compétent !!!*

### Une opportunité pour revenir sur l'histoire...

Différent et Compétent reconnaît chaque personne dans ses compétences professionnelles. Cette reconnaissance est positive et dynamique :

- Positive et créatrice de confiance en soi, car elle reconnaît la réussite de la personne dans son métier, sans jamais la mettre en échec, grâce à un référentiel rendu accessible et à une approche à géométrie variable.
- Dynamique, car elle bouscule les collectifs de travail et en fait de véritables intelligences collectives au service des parcours individuels de ses membres.

Ces 10 000 attestations montrent l'engagement des adhérents de Différent et Compétent dans l'accomplissement de leurs missions. Pensez donc, mises bout à bout, les heures de préparation aux jurys représentent "100 années" de gratte-méninge pour les lauréats, et pratiquement autant pour les accompagnateurs RAE !!!

10 000, c'est un chiffre rond qui appelle à fêter cette étape et celles de chaque collectif. Ainsi le GCSMS aquitain fête la 1000<sup>e</sup> attestation ! Et derrière ce chiffre, imaginez tous les bénéfices collatéraux de ces collectifs en mouvement, de ces établissements qui s'ouvrent, se parlent, coopèrent autour de la reconnaissance et de tous les projets qu'ils osent construire ensemble...

### Une opportunité pour voir loin...

10 000 Reconnaissances des Acquis de l'Expérience dans le secteur protégé, dont déjà 200 dans le secteur de l'insertion !

Et si la reconnaissance des compétences représentait un levier de lutte contre l'exclusion ?

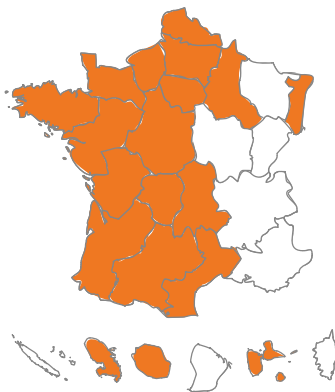
Et si cette modalité de reconnaissance innovante rentrait dans le droit commun ?

- Quel changement de regard : reconnaître pas à pas la compétence construite dans le réussir...
- Combien de professionnels performants dans leur métier pourraient enfin être reconnus dans leurs compétences, alors que le diplôme qu'ils n'ont pas eu les a stigmatisés pour leur ignorance ?
- Quelle dynamique dans les entreprises, quelles modifications des relations humaines dans de nouvelles organisations apprenantes pour révéler les performances cachées...

Christian Guittou et Magdeleine Grison



Elodie Billiou (Esat Addequat, en Bretagne) reçoit son attestation des mains de Florence Soutra (Éducation Nationale)

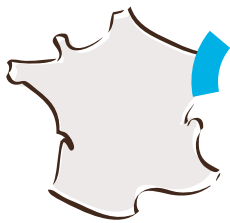


## Différent et Compétent s'agrandit !

Nous souhaitons la bienvenue aux collectifs de la Martinique (juin 2016), du Poitou-Charentes et du Languedoc-Roussillon, qui rejoignent le réseau en cette fin d'année. Différent et Compétent est désormais présent sur 18 territoires !!!

Retrouvez les interviews des collectifs sur le site Différent et Compétent...

# Quoi de neuf dans les régions ?



## Alsace

### D'Illkirch-Graffenstaden à Biarritz

Jean, Fabienne et Robert, de l'Esat APF "Jacqueline Schmidt" à Illkirch Graffenstaden, ont traversé la France dans sa plus longue diagonale pour participer aux Assises du réseau à Biarritz. Ils nous parlent de cette expérience.

#### Qu'est-ce qui vous a amené à vous inscrire aux assises ?

Pour Fabienne, monitrice, 30 ans d'expérience : « La formation "Accompagnateur de Parcours RAE" m'a permis de me renouveler, une bouffée d'oxygène. En participant aux assises, j'ai cherché une continuité à cette expérience ».

Pour Jean, moniteur : « J'étais motivé par l'idée de m'enrichir des interventions et des rencontres ».

Pour Robert, directeur : « La curiosité d'abord et une démarche d'ouverture. L'APF est un peu à part dans le paysage des esat. Je voulais surtout ressentir ce que nous avons tous en commun ».

#### Qu'y avez-vous trouvé ?

Fabienne : « Un renforcement de mon crédo : responsabiliser les travailleurs. Les interventions et les échanges dans les ateliers m'ont confortée dans ma façon de voir mon métier. Nous avons besoin de ce repositionnement permanent ».

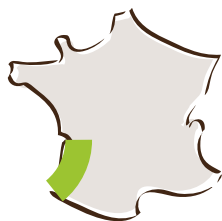
Jean : « Les assises ont démontré qu'une autre place peut être laissée aux travailleurs et à leur parole. Le témoignage d'entreprises impliquées dans l'insertion des personnes handicapées était particulièrement intéressant ». « Chapeau aux organisateurs ! »

Robert : « Ça donne du sens et du corps aux notions d'ouverture, de partenariat, et ça rappelle le côté universel de nos préoccupations ».

Le collectif Tous Compétents Alsace



De gauche à droite : Jean, Robert et Fabienne



## Aquitaine

### Un nouvel élan après les assises

Les contributions sont multiples en Aquitaine, au retour des assises. Nous avons choisi de les restituer dans leur intégralité dans le Cahier des Assises. Extraits...

**Bernard Trémaud, directeur général de l'Adapei 64 et administrateur du GCSMS Différent et Compétent Aquitaine** : promesses tenues ! Il s'y était engagé lors des assises à Biarritz... Bernard Trémaud s'est rendu dans plusieurs établissements pour échanger avec les travailleurs et les moniteurs... directement au poste de travail.

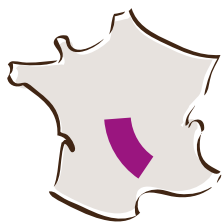
**Hélène Garrigues, psychologue du travail à l'Esat Cart' Services, Association Sauvegarde** : « Nous nous étions engagé à transmettre notre enthousiasme pour la démarche de RAE, afin d'inviter le plus grand nombre des travailleurs et des encadrants à nous suivre. Nous avons diffusé l'information reçue durant les assises, d'abord sous forme d'un

petit mémo, réalisé par les personnes présentes aux assises, travailleurs et encadrants, puis sous la forme de communication informelle, au retour et à tous les détours possibles des discussions. Chacun de nous y a été de son enthousiasme, de son expérience, de ce qu'il a compris, retenu, de ce qui l'a touché et ému. Nous avons aussi créé un panneau d'affichage sur chaque site afin d'y nommer, avec les photos, les personnes engagées dans la démarche. Et finalement, à quelques jours de la prochaine formation pour les moniteurs, un collègue a accepté de se positionner. Nous invitons à chaque remise des attestations, en plus des lauréats et de leurs invités, d'autres travailleurs pour leur permettre de découvrir le dispositif et les conforter dans le projet RAE. Ils en reviennent plus que jamais motivés ! »

**Sandrine Moratello, conseillère en insertion professionnelle à l'Adapei 64** : « La communication, l'écoute et l'échange font partie de nos priorités dans nos métiers et j'ai trouvé intéressant que des ouvriers nous le rappellent lors des assises. »

**Joël Le Hénaff, chef de service de la Formation professionnelle à l'IME Fongrave à Layrac, Algeei (47)** : « La formation des éducateurs techniques et des accompagnements se poursuit, enrichie des échanges des assises. La place du dispositif se trouve renforcée dans le parcours de valorisation. Une réflexion sur la société inclusive s'est engagée, la co-construction est bien au cœur de notre projet avec notamment, l'animation de la plateforme inter IME Fongrave et Lalande. »

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



# Auvergne

« Impliquer toute l'équipe dans un projet commun »

Témoignage de Jean-François Comte, éducateur technique spécialisé à l'Esat de Langeac...

Jean-François Comte, moniteur de l'atelier cuisine, découvre en 2007, alors qu'il termine sa formation, le livre "Travailleurs handicapés en esat : reconnaître leur expérience" : « D'emblée, j'ai été séduit par cette réflexion sur la RAE que j'ai choisie comme thème de mon mémoire. Peu de temps après, je mettais en place dans l'atelier, une organisation apprenante. ». Un nouveau mode de communication voit le jour, à partir de visuels, codes-couleurs, fiches recettes constituées de photos. Dans sa relation, Jean-François n'a cessé de valoriser la compétence et la progression de la personne, faisant en sorte qu'elle trouve toujours la solution par elle-même. Tous les quatre mois, chacun est invité à changer de poste de travail parmi les neuf proposés : « C'est selon le choix de chacun, poursuit Jean-François. Ainsi, chacun progresse, devient polyvalent et peut remplacer

l'autre à n'importe quel poste ». Régulièrement au cours de l'année, cinq ou six travailleurs s'engagent dans la démarche de RAE. Ils n'hésitent pas à solliciter stages ou mesures de détachement pour se confronter au milieu ordinaire. Les assises de Biarritz ont conforté Jean-François dans son engagement : « Ce sont des moments importants d'échange et c'est extraordinaire de voir réunis pendant trois jours, travailleurs d'esat, encadrants et responsables de direction. C'est extrêmement enrichissant de "travailler ensemble à tous les étages !" comme le dit si bien Michel Foudriat. Je suis revenu avec cette idée renforcée d'impliquer tout le monde dans un projet commun. Nous avons depuis décidé de réunir l'équipe cuisine une fois par mois, travailleurs et encadrants : chacun exprime ses attentes et fait part de ses remarques. C'est un vrai travail d'équipe. ».

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.



Tony et Pierre, travailleurs à l'atelier cuisine

Ludovic, travailleur à l'atelier cuisine



# Bretagne

Changer notre rapport à l'autre !

Sophie Gautier, travailleuse en atelier ébénisterie, est revenue des Assises et nous fait part de ses réflexions...

Sophie Gautier, travailleuse à l'atelier ébénisterie des Ateliers de la Mabilais (35)



« Les assises de Biarritz ont été pour moi un moment de partage et d'échange sur la condition du handicap à tous les niveaux. Ça permet de voir l'autre en situation de compétences, notamment à travers la vidéo que nous avons vue (\*) : qu'est-ce que cela change ? Notre regard par rapport à l'autre. Dans cette vidéo, un homme tombe en panne, une personne s'arrête. Par son physique et ses difficultés d'élocution, l'homme ne l'écoute pas vraiment et ne semble lui porter aucun intérêt. Il semble la juger sans la connaître et à cause de ses préjugés, il ne veut même pas l'écouter. L'homme finit tout de même par se faire aider et il récupère sa voiture réparée. Les gens ne devraient pas juger les autres par rapport à leurs préjugés. La personne peut sembler différente, mais elle a réussi à compenser sa différence par d'autres compétences qui sont aussi importantes que le fait de pouvoir s'exprimer correctement.

Le fait d'être différent des autres est souvent compliqué à gérer et pourtant nous avons les mêmes aptitudes dont nous nous servons dif-

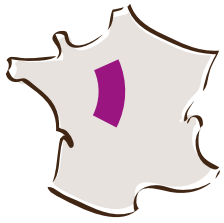
féremment. Et parfois, c'est dans la difficulté que nous trouvons la force de résoudre bien des problèmes et nous nous en ressentons assez fiers. Chaque difficulté traversée nous rend fort. L'homme est passé au-dessus de ses préjugés et lui a quand même rendu service. Je pense que s'ouvrir au monde du handicap est très important et savoir ce qu'il peut nous offrir est également très important. Désormais, j'en fais partie et je suis d'autant plus fière de participer à mon petit niveau à son évolution de par le travail que j'effectue chaque jour. Le handicap n'est pas une fin en soi. C'est certes le début d'une nouvelle vie, mais pourquoi ne serait-elle pas plus épanouissante que celle à laquelle nous étions destinés ? La vie dans un esat permet à chacun de pouvoir s'épanouir à son niveau, dans son travail au travers des activités proposées. C'est dans cette petite société apprenante que nous pourrions nous épanouir et comprendre que notre handicap n'est surtout pas une fin en soi. MERCI encore pour ce très beau moment. »

Sophie Gautier, travailleuse à l'atelier ébénisterie des Ateliers de la Mabilais (35)

\* Vidéo de l'APF, « Et pourtant je communique ! »

à voir sur le site Différent et Compétent : [www.differentetcompetent.org/node/1510](http://www.differentetcompetent.org/node/1510)





# Centre

## *Voir l'autre en situation de compétence par la formation*

**Pour développer les compétences des travailleurs, l'Adapei 28 a mis en place en octobre 2014 un pôle formation auquel l'ensemble des professionnels est appelé à participer. Présentation avec Cécile Virey, coordinatrice de formation et d'apprentissage des travailleurs des esat.**

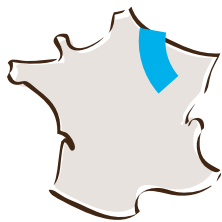
Le pôle de formation permet de proposer des actions de formation au plus près des besoins et compétences des ouvriers dans leur quotidien de travail. Cette démarche sous-entend la reconnaissance de chacun d'une capacité à apprendre, ce qui constitue en soi une compétence. Cette mise progressive en situation de compétences au travers de l'alternance, entre théorie et apprentissage, permet à chacun d'évoluer à son rythme et d'éviter une mise en échec. À terme, elle forge l'identité professionnelle des travailleurs accueillis en esat. En 2015, 57,3% des travailleurs ont bénéficié de ce dispositif.

Chaque module de formation est pensé, construit et animé à partir des besoins et capacités de chacun. Ces réponses personnalisées facilitent l'intégration et l'appropriation du contenu. Nous avons fait le choix de mobiliser au maximum les compétences des salariés pour construire les modules de formation structurés autour de différents documents : un catalogue de formation comprenant une fiche descriptive de chaque formation, un support pédagogique construit par le formateur lui-même, un aide-

mémoire regroupant les éléments principaux remis aux travailleurs en fin de formation, une attestation de formation et une fiche de prolongement reprenant les éléments abordés, les acquis et les points restant à travailler dans une mise en perspective des apprentissages. Les différents documents de formation sont compilés dans un livret de parcours comprenant également le CV, les attestations de compétences et tout document valorisant les compétences acquises.

**La reconnaissance de chacun de la capacité à apprendre**

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.



# Champagne-Ardenne

## *Management des compétences dans nos organisations (retour sur les assises)*

**Des paroles et des actes ou des paroles aux actes...**

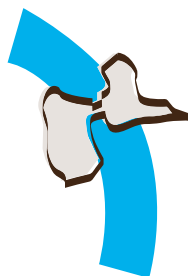
**De véritables ateliers d'innovation participative pour nos organisations**

Ce que nous retenons des Assises, c'est que le management des compétences repose sur :

- des paroles, de formidables témoignages de travailleurs et de professionnels. Dans nos organisations, la parole doit être l'expression réciproque de l'engagement dans un parcours professionnel et multidimensionnel. Pour le travailleur, c'est avant tout et simplement l'écouter, valoriser sa parole puis co-construire sur des mots pour l'entendre dire " mon projet, c'est de..." ; c'est lui ouvrir le champ des possibles, du petit sentier forestier ou douanier, au réseau autoroutier en considérant la personne comme ressource d'elle-même et ressource de l'organisation.
- et des actes, de formidables réussites dans le travail de la compétence et la valorisation de celle-ci qui insufflent l'envie d'aller de l'avant pour chacun. Ils sont la preuve de la compétence identifiée, la valorisation professionnelle et sociale du travailleur au travers de programmes de formation, de partenariat recherché avec l'entreprise, pour une inclusion professionnelle, ou encore d'outils de suivi construits par des professionnels de terrain et accessibles à la personne.

Les ateliers de travail ont été particulièrement riches et porteurs d'échanges, d'idées, de messages à travers notamment des jeux de rôles et d'idées. Ils sont de véritables ateliers d'innovation participative pour nos organisations. Alors soyons attentifs à leurs paroles !

Le copil de Différent et Compétent en Champagne-Ardenne



# Guadeloupe

*Un atelier polyvalence pour développer les compétences transversales*

À l'Esat Mosaïques, la polyvalence est inscrite dans le projet d'établissement depuis l'origine. Explications avec André Domota, directeur...

## Comment l'organisation de votre établissement permet-elle de développer la polyvalence des travailleurs ?

Depuis l'origine de l'esat, la polyvalence est une volonté partagée de l'équipe. Toute notre organisation et notre fonctionnement sont guidés par cette ligne. Avec leurs compétences spécifiques, les cinq moniteurs accompagnent ces activités, même si elles ne relèvent pas directement de leur atelier. Nous avons ainsi créé un "atelier polyvalence", espace réservé

**La polyvalence est une volonté partagée de l'équipe**

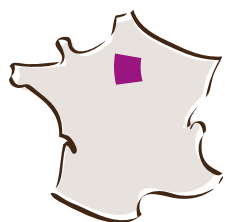
à tous pour un travail en commun d'apprentissage et de préparation des prestations notamment, d'accompagnement, d'animation et de sonorisation. Des compétences transversales s'y développent, axées principalement sur la communication, le relationnel, la convivialité. Par exemple, les travailleurs qui œuvrent dans l'atelier "art et décoration" peuvent aller en prestation d'accompagnement dans les maisons de

retraite et transmettre ainsi leur savoir.

## Vous avez été certificateur de la formation des accompagnateurs RAE pour Différent et Compétent. Que retenir-vous de cette expérience ?

Les professionnels sont satisfaits de cette reconnaissance. Pour la majorité d'entre eux, le contenu et la présentation du dossier sont de bonne qualité. Les professionnels disent se sentir plus motivés et engagés dans leur travail. Les qualités humaines et professionnelles de Magdeleine Grison, directrice de Différent et Compétent Réseau, ont créé les conditions nécessaires pour faire émerger les compétences cachées des uns et des autres. La valorisation est au cœur de l'action, du début à la fin.

Propos recueilli par Tugdual Ruellan



# Île-de-France

*Reboostés, pourquoi ne pas enclencher une deuxième RAE ?*

L'Esat les Ateliers Caravelle de Nemours (77) a intégré le dispositif en juin 2014. Deux moniteurs puis quatre travailleurs ont jusqu'à présent bénéficié de la formation. Ils témoignent au retour des assises...



Dave, Philippe et Steven, lors des Assises...

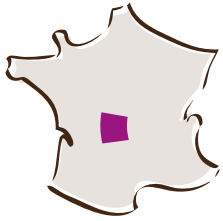
« Les temps de travail collectifs étaient intéressants, confient Dave et Steven. On a pu s'exprimer librement, même si ce n'était pas toujours facile de parler devant les autres et si on

ne comprenait pas tout dans les conférences. » De retour dans l'établissement, Dave, ouvrier en espaces verts, a souhaité s'engager dans une nouvelle formation et un perfectionnement au maniement de la tronçonneuse avec le désir de s'engager dans une deuxième RAE. Steven a saisi l'opportunité de travailler dans une entreprise du milieu ordinaire grâce à une mesure de détachement, trois jours par semaine, avec le désir lui aussi, de s'engager dans une deuxième RAE et d'intégrer le milieu ordinaire. Leur retour a fait des émules parmi les travailleurs et suscité un grand intérêt pour la RAE en 2017 ou en 2018.

Pour Philippe Fourcault, référent Différent et Compétent, « les assises sont des temps pour apprendre, rencontrer, échanger, bousculer les idées reçues, s'enrichir d'expériences, partager, essayer, voir l'autre en situation de compétence. Il s'agit aussi développer des organisations qui

font progresser par des prises de risque raisonnées et d'insuffler une dynamique de formation, de valorisation des personnes. Voir l'autre en situation de compétences nous engage d'autant plus sur la réalisation des mises en perspective. La reconnaissance de compétences est un tremplin. C'est vouloir travailler ensemble, partir du projet de la personne avec des échéances, de l'impliquer, la responsabiliser, la valoriser et tenir compte de son avis. C'est se positionner dans une démarche d'avenir, de progrès, de projection, c'est aussi avoir de l'ambition pour nous de ne pas craindre le changement et vouloir évoluer. » Personne n'est resté insensible aux moments de convivialité partagés. Dave a découvert les huîtres offertes au grand banquet des régions. Tous deux gardent en mémoire cette émotion de voir l'équipe de France de football, déambuler sur la plage, à quelques mètres de leur hôtel...

Philippe Fourcault, référent Différent et Compétent de l'Esat les Ateliers Caravelle de Nemours (77)



# Limousin

« *Reboostés et remobilisés par les Assises !* »

**Laura Meunier, chef de service à l'Esat L'Envol (association Prism) revient sur les actions mises en œuvre par le collectif Différent et Compétent en Limousin, de retour des Assises...**

« Les différentes directions du collectif limousin ont eu à cœur de faire partager leur expérience à Biarritz, confie Laura Meunier, chef de service. Un montage vidéo a été fait pour faire revivre en quelques minutes l'aventure riche en découvertes, en partages, en rencontres et en travail autour de thèmes définis. Nous avons fait partager ce moment aux travailleurs, moniteurs, acteurs d'appui, directions lors de la deuxième remise des attestations en Limousin qui a eu lieu le 23 juin dernier pour environ 147 lauréats. Depuis,

**Nous nous sommes repositionnés en tant que fédérateurs et moteurs du dispositif**

nous nous attachons à redonner une place de choix au dispositif. Reboostés et remobilisés par l'expérience vécue à Biarritz, dans une volonté de pérenniser ce dispositif et le développer davantage au sein de notre établissement, nous nous sommes repositionnés en tant que fédérateurs et moteurs de ce dispositif. Concrètement, sur le terrain nous échangeons davantage sur les formations des moniteurs, répondons aux questions et servons d'appui aux différentes demandes techniques et organisationnelles, recensons

les besoins des travailleurs, encourageons les moniteurs à relancer celles et ceux qui le souhaitent, à entrer dans la démarche. Les assises remobilisent les personnes qui y participent et leur donnent envie de revivre de nouveau ce type de rencontre. Les retours et retranscriptions donnent envie à celles et ceux n'ayant eu la chance d'y participer de pouvoir faire partie de l'aventure prochainement. »

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



# Martinique

*Envol du collectif de directeurs d'esat 972*

**Quatre associations viennent de valider en conseil d'administration l'engagement de six directeurs d'esat de Martinique dans le portage et l'animation du dispositif Différent et Compétent.**



Le groupe des accompagnateurs RAE en formation

Au départ, un collectif de directeurs se mobilise pour coopérer sur le projet et lancer Différent et Compétent dans leurs établissements. L'élaboration d'une charte permet de se positionner autour d'objectifs et de valeurs partagées. Pour écrire cette charte, les directeurs se réunissent en juillet pour élaborer des items à partir des thématiques qui ont émergé lors de la formation. Un comité de rédaction se rassemble et met en cohérence les valeurs et les thématiques selon une forme fluide et littéraire. L'écriture de la charte est désormais finalisée. Le document a été signé par l'ensemble des associations au cours de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées. D'ores et déjà, trente moniteurs sont engagés en formation ainsi que soixante travailleuses et travailleurs pour

la validation de la Reconnaissance des acquis de l'expérience d'ici le mois de mars 2017. Les organismes valideurs de l'Éducation Nationale ont donné leur accord pour accompagner la démarche, ainsi que le DAVA et le CFPPA pour le ministère de l'Agriculture : six professionnels vont être formés à l'entretien et à la valorisation. « *Nous remercions l'Agence régionale de santé de la Martinique pour son soutien qui permet le démarrage du projet sans délai. Nous attendons la suite du traitement des dossiers de financement d'Unifaf et de la collectivité territoriale de Martinique* ».

Propos recueillis auprès de Guimette Boulival, pilote du collectif Différent et Compétent en Martinique par Magdeleine Grison.



# Midi-Pyrénées

*Déceler et reconnaître les compétences...*

Olivier Miceli est moniteur d'atelier à l'Esat René Caminade à Colomiers (31). Il revient des assises plus persuadé que jamais que la compétence est là, parfois dissimulée, avec cette conviction intime qu'il ne faut jamais baisser les bras et aller au-delà des idées reçues.

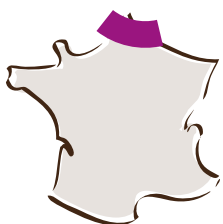
Aurélia travaille à l'esat, dans l'atelier de sous-traitance industrielle pour le contrôle et la maintenance d'outils du secteur aéronautique. Elle souffre du syndrome d'Usher, qui se manifeste par un rétrécissement du champ visuel, et d'une surdité associée. La communication n'est pas aisée, mais est possible pour peu que l'on prenne le temps d'adapter quelques outils. « Récemment, Aurélia m'a fait part de sa lassitude à son poste de travail, raconte Olivier. Je lui ai alors proposé de découvrir un autre poste de travail pour le nettoyage et contrôle d'identification des outils. » Très curieuse et ouverte, Aurélia accepte la séquence de formation et participe avec en-

gouement aux six séances pédagogiques grâce à la mise en place de moyens de communication visuels et démonstratifs. Elle ne tarde pas à révéler de nouvelles compétences et acquérir un savoir-faire jusqu'alors, insoupçonné : « Au fur et à mesure de la progression, nous avons découvert, à notre grande surprise, qu'Aurélia était en mesure d'effectuer ce nouveau travail. Elle travaille désormais sur ces deux postes de l'atelier. Nous lui avons proposé de poursuivre la découverte d'autres postes de l'établissement et,

pourquoi pas, de s'engager dans la RAE. Aurélia nous dit qu'il faut donner sa chance à chacun de pouvoir essayer, au-delà des barrières a priori ou des impossibilités que l'on imagine. Et, dès lors qu'il y a désir et motivation de la personne, persévérer même si ce n'est pas facile. »

**Donner sa chance à chacun de pouvoir essayer, au-delà des a priori**

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



# Nord-Pas-de-Calais

*« De l'explicitation à l'autodétermination ? »*

**L'investigation des compétences, pour mieux connaître ses ressources.**

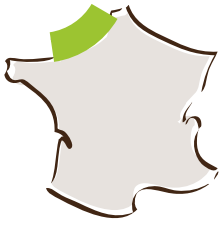


Véronique Vercauteren

En formation, j'ai entendu parler de l'entretien d'explicitation, technique mise au point par P. Vermeersch (mettre des mots sur les expériences, les compétences). Cette stratégie de clarification, de relance, où le questionnement est majoritaire et vide de contenu m'amène à être sur le "comment" et à exclure le "pourquoi". Cette méthode où, grâce aux questions, je propose au travailleur des outils de réflexion, je l'aide à prendre conscience des étapes, des habiletés dont il fait preuve. Cela lui permet de se centrer sur soi. Il recherche, au fond de lui, comment il s'y est pris. Cela peut aussi amener le travailleur à s'auto-informer : "comment je sais que je sais ?" "à quoi je vois que j'ai bien travaillé ou que j'ai fait une erreur ?". En ce sens, l'entretien d'explicitation peut permettre d'apprendre à résoudre des problèmes : est-ce que j'ai repéré le problème ? quelles sont mes forces ? sur quoi je peux m'appuyer pour le résoudre ?

En tant qu'accompagnateur, utiliser l'entretien d'explicitation amène à s'interroger sur sa posture professionnelle : "dans quel positionnement je me place vis-à-vis du travailleur ?" Je dois m'habituer à rester neutre, à être dans l'écoute, à poser des questions sans influencer la réponse, mais je dois guider l'entretien, savoir ce que je recherche, retenir une activité spécifique pour mener l'exploration. Dans les usages de l'entretien d'explicitation, on peut sans doute dépasser l'identification des compétences, tenter de lever les croyances limitantes, savoir se projeter jusqu'à l'auto-détermination, cette capacité à faire ses propres choix.

Véronique Vercauteren, chargée d'insertion SISEP, certifiée accompagnatrice de parcours de Reconnaissance des acquis de l'expérience, à l'Esat AFEJI à Armentières (59).



# Normandie

## Des plateformes de services territorialisées

**Le dispositif médico-éducatif du Perche à Mortagne (61), constitué de deux IME et d'un sessad, s'engage dans une dynamique de désinstitutionnalisation et crée des plateformes de services territorialisées. Présentation par Sébastien Fosse, le directeur.**

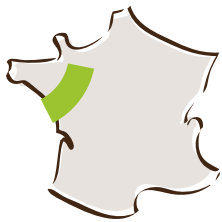
Se désinstitutionnaliser ou "faire institution autrement"... Le dispositif médico-éducatif du Perche a entrepris depuis quelque temps, une transformation de son offre de services afin de proposer aux jeunes qu'il accompagne, une plus grande proximité avec les territoires où ils vivent : « Depuis 2013, explique Sébastien Fosse, tous les professionnels ont été formés à la valorisation des rôles sociaux. Il s'agit de repérer les domaines de compétences des jeunes pour développer ensuite un accompa-

**Différents partenariats se tissent avec des établissements scolaires, des organismes paramédicaux, des entreprises, des esat...**

gnement en fonction de leurs centres d'intérêt et des compétences repérées. Il s'agit ensuite de faire reconnaître ces compétences dans une démarche d'inclusion. Nous ne nous situons plus dans une dimension de filière, mais bien dans celle de parcours ». Différents partenariats se tissent avec des établissements scolaires, des organismes paramédicaux, des entreprises, des esat au travers de "plateformes de services territorialisées". Ainsi, a été aménagé récemment un atelier de recyclage

de papier au sein même d'une pépinière d'entreprise. Pour Sébastien Fosse, le dispositif Différent et Compétent amplifie la démarche initiée : « En reconnaissant les compétences en fonction du droit commun, il contribue au changement de regard et de représentation sur les compétences au travail des jeunes en situation de handicap, en stage ou en mises à disposition dans les entreprises. En parallèle, nous nous attachons aussi à développer les reconnaissances dans les domaines artistique et sportif. »

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.



# Pays de la Loire

## Des "compétences-mères" au cœur du management

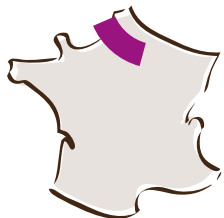
**Comme M. Jourdain faisait de la prose sans le savoir, Le Sénevé à Angers s'est engagé de longue date dans une dynamique d'organisation apprenante.**



Charles Parnet, directeur de l'Esat Le Sénevé (49).

Le Sénevé est entré dans le dispositif en 2011. « Notre projet d'établissement est en cours de réécriture et Différent et Compétent y trouve toute sa place, atteste le directeur, Charles Parnet. Nous apprécions de faire ainsi de la "dentelle" mais avec les outils qui sont les mêmes pour tous les citoyens, un référentiel commun. Par ailleurs, la reconnaissance des ministères apporte caution et légitimité, une porte ouverte à la mobilité des personnes au-delà de nos murs, entre le secteur protégé et le secteur ordinaire ». Le thème des assises est au cœur du projet d'établissement. « Il est intéressant de situer la personne à tout moment de son parcours et de son évolution, tout au long de la vie ; de s'interroger sur les éventuelles régressions ou stagnations notamment pour les personnes vieillissantes. Comment accompagner une personne lorsqu'elle plafonne dans ses compétences techniques ? L'objectif est de maintenir les compétences acquises et un certain épanouissement au travail, sans intention de progresser ». L'accent est mis sur l'acquisition de compétences-clés que sont lire, écrire, compter, s'exprimer : « Pour associer chacun dans ce projet d'établissement, nous avons créé les ateliers "baguette magique" : s'il y avait quelque chose à changer, que feriez-vous ? Curieusement, les réponses concernent surtout la convivialité, la communication, le bien-être au travail... Ce sont quasiment des "compétences-mères", essentielles et indispensables, les racines nécessaires à l'acquisition de nouvelles compétences techniques ou sociales ».

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



# Picardie

## Développer des compétences pour préparer au mieux l'avenir des jeunes après l'IMPro

Depuis quatre ans, l'IME Le Champs du Roy (APEI de Laon) a fait le choix de rejoindre le dispositif de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience. Témoignage de Sylvie Thomas, ETS, référente RAE sur l'établissement et accompagnatrice sur le référentiel ouvrier en travaux paysagers...

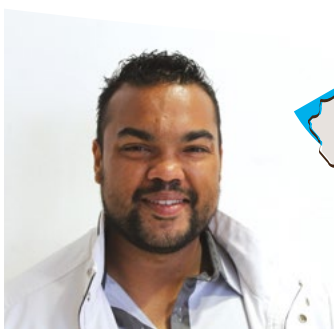


Sylvie Thomas, correspondante Différent et Compétent de l'IME Le Champ du Roy.

« J'ai été formée et j'ai accompagné deux jeunes à la rédaction de leur dossier de preuves et à la concrétisation de leur travail, jusqu'à la présentation au jury. Suite à la lecture et l'explicitation du référentiel, il m'est apparu dès le début que cet outil nous servirait de fil conducteur dans l'apprentissage et l'acquisition des gestes techniques, ainsi que dans le travail autour de la posture professionnelle. Je dirais aussi que cette approche a mis en avant quelques lacunes que nous essayons de combler en suivant les différents items des référentiels métiers. En tant que référente RAE et accompagnatrice, j'ai sensibilisé différents membres de l'équipe pluridisciplinaire. Ils ont pu ainsi s'impliquer et

participer, selon leurs compétences, à la réalisation et la réussite de la rédaction du dossier de preuves lors de la formation d'autres collègues et ainsi permettre à la RAE de trouver tout son sens dans l'accompagnement des jeunes d'IMPro. La mobilisation des familles tout au long de la démarche, dès la signature de l'engagement et jusqu'à la remise de l'attestation, est une nouvelle opportunité pour les parents de plus s'impliquer pour l'avenir de leurs enfants. De plus, la mise en perspective est souvent facilitée par la mise en stage et finalise le parcours IMPro par l'embauche en esat ou autre. »

Propos recueillis par Alexandra Eloi



Didier Barcatoula, correspondant Différent et Compétent de l'Esat La Confiance (Pôle Est)



# La Réunion

## Toutes les équipes engagées dans une organisation apprenante

S'engager dans une démarche de RAE demande du temps. Pour accompagner les personnes, les esat du Pôle Est de La Réunion se sont engagés dans une réorganisation du temps de travail. Une réelle organisation apprenante...

Encadrants des différents établissements du Pôle Est, responsables de direction et gestion-comptabilité, travailleurs... Tout le monde s'est mis autour de la table pour repenser l'organisation du travail : « Pendant six mois, explique Didier Barcatoula, moniteur, référent au Pôle Est, nous avons tout mis à plat, passé en revue toutes nos activités, nos déplacements, nos modalités de fonctionnement. » Chacun amène alors sa vision de la situation et ses propositions d'amélioration. La plupart des interventions se fait à l'extérieur de l'esat pour l'entretien des espaces verts, la maintenance et l'hygiène des locaux. Notre réflexion

permanente s'articule autour de l'agencement entre l'axe économique et socio-éducatif. A ce titre, l'esat a engagé une démarche de réorganisation des plannings cherchant à équilibrer l'économique et le social : « Nous avons réorganisé les circuits et les modes d'intervention chez nos clients. Nous avons finalement décidé de finir à 12h45 le travail extérieur avec l'accord des entreprises, rassurées de savoir que le contrat serait rempli ». L'après-midi ainsi libérée offre du temps pour l'accompagnement à la RAE ainsi que pour les activités socio-professionnelles, rendez-vous avec le psychologue, activités de soutien, ren-

dez-vous extra-professionnels... « Tout ce que nous mettons en place repose sur la demande de la personne que nous accompagnons. C'est ça notre moteur. Une organisation apprenante ne fonctionne que si tout le monde y trouve son compte. »

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



# Au-delà de nos frontières

## La reconnaissance de l'apprentissage non-formel et informel dans le monde

Dans son livre, « *Perspectives mondiales sur la reconnaissance de l'apprentissage non-formel et informel* », Madhu Singh, chercheur à l'Unesco, tire les leçons de différentes pratiques modélisées à partir d'exemples recueillis dans 24 pays

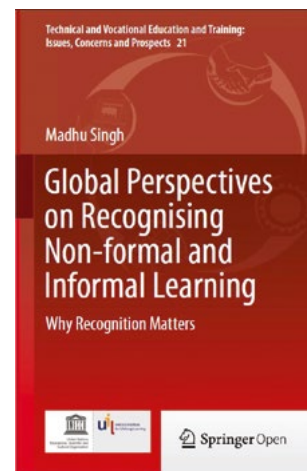
Madhu Singh aborde la pertinence de la reconnaissance, de la validation de l'apprentissage et de l'éducation informels, qu'ils proviennent de la famille, des amis, des médias ou du lieu de travail. Ces connaissances et compétences trouvent leur application tant dans la vie citoyenne que dans la vie professionnelle. Un nombre croissant de pays cherche à développer et reconnaître les différents types d'apprentissage. L'auteur, par une analyse des politiques mises en œuvre et par des exemples concrets de différents pays, fait le point sur les facteurs-clés de succès, les bonnes pratiques et le rôle de la reconnaissance et de la validation des apprentissages informels dans la promotion de l'égalité et de l'inclusion. C'est aussi la compréhension d'une société d'apprentissage, dans laquelle tous les groupes sociaux et culturels,

quels que soient leur genre, race, classe sociale, handicap, ont le droit à apprendre tout au long de leur vie. Le livre montre comment la reconnaissance des apprentissages informels participe d'un mouvement plus large de transformation de l'éducation et de l'apprentissage pour construire une société plus juste et une économie plus durable, qui valorise le respect des autres, la différence, la diversité et promeut le dialogue. A la lecture de ce livre, nous retenirons l'importance de la promotion d'un système inclusif au sein du système éducatif et de la formation : œuvrer pour la reconnaissance des apprentissages non formels ou informels permet de réinterroger le système d'éducation formel existant. Les lois amènent les professionnels à se projeter vers des apprentissages tout au long

de la vie. Le système devient à la fois accessible, en offrant des opportunités d'apprentissage à tous, et permet d'apprendre pour toute fin ou but dans n'importe quel contexte. La coopération est nécessaire pour développer des liens étroits entre la société civile et les secteurs de l'éducation, de la formation et du travail.

Emmanuel Giron (Midi-Pyrénées) et Marina Grison

le point sur les facteurs-clés de succès, les bonnes pratiques et le rôle de la reconnaissance et de la validation des apprentissages informels dans la promotion de l'égalité et de l'inclusion



# Connectés au Réseau

## Les Réseaux d'Échanges Réciproques de Savoirs (RERS)

Entretien avec Antonella Eicher-Liberti, co-présidente de Foresco, mouvement français des RERS et Agnès Ballas, formatrice Foresco. Elles co-animent également le groupe de recherche-action "Les chemins de reconnaissance du métier d'animateur de réseau ouvert"...

### Vous dites échanges réciproques de savoirs ?

Chacun détient des savoirs, acquis tout au long de la vie. Ils varient d'une personne à l'autre, en fonction des histoires personnelles, des cultures, des parcours d'apprentissages... Cette diversité est une richesse et une chance pour la société ! Or, chacun est à la fois celui qui sait et celui qui ne sait pas ; celui qui offre et celui qui reçoit. Et lorsqu'on transmet son savoir, on l'enrichit, on le développe... Les RERS permettent à chacun d'apporter et de recevoir, de continuer à apprendre, de réfléchir à ce qu'on sait, à ce qu'on a appris et à ce qu'on aimerait apprendre. Les animateurs des RERS organisent des mises en relation entre les offreurs (ceux qui proposent de former à un savoir) et demandeurs (ceux qui aimeraient acquérir ce savoir).

### Concrètement, comment cela se passe-t-il ?

Jean-Pierre transmet son savoir en conversation allemande à Martine et Yann. Yann enseigne la chimie de niveau 3<sup>e</sup> à Mathilde et Raphaël. Martine partage ses compétences en dressage de chiens avec Juliette et Benoît. Benoît enseigne le violon à Frédéric...

### Quel lien avec Différent et Compétent ?

Les RERS ont associé Différent et Compétent Réseau à un groupe de réflexion intitulé "Des chemins de reconnaissance du métier d'animateur de réseaux ouverts". L'objectif final est la reconnaissance des compétences et connaissances développées par les activités des animateurs de réseaux. Cette collaboration a donné le jour en juin dernier à la signature d'une convention entre les deux réseaux !

Propos recueillis par Érica Pérochain

# Notez sur vos agendas !

## Les cérémonies de remise d'attestations

**Nord-Pas-de-Calais** >  
17 novembre

**Centre** > 22 novembre

**Picardie** > 8 décembre

## Les instances de gouvernance

**25 novembre**,  
Conseil d'Administration

**9 décembre**, Comité consultatif

**27 janvier**, Conseil  
d'Administration et Assemblée  
Générale extraordinaire

**19 mai**, Conseil d'Administration

**9 juin**, Assemblée Générale

**17 novembre**, Conseil  
d'Administration



## Coordonnées

### ■ Alsace

**Éric SIMON**

e.simon@differentetcompetent.org

P. 06 38 95 35 10

### ■ 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**

carineallirand@adapei43.org

P. 04 71 03 11 44

### ■ 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

**Ludivine MARIOT**

l.mariot@differentetcompetent.org

P. 06 61 14 93 78

### ■ Guadeloupe

**Joseph BLOMBO**

j.blombo@agipsah.gp

T. 05 90 92 22 08

### ■ 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

### ■ Martinique

**Guimette BOULINVAL**

guimette.boulinval@orange.org

T. 05 96 61 07 74

### ■ Midi-Pyrénées

**Karine LORENZON**

k.lorenzon@arseaa.org

T. 05 63 39 61 83

### ■ Nord-Pas-de-Calais

**Corinne BRANGENBERG**

c.brangenberg@differentetcompetent.org

P. 06 23 19 68 56

### ■ Normandie

**Laurent TOUTAIN**

l.toutain@differentetcompetent.org

P. 06 08 00 36 59

**Chloé GONNET**

c.gonnet@differentetcompetent.org

P. 07 87 20 65 20

### ■ 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

Vous souhaitez en savoir plus sur l'expérience d'un des contributeurs de la lettre ? N'hésitez pas à nous contacter pour avoir leurs coordonnées !!!