LETTRE D'INFORMATION

différent et compétent RÉSEAU

N°10 • JUILLET 2017

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

AU SOMMAIRE...

Tribune des coordos ..... p. 2
Regarder d'où l'on vient…

Événement ..... p. 2
Convention ministère

Rubrique du réseau ..... p. 3
S'évaluer pour progresser

Initiatives ..... p. 3
Tous Différents FM

Points de vue p.4-5
Défis 2022
Oser l'organisation apprenante

Communication en bref ! ..... p. 5
Le site adhérents évolue…

Connecté en réseaux ..... p. 6
Un ouvrage à partager

Au-delà de nos frontières p. 6
Rencontre avec l'Algérie

Le tour des collectifs p.7à15
Un arc-en-ciel de parcours

Contacts ..... p. 16

ÉDITO

LE PARCOURS DE VIE, UN ENJEU MAJEUR DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES DANS LE SECTEUR MÉDICO-SOCIAL

Parfois, parcours de santé, de soins, professionnel sont distingués. Ce parcours de vie recouvre le cheminement individuel de la personne dans sa dimension personnelle, professionnelle, sociale… La pluralité des besoins des personnes en situation de handicap, leur évolution tout au long de la vie impliquent une adaptation permanente de leur accompagnement, mais aussi une coopération étroite entre les différents acteurs permettant la plus grande cohérence possible. Promouvoir la continuité de parcours relève alors de la responsabilité et des engagements des établissements médico-sociaux. Dans ce cadre, le dispositif Différent et Compétent est alors un outil essentiel dans le parcours des personnes accompagnées.

Au sein de l'association Différent et Compétent en Nord-Pas-de-Calais, la notion de parcours et en particulier de parcours professionnel, a toujours été au centre de nos préoccupations. Ce parcours professionnel, qu'une personne connaît tout au long de sa vie professionnelle est loin d'être linéaire. Ainsi, il amène à avoir recours à plusieurs structures, services du secteur médico-social, social et du milieu ordinaire. Les accompagnements peuvent parfois se superposer, s'imbriquer. Le dispositif Différent et Compétent en Nord-Pas-de-Calais a permis de faciliter, voire même d'impulser, une complémentarité. En effet, la diversité des structures adhérentes n'a cessé de se développer depuis 2014. Aujourd'hui, l'association est composée d'Établissements ou Services d'Aide par le Travail, d'Instituts Médico-Éducatifs, d'Instituts Médicaux Professionnels, d'Entreprises Adaptées, d'Ateliers et Chantiers d'Insertion et de Services d'Insertion Sociale et Professionnelle. L'augmentation du nombre d'adhérents et leur diversité sont un signe de reconnaissance de la qualité du dispositif dans notre région. Différent et Compétent permet de fluidifier et faciliter le parcours des personnes. En effet, ce parcours se fait étape par étape dans différents types d'établissements. Une personne peut aller d'un IME à un esat, d'un esat à une EA, d'un IME à un Sisep… Les possibilités sont multiples. Différent et Compétent est un fil rouge qui permet de promouvoir la continuité du parcours des personnes.

La notion de parcours met donc au premier plan la nécessité et la place croissante de la coopération entre professionnels, services, établissements, associations. Elle met en exergue la nécessaire évolution des pratiques professionnelles. Le dispositif Différent et Compétent, au-delà de son objectif premier de reconnaissance des acquis de l'expérience, est alors un outil, un moyen de concertation, de travail en réseau, de rencontres entre professionnels d'un territoire. Différent et Compétent permet de construire une vision transversale, pluri-professionnelle basée sur des valeurs partagées permettant de promouvoir la continuité de parcours des personnes accompagnées dans une cohérence globale de prise en charge.

Anne Créquis, Présidente par intérim et Laura Plazanet, Trésorière
Collectif Différent et Compétent en Nord-Pas-de-Calais

l'Europe s'engage en France avec le FSE

Différent et Compétent RÉSEAU
EST COFINANCÉ par l'Union Européenne

TRIBUNE DES COORDONNATEURS

REGARDER D'OÙ L'ON VIENT PERMET DE MIEUX SE SITUER ET DE REPÉRER OÙ L'ON VA !

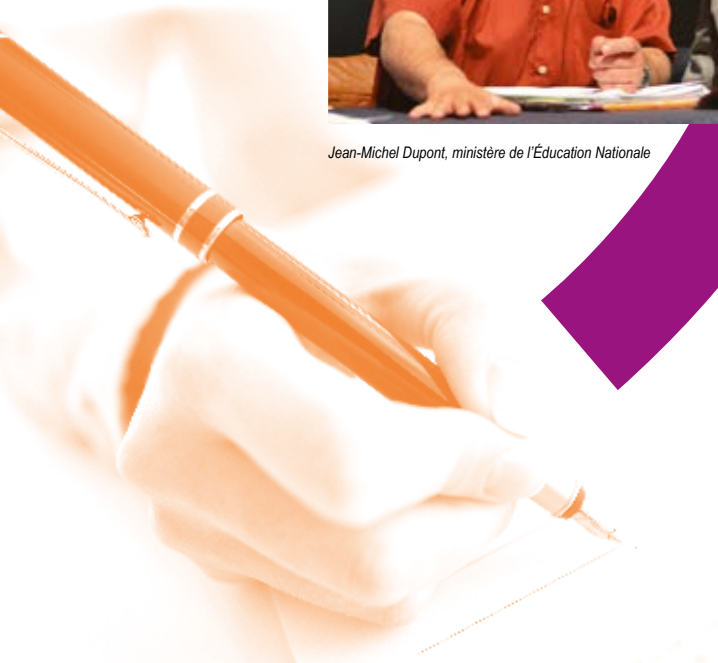
Lorsque l'on arrive en formation, alors que nous sommes tournés vers la recherche d'outils, de méthodes, de techniques et des solutions concrètes, il nous est demandé d'exprimer nos attentes. Préoccupés par une activité professionnelle très chargée qui laisse peu de place à la réflexion et à la distanciation, nos réponses sont parfois généralistes, évasives et souvent sans objectifs précis. Si la formation ne s'inscrit pas toujours dans une démarche volontaire, elle reste souvent vécue comme un espace où l'on peut se poser, se laisser porter et s'enrichir du partage et de la rencontre entre pairs.

Les formations Différent et Compétent consistent à accompagner des personnes dans un parcours de reconnaissance et de développement de compétences. Les notions de parcours et de reconnaissance sont ainsi intimement liées. Au démarrage des formations, les participants sont invités à porter un regard sur le chemin qui les a conduits à exercer leur fonction professionnelle : une fenêtre s'ouvre alors pour chacun sur le sens qu'il donne à son travail. Notre parcours porte en lui les traces de la connexion à nos valeurs. Rarement linéaire, le chemin qui le jalonne révèle les étapes parfois fondatrices de ce que nous sommes avec les motivations de nos engagements professionnels.

Revisiter son parcours par la lorgnette des ressources qu'on a pu mobiliser, donne une occasion de mieux se connaître en identifiant ses appuis, ses ancrages et ses limites. Travailler à partir de son parcours, c'est pouvoir se reconnaitre une identité professionnelle sans confondre ce que l'on fait avec qui l'on est ! Honorer son parcours, c'est considérer ses expériences comme des espaces riches en apprentissages, c'est aussi prendre la mesure de ce qui a guidé nos choix et nos orientations professionnelles. Porter une attention à son parcours, c'est encore l'occasion de se reconnecter avec ses valeurs et prendre conscience de l'importance qu'elles ont dans nos vies quotidiennes et particulièrement dans son activité professionnelle. C'est pouvoir redonner du sens et de la direction au sein de sa fonction. S'arrêter un temps sur son parcours, c'est enfin prendre la mesure qu'accompagner quelqu'un vers son évolution professionnelle nécessite de cheminer auprès de lui en ayant pris le temps d'éclairer sa propre route…

Stella Lupo, formatrice d'Aresat Bretagne

Jean-Michel Dupont, ministère de l'Éducation Nationale



ÉVÉNEMENT

SIGNATURE DE L'ACCORD-CADRE AVEC L'ÉDUCATION NATIONALE

Depuis 2010, l'Éducation Nationale et l'association Différent et Compétent Réseau ont agi ensemble pour favoriser la mise en œuvre du décret du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience. Ce décret vise plus particulièrement les travailleurs bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé accueillis en esat.

Un premier accord avait officialisé la coopération entre nos deux institutions le 17 septembre 2013. La collaboration s'est étoffée sur de nouveaux publics (IME, entreprises d'insertion…) et sur des thématiques nouvelles, en particulier la reconnaissance des compétences dites "transversales", en s'appuyant sur la certification CLéA, et les blocs de compétences, première marche possible vers la VAE, par exemple en ne visant qu'un ou deux blocs de compétences.

Le bilan positif que nos institutions ont fait de l'accord-cadre signé en 2013, avec une collaboration dans 18 académies à ce jour, a conduit à l'écriture d'un nouvel accord-cadre, signé en avril 2017 pour trois ans. Nous poursuivrons l'objectif de permettre à chacun d'avoir une reconnaissance de ces compétences, et au-delà, une valorisation de soi-même pour exercer sa citoyenneté.

Jean-Michel Dupont, chargé de mission nationale
Ministère de l'Éducation Nationale

LA RUBRIQUE DU RESEAU

ÉVALUATION DE LA RECONNAISSANCE

Bravo pour l'accessibilité et la qualité – Attention à bien s'inscrire dans un parcours évolutif en organisation apprenante – Les enjeux de la mise en perspective et de sa mise en œuvre !

MAINTENANT QUE J'AI OBTENU MA RECONNAISSANCE, JE VEUX ALLER PLUS LOIN !

Chacun sait que les entretiens de valorisation représentent une étape clé de la démarche. En 2017, nous conduisons une enquête nationale accessible en ligne de façon constante (les liens se trouvent sur la page d'accueil du site grand public). Ceci permet de restituer des résultats harmonisés au niveau d'un territoire et du national. Près de 600 professionnels ont répondu tant du côté des valideurs que des accompagnateurs de parcours de RAE.

Les résultats viennent confirmer l'accessibilité des modalités de reconnaissance, l'importance de la phase d'accueil (mise en confiance), la pertinence de la temporalité (1h), la justesse des postures des valideurs, le duo majorant (formateur de l'organisme valideur et membres du collectif (direction d'établissement)).
Aujourd'hui, un cap est passé, la reconnaissance a fait ses preuves, les effets sur les candidats, mais aussi sur les accompagnants et les acteurs qui participent à sa mise en œuvre sont reconnus.

Il reste une étape cruciale de ces entretiens : ce que nous appelons les mises en perspective – elles représentent un enjeu de continuité de parcours, de cohérence – elles se co-construisent lors de l'entretien – candidat, son accompagnant, formateur et représentant du collectif. La réussite de cette mise en projet repose sur sa préparation en amont, son réalisme dans son écriture et son appropriation par l'établissement dans la mise en œuvre. Or, cette dernière vient interroger les organisations, amènent à conduire de nouveau projets, et représente ainsi un levier d'organisation apprenante par le mouvement qu'elle induit.

Magdeleine Grison, directrice de Différent et Compétent Réseau

INITIATIVE

TOUS DIFFÉRENTS FM SUR UN PLATEAU RADIO

Pour la cérémonie de remise des attestations 2017, le collectif des Pays-de-la-Loire a proposé une action de formation et d'animation originale à l'attention de sept travailleurs d'esat.

L'atelier, animé par David Rival, journaliste indépendant et directeur de la société Impulseur, a permis de sensibiliser et de mettre en confiance les participants en deux séances. Au micro, Antoine, Jean-Marc, Constantin, Charlie, Sarah, Aurélie et Laurent. Ils travaillent dans 4 esat différents et ne se connaissent pas. Cette action étonnante leur a permis de se rencontrer rapidement et autrement, à travers des mises en situation improbables allant de la présentation très sérieuse d'un journal, à de fausses publicités, un horoscope, en passant par des blind-tests et des techniques d'interviews rondement menées.
Cette action inédite donne à voir des compétences inédites ! L'animation a été pensée sur une ambiance musicale autour du thème du plaisir au travail. Une action originale qui vient en complément de la remise d'attestations solennelle aux 215 travailleurs célébrés. Chaussés d'un casque-audio, des moniteurs, ouvriers, parents, officiels, sont alors questionnés avec bienveillance et une vision plutôt décalée tout au long de la journée par ces journalistes, animateurs et techniciens d'un jour, ouvriers d'esat le reste de l'année. Ils ont aussi choisi le nom de cette radio éphémère : "Tous Différents FM" qui sera diffusée le 6 juillet en direct via Facebook pour que le plus grand nombre en profite !

Claude Basset, directeur de l'Esat
Le Landas (Pays-de-la-Loire)

LES DÉFIS QUI ATTENDENT LE RÉSEAU DANS LES ANNÉES À VENIR

Marjolaine de Ramecourt, consultante spécialisée en management et séminaires créatifs, a animé le séminaire de gouvernance qui réunissait les 7 et 8 juin, à l'Esat des Quatre vents de Noirmoutier, une quarantaine de membres du réseau. On a phosphoré, imaginé, débattu, échangé en toute convivialité avant de définir les grands défis pour le réseau Différent et Compétent.

Marjolaine de Ramecourt

Christian Guitton, Président de Différent et Compétent Réseau

En quoi consiste votre proposition ?
Il s'agit de produire des idées ensemble, explorer, disséquer, imaginer et co-construire pour aider l'Assemblée Générale à la décision : mieux savoir où l'on va, définir une vision pour les 3 à 10 ans à venir. C'est une démarche d'intelligence collective mêlant alternativement, des temps en plénière, d'autres en petits groupes de deux ou trois, en ateliers créatifs de six à huit personnes, une co-animation avec des animateurs qui ont osé se lancer. C'est une démarche apprenante dans laquelle chacun expérimente. À chaque question, on prend le temps de l'ouverture, de la réflexion sans contrainte, avant de fermer. À noter le rôle actif de Christian Guitton, très à l'aise avec la technique de «l'avocat de l'ange» pour accueillir et relier ces propositions d'avenir aux racines du projet.

Quel ressenti après ces deux journées ?
Il y a à rendre visible le réseau, travailler ce que vous avez construit comme une marque, un label d'un acquis formidable pour les personnes accompagnées. Ce qui m'a frappée, c'est cette fierté de coopérer à la démarche entreprise collectivement, partagée tant par les personnes accompagnées que par tous les encadrants et les dirigeants. C'est cela qui doit devenir contaminant pour tout le monde.

Quelle est la prochaine étape pour les deux années à venir?
On est désormais face à un panorama de défis qui sont autant de pistes à explorer. Il y a, d'une part, à aider les responsables d'établissement à entrer dans l'aventure avec un plan de communication orienté conviction, engagement et pédagogie pouvant être utilisé en interne et en externe auprès des familles et des entreprises. Il y a d'autre part, à travailler sur le droit commun et c'est un enjeu à plus long terme, comment rendre perméable l'entreprise, cet univers, purement économique, à la réalité du handicap, comment montrer à quel point elles ont à apprendre du management d'un esat. Ce sont deux mondes qui cohabitent sans vraiment se connaître. L'entreprise n'a aucune idée de ce qui se passe dans un esat ni de l'enrichissement pour elle-même, que cette rencontre peut susciter…

Propos recueillis par Tugdual Ruellan

Laurent Toutain, coordonnateur-formateur d'Afresat

POINT DE VUE

« FRUIT DE L'ORGANISATION APPRENANTE… »

L'équipe de coordonnateurs actuelle est riche de diversité. Jusqu'alors, on devenait "coordo" par cooptation. Aujourd'hui, les collectifs régionaux ont en charge le recrutement, privilégiant les candidatures de niveau II minimum. « Ne se prive-t-on pas de compétences internes ? » s'interroge Laurent Toutain, coordonnateur-formateur d'Afresat (en Normandie).

« Je suis moniteur d'esat et le dispositif m'a offert la possibilité, dans sa phase initiale d'essaimage, de devenir coordinateur de région et formateur. Effectivement, la taille des régions a changé, les exigences ont évolué et il y a un réel défi économique dans les régions pour faire vivre les collectifs. On attend désormais d'un coordonnateur qu'il soit responsable de projet, formateur, concepteur d'ingénierie… Pourtant, c'était possible et j'ai bien réussi à le faire ! Certes, il fallait peut-être plus de temps pour que le coordo devienne "rentable", oui, j'ai beaucoup travaillé et j'ai dû faire mes preuves, mais j'ai eu la chance de rencontrer des personnes, responsables d'établissement, qui m'ont permis de rendre ce parcours accessible. Je me considère comme un fruit d'une organisation apprenante et facilitante. C'était intéressant, dans la philosophie du dispositif, d'offrir cette opportunité d'évolution de carrière… Se projeter dans un parcours d'émancipation, évoluer, progresser au sein du dispositif, est devenu quasiment impossible pour un moniteur. Je trouve que l'on a brisé là un rêve, une fonction qui était pourtant accessible. On privilégie le diplôme, la qualification et on perd ce qui fait l'originalité de notre initiative : utiliser les forces du réseau pour apprendre les uns des autres et monter en compétence… Agir ainsi nous fait ressembler à toutes les autres organisations, nous qui revendiquons la reconnaissance des acquis de l'expérience, l'organisation apprenante, la notion de parcours et de mise en perspective… Suis-je devenu une espèce en voie d'extinction ? »

Propos recueillis par Tugdual Ruellan

COMMUNICATION EN BREF !

LE SITE ADHÉRENTS ÉVOLUE… L'AVIEZ-VOUS REMARQUÉ ?

ENVOYER LE DOSSIER SCANNÉ AUX VALIDEURS

ACCÉDER À LA LISTE DE TOUS LES ADHÉRENTS

ACCÉDER À L'HISTORIQUE DES MISES EN PERSPECTIVE DE MON ÉTABLISSEMENT

TÉLÉCHARGER LES DOSSIERS DE RECONNAISSANCE ET LE DOSSIER DU CANDIDAT

TROUVER TOUS LES ÉTABLISSEMENTS EXERÇANT UN MÊME MÉTIER

TÉLÉCHARGER LE DOSSIER DE DEMANDE DE CERTIFICATION RÉTROSPECTIVE

VISUALISER LES COMPÉTENCES RECONNUES AUX LAURÉATS (OUTIL DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES)

CRÉER SA LISTE DE DIFFUSION

CONSULTER LES TUTORIELS D'AIDE SUR LE SITE

WWW.DIFFERENTETCOMPETENT.ORG

CONNECTÉ EN RÉSEAUX

UN OUVRAGE À PARTAGER

L'ouvrage collectif fait suite au séminaire organisé en 2016 par le Comité mondial des apprentissages (CMA), sur le thème de la reconnaissance. Il est coordonné par Bernard Liétard (chargé de mission à la délégation de la Formation professionnelle), Anny Piau (consultante en VAE) et Pierre Landry (membre fondateur du CMA). Pierrot Amoureux est l'un des 21 co-auteurs. Il raconte…

Ce livre, dans lequel on retrouve notamment Claire et Marc Héber-Suffrin, Gaston Pineau, Jean-Pierre Boutinet, Patrice Leguy et Pierrot Amoureux, montre que la reconnaissance des acquis de l'expérience est une voie éducative à part entière, complémentaire des formes traditionnelles de formation et de gestion des ressources humaines. Il s'organise autour de trois entrées : un balisage théorique et historique, une présentation de pratiques rendant compte de leurs usages et mésusages, un essai de définition du paradigme éducatif mis en œuvre dans ces pratiques. *« Certes, la "force de l'expérience" est un vecteur reconnu pour apprendre, mais cette affirmation suppose d'avoir des réponses quant aux conditions nécessaires pour qu'une expérience puisse se faire savoirs et être auto-formatrice. Cette interrogation, de plus en plus présente dans les milieux professionnels et éducatifs, constitue le fil rouge de ce livre. Ce voyage au pays de la reconnaissance des acquis est générateur d'un questionnement personnel, levier déterminant pour apprendre de ce qu'on vit et pour aller plus loin dans l'accomplissement de soi ».*

Propos recueillis par Tugdual Ruellan

"Pratiquer la reconnaissance des acquis de l'expérience", avril 2017, Chronique sociale (pédagogie, formation), sous la direction de Bernard Liétard, Anny Piau et Pierre Landry ; préface de Jean-Pierre Boutinet (prix : 15,90 €).

Naima Ferrah, Ali Nabaoui Zerrougui, Directeur Général au Msnfcf, Nabil Harrar, Mourad Benamzal, Djalil Bouzitoune, Pierrot Amoureux, Leila Elfiad

AU-DELÀ DE NOS FRONTIÈRES

RENCONTRE AVEC L'ALGÉRIE

Une délégation algérienne a été accueillie les 16 et 17 mai aux Ateliers de Fresnes et aux Ateliers de la Nacelle à Evry. Les représentants des ministères ont particulièrement apprécié la présentation du dispositif Différent et Compétent.

Depuis le mois de février 2017, des représentants algériens et français se rencontrent dans le cadre d'un jumelage européen pour le renforcement des capacités du ministère de la Solidarité nationale, de la Famille et de la Condition de la femme (MSNFCF). Ce projet, d'une durée de vingt-quatre mois, doit contribuer à la *« promotion du droit au travail des personnes en situation de handicap et éviter leur exclusion sociale. Il doit permettre de mieux équilibrer les investissements de la collectivité entre les dispositifs d'aide sociale et ceux qui permettent de promouvoir l'autonomie et l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap »*. Nicolas Le Guennic et Pierrot Amoureux ont ainsi présenté le dispositif Différent et Compétent. Cette mission est pilotée par Expertise France et animée pour une part par Jean-Luc Darguesse, ancien directeur général de l'Epsoms en Picardie.

Jumelage en perspective

La délégation, conduite par Ali Nabaoui Zerrougui, directeur général de la Protection et de la promotion des personnes handicapées au ministère, a été attentive à l'évolution de la prise en charge des personnes en situation de handicap en France, notamment dans les esat, passés d'une logique occupationnelle à la professionnalisation : *« Les participants ont manifesté un fort intérêt tant sur la philosophie du dispositif et la dynamique de reconnaissance des compétences que sur la mise en œuvre au sein des établissements, d'organisations apprenantes, facilitatrices de la professionnalisation des travailleurs, témoignent Nicolas Le Guennic et Pierrot Amoureux. La rencontre avec les équipes et les visites d'ateliers ont permis d'enclencher de riches échanges et de constater les mises en application concrètes. Nos hôtes, sensibles à la notion d'inclusion sociale, développée par Charles Gardou, notent le changement de regard de notre société et s'avouent surpris de la confiance faite aux esat par les entreprises. Nous voyons que la question de la reconnaissance dépasse nos frontières… »* Une nouvelle visite est prévue dans le courant de l'année avec la perspective d'un jumelage entre établissements.

Propos recueillis par Tudgual Ruellan

Marie Bechler, ouvrière en hygiène des locaux

ALSACE

HYGIÈNE DES LOCAUX : UNE IMAGE DU MÉTIER REVALORISÉE

« Hygiène des locaux, ça ne fait pas rêver ! lance en souriant Zakia Haffner, monitrice à l'Esat de Colmar. *La mise en place du dispositif a été un déclic et tout s'est enchaîné ensuite. J'avais envie de transmettre mon énergie aux travailleurs de mon équipe »*. Zakia est embauchée en 2015 pour accompagner un groupe de treize personnes sur l'activité hygiène des locaux et conditionnement. Elle suit la formation et accompagne deux personnes dans une RAE. En une année, dix personnes sont formées : *« J'ai cherché d'abord à construire une image valorisante du métier, évoquant le respect du travail bien fait, la fierté et l'utilité du travail accompli. J'ai ensuite abordé la technicité du métier, les gestes professionnels. Il y a en effet un ensemble d'outils, de procédures, de méthodes de travail à respecter. Ce n'est pas le ménage à la maison ! J'ai tenté au maximum de les rendre autonomes et responsables dans les tâches à effectuer. Le dispositif est venu attester et reconnaître les compétences acquises dans une démarche professionnalisante. Il apporte une vraie fierté, une confiance. Tout ce travail, nous l'avons élaboré conjointement, en lien avec Isabelle Richou, correspondante d'établissement et Éric Girard, directeur-adjoint. Il y a un vrai plaisir à travailler ensemble et tout le monde, dans l'établissement, respecte notre travail. Ils ont compris que c'est un métier à part entière. Tous les jours, je leur dis : vous êtes des professionnels, vous réalisez un vrai travail, vous avez de vraies compétences. Vous produisez du propre ! »*.

CE N'EST PAS LE MÉNAGE À LA MAISON !

Propos recueillis par Tugdual Ruellan

Denise Joao, ouvrière polyvalente, dont hygiène des locaux

AQUITAINE

EXPÉRIMENTATION – LA LABELLISATION DIFFÉRENT ET COMPÉTENT D'ÉTABLISSEMENTS

La phase d'expérimentation a débuté en 2016, à l'initiative d'un petit groupe de responsables d'esat, convaincus de la nécessité d'amorcer une dynamique d'amélioration et d'appropriation continues du dispositif dans les établissements médico-sociaux inscrits dans la démarche.

« Nous sommes partis du référentiel de la commission labellisation du réseau en guise de colonne vertébrale » explique François Lalanne, Directeur Général Adjoint de l'Adapei des Pyrénées Atlantiques. *« Notre groupement associatif a ensuite travaillé sur une labellisation à 3 niveaux d'expérience, d'implication et de partage. Cela relance une dynamique qui invite à un certain niveau d'exigence et à se retrouver autour d'une démarche d'amélioration continue de la qualité de notre dispositif. »* Ces auto évaluations impliquent tous les niveaux hiérarchiques. En effet, les personnes accompagnées, les moniteurs et le personnel de direction sont impliqués pour déterminer le niveau de labellisation de l'établissement.
Testé sur 5 esat avec un questionnaire d'appui, le résultat de ce travail a été présenté et validé lors de l'assemblée générale du GCSMS RAE en Aquitaine en avril dernier pour un déploiement en 2017-2018 sur les esat et IME volontaires de l'Aquitaine. *« C'est une invitation, une ré-interrogation des pratiques »* ajoute François Lalanne. *« Nos établissements peuvent ainsi mettre sur leur fronton que l'on fait du Différent et Compétent et qu'on le fait bien. »*

En perspectives, à terme, entre 50 à 80 établissements pourraient arborer ce label en Aquitaine.

Propos recueillis par Claude Basset

Retrouvez l'intégralité de cet article sur le site
www.differentetcompetent.org

Cérémonie interne - signature de l'engagement RAE 2017

AUVERGNE

LA RAE, UN PARCOURS INDIVIDUEL ET COLLECTIF

Pour valoriser la démarche et poursuivre l'engagement collectif au sein de notre esat, nous avons travaillé autour de cet article selon une approche collaborative. Les interviews ont été menées par les travailleurs avec un encadrant : un lauréat, un encadrant formé et une entreprise d'accueil en stage…

Depuis 2014, notre association s'est inscrite dans la démarche de Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience (RAE) des travailleurs, à travers le dispositif Différent et Compétent. Ce dispositif apporte une véritable alternative aux formations classiques et entraîne les travailleurs dans une dynamique personnelle et collective très positive. Les motivations sont différentes suivant les personnes : *« Pouvoir montrer ce que j'ai pu accomplir »* (Marie-Claire) ; *« Avoir une attestation comme les autres et faire voir que je ne suis pas plus bête que les autres »* (Laura).

Cette énergie influe sur le parcours de la personne, sur le fonctionnement de l'atelier et sur l'ensemble de l'établissement, qui s'engage dans une forme de parcours vers une transformation de ses modes de fonctionnement en une organisation apprenante.
Les travailleurs comme les encadrants, parfois craintifs au départ, se révèlent au fur et à mesure du parcours et se montrent motivés et investis bien au-delà de l'aboutissement de la RAE. Il en ressort un mélange d'émotion, de satisfaction personnelle et un enrichissement dans les relations de travail entre travailleur et encadrant.

La personne prend confiance en elle et son projet se dessine naturellement. Deux travailleurs ont continué vers une RAE avec stage. Les entreprises engagées dans le parcours de la personne ont eu un peu d'appréhension au départ. Avec l'appui de l'esat, la spontanéité et les savoir-faire des personnes, l'expérience fut très positive. Pour le Collège de Murat le Quaire, cette expérience fut *« une vraie rencontre humaine »*. L'engagement de la Direction est un élément moteur dans cette dynamique, un parcours où chacun fait un bout du chemin pour la pleine réussite et valorisation du travailleur, et donc de l'esat au final.

L'équipe de l'Esat Rochefort Montagne

Animations de territoire, en Bretagne.

BRETAGNE

" UN AVENIR APRÈS LE TRAVAIL ", UN DÉFI D'INCLUSION !

Identifier l'urgence, reconnaître le besoin, construire le projet, l'éprouver, convaincre, réussir, se retrouver fragilisé, pour se repositionner avec légitimité, avant de passer le relai aux acteurs locaux…

Le projet a vu le jour en 2013, pour faciliter l'arrivée en retraite des travailleurs après l'esat. Jusqu'ici, les esat géraient les départs en retraite au cas par cas. L'augmentation des départs a amené Aresat Bretagne à y réfléchir de manière collective, en créant " Un avenir après le travail ". L'objectif est alors de réussir, en trois ans, à susciter des animations, mêlant tous les acteurs de la vie après le travail (logement, vie sociale, santé et droits) et de sensibiliser les établissements à cette transition.

Fin 2016, le terme du projet approche : le relais n'est pas pris par les institutions et les subventions, non renouvelées, ne permettent plus de continuer. Les adhérents d'Aresat Bretagne se mobilisent pour sauver le projet. Ils participent à la levée de fonds nécessaire pour lancer les animations dans les territoires non couverts et pour assurer le lancement du site internet, pour aider les collègues des autres régions, qui se sont lancées dans la démarche. En effet, le projet déploie ses ailes et parcourt la France par essaimage.

LA RETRAITE NE CONCERNE PAS QUE LA BRETAGNE… L'ARESAT EST PRÊTE Á PARTAGER CETTE EXPÉRIENCE !!!

Le projet continue de faire ses preuves : les formations sensibilisent les équipes d'encadrement et les futurs retraités, un maillage se construit avec les organisations dont relèvent tous les retraités.

Convaincues, l'ARS et la CNSA, entre autres, reconnaissent l'utilité de ce projet : un financement pour les deux prochaines années est accordé. Les relais s'organisent, notamment par une forte impulsion exemplaire du Conseil Départemental 35, pour que les Clic puissent, en autonomie, proposer les services nécessaires aux travailleurs d'esat et salariés d'EA, à partir de janvier 2018…

Aresat Bretagne

Claire allie ses deux métiers : cuisine et horticulture !

CENTRE

“ MADEMOISELLE RATATOUILLE” TOUJOURS EN CHEMIN

Aujourd’hui, j’ai plein de flèches à mon arc.

Découvrir d’autres activités : à l’IME La Source, à Orléans, j’ai fait de l’horticulture et de la cuisine, ce n’est pas la même chose, mais c’est complémentaire. Exemple : on a un jardin avec des herbes, aromatiques… qu’on utilise pour assaisonner et décorer des plats…

Des personnes importantes sur notre chemin : à l’IME, j’avais une prof, avec elle on apprenait, elle nous donnait des exercices qu’on réussissait, ça m’a aidée à progresser sur la lecture par exemple. Arrivée à l’esat, j’étais comme une petite souris dans une cuisine “Mademoiselle Ratatouille”.

Grand et nouveau : en 2015, j’ai voulu faire reconnaître mes compétences sur un poste que l’on m’a appris à l’esat. J’ai continué à apprendre après mon CAP Agent polyvalent de restauration et je continue toujours… Aujourd’hui, je peux expliquer à l’extérieur ce que je suis capable de faire… J’ai pris confiance en moi, j’ai gagné en rapidité.

Relever des challenges avec des prestations particulières : avec les moniteurs, on se dépasse et on en est fier.

Saisir les opportunités : j’ai participé aux Assises et à une journée régionale de réflexion sur les jurys. J’ai écouté et beaucoup appris… Le dispositif est le même partout, mais travaillé autrement, on ne comprend pas tous de la même manière, on a des points de vue différents. L’important c’est de s’enrichir et de s’ouvrir au monde… aux autres. Il faut faire attention à ne pas s’enfermer dans sa bulle et voir d’autres paysages, pour toujours progresser.

Claire Coulon, cuisinière à l’Esat
Servi Pep à Boigny sur Bionne

CHAMPAGNE-ARDENNE

DE L’INTÉRÊT À TRAVAILLER EN RÉSEAU : UN PARI GAGNANT !

À la suite des rencontres réalisées par Ludivine Mariot, coordonnatrice du dispositif, le copil **Différent et Compétent en Champagne-Ardenne** a proposé une journée territoriale le 16 mai 2017. *« Durant la matinée,* explique Ludivine, *j’ai présenté mes conclusions de l’étude réalisée sur les mises en perspective et mes observations quant à l’animation du réseau sur le territoire »*. Puis, José Richier a démontré comment le dispositif se construit en organisation et réseau apprenant. Au programme : l’organisation d’une RAE en situation de travail, l’utilisation du site internet, l’appropriation de la démarche par les travailleurs et l’accessibilité des référentiels-métiers. *« Nous envisageons de poursuivre ces échanges et construire des outils communs comme un annuaire des accompagnateurs habilités à être jury pour la RAE en situation de travail ; de travailler à l’illustration des référentiels-métier en associant travailleurs, professionnels d’encadrement et valideurs »*.

Depuis 2006, **Unifaf** a instauré dans la région, un comité de pilotage pour la formation des travailleurs handicapés en partenariat avec **Andicat**. Il est constitué de représentants d’Andicat et d’esat. L’Opca a mis en place plusieurs actions de formation collectives et a initié deux études sur la formation des travailleurs : *« L’analyse des résultats permet d’élaborer des programmes de formation pluriannuels,* précise Catherine Tanguy, responsable de pôle. *Le partenariat avec Différent et Compétent se construit de manière logique et naturelle. Nous souhaitons prendre en compte les mises en perspective pour mettre en place des actions collectives et de nouvelles formations. Ludivine Mariot participera désormais à nos comités de pilotage pour favoriser le lien entre les acteurs du dispositif »*.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan

Retrouvez l’intégralité de cet article sur le site
www.differentetcompetent.org

Pour vous procurer les résultats de l’étude, s’adresser à **Ludivine Mariot**
(cf. coordonnées en dernière page)

GUADELOUPE

PAIR-ÉMULATION ET POLYVALENCE DES COMPÉTENCES

L'Esat Sylviane Chalcou, à Charopin, Petit-Canal, dirigé par Nicole Bienvenu, accueille 60 travailleurs. *« Très vite,* confie Félix Gonfier, chef de service, *nous avons observé l'impact positif de la reconnaissance sur la dynamique du groupe. Une prise de conscience immédiate s'est faite, à la fois sur la compétence acquise, mais aussi sur le monde du travail »*. Le dispositif a été présenté aux travailleurs lors du "temps de soutien social".

Félix Gonfier note deux éléments déclencheurs et facilitateurs :

Pair-émulation

« Nous avons favorisé la transmission de l'expérience par les travailleurs eux-mêmes, ceux qui venaient de passer leur reconnaissance. Nous avons formalisé ces moments de partage au cours de temps, spécialement aménagés. Les peurs se sont estompées, la confiance a gagné peu à peu les indécis. En même temps que la personne entre en mouvement, tout l'établissement s'adapte pour l'accompagner au mieux dans son parcours de professionnalisation. Une solidarité s'instaure entre les moniteurs pour mettre en partage leurs pratiques et le soutien des personnes ».

Polyvalence des compétences

« Par ailleurs, nous favorisons le développement des compétences dans le souci d'une polyvalence pour offrir aux travailleurs, la possibilité d'exercer sur plusieurs postes, tant dans l'esat qu'en milieu ordinaire lorsque cela est possible. Ceci concourt à la professionnalisation. »

Propos recueillis par Tugdual Ruellan

ILE-DE-FRANCE

UNE CERTITUDE POUR L'AVENIR

Jean-François : « Différent et Compétent ou comment attraper les travailleurs qui végètent pour leur offrir une possibilité d'avenir. Voilà ce que ce processus aura été pour moi. »

Quand il m'a été proposé de participer à Différent et Compétent, je n'avais qu'une très vague vision d'avenir. À l'occasion de ma participation, j'ai profité de la validation de mes compétences pour tester une vague idée de projet professionnel.
Dans le cadre de Différent et Compétent "modalité externe avec stage", j'ai effectué un stage à la médiathèque municipale Nelson Mandela de Vitry-sur-Seine divisé en deux semaines : une première, destinée à valider mon métier d'équipementier livres et une deuxième, destinée à découvrir le métier de bibliothécaire. À cette occasion, j'ai pris conscience que jusqu'à présent, sans trop rien savoir de ce métier, c'était la profession que j'attendais depuis longtemps.

Depuis cette période, j'ai développé cette idée qui, du coup, n'est plus vague. Aujourd'hui, je peux dire *« Je veux devenir bibliothécaire »*, tout en étant parfaitement conscient de la complexité de ce métier.

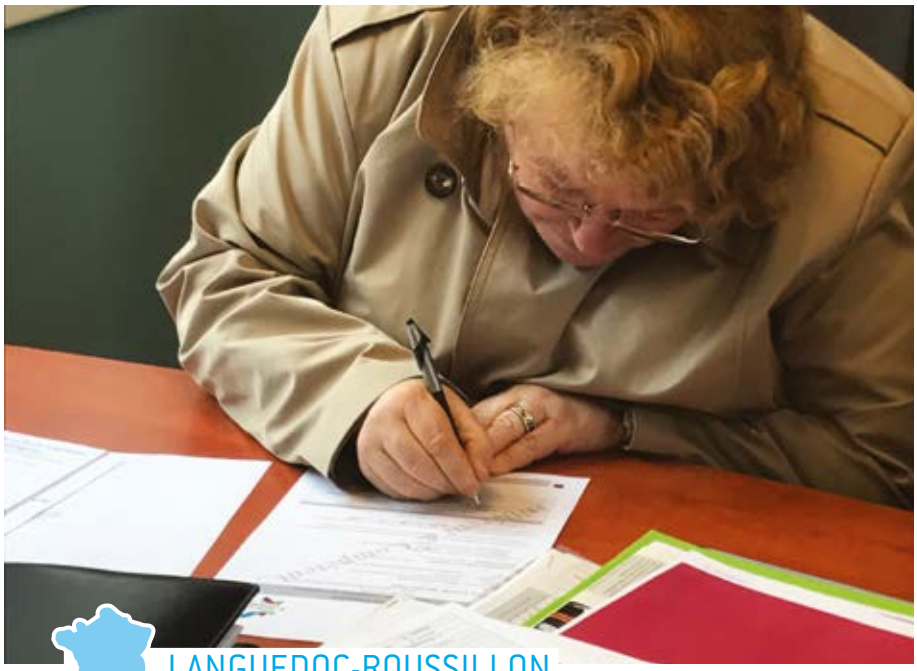
Jean-François Allain, agent à l'Esat de Vitry sur seine

Au-delà de la prise de conscience de ce qu'est exactement tel ou tel métier, s'impose à moi la façon dont Différent et Compétent aura été le déclic pour passer d'une situation professionnelle végétative volontaire, à une envie d'un métier. Car, en validant mes acquis et, à cette occasion, en faisant un stage en bibliothèque, j'ai pu me tester et aussi mettre à l'épreuve cette vague vision d'avenir qui trainait dans un coin de ma tête.

Pour devenir bibliothécaire, une formation existe (un an en alternance bibliothèque/esat), via l'Association des Bibliothécaires de France. Pour m'y préparer, j'ai choisi l'une des méthodes proposées : faire un stage dans différents types de bibliothèque. Certes, ce n'est pas la méthode la plus simple, mais cela me semble être l'une des plus complètes.

Jean-François Allain, agent à l'Esat de Vitry sur Seine

Chantal, lors de la signature de sa lettre d'engagement.



LANGUEDOC-ROUSSILLON

LA CONSCIENCE DE NOS COMPÉTENCES POUR ALLER PLUS LOIN !

En se mobilisant sur ses compétences, Chantal s'est décalée de ce qu'elle donnait à voir de son savoir-être. La RAE lui a permis de prendre du recul sur ce qu'elle savait faire et de s'inscrire dans son parcours professionnel.

« Chantal travaille depuis plusieurs années au sein de l'atelier conditionnement. On la connait plus pour son attitude, que pour l'intérêt qu'elle porte au travail.

Avec l'arrivée de Différent et Compétent dans notre région et les premières formations d'accompagnants à la RAE, la question des premiers participants s'est posée ! Chacun a eu le choix d'adhérer à la démarche. Après avoir vu la vidéo diffusée au sein de l'établissement, Chantal nous témoigne : *« j'ai envie, mais je ne suis pas capable… »*

Nous y avons réfléchi en équipe. Et si nous déplacions notre regard sur Chantal ? Et si ses compétences étaient mises en valeur auprès de ses pairs ?

LE PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION EST UNE QUESTION CENTRALE DE NOTRE ACCOMPAGNEMENT

Chantal a intégré un autre atelier. Lors de la rédaction de son dossier de reconnaissance, son comportement a changé, elle réussit à s'investir. Est-ce juste le changement d'atelier ? Le changement du regard qu'on porte sur elle ? La prise de conscience de ses propres compétences, reconnues par les professionnels de l'établissement ?

Elle a fait reconnaître les compétences acquises sur le poste qu'elle occupait depuis de nombreuses années. Elle s'inscrit aujourd'hui dans une nouvelle dynamique d'apprentissage et de réussite. *«… et d'apprendre de nouvelles choses dans cet atelier, puisque j'en suis capable »* confirme Chantal. »

Léa Desplas, éducatrice technique spécialisée à l'Esat Hautes Garrigues

Ludovic Dossard, salarié à l'EA de l'Adapei 19.

LIMOUSIN

BIEN MENER SA BARQUE

RECONNAISSANCE, ALTERNANCE ET PROFESSIONNALISATION : BONNE ROUTE !

Une diversité d'outils au service du projet de la personne, un atout pour l'avenir.

Ludovic Dossard a intégré la section restauration de l'Esat de l'Arai à Saint Laurent les Églises en 2013, en provenance d'un chantier d'insertion. Titulaire d'un CAP cuisine, il a effectué une RAE en 2014, dès que l'esat a intégré le réseau. Pour faire suite aux mises en perspectives, Ludovic a validé une mention complémentaire Traiteur, formation effectuée pendant un an dans un CFA de Limoges, en alternance avec l'esat. Il s'est donc naturellement inscrit dans une démarche d'orientation vers le milieu ordinaire. Une opportunité s'est alors présentée pour intégrer la cuisine centrale de l'EA de l'Adapei de Corrèze, au sein de laquelle Ludovic a signé un CDI en avril 2016. Par son travail et sa volonté, et saisissant les possibilités de formations et d'évolution offertes par l'esat, Ludovic a réussi à réaliser son projet professionnel. Ce n'est peut-être qu'une étape, en attendant d'autres perspectives !

Vincent Cadet, chef de service à l'Esat Domaine de la Fontaine

Johan Erlandes, à son poste de travail

MARTINIQUE

“ LES VALIDEURS ENGAGÉS DANS UN POSITIONNEMENT CITOYEN ”

Les établissements de Martinique viennent d’achever leur première vague de reconnaissance d’attestations de compétences, une expérience particulièrement apprenante pour toutes et tous.

« Bien sûr, témoigne Guimette Boulinval, pilote du dispositif, *la démarche a été valorisante pour les travailleurs, reconnus dans leurs potentialités. Mais nous notons aussi combien la posture des valideurs a permis d’enclencher une dynamique de professionnalisation. Non seulement, ils ont fait preuve d’une grande disponibilité aux différentes réunions préparatoires, non seulement, ils ont réagi avec bienveillance et intérêt lors des différentes présentations des dossiers de preuves, ravis de découvrir les compétences des travailleurs et d’entendre leur volonté d’aller plus loin, mais ils ont aussi été force de propositions, soutenant la mise en perspective de la personne ou la continuité de son parcours professionnel. Tous ont précisé avoir vécu une réelle expérience innovante s’interrogeant sur les conditions de mise en accessibilité du milieu ordinaire des qualifications. Leur posture est celle d’un positionnement citoyen. La Reconnaissance des Acquis de l’expérience apparait comme une étape de résilience dans leur histoire de vie ».* La remise des attestations a lieu le 5 juillet 2017. Bon nombre de métiers concernent le service, l’infographie, la petite imprimerie, le secrétariat, la numérisation : *« Nous attendons que le dispositif décline de nouveaux référentiels permettant de reconnaître ces nouvelles compétences. »*

LA RAE, ÉTAPE DE RÉSILIENCE DANS SON HISTOIRE DE VIE

Propos recueillis par Tugdual Ruellan

MIDI-PYRÉNÉES

ÊTRE RECONNU ET TRANSMETTRE

Après avoir vu des collègues participer au dispositif Différent et Compétent, j’ai demandé à y prendre part. J’ai signé mon engagement, puis le référentiel agent de Conduite de Systèmes Industriels m’a été expliqué. Je l’ai complété seul. Avec ma monitrice, j’ai vu que je savais évaluer mes compétences et que mon travail est soigneux. Ensuite, j’ai rencontré un jury qui m’a posé des questions sur mon travail (organisation et logiciel pour faire une maquette de carte d’anniversaire). J’ai expliqué ce que je fais seul et avec l’aide de ma monitrice. J’ai repéré qu’il me reste encore des choses à apprendre pour les maquettes. Le jury m’a proposé que je puisse utiliser mes connaissances en réalisant un journal dans mon atelier. J’y travaille actuellement. Le moment le plus fort, c’est d’avoir obtenu l’attestation de reconnaissance de mes acquis. J’ai vu à la cérémonie que je n’étais pas le seul. Tout cela m’encourage pour la suite. En progrès, mon apprentissage a bien avancé depuis le début. Je réalise que faire une maquette ne s’apprend pas rapidement (utilisation du logiciel COREL, inclusion de photos, textes, couleurs, pour arriver au résultat qui plait au client). Aujourd’hui, je suis capable de dire que j’ai des capacités dans mon travail. Je vois les améliorations. Avec la confiance acquise, je fais plus de travail de reprographie (travail avec ordinateur et gestion d’impressions de documents). Je peux expliquer la réalisation et la présentation d’une maquette pour aider mes collègues à apprendre.

REPROGRAPHIE : ARRIVER AU RÉSULTAT QUI PLAIT AU CLIENT

Johan Erlandes, travailleur à l’Esat Les Ateliers de la Plaine

Carine Reina, monitrice à l'Esat Jemmapes Lamartine

NORD-PAS-DE-CALAIS

ENCADRANTS ET LAURÉATS : DES PARCOURS COMPLÉMENTAIRES

17 ans dans le commerce de la grande distribution, ça ne correspondait plus à ce que j'étais, je me suis alors engagée dans un nouveau parcours. Je suis allée à la rencontre du "handicap". Pour appréhender ce secteur, j'ai visité un esat où j'ai fait de "vraies rencontres" de personnes partageant des valeurs travail et humaines. Comme si c'était écrit, je suis maintenant où j'ai toujours voulu être.

Ces personnes viennent d'horizons différents, présentent des particularités qui font que les journées se suivent mais ne se ressemblent pas. Leur parcours est parfois passé par l'IME où ils ont été initiés à plusieurs métiers, pour ensuite commencer leur carrière professionnelle en esat. Les travailleurs font preuve, pour réaliser leurs tâches chaque jour, d'implication professionnelle, de volonté, une fierté à bien faire leur travail.
J'avais un regard sur le handicap très éloigné de la réalité. Je pensais qu'un handicap quel qu'il soit ne permettait pas à ces personnes de travailler comme tout le monde : que c'était une barrière. La RAE met en lumière leurs valeurs professionnelles, leur permet et nous permet de prendre conscience de leurs capacités.
Ma volonté d'accompagner, d'aider les personnes en situation de handicap rejoint leurs attentes et leurs besoins et nos parcours en deviennent complémentaires.

Carine Reina, monitrice à l'Esat Jemmapes Lamartine à Wambrechies (59)

Retrouvez l'intégralité de cet article sur le site
www.differentetcompetent.org

Thierry Bienfait, ouvrier en travaux paysagers à l'ETP St James.

NORMANDIE

CINQ RECONNAISSANCES POUR THIERRY, OUVRIER PAYSAGISTE

Des équipes mêlant travailleurs d'esat et de l'entreprise adaptée suscitent une émulation. La variété des reconnaissances, toujours sur la base du volontariat, ont permis à Thierry de progresser. Veiller à ce qu'il y ait sans cesse adéquation entre son désir et l'engagement dans la RAE…

Thierry, 46 ans, entre à l'ETP Saint-James en 2002 avant d'intégrer l'entreprise adaptée en 2011. *« D'emblée,* se souvient Marie-Ange Soudée, coordinatrice du dispositif, *nous lui avons proposé d'intervenir au sein d'une équipe où se côtoient travailleurs de l'esat et travailleurs de l'EA. Nous l'avons accompagné dans cette démarche de professionnalisation et d'évolution ». « Je suis né dans la Manche,* écrit Thierry. *Après plusieurs stages à l'école en boulangerie, lingerie, pâtisserie, cuisine, maison de retraite, j'ai été orienté en section d'éducation spécialisée, à cause de mon épilepsie. Mon médecin a trouvé un traitement pour que je sois plus libre. Comme j'aimais bien la création d'espaces verts, je suis arrivé à l'ETP Saint-James. »*

Thierry passe une première reconnaissance, puis une deuxième où il valorise le maniement de l'aebi, petite machine pour retourner la terre, une troisième pour le maniement du broyeur, une quatrième pour semer le gazon et enfin, une cinquième, en maçonnerie ! *« Mes moniteurs voyaient que j'étais capable de me débrouiller, que je savais écouter. Aujourd'hui, il m'arrive d'apprendre aux autres comment utiliser l'engin, expliquer des chantiers au nouveaux. Je garde un œil pour surveiller que personne ne soit en difficulté. Si besoin, je vais donner un coup de main. Avec l'expérience… on sait faire ».*

Propos recueillis par Tugdual Ruellan

Le parcours de Cédric Taron nourrit un sentiment de réussite et de responsabilité

PAYS-DE-LA-LOIRE

DE LA RECONNAISSANCE NAIT L'ASSURANCE

Cédric Taron, 30 ans, est ouvrier en travaux paysagers à l'Esat Ateliers du Landas de Rezé (44). En 2012, il a débuté sa première action de reconnaissance de compétences sur une tâche accessible qu'il sait exécuter avec assurance : passer la tondeuse. 5 ans plus tard, le voilà responsable d'activité Espaces Verts.

« Je me disais toujours, je n'y arriverai pas, je n'y arriverai pas… » commente Cédric, alors qu'il se prépare a expliquer comment passer la tondeuse devant son jury. Fort d'une première expérience rassurante, ce jeune homme se sent alors pousser des ailes, en commençant par un volant. Il gagne en confiance et entame la même année que sa reconnaissance de compétence une formation à la conduite d'un véhicule sans permis. Et le voilà intégré dans l'équipe Autonomie des Espaces Verts dans la foulée.

Surtout s'organiser

Et les progrès sont continus. 5 ans après la première attestation, Cédric présente en 2017 un nouveau dossier, et pas des moindres, puisqu'il s'agit d'une reconnaissance de compétences comme responsable de chantier. Fier possesseur d'un classeur répertoriant les plannings d'intervention, le cahier de bord maintenance du véhicule et l'inventaire des équipements, Cédric, qui ne sait pas lire certes, sait surtout s'organiser. *« Il y a toujours des choses à apprendre et même si je ne sais pas lire, j'ai une bonne mémoire pour me repérer »* explique-t-il avec le sourire de l'humilité. Son parcours a priori impensable démontre l'effet "palier" des reconnaissances ajustées au rythme de chacun.

Propos recueillis par Claude Basset

Jimmy Cantina, chef de service à l'Esat Edmond Albius

RÉUNION

DU PARCOURS DE RAE AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

PREKAP'R est un dispositif innovant d'accompagnement des travailleurs sortant d'esat vers le milieu ordinaire, via l'alternance.

Ce parcours démarre par un positionnement sur les besoins d'apprentissage de base (mathématiques, lecture, écriture) des travailleurs. Ensuite, ils s'entrainent à l'entretien d'embauche, grâce à la participation à un job dating : ils rencontrent alors des employeurs potentiels et "vendent" leurs compétences et leur projet.

LA SÉCURISATION EST UNE CLÉ DE RÉUSSITE POUR UNE INCLUSION PÉRENNE DANS L'ENTREPRISE.

Dès une réponse positive, se déclenche le contrat d'apprentissage aménagé. Plusieurs référents de parcours accompagnent le candidat et sécurisent l'apprentissage au sein de l'entreprise et dans les centres de formation.

La volonté de l'esat d'externaliser les pratiques, de s'appuyer sur une philosophie d'action qu'est la Valorisation des Rôles Sociaux concourent à une intégration réussie. Nous avons une expérience de 4 ans sur ce dispositif. Ces travailleurs ont été recrutés pour la plupart dans l'entreprise. Une grande majorité est diplômée dès le premier passage devant le jury, les autres se représenteront l'année suivante. Depuis son lancement, 34 personnes ont bénéficié de ce dispositif de professionnalisation.

Différent et Compétent a permis pour certains de présenter un CV avec leur attestation descriptive de compétences à l'employeur, ce qui a largement facilité leur recrutement. De plus, la réussite de la RAE a amené de la confiance, de la sécurité, de l'envie d'apprendre et d'aller plus loin.

Jimmy Cantina, chef de service à l'Esat Edmond Albius

Retrouvez l'intégralité de cet article sur le site
www.differentetcompetent.org

SALUTATIONS À ALAIN MORINIÈRE

En août prochain, Alain Morinière quittera ses fonctions de Directeur de Territoire des esat de l'Adapei 44 pour une retraite méritée. Membre actif et engagé dans la dynamique du réseau des Pays-de-la-Loire, aux fondements de l'association régionale et à son développement, Alain Morinière a une émotion palpable quand il s'agit de valoriser les compétences des travailleurs d'esat. Son action participe aujourd'hui d'une dynamique prometteuse que le collectif souhaite à son tour valoriser à cette belle occasion.

Marie-Noëlle, travailleuse à l'Esat des Berges de l'Aisne

PICARDIE

MARIE-NOËLLE DEVIENT CHAUFFEUR-LIVREUR À L'ESAT

Voilà 18 ans que Marie-Noëlle travaille à l'esat. Polyvalente sur l'ensemble des activités de sous-traitance, elle s'adapte volontiers à tous les changements de poste qu'on lui demande. Mais il est une compétence cachée dont elle ne s'enorgueillit guère : voilà sept ans qu'elle a son permis de conduire et on l'avait presque oublié…

« Je cherchais alors des personnes pour assurer la livraison de repas dans un établissement situé à une dizaine de kilomètres du site principal, confie Janick Rasschaert, directeur de l'Esat des Berges de l'Aisne à Soissons. *D'emblée, Marie-Noëlle a été intéressée. »* La famille est sceptique et les premiers essais sont progressifs. Rapidement, Marie-Noëlle prend de l'aisance et choisit de s'engager dans une reconnaissance comme "ouvrier livreur". Agréablement surpris, le jury valide cette reconnaissance…

« Aujourd'hui, confie Marie-Noëlle*, je livre les repas chaque jour et fais quelques courses en ville pour l'atelier de sous-traitance. L'esat va ouvrir bientôt une cuisine centrale avec livraison de repas froids. J'ai proposé ma candidature. Je suis fière et mes parents sont soulagés. J'aimerais avoir une voiture l'an prochain. »*

Propos recueillis par Tugdual Ruellan

Les éléments déclencheurs ? *« La motivation de Marie-Noëlle, sa capacité à vivre le changement, notre confiance en elle.... Six mois pour tester et valider le projet. Sa RAE et les valideurs ont conforté la démarche. L'appui de sa famille. Le parcours est lancé : pourquoi pas chauffeur-livreur chez des partenaires économiques extérieurs ? »*

À compter du 18 juillet 2017, Alexandra Eloi coordinatrice du dispositif Picard quittera ses fonctions après de bons et loyaux services pour notre dispositif, pour un nouveau projet professionnel. Nous lui souhaitons une très belle réussite.

Le collectif Différent et Compétent en Poitou-Charentes.

POITOU-CHARENTES

DES PASSERELLES IME / ESAT, POUR MIEUX SE PROFESSIONNALISER

Différent et Compétent en Poitou-Charentes est porté par l'association Cristhal. Dès sa création, le dispositif s'est ouvert aux publics jeunes d'IMPro et ouvriers d'esat. Nous observons déjà des passerelles métiers pour les jeunes d'IMPro vers les esat.

Trois exemples d'interactions entre les établissements IME-esat :

- **travailler sur les mêmes référentiels métiers,** c'est travailler sur les mêmes grilles d'évaluation des aptitudes professionnelles ;
- **permettre aux jeunes d'IMPro de découvrir les différents métiers d'esat** dès 16 ans par la mise en place de groupes inclusifs au sein des ateliers. Il s'agit, d'une à deux fois par mois, d'un groupe de 5 à 6 jeunes d'IMPro encadrés par un moniteur d'atelier ou un éducateur technique qui travaille en immersion au sein d'un atelier d'esat. Au-delà de la découverte des métiers, ces périodes inclusives et régulières permettent progressivement d'acquérir le statut de travailleur d'esat ;
- **la formation Accompagnement des parcours de RAE rassemble ETS et moniteurs** sur dix jours, véritable opportunité de création de liens, de reconnaissance et de savoir construire ensemble.

Le collectif Différent et Compétent en Poitou-Charentes

CONTACTS

ALSACE

Éric Simon
e.simon@differentetcompetent.org
P. 07 70 34 14 85

AQUITAINE

Isabelle Calderón
i.calderon@differentetcompetent.org
P. 06 48 39 28 58

Stéphane Vincent
s.vincent@differentetcompetent.org
P. 06 20 96 03 70

AUVERGNE

Jean-Charles Colletti
auvergne@differentetcompetent.org
T. 04 71 66 63 07

BRETAGNE

Véronique Brunet-Bertineaud
v.bertineaud@differentetcompetent.org
P. 06 01 78 88 23

Stella Lupo
stella.lupo@differentetcompetent.org
P. 06 74 62 06 56

CENTRE

Nicolas Le Guennic
n.leguennic@differentetcompetent.org
P. 06 58 25 52 48

CHAMPAGNE-ARDENNE

Ludivine Mariot
l.mariot@differentetcompetent.org
T. 03 26 68 35 71

GUADELOUPE

Joseph Blombo
j.blombo@agipsah.gp
T. 05 90 92 22 08

ÎLE-DE-FRANCE

Jean-Yves Pichon
ile-de-france@differentetcompetent.org
P. 07 62 66 62 42

LANGUEDOC-ROUSSILLON

Hachmiya Lagzouli
secretariat.aresat@gmail.com
T. 04 67 50 63 63

LIMOUSIN

Christelle Garreau
limousin@differentetcompetent.org
P. 06 83 87 39 18

NORD-PAS-DE-CALAIS

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

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

MARTINIQUE

Huguette Vilosa
esat.orchidees@orange.fr
T. 06 96 81 64 08

MIDI-PYRÉNÉES

Marie Duthil
m.duthil@differentetcompetent.org
P. 06 30 51 69 93

PAYS DE LA LOIRE

Nathalie Gaucher
n.gaucher@differentetcompetent.org
P. 06 74 78 81 34

PICARDIE

Contacter
P. 06 11 84 14 72

POITOU-CHARENTES

Anne-Sophie Haie
as.haie@differentetcompetent.org
T. 05 46 27 13 60

LA RÉUNION

Alain Sabban
sab@favron.org
T. +262 692 668 550

DIFFÉRENT ET COMPÉTENT RÉSEAU

DIRECTION
Magdeleine Grison
m.grison@differentetcompetent.org
P. 06 08 78 36 07

CONSEIL PÉDAGOGIQUE
Pierrot Amoureux
pierrot.amoureux@differentetcompetent.org
P. 06 86 48 16 75

PÔLE ADMINISTRATIF
Christine Varin,
Laurence Grislain
c.varin@differentetcompetent.org
l.grislain@differentetcompetent.org
T. 02 99 04 09 67

PÔLE COMMUNICATION
Erica Pérochain
e.perochain@differentetcompetent.org
T. 02 99 04 09 67
P. 06 83 06 20 60

Lettre n°10 de
Différent et Compétent Réseau
Juillet 2017

Différent et Compétent Réseau
Rue Francis Monnoyeur - CS 70010
35538 Noyal-sur-Vilaine cedex
www.differentetcompetent.org

Conception graphique :
Delphine Le Breton
Comité de rédaction : Claude Basset, Stella Lupo, Nathalie Gaucher, Magdeleine Grison, Érica Pérochain, Janick Rasschaert, Tugdual Ruellan et Pascaline Toulotte.

Président Différent et Compétent Réseau :
Christian Guitton.

Appui rédaction : Tugdual Ruellan, Claude Basset et Érica Pérochain.