

Différent et Compétent Réseau œuvre à reconnaître les compétences professionnelles des travailleurs d'esat, salariés en situation de handicap (entreprises) et des jeunes en IME.



ÉDITO



## LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES, POUR APPRENDRE ET RÉUSSIR TOUT AU LONG DE SA VIE

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

### AU SOMMAIRE...

- Ouverture des Assises .....p. 2
- Recherche sur les effets de la RAE .....p. 3
- Les ingrédients de la reconnaissance .....p. 5
- La compétence - ce qu'en disent les acteurs du réseau et résonance d'experts .....p. 7
- Ateliers Faire expérience .....p. 8
- Apprendre et réussir tout au long de la vie – en atelier .....p. 12
- La parole aux pionniers et aux créateurs .....p. 13
- Autour des Assises .....p. 14
- La nouvelle gouvernance .....p. 14
- Coordonnées .....p. 15
- Événements .....p. 16

Une page se tourne dans l'histoire de notre réseau et voici venu le temps de passer le relais. Les pionniers ont défriché, osé, expérimenté, sans cesse animés par cette intime conviction qu'il fallait mettre en mouvement nos établissements, nos métiers, nos organisations pour sortir du simple objectif de production et offrir aux personnes accompagnées, reconnaissance, qualification et épanouissement (cf. p. 13). Une nouvelle équipe s'engage désormais (cf. p. 14), enthousiaste à l'idée de faire perdurer l'action initiée, dans le respect des valeurs qui nous ont réunies.

Depuis deux ans, le bureau de Différent et Compétent Réseau s'est attaché à construire cette transmission. Pour soutenir l'équipe de salariés dans leurs missions et appuyer le développement du réseau, de nouvelles fonctions sont partagées par les membres du bureau comme la communication, l'ingénierie, les relations avec les partenaires, les ressources humaines, la recherche...

Ces nouvelles assises, qui se sont tenues à Lorient, montrent une fois encore combien notre réseau est vivant, avide de nouveaux apprentissages. Cinq cents participants, dont quarante pour cent de personnes en situation de handicap que nous accompagnons, ont affirmé que la reconnaissance des compétences était bien l'une des clés pour apprendre et réussir tout au long de sa vie. Les fonctions sont gommées et chacun, de sa place, apporte un enseignement. Les valeurs voulues de participation et de bienveillance collective se vivent concrètement et se réalisent.

De nouveaux grands défis attendent le réseau. Le challenge, c'est d'abord de maintenir les engagements tout en insufflant une nouvelle dynamique : valoriser l'être humain à travers la reconnaissance de ses compétences, promouvoir ces valeurs d'équité, de réciprocité, de partage et d'accessibilité à tous sans oublier la convivialité, qui doit demeurer omniprésente. Cela passe certainement par une écoute de l'ensemble des acteurs pour mesurer les attentes et définir les orientations prioritaires que, collectivement, nous devons prendre.

Le développement du réseau repose sur une équipe de salariés et de coordinateurs particulièrement impliquée, sur un collectif engagé, qui se mobilise dans une logique décentralisée pour favoriser l'innovation, la créativité et l'expression de chacun. Les enjeux de demain sont nombreux et ambitieux et il va falloir continuer de se mobiliser pour les affronter : la réforme de la formation professionnelle, la pérennisation des financements, la consolidation de nos partenariats, la nécessité d'innover pour apporter de nouvelles réponses, l'enthousiasme partagé par tous nos collaborateurs... Il nous faut donc continuer à oser, tenter, expérimenter. Merci à tous de votre confiance.

Anne-Laure Bourreau, présidente et Christian Guitton, ex-président de Différent et Compétent Réseau



Différent et Compétent RÉSEAU EST COFINANÇÉ par l'Union Européenne

### ESCALE À LORIENT

**Christian Guitton, ex-président Différent et Compétent Réseau :** « Le navire Différent et Compétent fait escale dans les arsenaux qui l'ont mis à l'eau, ici, à Lorient. C'est une initiative, née il y a une vingtaine d'années, grâce à quelques Bretons qui se sont retrouvés pour construire un dispositif de reconnaissance de compétences. Comme un grand vent d'ouest, il s'est ensuite disséminé sur l'ensemble du territoire. Les Bretons sont heureux de vous accueillir pour ces trois jours à Lorient. C'est pour nous un retour aux sources. Au départ, c'est une idée qui s'est développée et qui s'est enrichie au fil de toutes les rencontres dans les différentes régions. Chacun a apporté sa petite pierre à l'édifice. Le petit bateau est devenu paquebot et il fallait un grand port comme Lorient pour l'accueillir ! »



### FRANÇOISE CLANCHIN, MARRAINE DES ASSISES

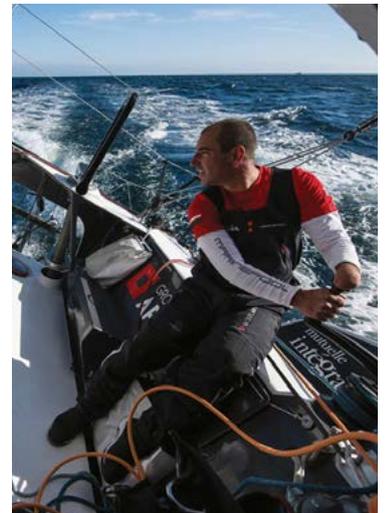
**Françoise Clanchin, directrice générale du groupe Triballat, marraine des assises.** L'Ésat des Ateliers de la Mabilais, dont Madame Clanchin, est présidente, a toujours encouragé son directeur Christian Guitton, à développer Différent et Compétent. Avec l'ensemble des administrateurs, elle a accepté d'être caution du programme Equal qui a permis de lancer la dynamique en Bretagne, engageant les fonds propres de l'association dans l'initiative : « J'ai beaucoup d'admiration pour toutes les équipes qui travaillent dans les ésat. Un grand coup de chapeau à vous tous ! Christian a su nous faire passer ses convictions et notre conseil d'administration est fier d'avoir contribué à cet élan. Je suis émerveillée de voir ce grand réseau national que vous avez aujourd'hui constitué qui permet à chacun d'oser, d'expérimenter et de grandir et ce, toujours dans une entraide collective. »



### DAMIEN SEGUIN, PARRAIN DES ASSISES

**Maurice Baud, président d'Aresat Bretagne :** « La Bretagne est heureuse et fière de vous accueillir. C'est une joie pour nous, c'est aussi un défi, un challenge que nous sommes heureux de relever cette année. Le parrain de cet événement est Damien Seguin, skipper en situation de handicap, actuellement en course au beau milieu de l'océan. Manque de chance, il y a deux jours, Damien a vu sa grand-voile s'affaler sur le pont. De tout cœur, il est avec nous. Il n'abandonne pas la course, car c'est un vrai sportif. »

**Damien Seguin, skipper :** « Je suis très fier d'être le parrain des assises, car je pense que tout le monde a le droit d'aller au bout de ses rêves dans la vie. C'est le message que je porte au travers des océans sur mon bateau. On peut être différent mais avoir les mêmes compétences que les autres ! »



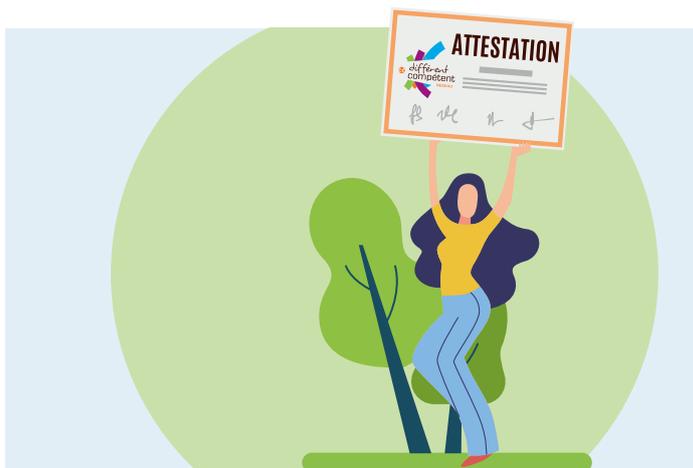
### SANCTIONNER LES INCOMPÉTENCES EST D'UN AUTRE TEMPS !

**Karine Rigole, adjointe au maire de Lorient, en charge de l'action sociale, de la solidarité et de l'accessibilité :** « Obtenir une re-connaissance à la hauteur de ses compétences est une question de citoyenneté moderne. Sanctionner les incompétences est d'un autre temps ! Redonner de l'estime de soi, redonner sa place dans le collectif et de ce fait, s'épanouir dans la cité. À travers toutes ces valeurs, vous permettez à chacune et à chacun de redevenir acteur et d'être citoyen. »



## LA RAE, UN COUTEAU SUISSE AUX USAGES MULTIPLES

Quatre universitaires du Cirnef, laboratoire de recherche en sciences de l'éducation de l'Université de Caen-Normandie, Michelle Frémont, Maude Hatano-Chalvidan, Matthieu Laville et Philippe Mazereau, ont mené, avec Différent et Compétent Réseau, une recherche pour faire apparaître ce qui bouge dans la vie professionnelle et personnelle des personnes qui ont passé une RAE. La synthèse sera publiée en octobre 2019. Elle développera cette idée que la RAE peut servir à beaucoup de choses... comme un couteau suisse ! En avant première, ce que l'on a déjà observé...



### Des effets sur la professionnalisation.

La force de la RAE est la prise de conscience par les lauréats et par leurs accompagnateurs de nouvelles compétences : c'est un processus de professionnalisation conjoint. L'envie de travailler en milieu ordinaire est assez forte, mais les ressentis dépendent de l'âge et du parcours professionnel des lauréats. Les plus jeunes, qui considèrent la RAE comme la poursuite de leur formation initiale, aspirent plus souvent à quitter le milieu du travail protégé. Les lauréats plus âgés, ayant fait l'expérience du travail en entreprise, se montrent plus réservés. Pour eux, la RAE vient ponctuer positivement une carrière ayant connu des ruptures. Pour d'autres, l'expérience de la RAE leur permet, certains pour la première fois, d'affirmer des compétences pour eux-mêmes et pour leur entourage familial et professionnel.



### Des effets sur le parcours.

C'est l'occasion pour les lauréats d'éprouver de la fierté et de se lancer ou de poursuivre des projets d'avenir dans leur vie quotidienne familiale et professionnelle. Ils se sentent plus motivés et parlent plus facilement de leur travail. Ils sont attentifs à la qualité de leur travail et manifestent le désir de continuer à se former. Ils prennent plus de responsabilités dans les activités de l'atelier et sont plus fréquemment membres du conseil de vie sociale de leur établissement. C'est un outil qui peut avoir de multiples usages selon le parcours des personnes : la RAE n'a pas de sens unique.



### Des effets sur l'établissement.

La RAE produit un enrichissement du travail collectif grâce à une plus grande autonomie, des prises de responsabilité : ce ne sont pas les personnes qui sont protégées, mais le travail. La dynamique créée par la RAE pour les lauréats et les accompagnateurs demande à trouver des débouchés hors des établissements en termes d'ouverture sur l'environnement économique, sous peine de s'éteindre avec le temps. La réalisation de ces projets est très dépendante de l'environnement économique des établissements et de la mobilisation de services de soutien et de suite.

# LES INGRÉDIENTS DE LA RECONNAISSANCE... VUS PAR LES PARTICIPANTS

Les 500 participants se sont répartis dans les 11 ateliers, afin de réfléchir aux ingrédients de la reconnaissance. Lesquels sont nécessaires pour que la recette prenne ? Voici quelques réponses...

### LES INGRÉDIENTS :

- De l'accompagnement
- De la confiance
- De la fierté
- De l'énergie
- Du temps
- De l'envie
- Du travail d'équipe
- Du respect et bienveillance
- De la motivation

### LES USTENSILES :

- 1 Formation
- 1 Référentiel métier
- 1 Mise en pratique
- 2 ou 3 stages
- 1 Réseau
- 1 Dossier
- Des compétences au gré de chacun

### LA RECETTE :

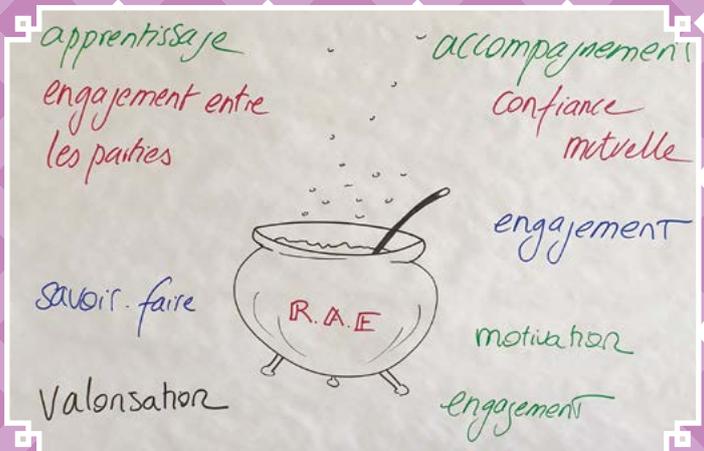
1. ....Préchauffer le cerveau (en mode réflexion)
2. ....Rassembler les ingrédients
3. ....Mélanger ½ litre d'accompagnement et de bienveillance
4. ....Ajouter ½ litre de confiance et de motivation
5. .... Mixer la motivation et la confiance
6. ....Ajouter du temps
7. .... Laisser reposer de 15 à 25 h selon les besoins
8. ....Partager le questionnement
9. ....Émulsionner tous les ingrédients
10. Verser les compétences dans le référentiel
11. Monter l'écrit en dossier
12. Appuyer sur le bouton Réseau pour obtenir la RAE
13. Encore chaud, saupoudrer d'une pincée de fierté commune
14. Présenter le plat
15. Savourer l'attestation sans modération



Un atelier en pleine réflexion...



Le rapporteur d'un groupe, au travail



Autres productions...

## ... PUIS DÉCRYPTÉS PAR LES EXPERTS

De retour en plénière, le travail des ateliers sur les ingrédients de la RAE a été représenté sous forme d'un nuage de mots. Les intervenants réagissent alors sur certains concepts...

### FIERTÉ

**Françoise Clanchin, directrice générale du groupe Triballat :** « C'est la fierté de ce que l'on produit ensemble. Pouvoir se dire qu'il s'agit d'un produit sain, qui va satisfaire le client ou le consommateur. »

### BIENVEILLANCE

**Françoise Clanchin :** « Travailler dans une ambiance bienveillante permet de s'épanouir au travail. C'est de l'attention, de l'écoute de la part des encadrants, c'est essayer de comprendre sans juger. Parfois, le milieu de travail est le seul espace d'expression pour la personne. La bienveillance se marie avec exigence : le rapport entre les deux permet d'avancer et de se comprendre ».

### PARTAGE

**Françoise Clanchin :** « Le partage des valeurs unit les collaborateurs d'une entreprise. Pour nous, c'est le respect des producteurs et du monde agricole, le respect du personnel, des consommateurs, de la filière. C'est aussi la formation permanente, un mode de management et d'organisation qui reconnaît chacun ».

### ACCOMPAGNEMENT

**Paul Quenet, délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue au Rectorat de Rennes :** « Si la démarche de RAE au final, est individuelle, elle s'inscrit en permanence dans un collectif qui accompagne le candidat. L'accompagnement se met peu à peu en retrait pour permettre à la personne d'évoluer en autonomie ».

**Philippe Mazereau, chercheur au Cirnef, Université de Caen :** « La RAE permet à certains professionnels de développer des compétences d'accompagnement et de formateur de proximité. Une forme de réciprocité s'instaure dans cet accompagnement. La RAE fait découvrir des compétences métiers, mais elle fait aussi découvrir des compétences de questionnement dans l'accompagnement : comment faire pour y parvenir ? J'ai entendu dire : "Mon moniteur a fait la RAE en même temps que moi !" »



Philippe Mazereau, Paul Quenet et Françoise Clanchin

### FIERTÉ

**Paul Quenet :** « C'est la prise de conscience de chacun, de ses propres compétences professionnelles. Depuis la mise en place de la VAE en 2002, il y a eu une évolution des diplômes avec un découpage en "blocs de compétences". Un candidat qui n'obtient pas la totalité du diplôme peut désormais acquérir des parties de compétences attestées. Il y a à réfléchir à la manière de se servir de cette dynamique pour aller vers la VAE, car cette nouvelle modalité est une reconnaissance interprétable sur le marché du travail ».

QUAND ON EST RECONNU COMPÉTENT, ON SE SENT DIFFÉRENT !

### CONFIANCE EN SOI

**Philippe Mazereau :** « C'est ce qui est à la racine de la démarche de RAE. Quand on est reconnu compétent, on se sent différent ! Et ça donne des envies... de poursuivre la formation, d'évoluer dans sa vie, y compris en dehors du travail ».



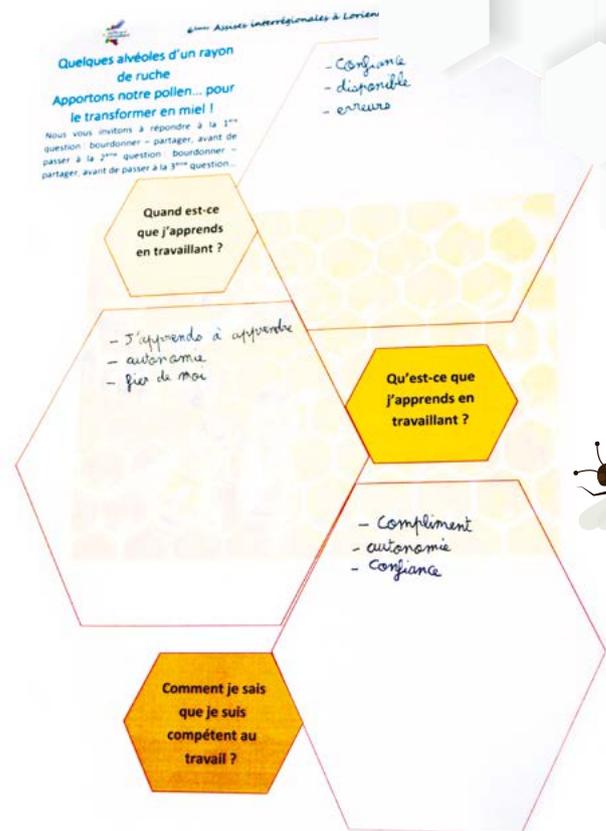
## COMMENT PASSER DE LA PRATIQUE À LA COMPÉTENCE

En s'appuyant sur la métaphore de l'abeille, les ateliers se sont penchés sur le passage de la pratique à la compétence, en cheminant avec trois questions. Suivons un groupe de butineuses...



### QUAND EST-CE QUE J'APPRENDS EN TRAVAILLANT ?

- ➔ Nos ouvrières pensent que le contexte a son importance : qu'elles doivent être disponibles – dans leur tête et dans leur corps, qu'elles doivent anticiper le travail, qu'elles doivent être en confiance, qu'elles puissent se concentrer.
- ➔ Elles pensent également que la communication est importante : avec la confiance, avec l'envie, avec une évaluation.
- ➔ Elles ont besoin d'être stimulées : quand c'est nouveau, quand il y a de la curiosité, quand elles ont le droit à l'erreur.
- ➔ **Elles pensent aussi que l'on apprend toute la vie !**



### QU'EST-CE QUE J'APPRENDS EN TRAVAILLANT ?

- ➔ Nos butineuses apprennent à être avec les autres, à écouter, à être confiantes, à être fières d'elles-mêmes et de leur récolte (un savoir-être), à être patientes : il faut plus d'une saison pour faire un miel...
- ➔ Elles apprennent des techniques et des gestes (un savoir-faire), à apprendre à apprendre, à transmettre : elles pratiquent l'essaimage.
- ➔ Elles apprennent à grandir, à être autonome (savoir s'adapter et évoluer).
- ➔ **Miel, miellat ou gelée royale, elles ont le choix.**

### COMMENT JE SAIS QUE JE SUIS COMPÉTENT·E AU TRAVAIL ?



- ➔ Nos abeilles le savent : c'est quand l'apiculteur leur fait confiance et est satisfait de leur production.
- ➔ Quand elles sont autonomes, quand la réussite n'est pas ponctuelle, mais usuelle.
- ➔ **Quand elles s'autorisent le butinage de nouvelles variétés.**

## COMMENT SE RECONNAÎTRE COMPÉTENT ?

Dans le prolongement de la production en atelier, voici les réflexions de Claire Héber-Suffrin, cofondatrice des Réseaux d'échanges réciproques de savoirs et de François Bruckner, chargé des relations avec les écoles pour l'entreprise Kuehne & Nagel (leader de la logistique et transport) au regard de leur expertise, l'une de la pédagogie et l'autre de l'apprentissage en entreprise.



Claire Héber-Suffrin, François Bruckner et l'animateur Tugdual Ruellan

### QUAND EST-CE QUE J'APPRENDS EN TRAVAILLANT ?

**François Bruckner :** « Quand on fait des erreurs, on apprend. L'erreur nous indique ce qu'il convient d'améliorer, d'approfondir. Dans n'importe quel métier, on a le droit à l'erreur. L'erreur de l'un est riche d'enseignement pour tout le collectif de travail, car elle pointe l'axe d'amélioration. Il faut que s'instaure une relation de confiance entre le maître d'apprentissage et l'apprenant et que la relation soit bienveillante. »

**Claire Héber-Suffrin :** « Je dirai qu'on apprend de ses erreurs comme on apprend aussi de ses réussites. Et il y a toujours les autres dans la réussite de soi. Ensuite, j'apprends quand je désire apprendre, quand j'ai besoin d'apprendre et que je formule ce désir d'apprendre. Mais j'apprends aussi quand j'aide les autres à apprendre, car je reformule, je m'aperçois que j'en sais plus (ou moins) que ce que je croyais... je continue d'apprendre. Enfin, j'apprends quand j'ai la possibilité réelle d'apprendre : si j'ai la sécurité suffisante, si je n'ai pas peur que l'on se moque de moi, si j'ai les outils pour m'exprimer, si j'ai le temps pour revenir sur mes erreurs... C'est donc de la responsabilité de l'organisation de me laisser le temps, l'espace, les relations, les tâtonnements nécessaires pour apprendre. »

### QU'EST-CE QUE J'APPRENDS EN TRAVAILLANT ?

**Claire Héber-Suffrin :** « Les apprentissages sont d'abord affectifs, relationnels, humanisants. Il faut être attentif à toujours mettre du "et" partout. On apprend la confiance en soi ET en autrui, la bienveillance ET la reconnaissance... La bienveillance sans la reconnaissance peut être une façon de dominer autrui. Ensuite, les apprentissages renvoient à la compréhension du système, à penser l'entreprise dans laquelle on est, le travail que l'on fait... Enfin, les apprentissages sont aussi des techniques, des processus, même des « trucs », ces gestes professionnels que l'on a du mal à traduire, qui se sont construits au fur et à mesure et qui font partie de nous. »

### COMMENT JE SAIS QUE JE SUIS COMPÉTENT AU TRAVAIL ?

**François Bruckner :** « Sans cesse, l'entreprise est en mouvement. Je sais que je suis compétent si je peux modifier mon comportement pour accompagner ce mouvement, si je sais transmettre des informations, être force de proposition, si je sais transmettre le métier à un collaborateur plus jeune qui découvre le métier. Le salaire est une forme de reconnaissance mais il arrive qu'en troisième position dans ce qu'attend le salarié. La première attente de reconnaissance, c'est d'être intégré dans une équipe. C'est aussi de pouvoir se réaliser dans son travail. Souvent, on est reconnu pour ses compétences visibles or, on peut aussi évoluer si on est reconnu pour ses compétences invisibles. »

**Claire Héber-Suffrin :** « Je sais que je suis compétent si je suis reconnu comme compétent. Ce que vous avez mis en place est bien une validation parce qu'elle reconnaît les compétences, les talents, les aptitudes à apprendre, le courage... La reconnaissance est aussi une gratitude. On a tous besoin d'être remercié. On nous a mis dans la tête qu'il y aurait des gens qui seraient plus que les autres et d'autres qui seraient moins. Se reconnaître, c'est s'identifier comme étant un humain aussi important que tous les autres humains. »

### QU'EST-CE QUI PERMET DE PASSER DE LA PRATIQUE À LA COMPÉTENCE ?

**Claire Héber-Suffrin :** « C'est prendre conscience tout le temps de ce que l'on sait et de ce qu'on ne sait pas encore. Cela nous renvoie à ce que l'on est capable d'apprendre grâce aux autres, ce que l'on peut apprendre ensemble et ce que l'on peut apprendre de l'entreprise. Cette capacité d'apprendre s'enrichit dans toutes les situations de la vie. »

**François Bruckner :** « C'est prendre conscience de ce que je fais, de ce que je veux apprendre, de ce dont j'ai besoin et envie d'apprendre. Il faut savoir prendre des risques, oser, expérimenter, ne pas craindre d'aller de l'avant. Ce n'est pas la réalité qui nous limite... mais c'est l'idée que l'on s'en fait. »

Les Assises, c'est aussi l'occasion de faire expérience, concrètement : découvrir des notions nouvelles, des techniques innovantes, approfondir ses connaissances...

# FAIRE EXPÉRIENCE DE LA COOPÉRATION ET DU MULTIMÉDIA, COMME OUTILS D'ACCESSIBILITÉ

## LES TÉMOIGNAGES DE L'ÉSAT DE LA FAYE (POITOU-CHARENTES)



Thomas et Alexandra présentant leurs outils d'organisation apprenante

Frédéric, moniteur de l'atelier de mise sous film, et son équipe ont présenté les outils d'organisation apprenante développés depuis plus de cinq ans, qui leur permettent de centrer l'atelier sur la personne : développement de la confiance en soi via l'autonomie, la prise d'initiative, la responsabilité, l'esprit d'équipe, l'entraide...

D'après Frédéric, « *c'est une démarche humaine : de bonnes personnes font de bons professionnels* ». C'est ainsi que sont favorisés les partages de connaissance, l'esprit d'équipe, la recherche de solutions ensemble. Sortir de la production pour piloter un groupe de collègues, que chacun puisse être formateur, résoudre les problèmes, quel que soit son "niveau".

Cela suppose un travail sur la communication à l'intérieur de l'équipe : **comment résoudre ensemble une problématique de production, avant d'en référer au moniteur ?** L'équipe est accompagnée par des responsables de postes et un responsable d'atelier. Ici, il n'y a pas de hiérarchie, seulement des personnes ressources, à même d'aider leurs collègues. L'atelier fonctionne à 99 % en autonomie... Par exemple, les responsables de postes reçoivent les commandes des clients via leurs propres adresses Email. Au besoin, ce sont eux qui demandent de l'aide au moniteur. L'établissement a développé 27 outils d'organisation apprenante et a notamment présenté :

- le tableau de positionnement (où chacun choisit les deux postes qu'il occupera lors des demi-journées suivantes)
- les réunions d'ateliers tous les vendredis soir où l'on peut revenir sur la semaine passée, voir les productions pour la semaine d'après et aborder des échanges sur des thématiques comme : la tolérance, l'entre-aide, la différence, cela permet le développement des points de vue... et de préparer des réunions thématiques.

Alexandra (responsable de communication sur la mise sous film) et co-animatrice de l'atelier "Des outils d'accessibilité" est satisfaite : « *ça m'a empêchée de dormir, mais j'étais excitée de pouvoir représenter l'ESAT. C'était une très bonne expérience et j'ai envie de le refaire ! Nous avons pu présenter que c'est en équipe qu'on avance !* »

Thomas (responsable de la zone informatique) et co-animateur de l'atelier « *J'ai bien aimé partager nos outils. Cela a intéressé les participants, qui ont posé beaucoup de questions !* ».

Alexandra et Thomas ont pu ainsi témoigner des effets de cette organisation : développement de l'entre-aide et des compétences des personnes.

### Une question ?

Ésat de La Faye, 05 45 30 00 33  
esat.lafaye@adapei16.asso.fr  
<http://adapei-charente.fr/>

## ÉSAT 2.0 - LE TÉMOIGNAGE DES ATELIERS DE LA MABILAIS (BRETAGNE)

Noëlla, monitrice d'atelier, a fait la démonstration de l'utilisation du numérique dans l'atelier et en quoi cela facilite la participation des travailleurs.

Annie, agent d'entretien des articles textiles, témoigne : « *La première chose que je fais, c'est pointer quand j'arrive dans l'atelier !* ». La tablette numérique est installée depuis plus d'un an dans l'établissement. Chacun est désormais autonome pour indiquer sa présence dans l'établissement, visualiser ses compétences, choisir les compétences à acquérir, apprendre une activité en regardant les tutoriels vidéos, prendre rdv avec la direction, la psychologue ou la conseillère sociale...



Une travailleuse agissant sur son tableau des compétences, accompagnée par Noëlla

L'apprentissage de ces nouveaux outils s'est fait progressivement : d'abord par la création d'une adresse mail personnalisée et la prise en main de la tablette. Des parrains numériques, pairs à l'aise avec l'informatique, ont été formés à la transmission de savoirs. L'entre-aide s'est développée et l'apprentissage a commencé par des applications simples (le pointage), puis de plus en plus élaborées (tableau des compétences), pour devenir un outil du quotidien. Le tableau des compétences est emblématique : le code des couleurs permet à la personne de visualiser ses compétences, l'interactivité permet au travailleur d'être acteur de ses formations en choisissant les compétences qu'il souhaite acquérir.

Les effets : développement de l'autonomie des travailleurs, ouverture sociale sur l'extérieur (grâce aux recherches internet), inclusion des travailleurs dans la formation : ils sont acteurs de leur parcours...

### Une question ?

Les Ateliers de la Mabilais, 02 99 00 64 91  
accueil@lamabilais.asso.fr  
[www.lamabilais.com](http://www.lamabilais.com)

## FAIRE EXPÉRIENCE DU PLAISIR D'APPRENDRE À DISTANCE

L'atelier animé par Gabrielle Miraillé (Artips) a eu pour but de valoriser les compétences et les savoirs des participants à travers le story-telling et montrer comment l'apprentissage à distance – en misant sur le plaisir d'apprendre – peut participer à changer les représentations.

Chacun a pu mener sa réflexion sur sa propre expérience (cf. ci-contre), son métier, ses compétences et rédaction d'un texte à la manière d'Artips (storytelling) pour transmettre son message. Après avoir produit le contenu, co-construction d'un ensemble et mise en ligne sur notre plateforme.

### Une question ?

**Jean Perret**, jean@artips.fr  
microlearning.artips.fr

## FAIRE EXPÉRIENCE DU NUMÉRIQUE AU SERVICE DE L'APPRENTISSAGE

Corinne Le Boite et Leslie Lebot animaient l'atelier numérique. Leslie Lebot est référente du projet "Mon état numérique" à l'Adapei 44 : « Nous avons déployé l'outil tablette avec des applications adaptées pour développer l'autonomie en état. Le dispositif se déploie au sein des différents établissements



Étatco 44. La tablette permet de développer notamment l'autonomie au travail et la montée en compétence. Aujourd'hui sur 12 sites, 9 sont concernés par le déploiement. L'objectif est aussi de favoriser l'autonomie des travailleurs et d'améliorer l'apprentissage. Nous constatons que cet outil facilite l'interaction des travailleurs avec leurs collègues, leurs encadrants, les clients, les employeurs. La tablette, c'est une boîte à outils mobile, intuitive, efficace et non stigmatisante. Dans chaque établissement, un référent numérique est désigné pour former et accompagner les encadrants et les travailleurs. Il y a un référent numérique sur le projet « Mon état numérique » qui intervient sur tous les sites. Des travailleurs ont aussi été nommés « référents tablettes ». Les premiers résultats sont encourageants. Nous constatons une prise en main relativement facile des travailleurs qui pourtant n'ont jamais utilisé d'outils tactiles, une montée en compétences et un suivi dynamique des évolutions dans le cadre du dispositif Différent et Compétent. »

Sylvain Baudouin, encadrant à l'État d'Ancenis : « C'est un outil supplémentaire pour les séquences d'apprentissage. Tout outil est bon à prendre pour créer l'autonomie au maximum. Nous aussi, on va s'en saisir et on va continuer à progresser avec. »

### Une question ?

**Leslie Lebot**, référente numérique "Mon état numérique"  
l.lebot@adapei44.asso.fr  
www.adapei44.fr/10745-2



## FAIRE EXPÉRIENCE DE L'ACCESSIBILITÉ DES DROITS GRÂCE AU SITE INTERNET CAPACITE.NET

Au cours de l'atelier, a été présenté le site internet CAP'acité par Lucile Rachet et des représentants de l'association Nous Aussi : « Ce site internet, explique-t-elle, est soutenu par l'Adapei du Morbihan et l'Adapei les Nouvelles Côtes d'Armor. Il a été co-développé avec des personnes de l'association Nous Aussi. »

C'est un site d'information accessible et citoyenne, fait par et pour des personnes en situation de handicap. Entièrement réalisée en FALC (Facile à lire et à comprendre), cette plateforme est illustrée par de nombreux pictogrammes et vidéos aidant ainsi à la compréhension des personnes ayant des difficultés avec la lecture. Avec des explications simples et des tutoriels, CAP'acité aide les usagers à s'informer sur leur handicap, les mesures de protection, telles que la tutelle et la curatelle, les droits sociaux liés à la retraite, l'emploi ou encore la santé.

Le site propose également un accès facilité aux démarches administratives citoyennes comme une demande de carte d'identité par exemple, et bien plus encore avec des informations sur la vie quotidienne. Les rubriques portent sur les allocations ou les aides financières, les demandes auprès de la MDPH (maison départementale des personnes handicapées), l'accompagnement par un service ou établissement spécialisé, la carte de mobilité inclusion, le travail, la scolarisation ou l'école, les élections...

Jean-Jacques (Nous aussi) : « C'est un site d'information qui aide nos démarches administratives. On peut regarder la vidéo pour comprendre comment fonctionne le site. Pour trouver les coordonnées d'un service, on regarde la vidéo ou on clique sur le bouton pour aller sur le site. »

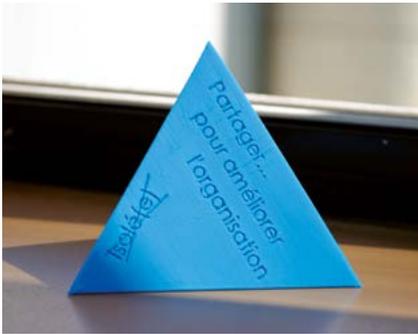
### Une question ?

**Lucile Rachet**, chargée de mission Financements et Innovations à l'Adapei du Morbihan  
06 87 69 43 63  
lrachet@adapei56.net  
www.capacite.net

## FAIRE EXPÉRIENCE DE LA COOPÉRATION ET DE LA CRÉATIVITÉ AVEC LES FAB'LAB

« Au centre de rééducation et de réadaptation de Kerpape, nous utilisons les imprimantes 3D pour créer des aides techniques personnalisées destinées à améliorer le quotidien des personnes en situation de handicap physique que nous accompagnons, explique Jérémie Besnier, dessinateur-concepteur 3D. Dans un premier temps, nous avons présenté le fonctionnement de ces nouveaux outils et technologies, puis nous avons présenté le Rehab-Lab de Kerpape, Fablab intégré, destiné à la fabrication d'aides techniques pour les usagers de structures de soins ou médico-sociales. Dans un troisième temps, nous avons montré aux participants divers exemples d'aides techniques comme un porte-crayon, un support de verre, des objets adaptés à une personne avec un manque de préhension... Chacun a pu poser ses questions sur la faisabilité de l'outil, les différents matériaux qu'il est possible d'utiliser, la transférabilité éventuelle pour l'éSAT. Au Rehab Lab, les aides techniques créées pour les patients sont faites par les patients. »

La pyramide des Assises, reproduite avec une imprimante 3D



Mathieu Thébaud, ingénieur au centre de Kerpape : « L'intérêt de cette technologie, c'est que l'on est dans un réel processus de création associant la personne concernée, les ergothérapeutes et référents techniques. Il faut se projeter dans les trois dimensions, imaginer l'objet. La personne concernée prend toute sa place dans le processus de co-conception de l'objet. »

### Une question ?

**Jérémy Besnier**, dessinateur 3D au centre de rééducation et de réadaptation de Kerpape (56)  
jeremy.besnier.kerpape@gmail.com

**Lionel Rozec**, Lycée Colbert  
Lionel.Rozec@ac-rennes.fr

## FAIRE EXPÉRIENCE DE LA VALORISATION DES RÔLES SOCIAUX



La VRS est une façon de voir et de comprendre l'accompagnement autrement.

Laurent Toutain, formateur VRS : « Merci à Différent et Compétent de rendre visible au réseau la VRS, concept nord-américain et merci

aux participants pour l'intérêt porté à cet atelier ! »

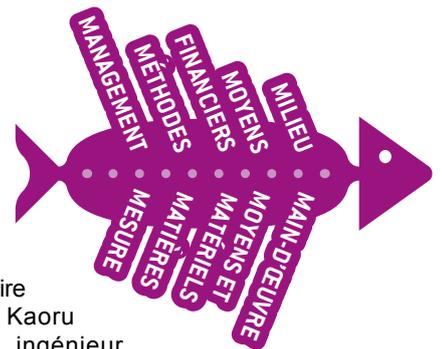
Le handicap est la première cause de discrimination en France. Différent et Compétent est l'une des façons de valoriser le rôle social des personnes : quand on reconnaît un travailleur sur un métier, on lui donne une reconnaissance professionnelle et sociale et donc un rôle social valorisé, c'est-à-dire une appartenance à un corps de métier « Je suis soudeur et pas seulement travailleur d'éSAT... ».

Vincent, participant, témoigne : « j'ai pu réfléchir à comment identifier mes préjugés, pour penser autrement ce que je regarde ? et puisque je ne peux faire changer les autres, comment placer les personnes sous un regard valorisant socialement ? »

### Une question ?

**Laurent Toutain**, coordonnateur-formateur de Différent et Compétent en Normandie (Afrésat)  
06 08 00 36 59 l.toutain@differentetcompetent.org

## FAIRE EXPÉRIENCE DE L'ART DE SE POSER LES BONNES QUESTIONS



L'atelier, animé par Christian Guitton, alors directeur des Ateliers de la Mabilais (35), s'inspire de l'enseignement de Kaoru Ishikawa (1915-1989), ingénieur japonais considéré comme le principal artisan de la qualité japonaise et l'un des meilleurs théoriciens du management moderne dans les années 1980. Son nom est associé au diagramme surnommé "l'arête de poisson", pratique dans les études de résolution de problèmes. « Il s'agit, explique Christian Guitton, d'une méthode de brainstorming servant à rechercher et à représenter les différentes causes d'un problème ou d'un effet dans le cas de l'analyse des modes de défaillance, de leurs effets et de leur criticité (AMDEC). » Partant de l'effet identifié, le brainstorming est conduit autour de 5 catégories de causes qui commencent toutes par la lettre M : milieu (poste de travail, organisation physique), méthodes (procédures, flux d'information), moyens et matériels (équipements, machines, outillages, pièces de rechange), main-d'œuvre (ressources humaines, qualifications, santé), matière (consommables utilisés, matières premières). Peuvent s'ajouter mesures (moyens de contrôle et de mesure), management (méthodes et style d'encadrement, délégation), moyens financiers (budget alloué, coûts). « Nous la mettons en œuvre avec un tableau de compétences où sont considérées comme défaillantes, les cellules sans magnet. A la croisée des compétences et des personnes, les magnets montrent un état dans le cursus d'apprentissage. Toute case « non validée » interroge sur la manière de lever les freins et les conditions pour accéder à cette compétence » précise Christian Guitton.

Kaoru Ishikawa : « Aucune entreprise ne peut être meilleure ou pire que les personnes qui y travaillent. L'échec est la graine du succès. Rappelez-vous : la course se gagne lentement, mais sûrement lorsque la volonté existe. En management, l'objectif de l'entreprise est de rendre heureux tous les gens qui y sont connectés. Si les individus ne sont pas heureux et ne peuvent être rendus heureux, l'entreprise ne mérite pas d'exister. »

### Une question ?

**Érica Pérochain**, responsable communication de Différent et Compétent Réseau  
06 83 06 20 60 – e.perochain@differentetcompetent.org



Claire Hébert-Suffrin et Marc Hébert-Suffrin

## FAIRE EXPÉRIENCE D'APPRENDRE LES UNS DES AUTRES

Claire et Marc Héber-Suffrin animaient l'atelier avec Corinne Brangenberg. Le couple est à l'origine des Réseaux d'échanges réciproques de savoirs, fondés sur la réciprocité de dons : chacun est invité à donner ses savoirs et à en recevoir... En partant du principe que nous avons tous des savoirs à partager et que nous avons tous des besoins à combler : « *Apprendre des autres, apprendre aux autres. Pour apprendre, la réciprocité est essentielle.* »

Autour de cette invitation, des centaines de ces réseaux se sont développés en France, puis dans d'autres pays : dans des villes, des quartiers, des villages, des établissements scolaires ou dans des activités périscolaires, dans la formation des enseignants et en entreprise.

Corinne Brangenberg, Différent et Compétent : « *Nous avons touché du doigt les dimensions de parité, dons, formation, coopération, conscience, reconnaissance, rôles, convivialité... Un groupe de participants particulièrement important a souhaité participer à cet atelier. Nous avons rencontré un binôme de créateurs-formateurs charismatique, investis dans leur rôle de transmission. J'ai admiré leur animation qui a ensuite nourri ma pratique de formatrice.* »

### Une question ?

**Corinne Brangenberg**, coordinatrice-formatrice Différent et Compétent en Nord-Pas-de-Calais  
06 26 15 64 69 - c.brangenberg@differentetcompetent.org

Extrait d'un des films présentés



## FAIRE EXPÉRIENCE DES ASTUCES POUR FACILITER LE TRAVAIL ET L'APPRENTISSAGE

Un appel national à la réalisation de film a été lancé en début d'année. 12 établissements ont relevé le challenge et filmé leur créativité pour faciliter l'apprentissage et le travail. Plutôt qu'un concours, c'est finalement sous

la forme d'un mini-festival de court-métrages que l'atelier s'est déroulé. Chaque vidéo de 2 à 3 minutes a été explicitée par le témoignage des acteurs du quotidien, mettant en œuvre les outils/process/astuces présentés.

Julien Régnier, animateur de l'atelier et correspondant Différent et Compétent de l'Ésat Belle Lande (35) : « *Je retiens le partage de pratiques facilitatrices du quotidien, réfléchies ensemble dans les établissements. La force du réseau, c'est aussi cet échange : grandir ensemble par le partage.* »

### Vous souhaitez visionner les films ?

Le projet est de créer une plateforme vidéo où ils seront tous répertoriés.

### Mettre en valeur un outil facilitateur de votre établissement vous intéresse ?

Le cahier des charges du film est simple : les personnes expliquent directement leur outil facilitateur, pour apprendre ou pour travailler, en moins de 3 minutes.

### Une question ?

**Érica Pérochain**, responsable communication de Différent et Compétent Réseau  
06 83 06 20 60 – e.perochain@differentetcompetent.org

## FAIRE EXPÉRIENCE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

L'atelier Bien-être au travail était composé de trois thèmes : la bonne condition physique pour travailler, une alimentation de qualité pour être en bonne santé et une communication sous forme d'espace de paroles. Retour sur ce dernier groupe...

Elie Briceno, animateur de l'atelier Communication avec Stéphane Vincent, est auteur de création de spectacles et metteur en scène, à partir notamment, de récits de vie de personnes. Il vit à Agen et intervient partout en France : « *J'invente le théâtre qui m'invente, écrit-il. En enlevant le masque, on s'autorise l'accolement de l'œuvre à la vie et de la vie à l'œuvre. En demandant aux acteurs et aux spectateurs d'enlever les leurs, c'est un théâtre qui se confond avec la vie que je vise. Un théâtre miroir qui reflète à la société son vrai visage de joueuse. Ce qui est dans la ligne de mire du théâtre, c'est une parole porteuse d'émotions, d'Humanité et de sens.* »

L'atelier a permis de mettre en lien théorie et pratique pour découvrir comment le récit de vie permet de débloquent la parole et d'ouvrir le dialogue. Appréhender la méthode du récit de vie, c'est libérer la parole d'un individu en face à face ou au sein d'un groupe, c'est travailler la frontière entre fiction et réalité, c'est accompagner chacun à se réapproprier son rôle et lui permettre de l'habiter, de l'incarner dans la famille, dans le travail, dans la société...

Stéphane Vincent, coordonnateur Différent et Compétent : « *Elie Briceno parle de la "langue propre", pas celle qui nous est transmise dans notre enfance mais celle que chacun trouve en lui-même, qui vient du cœur, du ressenti et non du raisonnement, du formel ou du conventionnel. Et il a su faire parler la langue propre de chacun, même si ce ne sont pas les mots qui ont vraiment été dits.* »

### Une question ?

**Stéphane Vincent**, coordinateur-formateur de Différent et Compétent en Aquitaine  
06 69 68 08 20 - s.vincent@differentetcompetent.org



L'échauffement musculaire pendant l'atelier sportif, avant de rejoindre l'atelier sur la communication...

Les enjeux de cet atelier étaient de pouvoir continuer à construire son chemin, de développer la reconnaissance et l'organisation apprenante, d'être ressource au sein du réseau et d'être demande pour me permettre d'avancer.

L'atelier s'est décomposé en deux parties :

## LA PYRAMIDE DE L'ORGANISATION APPRENANTE

Stéphane Vincent, coordo-formateur Différent et Compétent et animateur explique : « L'idée était, en partant du tétraèdre coloré (la "pyramide") sur l'organisation apprenante, de nous en approprier les principes :

- ➔ Une vision partagée pour aller dans le même sens
- ➔ Les environnements facilitateurs pour être bien au travail
- ➔ Partager pour améliorer l'organisation
- ➔ Curiosité pour innover

La pyramide a été distribuée aux participants en format à plat ! Ce qu'on a vu c'est que certains arrivaient rapidement à assembler l'objet, pendant que d'autre galéraient carrément. Les premiers, peut-être des experts en carton venant d'atelier de sous-traitance, aidaient les second, peut-être plus souvent dans les bureaux. Un bel exemple d'organisation apprenante et de coopération ! »



La pyramide de l'organisation apprenante avec un groupe en plein travail

## LA BOURSE D'OFFRE ET DE DEMANDE

Cet atelier s'inspirait des Réseaux d'échanges réciproques de savoir, fondés par Claire et Marc Hébert-Suffrin, qui ont animé la veille, l'atelier Faire expérience d'apprendre les uns des autres.

Barbara Bréard, coordo-formatrice Différent et Compétent et animatrice précise : « Cet atelier a permis aux participants des Assises, en tant que demandeurs et qu'offreurs de faire leur marché pour développer la RAE de demain. Dans une joyeuse foire, sans concurrence :

- J'ai exprimé mes réussites et je les ai proposées en OFFRE
- J'ai exprimé mes besoins et je les ai exprimés en DEMANDE. »

De son côté, Stéphane Vincent, également animateur se souvient : « Je retiens le foisonnement des idées. Chacun finalement réussit déjà quelque chose dans son atelier, établissement et association. Il y en avait de toutes les couleurs et bientôt il y en a eu dans tous les sens dans la pièce. J'ai retenu aussi les visages, le nez en l'air, des participant qui recherchaient parmi toutes ces fiches suspendues le bon tuyau à ramener chez eux ! »



Toutes les offres et demandes des 500 participants se sont retrouvées sur scène !



La réflexion avant d'exprimer ses besoins et ses réussites



Les offres et demandes sont rendues publiques dans l'atelier, chacun en prend connaissance



## LA PAROLE AUX PIONNIERS ET AUX CRÉATEURS

### EN 1999, QUATRE CAT BRETONS

C'est une histoire qui remonte à la fin du millénaire passé ! En 1999, quatre CAT d'Ille-et-Vilaine s'unissent et créent un début de réseau en action pour reconnaître les compétences des travailleurs handicapés qu'ils accompagnent. Gérard Brière, alors directeur du CAT Le Pommeret (35), avait déjà mis en place un système interne de reconnaissance des travailleurs pour favoriser leur insertion en milieu ordinaire de travail. Un premier projet européen est déposé avec 24 établissements bretons pour mettre en place un système de reconnaissance des compétences des travailleurs et la qualification. Il donne naissance à Différent et Compétent. La tâche est grande d'autant que le climat n'est guère favorable. Un livre a fait du mal aux CAT et aux ateliers protégés : l'enquête interdite de Pascal Gobry, paru en 2002, qui les assimile à des "boîtes noires".

### UNE MISE EN MOUVEMENT DES ÉTABLISSEMENTS

« C'est vrai que nous avions besoin d'avancer, témoigne Gérard Brière. Les compétences étaient utilisées d'abord pour les besoins de la production et on n'allait pas plus loin. Il fallait poser un regard positif sur les personnes que l'on accompagne, leur permettre d'avancer et de grandir. La direction du travail ne s'intéresse alors qu'aux sorties de CAT vers le milieu ordinaire. Nous voulions montrer que l'important était que les personnes progressent dans l'établissement et que ce progrès pouvait, éventuellement, conduire certains à rejoindre le milieu ordinaire. Mais le plus important était cette mise en mouvement, permettre aux personnes d'avoir confiance en elles et de progresser. »

### DIX-NEUF COLLECTIFS AUJOURD'HUI RÉUNIS

L'Europe incite à "essaimer". Gérard Breillot, puis Pierrot Amoureux, rejoignent l'aventure et participent à la dissémination. Des premiers collectifs voient le jour dans le Centre avec Olivier Marzio, la Normandie avec Jacques Serpette, la Picardie avec Nicolas Bordet, la Champagne-Ardenne avec José Richier. L'Aresat est alors associée à l'écriture d'un décret sur la reconnaissance des compétences et la formation en esat grâce à Thierry Bouliissière (conseiller handicap de la DGCS (Direction générale de la cohésion sociale)). « Ce décret "consacre" la démarche Différent et Compétent et en fait un point de repère "phare" dans la reconnaissance de compétences », précise Christian Guitton. À partir de ce moment-là, le réseau breton est de plus en plus contacté par différents collectifs. C'est un nouveau financement européen qui permet la création de l'association Différent et Compétent Réseau. Ce sont d'abord trois associations qui s'unissent : les Amis de l'atelier en Ile-de-France avec François-Xavier Pourchet, le collectif Champagne-Ardenne avec José Richier et le collectif Aresat Bretagne avec Christian Guitton. Aujourd'hui, dix-neuf collectifs ont rejoint le dispositif.

### PAROLES DE PARTENAIRES...

**Yves Deniaud**, alors coordinateur du Programme départemental pour l'insertion des travailleurs handicapés en Ille-et-Vilaine : « J'ai encouragé ces directeurs dans leur projet et les ai incités à se regrouper. Il fallait convaincre les décideurs, pour qu'ils deviennent à leur tour convaincus, pour porter, encourager... et aussi financer. Rappelons-nous que la loi de 2005 n'était pas écrite ! Marie-Thérèse Boisseau, une bretonne, a écrit la loi de 2005, en s'appuyant sur les acteurs de la région pour y inscrire avec force, la question de la citoyenneté, celle de la formation et de la reconnaissance. »

**Jean-François Ménard**, alors coordinateur du Programme de formation pour les personnes handicapées en Bretagne : « Nous avons mis en place la politique régionale pour la formation des personnes handicapées. Ma mission était d'ouvrir les portes des centres de formation de droit commun, mais aussi de promouvoir et développer la formation des personnes, y compris dans les emplois où elles se trouvaient. Je suis devenu promoteur du dispositif Différent et Compétent dans le cadre de cette politique. Ce réseau naissant nous interpellait : il avait l'audace de tenter quelque chose et d'affirmer un savoir-faire. »

**Claude Le Dily**, pour l'Éducation nationale, et **Emmanuel Brivot**, pour l'agriculture, ont tous deux embarqué leurs ministères de tutelle : « Au même moment, se souvient Emmanuel Brivot, alors directeur du CFPPA du Rheu, naissait notre réseau Préférence Formations, qui a su répondre favorablement au déploiement de Différent et Compétent, dispositif que je retiens comme exemplaire avec la confiance qui s'est instaurée dès le départ, la mobilisation individuelle et collective. »

### PAROLES DE PIONNIERS...

**Olivier Marzio** (Centre) : « Nous sommes entrés dans le dispositif en 2008. Il y avait un changement de regard sur la personne et une dynamique de réseau. Le dispositif laissait la part à toutes les régions, chacun à son rythme. Et il y avait ce côté bienveillant et festif que l'on retrouve à toutes nos assises... »

**Philippe Cottin** (Centre) : « Les Bretons ne nous ont pas vendu quelque chose "clé en main". Ils proposaient un dispositif à construire. Il y a eu sans cesse cette volonté partagée de co-construire à partir des établissements, des collectifs régionaux... et cette idée partagée de sortir de la production qui n'était pas notre finalité. »

**Bernard Trémaud** (Aquitaine) : « Ce dispositif nous invite à se laisser aller à l'idée d'apprendre aux autres mais d'apprendre des autres dans une réciprocité des savoirs, de l'exemplarité de nos propres vies. Et c'est réconfortant... c'est de l'humanité. »

**Patricia Flouest** (Centre) : « Quand j'ai vraiment découvert ce qu'il y avait dans Différent et Compétent, enfin, mon métier de directrice avait du sens ! Et je remercie les pionniers. »

Les pionniers se préparent à expliquer la genèse de Différent et Compétent

## ORGANISER LES ASSISES DIFFÉRENT ET COMPÉTENT, UN DÉFI COLLECTIF

Organiser des assises, pour un collectif régional, c'est accepter de relever un défi collectivement, une formidable occasion de se mobiliser le plus largement possible pour créer une œuvre commune !



Un copil qui travaille dans la joie et la bonne humeur

En Bretagne, nous avons accepté avec envie, mais néanmoins un peu d'appréhension d'organiser ses 6<sup>e</sup> Assises. Allions-nous être à la hauteur des assises précédentes ? trouverions-nous

tous les temps nécessaire ? Autant de questions que nous ne nous sommes pas posé très longtemps... Juste le temps de nous organiser en comité de pilotage autour des adhérents du 56, dès que la ville de Lorient fut choisie pour accueillir l'évènement.

Soutenus par les collègues de l'interrégion, nous avons très vite sollicité des directeurs et des correspondants d'établissement (les volontaires sur les 4 départements), sans oublier de laisser leur place à des ouvriers, histoire d'être le plus représentatif possible ! Un calendrier régulier planifié à raison d'une fois par mois pendant 9 mois, nous avons pu bénéficier des "bonnes pratiques" des assises précédentes puisque le format retenu est resté le même et... en avant toute !

Après les 3 denses journées largement plébiscitées par les participants (au vu des sourires et des applaudissements), quelle fierté partagée !

Prêts à recommencer ? Bien sûr, mais il faut laisser découvrir ce bonheur aux collègues des autres collectifs !!!

Lucile Rachet, vice-présidente d'Aresat Bretagne et Véronique Brunet-Bertineaud, coordonnatrice régionale d'Aresat Bretagne

### LA NOUVELLE GOUVERNANCE PARTAGÉE DE DIFFÉRENT ET COMPÉTENT RÉSEAU

Aujourd'hui, Christian Guitton, en bon capitaine de navire, "jette le sac" ayant décidé de partir en retraite. Pour assurer la continuité de Différent et Compétent Réseau, un nouveau bureau a été élu ainsi qu'une présidente, Anne-Laure Bourreau, directrice de l'Ésat des Seilles à Saint-Junien (Limousin).

Les 9 membres du bureau se répartissent de manière partagée autour des thèmes suivants : innovation et développement, communication, formation, pédagogie du réseau, développement vers de nouveaux publics et vers l'entreprise, ressources humaines, relation avec les institutions, habilitation et médiation. Des nouveaux projets seront élaborés lors de l'Assemblée Générale interrégionale du 3 décembre.



De gauche à droite : Michaël Biber (Alsace), Laurand Armand (Aquitaine), Nicolas Bordet (Bretagne), Lydia Le Guen (Champagne-Ardenne), Anne-Laure Bourreau (Limousin) et Olivier Marzio (Centre). Il manque sur la photo Laurent Vassout (Normandie).

### LA PREMIÈRE FOIS DE QUELQUES MEMBRES DU COPIL...

Je suis monté sur scène !  
Damien, ouvrier

J'ai servi de la bière avec un directeur d'État qui en produit !  
Frédéric, moniteur

J'ai co-animé un atelier de 50 personnes, avec un formateur Différent et Compétent ! Et participer aux Assises m'a permis de passer du temps avec mon équipe...  
Elisa, correspondante

J'ai initié un partenariat avec un IME !  
Francis, directeur d'État

### LES ASSISES, C'EST AUSSI...



L'ai revoir à Christine Varin et à Christian Guitton

Comment je sais que je suis compétent dans mon travail ?



Des dérangeurs sympas



La présentation de...



Des participants gourmands



Un peu de danse bretonne

## DIFFÉRENT ET COMPÉTENT RÉSEAU

### DIRECTION

**Magdeleine Grison**

m.grison@differentetcompetent.org

P. 06 08 78 36 07

### FORMATEUR/FORMATRICE

**Alain Baumalle**

a.baumalle@differentetcompetent.org

P. 06 21 51 18 79

**Claudine Bouleau**

c.bouleau@differentetcompetent.org

P. 06 38 56 70 40

### PÔLE ADMINISTRATIF

**Laurence Grislain,  
Amélie Lepéroux  
et Dominique Roy**

l.grislain@differentetcompetent.org

a.leperoux@differentetcompetent.org

d.roy@differentetcompetent.org

T. 02 99 04 09 67

### PÔLE COMMUNICATION

**Érica Pérochain**

e.perochain@differentetcompetent.org

T. 02 99 04 09 67

P. 06 83 06 20 60



## GRAND EST

TOUS COMPÉTENT ALSACE

**Éric Simon**

e.simon@differentetcompetent.org

P. 06 38 95 35 10

DIFFÉRENT ET COMPÉTENT  
EN CHAMPAGNE-ARDENNE

**Marie-Claude Martinez**

mc.martinez@differentetcompetent.org

T. 03 26 68 35 71

## NOUVELLE AQUITAINE

GCSMS RAE EN AQUITAINE

**Isabelle Calderón**

i.calderon@differentetcompetent.org

P. 06 48 39 28 58

**Stéphane Vincent**

s.vincent@differentetcompetent.org

P. 06 69 68 08 20

DIFFÉRENT ET COMPÉTENT EN LIMOUSIN

**Vincent Gérard**

v.gerard@differentetcompetent.org

P. 07 68 45 39 53

CRISTHAL – DIFFÉRENT ET COMPÉTENT  
EN POITOU-CHARENTES

**Mélodie Koehren**

m.koehren@differentetcompetent.org

T. 07 84 38 84 40

## AUVERGNE-RHÔNE ALPES

**Sylvie Monteil**

s.monteil@differentetcompetent.org

T. 07 55 58 28 65

**Jean-Marc Giraud**

jm.giraud@differentetcompetent.org

T. 06 80 60 67 09

## 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-VAL DE LOIRE

**Nicolas Le Guennic**

n.leguennic@differentetcompetent.org

P. 06 58 25 52 48

## GUADELOUPE

**Joseph Blombo**

j.blombo@agipsah.gp

T. 05 90 92 22 08

## GUYANE

**Laurent Galbadon**

l.galbadon@differentetcompetent.org

P. 06 94 97 12 52

T. 05 94 28 60 87, poste 205

## ÎLE-DE-FRANCE

**Alexandra Eloi**

a.eloi@differentetcompetent.org

P. 06 32 29 08 44

## OCCITANIE

AREDER MIDI-PYRÉNÉES

**Marie Duthil**

m.duthil@differentetcompetent.org

P. 06 30 51 69 93

ARESAT OCCITANIE

**Hachmiya Lagzouli**

secretariat.aresat@gmail.com

T. 04 67 17 92 20

## 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

**Guimette Boulival**

guimette.boulival@orange.fr

T. 05 96 61 07 74

## HAUTS-DE-FRANCE

DIFFÉRENT ET COMPÉTENT  
EN NORD-PAS-DE-CALAIS

**Corinne Brangenberg**

c.brangenberg@differentetcompetent.org

P. 06 26 15 64 69

DIFFÉRENT ET COMPÉTENT EN PICARDIE

**Barbara Bréart**

b.breart@differentetcompetent.org

P. 07 86 90 78 15

## PAYS-DE-LA-LOIRE

**Nathalie Gaucher**

n.gaucher@differentetcompetent.org

P. 06 74 78 81 34

## LA RÉUNION

**Alain Sabban**

sab@favron.org

T. +262 692 668 550



## COMPÉTENCE DAY, C'EST LA FÊTE NATIONALE DE LA COMPÉTENCE ! RENDEZ-VOUS LE 7 NOVEMBRE !!!

Compétence Day est un évènement qui s'inscrit dans le cadre de la semaine européenne de la compétence professionnelle.

### Les enjeux :

- ➔ Changer le regard en France sur le handicap et la compétence
- ➔ Saisir l'opportunité de se relier entre acteurs d'horizons différents, tous au service de la professionnalisation et de la reconnaissance des compétences
- ➔ Ouvrir le champ des possibles et faire que la RAE soit accessible à tous et notamment aux laissés pour compte du schéma diplômant français classique
- ➔ Rendre visible l'invisible, de développer le pouvoir d'agir de chacun en cassant les codes de la vie au travail

### C'est aussi :

- ➔ 3 000 personnes reconnues professionnellement le même jour partout en France par le biais d'attestations de compétences acquises par l'expérience
- ➔ Des temps d'échanges autour de l'organisation apprenante et de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience
- ➔ Des animations, des films, des concerts, des rencontres



## LANCEMENT D'UN 3<sup>E</sup> OUVRAGE

Cet ouvrage s'adresse à tous ceux qui souhaitent bénéficier de davantage de reconnaissance au travail et qui font le pari que cela engendre de la réussite. Les 12 cartes présentées racontent des histoires dans lesquelles chacun de nous aurait pu jouer un rôle, en faisant basculer le héros du côté de la reconnaissance ou à l'inverse vers la non reconnaissance.

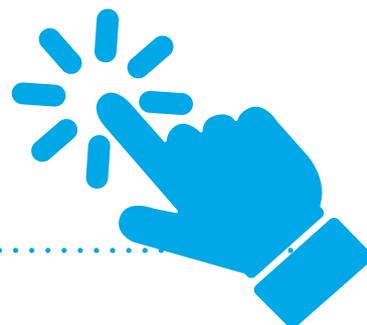
Si nous sommes souvent d'accord sur l'intérêt de se reconnaître les uns les autres, il semble pourtant difficile d'identifier toutes ces petites reconnaissances qui nous échappent... Combien de souffrance inutile, d'élan coupé pourraient être ainsi évités.

Ces cartes viennent nous interroger pour nous aider à prendre des chemins de reconnaissance propices à plus de bonheur au travail avec de meilleurs résultats.

Les personnages sont réels, ils ont vécu des parcours plus ou moins chaotiques, ils ont trouvé sur leur chemin la force de se dépasser, de se reconnaître comme des personnes de valeur ; ils ont fait de belles rencontres de femmes et d'hommes, au sein d'organisations qui ont su les reconnaître dans tous leurs potentiels.

Le livre est disponible en librairie, au prix de 6,90 €.

LE SITE DIFFÉRENT ET COMPÉTENT  
A FAIT PEAU NEUVE... L'AVEZ-VOUS VU ?  
**WWW.DIFFERENTETCOMPETENT.ORG**



Lettre n°14 de Différent et Compétent Réseau Octobre 2019 - [www.differentetcompetent.org](http://www.differentetcompetent.org)  
Différent et Compétent Réseau - Rue Francis Monnoyeur - CS 70010 - 35538 Noyal-sur-Vilaine cedex

Conception graphique : Delphine Le Breton / Comité de rédaction : Véronique Brunet-Bertineaud, Sarah Evain, Nathalie Gaucher, Magdeleine Grison, Charly Mirad, Érica Pérochain, Janick Rasschaert, Tugdual Ruellan et Pascaline Toulotte / Présidente Différent et Compétent Réseau : Anne-Laure Bourreau / Appui rédaction : Tugdual Ruellan, Magdeleine Grison et Érica Pérochain.