



Différent et Compétent

PERSPECTIVES 2022

Identité et propositions de défis à relever

Séminaire Gouvernance à Noirmoutier les 7,8, 9 juin 2017

L'INVITATION

Avant-programme

Séminaire de gouvernance pré-programme

7 juin 13h30 – 18h : où en sommes-nous ?

- À la découverte de la créativité des collectifs
- L'identité de Différent et Compétent Réseau – des racines et des ailes

8 juin 8h30 – 17h : où allons-nous ?

- Se mettre en perspective, DCR à 5 ans, à 10 ans
 - Commissions / ateliers
- Quelle organisation pour que chacun trouve sa place et puisse agir ?

9 juin 8h30 – 12h30 : Assemblée Générale

- Synthèse et propositions des commissions
- Rapport d'activité, rapport moral 2016
- Comptes 2016



• LE PROGRAMME du séminaire

Mercredi 7 juin

14h	Démarrage
14h20	Échauffement créatif
15h	<i>Atelier créatif</i> « Dans notre vécu de Différent et Compétent : qu'est-ce qui compte pour nous, quel bilan émotionnel ? »
16h	Pause
16h20	<i>Atelier créatif</i> « Bilan des pratiques et outils mis en œuvre dans le cadre de Différent et Compétent »
17h30	Synthèse
19h	Apéro
20h	Dîner

Vendredi 9 juin

8h30	Assemblée Générale
12h30	Sandwich sur le pouce

Jeudi 8 juin

8h30	Démarrage
9h	Échauffement créatif
9h25	<i>Atelier créatif</i> « Quelle identité aujourd'hui pour Différent et Compétent ? »
10h40	Pause
10h55	<i>World Café</i> « Quelle identité forte et visible pour Différent et Compétent d'ici 5 ans ? »
12h05	Mise en commun des défis
12h45	Déjeuner
14h	<i>Atelier en trio</i> « Zoom sur chaque défi : exploration créative de nos défis »
15h30	Pause
16h45	Mise en commun de la production/défi + avocat de l'ange
17h00	Conclusion et suite
17h30	Les marais salants

NOS ATTENTES POUR LES PARTICIPANTS



La visée de ce séminaire :

- Développer de l'appartenance entre les collectifs et l'interrégion.
- Bénéficier d'une feuille de route : vers quoi on va et comment on y va à 5 ans ?
- Que ce séminaire soit fondateur pour ceux qui rejoignent et que chacun y trouve sa place.
- Que les participants repartent en ayant le sentiment d'avoir appris et fait l'expérience de la co-construction ; qu'ils puissent réutiliser quelques outils dans leur collectif.



1

AGIR POUR DIFFÉRENT ET COMPÉTENT :
QU'EST-CE QUI NOUS MOTIVE VOIRE NOUS
DÉMOTIVE ? QUEL EST NOTRE « BILAN
ÉMOTIONNEL » ?

LA GRILLE DES ÉMOTIONS

LA JOIE ... AU DELA DE CE QUI EST ATTENDU

Fierté des personnes
La révélation des compétences.
Etre un levier pour les parcours, l'émancipation des travailleurs.

LA SOLIDARITE

Actes solidaires entre les acteurs du réseau.
Solidarités dans le réseau, partage, échange.

LA FIERTE D'APPARTENANCE A CE RESEAU UTILE

Sentiment d'utilité.
La reconnaissance par les autres.

LA DYNAMIQUE, L'IMPULSION, LE DEVELOPPEMENT

La vitalité d'organisation.
De voir se développer le réseau
Challenge.

DES TRAVAILLEURS LAISSES DE COTE

Des travailleurs privés de RAE, des RAE interrompues. Le manque de parcours après plusieurs RAE.
Effet trop court terme, la RAE et après ?

DISPARAITRE

Enjeux politiques : perdre des financements.
Etre avalé par le réseau, manquer d'autonomie.
Ne pas réussir à créer l'association.
De départ des pionniers.

JOIE

Ce qui est source de...

PEUR

S'ESSOUFLER

La passivité des uns.
La fatigue des autres.
Ne pas arriver à convaincre, la communication complexe, l'incompréhension des équipes
Crainte de ne pouvoir rassembler.

TRISTESSE

LE MANQUE D'ENGAGEMENT D'ACTEURS-CLES : établissements, familles

Frilosité des accompagnants.
Manque d'implication de certains directeurs, ne pas entraîner assez les équipes.
DC vu comme un temps additionnel et non un outil pour travailler mieux.
Faible contribution au collectif régional, incohérence RAE et projet d'établissement.
L'absence de familles lors de la cérémonie.

DES RESISTANCES POLITIQUES

Enjeux de pouvoir associatifs.
Ne pas avoir réussi le rapprochement entre 2 collectifs.

DES MOYENS INSUFFISANTS

Déficit d'impact de la com.
Ne pas donner accès à un public plus large.
Ne pas aller assez loin sur la participation des personnes handicapées.
Ne pas pouvoir donner plus de temps au dispositif.

COLERE

LE MANQUE D'ENGAGEMENT

Le glissement des valeurs.
Des comportements consommateurs.
Le regard sur les travailleurs.
La réticence de moniteurs.

LES RAPPORTS DE FORCE

Les enjeux de pouvoir entre assos
Le manque de lisibilité.
L'ignorance que le réseau existe.

LES QUESTIONS BUDGETAIRES

Le manque de transparence sur la gestion
Le déséquilibre financier en région.

NE PAS SAVOIR FAIRE

Ne pas réussir les challenges en région : rater les Assises.
Des moniteurs /à la formation (l'écrit).

PÉRENNITÉ DU DISPOSITIF

D'un réseau fragile, de manquer de formateurs, la question du nouveau président.

ZOOM SUR LA JOIE

la démultiplier, s'en faire l'écho pour faire vivre cette joie à d'autres acteurs

1. LA JOIE ... AU DELA DE CE QUI EST ATTENDU

Fierté des personnes accompagnées - voir que ça vient nourrir les personnes mais aussi les accompagnateurs, les familles, - des effets au-delà de ce qui est attendu.

La révélation des compétences, l'inclusion des travailleurs (dans la cérémonie), les témoignages en formation, les effets d'émancipation.

Etre un levier pour les parcours, l'émancipation des travailleurs.

2. LA FIERTE D'APPARTENANCE A CE RESEAU UTILE

Sentiment d'utilité : contribuer à une œuvre commune (exemple : avoir déposé les statuts, ...)

La reconnaissance par les autres : autres réseaux (Héber-Suffrin), organismes institutionnels, État, partenaires européens...

3. LA SOLIDARITE

Actes solidaires entre les acteurs du réseau.

Solidarités dans le réseau, partage, échange : participation aux jurys, temps inter-région, partage de mêmes valeurs entre professionnels différents.

4. LA DYNAMIQUE, L'IMPULSION, LE DEVELOPPEMENT

La vitalité d'organisation : dans la 1^{ère} rencontre avec des acteurs du réseau, se sentir à la maison, plaisir à être ensemble...

De voir se développer le réseau : dans son organisation, embauche de coordinateurs, ...

Challenge : avoir réussi (les assises, ...), avoir des projets audacieux.

La joie des personnes accompagnées est contagieuse et réactivée à chaque cérémonie ou en toute occasion où elles peuvent l'exprimer : en formation, en présence de leur famille. Tout ce que la reconnaissance ouvre comme nouvelles possibilités au delà de la pure compétence reconnue contribue à rendre heureux ceux qui oeuvrent pour Différent et Compétent.

La fierté d'appartenance est une source de motivation née dans le sentiment d'utilité et renforcé par la reconnaissance par des acteurs externes.

A chaque fois que les acteurs du réseau manifestent entre eux de la solidarité, cela vient renforcer la joie de contribuer à Différent et Compétent.

La vitalité du réseau Différent et Compétent qui se développe, l'énergie présente lors des rencontres internes, le sentiment de familiarité en interne et les challenges réussis sont des marques d'ouverture vers l'avenir.

ZOOM SUR LA COLERE

comment transformer ces obstacles en opportunités

1. LES RAPPORTS DE FORCE

Les enjeux de pouvoir entre associations : tensions.

Le manque de lisibilité sur ce qui est fait par chacun, les intentions, et une suspicion envers Différent et Compétent Réseau.

L'ignorance que le réseau existe : de son existence, de son utilité.

2. LE MANQUE D'ENGAGEMENT

Valeurs : Le sentiment de glissement des valeurs du dispositif, paradoxe entre valeurs affichées et comportement.

Des comportements consommateurs (retrait du coordo vers les régions, ...) et passivité, le regard sur les travailleurs : sur les incapacités et non les compétences.

La réticence de moniteurs : le désengagement après la formation.

3. LES QUESTIONS BUDGETAIRES

Le manque de transparence sur la gestion : sur un collectif, ne pas savoir les subventions et leur utilisation.

Le déséquilibre financier en région.

Les sources de colère sont claires et concentrées.

Les enjeux de pouvoir, de la compétition entre associations viennent entraver l'action et la visibilité de Différent et Compétent.

Autre source de colère pour les acteurs de Différent et Compétent : une passivité, un désengagement parfois des moniteurs avec une vision court-terme, un manque de cohérence entre discours et actes, qui traduisent un glissement des valeurs initiales du dispositif.

Enfin certaines opacités budgétaires peuvent générer de la colère.

ZOOM SUR LA TRISTESSE

passer de la fatalité à des projets précis pour contrecarrer

1. LE MANQUE D'ENGAGEMENT D'ACTEURS-CLES : établissements, familles

Frilosité des accompagnants à tous les niveaux (accompagnateurs, chefs de service, directeur,...)

Le manque d'implication de directeurs dans les jurys.

Ne pas entraîner suffisamment **les équipes**.

Différent et Compétent vécu comme **un temps additionnel et non un outil pour travailler mieux**.

Faible contribution au collectif régional, **incohérence entre RAE et projet d'établissement** = ne pas faire ce qu'on dit, la perte de valeurs.

L'absence de familles lors de la cérémonie.

2. DES TRAVAILLEURS LAISSES DE COTE

Des travailleurs **privés** de RAE.

Les RAE **interrompues**.

Le manque de **parcours** avec plusieurs RAE.

Effet trop court terme – la RAE et après ?

3. DES MOYENS INSUFFISANTS

Déficit **d'impact de la communication** : d'avoir à déployer de l'énergie pour convaincre.

De ne pas donner **accès à un public plus large**.

On ne va pas assez loin sur la **participation des personnes handicapées**.

Ne pas pouvoir donner plus de **temps** au dispositif.

4. DES RESISTANCES POLITIQUES

Enjeux de pouvoir associatifs.

Ne pas avoir réussi le **rapprochement** entre deux collectifs

Le manque d'engagement devient une vraie source de tristesse quand il s'agit de la frilosité de certains établissements et de leur direction : dans ce cas, il y a comme un malentendu laissant entendre que le dispositif se résume à du temps additionnel alors qu'il peut être un vecteur du projet d'établissement. La faible contribution de certains au collectif national est décourageante autant pour les travailleurs que pour les acteurs du dispositif à l'échelle régionale ou réseau.

Lors des cérémonies, l'absence des familles est bien sûr une source de tristesse.

Le fait de voir des travailleurs laissés de côté provoque un désarroi : cela se traduit aussi par des interruptions de RAE, un manque de parcours ou un effet trop court terme.

Enfin, la tristesse peut être générée par des moyens insuffisants, qu'il s'agisse d'une communication pas impactante, l'accès à un public trop restreint, des personnes handicapées pas assez associées.

ZOOM SUR LA PEUR

à rassurer et transformer en défis

Les craintes des régions

1. DISPARAITRE

Enjeux politiques : crainte de perdre des **financements**.

Des collectifs d'être avalé par le réseau – de ne pas avoir assez d'**autonomie**.

De ne pas réussir à **créer** l'association.

De départ des pionniers au niveau régional et interrégional.

2. S'ESSOUFFLER

La passivité des uns, l'essoufflement des autres : la fatigue du dispositif dans la région ; d'avoir trop de consommateurs et pas assez de contributeurs.

De ne pas arriver à **convaincre** : communication de conviction, complexité de la communication, incompréhension des équipes.

Crainte de ne pouvoir **rassembler** tous les établissements.

3. NE PAS SAVOIR FAIRE

De ne pas réussir les challenges qu'on se donne en région : rater les Assises.

Des moniteurs /à **la formation**, à faire les écrits

Les craintes de Différent et Compétent Réseau

PÉRENNITÉ DU DISPOSITIF

Craintes : de la disparition du réseau, d'un réseau fragile, de manquer de formateurs, la question du nouveau président

Les peurs ne sont pas si nombreuses mais elles s'expriment comme une incertitude par rapport à l'avenir. Il y a une vigilance saine à vouloir se considérer comme périssable.

La crainte principale, qu'il s'agisse des régions ou de DC Réseau, est celle de la disparition.

Les causes en seraient variées : les jeux de pouvoirs en région, la concurrence pour les financements menacent la pérennité du système. Le manque d'implication des acteurs, leur essoufflement est également une menace. Etre éparpillé, insuffisamment rassemblé est décrit comme une fragilité. Le manque de confiance dans sa capacité à relever les challenges en région (Assises par exemple) ou même celle des moniteurs au quotidien suscitent également des craintes.

Vu par DC Réseau, ces risques sont perçus et soulignent les moyens importants à mettre pour convaincre et communiquer au sein des régions et au delà.

BILAN DES OUTILS OU PRATIQUES utilisés ou développés par Différent et Compétent

Lors de notre séminaire de Noirmoutier, nous avons identifié les principaux outils sur lesquels nous nous appuyons pour animer le réseau et le dispositif. La commission RIM avait déjà préparé une première liste à compléter.

Dans cette grande « valise à outils » se trouvent les outils d'Organisation apprenante, ce qui relève de l'organisation des collectifs régionaux et enfin les outils d'animation du réseau.

Puis nous avons proposé à chaque participant de sélectionner parmi ces outils ceux qui lui semblent :

- « périmés » : ne sont plus vraiment utiles, certains peuvent être laissés de côté ou seraient à améliorer,
- « valides » : efficaces, jouent bien leur rôle,
- « innovants » : pour nous, leur utilisation est récente et ils apportent de la nouveauté,
- « précurseurs » : nous sommes pionniers dans ce domaine, ce sont les outils du futur.



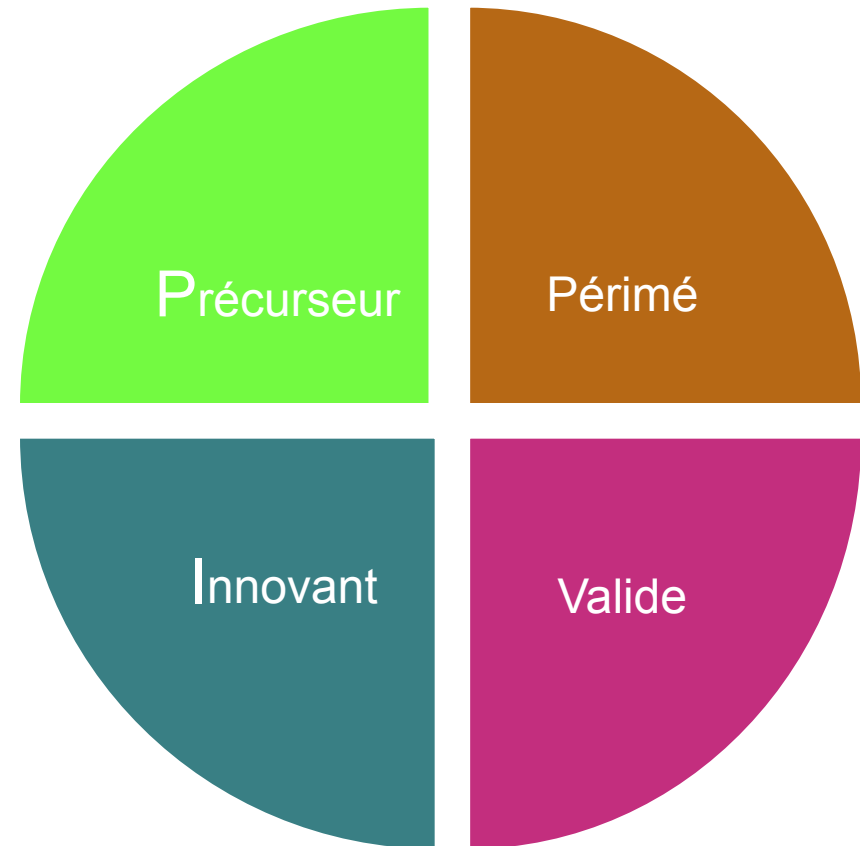
2

ANALYSE DYNAMIQUE DE NOS OUTILS ET PRATIQUES AU SEIN DE DIFFÉRENT ET COMPÉTENT : QU'EST-CE QUI EST PÉRIMÉ, VALIDE, INNOVANT, PRÉCURSEUR ?

LA DYNAMIQUE D'INNOVATION

Évaluer l'aujourd'hui pour construire le demain

1. Quels sont les « outils et bonnes pratiques » utilisés jusqu'à présent globalement ?
Les lister ensemble pour donner ainsi à chacun la lisibilité de ce qui est pratiqué par les autres.
2. A partir de cette liste, quels sont nos constats de ce qui est périmé, valide, innovant ou précurseur ?
Permettre à chacun d'exprimer individuellement son évaluation : dire ce qui, selon son expérience, est périmé, valide, innovant, précurseur :
 - *Périmé, obsolète, nocif, inadapté, non-compétitif ...*
 - *Valide, pertinent, performant, efficace, compétitif*
 - *Innovant, apporte une amélioration significative, fait faire un bond qualitatif ... C'est nouveau pour une partie d'entre nous.*
 - *Précurseur, anticipé, en développement ou à développer, à inventer, en test ou à tester... Nous sommes les seuls à le faire.*
3. Observer la matrice globale avec la répartition des post-it. **Quelles sont les décisions à prendre ?**
Abandonner, maintenir, introduire, inventer, développer, concevoir.
4. Quelles sont les plans d'actions pour mettre en œuvre ces décisions ?



LES PRINCIPAUX OUTILS DE DC RESEAU

En résumé

Pour faire ensemble

- Copil cérémonie
- Lettre d'info

Rationaliser notre organisation

- Mobilisation des jurys
- Faire tourner les acteurs mobilisateurs avec parrainage pour l'ancien

D'engagement

- Ouverture – fermeture de formation
- Journée régionale inter-établissement avec un retour – diffuser et capitaliser
- Mises en perspective dans les PPI

Pour rester connecter au réseau

- Mallette presse
- Le site
- La remise à niveau des personnes formées

Pour donner à voir

- Publication
- Journal
- Rencontrer les institutions
- Journée d'information thématique

Les travailleurs en tant qu'acteurs

- Falc
- Le référentiel pour professionnaliser, ...
- Témoignage
- Participation au copil assises, ...

D'ouvertures

- Autres réseaux : IAE, UNEA, Retraite, ...
- Conquête de nouveaux champs, entreprise
- Andicat, Unifaf, sur la formation TH

De professionnalisation

- Transformation des ateliers
- Les référentiels
- La délégation aux TH

LA LISTE DES OUTILS (1/3)

Classés par famille

Nos outils d'Organisation apprenante

- Utilisation de référentiels métiers (droit commun)
- Grille de Peter Senge
- Les 5 S
- Suivi des mises en perspective – tableaux, site, ...
- Verbalisation de l'activité au quotidien dans le travail
- Faire le tour du chantier en équipe
- Fiches accessibles Gestion des postures dans le hall d'accueil par accès interne
- Mise en œuvre des mises en perspectives : « mini projets proposés aux candidats » dans un entretien de valorisation
- Management participatif
- Acteur de son projet - participation des travailleurs à des instances
- Participation des directeurs aux cérémonies
- Participation des moniteurs
- Chacun sur un parcours
- Coaching des accompagnateurs autour de l'organisation du travail
- Groupe de partage de pratiques
- Jury blanc, une étape à part entière + permet de fédérer d'autres professionnels
- Réactualisation du dispositif en région : piqure de rappel pour les moniteurs

Liés à la formation dans son unité pédagogique

- Plan de formation accessible à tous
- Formation accompagnement de parcours de RAE
- Formation vers les directions : manager la RAE...
- Formation des correspondants
- Plénières régionales directeurs/encadrants (3 fois par an)
- Vers les travailleurs : faciliter les apprentissages...

R&D

- Groupe recherche IME
- Les séminaires de coordos 4 fois par an
- Fiche expérimentale des mises en perspective
- Expérimentation avec l'Agefiph (bilan en cours) : *le dispositif peut-il s'appliquer aux personnes en cours de remobilisation vers l'emploi et vers l'insertion professionnelle ?*
- La fiche expérimentale des mises en perspective (Alsace) dans le dossier de preuve, pour préparer les mises en perspective

LA LISTE DES OUTILS (2/3)

Classés par famille

Organisation des collectifs régionaux

- Entretiens de valorisation (jury)
- Bilan valideur
- Comité de pilotage
- Rencontre de correspondants
- Coordination (prestation extérieure, expertise)
- Rencontre accompagnateurs de parcours de RAE
- Journée thématique qui fédère les acteurs
- ...

Outils vers plus d'inclusion

- Participation des travailleurs aux copils de la cérémonie
- Lauréats comme ambassadeurs du dispositif
- Jury blanc : intégrer des personnes des services administratifs : outil d'appropriation du dispositif + outil de communication interne sur Différent et Compétent
- La coordo est un temps dédié par le Creai = une prestation, une technicité

LA LISTE DES OUTILS (3/3)

Classés par famille

Outils d'animation du réseau/ inter-réseau/inter-région/ niveau stratégique

- Communication - représentation
- La lettre interrégionale,
- Documents de communication (newsletter, vidéo...)
- Outil sur le site Internet (film documentation tutoriel)
- Assises et séminaires
- La représentation de DCR dans les cérémonies
- Rencontres avec l'éducation nationale des valideurs (accord cadre)
- La cérémonie
- Le site internet : guides documentaires (dossiers de preuves, dossier du candidat, lettre d'engagement, guide des jurys...)
- Présence des membres de jury au module 4 de la formation d'accompagnateurs

Essaimage par tous les acteurs

- Petits déjeuners à thème dans les ESAT du collectif (ex : speeddating "psychiatres)
- L'essaimage : soutien aux nouveaux collectifs par de la formation, par de l'information, ... du faire ensemble
- Visite d'un travailleur qui s'exprime devant un public
- Partenariats avec d'autres réseaux...
- Ouverture du dispositif aux entreprises et à leurs salariés en difficulté d'insertion : la RAE en entreprise, associé à tous les niveaux : jury, cérémonie et reconnaissance

Gouvernance

- Statuts
- Convention d'engagement par région
- Chartes régionales
- Charte interrégionale
- Outil "Être acteur dans le réseau"
- La labellisation des établissements

Organisation – gestion de projet

- Le service administratif
- Formation des valideurs
- Organisation d'assises
- ...

PÉRIMÉ

A abandonner ou à transformer

Communication

- L'évolution des appellations du dispositif est difficile. Persiste un vocabulaire dépassé : niveau, type
- Lettre régional en mode papier.
- Certains aspects du site.
- Charte régionale : des remises à jour, réactualisation en groupe pourrait permettre aux anciens acteurs formés de s'acculturer l'évolution du dispositif.

Formation de correspondants

La formation organisée au niveau interrégional n'a plus lieu d'être.

Or le besoin est évident, il s'agira de revoir l'ingénierie peut-être sous forme modulaire, en proximité des territoires avec une visée très réseau.

Gouvernance

La commission habilitation ne s'est pas rencontrée depuis 2014. Elle devra soit être réinitialisée au regard des nouveaux statuts, soit disparaître.

Elle concerne la question de labellisation Différent et Compétent pour les adhérents, l'habilitation des formateurs (gérés par la RIM actuellement et la direction de DCR. Elle devrait statuer sur le choix de nouvelles déclinaisons de référentiel (aujourd'hui, ces choix se décident en Assemblée Générale).

Évaluation

Le questionnaire d'enquête des lauréats était à la fin du dossier de preuves, une invitation à donner son avis à chaud, quasi devant le jury sur le déroulement. Cette enquête existe maintenant sur le site, pourrait être renseignée dans les jours suivant le jury. Or, l'information de cette nouvelle organisation nécessite d'être partagée et appropriée par tous les adhérents.

VALIDE

A maintenir car efficace

L'offre de formation

L'ensemble des formations portées par Différent et Compétent Réseau est reconnu comme efficient. Cela concerne :

- Les accompagnateurs de parcours de rae(certification),
- Les directions
- Manager la RAE et en organisation apprenante (2j),
- Les jurys (3j) ,
- La formation continue des coordo-formateurs (4x2j/an)

Le process du dispositif

Il est reconnu comme efficace, intéressant, évolutif et ayant fait ses preuves. Ont été particulièrement nommés :

- La lettre d'engagement/ implication des lauréats, des coordonnateurs
- Les jurys blancs
- L'entretien de valorisation
- Le site internet : documentation opérationnelle
- La cérémonie régionale
- La référence au droit commun

Les documents de gouvernance

- Les nouveaux statuts
- L'outil « être acteur dans le réseau »

INNOVANT (1/2)

A faire savoir et partager largement entre nous

Essaimage

Différent et Compétent dans sa mise en œuvre oblige à essayer vers les entreprises ou en ouverture vers d'autres partenaires sur le territoire. Notamment pour constituer les jurys, des stages, des interventions pour la cérémonie ou trouver des moyens financiers.

Parcours

Les mises en perspective issues de la RAE, inscrites dans les Projets personnalisées viennent booster les parcours et représente un repère - outil de gestion RH.

Communication

L'utilisation d'outils participatifs tels TRELLO, framapad, Dropbox facilite la coopération sur la réalisation de lettre allant du plus large au spécifique établissement sur la RAE.

Recherche action et Organisation apprenante

La recherche sur les impacts de la RAE, groupe de recherche IME, les 5 S, les journées thématiques, la formation Faciliter les apprentissages, le partenariat avec d'autres réseaux, la labellisation des établissements, utilisation des référentiels au-delà de la RAE

INNOVANT (2/2)

A faire savoir et partager largement entre nous

Des réunions spécifiques selon le type de bénéficiaire

Différent et Compétent en élargissant son champ d'action, organise des lieux de réflexion spécifique afin de rendre visible le spécifique et le réinvestir dans le système, faire évoluer, enrichir - exemple le groupe recherche IME.

Fonction de coordo portée par le Créai

(Champagne Ardenne)

Cette petite région a fait le choix de conventionner avec le CREAL, centre d'étude et de formation. Le pari gagnant est la complémentarité entre ces 2 réseaux.

Participation de tous

Mobiliser les travailleurs et jeunes d'IME, les salariés en insertion, les entreprises, les professionnels d'encadrement pour participer aux Assises, aux copil, à l'essaimage, à la formation, en témoignant souvent

Et aussi dans les phases préparatoires, par exemple en Limousin : une formation de 3 jours pour préparer l'animation d'assises régionales pour un groupe de direction, chef de service, moniteur et travailleurs – Apprendre ensemble !

Dossier du candidat

Il a été réalisé en focus groupe – avec des travailleurs ayant fait expérience de la RAE et à destination des futurs candidats. Cet outil a été créé pour être revu et se mettre à la main de chaque établissement.

PRÉCURSEUR (1/2)

A faire savoir et développer

RAE

- Pionnier de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience – en tant que forme d'évaluation inclusive, personnalisée en France sans être dans l'entre soi donc relié au droit commun.
- Rencontre avec les valideurs pour aboutir à une inscription au RNCP.
- Formation des correspondants à développer.

Formation – Organisation apprenante

- Formaliser les mises en perspective des moniteurs engagé à la mise en œuvre au-delà de la formation incluant un système de suivi entre pairs.
- Implication des acteurs concernés dans les modules de formation : les valideurs en M4 et les travailleurs à chaque regroupement.
- Faire de l'espace de formation – l'établissement accueillant- un outil pédagogique : visite des ateliers, IME, et analyse des éléments observés au regard de la thématique du module.
- Guide de l'autonomie professionnel : il permet de considérer les compétences transversales dans le travail.

- Utilisation du FALC – une démarche d'accessibilité vers les personnes lecteurs de base – implique les bénéficiaires dans la formulation – une co-construction – le guide du candidat, la lettre d'engagement, l'appropriation du référentiel.

Gouvernance

- Modification des statuts pour intégrer les entreprises dans certains collectifs
- Labellisation : l'Aquitaine expérimente l'outil « être acteur Différent et Compétent » pour créer un label Différent et Compétent pour les établissements.

Animation du réseau

- Plateforme collaborative en animation de territoire, en commission, en équipe formateur, ...
- L'organisation des jurys.
- Les copil de préparation des cérémonies.

PRÉCURSEUR (2/2)

En perspective

Les aspirations pour être encore plus précurseur

- Plus de *partenariats* avec d'autres réseaux
- Catalogue des *bonnes pratiques*
- Faire de la délation positive : dénoncer les *bonnes pratiques* de nos collègues
- *Formation-action pour développer l'organisation apprenante* - Former en interne à l'organisation apprenante
- *Formation/coaching des accompagnateurs et des correspondants*, au niveau régional
- Diagnostic et *formation ergonomique aux apprentissages* - De la formation à l'ergonomie vers les moniteurs
- *Analyse sémantique* de nos référentiels
- Mesurer les *effets des mises en perspective*

PS : Suggestion de Magdeleine : création d'une 5^{ème} rubrique « ALERTE » : exemple l'utilisation du référentiel comme outil RH – peut-être vécu comme précurseur, hors les moniteurs font un amalgame entre l'outil RH et la RAE – risque de perte de sens.



3

QUELLE IDENTITÉ AUJOURD'HUI POUR
DIFFÉRENT ET COMPÉTENT ?

NOS FORCES ET NOS FAIBLESSES

Aujourd'hui

Notre principal point fort tient dans notre finalité : la **valorisation**. Mettre en avant, faire grandir les travailleurs conduit souvent à ce que les équipes encadrantes soient elles-mêmes valorisées.

Différent et Compétent est une **dynamique collective**, chacun amène sa contribution au dispositif, qui repose sur le **partage** : on reçoit et on donne, on apprend, personne n'est détenteur.

C'est un dispositif qui **innove**, avec un mode d'approche particulière : quel que soit son positionnement, tout le monde peut être valorisé, sort des schémas classiques (ce que je sais faire). La pluralité est considérée comme une richesse.

Enfin, Différent et Compétent se trouve jouer le rôle d'un **outil de management** pour remobiliser les équipes dans les ateliers (cf début du descriptif).

En conclusion, c'est le principe de réciprocité entre les acteurs qui préside pour chacune de nos forces.

Points forts

Convivialité

Dynamique collective

Mises en perspective

Mises en mouvement

Solidité du dispositif

Action

Valorisation - Inclusion sociale

Challenge - Réussite (se réaliser)

La compétence fait la différence

Innovant, précurseur

Ouverture (enjeu de société)

Sens

Égalité

Accessibilité

Outil de management

Pédagogie

Points faibles

Convivialité

Modèle économique

Identification insuffisante - Nom à déposer

Communication - transparence

Suspicion

Provocation (on dérange)

Naïveté - ferveur désincarnée - crédulité

"angélique"

Entre-soi, secte

Vulnérabilité

Ouverture (perte de valeurs)

Dispositif (non réduit à un outil)

Difficultés de gouvernance, d'engagement et investissement

Attitude consommateurs

Mouvement

LISTE DES ACTEURS

De notre écosystème aujourd'hui

- Les candidats / travailleurs / jeunes
- Les valideurs / inspecteurs / enseignants
- Les associations/organismes gestionnaires
- Les ESAT / IME / EA / services d'insertion
- Les encadrants / directions d'établissement
- Les collectifs régionaux
- La MDPH / ARS / l'agefiph / le fiphfp
- Les politiques
- Les coordos / formateurs
- Les organismes paritaires
- Les entreprises
- Le conseil régional
- Les salariées de DCR
- Les parents / familles
- La Direccte, les acteurs du ministère du travail

Au sein de cet écosystème, nous remarquons que tout acteur est à la fois contributeur et cible de communication.

NOS FAIBLESSES EN VOIX OFF (1/2)

Commentaires...inspirants pour l'action

*Sur l'océan de
L'Organisation
Apprenante ...*

« J'attends du réseau qu'il continue à alimenter les collectifs, les établissements en organisation apprenante ... pour que dans notre établissement, je puisse dire que je fais de l'organisation apprenante, telle qu'elle est imaginée par le dispositif »

ENGAGEMENT ?

- « beaucoup d'établissements adhérents ne prennent pas le pack complet : que la RAE ! c'est le vernis : rien ne se passe dans les ateliers ; c'est du chiffre, sans changer dans les ateliers ! il faut travailler là-dessus ! on a sacrément à bosser sur l'organisation apprenante »
- « est-ce que la formation des directions n'est pas trop légère sur l'organisation apprenante ? » « que viennent chercher les directeurs dans la formation de directeurs ? »
- « la notion d'organisation apprenante : certains peuvent dire « moi, je ne me suis pas engagé pour ça ! » »
- « comment faire pour sensibiliser les établissements à l'organisation apprenante ? »
- « Différent et Compétent n'est pas qu'un outil ! ce qui est important dans la formation des accompagnateurs, c'est de faire bouger dans les têtes, pour que ça bouge dans la pratique si les directions aident. »
- « le regard de certains peuvent être le regard sur des patients ! »
- « Ne réduisons pas l'organisation apprenante au binôme moniteur/travailleur, mais DG/Conseil d'Administration/direction/moniteur/travailleur »
- « la RAE est une obligation dans les lois, ce n'est pas le cas de l'organisation apprenante... y a t'il un intermédiaire ? l'organisation apprenante me fait un petit peu peur... la difficulté de la notion de changement : c'est vertigineux pour moi. »
- « on parle de l'organisation apprenante, mais de quoi on parle ? donner une perspective, mais comment la donner ? laquelle ? vers quelle vision veut-on aller ? l'accompagnement des travailleurs. A-t-on une vision inclusive des personnes qu'on accompagne ? ou a-t-on une vision différenciative ? »
- « on doit tous trouver notre propre définition, en fonction du contexte de notre établissement ; la méthode, c'est aux directeurs de la trouver ! »

DES BALISES, DES OUTILS, UNE AIDE

- « sur l'océan de l'organisation apprenante, il faudrait qu'on mette des balises, pour que ce soit plus accessible ! »
- « j'ai besoin d'avoir une boîte à outils pour la mettre en œuvre »
- « une organisation apprenante débouche sur des RAE + des mises en perspective : mais comment construire ce cheminement ? »

NOS FAIBLESSES EN VOIX OFF (2/2)

Commentaires...inspirants pour l'action

*Le financement,
cause de tous
les soucis ?*

- « Le financement est un défi, mais on a tendance à devenir consommateur ! il faut réfléchir à notre économie : en quoi les financements encouragent la consommation ou pas ! »
- « les collectifs fonctionnent grâce aux adhésions ; le lien avec le réseau/collectif est une question de financement (= les collectifs sont liés au réseau parce qu'ils paient leur cotisation) »
- « quand ce n'est pas gratuit, ça engage ! je paie, je m'investis, je dois recevoir un retour »
- « il ne faudrait pas que ce soit à cause du coût que les établissements ne s'engagent pas dans le dispositif »
- « la question du financement peut être une excuse pour arrêter son engagement »
- « on paie 200 €/jury, mais qu'est-ce que j'achète ? qu'est-ce que j'attends en retour ? »
- « l'image de marque : Différent et Compétent = boîte à fric, dit par les adhérents »
- « qui dit ça ? je n'ai pas entendu ça dans notre région ? »

*« Avons-nous bien
communiqué sur ce
qu'est Différent et
Compétent ? »*

*Le partage des
ressources*

- « J'adhère pour accéder et contribuer à une ressource commune »
- « la valorisation des expériences réalisées en région : comment permettre plus de fluidifier le partage des expérimentations ? »

*Le site
Internet,
Une mine
D'or*

- « Combien de personnes utilisent le site à son niveau de potentialité ? alors que c'est une mine d'or ! il faut mettre une meilleure lisibilité »
- « tout dépend de ce qu'on va chercher ! si ce n'est que pour les attestations, c'est cher pour ce que c'est... alors que si on recherche l'organisation apprenante, on en a pour notre argent ! »

PINACLE

Arguments pour convaincre (1/2)

Si vous deviez convaincre quelqu'un de faire appel à DC, imaginez tous les arguments précis que vous donneriez ?

Les arguments spontanément donnés se situent à deux niveaux : au sein des établissements d'une part, à l'échelle inter-régionale d'autre part. Pour un établissement, la mise en place du dispositif Différent et Compétent conduit à un triple bénéfice : la professionnalisation des équipes, leur motivation et l'organisation globale. Au niveau inter-régional, adhérer à Différent et Compétent rend visible les actions de chacun, contribue à un partage des pratiques, à la co-construction et suscite l'innovation. Enfin, adhérer à Différent et Compétent, c'est contribuer au changement de regard du travailleur mais aussi de toute la société sur la réussite. Cela prépare la société à concrétiser toutes les formes d'inclusion y compris en passant par le droit commun.

Au sein des établissements

Professionnalisation des équipes, Différent et Compétent permet de

- reconnaître et de valoriser les compétences des travailleurs
- professionnaliser les ESAT et de définir les métiers pratiqués dans l'établissement, avec un référentiel métier
- essaimer valorisation et réciprocité dans l'établissement : travailleurs, équipe, gouvernance, direction
- expérimenter sans risque

Management des établissements, Différent et Compétent permet de

- remotiver le personnel (moniteur) en les recentrant sur leur mission
- développer un super outil de management pour le directeur
- participer à la mise en place de l'organisation apprenante
- repenser l'organisation de l'atelier, de décroiser en interne et en externe

Les travailleurs deviennent acteurs professionnels de la vie de l'esat.

PINACLE

Arguments pour convaincre (2/2)

Au niveau inter-régional et national

Communication et partage

- C'est un outil de communication et de reconnaissance de nos structures (création d'événements...)
- Un outil de promotion du travail adapté - l'ESAT est un lieu de compétences et d'apprentissages
- Appartenance à un réseau : échanges de pratiques, problématiques partagées, développement des connaissances
- Source d'enrichissement personnel et professionnel : contacts, échanges, informations partagées, évolution de chacun, apprendre de l'autre
- Réseau = mise en commun, co-construction

Innovation

- Formation action recherche : en lien avec l'innovation => chacun peut proposer d'être dans la Formation action recherche, ce qui nourrit les personnes et le réseau
- "la recherche, c'est un service à part entière, pourquoi pas nous ?
- Le comité consultation, la commission Recherche, méthode et ingénierie" / la recherche,
- Il est fondamental de mettre des moyens pour continuer à être innovant

Enjeux de société : changement de regard et de modèle

- Universalité / accessibilité, tremplin vers la citoyenneté
- Culture de la réussite
- Reconnaissance des travailleurs, au travers d'un métier
- Permet au travailleur de changer de regard sur lui-même et au moniteur de changer également son regard
- Dispositif dans le sens de l'histoire de la prise en charge/compte de l'accompagnement des personnes vers une société inclusive / inscription dans les lois
- Des outils performants de droit commun : référentiels, reconnaissance par les valideurs
- S'appuie sur le droit commun
- Reconnaissance politique du réseau : un réseau qui commence à être lisible (accord-cadre avec les valideurs, Unifaf, Europe...)

PILORI

Arguments pour dissuader (1/2)

Si vous deviez dissuader quelqu'un de faire appel à DC, imaginez tous les arguments précis que vous donneriez ? Vous pouvez caricaturer les propos : l'objectif est de faire émerger les contre-arguments ou résistances qui existent parfois face à la démarche ou au dispositif.

Globalement, certains peuvent d'avance rejeter DC en lui opposant un déni du handicap et de la différence. Par ailleurs, une fois le dispositif mis en place, certains peuvent estimer que la promesse est exagérée : la RAE n'aurait pas tant de valeur que cela.

Ensuite, à l'échelle opérationnelle de l'établissement, certains peuvent réduire Différent et Compétent à un outil de plus, additionnel. Donc l'argument du coût en argent et en temps est mis en avant au lieu d'y voir un investissement positif et une démarche intégrée fructueuse pour le projet d'établissement. Les équipes peuvent être clivées face à sa mise en place. Enfin, adhérer à la démarche peut être considérée comme une réduction de sa liberté ou même une forme de dépendance.

Les arguments déployés prouvent l'importance d'une information plus offensive et plus claire pour lever les doutes ou les résistances.

Déni du handicap

- C'est de la démagogie "handicapé tu es, handicapé tu resteras, après DC »
- « On leur fait croire qu'ils sont comme tout le monde , on créé l'illusion
- Déni du handicap : on leurre les gens : ils sont différents ! Ils sont différents, les TH !

Déni de la valeur de la RAE et de ses effets

- L'attestation n'est pas un diplôme reconnu / C'est une médaille en chocolat / C'est un faux diplôme, un faux jury
- La RAE ne donne droit à rien, tu restes à la même place, tu es payé pareil
- Les travailleurs ne l'utilisent pas leur diplôme à l'extérieur
- Beaucoup de "blabla" pour pas grand-chose
- Reconnaissance : la bienveillance en interne suffit, nos organisations sont parfaites (pas de critères ANAP sur le sujet)
- C'est comme un soufflé : ça retombe !

PILORI

Arguments pour dissuader (2/2)

Investissement chronophage et coûteux

- Beaucoup trop de choses à faire déjà (loi 2002) : ça fait un truc en plus
- Ca oblige à envoyer un cadre au copil
- Il faut envoyer les TH récupérer leur attestation à Pétaouchnoc
- Usine à gaz / c'est compliqué
- C'est chronophage pour les équipes d'encadrement
- Prend du temps aux moniteurs et à toute l'organisation, alors que la production n'attend pas
- Double emploi avec les projets personnalisés
- Pourquoi payer pour un outil qui n'a pas fait ses preuves
- C'est trop cher / Ca coûte cher : on ne sait pas où va le fric

Management des établissements

- Équipes déstabilisés, car le moniteur perd sa posture de sachant / perdre son identité de formateur
- Les rencontres entre moniteurs favorisent les revendications
- Ca clive les équipes

Une forme de dépendance

- Limitation de l'autonomie des associations (car des intermédiaires sur les financements), des régions (car il faut en référer au national)
- Il n'y a pas un égal accès au dispositif
- Les coordos passent trop de temps pour le réseau
- C'est une secte (entre-soi)
- C'est du formatage (via des formations obligatoires) pour une cause obscure

D'AUJOURD'HUI À DEMAIN (1/2)

Il n'y a qu'un pas

Aujourd'hui, nous sommes

- Heureusement là !
- Acteurs d'un dispositif
 - À un tournant
 - En construction
 - Morcelés
 - 18
 - Tous différents
- Encore à prouver
 - Modestes
 - Dispositif
- En déficit d'image
- En développement
 - Méconnus
- Lourds, compliqués
 - Amateurs, rêveurs
- Fragiles
 - Seuls
- Déficit de com'
 - Quelques-uns
 - Régional
- Experts de la RAE
 - Ciblés handicap

Demain, nous serons

- Plus là
- Tous dans le mouvement
- Plus nombreux
- En construction
- Harmonisés
- Sur tous les territoires
- Riches de nos différences
- Un modèle reconnu
- Puissants
- Label, marque
- Lisibles
- Stables
- Reconnus pour nos compétences dans la RAE
- Fluides, souples, limpides
- Professionnels, compétents
- Sur le bon cap
- Tous ensemble
- Pro de l'image
- Tous
- International
- Experts plus largement, déficience d'insertion

D'AUJOURD'HUI À DEMAIN (2/2)

Il n'y a qu'un pas

Aujourd'hui, nous sommes

- Pas assez innovants
 - En recherche
- Mauvais communicants auprès des partenaires et des entreprises
- Organisons des cérémonies par région
 - Régionaux
- Un réseau du médico-social
 - Un collectif confidentiel
 - Ado
 - Secte
 - Doute
 - Seuls
 - Pauvres
 - Différents
 - Fauchés
 - Carrefour sociétal
 - Timides et introvertis
 - Entre-soi
 - Flou et dispersé
 - Flou
 - Connu
 - Aux 4 Vents
 - Humbles
 - Convaincus
 - Bons
 - Nombreux

Demain, nous serons

- Un centre de recherche universitaire, innovants
- En action
- Plus offensif en communication
- Organiserons une cérémonie au stade de France
- Ultra nationaux
- Un réseau plus élargi
- Un acteur tout public
- Adultes
- Réseau expert
- Évidence
- Tous
- Riches
- Compétents
- Riches
- Acteurs incontournable du droit commun
- Entreprenant et extraverti
- Élargi
- Au clair et recentré
- Reconnu
- Structuré
- En vol
- Humbles
- Reconnus
- Dans l'excellence
- Apté à présenter ce qui nous rassemble



4

QUELLE IDENTITÉ FORTE ET VISIBLE POUR
DIFFÉRENT ET COMPÉTENT D'ICI 5 ANS :
COMMENT EN FAIRE UN LABEL FORT ET
CONNU DE TOUS ?

NOTRE CONSTAT

Quel regard portons-nous sur notre identité ?

Si DC était une personne, elle serait encore trop effacée, consciente de porter une action légitime mais restant à la marge quantitativement (périmètre du handicap, notoriété faible) et qualitativement (sans label, une marque RAE, à usage variable). Cela ne met pas en valeur la richesse de son expérience d'autant que le partage et l'analyse de ces pratiques pourraient être plus vifs.

A la fois évident et marginal

- DC reste en dehors de la norme
- Cantonné au handicap
- Ancrage dans le droit commun
- Ça vient répondre à des obligations
- C'est accessible à tous
- Seul, on ne peut pas y aller...

Manque de visibilité

- Communication perfectible
- On est trop entre nous / pas assez connu du grand public
- Le dispositif n'est pas suffisamment visible (connu)
- On n'arrive pas à résumer facilement qui on est, ce qu'on fait, comment

Le manque de lisibilité, de label, d'empreinte

- Il n'y a pas de label
- Labellisation / habilitation : exigence non évaluée
- Identité de "marque", qualité de DC
- Une marque de RAE
- Nom : Différent et Compétent
- Marque de reconnaissance de compétences
- Le nom n'est pas utilisé par tous les collectifs de la même façon
- Tout le monde ne s'appelle pas DC (Tous Compétents Alsace, ArESAT)

Un partage trop timide des pratiques

- Les fondamentaux ont besoin d'être consolidés et mieux partagés
- Ça interroge nos pratiques
- La dynamique de co-construction / expérimentation / recherche / réflexion stagne

LES QUESTIONS À SE POSER

Des questions identitaires existentielles

Les questions posées par chaque table lors de notre world café sont convergentes. Elles viennent en écho des constats faits précédemment. La première question est celle qui explique la « timidité » constatée : le label effraye une partie des acteurs de DC et génère une variété de questions. C'est comme si « avoir un label » était perçu comme « être un label » voire « être limité à un label », « être avalé par son propre label ». Les deux autres questions sont liées à « comment grandir et faire sa place dans la société » : avoir un impact ou une influence suffisante pour entrer dans le droit commun et élargir son périmètre sociétal.

Label or not label ?

- Un label est-il le bon support ?
- Est-ce que s'appeler "Différent et Compétent" est fédérateur ? Est-ce stigmatisant ?
- Le nom doit-il évoluer ?
- Avons-nous la volonté d'avoir une marque d'inclusion ?
- Comment faire co-exister l'identité "réseau" et l'identité "collectif" ?
- Un label n'est-il pas en contradiction avec le droit commun ?
- Attention ! Comment faire pour que le label n'enferme pas ?

Entrer dans le droit commun

- Comment faire pour que la RAE soit un dispositif de droit commun (comme la VAE) ?
- Comment faire entrer DC dans le droit commun ?
- Comment évaluer la plus-value pour les personnes ?

Notre périmètre : son histoire, son évolution ?

- Qu'est-ce qu'on va garder de l'histoire de DC, après le départ de Christian ?
- Doit-on évoluer vers d'autres domaines / publics / organisations / management-conseil-ressource / insertion au sens large ?
- Doit-on toujours parler de RAE ?
- Qu'est-ce qui n'est pas partagé par tous, en termes fondamentaux ? Ou qu'est-ce qui est à consolider ?
- Comment sortir du champ médico-social ?
- Comment se mobiliser sur la dynamique de recherche ?

IDENTIFICATION DES PUBLICS POSSIBLES

De notre écosystème demain

Les institutionnels et politiques

Politiques : Union européenne (ECVET) , Club d'entreprise, Medef, Syndicats, députés, Les partenaires sociaux, club entreprises

Institutionnels : Ministères, ARS, CNR, MDPH, OPCA, Conseils Économiques et Sociaux, Conseil départemental, régional, Les acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire (en lien avec la responsabilité sociale des entreprises)
Emploi/Entreprise : Pôle Emploi, Direccte, Les Chambres de Commerce et d'Industrie, Fondation Suez (vers les personnes fragiles)

Acteurs indirects mais potentiellement impactés ou ressources

- DG des assos
- Environnement immédiat des établissements (voisins, entreprises...)
- Centre de formation vers professionnels accompagnement ou travailleurs : ITS, IRTS, Afpa
- Entreprises clientes ou partenaires, Référents handicap dans les entreprises
- Médias (presses spécialisées (revues universitaire (être objet d'étude / produire des articles, des livres)) et généralistes
- Écoles – grandes écoles, management, ... apprendre sur le handicap – changer le regard
- Missions locales

Acteurs organisationnel, managérial, en appui des aidants

- Directeurs d'établissements (ESAT, IME, IAE)
- Adhérents et non-adhérents
- DRH
- Chef d'atelier, ...
- Associations gestionnaires
- Les établissements
- Travailleurs sociaux

Opérationnels sur la RAE, en prise direct dans la mise en œuvre du dispositif

- Les travailleurs / jeunes d'IME, salariés en situ. De H
- L'équipe de travailleurs ou de jeunes dans l'atelier, les autres lauréats de l'établissement
- Adhérents à Différent et Compétent Réseau
- Les moniteurs d'atelier, éducateur technique spécialisé, chargé de soutien, correspondant Différent et Compétent de l'établissement
- Centres de formation professionnelle

LES PIÈGES À ÉVITER, LES OBSTACLES À SURMONTER (1/2)

Parfois farfelus, pas toujours

Infantiliser, sélectionner

- Comparer la RAE à du dressage de personnes handicapées
- Affirmer que ces personnes ne peuvent être des professionnelles
- Regarder l'autre en situation d'incapacité
- Tutoyer / infantiliser le candidat
- Refuser le droit à la reconnaissance à certaines personnes
- Refuser des parcours RAE à des personnes, selon leur handicap
- Cibler une seule catégorie de travailleurs
- Mettre en difficulté les travailleurs
- Placer les personnes en situation d'échec en pointant les incompétences via le jury
- Rendre élitiste pour les candidats
- Ne favorise pas l'entrée/l'insertion en milieu ordinaire

Tuer le père, perte des valeurs

- Ne pas transmettre l'héritage des pionniers... et diffuser des valeurs contraires !
- Accuser Christian de détournement de fonds
- Pirater le site internet et communiquer sur des valeurs contraires
- Kidnapper le président !
- Que DCR renonce à défendre /promouvoir ses valeurs fondatrices
- Ça perd de son sens/de ses valeurs au fil du temps = essoufflement
- Placer la trésorerie DC dans les paradis fiscaux

Deux familles de menaces se dessinent. La première consiste à perdre son âme, l'état d'esprit du projet initial.

La seconde est décrite sur la diapo suivante : ce sont tous les pièges liés à une mauvaise organisation de la communication avec les acteurs ou cibles-clés du système.

Utiliser, consommer sans s'engager

- En étant au service des organisations et non des personnes (choix de la modalité par rapport au coût, privilégier la production à l'accompagnement)
- S'inscrire dans une logique individualiste

Mauvaise utilisation des outils

- N'utiliser que les outils et ne plus former les encadrants
- Réduire DC à un produit
- Être naïf dans l'utilisation, la diffusion de nos outils
- Bâcler un jury (absence, posture, évaluation abusive)
- Imposer un modèle incontournable, rigide
- Multiplier par 2 le coût des formations et des cotisations
- Recruter des mauvais coordos-formateurs (pas formés, pas loyaux)
- Ne pas former les cadres à DC
- Supprimer les rassemblements
- Rester sur ses acquis (pas de remise en question)
- Ne plus manager le dispositif (incohérence entre dire et faire)
- Que DCR perde ses ressources financières

Se limiter à la RAE

- Ne faire que de la RAE

LES PIÈGES À ÉVITER, LES OBSTACLES À SURMONTÉ (2/2)

Parfois farfelus, pas toujours

Relations partenaires et concurrents

- Lien d'autorité avec nos partenaires
- Soumettre à appel d'offre, avec critères réducteurs (taux de réussite)
- Rendre élitiste pour les associations
- Mettre des critères restrictifs à l'adhésion
- C'est une perte de pouvoir entre les assos et les financeurs
- Créer un concurrent
- Créer sa propre RAE interne
- Le copier et faire ailleurs, sous un autre nom et moins cher
- Cotiser à d'autres marques
- Le vendre à d'autres concurrents (dans toute l'Europe)

Relations valideurs

- Critiquer l'institution du valideur dans le cadre d'un jury
- Payer les valideurs pour faire des fausses RAE
- Soudoyer les valideurs pour sur-évaluer

Image, communication avec les institutionnels

- Ne pas travailler les rdv vers les officiels (décrédibiliser)

Fake et rumeur, dénigrer, mauvaise influence

- Générer via internet des fausses infos
- Créer un bug informatique
- Pirater le site internet et communiquer sur des valeurs contraires
- Lancer une rumeur de détournement de fonds
- Publier un fake sur les réseaux sociaux
- Faire une cyber attaque sur le site internet
- Vendre une utopie, du rêve
- Dire que la RAE ne sert à rien / n'est pas utilisée à l'extérieur
- Organiser des faux témoignages de travailleurs
- Détourner le nom, l'image
- Dire que c'est chronophage
- Médiatiser les désaccords, les jeux de pouvoir au sein des collectifs
- Mettre en place un cadre législatif défavorable

LES CONDITIONS DE SUCCES (1/2)

Le dispositif trouvera toute sa force, sa pertinence si nous ...

A cette étape nous cherchons à mettre en évidence les conditions de succès ou les critères de mesure de réussite pour renforcer l'action de Différent et Compétent. Deux leviers se dessinent en priorité : structurer davantage la communication pour accentuer l'impact en région et pour toucher de nouveaux acteurs. Le second levier consiste à renforcer la capacité de co-construction et le partage des bonnes pratiques.

L'engagement de tous, que ce soit au niveau des régions ou de DC réseau, est le souhait le plus souvent exprimé.

Enfin, la recherche d'un système de financement plus équitable et pérenne est soulignée.

Pour que le succès de Différent et Compétent soit garanti dans les années à venir, deux approches complémentaires sont décrites : illustrer davantage encore les bénéfices de la RAE pour la société et élargir le territoire d'action de DC à l'insertion ou l'inclusion pour tous.

Communication pour accentuer l'impact en région et auprès de nouveaux acteurs

- Communication (logo, slogan...) innovante, moderne, visible, nette
- Si DCR met en œuvre un plan de communication ajusté
- Un système de communication plus efficace (vers les entreprises et les financeurs)
- Les régions contribuent à convaincre => communiquer en appliquant la pédagogie de DC : montrer - expliquer (nécessité d'un message clair)
- Si on est reconnu par la recherche, l'université
- Si les ministères s'emparent du concept DC
- Si on est ouvert à l'Europe et reconnu
- Si les entreprises exploitent en interne le concept
- Le monde de l'entreprise reconnaît la notion de RAE en tant que telle

Partage renforcé des bonnes pratiques

- DC reste un espace pour construire ensemble
- DC est un centre de ressources (ingénierie apprenante) souple et réactif
- DC reste souple, réactif, fiable (ressources (ingénierie apprenante))
- Rendre visible les bonnes pratiques
- Maillage coordo-correspondant
- Pour avoir une vraie identité : mutualiser les pratiques de terrains
- Un catalogue de référentiels, qui couvre tous les métiers présents dans les établissements
- Il y a des moyens humains (coordos...)
- L'ensemble des professionnels est formé
- Que la formation DC des accompagnateurs soit partie intégrante de la formation ETS et CBMA

LES CONDITIONS DE SUCCES (2/2)

Le dispositif trouvera toute sa force, sa pertinence si nous ...

S'engager tous pour se développer

- Si chaque acteur se sent ambassadeur
- Si le cap est clair pour tous et défini
- Il continue à se développer (régions, publics, pays...)
- Continuer à se mobiliser
- Nous faisons nombre pour porter les valeurs, pour être fort

Si nous, collectifs régionaux...

- Nous nous engageons clairement pour porter DC de manière opérationnelle, concrète et observable (proposition : le "Compétence day", jour de remise de toutes les cérémonies)
- Si l'on ne différencie plus le réseau (DCR) des collectifs
- Si DCR bénéficie d'un soutien politique au niveau du collectif régional
- Si les IME sont plus largement intégrés
- Si les administrateurs des assos adhérentes étaient engagés dans DCR

Et au niveau du réseau

- Si on implique tous les collectifs de la même manière
- Arrivons à 60 % de taux d'adhésion
- 100 % des établissements sont adhérents
- Si les collègues non-adhérents sont marginalisés et stigmatisés

Financement équitable et pérenne

- Trouver une solution pour créer de l'égalité entre les territoires (fonds de solidarité interrégional) (par rapport aux diverses implication des ARS, Opca...)
- L'ARS pérennise les financements
- L'ARS prend en charge les coûts des fonctionnements régionaux, de manière pérenne

La RAE

- Rendre visible tous les impacts de la RAE
- Si tous les travailleurs expriment leur besoin, leur souhait d'être reconnus
- Si les diplômes professionnels ne sont plus la seule norme
- Que la RAE soit un levier dans l'emploi accompagné
- La formation DC soit reconnue au RNCP

La RAE et au delà

- Que la RAE ne soit pas le seul but
- Que DC ne soit pas que la RAE
- Ouvrir nos réseaux (RAE vers autre que le handicap)
- Touchons d'autres publics
- Le dispositif devient tout public
- Si nous, DCR, sommes reconnus comme un outil d'inclusion pour TOUS
- Si on est en phase avec le programme de formation de la 2ème chance (EM)

CRÉER LA COHESION AUTOUR D'UNE IDENTITE voulue à partager

L'identité d'une entreprise, d'une marque, d'un dispositif, d'une entité au sein d'un groupe se construit progressivement : pour autant, il est utile de définir ensemble ce que nous voulons qu'elle devienne ou comment nous souhaitons être perçus.

Cela repose sur trois leviers :

- « Mind Identity » : valeurs affirmées
- « Behavior Identity » : offre, dispositif, pratiques, partenariats
- « Visual Identity » : site, charte graphique, messages émotionnels, label, images associées, slogan...

Au moment où plusieurs équipes travaillent pour un même dispositif, il est intéressant de nommer ce nous sommes aujourd'hui, ce que nous souhaitons devenir ou comment nous voulons être perçus.

Et de s'assurer :

- Que nous parlons le même langage,
- Que nous diffusons une identité commune,
- De ce qui fera la cohérence entre les 3 pôles de cette identité voulue.





5

PROPOSITIONS DE DÉFIS POUR DIFFÉRENT ET COMPÉTENT

QU'EST-CE QU'UN DEFI ?

ses caractéristiques

Lors de notre séminaire, nous avons proposés aux participants de proposer de manière créative, à titre d'hypothèses projectives, ce qui pourraient être les principaux défis de Différent et Compétent demain.

Puis nous avons effectué un vote pour hiérarchiser ces défis.

Nous nous sommes répartis ces défis par trio de manière à les décrire. Cette première description sera confiée à différents groupes de travail à la rentrée 2017.

Entre-temps, la commission consultative « externe » et l'AG de septembre 2017 vont également donner des avis, une orientation puis effectuer un choix stratégique en tenant compte des défis proposés à Noirmoutier.

La définition donnée au mot « défi » tient dans les 5 caractéristiques suivantes.

- Provocateur par son ambition
- Motivant pour les équipes chargées de relever ce défi
- Surprenant, en rupture avec les pratiques actuelles
- Efficace, attractif pour le client (interne/externe) actuel ou futur
- Evaluable quanti/qualitativement

PREMIERES FORMULATIONS DE DEFIS

Sélectionnés par les participants

- Que la RAE passe dans le **droit commun** au même titre que la VAE / Pour que la RAE soit une unité de parcours (1 RAE tous les 5 ans pour chaque ouvrier) / Que l'attestation de compétences soit un passeport de droit commun – 20 gommettes
- Devenir véritablement un **mouvement national** / Organiser un « competence day » national (cérémonie le même jour dans toutes les régions) / Forum de discussion – d'échanges entre les adhérents / Elaborer une application smartphone / Pour que DC soit un réseau homogène / Tenir et conjuguer les dimensions régionales et locales et interrégionales / Faire adhérer l'ensemble des établissements français / Faire adhérer toutes les régions – 13 gommettes
- Devenir un acteur clé auprès des **financeurs**, inscrits dans les lignes budgétaires des ministères – 8 gommettes
- Rester **leader et modèle** dans le domaine de la **RAE** et dans son organisation de la rae, école et académie – chaque acteur formateur RAE / À 10 ans, avoir un **dispositif européen** dc – 6 gommettes
- **Inclure les usagers** dans la co-construction du futur secteur médico-social / Que les candidats RAE aient une place dans les gouvernances régionales et inter – 6 gommettes
- Sensibiliser le **grand public**, les **écoles**, les **entreprises** à la démarche DC / Pour que 10 % des clients de nos établissements utilisent le concept DC pour leurs salariés – 5 gommettes
- Promouvoir l'OA, que l'OA devienne un modèle de management – 5 gommettes
- Pour que la RAE rentre dans l'**entreprise** pour faciliter l'insertion / Pour embarquer les entreprises, les PME dans le dispositif – 4 gommettes
- Rester **innovant** à la pointe **dans la professionnalisation** des personnes en situation de handicap / Rester attractif – 3 gommettes
- Pour que Différent et Compétent soit un réseau ressources pour l'**inclusion des personnes** tout au long de leur parcours de vie – 2 gommettes
- **Implication des établissements** : pour que les moniteurs formés accompagnent au moins une personne par an – 2 gommettes



BONNES VACANCES !



Marjolaine de Ramecourt

Consultante en management et innovation
Co-auteur de trois ouvrages chez Eyrolles
06 62 48 78 75

Consultante au sein de cabinets conseils en management depuis 30 ans, elle mène pour ses clients trois types de missions : la conduite de projets innovants, la formation des managers et l'animation de séminaires participatifs.

Ses domaines de compétences sont le management, les démarches d'innovation participative et la communication. Elle accompagne les entreprises dans leurs défis en associant les acteurs qui vont faire vivre et réussir ces changements.

Formée à tous les outils de l'innovation participative, elle les transmet cette méthodologie à ses clients : workshops créatifs, ateliers de co-développement, worldcafé, séminaire de cohésion d'équipe, ... Ses approches favorites sont l'Analyse Transactionnelle, la systémique, la Communication Non Violente, la gestion des situations tendues, la gestion des personnalités difficiles et les techniques de créativité.

Dynamique, chaleureuse et exigeante, elle s'implique dans chaque projet avec une forte conscience des enjeux. Ses points forts : prise de recul, franchise, souplesse et méthode. Pour partager sa passion de l'innovation en entreprise, elle a co-écrit trois ouvrages publiés chez Eyrolles, les Editions d'organisation.

- « *Manager par les défis* » 2007
- « *L'Innovation à tous les étages* » 2001
- « *Ces mots qui en disent long* » 1999

