

Lettre d'information de différent *et* compétent

édito

Confiance, faire confiance, se faire confiance !

Comme chacun le sait, le dispositif Différent et Compétent a l'ambitieuse finalité de faire évoluer nos Esat vers des "espaces apprenants". Projet passionnant qui participe à renforcer l'identité médico-sociale des établissements de travail adapté que sont les esat. Pour cela, à l'occasion de cet éditorial, je propose de vous arrêter une minute sur un prérequis essentiel. Je veux parler de la confiance : faire confiance, nous faire confiance ! Faire confiance aux travailleurs dans leurs capacités à montrer leurs compétences, à élaborer, avec aide, un dossier, et se présenter devant un jury. Mais aussi, à expérimenter de nouvelles compétences, à évoluer. Permettons-leur de nous surprendre !

Pour ma part, j'ai souvent été surpris par leurs capacités. Goethe avait donc raison ! « *Traitez les gens comme s'ils étaient ce qu'ils pourraient être et vous les aiderez à devenir ce qu'ils sont capables d'être* ». Mais Goethe ne pensait pas aux travailleurs d'esat ni même aux moniteurs d'ateliers. Il pensait à chaque individu dans sa relation à l'autre et sans doute en particulier aux personnes qui assurent un pouvoir vis-à-vis des autres, tant dans les sphères privées, professionnelles ou politiques. Il s'agit donc d'un appel à faire confiance aux capacités et au devenir de chacun.

Pour revenir à notre espace, cette confiance est portée par chacun des moniteurs d'atelier et cadres impliqués dans ce dispositif ! Une nouvelle fois, lors de la récente remise des attestations de compétences en Basse-Normandie (avril dernier), j'ai été marqué par la force des témoignages de reconnaissance des travailleurs vis-à-vis de leur moniteur. C'est sans doute pour eux le meilleur encouragement et une importante source de motivation professionnelle. Alors, pour que nos Esat progressent vers des établissements apprenants, il me paraît nécessaire que cette confiance soit portée par l'ensemble de ses acteurs, travailleurs, moniteurs d'atelier, éducateurs, professionnels, cadres, directeurs et par l'ensemble des administrateurs.

Je sais - pour l'avoir vécu - qu'une crise de confiance amène une démotivation des professionnels et je sais aussi que la qualité d'une évolution professionnelle, que l'on soit travailleur d'esat, moniteur, cadre, directeur, est directement liée à la confiance accordée par sa hiérarchie. Afin que nos espaces deviennent apprenants pour tous, cet état d'esprit doit, là où nous sommes, faire partie de l'éthique de nos établissements !

Jacques Serpette,
président Afresat Basse-Normandie.

Au sommaire...

Initiatives, un réseau de moniteurs d'atelier en Basse-Normandie	2
Événement !	
La Réunion rejoint le dispositif	2
Le Réseau en mouvement	3
Dans les régions	3
Points de vue	4
Pôles territoriaux	5 à 10
La tribune des coords	11
Le livre Différent et Compétent	11
Nouvelle identité	12
Informations, coordonnées	12



Différent et Compétent RÉSEAU
EST COFINANCÉ par l'Union Européenne

Le Comité de rédaction vous avait proposé pour ce deuxième numéro de la Lettre Différent et Compétent de faire part de vos points de vue, de certaines de vos réflexions dans la mise en place et le développement du dispositif.
Bravo aux auteurs pour leur réactivité...

Initiatives

Un réseau de moniteurs d'atelier en Basse-Normandie

Après avoir été moniteur d'atelier pendant 20 ans en esat, Laurent Toutain exerce depuis 2011 la fonction de coordonnateur Différent et Compétent dans la région de Basse-Normandie. Il a mis en place et anime un réseau de moniteurs d'atelier.



Laurent Toutain, coordonnateur Différent et Compétent en Basse-Normandie.

Échanges alors inexistants

Dans cette mission, j'ai la chance d'animer les formations des moniteurs d'atelier. Pendant toutes ces années où j'exerçais mon métier de moniteur d'atelier, les échanges sur nos pratiques professionnelles avec les collègues d'autres associations étaient alors inexistants. La formation des moniteurs d'atelier dans le cadre du dispositif comble ce manque entre pairs sur notre métier puisqu' "on apprend toujours des expériences des autres..."

Le rôle du moniteur légitimé

Quand j'ai commencé à animer cette formation, il m'a aussitôt semblé intéressant de mettre en place au moins une fois par an des rencontres entre moniteurs d'atelier et favoriser ainsi nos échanges pour progresser ensemble dans notre pratique et dans l'accompagnement à la RAE. Cette formation de toute évidence réinterroge le moniteur dans sa posture. Au printemps 2012, j'ai fait cette proposition au comité de pilotage, constitué de directeurs d'esat, qui a accepté sans aucune réserve. Les directeurs des établissements de Basse-Normandie légitimaient ainsi le rôle primordial du moniteur dans le dispositif.

Retour d'expérience

Il est important que les moniteurs puissent se retrouver, afin de pérenniser cette dynamique dans les établissements en favorisant la création d'un réseau de moniteurs d'atelier dans notre région. L'ordre du jour de cette première rencontre était surtout d'avoir un retour sur expérience depuis la fin de la formation, de révéler les freins dans la mise en œuvre du dispositif ainsi que les réussites.

Différent et Compétent dans les établissements

Nous sommes vraiment dans une dynamique d'organisation apprenante, bien vivante sur l'ensemble de la région. Les retours sur cette journée de "retrouvailles des pionniers sur la région" sont très satisfaisants. « Nous retrouver, échanger sur la notion de réseau entre moniteurs, partager nos expériences et réfléchir à ce qui fait le cœur de notre métier, améliorer notre communication, nous tenir informés des avancées du réseau Différent et Compétent... Tout cela est très riche nous rebooste ! » Les prochaines rencontres porteront certainement sur des thématiques bien précises, avec peut-être des intervenants extérieurs pour l'animation de ces journées. Cette prochaine étape dans notre envie de consolider les liens permettra de poursuivre notre amélioration ensemble dans notre pratique au quotidien auprès des travailleurs d'esat.

Événement !

La Réunion rejoint le dispositif Différent et Compétent

Depuis une dizaine d'années, les Esat de La Réunion travaillent ensemble sous l'égide d'Andicat. Différent et Compétent leur offre l'occasion de donner un cœur de métier.

Le 5 décembre 2012, naissait le Reer, Réseau des esat et entreprises de La Réunion. « Cinq associations ont décidé de se réunir autour d'un projet commun, explique Alain Sabban, directeur de l'Esat Les Ateliers du Pont-Neuf de la fondation Père-Favron. Elles rassemblent dix établissements qui accueillent quelque neuf cent cinquante personnes. Début 2013, Yoann Piplin, coordonnateur Aresat Bretagne, est venu présenter le dispositif Différent et Compétent. En mars, une rencontre avec plusieurs responsables d'établissement déjà engagés dans la démarche depuis plusieurs années, nous confortait dans notre choix d'intégrer le dispositif. Nous souhaitons ainsi valoriser la diversité des compétences des travailleurs en situation de handicap, par la construction d'un système

de reconnaissance des acquis professionnels, accessible à tous, en référence au dispositif Différent et Compétent. Notre intention est aussi de valoriser l'image des esat dans leur environnement économique et favoriser l'intégration, décroïsonner nos organisations et nos modes de relation avec le milieu de l'entreprise et les partenaires de l'insertion, créer enfin, un outil de communication valorisant l'image des esat en direction des entreprises. Un groupe de travail s'est constitué pour apporter une réponse mutuelle aux marchés et développer une culture partagée entre les esat et les acheteurs publics et privés. » Rendez-vous le 10 juin avec Pierrot Amoureux pour une formation des directeurs et des cadres, puis en juillet, pour former les moniteurs.



Alain Sabban, directeur de l'Esat Les Ateliers du Pont-Neuf de la fondation Père-Favron.

www.reer.re

Le Réseau en mouvement

Tisser des passerelles avec l'entreprise du milieu ordinaire

En 2009, Magdeleine Grison prépare avec François Bruckner, responsable de formation dans un groupe logistique international, les premières VAE d'agents en messagerie. Ils se retrouvent aujourd'hui pour échanger sur le dispositif Différent et Compétent. Une découverte qui intéresse François Bruckner tout particulièrement...

L'entreposage et la messagerie... des métiers qui rappellent ceux exercés, à plus petite échelle, par bon nombre d'esat. « Le Groupe s'est lancé dans la VAE afin d'offrir à ses salariés reconnaissance et perspectives de développement, explique Magdeleine Grison. Les débuts n'ont pas été aisés car beaucoup de salariés étaient illettrés et n'avaient jamais obtenu de diplôme. Avec beaucoup de ténacité et un accompagnement adapté, tous les candidats ont finalement obtenu leur validation sur un CAP agent d'entreposage et messagerie. »

Reconnaître le professionnalisme

François Bruckner s'intéresse à la démarche Différent et Compétent : « J'ai du mal à imaginer un accompagnement de la part des chefs

d'équipe de l'entreprise, eux-mêmes soumis à de très fortes contraintes de production. Pourtant, le dispositif Différent et Compétent interpelle et, par jeu de miroir, amène à s'interroger sur ce que nous faisons pour reconnaître le professionnalisme des salariés en situation de handicap. » Magdeleine Grison et François Bruckner s'interrogent : quelle vigilance adopter pour faciliter l'accès à la formation ? En quoi l'entreprise offre-t-elle un parcours professionnalisant ? Une politique adaptée ne serait-elle pas discriminatoire ? Qu'en est-il pour les salariés sans diplôme, pour qui la VAE est à peine envisageable ? « S'engager dans une formation, poursuit François Bruckner, renvoie à l'échec scolaire auquel beaucoup ont été confrontés. Les référentiels déclinés par Diffé-

rent et Compétent selon les modalités "concret - abstrait - transfert" sont une piste fort intéressante pour rendre accessible à ces professionnels une démarche de qualification. C'est aussi une occasion pour inscrire salariés et managers dans une dimension d'organisation apprenante. Pourquoi ne pas imaginer qu'un salarié reconnu dans une VAE puisse accompagner la professionnalisation de la personne en situation de handicap et devenir ainsi tuteur ? Il s'agirait de définir le cadre de compétences à valider pour le candidat, et le cadre d'accompagnement pour le tuteur. »

TR



Dans les régions

Sur les chemins de traverse...

■ Aquitaine :

L'Aquitaine a reçu le groupe de formation des coordonnateurs d'établissements les 17, 18 et 19 avril derniers. A l'issue de la rencontre avec les représentants de la Délégation régionale d'Unifaf Aquitaine et des partenaires valideurs, une visite de l'Esat la Ferme des Coteaux a été organisée. Les participants ont pu également échanger avec les administrateurs du GCSMS Aquitaine.

■ Alsace :

une première vague de reconnaissances pour la rentrée ; un projet de formation qui a débuté au mois de février pour l'ensemble des acteurs du dispositif : direction, moniteur, soutien administratif, encadrement, jury.

■ Auvergne :

une nouvelle vague de formation s'organise pour le deuxième semestre.

■ Basse-Normandie :

131 lauréats ont reçu leur attestation de compétence le 11 avril, ovationnés par 600 participants, leurs collègues et familles. Des tables-rondes ont réuni présidents d'associations, moniteurs et travailleurs.

■ Bretagne :

un séminaire a été proposé aux directeurs sur le thème de : "Savoir rigoler pour être un bon

professionnel !" Le 30 mai, l'Aresat organise sa séance plénière avec une intervention du pôle info retraite.

■ Centre :

une nouvelle association du Loiret sollicite le collectif, intéressée par la démarche. Une nouvelle formation de moniteurs est en cours.

■ Champagne-Ardenne :

pilote le groupe de travail sur la dynamique de réseau et l'organisation de la troisième rencontre interrégionale Différent et Compétent au sein des IME qui se dérouleront à Reims 26 et 27 septembre 2013. Deux réunions ont déjà eu lieu pour préparer ces journées ; une thématique se précise : "de l'apprentissage des compétences sociales à l'acquisition de compétences professionnelles en IME".

■ Haute-Loire :

des contacts sont engagés vers les équipes d'IME. Une première expérience d'accompagnement est en cours avec jury externe et stage. La démarche est en cours d'essaimage au-delà du département de Haute-Loire.

■ Haute-Normandie :

on prépare les premières remises d'attestation. Deux autres sessions sont planifiées pour la campagne d'hiver. Aujourd'hui, 12 établissements s'engagent dans la démarche.

Au deuxième semestre, ce sont 15 établissements qui seront engagés dans le dispositif.

■ Île-de-France :

une expérimentation de reconnaissance avec un public de prévention est en cours. La région se mobilise fortement pour organiser les prochaines Assises. Deux vagues de formations de moniteurs et une de directeurs sont initiées afin d'accueillir les nouveaux adhérents.

■ Nord-Pas-de-Calais :

une prochaine session de formation intégrant de nouvelles associations pour le deuxième semestre est en cours d'organisation. Un premier accompagnement avec un jury externe a été initié.

■ Pays de la Loire :

106 attestations de compétences ont été remises le 5 juillet à la Roche-sur-Yon. La réflexion autour de la constitution de l'association se poursuit ; de nouvelles associations rejoignent le collectif. Une dynamique encourageante est initiée au sein des établissements.

■ Picardie :

la saison des jurys approche : ce sont près de 140 candidats qui présenteront leurs acquis d'expériences lors de la campagne de printemps.

Points de vue

François Hébert : « Prêter sa plume est une manière de reconnaître et de valider une parole »

Détour pédagogique...

François Hébert, formateur à l'IRTS Paris Île-de-France, accompagne les étudiants dans des analyses concrètes de leurs pratiques éducatives. Dans son dernier ouvrage, "Chemins de l'éducatif" (2012, ed. Dunod), il propose les éléments constitutifs d'une pratique raisonnée de l'éducation à partir de ces moments du quotidien où l'on parvient à sortir de l'impasse en inventant un détour. Rencontre...

Quel regard portez-vous sur Différent et Compétent ?

Le dispositif me semble tonique. C'est d'abord le savoir des personnes handicapées qui est au centre. C'est aussi la propre compétence des moniteurs qui est en lumière. J'ai l'impression qu'il les aide à savoir plus clairement ce qu'ils font, ce qu'ils savent faire, à trouver des repères pour finalement sentir qu'ils ont un métier à eux. Le métier d'éducateur - comme celui de moniteur - est très mal identifié. Qu'est-ce qui leur appartient en propre ? Quels sont les outils bien à eux ? Peut-être que le dispositif les aide à trouver une identité particulière qui est bien souvent difficile à cerner. Accompagner au quo-

tidien... *a priori*, tout le monde sait faire ! La réalité est beaucoup plus complexe. J'ai beaucoup appris des éducateurs en leur faisant écrire des moments clés, en leur permettant d'énoncer ce qu'ils ont trouvé dans des impasses, des moments difficiles, pour qu'ils identifient ce qu'ils ont de particulier. On voit alors émerger des savoir-faire inédits, souvent invisibles.

La parole des personnes accompagnées est au cœur de la démarche éducative. Comment la prendre en compte ?

La loi dit qu'il faut un projet individualisé mais on ne sait pas souvent comment faire. Ici, il y a une vraie pédagogie de ce moment-là : j'aimerais voir, de près, comment se passent les entretiens avec les personnes handicapées, ce qu'elles disent de leurs compétences car c'est sûrement là que s'opère véritablement une co-construction, une co-écriture de ce projet... On sent, avec ce dispositif, que, au-delà de l'aspect technique, cette explicitation, ce retour sur l'expérience est un beau moment, un geste véritable de reconnaissance. Prêter sa plume

est une manière de reconnaître et de valider une parole.

Quel sens peut avoir une reconnaissance pour des personnes handicapées psychiques qui, parfois, ont déjà des diplômes ou des parcours professionnels qualifiants ?

L'enjeu central est bien de reconnaître leur pensée même si parfois, elle se présente comme étant bizarroïde, pauvre, tournant en rond, confuse. Comment les reconnaître comme interlocuteurs valables, ayant quelque chose à dire sur leur vie ? Ce passage à l'écriture est peut-être une manière d'y parvenir : j'inscris ta parole et du même coup, ta parole est validée. Souvent, ces personnes nous demandent indirectement : crois-tu que je pense quelque chose ? Elles ont surtout besoin qu'on ne réponde pas à leur place, qu'on puisse les remettre en position de savoir quelque chose... des choses que d'autres ne savent pas : ce qu'elles pensent, veulent, ressentent.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.

La place de l'ouvrier dans son projet : donner les moyens de piloter

La démarche de reconnaissance de compétence avec Différent et Compétent est entrée en Eure-et-Loir en 2009. Trois Esat de l'Adapei 28 ont envoyé des moniteurs d'atelier rejoindre leurs collègues du Loiret pour la première session de formation en région Centre.



Les premières attestations descriptives de compétences avaient été remises à la suite des premières Assises tenues à Chartres en 2010. Très rapidement,

après les premières reconnaissances, certains ouvriers nous ont interrogés sur le but de cette démarche, au-delà de la valorisation. Cette question touchait clairement la mise en perspective, trop vague ou trop éloignée, de la réalité quotidienne de l'ouvrier et du moniteur, une fois entré dans l'esat. Ce questionnement nous a petit à petit conduits à associer ceux par qui la question était arrivée : les ouvriers eux-mêmes.

Participer à son projet

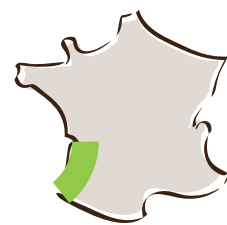
En janvier 2013, nous avons mis en place une nouvelle méthodologie de suivi de projet, basée

sur un guide de l'accompagnement à l'autonomie professionnelle. Inspiré par le principe du co-positionnement - si cher à Différent et Compétent - l'ouvrier est systématiquement présent lorsque l'on parle de son projet. Les axes de travail, les objectifs et les moyens sont très factuels et lisibles tant par l'ouvrier que par son moniteur. L'ouvrier reçoit un livret de suivi de projet en début d'année ; le document est archivé dans l'établissement, mis à sa disposition notamment pour chacun des trois suivis de projet de l'année ainsi que pour le bilan de suivi de projets. L'évaluation de ce suivi se fait par l'illustration de la mise en œuvre de la compétence et non plus sur des critères qui laissent une place à la subjectivité. Méthodologiquement, le déroulement du suivi de projet de l'ouvrier avec son moniteur référent s'inspire des entretiens annuels des salariés. Apprendre à marcher ne sert à rien si l'on ne sait pas où aller. Il fallait clarifier la situation et là encore, c'est un ouvrier qui nous a aidés.

Structurer une démarche

François travaille en atelier menuiserie et souhaite entrer en milieu ordinaire de travail. Lors d'un stage d'évaluation en entreprise, il regrette de ne pas avoir accès aux machines. Le responsable demande alors que l'esat fournisse des certificats d'aptitude mais nous ne sommes pas en mesure de les fournir. C'est le point de départ de l'élaboration des fiches de poste avec la participation des ouvriers. Ces fiches sont structurées et comportent toutes les compétences clés de qualification. Elles doivent figurer dans le dossier de preuve pour reconnaître la qualification de l'ouvrier. Nous utilisons la démarche Différent et Compétent avec la place du jury pour une validation interne de poste opérateur. Ces fiches de poste rendent lisibles le parcours dans la continuité des compétences. Nous veillons à favoriser l'accès à un choix libre et gardons la faculté de se laisser surprendre par des compétences ignorées.

Henri de Marignan, directeur de Pôle Adapei 28.



Pôle Aquitaine

Bernard Tremaud : « Affirmer un management respectueux et contributif. »

Bernard Tremaud, directeur général Adapei 64 Pyrénées-Atlantiques, l'un des trois représentants du GCSMS Aquitaine, est aussi membre du conseil d'administration Différent et Compétent. Le dispositif invite à un changement de posture. L'important est de mettre en place un "management des richesses humaines®".

Que nous apprend le dispositif Différent et Compétent ?

Il nous demande de voir la personne comme étant une personne en capacité, avec des compétences. Il nous demande de rendre possible les possibles. De ce fait, il nous invite encore plus qu'avant, à un changement de posture, une attitude qui ne se décrète pas mais s'accompagne : c'est la nécessité de changer la vision que l'on a de l'autre. Voir quelqu'un comme étant compétent, c'est réfléchir avant de faire à sa place, c'est imaginer une organisation qui soit bien au service des personnes.

Quelles incidences dans le management ?

Pour entrer dans le dispositif, dans ce changement profond de posture, il faut avoir au préalable changé le mode de management de l'organisation. Il faut en effet appliquer nous-mêmes, à l'ensemble du personnel et de la communauté de travail, un regard attentif et différent. Le dispositif nous permet finalement d'affirmer un management respectueux et contributif.

Comment l'appliquer concrètement ?

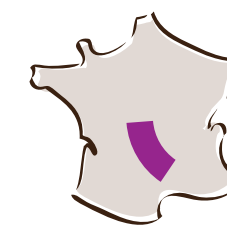
Nous affirmons, dans nos établissements, nos métiers, que nous avons envie d'accompagner les personnes, du premier jour de leur arrivée jusqu'au dernier... quelle que soit la raison de la séparation. Nous affirmons qu'une évolution, un parcours professionnel sont possibles. Pour cela, il faut s'intéresser aux compétences des personnes, donc les repérer et capitaliser celles qui ont été acquises ailleurs. Il faut ensuite permettre aux personnes de les exercer. Pour favoriser ces échanges de bonnes pratiques d'un établissement à l'autre, pour mutualiser tous nos acquis, il faut former les directeurs, les adjoints à un management de proximité. Le changement ne se décrète pas : il s'accompagne. J'ai vu trop de gens sur le terrain d'accord avec le dispositif, sans ne manifester aucune résistance. Puis, dans le feu de l'action, se découvrent des situations de tensions : les professionnels comprennent qu'il faut changer de posture mais sans savoir précisément ce qu'il faut changer dans l'attitude, même s'ils

en ont envie. Le directeur doit alors porter ce nouveau type de management pour impulser de nouvelles modalités d'accompagnement, des feuilles de route de cadres et de directeurs... Sinon, le soufflé retombe.

Le directeur doit-il dans ce cas être un leader ?

Je distingue la fonction du directeur de celle du leader. Tandis que le directeur administre, le leader innove. Alors que le directeur se doit de pérenniser, le leader développe. Le directeur demande comment et quand, le leader, quoi et pourquoi ? Bien sûr, le directeur peut parfois être leader. Mais ce qui compte, c'est d'abord cette pratique du management de proximité.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



Pôle Auvergne

Les esat de Haute-Loire ont été récompensés aux victoires régionales de l'accessibilité.

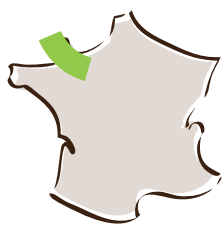
L'enjeu de la mise en place du dispositif Différent et Compétent sur le département était de permettre aux travailleurs d'esat, par un outil et une démarche adaptés, de montrer et de démontrer leur volonté de surpasser leurs difficultés, d'exprimer tous leurs potentiels à développer dans divers champs d'activités professionnelles toujours plus exigeantes et complexes. Ce projet supposait donc une détermination et une dynamique collectives de tous les acteurs des esat, des associations gestionnaires et des partenaires ressources : les organismes de formation et l'Opcat Unifaf, l'Agence régionale de santé via la délégation territoriale, la Direccte, les donneurs d'ordre, les familles et, bien entendu, les organismes valideurs que sont le Greta, le ministère de l'Éducation nationale, le CFPPA du ministère de l'Agriculture.

Un dossier de candidature au nom du collectif des esat de la Haute-Loire a été constitué par Michel Brisson, coordinateur de projet à l'Esat de Sainte-Sigolène, dossier décrivant la démarche pour la Reconnaissance des acquis de l'expérience des travailleurs en situation de handicap dans le département. Lauréate aux victoires de l'accessibilité régionale 2012, cette démarche singulière a été couronnée d'un trophée remis aux représentants des esat de la Haute-Loire en présence de Daniel Parrat, président de l'Adapei 43. Des travailleurs en situation de handicap étaient également présents pour recevoir cette récompense.

Carine Allirand et Michel Brisson, référents Différent et Compétent.



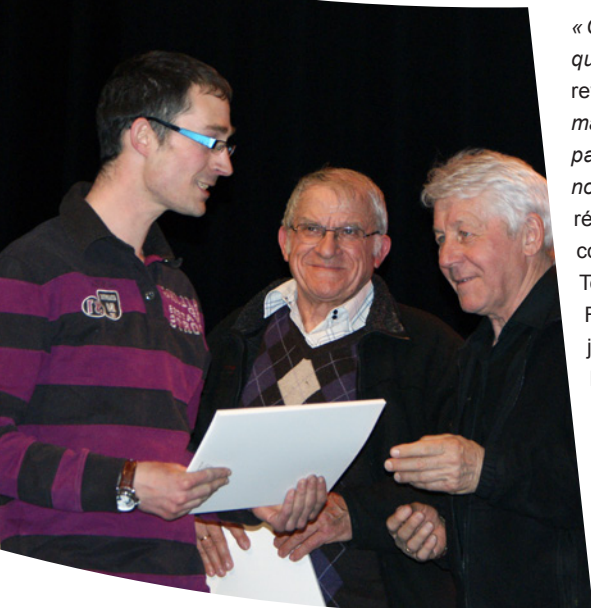
La détermination et la dynamique collectives de tous les acteurs des esat reconnues et récompensées.



Pôle Basse-Normandie

Nicolas : « C'est bien que la télévision s'intéresse à ce que l'on sait faire ! »

Le 11 avril dernier, l'équipe France 3 de Basse-Normandie était à l'Esat de la Pommeraie à Argentan pour recueillir le témoignage de Nicolas Renvoisé.



Nicolas Renvoisé, ouvrier métallier, a confié son témoignage aux journalistes de France 3.

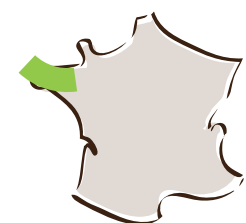
« C'est bien que la télévision s'intéresse à ce que l'on sait faire ! » Nicolas Renvoisé n'en revient toujours pas : « Sous mon nom, c'était marqué ouvrier. Je suis très impressionné d'être passé à la télé, que des gens s'intéressent à nous. » En avril dernier, 131 travailleurs de la région s'apprêtent à recevoir leur attestation de compétences à Argentan dans l'Orne. Laurent Toutain, coordonnateur, invite la rédaction de France 3 à couvrir l'événement. Les deux journalistes, Jean-Pierre Bonnefon et Damien Migniau, manifestent beaucoup d'intérêt pour la démarche et proposent de rencontrer des ouvriers, directement à leur poste de travail. « Ils ont retenu l'atelier métallerie, raconte Patricia Rahier, animatrice de soutien, car il révélait la technicité et le savoir-faire de l'établissement. Le journaliste souhaitait aller au-delà des représentations et des

a priori dont sont victimes les établissements spécialisés. Trois ouvriers étaient inscrits dans le dispositif et Nicolas a donné son accord pour témoigner. »

Pendant près de deux heures, l'équipe de tournage filme et recueille divers points de vue. Nicolas présente sa démarche, ses motivations. Olivier Bertin, moniteur référent, évoque la démarche d'accompagnement, l'écriture du dossier, l'engagement professionnel. Patricia Rahier décline les nouvelles opportunités offertes grâce au dispositif et à la dynamique de reconnaissance.

Le dossier de preuves de Nicolas apparaît dans le reportage attestant de son implication. [À découvrir sur le site de France 3 Basse-Normandie.](#)

TR



Pôle Bretagne

La reconnaissance de compétences : une mise en perspective

La reconnaissance de compétences au travail est désormais inscrite dans le projet individuel. Elle constitue, à ce titre et à part entière, une perspective dans le parcours professionnel de la personne.

La mise en perspective sert à ouvrir le champ des possibles, elle aide les personnes à "éveiller quelque chose" qui va se situer dans l'avenir et pour lequel il faudra fournir des efforts. Elle représente le "petit plus" qui vient interroger et permettre de dynamiser le quotidien ; un terrain où plus encore que la reconnaissance, il est nécessaire de travailler dans le sur mesure et le spécifique de la personne.

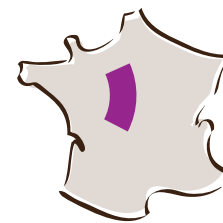
La mise en perspective s'appuie sur la réciprocité et l'empathie ; elle se construit dans le temps et se prépare au moins à deux, avec l'idée d'une prise de risque mesurée. Souvent, elle aide simplement la personne à prendre conscience de ses aspirations et à leur donner un espoir de réalisation. Le jour de la reconnaissance, il est nécessaire de procurer cette lisibilité

au jury à qui revient la tâche d'y donner une valeur personnalisée. La mise en perspective prend toute sa consistance dès lors que la personne commence à en devenir l'acteur réaliste et enthousiaste. À ses côtés, les encadrants facilitent et modulent dans le temps le passage des différentes étapes afin d'obtenir le dénouement escompté ou approchant. Les mises en perspective se dessinent comme des objectifs à atteindre qui viennent naturellement apporter leurs pierres aux projets et aux parcours professionnels : des leviers permettant de donner une autre teinte ou une autre nuance à l'accumulation d'années de travail et qui s'adressent à l'ensemble des personnes.

Marie Clairay, **référente Différent et Compétent Esat L'Espoir, Rennes.**



Marie Clairay, référente Différent et Compétent Esat L'Espoir, Rennes.



Pôle Centre

L'embauche d'un coordonnateur s'impose

Le collectif réunit désormais trente-quatre établissements. Il est temps d'envisager de nommer un coordonnateur... État de situation avec Olivier Marzio, directeur d'esat et président de l'Areco.

Tout est allé très vite... Comment est né ce collectif ?

En 2008, douze établissements du Loiret et l'Eure-et-Loir décidaient de mettre en place le dispositif et créaient le collectif. Deux ans plus tard, il rassemblait vingt-quatre établissements. La dynamique n'a cessé de monter en puissance. Ce sont aujourd'hui trente-quatre établissements de dix-huit associations qui sont réunis sur cinq départements. D'autres sont en réflexion et envisagent de nous rejoindre.

À quelles limites êtes-vous confrontés ?

Voilà quatre ans que nous fonctionnons sans coordonnateur. Au départ, il est vrai, les pionniers se sont lancés sans compter, enthousiasmés par cette nouvelle dynamique. Pas question alors d'embaucher un coordonnateur car il n'y avait pas de structure régionale constituée, pas de financement. Mais quatre ans après, le noyau de départ se restreint et tout repose sur quelques cadres de direction déjà submergés par la multiplicité de tâches à effectuer dans le

cadre de leurs responsabilités. Non seulement, il faut participer à la dynamique interne des établissements, à la vie associative, à la gestion des formations de moniteurs, aux inscriptions des candidats, aux jurys mais aussi participer à la vie du réseau régional, inter régional, poursuivre nos engagements respectifs, avec des événements qui surgissent. L'avantage, c'est que les directions sont directement engagées et sont une courroie de transmission directe avec le conseil d'administration (car un certain nombre y représente leur association) mais le temps nous manque. Les moniteurs formés souhaitent se rencontrer davantage : pour l'instant, ce sont les directeurs qui animent les rencontres régionales.

Où en êtes-vous aujourd'hui de votre réflexion ?

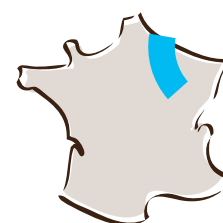
Nous touchons les limites du système. Notre conseil d'administration est bien conscient de cette problématique et poursuit sa réflexion pour faire évoluer la situation. Deux personnes



Olivier Marzio, directeur d'esat et président de l'Areco.

sont actuellement en formation de coordonnateur. Elles pourraient commencer progressivement un travail de maillage dans l'attente de la mise en place d'un coordonnateur régional.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.



Pôle Champagne-Ardenne

L'Association régionale et sa démarche d'organisation apprenante

La démarche de reconnaissance Différent et Compétent met en avant la notion d'organisation apprenante. Objectif : apprendre de son expérience, utiliser celle-ci pour se transformer et évoluer au rythme de ses apprentissages.



Dans cette logique, Différent et Compétent en Champagne-Ardenne, organise un retour sur expérience avec l'ensemble des partenaires et représentants institutionnels participant au jury RAE. Il est organisé afin d'analyser les bonnes pratiques, de déterminer les points forts et les axes d'amélioration après le déroulement d'une campagne. Ainsi la délégation Académique aux formations professionnelles initiale et continue, le Centre de formation professionnelle et de promotion agricole et les acteurs de la campagne se réunissent pour évaluer la qualité de fonctionnement du jury, avoir le point de vue de chaque acteur et formaliser des repères de bonnes pratiques. Au cours de ce retour sur expérience, les différents partenaires reprennent l'ensemble des

étapes : référentiels, conditions matérielles, déroulement, validation, mise en perspective... Ils proposent des améliorations au dispositif existant et planifient les prochains jurys. Ainsi, les partenaires ont souligné le long délai entre le jury et la remise de reconnaissance des compétences. Une lettre, équivalente à une attestation, sera donc remise aux candidats après leur passage devant le jury. Au final, ce retour sur expérience permet aux différents acteurs de renforcer leur partenariat, de contribuer à une dynamique de réseau et d'instaurer des bonnes pratiques en Champagne-Ardenne.

José Richier, **président Différent et Compétent en Champagne-Ardenne.**



Pôle Haute-Normandie

France Comtesse : « Un levier qui nous bouscule dans nos routines et représentations. »

Dès le début, les ouvriers de l'Esat et de l'Entreprise adaptée des Ateliers d'Etran à Darnétal (76) se sont engagés dans les sessions de formation.

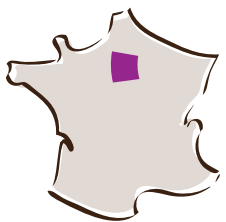
Les salariés de l'entreprise adaptée ont parfois eu un parcours scolaire chaotique, des expériences en milieu ordinaire vécues comme douloureuses... La reconnaissance de travailleur handicapé n'est pas toujours assumée ou est vécue comme une blessure. La démarche de RAE participe donc à leur cheminement de reconstruction personnelle, professionnelle et sociale. Elle permet de les inscrire à nouveau dans un processus valorisant, redonnant confiance en soi et favorisant l'employabilité. Denis, 54 ans, n'a jamais obtenu son CAP de métallier lors de sa formation initiale. Il a travaillé pendant 22 ans dans une entreprise ordinaire puis a été licencié pour raison économique. Après 5 années de chômage il a intégré l'atelier protégé en 2001 en sous-traitance et occupe aujourd'hui un poste de coupe, d'assemblage et de réparation de guirlandes de Noël. Après quelques

réticences, il s'engage dans le dispositif. Deux semaines plus tard, il est sollicité pour une mission en entreprise extérieure. Après plus de dix ans de poste sur le site, c'est sa première prestation de service dans une entreprise du milieu ordinaire. Le regard de son encadrant aurait-il changé ? L'entrée dans le dispositif a-t-elle permis de mettre en avant son potentiel ? S'est-il senti dans une démarche de progrès et de mobilité professionnelle ? Ce mouvement professionnel autour de Denis impulse, au sein de toute l'institution, une dynamique de changement et d'évolution. Denis a réalisé son dossier de preuves très consciencieusement qu'il a ensuite présenté au jury blanc. Mis en confiance et accompagné de son moniteur, il a pu expliquer son travail avec clarté, précision et professionnalisme. Il attend désormais le jury en présence du valideur. Le dispositif apparaît bien comme

« La démarche de RAE participe au cheminement de reconstruction personnelle, professionnelle et sociale. »

un levier vers un ailleurs possible qui touche et impacte tous les niveaux hiérarchiques de l'établissement... et qui nous bouscule dans nos routines et représentations.

France Comtesse, **directrice-adjointe Esat et entreprise adaptée des Ateliers d'Etran à Darnétal.**



Pôle Île-de-France

La région se mobilise pour organiser les Assises

2013 est l'année du décollage de Différent et Compétent sur le territoire francilien. Les Assises interrégionales représentent une formidable opportunité de communication sur le dispositif.

Le volet organisationnel est cette année porté par la région Île-de-France qui va orchestrer ce grand événement pédagogique et festif, avec le précieux soutien et la riche expérience de la région Centre... Plus de quarante personnes seront investies pour la réussite de cet événement sur les deux jours.

Le 22 mars dernier a sonné le démarrage des préparatifs des Assises en rassemblant plus de vingt directeurs franciliens, adhérents et futurs adhérents au groupement coopératif. L'occasion pour chacun de prendre conscience de l'ampleur de Différent et Compétent à l'échelle nationale... Les assises du 3 et 4 juin seront placées sous le signe des pratiques réflexives entre les acteurs du réseau. Le volet pédagogique est porté par le réseau. Différents représentants des régions ont planché ensemble sur des questions liées au dispositif.

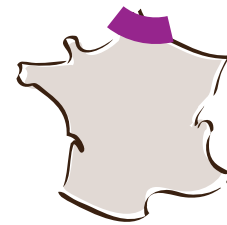
Ce qui nous permet d'avancer ce n'est pas seulement le but, ce sont surtout les appuis, car finalement, "Seul, on va plus vite mais ensemble on va plus loin..." (proverbe africain). Petit clin d'œil du Génocentre à Différent et Compétent, lieu où se tiendront les prochaines Assises : de

grands scientifiques ont donné leurs noms à des salles de conférence. Quand vous entrerez dans le salon Ernst Ruska et Max Kroll - deux physiciens qui ont révolutionné le monde de l'infiniment petit en créant le premier microscope électronique en transmission - imaginez-vous en tant que "chercheur du quotidien", mettez vos lunettes pour regarder l'autre dans ce qu'il a à nous apprendre et percevez le mouvement possible de chacun... parfois dans l'infiniment petit.

Nicolas Le Guennic, **coordonnateur Différent et Compétent en Île-de-France.**



Nicolas Le Guennic, coordonnateur Différent et Compétent en Île-de-France.



Pôle Nord-Pas-de-Calais

Quelle forme juridique pertinente pour structurer le réseau ?

Lancé formellement en juin 2012 par une formation de directeurs d'établissement, le dispositif Différent et Compétent en Nord-Pas-de-Calais a démarré avec cinq établissements de trois associations.

La mise en œuvre opérationnelle a démarré en septembre 2012 avec la formation de moniteurs d'atelier de ces établissements. Le petit nombre d'établissements a permis un démarrage dans le cadre d'un réseau informel, sous l'impulsion d'un comité de pilotage réunissant l'ensemble des directions ou de leurs représentants. Cependant, la croissance rapide du nombre d'établissements pose déjà, quelques mois seulement après le démarrage, la question de la formalisation du réseau et de sa structuration dans une forme juridique reconnue.

Ce sont ainsi une quinzaine d'établissements qui ont convenu, lors du dernier comité de pilotage, de la volonté d'avancer dans un sens commun. Ils marquent ainsi une volonté partagée, inter-

associative, d'avancer dans la démarche de RAE et de la faire reconnaître auprès des partenaires. Reste que la prudence est de mise car ce passage d'un réseau à un collectif plus structurant engage les associations et non plus les établissements. Quelques principes préalables, dont celui d'un représentant par association, ont déjà été posés. Il nous faudra choisir la forme juridique la plus adaptée. Sur ce dernier point, l'alternative immédiatement pertinente nous a semblé être GCSMS ou association. Comme d'autres régions avant le Nord-Pas de Calais, le choix ne peut être fait en fonction de seuls éléments techniques. La forme juridique adoptée est également le marqueur de l'histoire des relations entre établissements et associations gestionnaires. Aussi, d'autres formes qui nous



semblent moins impliquantes dans l'immédiat, comme le GIE (groupement d'intérêt économique) sont maintenant explorées.

Ghislain De Muynck, **directeur de l'Esat d'Armentières.**



Pôle Pays de la Loire

Une place pour l'entreprise dans les jurys internes et externes

La présence d'un représentant du secteur d'activité dans le jury se révèle être un sérieux gage de reconnaissance.

ou du CFPPA, d'un directeur de structure et d'un professionnel, client ou donneur d'ordre. Pour le candidat, ce jury constitué de trois personnes, n'est pas vécu comme particulièrement stressant. C'est au contraire une situation jugée valorisante qui renforce le sentiment de fierté : « Je suis reconnu dans mon professionnalisme par des personnes de mon métier », confie un candidat.

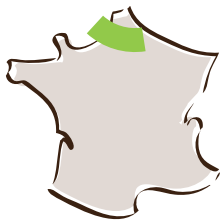
Pour le professionnel, il s'agit de rencontrer et de découvrir des compétences souvent méconnues. L'expérience peut parfois déboucher sur des partenariats nouveaux comme une proposition de stage ou une prestation de services. « J'ai pu ainsi découvrir des compétences, atteste un chef d'entreprise. Notre secteur a besoin de vous. Nous avons rencontré des personnes qui aiment leur métier. » Pour les directions, c'est un moyen d'entretenir des liens nécessaires avec le secteur économique. Bien

sûr, cette pratique trouve ses limites : l'organisation et la planification des jurys est une étape laborieuse et dépendante de la proximité d'un bassin économique dynamique. Il n'est pas toujours facile pour le professionnel de se rendre disponible, encore moins pour un salarié. Si cette expérience se poursuit, de nouvelles modalités pourront être proposées. Nous réfléchissons à la création de clubs d'entreprises Différent et Compétent et au rapprochement avec des associations d'industriels ou des chambres de métiers et de commerce.

Jean-Louis Cremet, **coordonnateur Différent et Compétent en Pays de la Loire.**



Solliciter la présence d'un professionnel du secteur d'activité dans lequel le candidat présente sa démarche de reconnaissance est une modalité incontournable lors des jurys internes. Dans les Pays de la Loire, nous avons également choisi cette modalité pour les jurys externes. Cette procédure, initiée à titre expérimental dans la Sarthe, est reconduite aujourd'hui dans les autres départements de la région. Le jury est désormais constitué du représentant du Greta



Pôle Picardie

La RAE est venue légitimer le parcours de Cyril

Même si ce n'est bien sûr pas l'objectif premier de la reconnaissance des compétences, le parcours de Cyril Famechon s'est appuyé sur la démarche Différent et Compétent pour évoluer vers le milieu ordinaire.



L'esat a été pour Cyril Famechon un tremplin vers une insertion professionnelle en milieu ordinaire.

En IMPro, section espaces verts, Cyril Famechon a effectué des stages en milieu ordinaire et a suivi une formation adaptée afin d'obtenir son Caces. Il rejoint l'EPSoMS en 1999. De nature très volontaire et stimulé par ses moniteurs, il emmagasine de l'expérience. En 2011, il s'engage dans une démarche de reconnaissance de compétences et souhaite faire un stage à l'extérieur. Grâce à son réseau, Michel, son moniteur référent lui trouve un stage de six semaines dans une entreprise d'espaces verts. Le stage se déroule parfaitement pour Cyril et le chef de l'entreprise. Ce dernier a pu constater que Cyril savait s'adapter au monde extérieur et prouver ses compétences.

En septembre 2011, lors du jury, est préconisé, dans la mise en perspective, un CAP par la VAE. En avril 2012, le patron de l'entreprise où il avait fait son stage lui propose un contrat à durée déterminée d'un an. Cyril accepte et, après une année, se voit proposer un contrat à durée indéterminée ! Dans le parcours de vie de Cyril, l'esat aura été un tremplin : le temps de consolider ses connaissances, mais aussi le temps de prendre confiance et de croire en ses capacités. La RAE est "simplement" venue légitimer le parcours de Cyril. Le stage inclus dans cette démarche a permis de faire découvrir Cyril à son employeur et de leur donner envie de travailler ensemble. Félicitations à tous les deux...

Philippe Bailly, chef de Pôle EPSoMS, Amiens.



Volet transnational

Rencontre avec les partenaires allemands et luxembourgeois

Gérard Breillot, Christian Guitton, Louis Mouillère et José Richier se sont rendus en Allemagne et au Luxembourg du 28 au 30 mars dernier, pour rencontrer les partenaires du projet transnational. Compte-rendu de visite...

28 mars, rencontre à Magdeburg avec Radtke Dirk, Zink Harmut et Schwager Carola du TBZ Magdeburg ainsi que Richard Tessmer et Jörg Brandel, représentants d'Europäisches Bildungswerk EBG (www.ebg.de). TBZ dispose de quatre établissements de formation : trois sont spécialisés en formation et un en production de services aux entreprises dans le pilotage de machines numériques. L'équipe accompagne des personnes en formation tout au long de la vie, et dispose plus particulièrement d'un département spécialisé dans la prise en charge de personnes affectées de déficiences intellectuelles repérées dès l'âge de 12 ou 13 ans avant d'être orientées vers les centres de formation et l'agence pour l'emploi. EBG, lycée technique traditionnel, dispose de 15 filiales en Allemagne et 24 dans les pays d'Europe de l'Est.

29 mars, rencontre à JosefHeim à Olsberg avec Hubert Van Holt, Geschäftsführer (www.josefshheim-bigge.de). JosefHeim ac-

cueille des personnes handicapées avec des difficultés de mobilité et handicaps associés.

30 mars, visite du centre Jean Heinisch de l'ASBL Tricentenaire, association à but non-lucratif, à Bissen au Luxembourg - site : www.tricentenaire.lu. Nous étions accueillis par Christophe Lesuisse (directeur général), Laura Veneziani (directrice), Gerardina Blasetti (coach), Claude Madine (ergothérapeute), Carine Grosch (chef d'atelier) et Jérôme Colson (responsable d'ateliers). Née d'une impulsion religieuse en 1979, avec comme objectif initial d'aider les familles ayant à charge une personne handicapée en proposant un service d'accueil temporaire, l'association s'est développée autour de l'hébergement et du soin aux personnes handicapées avec des difficultés de mobilité. Pour développer ses activités "économiques" elle a créé des filiales sous forme coopérative.

L'objectif de notre déplacement était de repérer des points d'intérêts en vue d'une visite ultérieure élargie à des responsables d'esat dans une optique de sensibilisation à d'autres environnements et de benchmarking pour identifier des axes d'amélioration dans le projet Différent et Compétent. Ces rencontres avec nos partenaires renforcent la nécessité de participer à des réseaux européens comme ARFIE et EEVB et à nous inscrire dans un système d'échanges au niveau européen.



Une prochaine rencontre est prévue avec les partenaires transnationaux en juin 2013.

La Tribune des coordos

Reconnaissance, sentiment d'efficacité personnelle et réciprocité

La reconnaissance des compétences des femmes et des hommes qui œuvrent chaque jour dans nos établissements favorise-t-elle le sentiment d'efficacité personnelle ?



Alain Baumalle, coordonnateur GCSMS Aquitaine.

Le système de croyance qui, d'après Albert Bandura (*) forme le sentiment d'efficacité personnelle, est le fondement de la motivation et de l'action, et partant des réalisations et du bien-être humains : « Si les gens ne croient pas qu'ils peuvent obtenir les résultats qu'ils désirent grâce à leurs actes, ils ont bien peu de raisons d'agir ou de persévérer face aux difficultés ». Albert Bandura poursuit : « le contenu de la plupart des manuels est périssable mais les instruments de l'auto-direction serviront tout le temps »...

Pouvons-nous dire, dans les nombreuses régions où se développe le dispositif, combien parmi celles et ceux qui ont fait la preuve devant un jury de leur compétence, se sentent valorisés ? Combien ces reconnaissances opèrent chez eux un mouvement qui leur permet un regain d'estime de soi, de confiance en soi, de conscience de soi ? Il est parfois possible même de les observer physiquement changés. Chacun d'eux, dans un premier temps, s'est appuyé sur son expérience qu'il a fallu à un moment mesurer. Auto et co-positionnements ont permis aux candidats à la RAE, reconnaissance des acquis de l'expérience, de prendre, peut être pour la première fois, conscience de leurs compétences. Monter et dire devant un tiers sur des modalités internes, formaliser son livret et l'explicitier ensuite sur des modalités externes, garantissent au candidat d'être pleinement conscient de ses compétences et de mesurer que le "tiers" - celui qui reconnaît - sait maintenant que le candidat sait aussi...

Les témoignages sont nombreux dans ce sens : ceux des travailleurs et de leur moniteur, lors des formations de ces derniers, ou bien lors de manifestations de remise d'attestations de compétences et dans diverses publications... Parler de son travail, faire la démonstration de "comment je procède pour mettre en œuvre telle ou telle action", permet d'entrouvrir la porte afin

de passer d'une situation de droit au travail au droit à penser son travail. Être positionné sur de nouvelles acquisitions renforce l'idée d'avoir de l'influence sur "son agir" et sur son environnement. Par exemple : conduire un véhicule, être affecté sur une activité à l'extérieur de l'établissement, utiliser l'ordinateur afin d'enregistrer des données ou sur des actions qui placent l'opérateur en situation de progrès : lui demander son avis sur les aspects ergonomiques, contribuer ensemble à réfléchir à partir de nos expériences, à comment procéder pour réaliser un nouveau travail et ce, de façon individuelle et/ou collective... Savoir, vouloir, pouvoir agir... Combiner ces éléments permet la construction de ce sentiment d'efficacité personnelle.

Rendre les possibles possibles

Que de changements à l'occasion de ces parcours où les marqueurs indélébiles, négatifs dans nos têtes, se voient bousculés par ce nouveau sentiment : celui d'être reconnu capable, de réussir, d'accéder à des niveaux plus complexes et vers lesquels nous devons tendre. Positionner chacun dans une dynamique de progrès. Travailleurs et moniteurs sont devenus des "tandems qui roulent" desquels il est possible désormais "de descendre pour se regarder pédaler". Car les acteurs respectifs sont dans ce même mouvement : le moniteur, au tout premier instant, doit croire qu'il possible de rendre les possibles, possibles. Il doit le vouloir et le pouvoir. Parfois, cela devient à terme un phénomène inversé et c'est l'ouvrier qui veut et qui pourra souvent permettre à l'ensemble de poursuivre et éviter ainsi l'effet d'usure à la pérennisation de ces reconnaissances.

Celle-ci n'est pas tournée que vers les travailleurs : les moniteurs en récoltent au passage ! Le sentiment d'efficacité personnelle est également impacté car ces derniers sont aussi traversés par les mêmes combinatoires. La preuve étant que certains moniteurs se sont appuyés sur cette dynamique afin de présenter, eux aussi, une reconnaissance : celle par le biais de la VAE sur leur métier d'éducateur. Les livrets présentés ne manquent pas de situations concrètes d'accompagnement à la RAE pour faire la preuve des compétences inscrites dans le référentiel de ce nouveau métier. Vous avez dit Réciprocité...

Alain Baumalle,
coordonnateur GCSMS Aquitaine.

(*) "Auto-efficacité, le sentiment d'efficacité personnelle" d'Albert Bandura - éditions De Boeck, Paris, 2007.



Le livre de Différent et Compétent est disponible !

“ Handicap, reconnaissance et formation tout au long de la vie 295 esat en réseaux : lieux d'innovation sociale et d'ingénierie de formation ”,

le livre de Différent et Compétent (sous la direction de Patrice Leguy, Christian Guitton et Pierrot Amoureux) est paru en avril 2013 aux Editions Erès, collection Empan.

Les auteurs, travailleurs handicapés, moniteurs, éducateurs, formateurs, directeurs d'esat, universitaires, sociologues, philosophes, responsables de projet livrent le fruit de leurs expériences qui s'inscrivent dans un profond mouvement de défi sociétal. Ils décrivent la reconnaissance et la validation des acquis de l'expérience (RVAE), s'appuyant sur une dynamique collective agissant sur les organisations, comme une alternative possible complémentaire à la loi sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), développée à l'initiative du salarié dans une démarche individuelle.

Comment un projet portant des valeurs de reconnaissance et de formation réciproques peut-il contribuer réellement à des changements profonds ? Au près des personnes ? Au sein des équipes ? Les établissements proposant aux travailleurs handicapés des parcours de reconnaissance sont-ils de véritables lieux d'innovations sociales ou exercent-ils une nouvelle vulgate managériale pour produire plus et travailler plus ? Les nouvelles formes de coopération émergentes entre les associations réaffirment-elles le dynamisme de ce secteur de l'économie sociale ou bien s'agit-il d'une opération médiatique et financière ? À quelles conditions peut-on développer de manière massive et singulière une reconnaissance en actes dans le respect des différences ?

Commandez directement auprès de l'Aresat à Laurence Grislain (384 pages - 25 €) : l.grislain@differentetcompetent.org

Du nouveau dans notre com'

Une nouvelle identité visuelle

À l'heure où le réseau prend une ampleur notable, cette nouvelle identité visuelle vient souligner et accompagner notre croissance et notre désir de cohésion nationale. Mis en place en mars de cette année, le réseau et les différentes étapes du dispositif sont clairement identifiables et mis en relief par différentes formes graphiques du nouveau logo. Comme le précise Delphine Le Breton, graphiste, « Une typo manuscrite révèle l'humain et le dynamisme et une typo linéale reflète l'innovation. Un choix de couleur dynamique : rose (image du paisible et du serein), orange (impliquant le créatif et l'énergique), vert (symbole du renouvellement) et bleu (emblème de la sécurité) pré-

sente instantanément la nouvelle dynamique. » Cette identité visuelle inspire cohérence et permet de fédérer beaucoup plus facilement les acteurs de notre réseau. Nous pouvons ainsi nous appuyer sur une identité forte et compréhensible qui représente fidèlement l'ensemble de nos valeurs : innovation, dynamisme, réseau et humain.

Deux films pour Différent et Compétent

Dans le cadre du projet européen, deux petits films vous sont proposés. Un premier, réalisé par Pascal Goyet de Plurielle Productions, présente, de manière concrète, les différentes phases du dispositif Différent et Compétent. Le deuxième, réalisé par Manon Faillenot, présente, au travers de six témoignages la technicité et le professionnalisme des esat à partir de trois métiers, exercés tant par des hommes que par des femmes. Ces films seront prochainement mis à votre disposition.



Coordonnées

■ Aquitaine

Isabelle CALDERÓN

i.calderon@differentetcompetent.org

P. 06 48 39 28 58

Alain BAUMALLE

a.baumalle@differentetcompetent.org

P. 06 21 51 18 79

■ Auvergne

Carine ALLIRAND

auvergne@differentetcompetent.org

■ Basse-Normandie

Laurent TOUTAIN

l.toutain@differentetcompetent.org

P. 06 08 00 36 59

■ Bretagne

Yoann PIPLIN

y.piplin@differentetcompetent.org

P. 06 01 78 88 23

Marie-Stella DENAT

ms.denat@differentetcompetent.org

P. 06 74 62 06 56

■ Centre

Olivier MARZIO

centre@differentetcompetent.org

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

■ Champagne-Ardenne

José RICHIER

champagne-ardenne@differentetcompetent.org

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

■ Haute-Normandie

Didier FORGET

haute-normandie@differentetcompetent.org

T. 02 32 09 51 10 | P. 06 77 57 30 99

■ Île-de-France

Nicolas LE GUENNIC

ile-de-france@differentetcompetent.org

T. 01 64 86 41 10 | P. 06 58 25 52 48

■ Nord-Pas-de-Calais

Anne CREQUIS

nord-pas-de-calais@differentetcompetent.org

T. 03 20 08 14 08 | P. 06 23 19 68 56

■ Pays de la Loire

Jean-Louis CREMET

pays-de-la-loire@differentetcompetent.org

P. 06 74 78 81 34

■ Picardie

Michael PRÉVOST

m.prevost@differentetcompetent.org

P. 06 34 44 18 43

Alexandra ELOI

picardie@differentetcompetent.org

P. 06 34 44 18 43

Lettre n°2 de Différent et Compétent Réseau

Avec le concours du Fonds social européen
Juin 2013 - Aresat Bretagne
Rue Francis Monnoyeur - CS 70010
35538 Noyal-sur-Vilaine cedex
www.different-et-competent.org

■ Différent et Compétent

Magdeleine GRISON

coordination du dispositif

m.grison@differentetcompetent.org

P. 06 08 78 36 07

Pierrot AMOUREUX

animation pédagogique

p.amoureux@differentetcompetent.org

P. 06 86 48 16 75

Christine VARIN

administration

c.varin@differentetcompetent.org

T. 02 99 04 09 67

Laurence GRISLAIN

administration

l.grislain@differentetcompetent.org

T. 02 99 04 09 67

Erica PEROCHAIN

mission FSE

e.perochain@differentetcompetent.org

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

Comité de rédaction : Jean-Louis Cremet, Alexandra Eloi, Magdeleine Grison, Erica Perochain, Yoann Piplin, Tugdual Ruellan.

Président : Christian Guitton

Conception graphique : Delphine Le Breton