

Lettre d'information de différent et compétent

édito

“Reconnaître la RAE... au même titre que la VAE”

Nous avons plaisir à vous transmettre cette troisième Lettre de Différent et Compétent Réseau qui fait état de nos réflexions, de nos avancées et résultats, qui cette fois, donne la parole aux moniteurs des établissements adhérents. Quel chemin parcouru depuis l'origine du dispositif ! Je vous propose d'en mesurer les bénéfices autour de trois constats.

1. Tout d'abord, celui d'un engagement progressif et continu de nouveaux adhérents, autour de valeurs partagées. Certes, le besoin de reconnaissance est en chacun de nous mais c'est surtout la question du sens qu'il faut en permanence rechercher, autour d'un but commun et partagé : recentrer le travailleur handicapé sur le développement de son potentiel et sur la reconnaissance de son expérience et ce, quels que soient les aptitudes présentes et les potentiels de chacun. C'est également positionner le moniteur d'atelier ou l'éducateur technique comme le professionnel accompagnateur privilégié du travailleur dans la mise en œuvre de son projet professionnel individualisé et un acteur essentiel dans l'organisation apprenante...

2. Il a fallu, ensuite, se structurer au niveau interrégional pour maintenir et développer la dimension du réseau. Créé le 16 avril 2012, lors d'une assemblée générale constitutive, le Réseau Différent et Compétent a pris la forme juridique d'une association. Avec le soutien du Fonds social européen, il a pu se construire progressivement jusqu'à devenir organisation apprenante. Mais cette dynamique ne se décrète pas : elle s'inscrit dans un travail à long terme, entraînant une évolution des mentalités et des processus de développement de l'organisation qui exigent un choix clair se concrétisant par un mode d'organisation adapté et reconnu.

3. Ceci m'amène au 3ème et dernier constat. « *Un réseau sans projet est un réseau qui meurt* », nous dit Claire Heber-Suffrin, initiatrice du Réseau d'échanges réciproques des savoirs. Le Réseau, depuis sa création, est en recherche permanente d'une ouverture vers d'autres structures – insertion par l'activité économique, IME, demain peut-être les Itep. Le choix délibéré de réfléchir ensemble, collectivement s'affirme. Toutes les rencontres, comme celles organisées à Reims en septembre dernier, contribuent à faire avancer la reconnaissance de la RAE.

Nous pouvons donc collectivement affirmer que le dispositif est sorti de l'expérimentation auprès des esat. Le projet est reconnu à travers la réglementation par le décret du 20 mai 2009, par ses adhérents - plus de 300 à ce jour - et le partenariat avec l'Éducation nationale et Préférence formations. Les enjeux de demain se situent au niveau de la pérennisation du dispositif durablement et qualitativement. La gouvernance interrégionale devrait permettre cet accompagnement. Par ailleurs, l'ouverture vers d'autres structures du secteur spécialisé, voire en direction du milieu ordinaire, doit être poursuivie et accompagnée. Rappelons le constat de plus de 160 000 “décrocheurs” chaque année qui ne peuvent mener à bout leur projet professionnel. En termes de perspective enfin, gageons que soit reconnue la Reconnaissance des acquis de l'expérience... au même titre que la VAE.

José Richier,

Président de l'association Différent et Compétent Champagne-Ardenne

Au sommaire...

Différent et Compétent au quotidien	
Les étapes de la RAE	2
Le Réseau du côté administratif	2
Le Réseau en mouvement	3
Dans les régions	3
La Tribune des coordos	4
Initiatives	4
Pôles territoriaux	5 à 10
Le livre Différent et Compétent	10
Le réseau et le soutien de l'Europe	11
Évaluation : un réseau à ce jour sans équivalent	11
Pinterest	12
Informations, coordonnées	12



Différent et Compétent au quotidien

Les étapes de la RAE

Dix étapes fondent le parcours du candidat vers la Reconnaissance des acquis de l'expérience.

1. L'information.

Formelle et informelle, l'information s'inscrit dans le projet d'établissement. Elle concerne les travailleurs, les moniteurs, l'organisation, les partenaires, les clients, les fournisseurs, les familles et les représentants légaux.

2. Le choix du référentiel.

Élément constitutif de l'identité professionnelle, il s'effectue dans la palette des 20 référentiels aujourd'hui déclinés, en lien avec l'activité de l'atelier et les aspirations de la personne.

3. Le choix des modalités.

Il est important de dissocier les modalités afférentes à la passation devant le jury et les items du référentiel qui seront validés.

4. La fiche d'engagement.

Elle officialise le début de l'aventure, formalise l'engagement du candidat, du moniteur et de la direction. C'est un temps fort du dispositif. La signature de la fiche d'engagement déclenche la mise en place de la RAE.

5. Le positionnement du candidat.

Il s'établit en deux temps la compréhension du référentiel et la capacité à s'évaluer. Le positionnement est un espace rassurant. Cette phase, espace de paroles et d'échanges, permet de parler des acquis, reconnaître les compétences.

6. Le dossier de preuve.

Il s'agit d'apporter la preuve et préparer l'argumentaire que le candidat soutiendra lors de l'entretien de validation. Il respecte l'expression de la personne. Autant que faire se peut, il est écrit par la personne mais peut aussi être recopié par un tiers.

7. Simulation du jury.

Il s'agit de construire une représentation du moment de l'entretien avec les valideurs afin de permettre au candidat de caler progressivement sa posture. Affiner nos représentations permet sans doute de mieux gérer la charge émotionnelle.

8. La validation - Le jury.

En atelier ou dans l'organisme valideur selon la modalité choisie, le candidat montre ou explique son activité, s'entretient avec les valideurs pendant 1h ; ces derniers feront émerger les compétences par la démonstration ou à travers les échanges. Le moniteur est présent, rassure, reformule au besoin.

9. Les mises en perspectives.

Ce temps inscrit la reconnaissance de compétences dans une dimension de parcours. C'est permettre au travailleur de préparer la suite de son projet et sans doute une prochaine reconnaissance de compétences.

10. La cérémonie de remise des attestations de reconnaissance des acquis de l'expérience.

Elle se fait avec l'ensemble des acteurs régionaux : politiques, professionnels, financiers, familles, entreprises. C'est une occasion d'échanges et de partage.

Le Réseau du côté administratif

Comment fonctionne Différent et Compétent Réseau d'un point de vue administratif ? Quelques éclaircissements avec Christine Varin.

Remboursements de frais.

Ils se font au réel et dans la limite des plafonds d'Unifaf. Actuellement, il n'y a pas de barème clairement défini sur les remboursements de frais de déplacements et repas : chacun, étant membre du réseau se responsabilise. Le paiement de ces frais est effectué vers le premier mercredi du mois, sur présentation de note de frais avec justificatifs.

Mises à disposition des formateurs lors des formations de moniteurs.

Une facture est établie chaque mois pour les interventions de chacun. Le paiement se fait à 30 jours. En ce qui concerne les formations des moniteurs - 5 modules de 2 jours -, une première facture intermédiaire est établie après chaque 2^e module ; une 2^e facture finale est établie à la fin de la formation avec les attestations de formation (objectifs et contenus) pour chaque stagiaire ainsi que les émargements. Certaines de ces formations sont directement prises en charge par Unifaf sur des fonds spécifiques ; dans ce cas,

chaque stagiaire reçoit uniquement l'attestation de formation en fin de parcours. Pour celles et ceux qui le souhaitent, il est possible d'avoir des attestations de présence après chaque module pour le remboursement de frais auprès de leur établissement (à demander aux formateurs, une semaine avant le module).

Cotisations.

En début d'année, chaque pilote du collectif régional reçoit un appel à cotisation qu'il répercute à chaque structure adhérente. A titre indicatif, le montant de la contribution à l'inter région est de 3 € / ETP pour l'année 2013. La participation à la gestion des attestations de RAE est de 10 € / attestation.

Appui aux inscriptions sur le site.

Chaque établissement nomme un correspondant du site, chaque région nomme un pilote qui nous sollicite en cas de difficulté. Nous assurons des formations au site soit dans les nouvelles régions ou dans nos locaux afin d'en faciliter la prise en main.



Remise des attestations.

Nous validons auprès des pilotes des régions la liste des lauréats pour les publier et les faire signer par le président de Différent et Compétent Réseau.

Une équipe de 3 personnes.

Erica Pérochain assure la responsabilité du pôle administratif, création d'outils et communication, animation du site. Christine Varin assure la gestion administrative des actions de formation, l'accueil téléphonique, la formation à l'utilisation du site de gestion des reconnaissances et la comptabilité. Elle est aidée de Laurence Gris-lain : accueil téléphonique, appui administratif, paiement et relance, gestion des inscriptions aux événements et suivi.



Dès sa naissance l'idée "Différent et Compétent" a fortement attiré à elle des femmes et des hommes désireux de s'engager dans ce qu'ils pressentaient comme essentiel à l'exercice de leur responsabilité d'acteur du secteur médicosocial. Avec près de 350 établissements impliqués aujourd'hui, si le temps de la poignée de pionniers militants est doucement passé, nous constatons que cette force d'attraction initiale n'a rien perdu de sa vigueur. Cette réussite tient à deux choses : la pertinence de l'idée de reconnaissance des compétences et le choix constant de privilégier le fonctionnement en réseau, en réseau apprenant.

* hub : en français, concentrateur de réseau, plaque tournante ; en anglais, centre d'une roue ou d'un cylindre.

Le Réseau en mouvement

Oser le réseau...

Rejoindre la démarche implique donc forcément de vous engager à vous connecter d'abord de façon privilégiée aux autres établissements de votre territoire dans un hub* régional ; à y contribuer financièrement (modestement) mais surtout "en nature" en devenant agissant au sein du réseau local.

De cette façon, votre hub régional peut se structurer, se doter d'un coordonnateur-formateur et alors rayonner vers les autres regroupements régionaux. Ils forment ainsi entre eux le réseau interrégional qui a pris la forme de l'association "Différent et Compétent Réseau". Elle porte aujourd'hui l'héritage de l'Aresat Bretagne. À ce titre, elle détient, protège et cultive le patrimoine immatériel que constitue l'idée "Différent et Com-

pétent". Forte de l'engagement des groupements régionaux et de leurs coordonnateurs-formateurs, elle anime la démarche de reconnaissance de compétences. C'est seulement grâce au dynamisme des groupements régionaux que "Différent et Compétent Réseau" peut fonctionner avec des ressources modestes (60.000 euros hors ressources formations) et une équipe légère de trois personnes dont les missions sont élaborées et décidées par les instances bénévoles composées de représentants de toutes les régions (commissions, conseil d'administration, assemblée générale). Alors... osez le réseau ! Il a besoin de vous.

François-Xavier Pourchet, **vice-président Différent et Compétent Réseau.**

Dans les régions *Sur les chemins de traverse...*

■ Alsace :

9 établissements ont engagé une démarche de RAE. Les premières cérémonies de remise des attestations ont eu lieu à l'Université de Strasbourg le 25 octobre pour 36 récipiendaires. Une nouvelle vague de formation s'engage pour accueillir de nouveaux établissements et poursuivre cette expérience.

■ Aquitaine :

le 12 septembre, journée de fête autour d'un pique-nique géant pour les 230 lauréats de 3 départements. Les établissements du 47 viennent renforcer la dynamique de reconnaissance ; des moniteurs ont déjà commencé l'accompagnement de travailleurs dans leur RAE.

■ Auvergne :

le 21 novembre, en Haute-Loire, 3^e remise des attestations au conseil général dans le cadre de la Semaine de l'employabilité des personnes handicapées. Dans le cadre de l'évolution du réseau vers les autres départements, un projet de formation porté par Unifaf et l'Arestpa.

■ Basse-Normandie :

1^{re} action de formation portée par Afresat, programmée fin 2013, pour les travailleurs et leurs moniteurs portant sur l'aide à l'apprentissage (transfert de la programme de formation - action d'Aresat Bretagne, avec le soutien de Pierrot Amoureux). 3 sessions au 2^e semestre 2013.

■ Bretagne :

• en juillet, 10^e remise de reconnaissances, 62 adhérents ;
• collaboration avec la Fondation de France sur la question de la retraite : structurer l'information aux travailleurs seniors, structures d'accueil et d'animation, lien sur le territoire avec les

associations de retraités ;

• entreprise d'insertion : de l'expérimentation vers la consolidation, une convention a été signée entre Aresat et le nouveau collectif IAE.

■ Centre :

34 établissements, dont 18 associations. Un nouveau logo pour Areco aux couleurs de Différent et Compétent.

Le 21 novembre, 5^e remise d'attestations, à la faculté de droit. Deux coordonnateurs formés en 2013 animent, l'un le nord et l'autre le sud.

■ Champagne-Ardenne :

Après 18 mois de fonctionnement, déjà 144 reconnaissances. Ouverture aux IME. Organisation de la 3^e rencontre IME à Reims avec 144 participants, sur 10 régions : une grande richesse, conférences, tables-rondes et ateliers.

■ Haute-Normandie :

Un 2^e semestre très dense pour permettre l'accomplissement du plan pluriannuel du FSE porté par Unifaf. En l'espace d'une année, 70 moniteurs, 11 acteurs d'appui et 28 directions se sont formés pour la mise en œuvre du dispositif dans la région. En 2013, 140 travailleurs ont été accompagnés pour faire reconnaître leurs acquis de l'expérience. Le 23 octobre, le collectif décide de se structurer en association.

■ Île-de-France :

24 esat, 126 attestations (69 en 2012). Cérémonie de remise des attestations le 11 décembre 2013, dans un esprit d'ouverture, invitation vers l'ensemble des partenaires et établissements sensibilisés à la démarche (APN Unifaf). Réflexion sur la création d'un second poste de coordonnateur pour accompagner la croissance.

■ Nord-Pas-de-Calais :

1^{ère} cérémonie de reconnaissance le 19 septembre : 57 lauréats. Un collectif en développement inter associatif, la décision de répondre favorablement aux sollicitations de 6 IME pour rejoindre le collectif.

■ Pays de la Loire :

37 établissements engagés dans la réflexion pour consolider le collectif Différent et Compétent en Pays de la Loire. Une coordination provisoire départementale afin d'accompagner la dynamique d'accompagnement des usagers, des demandes de formations des professionnels.

■ Picardie :

27 établissements dont 10 IME. 130 reconnaissances seront remises le 12 décembre 2013. Un site régional et une newsletter témoignent des expérimentations, des avancées du collectif. Un atout, deux coordonnateurs sur la région.

En perspectives

■ Limousin :

un groupe de pilotage pour la mise en place de Différent et Compétent. Réunion de préparation de la mise en œuvre le 29 octobre.

■ Midi Pyrénées :

le 28 novembre, à Toulouse, à l'Institut Saint-Simon, journée Différent et Compétent avec présentation du livre, le témoignage de la Haute-Loire (directeurs, cadres, coordo, moniteur, travailleurs...). Introduction par Patrice Leguy et Christian Guitton.

Magdeleine Grison,
Différent et Compétent Réseau.

La Tribune des coordos

Les coordonnateurs de région : agents de réciprocité ?



La réciprocité est une notion “omniprésente” au sein du dispositif Différent et Compétent. On en parle souvent et de plus en plus, notamment depuis les secondes Assises de Chartes de 2012 dont le thème était justement la réciprocité.

La réciprocité nous concerne tous. Elle s'invite partout, chez tout le monde, souvent dans nos échanges, en formation et en coordina-

tion. Dans nos missions de formation, auprès des encadrants d'esat, d'IME et d'IMpro... Les coordonnateurs de région sont-ils des agents de réciprocité ? Avant de répondre, il me paraît important de définir quelques préalables. Parler d'agent ou de vecteur de réciprocité, c'est d'abord s'inscrire dans une logique de réciprocité, ce qui sous-entend de tendre le plus possible vers une posture d'humilité, d'écoute active : dans nos missions de formation, nous

sommes bien des médiateurs, où accompagner et former des encadrants suppose de notre part “d'accepter” de recevoir d'eux. Il est souvent bien plus facile de donner que de recevoir ! Et d'autre part, de favoriser le “réfléchir ensemble”. Accepter ensemble de se transformer et de participer à la transformation de nos organisations. En exemple, suite à une formation, à l'issue de laquelle j'avais indiqué quelques éléments de biographie “pour aller plus loin”, l'un des participants m'envoie un message dans lequel il me précise qu'il a lu l'un des ouvrages proposés et me soumet lui-même d'autres pistes de lecture pertinentes complétant celles que j'avais indiquées. À ce moment-là, je repense aux propos de Claire Héber-Suffrin, lorsqu'elle dit que nous sommes tour à tour « *offreur et demandeur de savoirs* »... Diffuser ces nouvelles pistes de lecture aux autres participants constitue déjà un

vecteur de réciprocité. Cela permet également de passer en quelque sorte de la dimension individuelle à une logique collective. Dans nos missions de formation et de coordination dans ce dispositif, nous sommes effectivement des “agents” ou des “vecteurs” de réciprocité, essayant de favoriser le plus possible la construction de liens entre les personnes, entre les pratiques. Cette construction est largement facilitée par le fait que nous puissions intervenir en Aquitaine et dans différentes régions. Ces déplacements dans d'autres régions m'enrichissent et, par ricochet, enrichissent la formation et la mise en œuvre du dispositif en région Aquitaine. Ce sont les témoignages et réflexions de chacun qui nourrissent la réflexion collective en région et en réseau..

Initiatives

Milieu ordinaire : un partenariat entre deux moniteurs

Sandrine Moratello est monitrice-éducatrice à l'Esat du Conte, Adapei 40 (Landes), en charge de l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap, au sein de la société Delpeyrat.



Sandrine Moratello développe un partenariat avec un moniteur des Pays de la Loire autour de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire (ici, dans l'entreprise Delpeyrat dans les Landes).

Quand j'ai commencé la formation, très vite, le réseau s'est mis en place dans notre région. J'ai conservé des liens avec plusieurs moniteurs à la suite des formations pour échanger sur nos méthodes de travail et nos pratiques, l'avancée de la mise en place du dispositif dans nos établissements, quelques conseils comme la gestion des données informatiques. Mon projet était de mettre en place un partenariat entre l'esat et l'entreprise pour l'accompagnement des travailleurs à la RAE. Par l'intermédiaire d'Isabelle Calderón, je suis entrée en relation avec Nicolas Lecaille, moniteur à l'Esat Le Tertre, Adapei 72 (Sarthe). Ce qu'il pratiquait était exactement ce que je souhaitais mettre en place dans mon département. Il m'a fait partager ses différents écrits sur sa pratique, notamment le ressenti et la posture de l'entreprise dans une démarche de reconnaissance des acquis de l'expérience envers une personne en situation de handicap. Je me suis inspirée de ce qu'il décrivait et, avec

le soutien de la direction, j'ai lancé ce projet. En réciprocité, j'envoie à Nicolas un état de situation avec mes observations. Comme je n'aborde pas la situation tout à fait de la même façon, nos échanges sont complémentaires et enrichissants. L'idée est de travailler en binôme avec un salarié de l'entreprise, partie prenante de la démarche RAE qu'entame le travailleur d'esat. Ce tuteur évalue avec le moniteur les différentes compétences techniques. Je veille à la compréhension des textes par le travailleur et à son bien-être dans la tenue du poste. Nicolas et moi-même sommes confrontés aux mêmes situations ; ensemble, nous échangeons nos progressions et nos approches dans une relation de confiance.



Pôle Aquitaine

Rendre possible les possibles

Johann Perridy est chef de service IME l'Espoir, Adapei 64, Pyrénées-Atlantiques. Différent et Compétent a pleinement trouvé sa place dans la politique de l'association.



En accompagnant cinq jeunes de l'IME Georgette Berthe pour qu'ils participent, en immersion, à un atelier de sous-traitance à l'esat, je me suis retrouvé initié à une démarche dynamique du moniteur d'atelier pour valoriser toutes les personnes qui “vivent” dans cet atelier. Je dis bien “vivent”, car il y avait dans cet atelier, au-delà de l'aspect productif réel et du savoir-faire qui en émanait, de la vie et de la joie de vivre : plaisir du travail accompli, volonté de bien faire, savoir-vivre, cohésion, entraide... Ces jeunes, déficients moyens et sévères, âgés de 16 à 20 ans, n'avaient pas la maturité pour travailler en esat et ne donnaient que peu de sens au terme même du “travail”. Cette activité venait renforcer des apprentissages développés au sein de l'IME, en s'appuyant sur du concret et en les aidant à se confronter à leur devenir d'adulte. L'Adapei 64

s'est inscrite dans la démarche dès 2008 en faisant participer son personnel à différents colloques et formations, mais également, en nommant un coordinateur au sein de l'association. L'association met aujourd'hui beaucoup d'espoir dans cette démarche de Reconnaissance des acquis de l'expérience. Ce dispositif est venu dynamiser notre accompagnement au sein de l'IME et valoriser les ateliers, tel que le jardin et l'atelier bois déjà existants. Il est valorisant pour les jeunes mais aussi pour leurs familles qui n'avaient jusqu'alors entendu parler que d'incapacité. Il est venu donner plus de sens à notre pratique pour “rendre possible les possibles”.



Pôle Auvergne

Lionel Varenne :

« Au final, c'est beaucoup de fierté partagée ! »

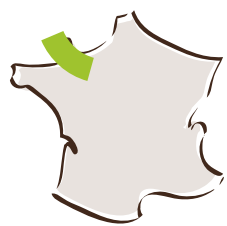
Lionel Varenne, moniteur d'atelier à l'Esat de Sainte-Sigolène (Haute-Loire) a accompagné Yann pour une RAE sur la modalité externe avec la réalisation d'un stage en entreprise. Une première dans le département...

Yann, 34 ans, travaille depuis 2000 dans un atelier de reprise sur tubes et profilés plastiques. Les tâches sont variées : chanfreinage, filetage, découpe, poinçonnage, emboutissage... Il est toujours partant pour faire des livraisons, aller chez le client et retourner livrer les produits terminés. Début 2013, il entre dans la démarche de RAE avec le désir d'être reconnu. Nous le positionnons sur une modalité externe avec la réalisation d'un stage en entreprise selon le référentiel d'agent d'entrepôt, estimant qu'il est capable, à la suite d'un stage en entreprise en milieu ordinaire, de comprendre, comparer et adapter ce qu'il a découvert. L'entreprise ABI Profil, spécialisée dans l'extrusion de profilés en matière plastique, l'accompagne durant six semaines. Yann travaille sur son dossier qu'il présente au jury. Et tout s'est bien déroulé. Il faut prendre du temps pour expliquer le référentiel qui est relativement compliqué à comprendre. Il faut d'abord l'intégrer nous-même, être en me-

sure de trouver des termes synonymes. Le changement d'attitude ne s'est pas fait attendre et Yann a évolué à tous points de vue : dans le contact avec les différents clients, l'organisation de son travail, le rangement du dépôt au sein de l'esat, la conception des bons de livraison, l'identification des produits... La démarche apporte de l'enrichissement au candidat mais aussi à nous-même. C'est beaucoup de temps passé avec lui mais c'est au final beaucoup de fierté partagée. On voit la personne grandir, s'enrichir, se responsabiliser. La reconnaissance de la personne agit pour tout l'environnement et c'est une plus-value pour tout le monde ! C'est une joie de voir les travailleurs trouver leur place et être reconnus en milieu ordinaire de travail.



Fierté partagée à l'Esat de Sainte-Sigolène.



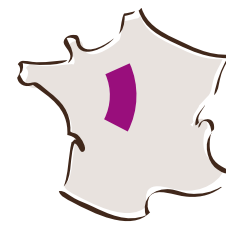
Pôle Basse-Normandie

Sylvie Gontier : « Un maître mot : L'empathie envers le candidat »

Sylvie Gontier est formatrice au CFA-CFPPA à Vire. Elle intervient dans les formations de moniteurs en Basse-Normandie mais aussi comme... valideur.

L'objectif principal de ces interventions est de rassurer les moniteurs, en apportant une vision concrète du terrain, illustrée d'exemples et d'anecdotes et ainsi, par leur biais, de rassurer les candidats, sur ce moment redouté qu'est le jury de reconnaissance de compétences. L'important est d'apporter des réponses aux questions des moniteurs, lever les craintes. Le valideur doit avoir une attitude bienveillante envers le candidat, savoir le mettre en confiance par un questionnaire adapté et progressif lui permettant d'apporter la preuve des compétences présentées dans le dossier, adapter son langage, reformuler si besoin, encourager par des mots, des regards, une écoute, une attention portée à l'organisation de la salle, au pla-

cement des personnes. Aucune attitude, aucun mot ne doit déstabiliser le candidat. Le maître mot est l'empathie, tout en rappelant qu'il s'agit d'un moment officiel puisque l'on représente le ministère de l'agriculture. Ces moments interactifs font évoluer nos pratiques. Désormais, les mises en perspectives sont réfléchies en amont du jury entre moniteur, candidat et établissement. Ainsi, nous complétons ce que nous, membres du jury, avons pu déceler au cours de l'entretien. Nous pouvons alors faire des propositions réalistes et bien adaptées à la situation du candidat. Ce sont des moments privilégiés de partage, l'occasion d'aller à la rencontre des travailleurs, de découvrir leur savoir-faire et leur environnement de travail.



Pôle Centre

Patricia Jacob : « Nous faisons partie à part entière du système économique ! »

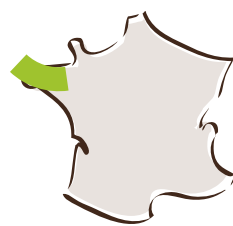
Patricia Jacob est monitrice à l'Esat Servi' Pep 45 à Saint-Jean-de-Braye (Loiret). Elle est la première à avoir bénéficié de la formation en 2009.

Ma mission était de transmettre la démarche à mes collègues. Très rapidement, toute l'équipe a adhéré et s'est engagée progressivement au vu de l'incidence et de l'enthousiasme qu'avait le dispositif pour les travailleurs. Sur les 90 travailleurs accompagnés, une trentaine a reçu leur attestation dont deux devant un jury externe avec stage. Les effets pour les personnes sont immédiatement visibles et repérables : enfin, quelqu'un, extérieur à l'établissement, les reconnaît dans leur parcours professionnel à travers des compétences. Jusqu'alors, cette reconnaissance n'était que le fait du moniteur, de la direction et de l'établissement. On est là dans le droit commun et c'est très valorisant. Les différentes étapes permettent progressivement à la personne de prendre conscience de ce qu'elle fait, ce qu'elle réalise au quotidien et dont elle ne se rendait pas compte forcément. Affirmer

devant un jury extérieur ce que l'on sait faire est une étape riche qui favorise la reconnaissance identitaire. Il n'y a plus rien de subjectif : ensemble, nous construisons une progression avec le référentiel comme guide. Le moniteur n'est plus celui qui sait et qui dispense un savoir : sa place est dans l'accompagnement autour d'un objectif que se fixe la personne. Pour ceux qui savent écrire, ils se régaleront dans l'écriture du dossier. C'est un écrit qui parle d'eux et qui a du sens, qu'ils peuvent montrer à leurs proches et ce, avec des termes professionnels et la preuve d'un vrai métier. Ils affirment qu'ils font bien partie à part entière du système économique. Nous construisons de ce fait un langage d'adulte ; ensemble, nous parlons métier. Une dynamique s'instaure dans l'établissement et crée du lien entre les moniteurs : nous sommes bien engagés ensemble dans un même projet.



Trente travailleurs de l'Esat Servi' Pep 45 sont engagés dans le dispositif.



Pôle Bretagne

Patrice Fortanete : « Chacun prend conscience de son professionnalisme »

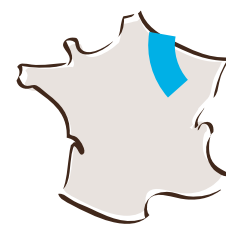
Patrice Fortanete est moniteur en maçonnerie à l'Esat La Vieille-Rivière à Pontivy. Il a participé à la conception du référentiel maçonnerie.

Il était important pour nous de mettre en place le référentiel maçonnerie : c'était en effet le seul atelier de l'établissement qui ne bénéficiait pas du dispositif "Différent et Compétent". La déclinaison de ce référentiel a été pour moi une expérience très enrichissante. Un groupe de travail a été constitué avec des professionnels du réseau, provenant de différentes régions et riches de différents savoir-faire : Philippe Fresnais de l'Esat et entreprise adaptée de Larmor-Plage (Morbihan), Jacques Souchay de l'Esat Essor Les Papillons blancs de Leves (Eure-et-Loir) et d'Eric Dubosq de l'Esat du Conte de Mont-de-Marsan (Lande). Les débats, animés par Pierrot Amoureux, ont conduit à la rédaction de ce référentiel en lien avec les objectifs et la méthode du dispositif. Les travailleurs ont été associés à l'élaboration du référentiel métier. Tous les items ont été relus

avec eux dans l'atelier afin de vérifier la bonne compréhension et l'appropriation du document. Leurs remarques ont été prises en compte et ont enrichi le travail entamé. La mise en place du référentiel dans mon équipe donne lieu à des échanges passionnants. Plus on avance, plus les travailleurs se rendent compte de leurs compétences et savoir-faire. Chacun prend réellement conscience de ses capacités et de son professionnalisme. Ils affirment leur métier, se sentent plus ouvriers que main-d'œuvre ou exécutant. Réfléchir sur son métier et les buts à atteindre permettent un épanouissement personnel. Quelle fierté que d'assister à une remise de diplômes ! Les sourires, les regards, le chemin parcouru et le reste de l'aventure donnent envie à tous d'aller plus loin, ensemble.



Le référentiel maçonnerie, élaboré avec les travailleurs, est désormais disponible.



Pôle Champagne-Ardenne

Travailler ensemble pour le développement des compétences

L'Association régionale a organisé sa première journée d'information pour les établissements inscrits dans un cursus de professionnalisation.

Après dix-huit mois d'existence et une volonté de développer le dispositif Différent et Compétent en Champagne-Ardenne, l'Association régionale ouvre le dispositif à l'ensemble des établissements inscrits dans un cursus de professionnalisation : institut médico-éducatif, institut médico-professionnel, instituts éducatifs, thérapeutiques et pédagogiques. Une présentation a été réalisée le 16 mai 2013 à Châlons-en-Champagne. Une cinquantaine de professionnels de 16 IME sur 21 champardenais - directeurs, cadres intermédiaires et éducateurs - ont répondu à l'invitation. Cette rencontre était animée par Pierrot Amoureux et nos collègues des Pays de la Loire, en présence du directeur, d'une éducatrice et d'une bénéficiaire de l'IME du Val-de-Loire, venus apporter un retour d'expérience

de la mise en œuvre du dispositif dans leur établissement. A terme, cette dynamique permettra de reconnaître et développer les compétences dans les établissements médico-éducatifs, travailler ensemble pour favoriser le développement des compétences des personnes en situation de handicap et, d'affirmer que « Personne ne sait rien faire, personne ne sait tout faire... Tout le monde sait faire quelque chose ». L'Association régionale a depuis prolongé la

démarche avec l'organisation des troisièmes rencontres interrégionales du réseau Différent et Compétent qui avaient lieu les 26 et 27 septembre derniers à Reims avec pour thème : "De l'apprentissage des compétences sociales à l'acquisition de compétences professionnelles en IME - les apports de Différent et Compétent dans cette dynamique."



Le dispositif régional s'ouvre aux IME et établissements médicosociaux.



Pôle Haute-Normandie

La mise en perspective intégrée au projet individuel

Sébastien Honoré est directeur de l'Esat Les Ateliers du Coudray à Bernay (Eure).
Sept moniteurs ont été formés.

Notre établissement a intégré le Groupement d'intérêt économique Norm'handi en 2011, structure qui porte le dispositif Différent et Compétent. Dès 2012, deux moniteurs en cuisine et espaces verts ont suivi la première session de formation, puis une monitrice en blanchisserie, la deuxième session et une monitrice en conditionnement, la troisième session. Notre objectif était d'enclencher une dynamique dans chaque secteur d'activité, mais aussi, entre les secteurs. Par la suite, un moniteur en conditionnement et une monitrice en cuisine ont suivi la quatrième session, puis la monitrice principale en blanchisserie, la dernière session. Six travailleurs se sont vu remettre leur attestation de compétences lors de la première campagne ; douze sont prévus pour la campagne d'hiver. Unanimes, les moniteurs reconnaissent « une valorisation des usagers, un moment privilégié passé avec eux, un épa-

nouissement verbal et physique et une grande volonté des usagers pour construire leur dossier. De nombreux travailleurs demandent à intégrer le dispositif. Il apporte une identité professionnelle plus importante et permet d'intégrer la mise en perspectives dans le projet individuel. » Pour l'esat, l'intégration dans le dispositif a eu aussitôt un écho positif pour une majorité de moniteurs. Nous avons pu être présents à chaque session de formation et formé au total sept moniteurs tous secteurs d'activités confondus. Les moniteurs ont pu également rencontrer d'autres professionnels, en dehors de l'association, ce qui enrichit les réflexions et échanges de pratiques. Pour les moniteurs, le dispositif permet « de se recentrer sur notre métier, tant pour l'apprentissage que la formation. Il permet aussi de renforcer les liens entre les structures. »



Enclencher une dynamique dans chaque secteur d'activité (ici, Esat F. Grimaud).



Pôle La Réunion

« Nous comptons sur un effet boule de neige pour que tout le monde s'implique ! »

Le dispositif se met en place depuis septembre. Au total 60 candidats se positionnent sur l'ensemble de l'île sur des modalités de jury externe. Le point avec Thierry Bernet et Fabrice Barret, moniteurs*.

« C'est une première expérience et tous les acteurs sont heureux de se mobiliser dans ce processus novateur », confient unanimes, Thierry et Fabrice. À l'Esat Alefpa, la mise en œuvre s'organise avec des rencontres, des échanges et des regroupements entre les travailleurs et les moniteurs, entre les directions et les moniteurs avec ou sans les travailleurs : « L'aménagement de temps de travail entre les travailleurs et le moniteur a été mis en place en accord avec les directions tout en tenant compte de l'exigence du rythme de travail, explique Fabrice. Nous avons proposé des groupes de parole pour faire verbaliser au maximum les travailleurs dans la mise en situation. Nous privilégions la dimension de la symbolique lors la signature de la lettre d'engagement. Le dispositif contribue à mettre en confiance les travailleurs et à les valoriser dans leurs démarches. Il les rassure dans leur travail en

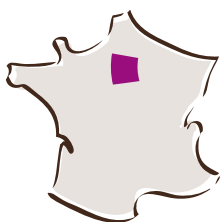
mettant en valeur leurs acquis professionnels, en reconnaissant leurs savoir-faire. Il crée des liens et améliore la communication avec le moniteur et chaque direction. Les moniteurs acquièrent une autre vision du travailleur. C'est une fierté de pouvoir amener son travailleur à valoriser et reconnaître ses acquis. Par la même occasion, tout l'établissement améliore la démarche qualité. Le réseau amène des rencontres entre esat, une mobilisation des directeurs, un regroupement des moniteurs. » « C'est, poursuit Thierry, une valorisation des travailleurs en esat. La production prenait beaucoup de place jusqu'alors. Le dispositif permet de remettre le moniteur vraiment dans son rôle, avec une préoccupation centrée avant tout sur la personne. La reconnaissance a, pour la personne une valeur dans le monde du travail, éventuellement à la sortie de l'esat. Le moniteur est pleinement reconnu au sein de

l'organisation. » « Nous espérons, concluent les moniteurs, que cette première expérience aura un effet boule de neige pour encourager les autres moniteurs et travailleurs à s'impliquer à leur tour. »



Des moniteurs de La Réunion visitent la serre et la pépinière d'un esat à Saint-Paul.

* Thierry Bernet est moniteur en restauration à l'Esat Georges-Moy-de-la-Croix, Le Tampon ; Fabrice Barret est moniteur en espaces verts à l'Esat Alefpa Gernez-Rieux.



Pôle Île-de-France

Une émulation partagée par tous

Au début, les concepts paraissent obscurs... Puis, les mots prennent leurs sens.
Moniteurs et secrétaire de l'Esat de Fresnes s'expriment...



Esat "Les Ateliers de Fresnes"

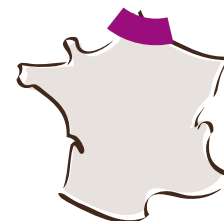
Mahmoud Idres, moniteur principal au conditionnement : « Quand on vous propose une formation où le travailleur est au cœur du dispositif, je crois qu'il ne faut pas hésiter. Aujourd'hui, dans beaucoup d'esat, le mot "production" doit s'associer avec le mot "social". Comment être à l'écoute quand on a la tête dans le guidon ? Aujourd'hui, je descends du vélo et je regarde les autres pédaler. Pas évident, ce

début de formation, car je ne comprenais pas où le formateur voulait en venir. Il employait de grands mots : concevoir, construire, éducativité... Paradoxalement, plus la formation avançait, plus les mots prenaient du sens. Mais quand nous avons abordé en formation l'accessibilité cognitive, là, ce fut la cerise sur le gâteau : bizarrement, j'ai tout compris ! J'ai réalisé qu'en tant que moniteur, je ne prenais pas assez en compte la charge cognitive, affective et physique de la consigne que je donnais à une personne. En résumé, c'est l'image de la fameuse hauteur de marche accessible à tous. »

Carmen Brault, secrétaire : « Chacune a monté des marches mais il en reste encore d'autres à monter ! Ainsi, une de mes collaboratrices ne sait ni lire ni écrire ; alors nous avons mis des photos sur les casiers du personnel et des usagers pour qu'elle puisse répondre au

travail demandé. Et voilà une marche gagnée ! Une réflexion s'impose quant aux moyens nécessaires à mettre en place pour les aider à franchir d'autres marches... Cette expérience doit contribuer à ce que chacun soit reconnu compétent dans son travail et à se sentir fier car ils sont utiles dans le monde du travail. »

David Delattre, moniteur espaces verts : « Après huit années, je sentais ma motivation fondre comme neige au soleil. Différent et Compétent a fait naître une émulation chez moi mais aussi chez tous les travailleurs, les moniteurs et les cadres. Nous nous sommes tous retrouvés à construire ce dispositif pour la reconnaissance des compétences. J'ai pour ma part retrouvé un second souffle pour mon métier dans cette dynamique commune, où la valorisation professionnelle et le bien-être des usagers seront notre récompense à tous. »



Pôle Nord-Pas-de-Calais

Liliane Fuoc : « Les travailleurs deviennent les formateurs de leurs collègues »

Le dispositif prend de l'ampleur dans la région. Arrêt sur image avec Liliane Fuoc, monitrice à l'Esat d'Armentières (Nord).

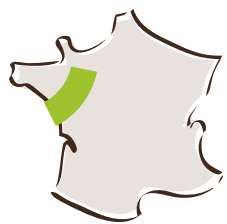
Le 19 septembre, 57 travailleurs ont reçu leur attestation. 19 moniteurs d'ateliers de 6 établissements et 3 associations différentes, ont été formés. 30 nouveaux moniteurs d'une vingtaine d'esat de 11 associations s'engagent à nouveau pour accompagner 70 travailleurs. « Le défi posé au collectif régional, confie le directeur Ghislain De Muynck, est désormais celui de la structuration pour gérer cette importante montée en puissance. » Une trentaine de travailleurs travaillent dans l'atelier de Liliane Fuoc : « Nous collons de l'étain sur du verre sur toutes sortes de support. Grâce au dispositif, les travailleurs ont acquis une grande confiance en eux, prenant conscience qu'ils étaient différents... mais dans un sens positif. Ils expriment des envies de changer, éventuellement d'évoluer vers un autre métier. L'organisation du travail a changé au sein de l'atelier. Parce que j'ai eu l'occasion de

m'arrêter et d'observer ce que nous faisons, j'ai réalisé que je ne voyais pas forcément leurs compétences. Parfois, j'avais peur qu'ils n'arrivent pas à réaliser la tâche et du même coup, je les empêchais. Aujourd'hui, j'ai un regard différent et suis davantage dans l'accompagnement. Je n'hésite plus à les laisser faire, évoluer tout en restant à leurs côtés pour qu'ils ne soient jamais en échec. C'est une autre approche de notre métier d'accompagnateur. Désormais, je pars du

principe qu'ils sont capables de tout faire et que c'est à moi de m'adapter, de trouver la solution pour qu'ils progressent et qu'ils y arrivent. Je les laisse prendre des initiatives. Dès que j'observe un travailleur qui a acquis la compétence et réalise la tâche, je lui propose de former un de ses collègues qui ne sait pas faire. Il devient le formateur. Ensemble, tout le monde progresse et c'est une chaîne sans fin. »



Des envies de changer s'expriment... d'évoluer vers un autre métier.



Pôle Pays de la Loire

Georges Hocquet : «Susciter d'autres vocations»

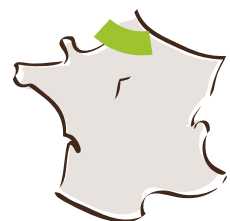
Le rôle de correspondant a évolué dans l'Esat des Iris à Saint-Julien-de-Concelles (Loire-Atlantique). Le point avec Georges Hocquet...



L'établissement s'est intéressé au dispositif dès 2008. En 2010, les premiers candidats s'inscrivaient dans la démarche. Mon rôle est aujourd'hui

d'organiser et d'animer le dispositif au sein de l'esat. Tous les deux mois, nous organisons une réunion avec le directeur-adjoint, la conseillère en économie sociale et familiale et les moniteurs formés. Objectif : recenser les différentes demandes des travailleurs, les organiser en fonction de leur antériorité, de l'investissement de la personne et des possibilités de l'établissement. Cette proposition est ensuite discutée en équipe pluridisciplinaire avant d'être validée. Une rencontre est alors organisée avec les candidats pour expliquer le dispositif et signer les feuilles d'engagement. Mon rôle est d'inscrire les candidats sur la plate-forme. Pendant la réalisation du dossier, je me place en soutien des encadrants pour répondre à leur questionnement et les assister si besoin.

Nos réunions permettent de suivre l'avancement des dossiers, repérer les besoins et voir comment l'organisation de l'établissement peut soutenir les demandes des encadrants. En fin de campagne, mon rôle s'oriente vers l'organisation des jurys blancs et jurys définitifs. En interne, il s'agit de remplir les positionnements sur la plate-forme en lien avec le candidat et l'encadrant, coordonner l'envoi des dossiers et faire l'interface avec le coordinateur régional pour la logistique des jurys. Nos réunions seront axées sur cette logistique et sur l'organisation de la cérémonie de remise des attestations. En effet, il s'agit de choisir les participants à cette cérémonie dans l'idée de susciter d'autres "vocations".



Pôle Picardie

Le réseau comme facilitateur d'échanges

Mickaël Prévot est coordonnateur régional de la région. À Laon, dans l'Aisne, lors du module 4 de la formation des moniteurs, les stagiaires se sont interrogés sur la notion de réseau.



Le mot réseau renvoie à une multitude de définitions. Il peut désigner un ensemble de flux, une infrastructure ou encore des interactions entre des personnes ou des groupes de personnes. Pour Pierre Bourdieu (1980), « le réseau constitue le "capital social" d'une personne », c'est-à-dire, « l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles liées à la possession d'un réseau de relations plus ou moins institutionnalisées. » Mais quelles sont les représentations du réseau Différent et Compétent ? Quelle perception en

ont les acteurs ? Est-ce que le réseau change la pratique des accompagnants au quotidien ? Pour le groupe, le réseau est « un facilitateur d'échanges, un ensemble de personnes et de moyens qui permet de partager sur les pratiques et les méthodes : une réflexion sur sa posture professionnelle ! Le réseau est un outil reconnu ou la possibilité d'être acteur de son engagement est possible ! » Travailler en réseau est aussi le moyen d'approfondir ses connaissances, de les partager, offrant ainsi la possibilité de maintenir une veille professionnelle. Il est une nécessité pour avancer dans un projet car il évite l'isolement. Ensemble de ressources facilitatrices d'un engagement dans une démarche, le réseau est à entretenir, à réactiver, à alimenter. Le réseau permet aussi à chacun d'apporter sa pierre à l'édifice et donc par cette action, la reconnaissance et la représentation de l'établissement. Le réseau, c'est partager, faire bouger les choses.

Commander le livre de Différent et Compétent



"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 (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.

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



Le réseau et le soutien de l'Europe

Fonds social européen : où en est-on ?

L'ampleur et la rapidité du développement du dispositif a nécessité la création d'un collectif interrégional en 2012. Sa structuration est un réel enjeu de pérennisation. Le point avec Erica Pérochain, jusqu'alors chargée de mission FSE.

L'attribution d'une subvention du FSE de 205 000 € permet de relever ce challenge de taille. Le séminaire de gouvernance a été une occasion pour affirmer collectivement les fondamentaux du réseau ; une dynamique de recherche-action est lancée grâce à six groupes interrégionaux dont les travaux se sont poursuivis lors des Assises ; le guide méthodologique, outils interne aux acteurs du réseau, permet de repérer les incontournables de la Reconnaissance des acquis de l'expérience, ainsi que les bonnes pratiques menées dans les régions. L'évaluation du dispositif sur 3 régions offre au-delà du recul, le constat d'un réseau en mouvement fort de l'engagement de ses adhérents. La communication s'est diversifiée : nouveau logo, Lettres d'information, site internet, banderole, roll-up, cartes de visite et adresses mail, deux films mis en ligne sur le site et disponibles sur DVD. Ce foisonnement de projets menés en six mois a été l'occasion d'une forte sollicitation des établissements engagés et de l'utilisation des compétences des professionnels (graphiste, réalisateurs, consultant journaliste...) Le résultat de cette combinaison efficace est l'affirmation de l'identité Différent et Compétent tant au niveau du réseau que des régions, au travers d'une dynamique de recherche-action. Le réseau est en marche... Toutes ces actions ont été rendues possibles grâce à l'engagement passé, présent et futur de tous les acteurs.

Eve Cohen, du cabinet Respir'oh a conduit l'évaluation du dispositif sur trois régions.



Évaluation : un réseau à ce jour sans équivalent

Une évaluation a été réalisée par le cabinet Respir'oh à l'issue du projet 2012-2013, soutenu par le Fonds social européen. Enseignements avec Eve Cohen, consultante.

Compte tenu de son essaimage et de ses résultats qualitatifs, l'Aresat a souhaité, à partir d'une analyse sur trois régions (Bretagne, Île-de-France et Champagne-Ardenne) réaliser l'évaluation du dispositif Différent et Compétent auprès des esat.

Les objectifs :

- évaluer le fonctionnement du dispositif (individualisation et importance du déploiement de la démarche dans l'esat notamment les liens aux projets personnalisés et la mise en place d'une organisation apprenante)...
- évaluer l'ensemble de ses impacts tant au niveau des établissements que de ses partenaires ;
- mesurer la satisfaction de ses utilisateurs et partenaires, leurs attentes et besoins ;
- repérer les facteurs-clés d'amorçage et de développement du dispositif sur un territoire.

Le rapport sera prochainement disponible aux adhérents de Différent et Compétent Réseau. Ses conclusions pointent des impacts majeurs du dispositif sur les esat, tant pour les travailleurs que pour les moniteurs ou l'organisation de l'établissement ; il vient conforter notre approche d'un réseau de recherche-action dynamique, pragmatique et en "direct" du terrain, capitalisant ses actions et s'adaptant au fur et à mesure de son développement ; il pointe également de multiples opportunités et voies de développement potentielles : relations au milieu ordinaire (implication des entreprises, reconnaissance plus large de la RAE au delà des établissements...), renforcement de la participation des travailleurs à la gouvernance du réseau... Il signale deux points de vigilance : une stratégie de développement du réseau à consolider afin d'assurer à la fois son approfondissement au sein des établissements et son essaimage territorial et sectoriel ainsi que des sources de financements à élargir. Pour le cabinet, ce réseau « est à ce jour sans équivalent à ce niveau de développement et d'expérience. Il constitue d'abord et avant tout un formidable outil de prise de "confiance en soi" et d'identité professionnelle des travailleurs avec un impact majeur sur leur liberté d'expression venant soutenir leur participation pleine et entière à la vie de la Cité ».

La parole aux travailleurs

« Confiance en soi renforcée, une identité professionnelle, une capacité à se projeter amplifiée et structurée ; une autre relation à l'encadrement et à l'entourage professionnel ; une expression des droits réinterrogeant le secteur protégé... et le milieu "ordinaire" » note Eve Cohen, dans son rapport d'évaluation.

La Lettre n°4 donnera la parole aux travailleurs engagés dans la démarche Différent et Compétent Réseau.

Notez sur vos agendas !

Prochaines Cérémonie de remise des attestations :

21 novembre

Orléans (Centre) à la faculté de droit

11 décembre

Au Génocentre à Evry (Île-de-France)

12 décembre

Cottenchy (Picardie)
au Lycée agricole d'Amiens-Le Paraclet

28 novembre

Toulouse, journée Différent et Compétent, à l'initiative de l'ISS. Participation du collectif Différent et Compétent en Haute-Loire, de Christian Guitton et Patrice Leguy

10 décembre

Paris, Assemblée Générale Différent et Compétent Réseau.

En 2014

- **du 12 au 14 février**
Séminaire Gouvernance
- **Octobre**, les Assises

Les bonnes idées n'ont pas de frontières...

Tugdual Ruellan a créé pour le réseau deux revues de presse sur le réseau social Pinterest. Les "épingles" partagées essaient à travers la planète via Google, Facebook, Twitter, Youtube... Journaliste, appui historique du dispositif, Tugdual Ruellan couvre les événements du Réseau : capitalisation, appui à la conception rédactionnelle, actes... Il est aussi facilitateur pour la réalisation de la Lettre Différent et Compétent Réseau. Militant engagé, il apporte un soutien informel au réseau sur l'idée de "porteur de message" selon Michel Serres, créant des liens entre les réseaux ; à ce titre, il réalise une veille et présence sur la toile de l'actualité de Différent et Compétent et de la RAE en général.

Abonnez-vous ! Tout est gratuit.

"Épingler c'est partager".

Différent et Compétent : <http://www.pinterest.com/truellan/different-et-competent/>

Talents multiples en esat : <http://www.pinterest.com/truellan/talents-multiples-en-esat/>



Coordonnées

■ Alsace

Robert CAPEDEVIELLE
robert.capdevielle@apf.asso.fr
T. 03 88 66 99 97

■ Aquitaine

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

■ Auvergne

Alain BAUMALLE
a.baumalle@differentetcompetent.org
P. 06 21 51 18 79

■ Basse-Normandie

Carine ALLIRAND
auvergne@differentetcompetent.org

■ Bretagne

Laurent TOUTAIN
l.toutain@differentetcompetent.org
P. 06 08 00 36 59

■ Centre

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

■ 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
n.leguennic@differentetcompetent.org
P. 06 58 25 52 48

■ La Réunion

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

■ 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

Pierre HUGER et Jérôme MARGUET
pays-de-la-loire@differentetcompetent.org
P. 06 08 54 04 80

■ Picardie

Michaël PRÉVOT
m.prevot@differentetcompetent.org
P. 06 34 44 18 43

Alexandra ELOI
a.eloi@differentetcompetent.org
P. 06 34 44 18 43

■ Différent et Compétent Réseau

Magdeleine GRISON
direction
m.grison@differentetcompetent.org
P. 06 08 78 36 07

■ Pierrot AMOUREUX

conseil pédagogique
pierrot.amoureux@differentetcompetent.org
P. 06 86 48 16 75

■ Christine VARIN et Laurence GRISLAIN

administration
c.varin@differentetcompetent.org
l.grislain@differentetcompetent.org
T. 02 99 04 09 67

■ Erica PÉROCHAIN

communication et administration
e.perochain@differentetcompetent.org
T. 02 99 04 09 67 | P. 06 83 06 20 60

■ Lettre n°3 de Différent et Compétent Réseau

Novembre 2013 - Aresat Bretagne
Rue Francis Monnoyeur - CS 70010
35538 Noyal-sur-Vilaine cedex
www.differentetcompetent.org

Comité de rédaction : Magdeleine Grison, Alexandra Eloi, Erica Pérochain, Yoann Piplin, Tugdual Ruellan.

Président : Christian Guitton.

Appui rédaction : Tugdual Ruellan.

Conception graphique : Delphine Le Breton.