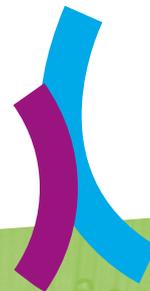


Lettre d'information de différent compétent



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

édito



*Diversité et coopération, des atouts pour
faire de nos établissements, de notre
réseau, des organisations apprenantes.*

Différent et Compétent Réseau tenait ses 6^e Assises à Reims en septembre 2014. Quel intérêt, en termes d'organisation apprenante, représentent ces rencontres pour les acteurs au sein de la région ? Quelles suites apporter ? Éléments de réflexion avec Olivier Marzio, directeur du Pôle Esat APHL, coordinateur de la région Centre pour le dispositif Différent et Compétent.

Les Assises interrégionales de Différent et Compétent Réseau sont avant tout un moment très fort de convivialité, de rencontre, d'échanges réciproques. Nous sommes étonnés de voir à chaque fois, cette volonté commune d'agir dans le même sens, cette coopération qui s'instaure naturellement entre tous. Les ateliers, organisés avec les mêmes participants, encadrés par le même animateur durant les trois journées, nous ont permis de franchir une marche supplémentaire. Les réflexions partagées, au regard des enseignements des différents intervenants, contribuent à mettre le réseau en mouvement. Le thème de l'organisation apprenante n'a laissé personne indifférent créant une dynamique constructive. Positiver, reconnaître, cheminer, évoluer... Autant de mots-clés qui doivent nous guider dans nos missions.

Pour donner une suite à ces Assises, il nous faut davantage ancrer le dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience, d'abord dans le projet personnalisé de chaque personne accueillie, puis dans le projet de nos établissements engagés au sein de notre collectif. Ce qui implique, pour une mise en œuvre opérationnelle, un esprit de coopération de l'équipe et une vision commune autour du repérage des compétences, de la reconnaissance de la personne dans un parcours, son autonomie. C'est aussi faire et donner confiance. À l'issue de ces Assises, nous nous sommes engagés à donner plus de responsabilités aux travailleurs, à changer de posture professionnelle, améliorer la communication au sein de nos établissements et de notre collectif, donner de la continuité à la reconnaissance des acquis de l'expérience. Il convient aussi de développer des rencontres post jury et un suivi de la mise en perspective.

La coopération, à tous les niveaux des structures et du collectif, associée à la diversité des capacités de chacun, permet à l'organisation de mettre en œuvre tous ses atouts et en même temps, de générer la reconnaissance de chacun de ses membres. Au final, c'est un résultat qui enrichit chacun des acteurs et qui devient capital pour le réseau. Le réseau continue, dans la suite des Assises, d'être "apprenant". Il s'inscrit dans une dynamique d'organisation évolutive, d'échanges et d'enrichissements réciproques. Les Assises sont des jalons de cette démarche du réseau. Rendez-vous toujours plus nombreux aux prochaines assises pour de nouvelles Re Connaissances, des postures éthiques ?

Au sommaire...

La Tribune des coordos	2
La rubrique du Réseau	2
Formation des correspondants	3
Communication... en bref !	3
Points de vue	4
Événement !	5
Initiative	5
Dans les régions	6
Pôles territoriaux	7 à 14
Du côté de nos voisins européens	15
Notez sur vos agendas !	16
Coordonnées	16



La Tribune des coordos

L'organisation apprenante... une question de posture

Les Assises Différent et Compétent de septembre dernier ont décliné la thématique de l'organisation apprenante. Retour d'un coordonnateur, Laurent Toutain...



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

La réalité économique, dans les esat en particulier, est une composante qu'il faut absolument prendre en compte pour aborder cette organisation du travail. Grâce à ma fonction de formateur, j'interviens dans de nombreuses régions et les échanges avec les moniteurs en esat révèlent que la pression économique devient de plus en plus difficile à vivre dans les ateliers, que la production est de plus en plus tendue...

L'organisation du travail vers un environnement apprenant et facilitant est une réponse pour affronter plus sereinement cette réalité dans les ateliers et dans les établissements. Ce concept peut paraître abstrait, voire utopiste, pour certains, mais toutes les grandes avancées sociétales étaient, à un moment donné, des utopies. Pourtant, cette organisation du travail, qui est assez récente, est pensée pour répondre aux changements importants dans le monde de l'industrie et des entreprises, qui ont besoin d'être plus réactives et donc plus performantes dans un monde hyper concurrentiel.

Si des outils permettent de la mettre en place (les "5 S"...), il ne faut pas réduire l'organisation apprenante à cette question, « *comment je mets en place un travail dans un atelier ?* », mais bien à considérer chacun comme une ressource. C'est avant tout un état d'esprit : « *comment, là où je suis et peu importe mon rôle dans l'établissement, je contribue à une organisation apprenante ?* ». Concrètement, c'est intégrer les personnes à la réflexion sur le travail, à l'organisation de la structure. Cela favorise l'implication des personnes, c'est-à-dire tout le monde.

Dans la démarche Différent et Compétent, l'organisation apprenante, l'éducabilité et bien sûr la reconnaissance sont indissociables. Donc, si on fait de la reconnaissance sans cheminer vers une organisation apprenante, on ne fait pas du "Différent et Compétent". La reconnaissance n'a de sens que si l'on rend toujours possible l'évolution des personnes, d'où l'importance de la mise en perspective qui est sûrement l'une des étapes de la démarche les plus importantes. En effet, elle fait le lien entre la reconnaissance, la notion de parcours et l'organisation apprenante...

La rubrique du Réseau

Différent et Compétent reconnu au Trophée Direction[s]

La 10^e édition du Trophée Direction[s] a été fêtée à Paris le 1^{er} décembre dernier. Différent et Compétent a été primé parmi plus de 120 dossiers de candidatures !



Différent et Compétent Réseau a reçu le prix de la catégorie "Coopération et ouverture sur le territoire".

« Le Trophée a été lancé fin 2005 afin de révéler des projets innovants des équipes de direction », explique Noémie Gilliotte, rédactrice en chef de la revue Direction[s]. L'objectif est de « valoriser le secteur médico-social et de diffuser les bonnes pratiques en vue d'améliorer le service rendu aux publics accompagnés ».

L'APEI de la région dieppoise, adhérent à Différent et Compétent en Haute-Normandie, a remporté le Trophée Direction[s] 2014, ainsi que le prix de la catégorie "Adaptation des structures à l'évolution des besoins des usagers" pour la valorisation de la vie affective et sexuelle des personnes en situation de handicap. Le jury a apprécié « la démarche managériale et le courage des équipes sur ce sujet encore tabou ».

Différent et Compétent a décroché le prix de la catégorie "Coopération et ouverture sur le territoire". Le jury a reconnu « Le projet fédérateur qui valorise les compétences des travailleurs handicapés », mais aussi « la diffusion de l'innovation de la Bretagne vers les autres régions, ce qui s'avère un modèle de coopération inter-régions ».

Cette moisson de récompenses devrait avoir pour effet, d'après l'expérience de Mme Barreau-Michelot (Hôpitaux du bassin de Thau), lauréate du Trophée 2013, d'informer sur ces innovations et de donner envie à d'autres établissements de se lancer !

Retrouvez plus d'informations sur le site www.differentetcompetent.org

Érica Pérochain, Différent et Compétent Réseau.



Formation des correspondants d'établissement

La première session de formation vient de se terminer et a été un réel succès !

À quoi sert le correspondant ? À exercer une fonction pivot dans l'établissement, qui est portée par une ou plusieurs personnes. En effet, la démarche de valorisation des compétences implique le renforcement de la professionnalisation des intervenants qui accompagnent les parcours du public.

Ce rôle est facilité par Différent et Compétent, mais concerne l'établissement dans son ensemble :

- **faciliter** le parcours de reconnaissance et d'insertion socioprofessionnelle,
- **favoriser** l'organisation apprenante au sein de l'établissement,
- **aider** les encadrants face aux évolutions sociales et économiques,
- **renforcer** les réseaux de l'établissement,...

Ces objectifs participent à la conception, la construction, à la mise en œuvre et à l'évolution de processus mobilisés par le dispositif Différent et Compétent.

Deux autres sessions de formation sont planifiées...

avril-juillet 2015

GROUPE N°2

Lundi 13 et mardi 14 avril
Mardi 12 et mercredi 13 mai
Jeudi 11 et vendredi 12 juin
Lundi 6 et mardi 7 juillet

octobre-février 2015

GROUPE N°3

Jeudi 10 et vendredi 11 septembre
Jeudi 15 et vendredi 16 octobre
Jeudi 5 et vendredi 6 novembre
Lundi 14 et mardi 15 décembre

Pour voir le programme ou pour proposer votre candidature, rendez-vous dès à présent sur le site www.differentetcompetent.org (onglet Gestion des reconnaissances, puis Formations et événements).

Communication... en bref !

Le site Différent et Compétent évolue... de nouvelles rubriques voient le jour !



www.differentetcompetent.org

“ Agenda ”

pour noter les dates importantes du réseau ! N'hésitez pas à nous transmettre les vôtres (cérémonie, copil régional...) !!!

“ Vidéothèque ”

compilation des films des collectifs (Assises, remises d'attestations, vidéos réalisées par les établissements...). Vos réalisations sont les bienvenues !!!

“ Vu ailleurs ”

des petites vidéos, des articles sur ce qui se fait ailleurs...

Le site de gestion des reconnaissances... plus accessible !

“ Pour communiquer ”

outil rapide de communication avec le réseau, Différent et Compétent Réseau ou avec votre coordination régionale...

“ Formations et événements ”

une formation Différent et Compétent vous intéresse ? Proposez directement votre candidature...

Facebook

Différent et Compétent Réseau a désormais sa page officielle !

 [différent et compétent réseau](https://www.facebook.com/differentetcompetent.reseau)

Livres Différent et Compétent :

“ **Travailleurs handicapés : reconnaître leurs compétences** ”

sous la direction de Patrice Leguy (2009) - 22,50 €

“ **Handicap, reconnaissance et formation tout au long de la vie** ”

de Patrice Leguy, Christian Guitton et Pierrot Amoureux (2013) - 25 €

Pour les commander, il suffit d'envoyer un mail à Nolwenn Bideau : n.bideau@differentetcompetent.org



L'organisation apprenante, conférence d'Hervé Serieyx lors des Assises à Reims

« J'ai lu votre cinquième lettre d'information et j'ai vu ce que vous avez écrit, au sujet de l'organisation apprenante. Et, je n'ai rien à ajouter ! Manifestement, vous êtes dans l'organisation apprenante. » Hervé Serieyx.

Quelques morceaux choisis de son intervention sur l'organisation apprenante :

« C'est une volonté de faire en sorte que ceux qui contribuent, individuellement et collectivement, grandissent pour faire mieux que ce qu'ils ont à faire : le soir, on est meilleur que le matin. »

« L'organisation apprenante a un sens, une vision à long terme, des valeurs qui sont partagées. »

« Elle est ouverte sur dehors. Elle accepte surtout, que quelqu'un émette des critiques et n'est pas fermée dans son petit monde. »

« Elle est multiplicatrice d'intelligence. On peut être polytechnicien et n'avoir aucun talent car amener quelqu'un à apporter son intelligence, cela suppose de reconnaître les autres. »

« Dans une organisation apprenante, chaque service travaille au service des autres, chaque compétence est au service des autres. »

« Elle marie pyramide et réseau. La pyramide, c'est la hiérarchie et on a besoin de hiérarchie. Le réseau, c'est ce qui met de la vie, c'est l'échange. Il faut donc réussir à mettre du réseau dans notre pyramide ! »

« Elle intègre rapidement les leçons de ses succès, de ses bonnes pratiques et de ses échecs. »

« Elle est responsabilisante : elle reconnaît les personnes. »

Hervé Serieyx, ancien dirigeant d'entreprise, vice-président national de France Bénévolat, président d'honneur de l'Union des Groupements d'employeurs de France.

« L'organisation apprenante, c'est sûrement ce que vous faites, ce que vous êtes mais ce n'est pas quelque chose de facile. C'est une volonté collective que de devenir une organisation apprenante et de le rester. »

Érica Pérochain

Retrouvez l'intégralité de la conférence sur www.differentetcompent.org

Trois ans après, les résonances de l'organisation des Assises..

« La décision d'organiser les premières Assises a été prise dans l'élan de notre adhésion au dispositif Différent et Compétent, se souvient Vincent Thelu, cadre chargé d'insertion à l'Esat l'Essor (28, Leves). Malgré la situation d'urgence et l'ampleur de l'évènement, nous avons relevé le défi ! »

Nous n'avions aucune expérience dans ce domaine. C'était l'occasion de prouver notre forte implication dans l'esprit du collectif : à nos équipes, à la région Centre, mais aussi au collectif breton.

Une fois les principaux postes d'organisation identifiés, il fallait trouver les ressources en adéquation. Nous avons donc sollicité nos établissements et services du Pôle Chartrain, en fonction de leur domaine de compétence. La distribution et la répartition des rôles ont été faites en concertation avec les acteurs concernés, de façon à ce que chacun se responsabilise dans sa mission.

Enrichis de cette expérience, nous avons été sollicités pour organiser les secondes Assises, en 2011. Nous disposions de l'enseignement des premières, ce qui nous a permis de travailler beaucoup plus sereinement et plus efficacement. Nous nous sommes donc découvert une nouvelle "compétence" !

Ce travail a renforcé considérablement les liens entre les équipes des différents établissements. Il nous a même permis de mieux identifier nos savoir-faire pour finalement aboutir à une synergie et une complémentarité. Ce fut un véritable travail d'équipe basé sur l'engagement, la responsabilité, la confiance et la compétence.

Vincent Thelu

Événement !

Loi du 5 mars 2014 : une opportunité pour développer la reconnaissance des acquis de l'expérience

La rencontre avec l'Éducation Nationale et Différent et Compétent Réseau a eu lieu le 14 novembre dernier. En bref...

La convention, signée en 2013, affirme la volonté de coordonner les actions relatives à la formation, à la démarche de reconnaissance et à la validation des acquis de l'expérience. Yves Beauvois¹ souligne une évolution importante de la formation des travailleurs handicapés et Christian Guillon², remercie pour cette collaboration « *Si la reconnaissance pouvait devenir le "plan incliné" de la salle d'examen pour la personne déficiente intellectuelle...* ».

Éclairages sur la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Thierry Boulissière³ note trois enjeux de la loi : le libre choix, la qualité et le financement.

Jean-Michel Dupont⁴ explique la création du conseil en évolution professionnelle (permettant à tout salarié de s'approprier son parcours de formation) et du compte personnel de formation,

qui prévoit une liste de formations, débouchant sur une certification ou sur des compétences. Ces dernières pourraient être regroupées en blocs ; l'obtention de ces blocs pourrait permettre de valider le diplôme correspondant. Cela rapprocherait les milieux dits "protégé" et "ordinaire"...

Érica Pérochain

Retrouvez l'intégralité de la conférence sur www.differentetcompetent.org

- 1- Chef du bureau de la formation professionnelle continue, ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche.
- 2- Président de Différent et Compétent Réseau
- 3- Conseiller technique, DGCS, ministère chargé des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes.
- 4- Ministère de l'Éducation Nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.



Accompagné de sa directrice adjointe, Sonie Braudel et du moniteur principal, Mahmoud Idres, Mickael Boccara, ouvrier en travaux paysagers, explique son parcours.



Table ronde sur les enjeux des compétences et de la reconnaissance.

Initiatives

À l'Abordage de la Culture

Profitant de la 10^e édition de la Route du Rhum, deux esat situés de part et d'autre de l'Atlantique se lancent dans un partenariat professionnel, culturel et surtout solidaire.

La collaboration remonte à l'été 2013. A cette époque, Joseph Blombo, directeur de l'Esat Le Champfleury en Guadeloupe, recherche un esat travaillant la bâche publicitaire et les voiles de bateau. Il fait route vers Saint-Malo pour y rencontrer Gilles Lebras, directeur de l'Esat CAT Armor, afin d'échanger sur les techniques professionnelles de l'activité de maroquinerie.

Au-delà de la coopération qui s'en suit, l'idée de réaliser un échange pendant la Route du Rhum s'impose rapidement. Il fallait profiter de cette course mythique pour symboliquement ancrer les objectifs communs de collaboration.

L'Esat Le Champfleury organise alors un comité de pilotage tandis que l'Esat CAT Armor mobilise de son côté l'ensemble de ses équipes. Le projet "À l'Abordage de la Culture" voit le jour.

L'idée, de faire rayonner la ville de Saint-Malo entre le 26 octobre et le 3 novembre 2014, et celle de Pointe-à-Pitre, entre le 17 et 23 novembre, est chose réussie. Unanimes, les deux associations gestionnaires témoignent de l'intérêt d'une telle réalisation : « *Les administrateurs se sont entièrement investis dans la manifestation et les salariés ont rapidement pris le relais, confie Joseph Blombo. Lors de la tenue du stand pendant le "Village départ", le savoir-faire des travailleurs a bénéficié d'une exposition sans précédent. Les 10 travailleurs ont gardé de leur voyage un souvenir qu'ils disent "inoubliable".* » Des projets individuels, sous forme de stage sont à l'étude en attendant la 11^e édition en 2018...

Joseph Blombo



Le stand de « À l'abordage de la culture », tenu par les travailleurs dans le Village départ

■ Alsace :

2014 : 12 établissements, remise d'attestations le 30 octobre (40 RAE), à l'université de Mulhouse, 33 encadrants formés. **2015** : création d'un poste de coordonnateur-intervenant (Éric Simon).

■ Antilles :

2014 : arrivée dans le dispositif en septembre, formation des directions (10 personnes), puis des moniteurs (16 personnes) sur la Guadeloupe. **2015** : des établissements de Martinique et de Guyane souhaitent rejoindre le collectif, un soutien financier de l'Opcas est prévu pour l'année.

■ Aquitaine :

2014 : remise d'attestations le 11 septembre (187 RAE), 5 formations d'encadrants (91 personnes), 2 formations des directions (28 personnes) pour accueillir le dernier département qui nous a rejoint. **2015** : ambition de 5 formations en 2015 (si soutien d'Unifaf) et 300 candidats à la RAE pour la cérémonie.

■ Auvergne :

2014 : lors de la remise d'attestations (60 RAE), une forte présence des entreprises, une formation de direction (9 personnes) et ouverture vers une nouvelle association du Puy-de-Dôme. Des IME rejoignent la démarche.

■ Basse-Normandie :

2014 : ouverture aux IME – 31 encadrants et 10 directions formés - cérémonie (190 RAE). **2015** : cérémonie prévue au Zénith de Caen pour accueillir plus de 700 participants, lancement d'un catalogue "Faciliter les apprentissages", "La valorisation des rôles sociaux", avec Raymond Lemay et "Soutien aux apprentissages"... **Anniversaire des 5 ans de Différent et Compétent en Basse-Normandie, le 09/04/15 à Caen** : colloque sur la valorisation des rôles sociaux et recherche de financement auprès de l'ARS.

■ Bretagne :

2014 : cérémonie (329 RAE + 58 RAE en IAE), 43 encadrants et 7 directions formés - Aresat est engagée dans le pôle retraite. Courant février, Véronique Brunet-Bertineaud remplacera Yoann Piplin. Afin d'assurer la formation continue dans le réseau, nous proposons des séminaires une fois par an pour les moniteurs et les correspondants d'établissement avec une entrée thématique (troubles psy...). **2015** : 700 ETP rejoignent le réseau. Aujourd'hui, près d'une centaine de structures : esat (65%), IAE (20%), IME (10%) et EA (3%).

■ Centre :

2014 : la remise des attestations a eu lieu le 27 novembre à Châteauroux (125 RAE), 37 moniteurs et 11 directions formés. **En 2015**, 3 nouvelles associations vont nous rejoindre. Coordination : des relais par département. 170 moniteurs formés depuis l'origine. Une journée à destination des moniteurs formés.

■ Champagne-Ardenne :

2014 : 2 formations de moniteurs (29 personnes), 1 formation de directeurs (17 personnes), la cérémonie (126 RAE) et l'organisation des Assises. **Projets 2015** : se recentrer sur notre région, travailler sur le poste de coordonnateur et étoffer notre équipe afin de s'assurer de l'engagement de tous.

■ Haute-Normandie :

2014 : création d'une structure associative le 19 septembre : Didier Forget est président et Bruno Sellier, vice-président et cérémonie (89 RAE). Depuis l'origine : 100 moniteurs formés, 250 RAE - un financement FSE porté par Unifaf, puis une 2^e campagne portée par Unifaf et la Dirrecte - 34 établissements - Une formation spécifique - manager la RAE en réseau. **Projets 2015** : création d'un poste de coordonnateur, une session de moniteurs, sans financement prévu.

■ Ile de France :

2014 : changement d'administrateur - Sylvain Delagneau remplace Étienne Gobin... 108 RAE ont été remises le 3 décembre, 22 esat, 10 associations, 33 directions et 41 encadrants formés. **2015** : un projet de groupe de travail sur les mises en perspective.

■ Limousin :

2014 : l'ensemble des associations fait partie du réseau et la participation des directions aux réunions est forte ; 27 directions et 31 encadrants formés. **2015** : remise des attestations le 22 janvier (74 RAE).

■ Midi-Pyrénées :

2014 : les 8 départements sont représentés ; cérémonie le 26 novembre à l'hôtel de région de Toulouse (35 lauréats), 22 directions et 20 moniteurs formés et une formation des acteurs d'appui. **2015** : une ouverture vers d'autres esat, 2 nouvelles associations.

■ Nord-Pas-de-Calais :

2014 : une nouvelle association vient rejoindre 20 esat + 9 IME + 2 EA - 2^e cérémonie (133 RAE), 16 directions et 58 encadrants formés. **Un nouveau coordonnateur régional, Rémy Santens.**

■ Pays de la Loire :

2014 : 20 associations, 45 établissements, environ 3 000 ETP, cérémonie (147 RAE), 15 directions et 26 encadrants formés. La constitution associative a ramené de nouvelles associations. **L'embauche en CDI d'une coordinatrice, Nathalie Gaucher.** On souhaiterait qu'elle puisse faire de la formation à terme. **2015** : créer des références départementales. Un développement vers l'IAE et l'Unea. Un collectif tourné vers les entreprises : expériences des jurys et demande d'expérimentation.

■ Picardie :

2014 : remise le 7 décembre sur l'Oise (151 RAE) - faire que ça tourne dans les départements, 12 directions et 39 encadrants formés. **2015** : projet de GCSMS qui devrait être finalisé prochainement.

■ La Réunion :

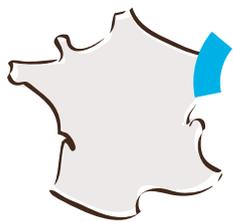
2014 : 2 formations d'encadrants (29 personnes), un appui aux moniteurs déjà formés pour l'organisation de la modalité interne, remise des attestations en février (56 RAE). **2015** : cérémonie (80 RAE).

Magdeleine Grison

Bienvenue !!!

Nous souhaitons la bienvenue dans le réseau à deux nouveaux coordonnateurs-formateurs :

Éric Simon, coordonnateur de Différent et Compétent en Alsace et **Véronique Brunet-Bertineaud**, coordinatrice de Différent et Compétent en Bretagne.



Pôle Alsace

« Une multitude de petits gestes et de postures qui font organisation apprenante »



Marie-Ange Lassere, monitrice en conditionnement forme un travailleur de son équipe.

Marie-Ange Lasser et Yann Blanchard étaient présents aux Assises : « Nous avons particulièrement apprécié le travail en petits groupes qui rassemblait aussi bien des ouvriers que des moniteurs d'atelier, des directeurs d'établissement, d'esat et d'IME... Avec un suivi dans la réflexion tout au long des trois jours. » Comment faire vivre l'organisation apprenante au quotidien ? « C'est une notion qui fait vraiment partie de notre projet. »

À l'Esat du Rangen à Thann (68), dirigé par Bernard Fougeront, on conjugue "organisation apprenante" avec "quotidien". Rencontre avec Marie-Ange Lassere, monitrice en conditionnement, et Yann Blanchard, moniteur en espaces verts.

Se former au poste de travail

Au moment où nous faisons le point sur le projet individualisé de la personne, nous lui proposons une formation, fondée sur une évaluation de ses savoir-faire et savoir-être pour la faire progresser dans son métier. Dans un premier temps, nous proposons des formations initiales plus courtes, sur une demi-journée, pour approfondir les connaissances de base sur l'utilisation des machines, la sécurité, les gestes et postures. Ensuite, c'est la "mise au poste" : la personne est invitée à pratiquer régulièrement jusqu'à devenir autonome. Ces formations dynamisent l'organisation apprenante.

Penser son travail

Les réflexions échangées durant les Assises nous incitent à franchir une marche supplémentaire pour que les personnes pensent elles-mêmes leur travail. Par exemple, en fonction des chantiers espaces verts, nous les invitons à déterminer les outils dont elles vont avoir besoin.

Laisser la personne imaginer son travail, l'organiser, trouver la manière dont elle va contourner les difficultés. Il s'agit d'être davantage dans l'accompagnement que dans la directivité pour développer le sentiment d'efficacité personnelle.

Développer la transmission

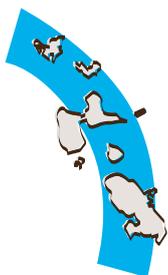
Lorsqu'une personne maîtrise son poste de travail, nous l'incitons à transmettre son savoir au collègue qui apprend. Le moniteur est juste là pour s'assurer que la transmission est effective.

Responsabiliser

Les personnes qui maîtrisent le geste, la tâche à accomplir, dont les acquis de l'expérience sont reconnus, sont responsabilisées en étant amenées à gérer elles-mêmes l'activité. En fin de journée, nous échangeons sur ce que chacun a réalisé.

« ... Autant de postures qui permettent de vivre au quotidien une organisation apprenante. »

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



Pôle Antilles

Différent et Compétent Réseau prend le large

« Lors de la session de formation Andicat à Reims en novembre 2013, en ma qualité de délégué régional Andicat, explique Joseph Blombo, directeur de l'Esat Le Champfleury, j'ai apprécié les retours effectués par les collègues sur leur expérience avec Différent et Compétent. »



Joseph Blombo, directeur de l'Esat Le Champfleury, Coordonnateur Différent et Compétent aux Antilles.

Nous recherchons en Guadeloupe comment répondre aux velléités de reconnaissance des compétences des travailleurs de nos ateliers. Avec les collègues directeurs, nous avons organisé des visio-conférences avec les coordinateurs de Différent et Compétent, pour s'approprier les modalités de mise en œuvre du dispositif.

Le collectif Différent et Compétent aux Antilles est né en juin 2014. Il regroupe sept esat, sur les huit présents dans le département de la Guadeloupe, ainsi qu'une entreprise adaptée. Dans l'ensemble, près de 500 travailleurs d'esat et 35 salariés seront concernés.

Notre objectif est double, d'une part motiver les équipes encadrantes en redonnant du sens à leur mission et d'autre part, par ce processus, valoriser la multitude de compétences développées jusque-là par les personnes accompagnées.

Le collectif Différent et Compétent aux Antilles a pris conscience de l'enjeu et a voulu se saisir de l'occasion pour impulser une nouvelle dynamique organisationnelle. Acteurs d'un petit territoire, tous nous avons compris l'opportunité de collaborer autour de ce projet. Nous aussi, directeurs, nous déclinons au travers nos échanges une "méthodologie apprenante".

Joseph Blombo



Pôle Aquitaine

*Anne-Marie Dupouy, grand témoin des Assises
« Entre très intelligents et très ignorants...
J'ai réalisé que l'on était tous égaux ! »*



Les grands témoins des Assises, Anne-Marie Dupouy, Remy Santens et Gilles Lebras.

Comment avez-vous procédé pour assurer ce fil rouge ?

Anne-Marie Dupouy : Cette mission a été confiée à trois personnes, un moniteur, un directeur et moi-même. Finalement, nous nous sommes peu concertés. Nous avons assisté aux différents ateliers, essayant d'y trouver une interrogation, une parole personnelle. Nous avons échangé quelques moments au cours de la journée mais chacun est resté libre de son propos. Au final, nous nous sommes rendu

compte que nous étions en phase et en harmonie tous les trois.

Quels enseignements tirez-vous de cette expérience ?

Anne-Marie Dupouy : Être invitée aux Assises était une grande aventure pour moi. Jusqu'à présent, j'imaginai que les organisateurs de tels événements étaient des gens d'un "certain" niveau. Pour être capable d'organiser et participer à un grand événement comme les Assises, il faut savoir, il faut connaître plein de choses... Je me sentais comme un petit pion très ignorant. Cette proposition que l'on m'a faite, d'assurer le fil rouge pendant les trois jours, a fait complètement tomber ces barrières que j'avais. Directeur, moniteur, ouvrier... Il n'y avait plus de différences. J'ai réalisé que l'on était tous égaux car chacun a partagé ses points forts, ses savoir-faire, ses savoir-être mais aussi ses points faibles dans l'idée de les améliorer. Au final, il n'y avait plus de différence entre un très intelligent et un très ignorant ! Tout s'est déroulé, de façon très agréable, dans un climat de respect mutuel. Je suis vraiment

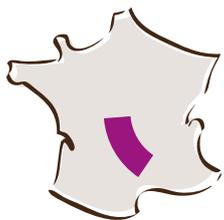
très contente que l'on ait pu faire tomber ces barrières et appris à travailler tous au même niveau.

Les Assises... et après ?

Catherine Tomat, monitrice : Nous souhaitons nous organiser différemment pour favoriser l'expression des ouvriers, faire en sorte qu'ils prennent davantage la parole. Leur participation est tout aussi importante que celle des autres acteurs du dispositif. Pourquoi ne pas imaginer des petits groupes, région par région, constitués d'ouvriers qui réfléchiraient sur un thème de travail ?

Anne-Marie Dupouy : J'espère que ce que nous avons appris va nous permettre d'échanger davantage entre nous. Il faudrait associer les ouvriers à la conception même de la RAE... faire en sorte que nous ne soyons pas seulement consommateurs du dispositif.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.



Pôle Auvergne

Cohésion des ateliers par l'organisation apprenante.

L'organisation apprenante fait partie de notre quotidien. Lors des Assises à Reims, différentes définitions en ont été données par Hervé Serieyx. À la suite de ces conférences, un projet est né dans l'IME des Cévennes : la réalisation de décorations pour Noël et des bacs à fleurs pour le printemps.

Une partie de notre dispositif d'apprentissage de l'IME (métallerie, menuiserie, espaces verts et multiples travaux) participe et entraîne les autres dans sa dynamique, ce qui favorise les échanges sur les métiers. Les jeunes fabriquent les supports métalliques, réalisent le montage de cordons lumineux et l'installation sur la structure. Ces illuminations permettent d'avoir une meilleure perspective des fêtes de Noël, mais aussi de donner un sens concret à cette activité.

Les jeunes réalisent et emportent leurs décorations pour un coût très raisonnable. C'est un premier pas vers la valorisation pécuniaire du travail. Ces travaux servent de supports à l'apprentissage de la patience, ils favorisent le

repérage et le comptage dans une approche dynamique. Les différents ateliers réalisent des chantiers dans l'établissement et à l'extérieur et aussi des stages en esat, entreprises, services publics... Nos élèves obtiennent une reconnaissance dans le milieu ordinaire, ce qui leur permet de se structurer un peu mieux.

Ces activités, en partie rémunérées durant leur passage à l'IME, permettent aux adolescents d'avoir un petit pécule, de réaliser des sorties et surtout, de connaître la valeur du travail, ce qui facilitera la sortie de l'IME.

Les acteurs de Différent et Compétent de l'IME des Cévennes



Les réalisations lumineuses de l'IME des Cévennes.



Pôle Basse-Normandie

« Nous sommes tous capables de promotion et de progrès ! »

Organisation apprenante ? Une intention affichée par le Centre promotionnel de formation à l'autonomie de Granville depuis sa création en 1982. Rencontre avec Philippe Lecaux, directeur, et Bernard Vaupré, chef de service.



L'Esat CPFA de Granville a mis en place des fourgonnettes sans permis pour les travailleurs.

À l'origine, un FOA (foyer occupationnel d'accueil) avec une pédagogie par objectifs. Objectif : proposer aux personnes accompagnées une activité sur un rythme de vie calqué sur celui de M. Tout le monde.

Un postulat inscrit dans le sigle : CPFA comme centre promotionnel de formation à l'autonomie. Quel que soit le degré de handicap, nous sommes tous capables de promotion et de progrès. Les fondateurs, en 1969, ont d'emblée affiché leur intention de ne pas stigmatiser et de favoriser l'insertion sociale des personnes accompagnées.

Disséminés sur le territoire. Les fondateurs ont créé, non pas des établissements,

mais des dispositifs pour favoriser l'insertion au cœur du territoire. Ainsi, les jeunes de l'IME sont dispersés dans divers groupes scolaires. Le CPFA, c'est 56 lieux différents pour accompagner 65 personnes en esat et 52 personnes en foyer occupationnel. Aucun des 7 ateliers de l'esat n'est regroupé au même endroit. Chaque midi, les ouvriers déjeunent le plus souvent dans un lieu "communautaire".

Organisation apprenante ? C'est faire confiance et déléguer ce qui suppose d'accepter que le savoir est détenu par chacun dans l'entreprise. Tout le monde a à apprendre de tout le monde. Le moniteur gère son atelier comme une micro-entreprise à partir d'un budget décidé collectivement. Le directeur n'intervient ni sur ses choix d'investissement, ni sur ses modalités d'organisation ou sa recherche de clientèle. Chacun est responsable et se trouve en apprentissage global. Cette démarche suppose bien sûr un engagement fort de la part des pro-

fessionnels et un partage des valeurs affichées de l'association. Notre organigramme aujourd'hui est fait de sphères... pas de pyramide !

Différent et Compétent ? Il a permis de mettre un nom sur ce que nous faisons depuis l'origine de l'association et par là-même, de donner plus de sens à notre action. A ce jour tous les moniteurs de l'esat sont formés au dispositif. Cette formation a permis de remobiliser les moniteurs de l'esat autour d'une nouvelle dynamique, de pointer les potentiels. Chacun, de sa place, peut participer à l'essor d'une entreprise. Nous pensons aussi que ce dispositif - et on ne l'entend pas assez - facilite l'insertion professionnelle en milieu ordinaire. Dès lors que les ouvriers ont acquis un portefeuille de compétences, évaluées dans le cadre d'un référentiel de droit commun, ils peuvent le faire valoir dans le milieu ordinaire.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



Pôle Bretagne

« la relance d'une dynamique participative »

Gilles Lebras, directeur du CAT Armor à Saint-Malo (35), a assuré le Fil rouge tout au long des Assises de Reims, en tant que grand témoin.

Vous avez été grand témoin durant les Assises. Comment avez-vous vécu cette expérience ?

Il s'agissait de réagir à chaud sur nos ressentis par rapport aux réflexions menées dans les ateliers mais aussi, sur l'animation générale de ces trois journées. J'ai pris plaisir à le faire car j'ai senti un auditoire très à l'écoute, attentif et enclin à participer aux ateliers. Nous avons cherché à rebondir sur des propos qui résonnaient de manière affective par rapport à nos expériences professionnelles, nos expériences de vie. Les Assises sont toujours ce grand bol d'air, une prise de distance par rapport à notre quotidien. Enfin, on lève la tête du guidon, on regarde ce qui se fait ailleurs, on échange beaucoup et de manière riche. Les intervenants nous aident à prendre cette distance intellectuelle nécessaire, à nous poser des questions autrement.

De retour dans l'établissement, quelle plus-value apportent les Assises ?

Nous rentrons avec de bonnes résolutions dont nous avons pu mettre certaines facilement en application. Les réflexions des ateliers nous ont beaucoup aidés. Bon nombre d'entre elles sont des dynamiques pérennes dans la structure car elles apportent à tout le monde, principalement aux travailleurs.

Pouvez-vous en citer quelques-unes...

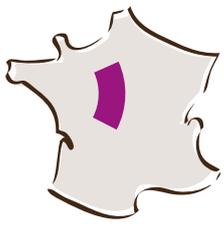
Par exemple, la dynamique de suivi des adultes qui se sont engagés dans la reconnaissance des acquis de l'expérience, non pas de suivi technique mais presque psycho affectif : ne pas se contenter de signer un contrat d'engagement et d'assister au final à la remise de l'attestation de reconnaissance mais tout au long, prendre

en attention, reconnaître tout ce travail qui s'enclenche et qui est conséquent entre une déclaration d'intention et l'aboutissement devant un jury. C'est aussi la relance d'une dynamique participative. Les ateliers nous ré-apprennent à écouter, à se positionner différemment par rapport à l'expression des personnes que nous accompagnons. Cela a trouvé une traduction dans nos réunions de coordination entre nos structures. Revenons à nos fondamentaux en restant près des personnes que nous accompagnons.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



Les grands témoins des Assises Rémy Santens, Gilles Lebras et Anne-Marie Dupouy.



Pôle Centre

Quand l'autonomie amène à la participation

La participation aux ateliers des Assises a permis à un travailleur de l'Esat Ateliers des Fadeaux de prendre confiance en lui et de changer sa vision des choses.

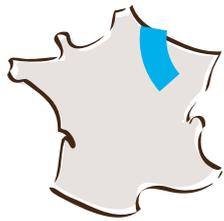
Lors des ateliers des Assises, Cyrille Jacquemin s'est retrouvé séparé de ses collègues. Malgré une certaine timidité, Cyrille s'est révélé : « Au début, j'étais réservé mais après ça me plaisait de participer et d'échanger ». Chacun s'est présenté... Cyrille : « À un moment donné, j'ai pris confiance en moi, je me suis senti à l'aise et en confiance, ensuite, j'ai pris la parole ». Qu'est-ce qui a permis de vous sentir à l'aise ? Cyrille : « [...] ils étaient attentifs, ils se sont intéressés à moi et ça y a fait. C'était des personnes sérieuses et très avenantes, très sympathiques. Ce qui m'a fait plaisir, c'est qu'ils avaient tous le sourire, après ça m'a fait un déblocage, un clic. On a échangé quand même pas mal ! Malgré leur fonction, il y avait des chefs de service,

des directeurs, je les ai trouvés très modestes ». « Je retiens une phrase sur l'organisation apprenante : je fais ce que je dis, je dis ce que je fais et après je mets en application ». Cette communication a eu un effet positif sur Cyrille : il a pris de l'assurance. Maintenant quand il présente son poste, il décrit ce que l'esat lui a apporté et explique ses projets à venir. Emmanuel Boué, moniteur d'atelier : « Maintenant il parle plus au boulot, surtout avec ses collègues, parfois il faut même le tempérer ». Cyrille : « Ça permet de voir son moniteur sous un autre jour ».

Diane Barral, Éducatrice Technique Spécialisée à l'Esat Ateliers des Fadeaux



Cyrille Jacquemin (deuxième à gauche) retrouve ses collègues le temps du repas.



Pôle Champagne-Ardenne

« Se questionner en permanence... comme une boucle d'amélioration de qualité »

Quelles incidences ont eu les Assises au sein de l'Esat de l'AAPH, à Charleville Mézière, établissement dirigé par Lydia Leguen. Réponses avec Frédéric Huart, moniteur principal...



Que représentent les Assises pour vous ?

C'est un moment privilégié pour échanger des idées, qui remotive et dynamise. Nous repartons grandis, parce que nous revisitons nos pratiques en vue de les améliorer. J'ai apprécié ce mélange entre directeurs, moniteurs, personnes accompagnées. On découvre ainsi les préoccupations et les points de vue de chacun. Et la petite touche finale avec ce clip réalisé par Esatco (22) "Happy we are" de Pharell Williams ! Beaucoup d'émotion...

De retour dans votre établissement, quelles étaient vos intentions ?

L'écoute des personnes se trouve renouvelée. Je souhaite approfondir la mise en perspective, liée au projet de la personne. Nous repensons l'organisation de notre travail (mise en place d'outils pédagogiques conçus avec les personnes accompagnées, faciles à lire et à comprendre...). En reconnaissant les acquis de l'expérience, on développe la confiance en soi et l'autonomie.

Quel sens a pour vous l'organisation apprenante ?

C'est se questionner en permanence, tous ensemble, comme une boucle d'amélioration de qualité. Des groupes de qualité ont été mis en place, auxquels participent personnes accompagnées, moniteurs, représentants de la direction. Les thématiques concernent l'organisation, la production, l'accompagnement... C'est une démarche volontaire : ensemble, nous mettons tout à plat pour améliorer...

Propos recueillis par Tugdual Ruellan





Pôle Haute-Normandie

Un pot commun de pratiques arboricoles entre La Réunion et la Seine-Maritime

En juin 2014, deux travailleurs Réunionnais ont été accueillis en stage à l'Esat Arcaux pour quatre semaines. Échange de pratiques arboricoles, impressions multiculturelles... Toute l'organisation s'est mise en marche d'apprentissage.

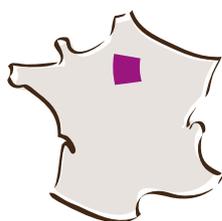
D'emblée, il a fallu s'adapter ! D'abord au climat... Quelques degrés de différence entre la Ravine des Cabris à La Réunion et Bois-Himont en Seine-Maritime. Puis, aux techniques et pratiques culturelles : on ne cultive pas de la même manière pommes, poires, framboises que la grenadille jaune ou la vanille ! Mais Éric, moniteur d'atelier, et toute l'équipe, ont accueilli à bras ouverts Jean-Daniel et Alain, tous deux ouvriers en arboriculture au Complexe Alefpa Gernez-Rieux à La Réunion. « *L'intégration s'est faite rapidement grâce à la journée festive du mois de juin organisée par les 123 travailleurs de l'esat, se souvient Bruno Boullard, adjoint de direction. Les deux ouvriers réunionnais ont exprimé, au travers de leur projet personnel individualisé, la*

volonté de comparer les méthodes de travail dans le domaine de l'arboriculture et de la production de fruits. » C'est Marcel, autonome dans son appartement en ville, qui a accueilli les deux collègues d'Outre-mer. Les visites et travaux sur site se sont enchaînés avec cette soif partagée de découvertes mutuelles. « *Au-delà du rayon de soleil apporté par les deux Réunionnais, poursuit Bruno Boullard, c'est une expérience très riche en termes d'échange, d'ouverture sur le monde, une porte ouverte à des pratiques différentes. Les ouvriers sont engagés dans la RAE. Le dispositif nous a permis cette rencontre, entre régions différentes, autour d'un langage commun et d'une dynamique partagée. C'est une bonne occasion qui nous est offerte pour inciter davantage*

ouvriers et moniteurs à progresser, à continuer à apprendre. Un écrit a été réalisé pour capitaliser et garder en mémoire les acquisitions. Sans compter qu'une réflexion s'enclenche autour du référentiel métier arboriculture qu'il est temps d'élaborer. » Les ouvriers continuent d'échanger régulièrement via facebook, associant d'autres travailleurs des établissements. Marcel n'a qu'une envie : se rendre à La Réunion...

Propos recueillis par Tugdual Ruellan

Jean-Daniel et Alain ont particulièrement apprécié leur séjour en métropole et ont sympathisé avec l'ensemble des travailleurs de l'esat... en particulier avec Marcel, chez qui ils étaient hébergés.



Pôle Île-de-France

« Organisation apprenante : c'est d'abord donner du sens au travail ! »

Pour Morgane Henninger, ouvrière en conditionnement à l'Esat Mosaïc (91 Les Ulis), et sa monitrice Sandrine Latugaye, « vivre au quotidien l'organisation apprenante, c'est s'interroger, se remettre en question... ».

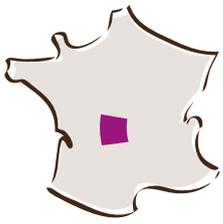
Morgane Henninger a passé une première RAE en 2012 et en prépare une seconde, avec jury externe. Elle était aux Assises : « *J'étais heureuse d'y participer. J'ai même pu prendre la parole et c'était la première fois parce que je n'osais pas avant. Je me sentais ambassadrice de mon établissement ! Ça m'a donné envie de faire des choses nouvelles dans mon travail. Maintenant, je sais programmer et tarer une balance. J'observe les moniteurs, je pose des questions et je m'améliore. Quand il y a un problème, on cherche ensemble la solution.* »

Pour Sandrine Latugaye, développer une organisation apprenante, c'est donner du sens au travail : « *Nous incluons au maximum les travailleurs à la préparation du travail. Je fais ce travail depuis 12 ans mais en remettant en cause chacun de mes gestes, je contribue à modifier l'organisation. Au cours de la formation Différent et Compétent, j'ai réalisé que ce qui est bon pour moi ne l'est pas forcément pour le travailleur. Il faut donc toujours partir de la personne pour concevoir notre organisation. Ensuite, on peut envisager des étapes, un parcours de progression. Il faut accepter que cela prenne du temps et aussi que la personne intègre ou pas, consignes et savoir-faire. Par là même, je pense que nous participons à la mise en place d'une organisation apprenante.* »

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



Morgane Henninger, ouvrière en atelier de conditionnement



Pôle Limousin

Observer, s'enrichir, transférer... Le Collectif du Limousin organise ses assises régionales

Le jeune collectif, créé en janvier 2014, a le vent en poupe ! Après avoir signé une charte d'engagement, formé des moniteurs et organisé sa première cérémonie de remise d'attestations, il envisage de créer ses assises régionales sur le modèle des assises interrégionales. Ni plus, ni moins...

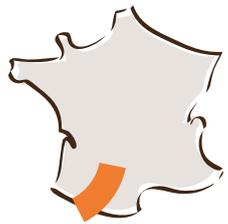


Le collectif Différent et Compétent en Limousin au travail !

Vincent Cadet, chef de service à l'Esat du Domaine de la Fontaine (Saint-Laurent-les-Eglises) était aux Assises de Reims : « J'en ai senti toute la valeur ajoutée, le souffle qu'elles apportaient à notre travail. J'ai vu la force que pouvaient avoir certains propos, notamment d'ouvrières et d'ouvriers qui n'ont pas forcément la possibilité de s'exprimer de cette manière, dans leur quotidien. » De retour, Christelle Garreau, présidente du collectif, lance l'idée d'organiser une déclinaison régionale des assises : « Nous souhaitons amplifier localement la dynamique interrégionale pour permettre au plus grand nombre de participer. C'est aussi une occasion pour mutualiser nos

connaissances et nos bonnes pratiques. L'idée est de réunir au cours d'une journée, ouvriers, moniteurs, représentants de direction pour réfléchir sur une thématique avec l'apport extérieur d'intervenants et échanger en ateliers, produire une réflexion qui puisse ensuite être partagée au sein du réseau. Tenter – modestement – de reproduire et d'insuffler cet état d'esprit qui traverse les Assises de Différent et Compétent Réseau... » Le lieu est trouvé (un village en Corrèze), la date aussi (automne)... « Il nous reste à construire le contenu avec les personnes que nous accompagnons ! »

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



Pôle Midi-Pyrénées

« Nous sommes entrés dans une démarche d'organisation apprenante ! »

En constituant leur collectif et en organisant leur première cérémonie, ils sont entrés dans une démarche d'organisation apprenante... Retour sur images avec Daniel Masson, qui coordonne le dispositif avec Fabienne Cros et José Fernandez.



Le copil Différent et Compétent en Midi-Pyrénées applaudit la salle, pendant la cérémonie de remise des attestations du 26 novembre 2014.

Votre collectif a vu le jour il y a plus d'un an. Racontez-nous...

Il s'est organisé autour de dix esat. D'emblée, il y a eu beaucoup d'enthousiasme pour entrer dans la démarche et l'ensemble des acteurs, directeurs, acteurs d'appui, moniteurs d'atelier ont souhaité se former. À ce jour, 35 attestations de compétences ont été remises aux travailleurs d'esat.

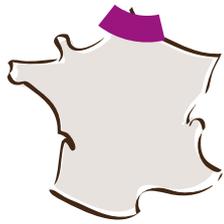
Qu'a-t-il fallu mettre en place ?

D'abord, un partenariat avec Unifaf sur un plan pluriannuel de formation en 2014, en 2015, puis en 2016. Ensuite, notre collectif a appris à s'organiser de manière collégiale. Nous avons créé un comité de pilotage et organisé un mode de gouvernance en partageant tâches et missions. Nous nous sommes tous retrouvés, avec nos partenaires, autour de cette première cérémonie de remise d'attestations... très émouvante.

Où en êtes-vous désormais ?

La pérennisation de notre dynamique nous anime. Cinq esat ont décidé de nous rejoindre pour la campagne 2015. Par ailleurs, l'engouement de chacun devrait renforcer le développement des partenariats... Je ressens beaucoup de solidarité entre nous et un seul objectif : la promotion des parcours professionnels des travailleurs d'esat et l'évolution de nos pratiques professionnelles au service des personnes que nous accompagnons au quotidien.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



Pôle Nord-Pas-de-Calais

RAE – facilitateur d'échanges et de cohésion entre moniteurs

Comment mobiliser les professionnels autour de la RAE, ce projet innovant qui valorise les 340 travailleurs d'esat et qui dynamise le travail d'accompagnement effectué au quotidien par les moniteurs dans les ateliers ? Comment les rassurer en apportant une vision concrète de terrain ?



Le directeur, Patrick Bataille, et Frédéric Régnier, moniteur formé à Différent et Compétent, informant les ouvriers intéressés par la RAE.



Frédéric Régnier (à droite), moniteur formé à Différent et Compétent, et un lauréat à la RAE, témoignent auprès des ouvriers.

Les 5 esat des Ateliers du Val de Sambre (APEI de Maubeuge) ont fait le choix de promouvoir la RAE par l'échange et le dialogue. Des rencontres ont été organisées avec les professionnels de terrain, la direction, les ouvriers et le Conseil à la vie sociale permet l'information aux familles. Enfin, les moniteurs formés partagent leur expérience et interviennent lors des réunions générales du personnel, ainsi qu'au cours du séminaire annuel regroupant tous les professionnels des Ateliers du Val de Sambre.

Frédéric Régnier, moniteur principal témoigne : « J'ai été très étonné d'entendre le formateur de Différent et Compétent me parler d'autre chose que de chiffres, de production, mais de personnes, de reconnaissance, de compétences ! La

formation me redonne l'envie de me battre pour exercer ce pourquoi je suis là : c'est une remise en question de mes pratiques en prenant bien en compte que nous travaillons pour et avec les personnes... Je suis très heureux de participer à cette formation, qui m'enrichit et m'épanouit. J'espère de tout cœur transmettre tout cela aux ouvriers et à mes collègues. »

Aujourd'hui, nous pouvons constater l'effet "boule de neige" auprès des moniteurs, d'après la liste d'attente pour les prochaines formations !

Rabia Zatar, chef de service aux Ateliers du Val de Sambre de Maubeuge

Le directeur, Patrick Bataille, et Frédéric Régnier, moniteur formé à Différent et Compétent, informant les ouvriers intéressés par la RAE.

Légende de la photo de droite (en pièce jointe) : Frédéric Régnier (à droite), moniteur formé à Différent et Compétent, et un lauréat à la RAE, témoignent auprès des ouvriers.



Pôle Pays de la Loire

« Au clair de la plume », journal créé par les usagers pour les usagers

L'Esat de la Ferté-Bernard voulait créer du lien entre les ateliers, parfois éloignés géographiquement par des ateliers hors les murs. Les usagers ont trouvé la solution...

Après une longue réflexion sur l'implication des usagers dans l'échange d'informations, l'idée est proposée et votée en Conseil de la vie sociale de mars 2014 : la création du journal de l'Esat. Le but est de proposer des articles, écrits par les usagers et en lien avec leur vie professionnelle et sociale, de mutualiser les informations et de les partager.

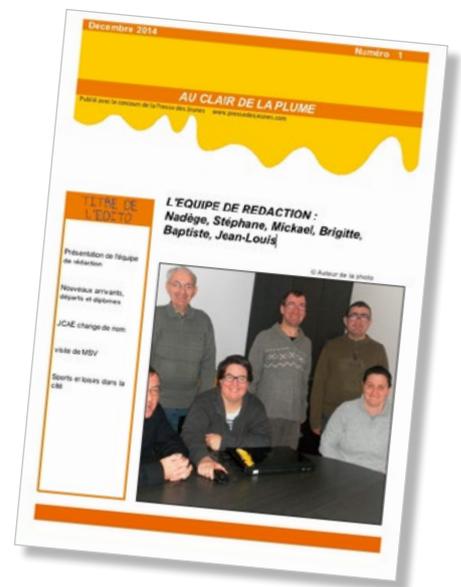
L'équipe de rédaction, composée exclusivement d'usagers, est mise en place dans le cadre des activités de section annexe en esat. Ces six personnes s'appuient sur le logiciel de mise en page "Presse des jeunes" pour réaliser la première édition de "Au clair de la plume", parue en décembre 2014. Le journal informe sur les départs et les arrivées des usagers de l'esat, les moments marquants des activités profession-

nelles des ateliers, ainsi que sur des adresses utiles pour la pratique d'un sport ou pour vivre des moments culturels.

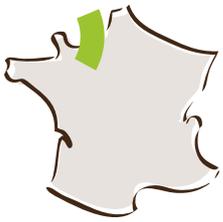
Ainsi mises en relation, certaines personnes souhaitent déjà poursuivre l'aventure et s'impliquer d'une façon engagée dans la rédaction. Athanaïse Cantin, qui travaille en prestations extérieures, a proposé de devenir reporter : elle réalise déjà des articles pour diffuser les actualités des ateliers.

Une nouvelle manière de s'impliquer dans la vie sociale de l'établissement, un nouveau pas vers une organisation apprenante... Et tout ceci n'est qu'un début !

Nicolas Lecaille, moniteur de l'Esat Le Tertre de la Ferté-Bernard



La "Une" du journal "Au clair de la plume".



Pôle Picardie

Donner du sens à son travail !!!

La diversité professionnelle en esat, comme vecteur de dynamique de groupe et d'équilibre au sein d'une équipe...



Une activité de soutien à l'origine d'une création d'activité professionnelle !

L'atelier entretien des espaces verts d'Oursel-Maison est délocalisé à 20 km de l'Esat de Beauvais. Un jardin potager a été créé comme terrain d'expérimentation pour allier l'apprentissage professionnel et celui de l'autonomie.

Le groupe fonctionne sur un mode participatif : chacun propose des idées ; un accord commun est le point de départ des réalisations : confi- tures, outils pédagogiques, recherche d'amé- nagements créatifs... L'apprentissage se fait par tâtonnement expérimental, en acceptant les

erreurs, sans oublier la notion de plaisir dans la réalisation. Chacun prend des responsabilités en fonction de ses envies, de ses compétences. Depuis, cette expérimentation a fait ses preuves. Afin d'éviter la routine, nous démarrons début 2015, une nouvelle activité professionnelle : Créateur de jardins urbains.

Ce nouveau défi va permettre à mon équipe d'ac- quérir de nouvelles compétences en espaces verts. Aussi, la RAE permet de faire le lien entre les compétences acquises et celles qui restent

à développer sur la base du référentiel métier. Cela renouvelle la motivation de l'équipe, suscite de la reconnaissance et de la fierté personnelle. C'est dans cette dynamique de changement, de remise en question, de formation, d'innovation, que je m'inscris et qui donne du sens à ma vie et qui fait bouler de neige auprès des travailleurs. « *Il n'y a de stable, que le changement* », alors affaire à suivre !

Valérie Poyer, Éducatrice Technique Spécialisée en espaces verts à l'Esat du Thérain à Beauvais - Adapei 60

Pôle La Réunion



L'impact de la RAE sur l'organisation du travail du moniteur

Samuel Lauret, moniteur à l'Esat Gernez-Rieux, a été formé au dispositif Différent et Compétent en 2013. Voici un morceau choisi de son Dossier professionnel de formation (DPF)...

« Le choix du thème de mon DPF est dû au doute que j'avais sur l'efficacité à organiser mon travail convenablement. Dans le souci d'atteindre à tout prix l'objectif de la journée et de ne pas décevoir le client, j'avais tendance à "mâcher" le travail (sécurisation du chantier, préparation du carburant, du matériel...)

Accompagner le candidat pour la RAE demande du temps et m'a obligé à faire davantage confiance à l'équipe en la laissant préparer le matériel et sécuriser le chantier. Puis m'est venue l'idée de nommer un responsable, qui aurait en charge de préparer les outils, le matériel et de sécuriser les chantiers.

Cela m'a permis de gagner du temps pour faire mon travail de moniteur et de mettre en place de nouveaux outils. Cela m'a aussi aidé à mieux observer et à voir les erreurs, à reconnaître ce

qui est réussi dans ce qui ne l'est pas encore complètement. Le fait d'expliquer m'amène à anticiper les écueils pour que tous réussissent : il y a donc une meilleure communication.

Pour le candidat, avoir un autre regard sur lui, a permis une progression spectaculaire car il avait besoin d'être reconnu et accompagné pour cela. Aujourd'hui, il ose davantage et a envie de

montrer aux autres ses capacités. Il est essentiel d'avoir un accompagnement personnalisé dans le collectif, pour que chacun puisse avancer à son rythme et atteindre à sa manière l'objectif de réussite. »



Samuel Lauret avec son équipe sur un de leurs chantiers.



Du côté de nos voisins européens

En Espagne, des synergies d'organisation apprenante et d'insertion par l'économie : une démarche à explorer

Entretien avec Zigor Sagardui Mendieta, responsable de formation de Gureak à San-Sebastian, une structure à but non lucratif, dont le cœur de métier est l'insertion professionnelle.

Gureak accueille des travailleurs occupacionnels et des salariés en milieu protégé. Ses activités se répartissent en trois grands secteurs :

- l'emploi occupacionnel (800 personnes),
- l'offre de production et de service avec des contrats de travail en milieu protégé (3 700 salariés),
- l'insertion en entreprise : en stage (300 personnes) et en emploi (180 salariés).

La réussite est possible grâce à une équipe de professionnels, qui s'adresse aux entreprises sous forme de partenariats et qui se charge de la formation et de l'accompagnement des travailleurs handicapés sur le nouveau poste de travail.

La formation fait partie intégrante du travail : des simulations et entraînements dans les ateliers et dans les différentes activités de services. En 2013, 40 formations auprès de 300 personnes en situation de demande d'emploi sont constituées.

Pour atteindre ses objectifs économiques (les aides publiques ne représentent que 15 % de leur budget), Gureak développe et améliore les pratiques pédagogiques afin d'aider les personnes à gagner en compétence, une nécessité pour trouver et conserver l'activité.

Retrouvez l'intégralité de l'article sur www.differentetcompent.org
Pour aller plus loin : www.grupogureak.com

Nos vifs remerciements à Patricia Scherer, en charge des affaires européennes pour la Fegapei et Sandrine Saux de l'Adapei 64 pour leur soutien.

Propos recueillis par Magdeleine Grison et Pierrot Amoureux.

Zigor Sagardui Mendieta, responsable de formation de Gureak à San-Sebastian en Espagne.



Thierry Boulissière, conseiller technique, DGCS, ministère chargé des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes.

Éducation et formation tout au long de la vie au cœur de la politique européenne

La Commission de l'Union européenne a créé un Groupe de haut niveau sur le handicap, chargé de faire le point sur l'état d'avancement des politiques du handicap dans le cadre de la Stratégie Europe 2010-2020. Le point avec le représentant de la France, Thierry Boulissière...

Quelles intentions affirme l'Union européenne au travers de cette Stratégie ?

Le handicap, quel qu'en soit la nature et l'intensité, touche une personne sur six dans l'Union européenne, soit environ 80 millions de personnes dont bon nombre sont victimes de discriminations quotidiennes. À côté des politiques nationales, très variables d'un État à l'autre, l'Union entend lutter contre les discriminations, renforcer la participation des personnes handicapées dans la société et l'économie, et améliorer le plein exercice de leurs droits. Elle a mis en place une législation et une stratégie sur l'égalité des chances, fondée sur la mise en application effective de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées adoptée en 2006, dont elle reflète les mêmes valeurs.

Sur quels axes concrets se fonde cette Stratégie 2010-2020 ?

Pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées, la Commission a identifié huit domaines d'action conjointe entre l'Union et les États membres : l'accessibilité, l'emploi, la santé, la participation, l'égalité, la protection sociale, l'action extérieure pour la promotion des droits, l'éducation et la formation.

Pouvez-vous nous en dire plus sur ce dernier domaine de l'éducation et de la formation ?

Les élèves et les étudiants handicapés doivent bénéficier d'un système éducatif accessible et de programmes d'éducation tout au long de la vie. La stratégie soutient l'accessibilité des systèmes éducatifs généraux, tout comme les mesures d'accompagnement individuel et la formation des professionnels de l'éducation. De plus,

les personnes handicapées doivent être mieux informées sur les possibilités de formation et de mobilité, notamment dans le cadre de l'initiative Jeunesse en mouvement et de la stratégie éducation et formation 2020.

Ces engagements ont été rappelés lors de la Conférence nationale du handicap qui s'est tenue le 14 décembre dernier. Qu'est-il ressorti ?

La Conférence a clairement identifié l'accessibilité, l'éducation et la formation pour la jeunesse, l'emploi et la santé comme les quatre volets prioritaires de notre politique française pour les personnes handicapées. Il convient désormais de sensibiliser la société à ces problématiques, développer les possibilités de financement européen, améliorer la collecte et le traitement des données statistiques.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.

Notez sur vos agendas !

Les cérémonies de remise d'attestations

Limousin > 22 janvier

IAE en Bretagne > 22 janvier

Réunion > 28 février

Basse-Normandie > 2 avril

Haute-Normandie > 12 mars

Bretagne > 2 juillet

Pays de la Loire > 2 juillet

Les instances de gouvernance

6 février, Conseil d'Administration

22 mai, Conseil d'Administration

25 juin, Assemblée Générale

Dans les régions...

détails sur www.differentetcompetent.org

12 mars Rennes (35)

Salon Handi Market Grand Ouest

9 avril Hérouville Saint Clair (14)

Colloque "La valorisation des rôles sociaux"

9 et 10 juin Rennes (35)

Séminaire "Un avenir après le travail..."



HANDI MARKET Grand Ouest

Les 1^{ères} rencontres régionales entre les entreprises, les collectivités, les esat et EA sont portées par la ville de Rennes métropole, le groupe La Poste, la SNCF et certains grands acteurs du secteur Handicap tels que l'Aresat Bretagne, l'Unea, l'Adapt ou la Boss. L'objectif de cette première édition est de faire découvrir ce que les esat et les EA peuvent apporter aux entreprises et aux collectivités : optimisation des achats, diversité de l'offre, nombreux savoir-faire, qualité et originalité des prestations... Pour ce faire, rendez-vous pré-planifiés fournisseurs/acheteurs, des démonstrations de compétences, la présentation des filières-métiers et bien d'autres animations seront notamment organisés.



Coordonnées

Alsace

Éric SIMON

e.simon@differentetcompetent.org

P. 07 70 34 14 85

Antilles

Joseph BLOMBO

j.blombo@agipsah.gp

T. 05 90 92 22 08

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

P. 06 28 02 50 20

Basse-Normandie

Laurent TOUTAIN

l.toutain@differentetcompetent.org

P. 06 08 00 36 59

Bretagne

Véronique BRUNET-BERTINEAUD

v.bertineaud@differentetcompetent.org

T. 02 99 04 09 67

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

n.leguennic@differentetcompetent.org

P. 06 58 25 52 48

La Réunion

Alain SABBAN

sab@favron.org

T. +262 692 668 550

Limousin

Christelle GARREAU

limousin@differentetcompetent.org

P. 06 83 87 39 18

Midi-Pyrénées

Daniel MASSON

d.masson@arseaa.org

T. 05 63 29 67 00

Nord-Pas-de-Calais

Rémy SANTENS

r.santens@differentetcompetent.org

P. 06 26 15 64 69

Pays de la Loire

Nathalie GAUCHER

n.gaucher@differentetcompetent.org

P. 06 74 78 81 34

Picardie

Michaël PRÉVOT

m.prevot@differentetcompetent.org

P. 06 80 58 95 22

Alexandra ELOI

a.eloi@differentetcompetent.org

P. 06 11 84 14 72

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, Laurence GRISLAIN

et Nolwenn BIDEAU

Pôle administratif

c.varin@differentetcompetent.org

l.grislain@differentetcompetent.org

n.bideau@differentetcompetent.org

T. 02 99 04 09 67

Érica PÉROCHAIN

Pôle communication

e.perochain@differentetcompetent.org

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

Lettre n°6 de Différent et Compétent Réseau Janvier 2015
Rue Francis Monnoyeur - CS 70010 - 35538 Noyal-sur-Vilaine cedex
www.differentetcompetent.org
Comité de rédaction : Magdeleine Grison, Érica Pérochain, Tugdual Ruellan.
Président Différent et Compétent Réseau : Christian Guitton.
Appui rédaction : Érica Pérochain, Tugdual Ruellan.
Conception graphique : Delphine Le Breton.