

Lettre d'information de différent compétent

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

édito

Différent et Compétent, un dispositif à promouvoir dans les entreprises ?

Le débat qui secoue actuellement la société française concernant la réforme du collège a au moins le mérite de faire savoir à tous que plus de 170 000 jeunes sortent chaque année de 4ème ou de 3ème en échec scolaire, c'est à dire sans avoir acquis le socle de compétences minimal indispensable pour l'accès au lycée et aux diplômes.

Que deviennent ces jeunes 5 ans ou 10 ans après ? Peu sont sortis de cet échec et presque tous gonflent les rangs des chômeurs ou celui des salariés des secteurs nécessitant peu voire aucune qualification. Parmi ces salariés, la quasi-totalité n'osera plus s'engager dans les parcours de formation professionnelle continue, trop marqués par leur histoire personnelle à l'école. Ils resteront au bas de l'échelle sociale avec ce sentiment d'échec. Pire, leurs acquis scolaires vont même petit à petit s'émousser pour atteindre le minimum utile à la vie de tous les jours.

Pourtant, après des années d'activité, ces personnes acquièrent de réelles compétences et des savoir-faire, mais uniquement en rapport avec leur métier. Pour autant, trop souvent ces compétences ne sont pas valorisées et les personnes elles-mêmes n'en ont pas vraiment conscience. Le dispositif Différent et Compétent pourrait être, pour elles, une occasion de voir leurs capacités reconnues et matérialisées par une Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience.

Il serait donc souhaitable d'étendre le dispositif Différent et Compétence à nombre de travailleurs du droit commun qui n'ont pas de diplôme et sont restés sur l'échec de leur scolarité.

Cela aurait, comme pour les personnes en situation de handicap, le double effet d'une part de les faire accéder pour la première fois à l'obtention d'une RAE et d'autre part à leur redonner confiance en elles. On peut ainsi raisonnablement penser que certaines retrouveraient la motivation pour aller plus loin et suivre les programmes de formation de leur entreprise ou des organismes de formation.

Il y a là une vraie opportunité de faire profiter à beaucoup de salariés du droit commun, des effets indéniablement positifs du dispositif Différent et Compétent.

Pascal Coroller

président de Différent et Compétent en Pays-de-la-Loire

Au sommaire...

La rubrique du Réseau	2
Communication... en bref !	2
La Tribune des coordonnateurs	3
Point de vue du réseau	3
Point de vue hors réseau	4
Événement !	5
Initiatives	5
Quoi de neuf dans les régions ? · 6 à 14	
Du côté de nos voisins européens	15
Connectés aux réseaux	15
Notez sur vos agendas !	16
Coordonnées	16



La rubrique du Réseau

L'impérative ouverture des réseaux pour grandir

Pas à pas, Différent et Compétent est devenu réseau. Un risque, une contrainte ? Plutôt une chance et une opportunité que cultive, depuis l'origine, Pierrot Amoureux.

À partir de quand, commence-t-on à parler de réseau dans le dispositif ?

Dès l'origine en fait ! Les 4 premiers esat bretons ont partagé leurs idées et constitué un premier réseau régional de 24 établissements. Depuis, le réseau n'a cessé de croître rassemblant aujourd'hui quelque 500 établissements sur tout territoire. Nous en sommes là parce que dès l'origine, les acteurs ont affirmé cette volonté de travailler ensemble et faire « réseau » dans une dynamique permanente d'accueil et d'ouverture.

Qu'est-ce que le réseau a gagné en s'ouvrant à d'autres ?

En élargissant le réseau initial, en l'ouvrant aux autres régions, nous avons découvert des éléments de réflexion et d'expansion du dispositif. Nous avons aussi constitué des points de vigilance pour travailler ensemble, sans perdre pour autant l'idée du départ. Ces points d'attention, repérés collectivement, nous ont obligés à écrire et à formaliser. C'est là qu'est née l'idée de la charte à la fois commune mais aussi propre à chacune des associations d'un territoire et des établissements. C'est ce respect des individualités et des singularités qui a permis d'asseoir une coopération basée sur la réciprocité.

Marc Héber-Suffrin a dit qu'un réseau qui ne s'ouvre pas est un réseau qui meurt... Qu'en pensez-vous ?

C'est tout à fait juste : on ne peut pas aujourd'hui imaginer notre réseau seul. Forts de ce qui nous unissait, nous sommes allés vers d'autres réseaux, à la fois des réseaux institutionnels comme les ministères de l'Agriculture, de l'Éducation nationale, Unifaf, mais aussi des réseaux partenaires comme le Réseau d'échanges réciproques de savoirs. C'est ce qui nous a permis en grande partie de développer notre opérationnalisation sur le terrain. S'ouvrir aux autres ne doit pas nous faire craindre de perdre notre identité, mais c'est au contraire une occasion de la renforcer et de l'élargir : la coopération sert la réflexion individuelle et collective et de ce fait, est réellement vecteur de développement de tous, à la fois de chaque individu mais aussi de chaque organisation. Ne faut-il pas tout un village pour faire grandir un enfant ? Il n'y a pas de réseau ou de coopération sans réciprocité, une réciprocité qui ne se compte ni en argent, ni en heures, mais qui se vit dans une co construction permanente des Hommes et des Organisations.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



Pierrot Amoureux, conseiller pédagogique de Différent et Compétent Réseau.

La commission communication... en bref !

Sa création

Elle a été créée à l'occasion du projet européen, pour rendre visible et valoriser la structuration du réseau, lui apporter une identité visuelle et favoriser la circulation d'informations et de bonnes pratiques...

Ses objectifs

développer la communication autour du dispositif aussi bien à l'interne (réseau et régions), qu'à l'externe.

Ses membres

Elle se veut résolument inter-régionale (Pays-de-la-Loire, Picardie, Alsace, Bretagne et interrégion). Ses membres ont des profils aussi différents que complémentaires (directeurs, coordonnateur-formateur, coordonnatrice de région, chef de service, journaliste et conseil, interrégion).

Son bilan

Logo du réseau, deux films, bannières, roll up, plaquette, lettre d'information, organigramme, page Wikipédia, page Facebook, dossier de presse...

Ses projets immédiats...

Presse mode d'emploi, support de communication pour différents publics, Formation Communiquer en interne et en externe, Formation Facile à lire et à comprendre avec l'Unapei, newsletters régionales, site internet...

...Et ses rêves

Un événement national "la quinzaine de la reconnaissance", une radio inclusive à l'attention des travailleurs, un film sur les divers effets de la reconnaissance...



La Tribune des coordos

La coopération pour lutter contre l'isolement



Nicolas Barret, moniteur à l'Esat de l'Anse Biotope (Petite Île), Cécile Bengalem, interprète à l'Arpeda et Michaël Prévot, coordonnateur-formateur Différent et Compétent en Picardie.

St Denis, pas en Ile de France, mais à l'île de la Réunion ! Une bouffée d'air chaud en sortant de l'avion, une voiture et direction Le Tampon, l'aventure nous attend dans le sud. Il allait falloir être l'ambassadeur du dispositif ; je m'imaginais déjà commenter ceci ou encore cela. Quel déroulement pédagogique pour mon animation ?

Quelle ne fut pas ma surprise de rencontrer dans un des groupes, Nicolas, une personne sourde et muette, moniteur d'atelier à Petite Île.

Je m'interroge sur la façon dont je vais pouvoir animer ce module ; et puis près de moi, une représentante de l'association Arpeda, présente afin d'assurer la transmission du module en langue des signes. Notre coopération se met en place. Le groupe est très respectueux des temps de participation de Nicolas.

Aujourd'hui, accueilli à l'Esat de l'Anse Biotope de Petite Île, je retrouve Nicolas, épanoui, déterminé à continuer à suivre la formation. J'ai le sentiment de vivre un moment exceptionnel au travers de cette coopération.

Au fur et à mesure de nos échanges, Nicolas s'ouvre et n'hésite pas à signaler que cette formation est pour lui très enrichissante, il est heureux de participer à cette aventure. Il ajoute que sans interprète, il ne serait pas venu.

Pour lui, cette coopération est très rassurante, c'est l'unique moyen de communication avec le groupe, l'unique moment pour lui de s'exprimer, de participer à une dynamique de groupe, avoir le sentiment de ne pas être exclu, d'appartenir à un réseau.

Il précise qu'« il faut que les personnes comprennent que la coopération est très importante car l'isolement pour mon handicap est très prononcé. La coopération entre Différent et Compétent et l'Arpeda est essentielle. Il faut mettre des choses en œuvre pour évoluer, tout type de handicap doit bénéficier de prestations au même type que la reconnaissance. »

Comme l'a dit Kofi Annan : « La seule voie qui offre quelque espoir d'un avenir meilleur pour toute l'humanité est celle de la coopération et du partenariat. ».

Michaël Prévot, coordonnateur-formateur Différent et Compétent



Éric Simon, coordonnateur-formateur de Différent et Compétent en Alsace.

Comment Différent et Compétent amène la région Alsace vers une coopération régionale ?

L'Alsace, aux portes de l'Europe, revendique sa culture et ses particularismes. Ces derniers s'expriment aussi en termes de territoire. La différence, réelle ou supposée, mais toujours ostensiblement affirmée, entre Haut-Rhin et Bas-Rhin, en constitue une expression significative.

Fruit de l'histoire, cette "distinction départementale" n'épargne pas les institutions, y compris médicosociales.

Ainsi, depuis longtemps, les esat du Haut-Rhin et du Bas-Rhin fonctionnent séparément. Ils ont leurs propres dynamiques et coopèrent autour de deux groupements départementaux : Centrapro pour le Haut-Rhin et le GETP dans le Bas-Rhin.

En 2012, une coopération régionale s'est spontanément créée autour de la démarche Différent et Compétent. Bien sûr, au départ, il y eut bien un pilote pour le Haut-Rhin et un pour le Bas-Rhin. Chassez le naturel...

Puis vint le temps du développement de la RAE et le besoin de structurer le collectif. Quelle forme pourrait prendre cette entité ? Serait-elle portée par l'un des groupements ?

C'est finalement la forme associative qui est retenue, avec la création d'une association REGIONALE de développement des compétences. Et surtout, cerise sur le gâteau, cette dernière constituera le prototype d'un futur groupement régional des esat en Alsace !

Éric Simon, coordonnateur-formateur Différent et Compétent en Alsace

La formation amène à de nouvelles formations...

Échange avec Pierre-Marie Lasbleis,
directeur du développement et des partenariats à Unifaf.



Pierre-Marie Lasbleis,
directeur du développement
et des partenariats à Unifaf.

Quels impacts de la mise en œuvre de la réforme sur la formation continue pour les établissements ?

En matière de formation professionnelle, l'année 2015 est une année de transition où l'ensemble des acteurs (adhérent, OPCA, offreur de formation et salarié) doivent prendre leurs marques alors que les règles du jeu fixées par les accords de branche viennent tout juste d'être connues. Cela se traduit, c'est vrai par une baisse de l'activité formation dont les causes sont diverses : le retard pris dans la négociation de l'accord de branche mais aussi l'appropriation progressive de la nouvelle donne issue de la loi du 5 mars 2014. Ce qui n'a pas changé, ce sont les règles relatives à la contribution pour la formation des TH. Elles sont toujours avantageuses puisque l'Etat maintient son abondement de 2€ pour 1€ versé. La seule nouveauté de l'année est la mise en place fin mai d'une demande d'acompte au titre de cette contribution.

« ... des études ont montré le mécanisme vertueux qui s'enclenche autour des dispositifs de VAE-RAE. Faire reconnaître ses compétences encourage à en acquérir de nouvelles. Ce qui est vrai pour les salariés l'est nécessairement pour les personnes accueillies en Esat. »

Quelle est l'origine de cette demande d'acompte ?

La délibération du Conseil d'administration d'Unifaf de septembre 2014 qui a institué cet acompte résulte d'un constat : le niveau de dépense pour la formation des travailleurs handicapés atteint année après année un niveau très élevé. Or, ces dépenses sont engagées alors que la contribution des ESAT n'est perçue que le 28 février de l'année suivante. Le déficit de trésorerie n'est plus soutenable par l'OPCA, d'où cette demande d'acompte. Mais rappelons qu'au final, pour 3€ versés à l'OPCA, l'adhérent s'en fait rembourser 2€ par l'état.

Pensez-vous que la RAE développée en région par les collectifs Différent et Compétent a des effets sur l'augmentation des dépenses de formation ?

Il est difficile de tracer et de comparer l'activité formation des établissements qui se sont engagés dans ce dispositif qu'Unifaf a largement soutenu. Cela paraît en revanche vraisemblable : des études ont montré le mécanisme vertueux qui s'enclenche autour des dispositifs de VAE-RAE. Faire reconnaître ses compétences encourage à en acquérir de nouvelles. Ce qui est vrai pour les salariés l'est nécessairement pour les personnes accueillies en Esat.

Comment s'assurer d'une disponibilité des fonds ? Un certain nombre d'adhérents s'inquiète de la pénurie des fonds et notamment en ce qui concerne la reconnaissance des acquis de l'expérience, comment Unifaf prend en compte cette inquiétude ?

Cette inquiétude est légitime, car l'engouement des travailleurs d'Esat pour la formation, fait qu'aujourd'hui un écart se creuse entre les fonds disponibles et la demande. Si on rapporte la collecte TH (environ 9 M€ par an) au nombre de travailleurs concernés, le budget formation annuel par travailleur est inférieur à 100€. Pour un salarié, ce budget est au moins 6 fois supérieur...

Ceci implique un travail important de priorisation pour l'établissement mais aussi pour l'OPCA. Quand les Esat disent qu'il n'y a plus de fonds, cela n'est pas juste. Ce qui est vrai en revanche, c'est que les enveloppes consacrées au financement des formations prioritaires sont épuisées dans les premiers mois de l'année.

Cela veut dire peut-être qu'il va falloir prioriser l'activité formation en faveur des TH dans l'esprit du décret du 20 mai 2009, en la recentrant sur les actions qui visent à la professionnalisation et à la construction de parcours.

Un autre levier pour les Esat serait d'accroître les ressources disponibles en contribuant davantage. À ce jour, plus un Esat contribue et plus l'Etat abonde, et ce sans plafond. Ce serait dommage de ne pas saisir cette possibilité.

Propos recueillis par Magdeleine Grison

Événement !

Avec l'Aresat, pour "Un avenir après le travail"

L'Aresat Bretagne organisait à Rennes, les 9 et 10 juin dernier, un colloque national sur le thème d'"Un avenir après le travail". Les travailleurs en situation de handicap, éclaireurs pour construire l'avenir après le travail ? Quelles pistes d'actions pour accompagner la construction d'un avenir après le travail ? Rencontre avec son coordinateur, Gwenaël Planchin.

Pourquoi avoir choisi ce thème de réflexion ?

Il y a d'abord une réalité démographique : tous les établissements sont confrontés à d'importants départs en retraite dès à présent. Par ailleurs, l'avancée en âge et donc, le départ en retraite, est un enjeu important de l'existence qui doit être anticipé et accompagné. Nous étions réunis l'an passé pour penser "Un avenir après l'esat". Nous élargissons vers "Un avenir après le travail" car les questions qui se posent pour les personnes en situation de handicap sont les mêmes que celles qui se posent pour tout citoyen. L'arrivée en retraite n'est pas une fin en soi : c'est une nouvelle vie à imaginer. C'est parfois aussi "re-traiter" sa vie.

Pourquoi l'Aresat s'empare-t-elle de cette question ?

D'abord pour s'enrichir par la coopération, faciliter le partage des nombreuses initiatives qui émergent sur l'ensemble du territoire. Pour permettre aux établissements de se nourrir de cette créativité. Pour enfin engager de réels partenariats avec les différents acteurs et apporter ainsi des réponses appropriées à chacun des territoires.

Quels sont les attendus de ce nouveau rendez-vous ?

Peut-être modestement, initier une "culture retraite" au sein de notre réseau, oser porter à la lumière cette question du départ en retraite, donner une résonance aux initiatives qui sont menées à l'intérieur des établissements, mais aussi auprès des acteurs de leur territoire. Nous nous engageons dans ce que Différent et Compétent Réseau initie : l'ouverture d'une voie nouvelle de coopération...

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



Gwenaël Planchin, coordinateur
Aresat Bretagne du projet
"Un avenir après l'esat".

Initiatives

*Nouvelles
déclinaisons
de référentiel,
engagez-vous !*

À partir de septembre,
trois nouveaux référentiels
seront déclinés : soins
animaliers, agent de
voirie, cannage paillage.

Pourquoi ces référentiels ?

Les référentiels à décliner sont votés à chaque Assemblée Générale au mois de juin, sur la base du recensement. Les déclinaisons démarrent en septembre de chaque année.

Qui ?

L'équipe interrégion de déclineurs se constitue sur la base du volontariat : un animateur habilité Différent et Compétent Réseau et 7 ou 8 encadrants. Tous doivent pouvoir s'appuyer sur une expérience confirmée dans l'exercice du métier concerné et accompagner deux candidats sur le nouveau référentiel décliné pour test et validation.

Comment ?

Des regroupements alternent des périodes de mise en œuvre – possibilité de se former par la déclinaison de référentiel à l'accompagnement à la RAE.

Les établissements contributeurs sont nommés sur le référentiel et les encadrants obtiennent l'habilitation à l'accompagnement à la RAE, avec le dispositif Différent et Compétent.

Pour information :

Magdeleine Grison

P. 06 08 78 36 07

m.grison@differentetcompetent.org

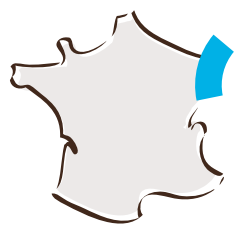
Pour inscrire les encadrants :

Laurence Grislain

T. 02 99 04 09 67

l.grislain@differentetcompetent.org

Quoi de neuf dans les régions ?



Alsace

Détachement collectif à Masevaux

Depuis septembre 2014, 4 jours par semaine, l'Esat de Mulhouse envoie en détachement collectif une équipe de 8 travailleurs accompagnée d'un moniteur dans une caisserie à Masevaux : "L'emballage de la Doller".



L'équipe des Papillons Blancs de Mulhouse, prête pour le détachement.

C'est donc au bord de la rivière "La Doller", dans une des vallées du Haut-Rhin, que sont produites des caisses en bois à vocation industrielle.

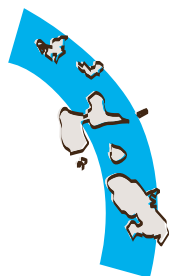
Nos travailleurs procèdent à l'assemblage de caisses en bois en assurant des opérations de clouage, agrafage, montage et marquage de ces caisses. Toutes les opérations sont réalisées au sein de l'entreprise partenaire, c'est notre client qui assure la mise à disposition des moyens et des matières.

Au-delà des compétences techniques liées au travail effectué, c'est aussi une grande aventure humaine et d'échanges au contact quotidien des autres employés de la caisserie.

Cette immersion dans le monde ordinaire, sous l'œil avisé et bienveillant de l'encadrement, permet à chacun de mettre en avant ses qualités professionnelles et de les confronter à celle des professionnels qui les entourent et ce, jusqu'à en oublier leur différences.

Grâce au très bon niveau de qualité de travail et à l'enthousiasme de l'ensemble de l'équipe, de nouvelles productions se profilent, ce partenariat est contractualisé a minima jusqu'à décembre 2016.

Frédéric Barb (Chef d'atelier de l'Esat de Mulhouse Papillons Blancs du Haut-Rhin)



Antilles

Ça bouge aux Antilles !

Actu !

La 1^{ère} vague de reconnaissance – bleu azur ! 32 lauréats ont reçu le 17 juin leur première attestation descriptive de compétences en présence du Président de Région, du directeur général de l'ARS, des 6 associations qui se sont engagées, les partenaires valideurs, les 16 premiers moniteurs formés et de nombreux invités ! L'Opcat Agefos-PME, relayé en 2015 par Unifaf, aura accompagné chaque étape de recherche de co-financement pour aider à la mise en œuvre de Différent et Compétent. Une dynamique bientôt partagée avec les esat de Martinique et de Guyane, ainsi que les IMPro ! Déjà un 2^e groupe de moniteurs entre en formation d'accompagnement à la RAE.

Les rencontres autour de la mise en œuvre de Différent et Compétent viennent renforcer les relations entre les établissements, avec le ministère de l'Education Nationale et de l'Agriculture.

Les esat ne sont pas en reste :

À l'Esat le Champfleury, la charte des travailleurs avoisine la charte des moniteurs : chacun s'engage collectivement au respect. L'Esat Jéricho de Marie-Galante se saisit de toutes les opportunités possibles pour développer le tourisme traditionnel (gîtes, hôtel, restaurant végétarien d'application...).

À l'Esat Mosaïque, une prestation de service d'animation à domicile pour les personnes âgées : les travailleurs contribuent à maintenir le lien social en proposant et animant des jeux : dominos, cartes...





Aquitaine

En-co-pair-action

« *Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin* », cette phrase nous sommes nombreux à l'avoir entendue dès nos premières rencontres avec la démarche Différent et Compétent. Lorsque nous regardons aujourd'hui dans le rétroviseur, nous constatons tout le chemin parcouru dans nos territoires. Des travailleurs, des jeunes, qui sont regardés autrement, reconnus dans et par leurs compétences, professionnellement, socialement et personnellement. Cela ne devient possible que si nous sommes nombreux à opérer ensemble : de co-errances vers plus de cohérence.

Ces moniteurs, ces éducateurs qui modifient leur posture, qui tâtonnent et se risquent à d'autres formes d'organisation dans lesquelles l'acteur devient peu à peu auteur de son propre devenir.

Des directeurs et chefs de services qui prennent une part active dans la reconnaissance de la RAE au sein de leur structure.

Ils s'engagent sur leur territoire, dans les instances, les projets... Ils facilitent le tout ; ils tentent d'injecter le pouvoir de pouvoir. Re-connaître (naître ensemble à nouveau) et co-opé-

Cela ne devient possible que si nous sommes nombreux à opérer ensemble

rer (mettre en action à plusieurs) sont intimement liés... quand l'intérêt collectif prime sur l'intérêt individuel. La chance ou l'enjeu est de faire co-exister (exister en collectif) l'asymétrie de position

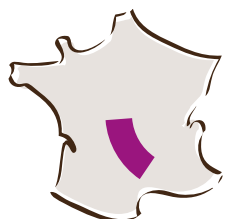
et de pouvoir de chacun, méfions-nous de nos représentations.

Il est question, là, de pouvoir se traiter soi-même comme un autre et de l'autre comme soi-même :

c'est la condition nécessaire à la reconnaissance mutuelle et réciproque.

La coopération part sans doute de soi : comment je co-opère avec moi-même, pour "co-pair-er" avec les autres ou, le "qui suis-je" est toujours en lien avec le "qui sommes-nous" et devance toujours le "que dois-je faire" !

Auteurs en coopération



Auvergne

La Haute Loire, terre de coopération

De nombreux exemples de coopération existent dans notre département, certainement facilités par la taille modeste du territoire et du nombre d'habitants.

Depuis de nombreuses années, tous les esat de la Haute-Loire, au nombre de sept, travaillent ensemble dans divers domaines : mise en place et gestion du dispositif Différent et Compétent, formations communes pour ouvriers en esat, gestion commune de la liste d'attente en lien avec la

MDPH, réalisation de documents communs (plquettes, convention avec l'ARS...), réalisation de

chantiers en coopération (SNCF, TDF...).

Certains établissements vont même plus loin dans leur coopération, ainsi deux petites asso-

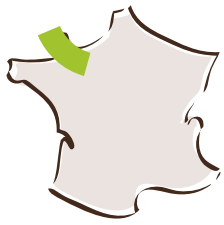
la découverte de fonctionnements, d'organisations et de pratiques différentes enrichissent la réflexion et l'implication des équipes de chaque établissement engagé dans la démarche.

ciations (dont celle qui gère les structures que je dirige) conduisent de façon conjointe l'évaluation interne (et en partie l'évaluation externe), ce qui permet de mutualiser la réalisation de certaines étapes (méthodologie, écriture du référentiel, du guide...) mais aussi d'enrichir l'évaluation par l'apport d'un regard croisé.

En tant que responsable, je constate que cette démarche singulière de coopération est une

chance et même un réel outil de management, notamment à travers les comités de pilotage et les équipes chargées de conduire les entretiens. En effet, la découverte de fonctionnements, d'organisations et de pratiques différentes enrichissent la réflexion et l'implication des équipes de chaque établissement engagé dans la démarche.

Jean-Marc Giraud, directeur de l'Esat et du Foyer d'Hébergement Ovide



Basse-Normandie

Ikea en Basse-Normandie participe au jury

Conformément à l'accord d'entreprise, signé par le Groupe Ikea, le magasin de Caen-Fleury-sur-Orne en Basse-Normandie agit pour l'insertion et la formation professionnelle des personnes en situation de handicap. Régulièrement, des personnes sont accueillies en stage de découverte ou de professionnalisation. Récemment, Céline Bonvallet, assistante des ressources humaines et référente Handicap, a accepté de participer au jury Différent et Compétent. Témoignage...

Ce jour-là Laurent et Sébastien sont envahis par le stress. C'est le moment du jury. Celui qu'ils redoutent depuis longtemps et pourtant, celui aussi qu'ils attendent avec tant d'impatience. Ce qu'ils ne savent pas, c'est qu'en face d'eux, Céline Bonvallet est aussi morte d'inquiétude ! Elle est pourtant référente handicap du magasin Ikea à Caen en Basse-Normandie, spécialiste des ressources humaines, habituée aux entretiens d'évaluation et de recrutement. Mais là, un jury Différent et Compétent, c'est une première et en même temps, une occasion de se confronter à une nouvelle expérience.



Céline Bonvallet,
assistante des
ressources
humaines
et référente
Handicap à Ikea
(Caen-Fleury-sur-Orne).

« Juste tirer vers le haut ! »

Le jury se déroule selon le cadre défini. Peu à peu, Laurent et Sébastien prennent de l'assurance et découvrent que tout se passe comme prévu. Rien n'est fait pour les mettre en difficulté. Bien au contraire : « *Tous deux nous montraient vraiment leur métier, confie Céline Bonvallet, avec leurs mots à eux, beaucoup d'images et de conviction. C'était du pur bonheur et j'en étais profondément émue... Le rôle que j'avais envie de jouer à ce moment-là était plutôt celui d'accompagnant. Pas question de souligner ce qui n'allait pas, bien au contraire : pointer ce qui allait bien, même très bien... Juste tirer vers le haut !* ».

La compétence prime

Quelques mois plus tard, Céline Bonvallet évoque encore de superbes échanges : « *C'est la responsable des ressources humaines qui avait été sollicitée au départ pour participer à ce jury. J'avoue ne pas avoir hésité longtemps lorsqu'elle m'a proposé de la remplacer en tant que référente handicap du magasin. Nous coopérons régulièrement avec l'Esat Saint-André,*

membre de Différent et Compétent Réseau, et accueillons des personnes handicapées en stage. Mais, participer à ce jury est une grande découverte, un moment inattendu fortement chargé d'émotion... que du bonheur ! Nous avons tous beaucoup à apprendre de ce type d'évaluation. L'approche de ce dispositif, qui reconnaît les acquis de l'expérience, en partant de ce que la personne sait faire, est extrêmement valorisante. Je crois que la personne ressent la même émotion que quiconque qui reçoit son bac ou un diplôme. On pointe là ce que sait faire la personne. À nous de l'encourager pour qu'elle mette en avant ses acquis et ce savoir-faire. Au-delà du handicap, prime la compétence. Les personnes révèlent ainsi des possibilités et capacités insoupçonnées. Se sentant valorisées et reconnues, elles développent en même temps de nouvelles potentialités que nous pouvons vérifier en situation réelle d'emploi, sur un poste de travail. » D'autres demandes ont été faites à Ikea pour participer à nouveau aux jurys de reconnaissance des acquis. Pour rien au monde, Céline Bonvallet ne ratera l'occasion...

Propos recueillis par Tugdual Ruellan

Ikea, une entreprise engagée dans l'emploi des personnes handicapées

Déjà sensibilisée au thème de la diversité, Ikea France, l'enseigne suédoise de distribution de mobilier, a signé avec l'Agefiph fin 2006, un accord d'entreprise faisant ainsi de l'embauche et de la formation professionnelle des travailleurs handicapés l'une des grandes priorités. Depuis cette date, à laquelle a été créée la mission "Handi-cap", le Groupe Ikea enregistre de réelles avancées en matière d'intégration de collaborateurs handicapés. « *C'est, pour le groupe, un vrai travail d'équipe, qui mobilise notre énergie et celle de nos partenaires, et fait progresser la diversité au sein de nos équipes. Par cet accord, nous facilitons le recrutement des personnes handicapées, assurons leur développement au sein de l'entreprise et sensibilisons l'ensemble des collaborateurs à cette question. Cet accord, reconduit depuis, a permis de progresser fortement puisqu'en 5 ans, le nombre de collaborateurs handicapés a doublé. Aujourd'hui, la proportion de travailleurs handi-*

capés dans nos effectifs est de 6,12 %, dont 95 % en CDI et 64 % employés dans des métiers en relation avec les clients ».

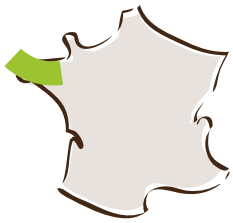
Aujourd'hui, la proportion de travailleurs handicapés dans nos effectifs est de 6,12 %, dont 95 % en CDI et 64 % employés dans des métiers en relation avec les clients

Au-delà des obligations légales

Pour assurer à ses collaborateurs la meilleure intégration possible, la mission Handi-cap a développé depuis 2011 plusieurs initiatives. Un diagnostic d'accessibilité des lieux de travail a été réalisé dans tous les magasins. Par ailleurs, un ambassadeur de la mission Handi-cap a été nommé dans chaque magasin. Lui-même travailleur handicapé, il est associé aux actions menées dans les magasins et aux travaux du CHSCT. À Caen, au moment de l'ouverture de ce nouveau magasin, des réunions d'information collectives autour du recrutement ont été

organisées spécifiquement à destination des travailleurs handicapés. Grâce à cette initiative, 5 collaborateurs handicapés ont ainsi été embauchés. Certains magasins développent des actions originales. Ainsi, à Bordeaux, des "vis ma vie" ont été organisés en magasin pour favoriser la mobilité et l'évolution professionnelle des collaborateurs handicapés. À Saint-Priest, un groupe mission Handi-cap a été créé, rassemblant des représentants de chaque métier qui portent le plan d'actions du magasin sur ces sujets. « *En 2011, nous avons réalisé avec un cabinet spécialisé un diagnostic "accessibilité des lieux de travail" dans tous les magasins qui a débouché sur des plans d'actions. Nous avons décidé de nous aligner sur ce que prévoit la loi en matière d'accueil du public et, ce qui est beaucoup plus contraignant et précis techniquement que la loi, portant sur les lieux de travail.* ».

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



Bretagne

La coopération, au fil de l'organisation d'événements..

Il s'en passe des choses en Bretagne et la coopération « ça a du bon ! »...

Le 1^{er} semestre se termine et il fut riche en événements sur le territoire breton et ce n'est pas fini ! En effet, le 11 mars dernier une réunion plénière s'est déroulée sur le thème de l'épilepsie. Le lendemain, le 1^{er} Salon des esat et EA du Grand Ouest a permis aux établissements de montrer leurs savoir-faire à plus de 600 visiteurs dont de futurs clients : une réussite dans la convivialité ! D'autant que si l'Aresat a porté juridiquement cet événement, il a bénéficié d'un mécénat de compétences, sous la forme d'une chargée de communication mise à notre disposition par La Poste pour l'organisation.

Les 9 et 10 juin à Rennes, s'est tenu le colloque

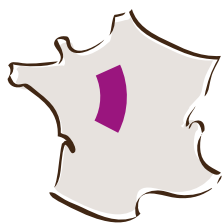
national "Un avenir après le travail" pour échanger sur les idées afin d'améliorer l'accès aux droits, au logement, aux loisirs, à la santé et plus largement la thématique du départ à la retraite pour les personnes en situation de handicap, quittant l'esat. Une fois encore, la collaboration entre partenaires a largement contribué au dynamisme du comité de pilotage pour l'organisation de ces deux journées. En ce qui concerne la RAE pour les salariés en insertion, la coopération avec l'IAE se consolide et les 17 structures du collectif rejoignent l'Aresat.



Le café des affaires du salon Handimarket.

Actu !

Le jeudi 2 juillet prochain, ce sont 321 lauréats qui recevront leur attestation lors de la 12^{ème} cérémonie de remise des attestations de compétences, à St Brieuc, en musique pour fêter l'arrivée de l'été !



Centre

De l'organisation à la coopération

Les 23 et 24 septembre, aura lieu le salon de la sous-traitance et du conditionnement à Orléans. Les esat du Loiret y tiendront un stand commun. L'objectif est de valoriser les différentes compétences métier vis-à-vis du monde de l'entreprise. Pour ce faire, les cadres de tous les esat seront présents sur le stand, à tour de rôle.

Le jeudi 24 septembre, l'APHL organise avec la SMLH¹ une rencontre entre acteurs économiques et institutions à la CCI d'Orléans, sur la mise à disposition des travailleurs en esat. Philippe Chazal, Vice-Président du CNCPH², sera le grand témoin de la table ronde. Deux thèmes y seront abordés : les reconnaissances des compétences professionnelles des travailleurs d'esat au sein de la démarche Différent et Compétent, puis les conditions d'une intégration réussie d'un travailleur handicapé au sein d'une équipe.

Les esat du département sont invités à partager leur expérience de partenariat avec les entreprises. Un buffet réalisé et servi par des travailleurs clôturera la rencontre.

Quand les membres de la Légion d'honneur s'engagent aux côtés de l'APHL.

Actu !

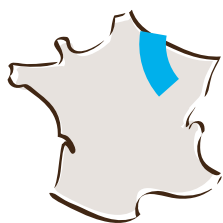
Après 2014, avec des rencontres par département des correspondants d'établissement, 2015 voit l'Areco organiser le 3 juin, la première rencontre des moniteurs formés à Différent et Compétent de 2009 à 2011 à Châteauroux, animée par deux coordinateurs de territoire et deux directeurs. Au programme : actualité d'Areco, du réseau D et C et déroulement des trois modalités de jury. Les objectifs d'une dynamique régionale et de l'actualisation des connaissances sur Différent et Compétent ont été atteints dans une ambiance conviviale. À l'automne, ces journées seront donc organisées dans le Loiret et l'Eure-et-Loir !

Le Copil du 30 juin à la Couronnerie s'interrogera sur la posture du directeur dans le jury et sur les besoins futurs des établissements en formation d'encadrants.

Les nouveaux statuts d'Areco, permettant l'intégration des IME/IMPro seront votés lors de l'Assemblée Générale extraordinaire du 23 juin.

¹ Société des Membres de la Légion d'Honneur

² Conseil National Consultatif des Personnes handicapées



Champagne-Ardenne

Comment la reconnaissance de compétences facilite aussi le travail en partenariat...

Les associations nord haut-marnaises Bois L'Abbesse et ADASMS croisent leurs expériences à travers une rencontre annuelle inter-esat.



Jean Vampouille – Directeur de l'Esat Le Bois l'Abbesse, explique « Un Groupement d'Associations Partenaires est créé depuis plusieurs années.

En partant de "travailler en commun", de faire à plusieurs, le dispositif Différent et Compétent nous fait "travailler conjointement", il tend à unir. Le volontarisme et la dynamique de la démarche favorisent le rapprochement des travailleurs et des professionnels. ».



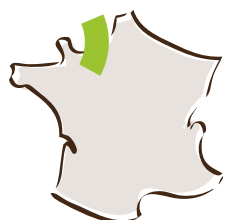
« En 2013 et 2014, ce sont 11 jurys externes et 9 jurys en atelier réalisés sur nos deux esat. » précise Béatrice Egu, Directrice de l'Esat de l'ADASMS.

« À cette occasion, pour la constitution des jurys, les moniteurs d'atelier choisissent un donneur d'ordre de l'atelier et un moniteur d'un autre esat de la région. Ces contacts précieux, nés lors des formations, amènent les professionnels à revenir vers tel ou tel esat. Ainsi, 4 esat se sont rencontrés autour d'un travailleur engagé, d'un référentiel métier, d'un atelier, d'un équipement, d'un savoir-faire. Ces croisements représentent une forme de partenariat, parfois embryonnaire mais qui préfigure tout l'enrichissement mutuel inter-esat. ».

Actu !

Le 22 juin 2014, l'association organise sa 4ème cérémonie de remise des attestations descriptives de compétences aux 111 lauréats d'esat et d'IME (392 depuis 2002). À ce jour, 15 esat (représentant 70 % des effectifs en région) et 7 IME ont rejoint l'association.

Enfin, la fonction de coordinateur régional devrait être prochainement couverte pour accompagner le développement du dispositif en Champagne-Ardenne.



Haute-Normandie

Réflexions partagées autour d'un projet d'unification de région

« L'Assemblée Nationale a adopté en novembre 2014 un projet de loi sur la nouvelle délimitation des régions. Cela a été le déclencheur d'un questionnaire simultané et individuel de trois réseaux haut-normands (Différent et Compétent en Haute-Normandie, le GIE Norm'handi et Andicat Haute-Normandie) et de deux réseaux bas-normands (Afresat et Ardicath) » explique Didier Forget, pilote de DC en Haute-Normandie.

Or, il est plus simple d'ouvrir la discussion entre réseaux, que de lancer une consultation des établissements médico-sociaux des deux régions.

C'est donc d'une même volonté que les cinq pilotes de réseau ont décidé de réfléchir ensemble à cette problématique : anticiper ce projet de loi en regroupant leurs forces vives...

ou pas !

les cinq pilotes de réseau ont décidé de réfléchir ensemble à cette problématique : anticiper ce projet de loi en regroupant leurs forces vives... ou pas !

Le premier semestre 2015 est consacré aux discussions d'ouverture : connaissance des autres réseaux, enquête d'opinions des membres...

Un constat : les réseaux des deux régions se ressemblent

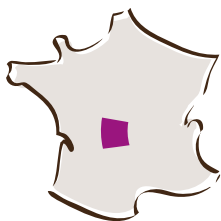
et partagent des valeurs identiques, tout en étant complémentaires. La Basse-Normandie est particulièrement avancée sur la reconnaissance de compétences (antériorité de deux ans

dans le réseau Différent et Compétent, intégration des IME, organisation qui accueille un coordinateur-formateur et une secrétaire...) et la Haute-Normandie, peut offrir son expérience d'organisation commerciale.

Juin est le mois des Assemblées Générales des réseaux concernés. Chacun va pouvoir s'exprimer sur la validation ou pas d'une association entre Différent et Compétent en Haute-Normandie et Afresat ; de même pour le partage d'expérience du GIE Norm'Handi avec les établissements bas-normands.

Si le projet est adopté, les statuts, la gouvernance et les budgets seront à définir de façon à garantir l'équité des protagonistes, pour être opérationnel au 1^{er} janvier 2016. Affaire à suivre...

Propos recueillis par Erica Pérochain.



Pôle Limousin

Expérience de partenariat

Jean-Pierre Legall
lauréat RAE agent
d'entretien des
articles textiles

La décision associative de mener des projets de formation ou de reconnaissances professionnelles pour les travailleurs de notre esat nous a tout de suite amené à ouvrir notre champ d'action vers les différents réseaux et organismes existants. La diversité des parcours professionnels et des projets de nos candidats ne peuvent être envisagés sur une seule voie de formation ou de reconnaissance professionnelle. Afin de permettre aux travailleurs de se rassurer et de ne pas se mettre en difficultés, nous avons procédé par étapes :

La création d'un partenariat avec Portail Limousin Formation pour permettre aux candidats potentiels de bénéficier d'une remise à niveau des savoirs de base ayant pour objectif de déterminer le choix du support de reconnaissance ou de validation des acquis d'expérience (RAE ou VAE) à privilégier. Ce partenariat est officialisé par une convention établie entre les deux parties en vue d'évaluer les capacités du résident à entreprendre son projet de formation.



Albert Chabernaud lauréat RAE agent d'entretien des articles textiles

La mise en place d'une organisation collective avec le Dava-Rectorat de Limoges en s'appuyant sur l'expérience des différentes candidatures VAE déjà réalisées ensemble lors des dernières années. Cette coopération est fondée sur l'échange en totale confiance entre nos différentes pratiques d'accompagnement afin de rassurer, reconforter et féliciter le candidat durant sa démarche de formation. Cela se traduit par des séances de travail dans les locaux du Rectorat de Limoges avec la présence du référent Dava-VAE, du candidat et de son éducateur référent. Ces séances sont extrêmement valorisantes pour le travailleur et bien souvent l'application et la motivation pour la constitution du dossier sont décuplées lors de ces moments. Le suivi du candidat est réellement optimisé par cette coopération constructive.

En fonction du choix de reconnaissance professionnelle choisi (VAE ou RAE), un travail personnalisé est mené au sein de l'atelier par l'éducateur référent avec une à deux séances de travail hebdomadaires d'une heure trente environ tout au long de son parcours de formation. Ces séances sont en lien avec le travail effectué avec les partenaires de formation.

À ce jour, l'existence de ce partenariat avec ce travail en coopération a permis l'obtention de 3 CAP Métiers de la blanchisserie industrielle par le dispositif VAE et 3 reconnaissances des acquis d'expériences avec le dispositif Différent et Compétent sur l'atelier de blanchisserie de Delta Plus à Limoges.

Franck Doucet, moniteur d'atelier à l'Esat Delta Plus de Limoges.

De la RAE à la VAE, en passant par le CAP : la collaboration à tous les niveaux

Les usagers de l'Esat de l'Arai, à St Laurent les Eglises, bénéficient depuis 2009 d'actions de formation grâce à des financements Unifaf, de l'Etat, de la Région et de l'Europe. Une collaboration a ainsi débuté avec le

Greta Haute-Vienne et le lycée des Métiers Jean Monnet de Limoges. Une formatrice, enseignante au Lycée, est intervenue en 2012 au restaurant de l'esat auprès des usagers de l'équipe service, pendant deux jours. Une troisième journée s'était déroulée au

sein du lycée hôtelier, avec les mêmes supports d'exercice que les élèves en formation continue. Cette collaboration a permis à la formatrice de connaître l'esat, les usagers, leurs capacités ainsi que les compétences à améliorer. Par conséquent, lorsque Julien Lavaux, arrivé

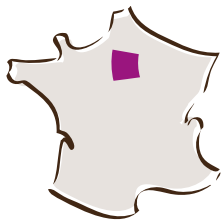
en mai 2013 à l'esat dans l'équipe service, a souhaité s'inscrire dans une démarche de CAP Brasserie Café, l'esat a contacté Unifaf et le lycée Jean Monnet, et le projet a débuté.

Après un premier contact avec le responsable pédagogique début 2014, la formation a commencé en septembre 2014 au sein du Lycée pour une durée de 10 mois. Julien Lavaux a alterné des périodes de cours au lycée et des périodes de stage en entreprise. Des rencontres régulières entre le professeur du lycée, Julien

et l'équipe de l'esat ont permis de déterminer un lieu de stage adapté aux capacités de Julien. Cette période de stage, au sein d'une brasserie de Limoges, a été très positive. Le responsable de la brasserie a été très satisfait de l'évolution de Julien. Ce dernier a pu mettre en application les

compétences acquises au lycée. De plus, cette brasserie a permis d'effectuer des tâches qu'il ne pouvait pas effectuer à l'esat, faute de matériel adapté (salamandre par exemple). Les épreuves d'évaluation au Lycée se sont déroulées au mois de mai 2015 et les résultats seront connus fin juin. Cette collaboration, entamée en 2010 par des actions de formation collectives en interne, a amené la réalisation d'une action individuelle. Cette action a été totalement bénéfique au travailleur, avec une valorisation importante et unique en milieu ordinaire. « *Le stage et les cours se sont très bien passés, je me suis senti intégré de suite par les professeurs et les élèves, mais j'avais quand même hâte de revenir l'esat, l'équipe et les collègues m'ont manqué et je voulais leur montrer ce que j'avais appris !* » Julien, de retour à l'esat après ses examens, va pouvoir appliquer ses nouvelles compétences, avec une responsabilité plus importante dans l'atelier. Pour l'instant, il ne souhaite pas quitter l'esat, mais il garde toujours en tête le projet d'évoluer vers le milieu ordinaire !

Vincent Cadet, chef de service à l'Esat du Domaine de la Fontaine.



Île-de-France

S'organiser en comités territoriaux

Après deux années de fonctionnement du groupement marquées par un développement soutenu du nombre d'adhérents, le comité de pilotage du GCSMS a fait le constat d'une nécessaire modification de l'organisation de ses "instances".

En effet, la dynamique Différent et Compétent se veut globale. Elle nécessite l'implication de tous les professionnels œuvrant au sein des établissements. Les instances doivent donc refléter cette globalité et permettre la prise en compte des besoins et attentes de l'ensemble des salariés d'esat ou d'EA.

La dynamique Différent et Compétent est une dynamique d'échanges et de partages et donc de nécessaires rencontres. Ces rencontres doivent être facilitées par la mise en place d'instances de proximité.

Pour relever les défis de la représentativité, de la proximité et de la dynamisation du réseau, le GCSMS Différent et Compétent Ile de France a créé des Comités Territoriaux. Validé lors de la dernière Assemblée Générale du GCSMS Différent et Compétent Ile de France, chaque comité territorial est présidé par un directeur d'établissement et animé par le coordinateur régional. Il est composé d'un représentant ou correspondant par établissement (chef de service, éducateur de soutien, moniteur d'atelier etc.) désigné par son directeur. Véritable organe de communication au sein du réseau, cette instance permet de recueillir les besoins, les attentes et questionnements des établissements et d'élaborer des actions ou de proposer des axes de travail au Comité de pilotage du GCSMS.



Sylvie Raudin Esat Apogei 94
Rosebrie, Florence Boyeldieu Esat
APF des Bellevues (95) et Johnathan
Manifeste Esat ApoGEI Seguin (94)

Elle contribue également à l'évaluation des actions menées par le groupement en Ile de France ainsi qu'à l'organisation de manifestations sur la région.

Les comités territoriaux permettent de donner au réseau un cadre de fonctionnement et de favoriser les échanges nécessaires au développement des synergies inter établissements.

Nicolas Le Guennic, coordonnateur-formateur
du GCSMS Différent et Compétent en Ile de France



Midi-Pyrénées

De la cuisine centrale à l'animation d'un groupe d'enfants !

Christel Laforêt, travailleuse en cuisine centrale à l'Esat de l'Apajh du Tarn de Montredon Labessonnié, a toujours voulu travailler dans l'animation auprès d'enfants. Il y a cinq ans, elle passe avec succès son brevet de secourisme, puis son BAFA en 2011.

Devant sa motivation, l'esat et son moniteur en pâtisserie (Bernard Galibert) trouvent un stage au centre de loisirs Les Francas dans une commune avoisinante, puis une mise à disposition expérimentale est organisée pour l'animation de la prise des repas du centre.

Lorsque Christel émet, dans son projet personnalisé d'accompagnement professionnel, son souhait de passer un Certificat de Qualification Professionnelle Animation périscolaire, une organisation est mise en place : le centre de loisirs laisse alors du temps à Christel pour qu'elle puisse passer le CQP et l'esat le finance !

Depuis le mois d'avril 2015, Christel est la seule animatrice diplômée en CQP Animation péris-

colaire du centre de loisirs. Elle s'occupe d'un groupe d'enfants de 3/6 ans, 31 heures par semaine. Elle a même accompagné en minibus son groupe à une séance mini-Master chef spécial pâtisserie dans son atelier à l'esat, avec son moniteur !

Fabienne Cros, directrice de l'Esat de
l'Apajh du Tarn de Montredon Labessonnié.
Propos recueillis par Érica Pérochain.



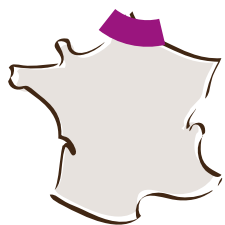
Christel Laforêt, entourée
de son groupe du centre
de loisirs Les Francas.



Actu !

Midi-Pyrénées est l'une des régions les plus étendues de France avec ses 8 départements. À l'aube du regroupement avec Languedoc Roussillon, notre tout jeune collectif a décidé de s'organiser en créant une association. Pour le moment nous n'avons pas encore convenu de sa composition mais nous y travaillons d'arrache-pied. À ce jour, notre collectif est composé de 16 établissements, portés par 13 associations. Une deuxième session de formation vient d'être engagée au mois de mai, auprès d'une vingtaine de moniteurs.

Bernard Galibert, lors du mini-Master chef, spécial pâtisserie !



Nord-Pas-de-Calais

La somme de "Je" devient "Nous"

Il y a 3 ans, Différent et Compétent est arrivé dans notre région. Dès la première année, le collectif a favorisé une action de regroupement "Retour d'expérience des encadrants Différent et Compétent". C'est un moment d'échange, de partage d'expérience et un moyen de recenser les bonnes pratiques des acteurs dans le but de les diffuser aux adhérents. Elle est fort appréciée par les encadrants et elle demeure un temps de se retrouver et de se découvrir autour de

La coopération permet de se sentir acteur dans le réseau.

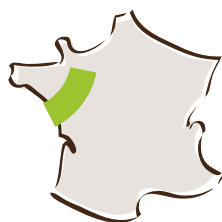
nos pratiques et de nos difficultés, tout comme la formation des encadrants.

Cette année, l'association Différent et Compétent Nord-Pas-de-Calais a pérennisé ce retour d'expérience en souhaitant souligner la coopération, notamment par l'implication des établissements dans la participation de leurs encadrants et la sollicitation des valideurs (Greta ou CFPPA) et des établissements dans l'accueil de cette réunion. L'animation et la coordination sont assurées par le coor-

donnateur et un ou deux encadrants souhaitant se lancer dans cet exercice. Au préalable, un questionnaire balayant les thématiques est rempli par les participants et lors de ce temps, il est abordé des thématiques au plus proche des demandes de la région (exemple : la mise en perspective).

La coopération permet de se sentir acteur dans le réseau. Elle est source de mouvement, dynamisme et d'amélioration du dispositif, elle est le symbole d'une phrase que le Réseau aime tant : « Seul on va plus vite, Ensemble on va plus loin ».

Rémy Santens, coordonnateur régional de Différent et Compétent en Nord-Pas-de-Calais



Pays de la Loire

Coopération entre associations et avec les entreprises

Coopération inter-association

Lors de la cérémonie 2015, une troupe de théâtre composée des acteurs de trois esat s'exprimera sur "l'intérêt de travailler et ce qu'apporte Différent et Compétent".

Actu !

180 attestations de compétences seront délivrées sur 13 métiers lors de la cérémonie de remise des attestations le 2 juillet à Laval (Mayenne).

Les premiers regroupements de moniteurs formés à Différent et Compétent depuis 2011 débutent cette année.

Le Conseil Régional des Pays-de-la-Loire a accordé une subvention à l'association régionale. L'objectif est de favoriser la coopération entre Différent et Compétent et les entreprises de la région.

Coopération avec l'entreprise

Interview de Mme Gersende Tanguy Blanchard, Chef d'entreprise Norme et Style (La Flèche)



Qu'est-ce qui a motivé votre participation aux jurys Différent et Compétent 2015 ?

Je participe à des jurys d'école et c'est tout naturellement que j'ai accepté de participer aux jurys Différent et Compétent. (...) Nous apprécions nos échanges avec les structures de l'Adapei, nous avons pu découvrir leur engagement dans la professionnalisation. Je tenais donc personnellement à répondre présente pour ce jury.

Quel enseignement en avez-vous tiré ?

Je connais le sérieux des collaborateurs, j'ai cependant été impressionnée de la préparation des écrits et de la motivation qui régnait lors du jury. J'apprécie particulièrement la spontanéité et la qualité des échanges entre encadrants et collaborateurs-usagers. (...) Je suis convaincue que la passerelle des usagers vers l'entreprise "ordinaire" est réalisable.

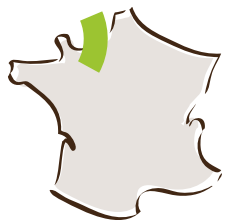
Avez-vous communiqué auprès d'autres chefs d'entreprises sur votre expérience ?

Oui, je communique sur mon expérience enrichissante humainement et professionnellement. La diversité des métiers les surprend parfois et peut leur donner des idées de nouveaux axes de cotraitance.

Propos recueillis par Nathalie Gaucher, coordonnatrice régionale de Différent et Compétent en Pays-de-la-Loire

Pour aller + loin

interview complète à retrouver dans les Brèves des Pays de la Loire.



Picardie

Cœuvrer ensemble pour le collectif

Le jour de la cérémonie, si les lauréats sont stressés et fiers, ils ne sont pas les seuls. Dans l'ombre, les personnes qui ont organisé la cérémonie sont tout autant tendues. Ce jour-là, c'est pour eux l'aboutissement de plusieurs mois de coopération !



Quelques membres du groupe cérémonie en action.

Depuis 3 ans, la cérémonie est organisée par un groupe de travail composé d'acteurs de la reconnaissance : travailleurs, jeunes, encadrants et directions. Tous volontaires, ils partagent un objectif commun : faire de cette journée, un moment unique.

Chacun apporte sa pierre à l'édifice, par sa disponibilité, ses idées, son réseau, ses bonnes pratiques... Autour de ce groupe pilote, les actions individuelles dans les établissements viennent étoffer la synergie du groupe (par exemple : un partenariat avec une ville qui met à disposition une salle de spectacle ou un lauréat qui sollicite son frère pour filmer la cérémonie).

Ainsi, au travers des rencontres, des liens se tissent, le canevas de la cérémonie prend vie et devient une tapisserie multicolore, reflet de la richesse du travail en coopération...

Actu !

En pleine ébullition, le réseau picard poursuit sa dynamique : 80 candidats sont inscrits aux jurys de printemps, la 3ème session de formation des encadrants est lancée et la prochaine newsletter régionale paraît fin juin.

En parallèle, deux groupes de travail sont organisés : le groupe IME, qui prépare la présentation des résultats de son expérimentation au réseau national et le groupe organisateur de la cérémonie de remise, qui se tiendra le 10 décembre prochain.

Pour aller + loin

les newsletters du collectif Différent et Compétent en Picardie.

La Réunion



L'île de la coopération intense : RAE, projet, apprentissage

Actu !

Le piton de la fournaise, volcan de la Réunion est en éruption depuis maintenant deux semaines.

L'actualité du Réseau Esat Entreprise de la Réunion (REER) est tout aussi intense : la 2ème cérémonie de remise des attestations de compétences a eu lieu à l'université du Tampon le 28 février 2015. Dans cet imposant et moderne amphithéâtre, près de 500 personnes étaient venues féliciter les 73 travailleurs d'esat.

Le projet Différent et Compétent, qui réunit l'ensemble des esat de l'île, continue donc sur sa lancée, avec la désignation dans chaque établissement des référents et la formation en 2015 de 30 nouveaux moniteurs d'atelier.

Afin de pouvoir répondre de façon cohérente aux différents projets, tous les esat de la Réunion ont décidé de donner une forme juridique associative au REER et les projets ne manquent pas.

En effet, depuis plusieurs mois, le réseau travaille activement avec le FIPHFP et l'AGEFIPH sur un projet de mise en apprentissage de 40 travailleurs d'esat. Ce projet pluriannuel devrait concerner près de 150 travailleurs d'esat sur 4 ans. Toute l'ingénierie du projet fait l'objet d'un important travail de collaboration entre le réseau et ses partenaires afin de rendre accessible la formation aux travailleurs sortant d'esat. La journée du 26 juin 2015 réunira à Saint-Denis l'ensemble des esat et des employeurs autour d'un job-dating !

Pour aller + loin

site du réseau réunionnais www.reer.re

Alain Baumalle, coordonnateur-formateur Différent et Compétent en Aquitaine, a animé la cérémonie.



Les lauréats 2015.



Au-delà de nos frontières

L'Académie de Marrakech en quête de RAE

Depuis 12 ans, à l'IME "La Baie de Somme" de Grand-Laviers (80) nous entretenons un partenariat avec l'école OUM MOUMENIN de Marrakech, se concrétisant tous les deux ans par un séjour des correspondants dans notre institut.

Dans ce contexte, Naït Belaïd, directeur de l'Education et de la Formation à l'Académie de Marrakech, est venu voir le fonctionnement de nos 9 ateliers professionnels. Il a été convaincu de l'intérêt de ces dispositifs par les témoignages des élèves notamment concernant la plus-value apportée par la RAE. En Mars, Mr Bezzi, recteur de l'Académie de Marrakech, m'a questionnée sur le dispositif. Il a particulièrement retenu la pérennisation d'un parcours de formation sur du long terme.

Au Maroc, 98% de la population des élèves du primaire sont scolarisés à mi-temps, le médico-social est inexistant. Il n'y a pratiquement pas d'offre de prise en charge pour les jeunes porteurs de handicap. Malgré une législation en vigueur, le travail des enfants est une réalité persistante.

Nos partenaires ont retenu les notions de projet professionnel personnalisé, de diversité de formations, adaptées, évaluées, validées, diplômantes, pouvant déboucher sur de vrais emplois.

« Votre travail ouvre à tous ces jeunes un espoir de concrétiser leur vie d'adulte ». Mr Bezzi et son équipe réfléchissent à une pédagogie de la réussite avec une certification de formations professionnelles qui s'apparenteraient à la RAE pour une intégration socioprofessionnelle dans le respect des jeunes.

Mireille Bera, Directrice territoriale en charge du développement des ateliers professionnels Association PEP 80 Amiens



Connectés au Réseau

Avec l'Union nationale des entreprises adaptées

L'UNEA, Union Nationale des Entreprises Adaptées, présidée par Jean-Marc Froger, fédère les entreprises adaptées et les représente auprès des acteurs publics et privés. Les 730 entreprises adaptées en France emploient 30 000 salariés dont 24 000 en situation de handicap et génèrent 1,05 milliard de chiffre d'affaires sur toutes sortes de métiers. Rencontre avec son directeur général, Sébastien Citerne.

Que représente pour vous le dispositif Différent et Compétent ?

L'UNEA soutient et valorise toutes les actions et dispositifs qui permettent de professionnaliser, sécuriser les parcours, reconnaître et faire valoir les compétences des travailleurs handicapés au sein des entreprises adaptées, renforcer l'autonomie et l'évolution des personnes dans leur projet professionnel. Différent et Compétent est bien l'une de ces actions.

Comment aller plus loin ?

Les entreprises adaptées ne disposent pas du même temps que les esat pour l'accompagnement de la personne. Le dispositif n'est donc mis en œuvre que dans peu d'entreprises adaptées en France. Peut-être faut-il imaginer des adaptations plus souples pour que les salariés

puissent en bénéficier. Nous souhaitons que les responsables d'entreprises adaptées disposent d'un panel de solutions afin qu'ils choisissent celle qu'ils pensent la plus appropriée. Différent et Compétent fait partie à part entière de ce panel de solutions.

Comment renforcer la coopération entre les réseaux ?

Surtout, ne réinventons pas les choses qui existent et qui apportent déjà des satisfactions et des résultats ! Parfois, de simples aménagements suffisent pour adapter des dispositifs. L'UNEA ne cesse de développer cette mise en réseau, entre les acteurs du milieu professionnel mais aussi en associant, élus, organismes de tutelle, décideurs... Sans jamais perdre de vue notre objectif commun qui est toujours de

renforcer l'autonomie de la personne en situation de handicap que nous accompagnons, son évolution personnelle et professionnelle.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan.

Pour aller + loin
site www.unea.fr

Sébastien Citerne, directeur général de l'UNEA.



Notez sur vos agendas !

Les cérémonies de remise d'attestations

Bretagne > 2 juillet

Pays de la Loire > 2 juillet

Nord-Pas-de-Calais > 10 septembre

Aquitaine > 17 septembre

Auvergne > 26 octobre

Centre > 10 novembre

Picardie > 10 décembre

Assises

Assises
régionales du
collectif Limousin
"L'organisation
apprenante" (19
Allasac)
Jeudi 15 octobre

Les Actes des Assises de Reims

(24 au 26 septembre 2014) sont arrivées sur le site !!! En cliquant dans la rubrique Quoi de neuf ?



www.differentetcompetent.org



Coordonnées

■ Alsace

Éric SIMON

e.simon@differentetcompetent.org

P. 06 38 95 35 10

■ 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

P. 06 01 78 88 23

Marie-Stella DENAT

ms.denat@differentetcompetent.org

P. 06 74 62 06 56

■ Centre

Olivier MARZIO

centre@differentetcompetent.org

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

■ Champagne-Ardenne

José RICHIER

champagne-ardenne@differentetcompetent.org

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

■ Haute-Normandie

Didier FORGET

haute-normandie@differentetcompetent.org

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

■ Île-de-France

Nicolas LE GUENNIC

n.leguennic@differentetcompetent.org

P. 06 58 25 52 48

■ La Réunion

Alain SABBAN

reunion@differentetcompetent.org

T. +262 692 668 550

■ Limousin

Christelle GARREAU

limousin@differentetcompetent.org

P. 06 83 87 39 18

■ Midi-Pyrénées

Daniel MASSON

midi-pyrenees@differentetcompetent.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°7 de Différent et Compétent Réseau Juin 2015

Rue Francis Monnoyeur - CS 70010 - 35538 Noyal-sur-Vilaine cedex

www.differentetcompetent.org

Comité de rédaction : Claude Basset, Alexandra Éloi, Magdeleine Grison, Érica Pérochain, Janick Rasschaert, Tugdual Ruellan, Éric Simon et Pascaline Toulotte.

Président Différent et Compétent Réseau : Christian Guitton.

Appui rédaction : Érica Pérochain, Claude Basset, Tugdual Ruellan.

Conception graphique : Delphine Le Breton.