

Différent et Compétent Réseau œuvre à reconnaître les compétences professionnelles des travailleurs d'esat, salariés en situation de handicap (entreprises) et des jeunes en IME.

et différent  
compétent  
RÉSEAU

ÉDITO



« AUCUN DE NOUS NE SAIT CE QUE NOUS SAVONS TOUS, ENSEMBLE »  
DIT LE PHILOSOPHE.

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

## AU SOMMAIRE...

Si Différent et Compétent nous était conté...	p. 2
Connectés aux réseaux	p. 3
<i>Un collectif de personnes en situation d'illettrisme Pour faire réseau, oser la culture plurielle</i>	
Tribune des coordos-formateurs	p. 4
<i>Être intelligent, ensemble, pourquoi pas ?</i>	
Portraits d'acteurs du réseau	p. 4
<i>Du nouveau chez les coordos</i>	
Au-delà de nos frontières	p. 6
<i>Réseau transnational : parcours et accès à l'emploi Employabilité des jeunes bénévoles – Eurovip</i>	
Communication en bref !	p. 7
<i>Une palette d'outils de réseau</i>	
Initiative	p. 8
<i>Des parrains numériques</i>	
Les pépites des 19 collectifs	p. 8
<i>Je réseaute, tu réseautes, nous réseautons...</i>	
Coordonnées	p. 19
Évènements	p. 20
<i>Journée nationale Différent et Compétent pour les 16/25 ans</i>	

C'est ainsi que le réseau Différent et Compétent en Limousin est né des réflexions d'un autre réseau, toujours actif, le collectif des esat Haute-Vienne et Creuse, composé de cadres d'établissement. Avec ce collectif, nous avons la volonté de faire reconnaître les compétences des travailleurs, qui avaient pu bénéficier depuis 2009 de formations dans le cadre d'un plan de professionnalisation.

Après une première rencontre collective en octobre 2013 avec Pierrot Amoureux et en présence d'Unifaf Limousin, nous avons décidé de nous lancer dans l'aventure, en y fédérant la Corrèze. Nous avons été formés en décembre, toujours par Pierrot, qui a su nous transmettre la flamme du réseau. Passées les démarches administratives de création, le réseau s'est développé par les formations des moniteurs d'atelier et les RAE\*. Rapidement, **le réseau s'est confronté à la difficile question de la communication** auprès des établissements, élément indispensable à sa pérennité. Progressivement, la volonté de recruter un coordonnateur s'est manifestée, pour maintenir de la créativité, combattre l'essoufflement, continuer à fédérer les acteurs.

Pour nous, **un réseau est avant tout collectif**, on y vient non pas que pour soi-même, mais pour apporter aux autres. Le point de vigilance du bureau est que les positions associatives nous alimentent, nous fédèrent, sans nous ralentir ou freiner nos initiatives. Une des forces de notre réseau a donc été très vite de créer, de développer des manifestations valorisantes spectaculaires (remise des attestations), fédératrices et innovantes (assises régionales), toujours avec l'appui indispensable de Différent et Compétent Réseau.

Qu'il soit "petite région", "grande région", ou national, le réseau est synonyme de belles rencontres, de réflexions toujours plus poussées, de collaboration et de coopération. C'est un réseau positif, constructif, bienveillant, où l'utilisateur reste au cœur des préoccupations, dans une quête de valoriser leur savoir-faire.

Maintenant se dresse le défi de la nouvelle région où le Limousin, le Poitou-Charentes et l'Aquitaine travaillent ensemble à une dynamique commune. Riches de 3 coordonnateurs, de 3 réseaux singuliers, nous dessinons ensemble les Différent et Compétent de la Nouvelle Aquitaine. Notre dernière remise des attestations avait été clôturée par cette phrase d'Henry Ford « *se réunir est un début, rester ensemble est un progrès, travailler ensemble est la réussite...* »

Christelle Garreau, Présidente du Réseau Différent et Compétent en Limousin



\* Reconnaissance des Acquis de l'Expérience

## SACHONS, DERRIÈRE LA NÉCESSAIRE PROCÉDURE, NE JAMAIS PERDRE LE SENS

« Au départ, une idée simple : travailler ensemble à la reconnaissance des personnes que nous accompagnons. Nous étions alors quatre directeurs d'esat, en confiance réciproque. Puis, s'est construit un premier partenariat entre vingt-quatre établissements bretons, prémices et racines du réseau. Un principe nous unissait, celui de la coopération et de la co-construction : une structure (de petite ou de grande taille), une voix. Finalement, il n'y a jamais eu de vote, puisque le consensus était omniprésent. La solution à un problème était toujours issue de la réflexion collective. Nécessairement, elle faisait unanimité. Comme une sorte de démocratie naturelle,

### LE RÉSEAU N'A DE SENS ET NE PEUT VIVRE QUE DANS L'ENGAGEMENT DE CHACUN.

dans un respect mutuel et avec beaucoup d'humilité... L'histoire s'est construite et enrichie par d'innombrables rencontres auprès de l'Éducation Nationale, du ministère de l'Agriculture, de la cohésion sociale, de réseaux multiples et variés. Avec à chaque fois, ce même désir de contribuer et d'apporter sa pierre à l'édifice. Sans crainte, sans souci de perdre ou de gagner, seulement dans la réciprocité... Et, lorsqu'a pointé la dimension interrégionale, tous ces principes ont demeuré et ont contribué à forger le réseau naissant. Les idées et les pratiques se sont confrontées, échangées, enrichies mutuellement. Chacun s'y trouve respecté dans son originalité, son histoire, sa conviction. Ni de mégastructure dirigeante, ni d'organisation pyramidale jacobine... Le réseau n'a de sens et ne peut vivre que dans l'engagement de chacun.

Aujourd'hui, ce que nous avons à craindre est peut-être de devenir un "tout institutionnel". La mise en place d'une organisation qui viendrait gérer les remises de compétences, une mécanique où le fait de vouloir s'associer - affectio societatis - n'existe plus... On serait alors membre du réseau par contrainte, par habitude, par obligation... Ce que nous avons à craindre est aussi de devenir un "tout pédagogique", organisme de formation délivrant des prestations sur catalogue ou un "tout administratif" qui dispenserait des reconnaissances comme d'autres dispensent des CAP, des BEP...

### FAIRE RÉSEAU, C'EST S'OBLIGER...

Le réseau n'a d'avenir que dans l'engagement que chacun peut y apporter. Aux candidats et lauréats, moniteurs, éducateurs, équipes encadrantes, directeurs, de s'emparer de leur devenir, de construire une avancée collective et autant que possible... avec les autres ! Sachons être curieux, regarder autour de nous, côtoyer d'autres réseaux pour imaginer plus d'intelligence organisationnelle, plus de respect des personnes dans leur parcours, plus de confiance et de foi dans la personne qui travaille en esat, en IME, en SIAE, en EA... Sachons, derrière la nécessaire procédure, ne jamais perdre le sens. Sachons aussi rester humbles. Il y a encore tant de choses à découvrir, à faire bouger et à imaginer... Tant de verrous à faire sauter et de défiances à détourner, tant de confiances rapprochées à construire, tant de tolérance à accepter. Faire réseau, c'est d'abord accepter la différence pour construire ensemble. Faire réseau, c'est s'obliger... »

Christian Guitton, président Différent et Compétent Réseau  
Propos recueillis par Tugdual Ruellan



## LA CHAÎNE DES SAVOIRS, UN COLLECTIF DE PERSONNES EN SITUATION D'ILLETTRISME



Ce mouvement s'est créé avec des personnes en difficulté avec la lecture, l'écrit, le calcul (dites "en situation d'illettrisme"). Celles-ci ont choisi d'agir pour que le droit de réapprendre à lire, écrire, compter soit possible partout, pour tous et tout au long de la vie.

### Être en situation d'illettrisme, qu'est-ce que c'est ?

- C'est avoir été scolarisé(e), mais avoir connu des difficultés pour apprendre, parfois avoir perdu une partie des apprentissages liés à la lecture, l'écrit, le calcul et bien souvent avoir eu des conditions de vie difficiles...
- C'est avoir mis en place des stratégies de contournement, pour cacher ses difficultés...
- C'est être bien souvent habité(e) par un sentiment de honte, à cause des jugements portés par l'environnement.

Sortir de cette situation n'est pas facile. Sur 2 500 000 personnes en situation d'illettrisme, on estime à environ seulement 1 %, celles qui vont réapprendre à l'âge adulte. Des personnes, qui réapprennent, ont pris conscience de leur rôle pour aider celles qui n'osent pas. Ainsi est née la Chaîne des Savoirs.

Retrouvez l'intégralité de cet article sur le site

[www.differentetcompetent.org/la-lettre](http://www.differentetcompetent.org/la-lettre)

Pour en savoir plus : [www.chainedessavoirs.org](http://www.chainedessavoirs.org)  
et le livre "Entreprenre de réapprendre en situation d'illettrisme", Anne Vinérier, L'Harmattan, 2018.

### "Faire la chaîne", c'est :

- s'organiser en maillons : un maillon regroupe plusieurs apprenants/anciens apprenants et des accompagnateurs. Les apprenants apprennent à s'éloigner de la solitude, à quitter la honte, à dire "JE". Ils se sentent plus forts et prennent la parole pour sensibiliser tous ceux qui peuvent rencontrer des personnes en situation d'illettrisme (travail, engagements...). Les apprenants développent leur pouvoir d'agir.
- se mettre en réseau : échanger avec des pairs, pour comprendre qu'il y a de multiples raisons au fait d'avoir eu des difficultés à apprendre ; comprendre ensemble pour sortir de la fatalité et de l'enfermement. Les apprenants apprennent alors à dire "NOUS".
- aller à la rencontre de ceux qui cachent cette difficulté de ne pas savoir (ou ne pas bien savoir) lire, écrire, compter.
- aussi aller à la rencontre des élus qui luttent contre l'illettrisme, parfois loin de la réalité des personnes concernées.

Et faire des propositions...

Anne Vinérier, présidente nationale de la Chaîne des savoirs.



## « POUR FAIRE RÉSEAU, OSER LA CULTURE PLURIELLE »

Bernard Minvielle est le président de Parcours Handicap 13 (Marseille Sud), un réseau d'associations et d'établissements des Bouches du Rhône. Comment faire vivre un réseau ? Réflexions sur le vif...

Le réseau doit être vivant, susciter les rencontres et les échanges. Il est animé par cette intention de faire communiquer les personnes entre elles, de rechercher ce qui fonde l'intention de travailler ensemble. Il y a une coordination, une impulsion collective, un cap fixé, une gouvernance, des missions. Les objectifs doivent être concrets et opérationnels. Le réseau doit être ouvert et coopérant avec les partenaires, il doit soutenir les expérimentations qui émergent.

**Obstacles.** L'incompréhension de ce que fait chacun, le repli sur soi, l'entre soi, l'égoïsme, le manque d'ouverture à l'autre, l'isolement. Nous pouvons conduire des stratégies différentes, qui parfois s'opposent : reconnaissance personnelle, ambition politique, intérêt commercial... Pour y remédier, il faut apprendre à travailler ensemble, oser le partage, l'intérêt commun et la culture plurielle, donner du sens à nos actions en œuvrant en faveur de l'égalité des droits et des chances.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan

Retrouvez l'intégralité de cet article sur le site

[www.differentetcompetent.org/la-lettre](http://www.differentetcompetent.org/la-lettre)



## TRIBUNE DES COORDOS-FORMATEURS

### ÊTRE INTELLIGENT, ENSEMBLE, POURQUOI PAS ?

À Biarritz, nous avons parlé de l'organisation apprenante. Autour de la même table, il y avait des présidents, des jeunes, des cadres, des ouvriers, des encadrants. Tous, un peu timides et maladroits ont réussi à se parler et à construire ensemble. Dans mon établissement, nous avons décidé d'essayer d'arrêter de réfléchir tout seul dans un bureau, pour résoudre un problème, mais plutôt de rassembler les représentants de tous les acteurs du problème. Et ça marchait ! Chacun avait sa façon de voir le problème et nous avons trouvé des nouvelles solutions à des problèmes anciens. Nous avons osé ensemble de nouvelles choses !

#### POSSIBLE ? IMPOSSIBLE ?

Aujourd'hui dans le réseau de Différent et Compétent, il y a beaucoup d'établissements qui essaient cela. Par contre, dans les formations ou dans les réunions du réseau, il y a encore des moments où il n'y a QUE

des directeurs, ou QUE des moniteurs. Les ouvriers ou les jeunes sont rarement présents.

Alors pourquoi ne pas faire sur le terrain, ce que l'on conseille en formation ? En ouvrant TOUTES les instances et en pensant les formations pour qu'elles soient ouvertes à TOUS les acteurs de la RAE.

Possible ? Impossible ?

Certains disent : « ça ne les intéresse pas ! » « C'est trop compliqué ! » « Ils ne vont pas comprendre... », d'autres diront « J'ai peur de ne pas comprendre... »

Qui leur a demandé ? Pourquoi ne pas essayer ?

Quand on a du mal à expliquer un sujet, c'est peut-être parce qu'on n'a soi-même pas bien compris... « Ce qui se conçoit bien, s'énonce clairement »\* Alors pourquoi ne pas essayer d'être intelligents ensemble ?

Ne jamais oublier cette phrase de Gandhi : « **Ce que tu fais pour moi, sans moi, tu le fais contre moi** ».

Stéphane Vincent,  
coordo-formateur de Différent et Compétent en Aquitaine

\* Citation de Boileau

## PORTRAIT DES COORDOS

Véritable animateur, agitateur et dérangeur sympathique, le "coordo" a pour fonction d'accompagner les équipes dans la mise en œuvre du dispositif. Au carrefour de l'action et des perspectives, il porte dans un premier temps le dispositif, qu'il s'est approprié pour en devenir le référent régional. A son esprit, cette question récurrente : comment faire pour que chaque membre du réseau trouve sa place d'acteur à part entière ? Progressivement, sa posture évolue vers de l'appui, la découverte de la créativité des acteurs, relier les pratiques, promouvoir les réussites...

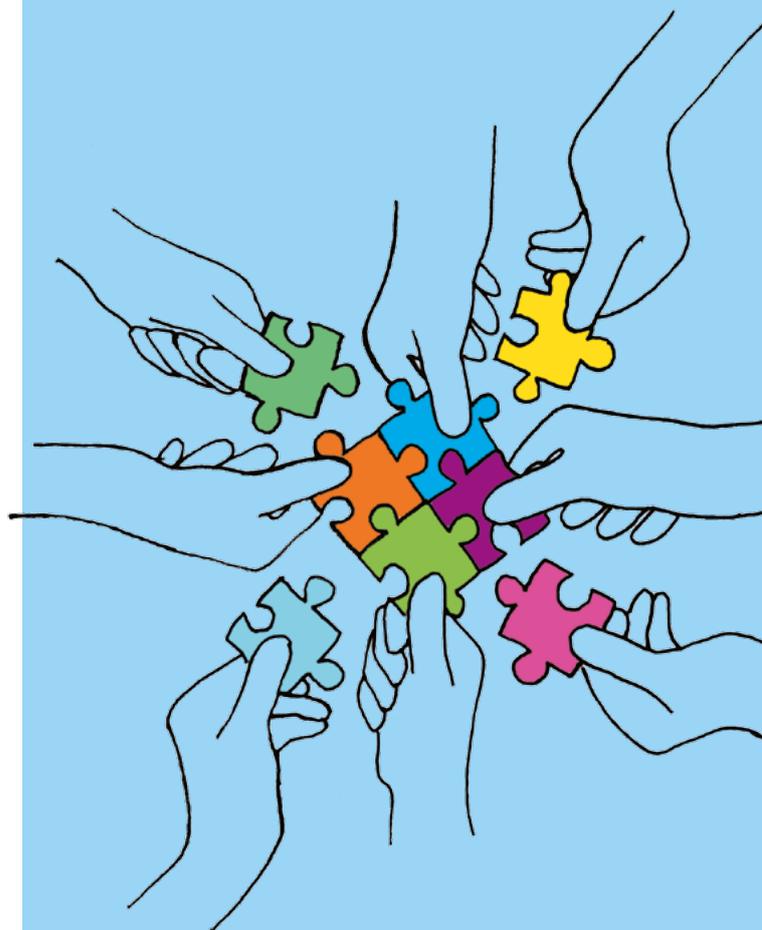
Un défi permanent de management participatif, pour que le réseau co-construise ses propres organisations apprenantes. L'enjeu est de ne pas porter seul le dispositif, ce qui le fragiliserait, mais bien d'en faire l'affaire de tous.

Aujourd'hui chaque collectif, selon sa taille, ses moyens, ses enjeux de territoire, va faire en sorte que les quatre fonctions de coordination puisse se mettre en œuvre : coordination – animation – formation – promotion.

Nous voyons apparaître sur les territoires, différents profils de poste, pour assurer l'animation du dispositif :

- Coordo-formateur – il s'est formé au dispositif, il est habilité à animer la formation des accompagnateurs de parcours de RAE
- Coordonnateur – même responsabilité que le coordo-formateur, sans l'animation des formations
- Agent administratif Différent et Compétent – il gère les campagnes de RAE, organise des formations et assure la gestion administrative du dispositif.

Magdeleine Grison,  
directrice de Différent et Compétent Réseau





## NATHALIE GAUCHER, PAYS-DE-LA-LOIRE ET INTERRÉGION

Nathalie Gaucher est coordo des Pays-de-la-Loire depuis 2014. Elle conduit aussi, au niveau national, une enquête pour évaluer les entretiens de valorisation et accompagne, aux côtés de l'équipe administrative de Différent et Compétent, la gestion des actions de formation. Elle a enfin, une mission d'animation inter-réseaux et de planification des formations.

*Autant de niveaux différents d'intervention qui se nourrissent mutuellement : « Faire partie de l'équipe DCR\* permet de mieux comprendre les enjeux et ainsi, de les appliquer dans une coordination régionale.*

*L'association régionale est hébergée dans un esat et je peux ainsi observer la manière dont les équipes s'approprient le dispositif. Être en contact avec l'ensemble des établissements d'une région permet d'ajuster l'animation et la coordination du réseau régional, d'apporter une réponse cohérente. Concernant la dimension inter-réseaux, nous avons encore du chemin à parcourir pour réellement faire réseau. Il nous faut davantage faire valoir la plus-value qu'apporte cette démarche partenariale. »*



## MÉLODIE KOEHREN, POITOU-CHARENTES

Mélodie Koehren est coordo en Poitou-Charentes depuis décembre 2017. Après une expérience en milieu universitaire, elle a choisi de faire ce grand saut dans le secteur médicosocial : « Pendant longtemps, j'ai souffert de non reconnaissance ! Titulaire d'un master en géographie, j'ai travaillé à l'Institut du Littoral et de l'Environnement (antenne de l'université de La Rochelle), puis à la Chambre de Commerce et d'Industrie, mais je n'ai jamais vraiment été reconnue dans ma fonction.

*Alors que je pratiquais l'équitation à l'Esat du Marouillet, non loin de La Rochelle, j'ai effectué un remplacement de monitrice et ai été séduite par ce métier. Je suis entrée en formation de moniteur d'atelier et j'ai découvert le dispositif. La démarche m'a profondément touchée. J'ai obtenu mon diplôme et j'ai postulé pour devenir coordo régionale. Le défi me passionne et je voudrais restituer ce que j'ai découvert pour moi-même, dans cette reconnaissance. »*



## CLAUDINE BOULEAU, FORMATRICE INTERRÉGIONALE

Claudine Bouleau a rejoint le dispositif en janvier 2018, en renfort pour l'animation des formations d'accompagnateurs. Elle a d'abord travaillé comme éducatrice spécialisée en région parisienne, puis cheffe de service éducatif, avant de s'intéresser à la VAE en 2004. Alors qu'elle suit un diplôme d'études supérieures d'université, on lui propose de monter un service d'accompagnement à la VAE. Elle participe donc à la conception d'ingénierie de plusieurs formations, Caferuis, assistant familial, Cafdes... « J'ai suivi des étudiants pendant une douzaine d'années et ai notamment imaginé un dispositif d'accompagnement à la VAE de travailleurs en situation de handicap. Je me suis installée à mon compte, proposant une prestation de conseil en VAE et formation, analyse des pratiques professionnelles, supervision d'équipe, aide à la décision, animation de formations... La RAE est une dynamique qui me parle et me passionne ».

Propos recueillis par Tugdual Ruellan

## RÉSEAU TRANSNATIONAL SUR LA PROBLÉMATIQUE DES PARCOURS ET DE L'ACCÈS AU TRAVAIL

Design est un projet européen d'échange de pratiques sur l'accompagnement vers l'emploi ou dans l'emploi. Les Hauts-de-France accueillent les représentants de trois pays : Roumanie, Portugal et Hongrie avec, en perspective, la réalisation d'un référentiel de compétences sur la fonction d'accompagnement vers l'emploi et dans l'emploi.

### Qu'attendez-vous du projet Design et du travail en réseau ?

Des échanges de bonnes pratiques, des méthodes de travail, apprendre des autres, découvrir comment fonctionnent d'autres services sociaux... C'est également l'occasion de présenter nos réussites. Il peut arriver que d'autres participants identifient certaines de nos pratiques comme innovantes, là où nous n'en avons pas conscience...

Nous avons tous en commun un même objectif : faire que le projet d'inclusion soit plus facile qu'aujourd'hui et réfléchir à comment dépasser les représentations des entreprises sur le handicap.

**NOUS AVONS LES MÊMES LOIS,  
NOUS DEVONS INVENTER COMMENT  
LES METTRE EN ŒUVRE.**

### Quels sont pour vous les enjeux de l'Europe, en termes d'inclusion ?

L'enjeu est de faire correspondre le projet de l'entreprise et le profil de la personne.

La loi européenne est notre cadre législatif commun ; cependant, chaque pays a une manière particulière de mettre en œuvre ces orientations politiques. L'intérêt du réseau est de pouvoir s'appuyer sur d'autres expériences, afin d'ouvrir de nouvelles perspectives auprès de nos gouvernements. En Roumanie, l'une des trois possibilités sur l'obligation d'emploi a été supprimée : achat des produits réalisés par des travailleurs handicapés. Les effets : toutes les unités protégées ont vu chuter leur activité et nous avons dû exclure des travailleurs, faute de travail.

Au Portugal, dans le public, l'obligation de recruter est appliquée principalement aux personnes ayant un handicap physique, c'est donc plus difficile pour les personnes en situation de handicap mental ou psychique d'accéder à ces postes.

Les personnes que nous accompagnons sont repérées pour leur capacité à supporter des travaux répétitifs. Or, la pratique de la répétition en apprentissage est une démarche accessible, nous préconisons un apprentissage par simulation, regarder et pratiquer.

Notre enjeu est surtout de les amener à croire en leurs capacités, alors que beaucoup de portes se sont fermées au niveau scolaire.



Magdeleine Grison, Dorina Mihaela, assistante sociale roumaine (Trifu Suci), Simona Salajeanu, psychologue roumaine (Asociația Profesională Neguvernamentală de Asistentă Socială) et Edite Duarte Antunes Goncalves Sobrinho, psychopédagogue portugaise et coordinatrice de formation professionnelle (fondation AFID Diferença)

### Les conditions de réussite de parcours d'inclusion

- pour la personne : développer les capacités à penser, s'appuyer sur son besoin d'apprendre, faire grandir son esprit, apprendre à s'adapter à un monde qui change...
- pour l'entreprise : être obligée – nous observons qu'elles viennent chercher des travailleurs, pour se mettre en conformité avec la loi.

### Qu'est-ce qui serait audacieux de faire dans le futur ?

- Frapper plus souvent à la porte des politiques – se faire entendre en tant que praticiens.
- Utiliser une communication percutante (films...) pour promouvoir d'autres façons de penser, d'autres méthodes.

Être en réseau nous aidera à faire en sorte que l'application de lois qui visent l'inclusion ne fabrique pas de l'exclusion.

Propos recueillis par Magdeleine Grison.



L'Europe se construit aussi par le jeu - Faire équipe !

# EUROVIP DU BÉNÉVOLAT VERS L'INCLUSION SOCIALE

Alors que le taux de chômage des jeunes avoisine aujourd'hui en Europe les 16 %, la reconnaissance des compétences est devenue un enjeu majeur, soutenue par les politiques du CESE (Conseil Economique et Social Européen) pour l'inclusion des 16/25 ans.

## LE BÉNÉVOLAT EST BIEN UN LEVIER POUR L'EMPLOI ET UN ENJEU D'INSERTION

Lors de la conférence finale du projet Eurovip (European Volunter Inclusion Program) à Bruxelles le 26 avril dernier, il a été rappelé que le bénévolat est bien un levier pour l'emploi et un enjeu d'insertion, au-delà des diplômes. Alors que l'engagement des jeunes est une réalité européenne (23 %), le programme d'inclusion vers l'emploi cofinancé par Erasmus + a été initié sur 2 ans dans 5 pays de l'UE (France, Belgique, Allemagne, Royaume Uni et Roumanie). Il a ainsi favorisé l'employabilité des jeunes bénévoles, a permis la création d'outils (pour le jeune et aussi pour l'entreprise) et des expérimentations, qui ont entraîné des synergies avec le secteur privé. Au-delà des apprentissages formels, il devient nécessaire de valoriser les compétences informelles en reconnaissant ces dernières comme un pouvoir d'agir : en les identifiant, en les valorisant, en les validant et enfin, en les certifiant.

Si le bénévolat est don de soi, il contribue bien à l'inclusion sociale, en développant de la confiance en soi, de l'ouverture aux autres, de l'engagement... Pour une société plus inclusive pour les jeunes, il faut promouvoir toutes ces compétences.

Véronique Brunet-Bertineaud,  
coordonnatrice d'Aresat Bretagne

Lors de la conférence finale du projet Eurovip (European Volunter Inclusion Program) à Bruxelles le 26 avril dernier, il a été rappelé que le bénévolat est bien un levier pour l'emploi et un enjeu



## COMMUNICATION EN BREF !

### COMMUNIQUER, VÉRITABLE DÉFI DE RÉSEAU

Comment faire pour atteindre tous les acteurs de la démarche ? Quelles informations transmettre ? Avec quelle éthique ? Ce sont les préoccupations des membres de la commission Communication. Voici un aperçu de l'offre, en termes d'accès à l'information et d'outils de communication que vous propose aujourd'hui le réseau.

Le site [www.differentetcompetent.org](http://www.differentetcompetent.org), deux entrées :



PUBLIQUE

- S'informer sur le quotidien du réseau : cérémonies, événements...
- Visionner les films produits par le réseau
- Consulter l'agenda du réseau
- Parcourir la revue de presse Pinterest sur Différent et Compétent, réalisée par Tugdual Ruellan, journaliste indépendant

RÉSERVÉE AUX  
ADHÉRENTS  
(site des recombinaisons)

- Partager la vie de l'association interrégionale (statuts, conventions d'engagement, Assemblées Générales, habilitation, partenaires...)
- Disposer d'éléments pratiques (programmes de formation, agenda, contacts politiques, opérationnels, presse...)



#### La lettre d'information Différent et Compétent

- Véritable vitrine du réseau, diffusée en interne et à tous les partenaires : ARS, ministères, DGCS, OPCA, entreprises... accessible à tous, par le biais du site
- Partager et s'inspirer de la richesse des collectifs : expérience, audace, innovation, projets...



[www.facebook.com/DifferentEtCompétentRéseau](https://www.facebook.com/DifferentEtCompétentRéseau)

#### La page Facebook Différent et Compétent Réseau

- Sur l'actualité quotidienne et rapide du réseau : cérémonies, réunions politiques, opérationnelles, événements...
- Bénéficier d'une veille politique dans les champs de la formation, de la professionnalisation et du handicap
- S'ouvrir, découvrir, sortir du cadre : ouverture sur le monde de l'entreprise, réflexions de sociologues, films de témoignages, ouverture sur d'autres réseaux, court-métrages...

L'utilisation de ces différents canaux d'information a pour objectif de s'adresser à chacun : publics accompagnés, professionnels, partenaires et grand public...

Vos suggestions sont les bienvenues !

La commission Communication de Différent et Compétent Réseau



## INITIATIVE

### SAISIR L'ARRIVÉE DE LA TABLETTE DES TRAVAILLEURS, POUR FAIRE RÉSEAU !

Les Ateliers de la Mabilais continuent leur projet d'équiper les travailleurs en tablette tactile, qui va servir tant au niveau professionnel (5 S, fiches techniques, suivi autonome de la production...), qu'au niveau personnel (démarches administratives, information et prévention aux réseaux sociaux, utilisation de l'appareil photo...).

Un livret de paramétrage a été réalisé par la CESF\* et un stagiaire, amélioré par 3 groupes de travailleurs, bénéficiant de l'éclairage de Véronique Le Chêne, doctorante en Sciences Humaines et Sociales. A cette issue, l'établissement a impulsé la création d'un réseau d'entraide : 12 travailleurs, volontaires et à l'aise avec la tablette, sont formés à son utilisation, ainsi qu'au livret de paramétrage et à "comment expliquer, sans faire à la place de".

### DES PARRAINS NUMÉRIQUES POUR RENDRE ACCESSIBLE À TOUS L'UTILISATION DE TABLETTES EN ESAT

Les 131 travailleurs ont reçu leur tablette par groupes de 6 personnes. Chacun étant accompagné par un professionnel et l'un des 12 volontaires pour faciliter la prise en main de la tablette. Ces "parrains numériques" sont à l'écoute de leurs collègues et se sont lancés dans un parcours d'accompagnement au quotidien de l'utilisation de la tablette, constituant ainsi un véritable mini-club informel d'échanges réciproques de savoirs...

Propos recueillis par Érica Pérochain

\* Conseillère en économie sociale et familiale



ALSACE

« TOUT SEUL ON VA PLUS VITE, ENSEMBLE ON VA PLUS LOIN »

Le nouveau président de "Tous compétents Alsace" témoigne de son retour d'expérience de réseau...

Ce proverbe africain est probablement la manière la plus concise et efficace d'illustrer l'intérêt de travailler en réseau. Vertueux, il parvient à réunir des personnes ou des organisations provenant parfois d'horizons différents, mais qui ont comme point commun de viser un même objectif.

C'est dans cet esprit collaboratif que s'est concrétisée en 2016 la création de notre association "Tous Compétents Alsace". Elle a pour vocation de porter la mise en œuvre de la Reconnaissance des Acquis par l'Expérience sur notre territoire et, de manière plus large, toute action de formation visant à développer les compétences des personnes en situation de handicap travaillant au sein des établissements adhérents.

LE TRAVAIL EN RÉSEAU REPOSE SUR UNE ALCHEMIE FRAGILE : IL NE SE DÉCRÈTE PAS ET SURTOUT, DOIT S'ENTREtenir !

Ce projet ambitieux n'aurait pu voir le jour sans le travail en réseau : il nous a ainsi permis de trouver soutien et ressources auprès du réseau Différent et Compétent bien sûr, mais également auprès de l'ensemble de nos adhérents qui s'investissent au quotidien pour faire vivre l'aventure de la RAE amorcée sur le territoire alsacien en 2012 !

Mais que l'on ne s'y trompe pas... Le travail en réseau repose sur une alchimie fragile : il ne se décrète pas et surtout, doit s'entretenir !

Michaël Biber,  
président de "Tous Compétents Alsace"



AQUITAINE

## SOLLICITATION DES ACTEURS DU RÉSEAU, AUTOUR D'UNE ŒUVRE COMMUNE

En 2018, 5 structures du Lot-et-Garonne se sont retrouvées sur l'atelier de sous-traitance de l'Esat CART'Services pour insérer plus de 3 000 feuillets d'attestation dans des pochettes, en vue de la cérémonie.

Les années précédentes, c'est un esat qui se chargeait de ces travaux de préparation des attestations. Le parti pris cette année a été de confier ces travaux à des personnes issues de différentes structures (2 IME, 1 ltep et 2 esat), dans une logique de contribution au réseau.

### LE BONHEUR DANS L'ACTION !

En quelques images et quelques mots : le bonheur dans l'action ! Un moment convivial autour d'un travail partagé par différentes structures, l'occasion de se connaître, l'envie de rester plus longtemps ensemble, le plaisir de se réunir tant au niveau des professionnels que des jeunes et des travailleurs, le sentiment d'avoir œuvré pour le réseau, la surprise de certains de voir des personnes si jeunes (certains jeunes de l'IME n'avaient que 12 ans) assis dans un atelier de production.

Sortis de cette expérience collective, chacun exprimait presque son regret de se quitter déjà. L'efficacité était au rendez-vous, puisqu'une journée entière était prévue pour ce travail et pourtant les 304 attestations ont été finalisées en une demi-journée seulement...

Le collectif Différent et Compétent en Aquitaine

Réunion RAE à l'esat...



AUVERGNE

## DÉPASSER LES MONTAGNES, INVENTER POUR SE RELIER

En Auvergne-Rhône-Alpes, le dispositif a pris racine en Haute-Loire. Céline Chalandon, directrice des établissements de l'ASPH Association, dont l'Esat de Rochefort-Montagne, situé dans le Puy-de-Dôme...

Deux ans après sa nomination au poste de directrice, Céline Chalandon est convaincue du bien-fondé du dispositif : « Chaque jour, confie-t-elle, je constate les effets bénéfiques auprès des travailleurs, mais aussi des encadrants et de l'ensemble de l'équipe. C'est une ouverture sur l'extérieur, une évolution pour les parcours professionnels, une reconnaissance de chacun dans ses compétences. Notre souhait est qu'à terme, tous nos encadrants soient formés et que

### NOTRE DÉFI EST Désormais CELUI D'UN DÉVELOPPEMENT HARMONIEUX SUR L'ENSEMBLE DU DÉPARTEMENT

ce dispositif soient ouvert à tous nos travailleurs ».

Mais les échanges avec les collègues de Haute-Loire, bien que riches, sont contraints par la distance géographique entre les établissements. Céline Chalandon a donc lancé un appel à tous les établissements de son département, esat et IME, pour intégrer le dispositif : « Notre défi est désormais celui d'un développement harmonieux sur l'ensemble du département. Il nous faut lever les freins à la formation des professionnels, s'engager davantage dans la vie du réseau. Nous sommes prêts à porter, le temps du lancement, la coordination entre esat et IME du département. L'expérience de nos voisins va nous y aider. Une des plus-values de ce dispositif, c'est bien la force du réseau. Il nous apporte la conviction, mais porte aussi en lui ce désir d'ouverture vers nos collègues d'esat, d'IME et autres structures. À terme, il contribue à valoriser l'image de nos établissements auprès des entreprises et des pouvoirs publics. »

Propos recueillis par Tugdual Ruellan

\* Association pour l'adaptation sociale et professionnelle des handicapés



BRETAGNE

## CRÉER UNE CULTURE COMMUNE ENTRE LE SECTEUR DE L'INSERTION (SIAE) ET LE MÉDICOSOCIAL

Depuis plusieurs années, le dispositif intéresse le Secteur de l'Insertion par l'Activité Economique. En Bretagne, un collectif rassemble une vingtaine de structures, qui siègent désormais au conseil d'administration de l'Aresat Bretagne. Explications avec Véronique Corbel, directrice des Restos du cœur des Côtes d'Armor.

« Il y a, atteste Véronique Corbel, des passerelles à imaginer entre nos structures. Les populations que nous accompagnons ont évolué et tendent, pour une partie d'entre elles, à se ressembler. L'Aresat Bretagne nous offre l'occasion de réfléchir ensemble à l'accompagnement de ces personnes. Nous avons aussi trouvé un intérêt commun dans la réflexion sur le vieillissement avec le projet Un avenir après le travail. C'est la question même du recrutement et du fonctionnement

### CHANGER LES REPRÉSENTATIONS

de nos structures qui se trouve remis en cause. D'ici dix à quinze ans, le champ de l'insertion et celui du handicap sont appelés à se croiser. Il nous faut donc anticiper, confronter nos regards et nos pratiques, créer une culture commune pour davantage de perméabilité entre les modes d'accompagnement et de prise en charge. Il y a une méconnaissance réciproque de nos modes de fonctionnement. Travailler ensemble, susciter des visites de nos structures permettent de montrer les réalités de nos métiers, faire tomber les peurs et changer les représentations. Différent et Compétent est un outil d'inclusion et d'accompagnement inter-réseaux qui a des effets immédiats pour la personne, l'encadrant et toute la structure. Ce travail en réseau ouvre des horizons nouveaux dans notre pratique professionnelle. »

Propos recueillis par Tugdual Ruellan

Échange sur DuoDay, à l'esat...



CENTRE

## NOUER DE NOUVEAUX PARTENARIATS AVEC LES ENTREPRISES FAIRE TOMBER LES PRÉJUGÉS

Changer le regard, pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap au cœur de la société. Tel est le défi de DuoDay, journée nationale le 26 avril dernier...

« Nous n'avons pas hésité une seconde, confie Stéphane Jouhanneau, directeur du pôle travail de l'Adpep 36 (Indre). Cette initiative venait amplifier la dynamique d'intégration en milieu ordinaire que nous impulsions depuis une vingtaine d'années ». Vingt-huit travailleurs, d'une des antennes de l'Adpep 36, ont accepté, durant une journée, de découvrir une situation de travail au sein d'une entreprise, d'une structure médicosociale ou d'une collectivité territoriale, accompagnés par un tuteur : « Pour certains, c'était une situation nouvelle, pour d'autres, c'était un complément de leur projet professionnel. »

### FAIRE EXPÉRIENCE DU VIVRE ENSEMBLE, LE TEMPS D'UNE JOURNÉE

« L'appréhension est vite tombée, poursuit Luc Pommé, chef de service. Chaque stagiaire a fait preuve d'une participation active dans la réalisation des tâches, malgré l'effort important demandé. Les tuteurs ont joué le jeu et ont pris du plaisir au regard de la motivation et de l'enthousiasme exprimés par les stagiaires. C'est une excellente occasion pour susciter la rencontre, nouer de nouveaux partenariats avec des entreprises et faire tomber les préjugés. De retour dans l'atelier, les stagiaires étaient particulièrement fiers de montrer aux moniteurs ce qu'ils avaient appris ».

Un bilan a clôturé la journée, réunissant travailleurs et employeurs. L'avis est unanime : renouveler l'initiative, cette fois sur les quatre antennes de l'association et peut-être ne pas attendre l'année prochaine pour susciter d'autres rencontres de travail...

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



CHAMPAGNE-ARDENNE

## LE RÉSEAU, UN LIEN QUI NOUS RELIE

Vous avez dit réseau ? Julie Turbert-Servio, responsable du soutien socioéducatif et insertion professionnelle, et Laurent Buat, chef des ateliers de l'Esat de l'ACPEI, nous font part de leurs réflexions...

**Réseau ?** C'est un carnet d'adresses, un répertoire qui permet d'avancer, des personnes sur qui on peut compter. Le réseau : un lien et un liant, il nous lie et nous relie. Grâce au réseau, on trouve un appui, une réponse face à une problématique. Il est une source de développement et de communication vers l'extérieur. On y met en échange ses expériences et ses pratiques, ses rencontres inter-professionnelles entre collègues d'autres structures. Travailler en réseau avec les entreprises est une occasion pour s'auto-alimenter par le regard sur la qualité, le respect des délais, le conseil que nous pouvons apporter à nos clients. Il grandit grâce au bouche à oreille entre clients satisfaits.

**LE RÉSEAU,  
C'EST COMME  
UN MEUBLE  
AVEC PLEIN  
DE TIROIRS :  
IL FAUT SAVOIR  
OUVRIR LE BON  
AU BON MOMENT**

**Conditions ?** Dans un réseau, chacun doit être acteur et agir dans la réciprocité. Savoir prendre et donner, se remettre en question pour être source de changement et d'ajustement. La force d'un réseau naît de la confiance entre ses membres. Le réseau, c'est comme un meuble avec plein de tiroirs : il faut savoir ouvrir le bon au bon moment.

**Risques ?** Celui de s'enfermer et de s'isoler. Être en réseau ne doit pas nous empêcher de rester ouvert à d'autres réseaux, d'autres façons de voir. Les réseaux sociaux apportent des relations nouvelles mais le virtuel ne suffit pas : un réseau doit rester actif, se nourrir d'échanges humanisés sur le terrain et de mutualisations.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



GUADELOUPE

## LA CONCURRENCE À L'ÉPREUVE DU RÉSEAU

Souvent pris dans la dynamique de rentabilité, le travail en réseau vient nous rappeler la nécessité de retenir le projet d'insertion professionnelle en milieu ordinaire porté par les travailleurs.

La Guadeloupe est un petit territoire dynamique. L'activité de nos esat, majoritairement en spécialité "espaces verts", doit pouvoir se maintenir face à l'émergence d'initiatives associatives, comme les chantiers d'insertion, qui se multiplient. Avant notre implication en faveur de la RAE, nos relations étaient un peu distantes. En dehors du maintien de certains liens tissés à mesure que nous construisions nos propres parcours professionnels, nous agissions exclusivement comme des concurrents.

**UN RÉSEAU EN ACTES  
= DES EFFETS EN CHAÎNE**

Cependant, grâce à son réseau, un de nos établissements a été sollicité dans un premier temps par le Conseil Départemental pour l'embauche d'un travailleur. Un moniteur remplaçant avait eu vent d'un poste à pourvoir. Les exigences du poste correspondaient aux compétences d'un travailleur de l'esat qu'il avait un temps intégré. Il nous a mis en lien. Dans la foulée, une entreprise prospère sollicite encore ce même esat pour trois embauches, après un reportage télévisé sur la RAE. C'est une formidable perspective d'insertion pour nos travailleurs. Malgré l'euphorie, nous devons penser à la pérennisation de l'activité de l'esat. Quatre travailleurs performants qui s'en vont, c'est l'efficacité de l'esat qui risquait d'être impactée ! Grâce à nos relations, des travailleurs d'un autre esat ont pu accéder à cette opportunité. La logique concurrentielle a fait face à la dynamique de réseau, pour permettre la réalisation professionnelle et personnelle de personnes en situation de handicap !

Félix Gonfrier, chef de service de Kahma Esat



**Annan nou koté  
Lagwiyann nou ka di :**



**Asiré pa pitèt nou ké rivé si nou pa dékourajé.**

## DIFFÉRENT ET COMPÉTENT EN GUYANE, PREMIÈRES RECONNAISSANCES EN 2018

« Yé ka djoubaté pou rivé ganyen yé sertifika\* », mais pas seulement...

**La Guyane, terre de recherche et d'innovation, accueille un nouveau défi.** Catherine M, Joëlle D, Sylvia N, Joëlle L, Marie-France A, Éric M, Bertin A, Serge P-L, Thomas M et Laurent G sont les pionniers de la campagne "Djoubaté". Ils tracent un layon, ils débroussaillent, commencent à semer les graines de RAE de Différent et Compétent. Ils acquièrent des compétences, partagent des expériences, font réseau, se remettent en question et se soutiennent pour atteindre l'objectif : porter de bons fruits, excellents et savoureux, qui donneront envie de renouveler, de pérenniser et d'étendre le jardin "Différent et Compétent" en Guyane.

**Pas toujours facile** d'inclure dans un planning, déjà très chargé, des temps d'accompagnement pour la RAE des candidats. Pas non plus très simple de faire un co-positionnement qui reflète la réalité à l'instant T., de s'approprier un référentiel, de faire comprendre à un candidat qu'il sait ou ne sait pas, d'être juste dans ses exigences et ce que l'on attend de lui.

Plus difficile encore de conduire un entretien d'explicitation, de faire reformuler, de faire rédiger un dossier de preuve par un candidat, en se retenant d'intervenir pour corriger les fautes et la mise en forme. Se dire que la RAE est celle du candidat, pas la nôtre, est aussi une pratique qui bouleverse les habitudes.

Et, utiliser l'outil informatique, quand cela n'est pas dans les pratiques pour enregistrer, rédiger, communiquer, monter les dossiers de preuve... Une difficulté à la mesure de la situation de handicap de chacun.

La pression monte, le plus dur reste à venir : organiser des mises en situation d'entretiens de valorisation, puis vivre le vrai entretien de valorisation, sans parler de la rédaction de la note réflexive sur les pratiques du moniteur et la dernière session de formation où l'on va parler de soi... Puis dans la foulée, le bouquet final, la remise des attestations aux lauréats !

**Heureusement, nous ne sommes pas seuls**, un grand merci aux formatrices de Différent et Compétent qui, à chaque intervention, ont donné de la force aux pionniers de la RAE en Guyane. Une méthodologie de formation qui donne à réfléchir.

Et s'il suffisait de suivre l'exemple pour devenir des acteurs de l'organisation apprenante, puis réussir là où on ne réussissait pas complètement ? Valoriser l'existant, donner envie, proposer des objectifs, mettre en perspectives, ouvrir le champ des possibles. Une révolution dans nos pratiques en atelier, dans notre organisation administrative, dans notre accompagnement quotidien...

**L'organisation apprenante serait-elle déjà en marche ?** De belles perspectives sont déjà évoquées, de nouveaux partenariats envisagés, des nouvelles pratiques apparaissent, nos usagers en parlent, l'idée fait son chemin.

Laurent Galbadon, coordo de Différent et Compétent en Guyane

**CHEZ NOUS EN GUYANE,  
ON DIT QUE**

**« PETIT À PETIT, LA TORTUE  
GRAVIT LA MONTAGNE »**

**C'EST CERTAIN, NOUS Y  
ARRIVERONS SI NOUS  
GARDONS COURAGE**

\*\* À fond pour obtenir leur certificat "



ILE-DE-FRANCE

## UN RÉSEAU DANS LE RÉSEAU !

En 2015, le GCSMS Ile-de-France a souhaité mettre en place un réseau opérationnel. L'objectif était de créer des espaces de travail commun, une nouvelle porte d'entrée au plus proche des établissements en mobilisant les directeurs, moniteurs, correspondants...

### COMMENT PASSER D'UNE LOGIQUE DE CONSOMMATION À UN LOGIQUE D'ENGAGEMENT

Les temps de transport étant réellement problématiques, il s'agissait aussi de réduire les distances. Cette volonté s'est traduite par la création des comités territoriaux (Coter) et par l'officialisation du rôle de correspondant d'établissement RAE.

Aujourd'hui, 3 Coter existent. Ils sont co-animés par un directeur et la coordonnatrice régionale et ont lieu 3 fois par an. Les membres du Coter de Créteil témoignent :

« Les Coter sont un lieu d'échange et de partage de nos pratiques professionnelles. C'est un temps qui nous permet de rompre l'isolement et de créer du rapport humain, essentiel pour le fonctionnement de Différent et Compétent. Cette découverte des partenaires, du fonctionnement des établissements est une véritable richesse. De plus, la présence d'un directeur permet d'alimenter la dynamique en créant un véritable lien entre les différentes instances du GCSMS.

Enfin, la participation au Coter permet d'avoir la bonne information, au bon moment pour le suivi opérationnel de la RAE. Cependant, il reste difficile d'avoir l'ensemble des adhérents autour de la table, ce qui peut, à terme, impacter les participants réguliers. Ces absences peuvent s'expliquer par la distance, le manque de temps, de communication, mais cela n'explique pas tout. Il y a un réel questionnement sur comment passer d'une logique de consommation à un logique d'engagement ».

Alexandra Eloi, coordo Différent et Compétent en Ile-de-France



LANGUEDOC-ROUSSILLON

LE DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF AU NIVEAU RÉGIONAL PASSE PAR UN ENGAGEMENT FORT DES DIRECTIONS

## EN LANGUEDOC-ROUSSILLON, UN RÉSEAU EN DEVENIR

L'Aresat du Languedoc-Roussillon est constituée d'une quarantaine d'adhérents. En plus de la promotion des établissements, elle met en place depuis 2016 le dispositif Différent et Compétent. Rencontre avec Hachmiya Lagzouli, en charge de l'animation.

### Présentez-nous l'Aresat...

Les établissements de Languedoc-Roussillon ont créé l'Aresat en 2013 pour faire connaître le réseau des esat de la région, développer la coopération économique et commerciale, en présentant la diversité de ses établissements à de futurs grands comptes. Elle réfléchit aussi aux sujets communs concernant l'accompagnement et l'insertion en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap. Elle rassemble quelque 3 250 travailleurs handicapés et plus de 700 salariés ! J'ai été embauchée en 2015, comme agent de bureau pour assurer la coordination du réseau.

### Pourquoi s'être engagé dans le dispositif Différent et Compétent ?

Parce qu'il répond aux finalités des établissements ! L'Aresat s'est engagée en 2016 tout en poursuivant le développement de ses autres missions, ce qui représente beaucoup de travail. Une première cérémonie de remise d'attestations de compétences avait lieu en 2017.

### Comment développer le réseau régional ?

Je dois continuer à me former, car je découvre l'ingénierie à mettre en œuvre. Rapidement, il faudra mettre en place un comité de pilotage dédié au dispositif pour animer, faciliter la gouvernance et la prise de décision. Toutes les équipes n'ont pas encore perçu le bien-fondé de la démarche. Il convient de poursuivre les formations de moniteurs, susciter de nouvelles rencontres pour motiver, sensibiliser les professionnels, partager des bonnes pratiques. Le déploiement du dispositif au niveau régional passe enfin par un engagement fort des directions.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



LIMOUSIN

## LE RÉSEAU AU SERVICE DU PARCOURS DE LA PERSONNE

Le réseau a permis à Céline de mettre en musique les bons instruments pour que la cheffe d'orchestre Alexandra puisse jouer sa partition.

Céline Tingaud est chargée d'insertion du dispositif Plimot d'Emploi Accompagné porté par 9 esat du territoire Haut-Viennois. *« Le réseau pour moi, c'est indispensable. C'est un activateur d'énergie qui accélère les échanges et les montages de parcours, en permettant de saisir les opportunités ; avec la confiance entre acteurs, l'habitude d'échanger, chacun fait des liens avec les besoins des autres et les réponses se construisent ensemble. Si je devais dessiner un réseau, ce serait des chemins avec des personnes aux carrefours, qui nous ouvrent d'autres traces en nous présentant les bonnes personnes ; connaître le nom de la personne, sa mission, "je viens de la part de..." ». Cette dynamique permet une reconnaissance mutuelle ; il y a vite un sentiment d'appartenance pour travailler ensemble. »*

**LE RÉSEAU EST  
UN ACTIVATEUR  
D'ÉNERGIE.**

Alexandra, ex-travailleuse en esat, a ainsi pu bénéficier des effets du réseau pour décrocher un emploi en entreprise : après une scolarité en IME, ensuite l'APSAH pour être ouvrier horticole, puis pour raison de santé, elle se réoriente en esat aux Amis de l'Atelier, où elle découvre la blanchisserie. Après 4 ans de formation, elle accède au dispositif Différent et Compétent, ce qui lui permet en 2016 de passer une RAE en modalité externe après un stage au CHU de Limoges ; un an après, sa famille l'interpelle sur une offre. Le dispositif Plimot l'accompagne et elle décroche le poste d'agent en blanchisserie.

*« Le travailleur, c'est le chef d'orchestre, souligne Céline, moi, j'active le réseau pour fournir les instruments qui lui permettent de jouer sa partition. »*

Propos recueillis par Vincent Gérard,  
coordo-formateur de Différent et Compétent en Limousin



MARTINIQUE

## “ ENSEMBE, CÉ YUN ÉPI LOT ” “ ENSEMBE, ON EST PLUS FORT ! ”

L'AARPHA\* a vu le jour en 2002 à Fort-de-France.  
Objectif : contribuer à la réinsertion  
des personnes en situation de handicap.  
Questions à son président, Jacques Tresdoi.

### En quoi êtes-vous un homme de réseau ?

Il est vrai que je suis très ouvert à l'autre... Mes activités ont toujours eu cette approche vers les autres. Sportif et éducateur dans cette branche qui fut quelque temps ma principale activité, j'ai eu l'occasion d'être très proche de tous ceux qui m'étaient confiés. Dans mon activité de directeur d'agence pour l'emploi, j'ai eu à constituer des équipes qui savaient prendre en compte les difficultés de nos concitoyens. Si je m'engage pour le bien d'autrui, je suis heureux. Je suis aujourd'hui un président à l'écoute de tout ce qui me semble nécessaire, pour améliorer la vie de l'individu.

**AGISSONS ENSEMBLE,  
C'EST LA CLÉ DE LA PRISE  
EN COMPTE DE PROBLÈME  
DES PERSONNES  
HANDICAPÉES**

### Comment est né le projet de votre as- sociation ?

D'une rencontre avec Guimette Boulinval, aujourd'hui directrice de l'Ueros, de l'esat et pilote de Différent et Compétent en Martinique... Après quelques mois, j'ai vite compris que nos idées convergeaient. Nous nous sommes mis au travail, chacun apportant ses connaissances. Au bout de quelque temps, le projet AARPHA voyait le jour. Nous l'avons alors proposé aux autorités, en multipliant nos connaissances respectives. Et nous en avons ! Les autorités ont finalement approuvé le projet et nous avons pu démarrer.

### Comment continuer à “ faire réseau ” ?

Notre capacité de fédérer les énergies, c'est l'assurance d'une prise de conscience en faveur des personnes victimes d'accidents. Face à la situation, agissons ensemble, c'est la clé de la prise en compte de problème des personnes handicapées. Au service de ceux que la vie n'a pas épargné, agissons ensemble pour leur rendre un quotidien acceptable. “ Ensemble, cé yun épi lot ”.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan

\* Association d'aide à la réinsertion des personnes handicapées à la suite d'accidents



## RESTONS CONNECTÉS

Sortis de 10 jours de formation  
des accompagnateurs de parcours de RAE,  
nous avons eu l'envie de poursuivre l'aventure...

Les rencontres pendant toute cette période nous ont permis de nous remettre en cause dans notre pratique, de développer des idées. Mais une fois la formation terminée, chacun est reparti dans son quotidien.

### TOUS NOUS AVIONS ENVIE DE RESTER EN CONTACT

Quand nous avons fait le bilan, tous nous avons envie de rester en contact ; c'est vrai que l'ambiance était chouette ; nous avons beaucoup échangé et il y avait quelque chose de frustrant à voir cette expérience s'arrêter. Certains, un peu plus éloignés, ont eu peur de se sentir isolés et de voir le dispositif s'essouffler.

Nous avons eu l'envie de créer une plateforme (type forum) et une page Facebook pour maintenir cette dynamique. Il est essentiel de rester en réseau avec ses "pairs" pour échanger, décrire nos expériences, se transmettre des informations, trouver des solutions ou tout simplement se soutenir et se donner des coups de pouce. Tout ça est encore en construction et à peaufiner, mais l'envie est là...

Christian Hornard,  
encadrant technique second œuvre  
et Bouchra El Mazoura,  
conseillère socio-professionnelle ACI AFEJI, Armentières (59)



## N'AYONS PAS PEUR DE RÉSEAUTER AU-DELÀ DE NOS FRONTIÈRES

Jacques Serpette, président d'Afresat, avait mesuré tout l'intérêt de la démarche pour les personnes en situation de handicap. À l'heure où on parle largement de société inclusive, la VRS\* représente un des leviers pour avancer sur cet enjeu politique.

Après avoir été formés par Raymond Lemay, reçu une délégation canadienne, nous sommes en mesure en tant que réseau sur le territoire français et membre de l'Association Internationale de la VRS (ISRVA), d'essayer une VRS à la française, en adaptant la démarche à ce qui fait sens en France, c'est-à-dire l'inclusion par les rôles sociaux.

### Du réseau initial à un réseau international...

#### par la valorisation de la diversité

Le réseau, initialement à l'échelle de l'Amérique du Nord, se déploie sur d'autres territoires : l'Inde, l'Irlande, le Royaume-Uni, la Moldavie, la Nouvelle Zélande, la France. Afresat devient ainsi le porteur francophone de la VRS.

Le 1<sup>er</sup> colloque en Irlande avait pour objectif de faire un état des lieux des pratiques de VRS dans le monde : apprendre de nos diversités culturelles, se rendre compte qu'un copier-coller n'aurait aucun sens, prendre en compte l'équivalent culturel valorisé de chaque pays. On peut découvrir à partir de fondement philosophique et éthique communs une diversité de mise en œuvre. Cette diversité est source d'enrichissement et de créativité : prendre conscience de sa propre culture et créer les conditions pour que les personnes dévalorisées socialement accèdent à une vie pleine.

#### Quel lien entre l'inclusion par les rôles sociaux et Différent et Compétent ?

À partir du moment où on reconnaît une personne sur le métier qu'elle exerce, elle prend une place dans la société, elle est reconnue socialement et professionnellement, elle développe un sentiment d'appartenance à un corps de métier, élément culturel essentiel dans notre société.

Il est donc naturel que les deux dispositifs l'un à partir de la reconnaissance l'autre à partir de la valorisation résonnent mutuellement. De fil en aiguille, les canadiens très intéressés par la démarche Différent et Compétent, pourraient un jour importer et développer Différent et Compétent à la canadienne !

Propos recueillis par Magdeleine Grison,  
auprès de Laurent Toutain, formateur habilité VRS



MIDI-PYRÉNÉES

## LA FORCE D'UN RÉSEAU ? SORTIR DE L'ENTRE SOI ET PARTAGER SES REGARDS

Deux dimensions paraissent importantes à Daniel Masson, directeur du Pôle adultes de l'Arseaa et président d'Areder Compétences\*, pour faire vivre le réseau : reconnaître nos chefs de service et nous ouvrir à l'entreprise et à nos territoires.

Les missions et rôles des directeurs et directrices évoluent. De plus en plus fréquemment, elles et ils dirigent des pôles réunissant plusieurs structures, sont appelés à se déplacer, à entretenir des relations avec les partenaires, à développer des actions au niveau de leur territoire. Elles et ils sont, de ce fait, moins présents dans les établissements, contraints de s'éloigner de la gestion quotidienne.

### LES CHEFS DE SERVICE ET D'ATELIER SONT UN DES MAILLONS PRÉPONDÉRANTS DE LA CHAÎNE ET DU RÉSEAU

Le rôle du chef de service et du chef d'atelier est donc devenu prépondérant dans la gouvernance et la bonne tenue de l'établissement. Ce sont eux qui œuvrent au quotidien pour l'organisation des équipes, des tâches à réaliser, du fonctionnement du dispositif Différent et Compétent et de son essaimage. La dynamique de notre réseau gagne à les reconnaître davantage et à valoriser ces nouvelles compétences naissantes, peut-être aussi à leur donner une place au sein des instances de décision comme le conseil d'administration. Ils sont un des maillons prépondérants de la chaîne et du réseau.

Sachons aussi nous ouvrir aux autres secteurs de nos territoires, partager nos regards. Et le dispositif est une occasion offerte pour sortir de l'entre soi et du secteur médicosocial. Ainsi, notre cérémonie de remise d'attestations en 2018 a été parrainée par un cadre de l'entreprise Berger, donnant lieu à des échanges fructueux. Il y a un terrain commun entre nous à défricher : nous parlons désormais le même langage.

Propos recueillis par Tugdual Ruellan

\* Areder Compétences met en œuvre Différent et Compétent en Midi-Pyrénées



PICARDIE

## RÉSEAU, OUVERT VERS L'ALLEMAGNE

Au départ, il s'agissait d'un simple échange entre des jeunes de deux pays. Sept ans après, le voyage culturel s'est transformé en un réel partenariat entre l'APEI de Soissons et le Paritätische-Lebenshilfe de Stadthagen en Allemagne.

Quand le projet du jumelage est lancé en 2011, l'idée est d'offrir la possibilité à des jeunes de l'IME de Belleu de passer quelques jours au Paritätische-Lebenshilfe, un établissement accueillant lui aussi des enfants et adolescents en situation de handicap mental. « Malgré la barrière de la langue, se souvient Janick Rasschaert, directeur de l'Esat des Berges de l'Aisne, le projet est une réussite et de nombreuses amitiés se créent entre les jeunes et les professionnels. En juin 2012, au cours d'un second voyage, plusieurs jeunes allemands se rendent à Soissons pour y découvrir les infrastructures de l'Apei. »

### SE CONNAÎTRE, POUR SE RECONNAÎTRE AU-DELÀ DE NOS FRONTIÈRES

D'autres voyages suivront en 2014, 2015, 2016, 2017, permettant à une soixantaine de jeunes d'y participer. « Des liens solides et de réelles amitiés se sont nouées, poursuit Janick Rasschaert. Plusieurs travailleurs adultes se sont joints aux échanges et une dynamique fructueuse s'est instaurée autour des projets, tant chez les jeunes que les professionnels et les équipes de direction... ». La réflexion se poursuit avec la mise en place d'un échange entre les travailleurs d'esat durant une semaine autour des pratiques professionnelles, l'accompagnement éducatif, l'organisation de la journée de travail... « Nous espérons aussi conduire une réflexion franco-allemande sur la formation des travailleurs, la notion de reconnaissance des compétences et, pourquoi pas... ses conditions de mise en œuvre dans nos deux pays respectifs. »

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



## « S'IL TE PLAÎT, RACONTE-MOI UN RÉSEAU... »

Nous relevons le défi d'un article à "4 mains"... sur une déclinaison du sens du mot réseau, nous, représentants du collectif des Pays-de-la-Loire. Cette écriture commune raconte notre histoire et notre engagement au réseau Différent et Compétent.



**Au premier jour**, on a rêvé le réseau : il aurait des valeurs partagées, c'est-à-dire qu'il dit ce qu'il fait et fait ce qu'il dit ; il innove, pense, agit, produit de l'intelligence collective, entretient des savoirs, capitalise ses expériences, développe des collaborations, favorise l'entraide, expérimente, a des convictions, s'interroge, progresse, valorise l'implication, encourage la créativité, s'appuie sur des témoignages, donne la parole, met en relation avec d'autres réseaux (beau comme "I have a dream", de Martin Luther King)...

**Au second jour**, on s'est interrogé sur les conditions pour s'inscrire dans le réseau : partage-t-on une même volonté de collaborer ensemble ? Sommes-nous utiles au collectif ? Apportons-nous une expertise ? Les règles de fonctionnement sont-elles bien définies ? Savons-nous nous écouter ? Avançons-nous au même rythme ? Sommes-nous légitimement soutenus par notre institution de référence ? (spéciale dédicace aux "Dee Gey" !)

**Au troisième jour**, on a repéré les obstacles au fonctionnement en réseau : l'éloignement géographique, la disponibilité, les changements de personne référente, le risque de l'entre soi, le délitement du lien, le manque de formation, ne plus avoir "l'envie d'avoir envie" (merci Johnny !)...

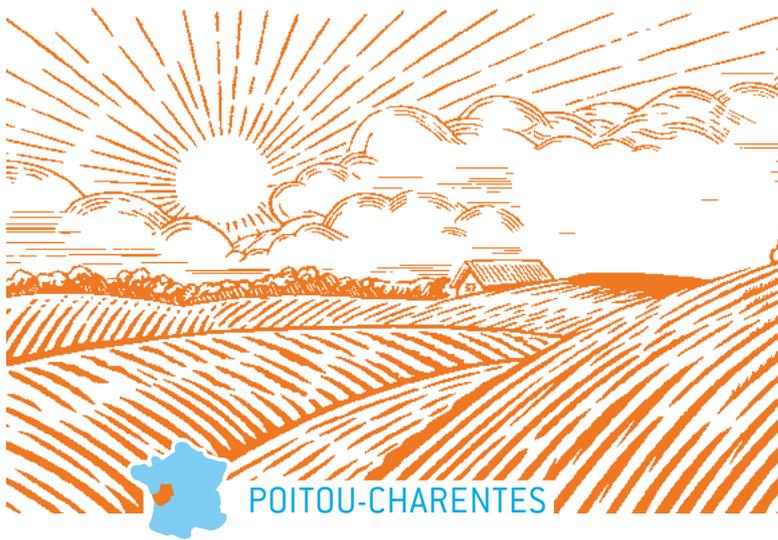
**Au quatrième jour**, on a titillé les exigences d'un réseau constructif, de ce qui fait sa force : des fondations solides, un ancrage dans la réalité, des propositions concrètes, des actions utiles, des membres renouvelés, du développement, tout en conservant son identité, la capacité à éviter les baronnies (toutes réclamations quant à l'utilisation de mot inconnu seront à adresser à Mr M !).

**Au cinquième jour**, on a surfé sur la question du numérique et du réseau : outil de télécommunication favorable au réseau, puisqu'il permet de garder un contact à distance, d'accéder aux informations (événements, temps forts). Il ne remplace en rien la vraie rencontre et peut poser la question de génération (non pas hacheté Différent et Compétent sur Instagram, mais sur Facebook via par exemple Messenger, double-clic, login...)

**Au sixième jour...**

Dominique Langa-Mora, directrice adjointe du Pôle Insertion APAJH 44  
Stéphane Mocquet, directeur adjoint de l'IME Marie Moreau St Nazaire





POITOU-CHARENTES

## ACCEPTER DE NE PAS RÉCOLTER IMMÉDIATEMENT CE QUE L'ON A SEMÉ !

François Jaubert est président de l'Apec depuis 2010. Il nous livre son regard sur ce qui fait réseau au travers de son expérience dans l'agriculture et la coopération.

« Travailler en réseau donne l'occasion de se relancer en permanence, de construire une intelligence plus large. Ce qui se construit avec Différent et Compétent est bien la résultante d'une logique de coopération et on le sait bien... La coopération n'est jamais acquise : sans cesse, il faut la faire vivre. Coopérer, c'est d'abord avoir envie de mettre au pot sans se soucier du retour sur investissement. C'est accepter de ne pas récolter tout de suite ce que l'on a semé. On est là aux antipodes de la logique libérale !

Il faut aussi des gens convaincus, animés par une soif de faire ensemble. Des gens qui ne craignent pas s'il le faut, d'être à contre-culture du bienpensant et de l'établi social. Qu'est-ce qui est venu entacher le développement coopératif dans le monde agricole ? Essentiellement, la lutte pour la taille. On croyait que ce qui était beau devait être gros ! La coopération consiste à donner d'abord, à faire crédit avant de recevoir. C'est une démarche beaucoup plus féconde que le chacun pour soi.

### LA COOPÉRATION CONSISTE À DONNER D'ABORD, À FAIRE CRÉDIT AVANT DE RECEVOIR

*« au bout du champ »* : le technicien repérait le champ, reconnu comme le plus beau du canton et invitait tous les agriculteurs à se retrouver « au bout du champ ». L'exploitant, ainsi valorisé, présentait la manière dont il avait procédé. C'était au vu et au su de tout le monde. Il n'y avait aucun complexe à parler vrai. Ensemble, on réfléchissait à la manière dont on pouvait faire mieux. Ce que j'aime dans Différent et Compétent, c'est que nous affirmons qu'« au bout du champ », il y a un avenir pour tout le monde ».

Propos recueillis par Tugdual Ruellan



RÉUNION

## TRAVAILLER EN RÉSEAU, POUR OUVRIR DE NOUVELLES FENÊTRES

Nos établissements travaillent ensemble et ensemble nous travaillons pour chacun de nos établissements. Le réseau se développe et ouvre des fenêtres que Différent et Compétent a institué dans le plus grand intérêt de nos usagers.

En effet, l'usager du milieu protégé prend conscience de ses compétences reconnues. Une autre étape se profile : il veut faire certifier ses compétences et faire le lien avec le diplôme et son métier exercé...

Nos établissements par conséquent sont amenés à développer de nouvelles modalités en matière de gestion de parcours professionnels pour les travailleurs et à ajuster la stratégie en ce qui concerne les dispositifs d'insertion et de formation. L'action en réseau favorise ainsi l'entrée des dispositifs du droit commun (VAE, CPA/CPF, Formations...) en esat.

### L'ACTION EN RÉSEAU FAVORISE AINSI L'ENTRÉE DES DISPOSITIFS DU DROIT COMMUN

À l'Esat Les ateliers du Pont Neuf, 6 usagers ont enclenché une démarche de VAE. A l'exemple, M. Pierrot Naze, ému suite à la recevabilité de sa demande pour un CAP. « Concernant la RAE, j'étais volontaire. Elle était pour moi très importante : j'ai des compétences... Je veux un diplôme et le jury de la RAE m'a incité à faire une VAE... »

Dans cette continuité de RAE-VAE, l'ensemble des partenaires du réseau sont investis. L'accessibilité de la qualification de nos travailleurs devient un projet qui fédère.

Le collectif Différent et Compétent à la Réunion (REER)

## ALSACE

**Éric Simon**

e.simon@differentetcompetent.org

P. 06 38 95 35 10

## AQUITAINE

**Isabelle Calderón**

i.calderon@differentetcompetent.org

P. 06 48 39 28 58

**Stéphane Vincent**

s.vincent@differentetcompetent.org

P. 06 69 68 08 20

## AUVERGNE

auvergne@differentetcompetent.org

## BRETAGNE

**Véronique Brunet-Bertineaud**

v.bertineaud@differentetcompetent.org

P. 06 01 78 88 23

**Stella Lupo**

stella.lupo@differentetcompetent.org

P. 06 74 62 06 56

## CENTRE

**Nicolas Le Guennic**

n.leguennic@differentetcompetent.org

P. 06 58 25 52 48

## CHAMPAGNE-ARDENNE

**Marie-Claude Martinez**

mc.martinez@differentetcompetent.org

T. 03 26 68 35 71

## GUADELOUPE

**Joseph Blombo**

j.blombo@agipsah.gp

T. 05 90 92 22 08

## GUYANE

**Laurent Galbadon**

l.galbadon@differentetcompetent.org

P. 06 94 97 12 52

T. 05 94 28 60 87, poste 205

## ÎLE-DE-FRANCE

**Alexandra Eloi**

a.eloi@differentetcompetent.org

P. 06 32 29 08 44

## LANGUEDOC-ROUSSILLON

**Hachmiya Lagzouli**

secretariat.aresat@gmail.com

T. 04 67 17 92 20

## LIMOUSIN

**Vincent Gerard**

v.gerard@differentetcompetent.org

P. 07 68 45 39 53

## MARTINIQUE

**Guimette Boulival**

guimette.boulival@orange.fr

T. 05 96 61 07 74

## MIDI-PYRÉNÉES

**Philippe Douarche**

p.douarche@differentetcompetent.org

P. 06 70 86 19 04

## NORD-PAS-DE-CALAIS

**Corinne Brangenberg**

c.brangenberg@differentetcompetent.org

P. 06 26 15 64 69

## NORMANDIE

**Laurent Toutain**

l.toutain@differentetcompetent.org

P. 06 08 00 36 59

**Chloé Gonnet**

c.gonnet@differentetcompetent.org

P. 07 87 20 65 20

## PAYS-DE-LA-LOIRE

**Nathalie Gaucher**

n.gaucher@differentetcompetent.org

P. 06 74 78 81 34

## PICARDIE

**Sarah Guedes**

s.guedes@differentetcompetent.org

P. 07 86 90 78 15

## POITOU-CHARENTES

**Mélodie Koehren**

m.koehren@differentetcompetent.org

T. 07 84 38 84 40

## LA RÉUNION

**Alain Sabban**

sab@favron.org

T. +262 692 668 550

DIFFÉRENT ET COMPÉTENT  
RÉSEAU

## DIRECTION

**Magdeleine Grison**

m.grison@differentetcompetent.org

P. 06 08 78 36 07

## CONSEIL PÉDAGOGIQUE

**Pierrot Amoureux**

pierrot.amoureux@differentetcompetent.org

P. 06 86 48 16 75

## FORMATEUR/FORMATRICE

**Alain Baumalle**

a.baumalle@differentetcompetent.org

P. 06 21 51 18 79

**Claudine Bouleau**

c.bouleau@differentetcompetent.org

P. 06 38 56 70 40

## PÔLE ADMINISTRATIF

**Laurence Grislain,****Amélie Lepéroux****et Christine Varin**

c.varin@differentetcompetent.org

a.leperoux@differentetcompetent.org l.gris-

lain@differentetcompetent.org

T. 02 99 04 09 67

## PÔLE COMMUNICATION

**Érica Pérochain**

e.perochain@differentetcompetent.org

T. 02 99 04 09 67

P. 06 83 06 20 60

# RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE, VÉRITABLE LEVIER D'INCLUSION DES 16/25 ANS : QUELLES COOPÉRATIONS ?

## *De l'expérience de Différent et Compétent vers une société plus inclusive*

LE 7 NOVEMBRE 2018 À L'ESPE 44 NANTES.

Aujourd'hui, près de 120 IME et autres dispositifs d'accompagnement de jeunes ont rejoint le réseau pour mettre en œuvre le dispositif Différent et Compétent.

### Des questions à l'origine de cette journée

- « Comment reconnaître les acquis, alors que le diplôme semble aujourd'hui inaccessible ? comment faire pour éviter une spirale d'échec ? »
- « Comment construire un chemin de réussite entre l'obtention d'un diplôme (complet ou par bloc de compétences) et rien (ce qui masque des compétences néanmoins acquises) ? »
- « Comment ne pas faire du parcours du jeune sortant d'IME ou d'autres systèmes scolaires, un labyrinthe où chacun se perd, faute de repères ? »

### Au programme

- S'interroger sur le sens et la place du travail, pour les jeunes
- À partir de la question de l'"apprendre", mesurer les effets de l'évaluation positive
- Construire des passerelles et relier les dispositifs, réfléchir ensemble, apprendre à coopérer, repérer les complémentarités de ces dispositifs, pour fluidifier les parcours vers une société plus inclusive

### Public concerné

- Tout professionnel accompagnant cette tranche d'âge : enseignants, éducateurs, moniteurs...
- Jeunes concernés : bénéficiaires de dispositifs d'insertion (IME, Itep, esat, autres...)
- Partenaires : Cap Emploi, entreprises, OPCA, valideurs...

