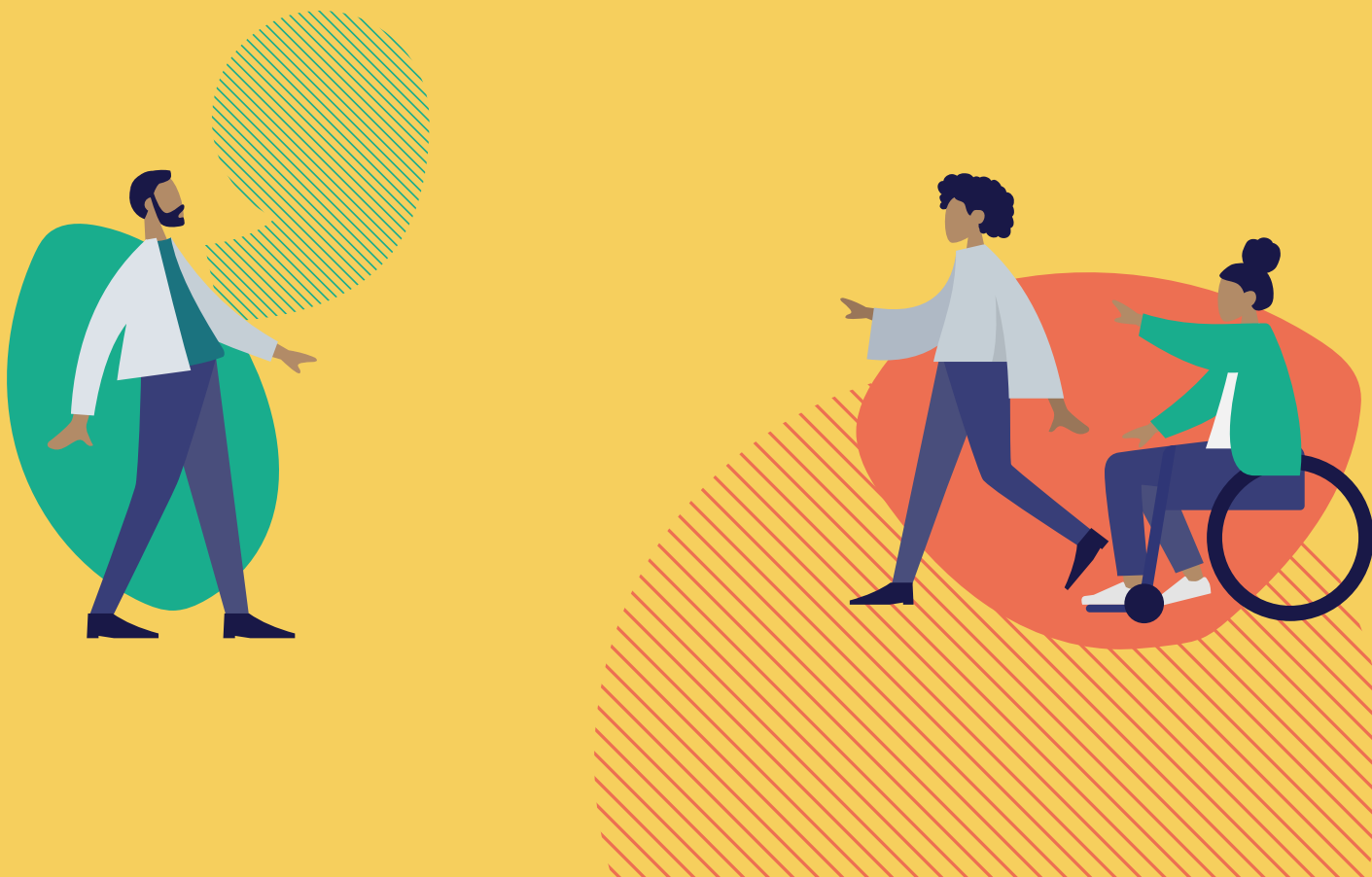


Indicarr'

**Guide pour expérimenter
la **pair-aidance** entre agent.e.s
en situation de handicap
au sein de son administration**



Pourquoi une expérimentation autour de la pair-aidance ?

Le projet Indicarr'

Le projet Indicarr' porte sur la compréhension et l'amélioration des difficultés que peuvent éprouver certains agent.e.s en situation de handicap dans la fonction publique. L'objectif du projet est d'améliorer le déroulement de carrière des agent.es en situation de handicap et leur garantir les mêmes chances d'évolution en matière d'accès à la formation, de promotion et d'avancement, de réussite aux concours et examens professionnels et de mobilité.

Concrètement, le projet Indicarr' a été mis en œuvre par 4 administrations autour de deux objectifs opérationnels que sont :

- **Analyser les carrières des agent.es en situation de handicap tant sous l'aspect quantitatif** (indicateurs de situation comparée) **que qualitatif** (témoignages de 19 agent.es)
- **Imaginer, travailler et tester des solutions avec les acteurs directement concernés** (enquête anthropologique, ateliers de co-construction avec des agent.e.s en situation de handicap, référent.es handicap, questionnaires de carrières, responsables RH).

Pourquoi la pair-aidance ?

Plusieurs problématiques ont émergé de l'étude, à différentes étapes de la carrière des agent.e.s en situation de handicap. Lors des rencontres et des ateliers de co-création avec les agent.e.s, ces derniers ont montré une volonté forte de partager leurs expériences en vue de contribuer à de futurs changements, mais aussi de participer au soutien d'autres agent.e.s qui vivent une situation similaire. Plusieurs solutions ont été approfondies, mais c'est celle de la pair-aidance qui a rassemblé le plus d'intérêt auprès des agent.e.s.

Les origines de la pair-aidance

Historiquement, la pair-aidance est une méthode qui trouve son origine dans le milieu de la santé mentale et de l'addiction. On considère que les patients peuvent s'entraider entre eux en partageant leurs expériences dans un cadre sain d'écoute et de non-jugement. Cela participe, à travers le vécu de personnes dans une situation similaire, de favoriser le rétablissement et l'acceptation. Le soutien à travers une communauté aide fortement à la reprise de sa confiance en soi.

En France, les GEM (Groupe d'Entraide Mutuelle) ou les maisons ClubHouse ont fait de la pair-aidance un outil d'entraide et de soutien au quotidien.

Les objectifs de l'expérimentation de pair-aidance

L'expérimentation proposée dans le cadre du projet Indicarr' est à mener sur une période relativement courte de 3 à 4 mois. Elle s'adresse à toutes les administrations qui souhaitent expérimenter un dispositif de pair-aidance. L'objectif pendant ce test, est de créer des espaces d'échange et de soutien pour les agent.e.s en situation de handicap pour leur proposer de co-construire et d'animer un système de solidarité et d'entraide entre "pairs" sur des questions professionnelles mais également personnelles.

Le parti-pris de l'expérimentation

L'expérimentation sur la pair-aidance dans le cadre du projet Indicarr' s'appuie sur la **création de binômes d'agent.e.s en situation de handicap** et de **temps collectif partagés**.

Les étapes de l'expérimentation

Nous vous proposons de suivre les étapes suivantes pour préparer et mettre en œuvre votre expérimentation :



Il s'agit d'étapes indicatives. En fonction du contexte dans lequel se déroulera l'expérimentation, vos contraintes ou les opportunités que vous rencontrerez, libre à vous d'adapter ce déroulé.

Présentation du kit d'expérimentation

Ce guide d'expérimentation vous propose des pistes de réflexion pour faciliter l'expérimentation d'un programme de pair-aidance dans votre administration. Ce guide est ainsi composé de **8 fiches méthodologiques** qui vous apportent des conseils pratiques pour la mise en œuvre de l'expérimentation. Des fiches outils viennent les compléter pour vous guider pas à pas et vous accompagner dans la conduite du test du système de pair-aidance. Chaque expérimentation de pair-aidance est propre à chaque administration et son dimensionnement (nombre d'agent.e.s impliqués, type de directions ciblées, etc.) peut varier.

FICHE MÉTHODO #1

Identifier les enjeux de la pair-aidance au sein de son administration

Les principes de l'expérimentation

L'expérimentation sur la pair-aidance dans le cadre du projet Indicarr' s'appuie sur la **création de binômes d'agent.e.s en situation de handicap et de temps collectif partagés.**



Le principe central de l'expérimentation est de proposer des espaces d'échange et de soutien entre agent.e.s en situation de handicap "pairs". Les échanges au sein de ces binômes sont libres et ouverts. Ils peuvent concerner le partage d'expériences professionnelles et personnelles et ont pour objectifs de créer des processus d'entraide et de solidarité entre personnes rencontrant des problématiques similaires.

Plus spécifiquement, ces échanges peuvent porter sur différentes dimensions de la vie professionnelle ou personnelle, comme notamment :

- Des retours d'expérience autour des changements rencontrés durant sa carrière (mobilité, concours, promotion, etc.) ;
- Des conseils pratiques (sur la RQTH, les aménagements de postes, etc.) ;
- Un appui et une écoute en cas de difficultés vécues au travail ;
- Ou plus généralement, parler de son handicap... mais pas que !

Nous recommandons de compléter ces échanges en binômes par **des temps plus collectifs avec des activités ou des discussions** sur des thématiques variées et libres. À travers des ateliers ouverts, sur différents sujets, qui peuvent aider les agents à se rapprocher et à partager quelque chose en commun comme une activité sportive ou culturelle. Des moments de partage entre les agents sur des sujets qui leur tiennent à cœur et qu'ils souhaitent mettre en commun avec le reste du groupe. Ou encore, tout simplement des moments libres et informels pour apprendre à se connaître. Ces temps collectifs peuvent être animés par les agents eux-mêmes et/ou par un tiers en fonction de la thématique (ex : psychologue, ergonomiste, facilitateur, etc.).

Fiche méthodo #1 5

Fiches méthodo

FICHE OUTIL #1

Définition du cadre du projet

Nous vous proposons ci-dessous une série de questions qui doivent vous permettre de préciser les contours, les objectifs et les résultats attendus de l'expérimentation sur la pair-aidance au sein de votre administration.

> Si vous deviez lister les 3 principales problématiques et les 3 éléments positifs concernant la carrière des agent.e.s en situation de handicap au sein de votre administration, ce serait...

Problématiques :

1. _____
2. _____
3. _____

Éléments positifs :

1. _____
2. _____
3. _____

Fiche Outil #1 1

Fiches outil

Ils l'ont testée !

Le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis a intégré en 2019 une activité sportive dans le parcours de reconversion des agent-es en reclassement. Accompagné-es par un coach formateur interne et sous le contrôle d'un médecin de prévention, 14 agent-es ont bénéficié d'activités adaptées à leur condition physique.

Ce dispositif a permis de souder le collectif et facilité la prise de conscience des qualités et compétences de chacun à travers les valeurs du sport (courage, persévérance, dépassement de soi, esprit d'équipe, etc.). Moins d'absences en formation ont été comptabilisées, tandis que les agent-es ont développé une meilleure confiance en eux pour la suite de leur parcours et la recherche de poste.

Après une pause due à la crise sanitaire, les séances de sport ont repris en 2022.

Les Uns visibles, une communauté d'entraide ouverte à tous les agents publics en situation de handicap. Cette communauté propose des ateliers une fois par mois en visioconférence (exemple de thématiques : parler de son handicap, être acteur de son parcours professionnel, etc.) ainsi que des ateliers de co-développement.

Inscriptions possibles sur innovation-rh@developpement-durable.gouv.fr

La Ville de Paris a expérimenté la pair-aidance au sein de la DRH de septembre 2020 à janvier 2021. 8 agent-es en situation de handicap volontaires ont constitué 4 binômes et participé à des temps collectifs de co-développement.

Des thématiques variées ont été abordées lors de ces échanges : intégration dans une équipe, parler de son handicap, adaptation du poste de travail, améliorer l'accessibilité, la motivation, la confiance en soi, la qualité de vie au travail, le développement de compétences transverses, et enfin le sens de la communication.

Les agent-es ont largement apprécié ce dispositif et l'accompagnement de MeHandYou. Les pair-aidants comme les pairs-aidés ont trouvé ce qu'ils étaient venus chercher et bien d'autres choses. Des situations problématiques ont pu également être remontées auprès de la Mission handicap.

La Ville de Paris souhaite proposer la pair-aidance, sans l'appui de prestataire, à plus grande échelle car ce dispositif fait ses preuves et répond aux attentes des agent-es.

Identifier les enjeux de la pair-aidance au sein de son administration

Les principes de l'expérimentation

L'expérimentation sur la pair-aidance dans le cadre du projet Indicarr' s'appuie sur la **création de binômes d'agent.e.s en situation de handicap** et de **temps collectif partagés**.



Le principe central de l'expérimentation est de proposer des espaces d'échange et de soutien entre agent.e.s en situation de handicap "pairs". Tout en ayant lieu dans un cadre fixé (durée, fréquence...), les échanges au sein de ces binômes sont libres et ouverts. Ils peuvent concerner le partage d'expériences professionnelles et personnelles et ont pour objectifs de créer des processus d'entraide et de solidarité entre personnes rencontrant des problématiques similaires.

Plus spécifiquement, ces échanges peuvent porter sur différentes dimensions de la vie professionnelle ou personnelle, comme notamment :

- Des retours d'expérience autour des changements rencontrés durant sa carrière (mobilité, concours, promotion, etc.) ;
- Des conseils pratiques (sur la RQTH, les aménagements de postes, etc.) ;
- Un appui et une écoute en cas de difficultés vécues au travail ;
- Ou plus généralement, parler de son handicap... mais pas que !

Nous recommandons de compléter ces échanges en binômes par **des temps plus collectifs avec des activités ou des discussions** sur des thématiques variées et libres. À travers des ateliers ouverts, sur différents sujets, qui peuvent aider les agent.e.s à se rapprocher et à partager quelque chose en commun comme une activité sportive ou culturelle. Des moments de partage entre les agent.e.s sur des sujets qui leur tiennent à cœur et qu'ils souhaitent mettre en commun avec le reste du groupe. Ou encore, tout simplement des moments libres et informels pour apprendre à se connaître. Ces temps collectifs peuvent être animés par les agent.e.s eux-mêmes et/ou par un tiers en fonction de la thématique (ex : psychologue, ergonomiste, facilitateur, etc.).

Pourquoi souhaitez-vous expérimenter la pair-aidance dans votre administration ?

Avant de vous lancer dans l'expérimentation sur la pair-aidance, il est important d'identifier ce que vous voulez proposer aux agent.e.s en situation de handicap et d'avoir une vision claire sur les résultats que vous souhaiteriez obtenir à travers ce programme.

Vous pouvez partir des constats que vous faites par rapport à la carrière des agent.e.s en situation de handicap au sein de votre administration (difficultés récurrentes rencontrées, éléments bloquants, bonnes pratiques, expériences réussies, etc.). Le programme de pair-aidance peut ainsi être construit pour lever des freins particulièrement prégnants et/ou valoriser et renforcer les pratiques vertueuses déjà en cours dans votre administration.

À quel niveau de votre administration se tiendra l'expérimentation ?

Il est également nécessaire de définir précisément le terrain de votre expérimentation. À quelle échelle peut-elle facilement se mettre en place ? Au niveau d'une direction, d'un service ou de manière plus transversale, à toute votre administration ? Est-il intéressant de cibler une direction en particulier ou un type de métier ?

Plusieurs critères pourront guider votre choix du niveau / de la direction où se fera l'expérimentation. On peut notamment citer :

- La part d'agent.e.s BOE au sein de la direction
- Le nombre d'agent.e.s reclassés
- La récurrence ou la prégnance de discriminations que vous avez pu identifier au sein de certains services
- Le faible taux d'évolution ou de progression des agent.e.s au sein d'une direction
- Le caractère des activités réalisées par les agent.e.s (physiques, administratives, accueil du public, etc.)
- Les effectifs totaux d'un service ou d'une direction
- Ou tout simplement le volontariat et la motivation des cadres et des agent.e.s à participer à l'expérimentation

Nous vous proposons dans la **Fiche Outil #1** une série de questions qui peuvent vous aider à dessiner plus précisément les contours de l'expérimentation de pair-aidance.

Fixer les critères pour le choix des agent.e.s

L'expérimentation proposée dans le cadre du projet Indicarr' étant relativement courte, il est important que vous définissiez les critères qui vous permettront de cibler précisément et choisir les agent.e.s qui participeront à votre programme test de pair-aidance. Cette critérisation doit se faire en cohérence avec les objectifs que vous vous êtes fixés.

Nous proposons ci-dessous une liste non exhaustive qui pourrait vous aider à déterminer les profils des agent.e.s à intégrer dans votre expérimentation :

- **Grades et catégories des agent.e.s**
- **Typologie des métiers exercés**
- **Ancienneté** : création possible de binômes entre nouvel arrivant (dans le corps, la direction, l'administration) et quelqu'un qui a plus d'ancienneté
- **Entrée en reclassement**
- **Métiers exercés avant reclassement**
- **Typologie de handicap** (moteur, psychique, sensoriel, etc.)
- **Motivation et implication** (les agent-es doivent impérativement être volontaires et avoir un peu de temps à consacrer à la pair-aidance)

Mobiliser et recruter les agent.e.s

Après avoir déterminé les critères de sélection des agent.e.s concernés par l'expérimentation, vous aurez à les "recruter" et à promouvoir l'expérimentation auprès d'eux. Plusieurs canaux ou moyens de sensibilisation et de communication peuvent être mobilisés. Si vous optez pour une campagne de communication, pensez à la rendre accessible : sous-titrage et/ou traduction en langue des signes si vous optez pour la vidéo ou l'audio, écriture respectant les principes du FALC (Facile À Lire et à comprendre), etc.

Une des valeurs principales de la pair-aidance est la libre adhésion, nous vous conseillons de communiquer dans une posture empathique et faire preuve de pédagogie (expliquer ce qu'est la pair-aidance et en quoi cette expérimentation peut-être bénéfique pour les agent.e.s) pour favoriser l'adhésion.

Ci-dessous une liste non exhaustive des outils que vous pourriez mobiliser pour communiquer sur l'expérimentation et mobiliser ainsi des agent.e.s volontaires :

Différents canaux de communication :

Physique :

- Note interne (envoyé par exemple avec les bulletins de salaire)
- Journal de communication interne
- Ciblage et communication à travers des personnes clés pour la diffusion de l'information (Managers, RH, référent handicap)
- Affiche / Flyers
- Réunions physiques / à distance pour expliciter l'expérimentation et ses attendus

Numérique :

- Emailing
- Intranet

Par ailleurs, vous aurez très certainement à convaincre les personnes qui encadrent les agent.e.s qui pourraient participer à l'expérimentation. La question de la participation au programme de pair-aidance durant le temps de travail (ou sur le temps libre) se posera vraisemblablement. Anticipez la et abordez le sujet directement quand vous présenterez l'expérimentation aux cadres et autres décisionnaires.

Constituer les binômes d'agent.e.s

Une fois les agent.e.s volontaires recrutés, plusieurs méthodes s'offrent à vous pour créer les binômes qui constitueront votre dispositif de pair-aidance. Leur composition est une étape importante, car c'est dans cet "espace" que se tiendront les échanges entre les agent.e.s.

Ci-dessous une liste non exhaustive qui pourrait vous aider à réfléchir aux méthodes pour constituer les binômes d'agent.e.s.

- ▶ **Une méthode aléatoire** (parfois le hasard fait bien les choses). Vous pouvez simplement utiliser un outil de tirage au sort disponible gratuitement en ligne ou encore utiliser la bonne vieille méthode du chapeau et des noms à tirer.
- ▶ **Un système de mise en relation basé sur les affinités ou sujets prédéfinis.** À titre d'illustration, la solution MeHandYou (site spécialisé dans la mise en constitution de binômes de personnes en situation de handicap) propose des mises en relation sur la base de ce qui est recherché par les personnes et des compétences qu'elles ont : de la simple discussion au partage des émotions liées à son handicap, la vie personnelle, l'autonomie ou encore la vie professionnelle. Vous pouvez vous inspirer de cette application en sélectionnant vous-même des critères ou affinités. Les agent.e.s remplissent alors les affinités qui les intéressent le plus et il vous suffit de mettre en relation les personnes aux affinités communes.
- ▶ **Un binôme-dating** où les agent.e.s choisissent eux-mêmes leur partenaire à l'issue de discussions rapides. Vous pouvez poser un cadre pour le binôme-dating avec une limitation de temps ou encore des sujets spécifiques pour garder une fluidité dans les échanges entre les agent.e.s.

Suivre et accompagner les binômes

Il n'est pas nécessaire d'être trop prescriptif pour nourrir les échanges au sein des binômes, le principe de la pair-aidance étant la discussion entre les pairs entre eux, de manière libre et spontanée.

Il semble toutefois important de **lancer la dynamique**, de s'assurer d'une **récence des rencontres** entre binômes, de **s'assurer du bon déroulement** de l'expérimentation et de la **conclure formellement** et de manière partagée.

Vous pouvez raisonner autour de **“temps forts”** collectifs pour cadencer le programme. L'un des premiers temps forts pourrait être la **formation des agent.e.s volontaires** à la pair-aidance et à l'autodétermination avec une attention particulière à avoir sur la posture à avoir et du rôle à jouer dans le cadre des échanges entre pairs. Il est important d'être bien outillé et d'être conscient de la conduite à tenir en cas de difficultés ou de moments éprouvants qui pourraient survenir au sein des binômes. Les autres temps forts pourraient concerner la **constitution des binômes**, la **détermination collective des critères de réussite** du programme de pair-aidance (voir à ce sujet notre fiche dédiée à l'évaluation) ou encore le **débrief à mi-parcours** pour ajuster le dispositif, le cas échéant.

Il est en outre indispensable de fixer un cadre collectif dans lequel seront menés les échanges entre binômes et de le partager avec les agent.e.s volontaires. Vous n'êtes pas obligé de fixer des règles strictes, mais il est conseillé d'avoir une référence commune à tous les binômes.

Ci-dessous une liste non exhaustive qui pourrait vous aider à fixer le cadre de l'expérimentation lors de son lancement avec les agent.e.s :

- Partager et expliquer l'objectif de votre expérimentation ;
- Rappeler les rôles des uns et des autres, par exemple indiquer que vous êtes le référent de cette expérimentation et qu'à ce titre les agent.e.s peuvent compter sur vous en cas de tensions ou autres problèmes / incompréhensions ;
- Avoir un temps de partage sur la posture du pair-aidant et des bonnes pratiques.
Rappel de quelques basiques :
 - Respecter la vie privée des personnes, leur espace personnel et leur temps.
 - Éviter de faire des suppositions sur les personnes que vous soutenez.
 - Écouter autant que vous parlez.
 - La pair-aidance se base sur le partage du vécu mais toutes vos expériences ne s'appliquent pas à une autre personne.
 - Ne pas imposer son opinion comme étant la meilleure solution à une autre personne.
 - Évitez les conflits d'intérêts.
- Définir une récurrence minimale pour les rencontres entre les binômes (par exemple au moins une fois par semaine ou tous les quinze jours) ainsi qu'une durée (par exemple entre 45mn et 1h) ;
- Prévoir un point intermédiaire à mi-parcours avec le référent pour confirmer que l'expérimentation se passe bien, identifier les difficultés, débriefer des problématiques rencontrées.

Soutenir les binômes pendant toute la démarche

Cette fiche méthodologique est une fiche intermédiaire pour vous aider à vous assurer du bon déroulement de l'expérimentation de pair-aidance. Même si l'expérimentation de pair-aidance repose quasiment exclusivement sur les agent.e.s qui la compose, il convient de proposer une présence et une disponibilité pour les agent.e.s si nécessaire pour les aider dans leur posture et leur rôle de "pair". L'objectif principal ici étant de s'assurer qu'aucun agent.e.s ne se retrouve face à des difficultés qu'ils ou elles ne puissent exprimer ou partager.

Ci-dessous une liste non exhaustive pour vous aider à mettre en place un accompagnement et un soutien pour les agent.e.s constituant les binômes :

- ▶ Comme rappelé dans la fiche précédente, il est important de rappeler votre rôle de référent de cette expérimentation et qu'à ce titre les agent.e.s peuvent venir vous voir en cas de difficultés. Vous pouvez ainsi établir un suivi récurrent - une fois par mois - avec les agent.e.s soit en binôme soit individuellement afin que chacun.e puisse mener une réflexion sur ce qu'il ou elle vit et faire part de ses éventuelles difficultés.
- ▶ En complément de ces rendez-vous réguliers, il semble important que les agent.e.s sachent qu'ils peuvent vous solliciter en confiance en cas de difficultés.
- ▶ Vous pouvez en outre mettre en place un soutien plus formel avec l'appui d'un professionnel (comme un psychologue par exemple) si vous en sentez le besoin. Vous pouvez également imaginer un partenariat avec une association spécialisée pour mener à bien ce soutien aux binômes.

Organiser des temps plus collectifs

En complément du système de binômes, nous vous encourageons à proposer la mise en place de temps plus collectifs pour les agent.e.s. Ces rencontres doivent être complémentaires aux binômes tant sur le fond que sur la forme et peuvent être utiles pour créer un collectif de pairs plus transversal.

Ces moments peuvent servir d'espaces collectifs de supervision et d'échange de pratique, de diffusion d'information, de formation sur des sujets tels que la pair-aidance, l'autodétermination, etc. Ils auront comme objectifs de fédérer les agent.e.s impliqué.e.s dans la démarche et de rythmer l'expérimentation.

Les modalités d'animation de ces temps collectifs peuvent varier en fonction de vos objectifs. En voici quelques exemples :

- Un temps collectif basé sur **l'autonomie du groupe**. L'organisation et l'animation se font par les agent.e.s eux-mêmes. Une formation sur les méthodes de facilitation de groupes de paroles en amont peut-être bénéfique pour donner quelques clés et conditions de succès de l'autonomie.
- Un groupe de partage **animé par le référent** que vous êtes ou par un tiers externe (une association, consultant, etc.)
- Une **solution mixte**, les échanges sont facilités par un tiers, mais les activités décidées par les agent.e.s eux-mêmes.

Vous pouvez aussi choisir de plus ou moins ouvrir ces rencontres en fonction de leur ordre du jour : réservé aux agent.e.s impliqué.e.s, ouvert à tous les agent.e.s en situation de handicap de votre administration, ouvert à tous...

Evaluer l'expérimentation

L'évaluation vous permet de déterminer si les objectifs que vous avez fixés en début de projet ont été atteints. Afin de vérifier si l'expérimentation a porté ses fruits, il est nécessaire de déterminer les critères d'évaluation au moment de la conception ou du lancement du projet.

Plusieurs dimensions du dispositif peuvent être évaluées. On citera ainsi :

- ▶ **Le pouvoir d'agir de chaque agent.e participant au projet** : se sentent-ils plus confiants au quotidien à l'issue du programme de pair-aidance ? S'autoriseront-ils à oser, à évoluer dans leur carrière ? Sont-ils mieux outillés, mieux informés pour réaliser des démarches ?
- ▶ **Les dynamiques qui se sont créées au sein des binômes** : La mise en relation entre les deux personnes était-elle pertinente ? La confiance entre les agent.e.s a-t-elle été au rendez-vous ? Ont-ils été à l'aise pour se confier ? Se sont-ils sentis écoutés ? Poursuivront-ils les échanges après l'expérimentation ?
- ▶ **Le contenu du programme de pair-aidance en tant que tel** : Le lancement a-t-il été fédérateur ? La formation sur la posture de pair-aidant a-t-elle permis aux agent.e.s de se sentir légitime et à l'aise dans leur rôle ? Les temps collectifs ont-ils répondu aux attentes ?
- ▶ **Les effets sur votre administration** : Ce projet a-t-il permis de générer de la transversalité (entre la direction expérimentatrice, les RH, la communication, la mission handicap, etc.) ? Certaines idées reçues sur le handicap ont-elles été levées ? Des pistes d'action pour améliorer la carrière des agent.e.s ont-elles émergé du programme ?
- ▶ **Vos pratiques professionnelles** : Qu'est-ce qui a changé pour vous pendant le projet et à son issue ? Avez-vous collaboré avec de nouvelles personnes ? Est-ce que vous avez acquis de nouvelles compétences / connaissances ?

Afin que l'évaluation soit la plus participative et dynamique possible, nous vous recommandons d'associer les agent.e.s qui participent à l'expérimentation à la détermination des critères.

Enfin, les résultats de l'évaluation peuvent faire l'objet d'une communication à la fois pour faire un retour auprès des agent.e.s qui se sont impliqués dans la démarche mais également pour la valoriser et en faire la pédagogie auprès d'autres directions et services de votre administration. N'oubliez pas de les diffuser !