



Les compétences
professionnelles :
vecteurs
d'autonomie et
de pouvoir d'agir

ATELIER 2



Un récent dossier d'une revue spécialisée titrait « *L'épreuve de la technique et la technique comme preuve : engagement des savoirs professionnels et reconnaissance des acquis de l'expérience des travailleurs d'ESAT* ». Ce dossier aborde deux enjeux forts d'un bon niveau de qualité de vie au travail ressenti par les travailleurs : la **mobilisation de leurs compétences** et les **marges d'autonomie dans la réalisation de leur travail**.

A travers **la formation** qui offre la possibilité de valoriser et/ou d'acquérir de **nouvelles compétences**, c'est la **reconnaissance d'une expertise** qui se joue et plus encore le **développement de l'autonomie** au travail, comme dans la vie en général. Nous illustrerons au travers de cet atelier, comment le travailleur peut être accompagné dans son parcours professionnel.

Témoignages :

❑ *Comment organiser la formation professionnelle en intégrant les envies/besoins des travailleurs ?*

- **Michel CORRE**, Educateur Technique Spécialisé, ESAT Armorique (Papillons Blancs du Finistère)

❑ *Vers le CAP, en ESAT, c'est possible !*

- **Julia RIOUAL**, Ouvrière d'ESAT
et **Nicole LE GALLIC**, Monitrice d'atelier
ESAT Kerneven (Mutualité Française Finistère Morbihan)

Animatrice :

Rachelle LE DUFF, Conseillère technique, CREAL de Bretagne

Rappel : les 3 clés de la compréhension de la QVT

Capacité d'expression et d'action

- **Participatif** (groupe de résolution de problèmes, débats sur le travail...)
- **Partenariat social** (concertation, dialogue social...)
- **Soutien managérial** (clarté des objectifs, reconnaissance...)
- **Soutien des collectifs** (solidarité métier, travail en équipe, échanges sur les pratiques...)

Conditions d'emploi et de travail

- Environnement de travail (physique, technique, organisationnel...)
- **Conditions d'emploi (formation, carrière, égalité, parcours professionnel...)**
- Conditions de vie extra-professionnelles en relation avec le travail (temps de transport, problèmes de santé,...).

Contenu du travail

- **Autonomie au travail (pouvoir d'agir sur des éléments de la tâche (rythme, procédure, choix des moyens, accès aux ressources, outils...)) et les combiner**
- **Valeur du travail** (sens du travail, sentiment d'utilité)
- **Travail apprenant (possibilité de mobiliser un ensemble de compétences** (relationnelles, émotionnelles, physiques, cognitives...))
- **Travail complet** (réaliser une tâche complète, pouvoir évaluer les effets de mon activité, « piloter » ma performance (sentiment de responsabilité)).

Définition de l'OMS:

« La qualité de vie est définie par la **PERCEPTION** qu'à un individu de sa place dans l'existence, dans le contexte de la culture et du système de valeur dans lesquels il vit, en relation avec ses objectifs, ses attentes, ses normes et ses inquiétudes »

8 dimensions évaluable de la qualité de vie

Tableau 18.II : Domaines et indicateurs de la qualité de vie selon le modèle de Schalock et Verdugo (2002)

Domaines	Indicateurs
Bien-être émotionnel	Contentement (satisfaction, humeur, joie) Concept de soi (identité, estime de soi) Absence de stress (prédictivité et contrôle)
Relations interpersonnelles	Interactions (réseaux sociaux, contacts sociaux) Relations (famille, amis, pairs) Soutiens (émotionnel, physique, financier)
Bien-être matériel	Statut financier (revenu, bénéfices) Emploi (statut de travailleur, environnement de travail) Habitation (type de résidence, possession de biens immobiliers)
Développement personnel	Éducation (statut) Compétence personnelle (cognitive, social, pratique) Performance (succès, atteinte, productivité)
Bien-être physique	Santé (fonctionnement, symptômes, nutrition) Activités journalières (mobilité, soins, hygiène) Loisir (divertissement, hobbies)
Autodétermination	Autonomie ou contrôle personnel (indépendance) Buts et valeurs personnelles (désirs, attentes) Choix (opportunités, options, préférences)
Inclusion sociale	Intégration à la communauté et participation Rôles au sein de la communauté (contributeur, volontaire) Soutiens sociaux (réseau de soutien, services)
Droits	Humain (respect, dignité, égalité) Loi (citoyenneté, accès)

Le CASF dispose que les ESAT « *mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent* ».

Extraits du rapport IGF-IGAS :

« *Les besoins de formation doivent être identifiés dans le cadre de son **projet individuel** qui doit être personnalisé et réexaminé chaque année* »

« *Les enjeux de formation :*

- *Le **développement personnel** (...) indispensable à l'**autonomisation** des travailleurs d'ESAT et à leur inclusion dans la société;*
- *La mise ou la remise à niveau des **compétences professionnelles** transversales (...) liées à la production (...);*
- *L'**acquisition d'un métier** par le biais de formations qualifiantes voir diplômantes ;*
- *La préparation à une **insertion professionnelle vers le milieu ordinaire** de travail (...);*

Comment organiser la formation professionnelle en intégrant les envies/besoins des travailleurs ?

- **Michel CORRE**, Educateur Technique Spécialisé, ESAT Armorique (Papillons Blancs du Finistère)

Formations financées dans le cadre :

- Soit du plan de formation
- Soit du compte personnel de formation

Les ESAT peuvent verser une contribution volontaire, en partie compensée par l'Etat, à l'opérateur de compétences (OPCO) UNIFAF qui cofinance ensuite les actions de formations à destination des travailleurs.

La **loi du 8 août 2016** a prévu l'accès des travailleurs d'ESAT au compte personnel de formation (CPF).

Le **décret du 20 mai 2009** demande aux ESAT de favoriser « *l'accès des TH à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience par des actions de soutien d'accompagnement de formation* ».

Extraits du rapport IGF-IGAS

« La RAE et la VAE dans le milieu protégé sont inégalement développées (...)

2 niveaux à distinguer :

- *la reconnaissance des savoir-faire et des compétences professionnels -> valoriser l'acquisition de compétences sur la base d'un référentiel métier, sans pour autant avoir valeur de certification sur le marché de l'emploi. Exemple : RAE du réseau Différent et Compétent*
- *la validation des acquis de l'expérience (VAE)- > acquérir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle. « Très peu développée dans le milieu protégé (plus grande complexité et exigence du processus) »*

Vers le CAP, en ESAT, c'est possible !

- **Julia RIOUAL**, Ouvrière d'ESAT
et **Nicole LE GALLIC**, Monitrice d'atelier
ESAT Kerneven (Mutualité Française Finistère Morbihan)