



Travail hors de
l'ESAT : quelles
conditions
d'accompagnement
pour favoriser
l'inclusion ?

ATELIER 5



L'accès au travail, qu'il s'agisse du travail protégé, adapté ou en milieu ordinaire, des personnes en situation de handicap a fait l'objet de nombreuses réformes au cours des dernières années, dont les plus récentes ont été adoptées dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Les conditions de réussite pour favoriser l'inclusion professionnelle ne se réduisent cependant pas au cadre législatif. Aspirations et capacités de la personne, conditions d'accueil de l'entreprise, accompagnement du travailleur dans son activité professionnelle mais également dans d'autres domaines qui participent au bien-être au travail... de nombreuses conditions doivent être réunies pour favoriser l'inclusion.

Rappel : les 3 clés de 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)).

Témoignages :

Identifier les attentes respectives, co-partager et co-porter : les ingrédients pour la réussite d'une mise à disposition

- **Céline DAVAL**, Assistante RH et **Philippe SUHARD**, entreprise DEL FIJA (Vitré)

Prestation de service en entreprise sans encadrement : présentation d'une expérience réussie

- **Roland BRIENS**, Directeur Entreprise ROUDENN GRAFIK (Guingamp)
- **Marie-Claude LANTERNIER**, ouvrière ESAT et **Nathalie GOUZIEN**, encadrante soutien professionnel, ESATCO (Guingamp)