

**23**  
NOVEMBRE  
**23**

P  
O  
N  
T  
I  
V  
Y

ÉVOLUTION

★ DES ESAT ★

RENFORCER LE POUVOIR  
D'AGIR DES PERSONNES  
POUR TRANSFORMER L'ESSAI

Avec le soutien de  
la Mutuelle  
Intégrance



**ATELIER**

2

Salle Déambulatoire



## **Je fais évoluer mes compétences**

L'évolution des compétences, pour les professionnels comme pour les travailleurs, est un levier pour favoriser la construction d'un parcours.

Quels peuvent être les supports de cette montée en compétences ? Comment reconnaître, valider et mettre en œuvre les acquis de l'expérience dans un parcours professionnel ?

**ATELIER**

2

Salle Déambulatoire



## Je fais évoluer mes compétences

### Témoignages :

- **Monter en compétences et faire monter les acteurs en compétences : le double défi d'une formatrice concernée,**  
Sandrine BIZEUL, Auto-représentante d'Ille et Vilaine  
Barbara GAINARD-BERNAT, personne de soutien, ADAPEI d'Ille et Vilaine (35)
- **Dispositifs et supports à la valorisation des compétences,**  
Véronique BRUNET-BERTINEAUD, Directrice ICUAL Bretagne

**Animatrice : Rachelle LE DUFF**, directrice adjointe du CREA1 Bretagne





Je fais évoluer mes compétences

C'est quoi une compétence ?



# Comment je suis montée en compétence ?

1. Les étapes de ma vie;
2. Mes expériences de vie;
3. Etre autoreprésentante;
4. Devenir co-formatrice.



# Les 4 modules du Parcours à l'Autodétermination :





## Etape 1 : Module pour les professionnels :

Des échanges , des retours positifs et des retours négatifs !

# Etape 2 : Module en FALC pour les personnes en situation de Handicap







## Etape 2 : Module en FALC pour les personnes en situation de Handicap



## Etape 2 : Module en FALC pour les personnes en situation de Handicap





## Etape 2 : Intervention auprès des parents, des aidants



# Etape 4 : Retour d'expériences pour les professionnels et les personnes en situation de handicap





# MERCI POUR VOTRE ECOUTE

Nous restons à votre disposition :

[autorepresantantsilleetvilaine@outlook.fr](mailto:autorepresantantsilleetvilaine@outlook.fr)

[b.gaignardbernard@adapei35.asso.fr](mailto:b.gaignardbernard@adapei35.asso.fr)

# « Je fais évoluer mes compétences »

Construire un parcours professionnel plus fluide et  
personnalisé pour les travailleurs en ESAT



## Décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT

### Art. 2-6

Les travailleurs disposent d'un **carnet de parcours et de compétences**, élaboré conformément à un modèle fixé par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées.

Lors de chaque entretien annuel, ce carnet permet à la personne accompagnée d'évaluer elle-même ses compétences, ses formations et expériences et d'exprimer ses souhaits pour l'année à venir.

Le carnet de parcours et de compétences est la propriété du travailleur handicapé, qui le conserve quel que soit le lieu où il exerce son activité à caractère professionnel.



# Le passeport de Compétences

- Chaque citoyen en aura un
- Il sera relié au CPF (Compte Personnel de Formation)
- Il faudra « l'activer » à partir du site





# À quoi sert le passeport

- À valoriser et accompagner le développement des compétences
- À compiler les compétences (savoirs/savoir-faire/savoir-être)
- À tracer les expériences (stages, CDD, mises à disposition...)
- À tracer les formations réalisées



# Objectifs pour les équiéiers d'ESAT

- Accompagner la construction du projet professionnel
- Rendre les travailleurs autonomes dans le suivi de leur parcours
- Augmenter les possibilités de choix professionnels
- Sécuriser le mouvement des personnes
- Faciliter les expérimentations (droit aux allers/retours)
- Favoriser les mobilités professionnelles
- Favoriser l'inclusion
- Favoriser l'autodétermination



# A retenir

- Les lois évoluent en faveur de l'inclusion
- Plusieurs possibilités de faire évoluer ses compétences (RAE, VAE, formation continue, ...)
- Opportunité de conjuguer emploi en milieu ordinaire avec retour possible en ESAT
- L'ESAT garantit l'accompagnement des personnes et de leur projet



## Vidéo : le carnet de parcours et de compétences (Caisse des dépôts et consignation)

<https://competences.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/>

## Vidéo : la RAE a 20 ans (réseau "différent et compétent")

<https://youtu.be/B-FTSYWlpcj?si=ZmzAgbwCyYlpgvjE>



## Analyse du jeu



Ce que les participants ont retenu comme points saillants des échanges pour accompagner l'évolution des compétences :

- L'autodétermination comme support à la montée en compétences
  - Être à l'écoute de la personne, ne pas « influencer » mais donner l'information utile à la prise de décision
  - Sensibiliser les familles à l'autodétermination pour accompagner le libre choix des ateliers d'ESAT, de stages en milieu ordinaire, du parcours professionnel
  - Le droit à l'expérimentation pour monter en compétences : faire confiance pour permettre des essais, le droit à l'erreur, droit de se tromper
- Rôle des professionnels dans la montée en compétences des équipiers d'ESAT
  - Ne pas « faire à place » des travailleurs, ce qui nécessite du temps
  - Passer du « faire avec » à « laisser faire » (déléguer et responsabiliser)
  - Rôle dans l'accompagnement, dans l'évaluation et la montée en compétence des travailleurs
- La montée des compétences peut être accompagnée par les travailleurs ESAT eux-mêmes
- Des outils pour valoriser les compétences : La RAE, la VAE, le Passeport de compétences
- Périmètre des compétences : compétences développées au sein de l'ESAT, mais également en amont de l'ESAT (livret de compétences de l'IME par exemple), comme sur les temps en dehors de l'ESAT (bénévolat par exemple),

## Comment j'imagine transformer l'essai ?



A la sortie des échanges, actions que les participants à l'atelier envisagent de mettre en œuvre :

- Permettre de diversifier les expériences des travailleurs au sein de l'ESAT en tournant sur les ateliers
- Expliquer au travailleur lorsqu'il y a un refus d'accès à un atelier de l'ESAT, les raisons de ce refus
- Penser à valoriser des tâches qu'on ne regarde pas forcément, élargir la vision du périmètre des compétences
- Mettre en place un carnet de compétences visibles en atelier pour pouvoir suivre, développer et valoriser les compétences,
- Créer les fiches de postes des travailleurs
- Développer la pratique de déléguer des tâches, des responsabilités aux travailleurs et le valoriser dans les fiches de postes
- Permettre à des travailleurs d'être coformateur
- Créer des postes en ESAT pour mettre en œuvre les nouvelles missions d'accompagnement vers l'emploi ordinaire