

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



Intégrance
La mutuelle des solidarités

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 CREA 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

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