



La RAE : quels impacts sur le parcours des travailleurs d'ESAT ?



Etude réalisée par Valentin Leroy, Conseiller technique, Marjorie Hoenen et Olivia Stoecklé, chargées d'étude, sous la Direction de Thibault Marmont

Février 2024
.....

Table des matières

I.	Différent et compétent et le dispositif de la reconnaissance des acquis de l'expérience	2
1.	Différent et compétent est un dispositif national de reconnaissance et de validation des acquis qui est composé de collectif territorial	2
2.	L'association Champagne-Ardenne, créée en 2012, compte 29 adhérents en 2023.	3
II.	Méthodologie de l'étude	4
1.	Source de données	5
2.	Méthode statistique	5
3.	L'échantillon	6
III.	Analyse	9
1.	Les effets de la RAE sur la reconnaissance professionnelle	9
a.	La RAE confère au travailleur une meilleure connaissance de ses tâches, et renforce le sentiment de capacité au travail.....	9
b.	Le sentiment de reconnaissance et de soutien existe chez la majorité des travailleurs d'ESAT mais il est plus important parmi les lauréats de la RAE.....	11
2.	Les effets de la RAE sur la vie au travail	14
a.	Sans être déterminante, la RAE augmente le travailleur en situation de handicap dans son autodétermination.	14
b.	La RAE participe à développer la confiance en soi et en la qualité de son travail	16
c.	La quasi-totalité des travailleurs déclarent une bonne qualité de vie au travail.....	17
d.	Les sentiment d'utilité dans son travail est renforcé par la RAE.	18
3.	Les effets de la RAE sur le parcours professionnel.....	19
a.	L'ESAT offre des possibilités de mobilité professionnelle en interne à tous les travailleurs mais la RAE semble faciliter leur accès à la formation.....	19
b.	La RAE semble produire des attentes dont les établissements doivent se saisir	20
	Conclusion	25

I. Différent et compétent et le dispositif de la reconnaissance des acquis de l'expérience

1. Différent et compétent est un dispositif national de reconnaissance et de validation des acquis qui est composé de collectifs territoriaux

Différent et compétent réseau est un GCSMS composé de 19 regroupements territoriaux¹ d'établissements et services médico-sociaux et de structures de l'économie sociale et solidaire, désireux de favoriser la valorisation et l'épanouissement professionnel des personnes qu'elles accompagnent. L'outil principalement mobilisé est un dispositif dénommé « Différent et Compétent » de reconnaissance des acquis de l'expérience (la RAE). Au-delà, les acteurs de différent et compétent agissent dans le développement des compétences des personnes avec pour ambition de :

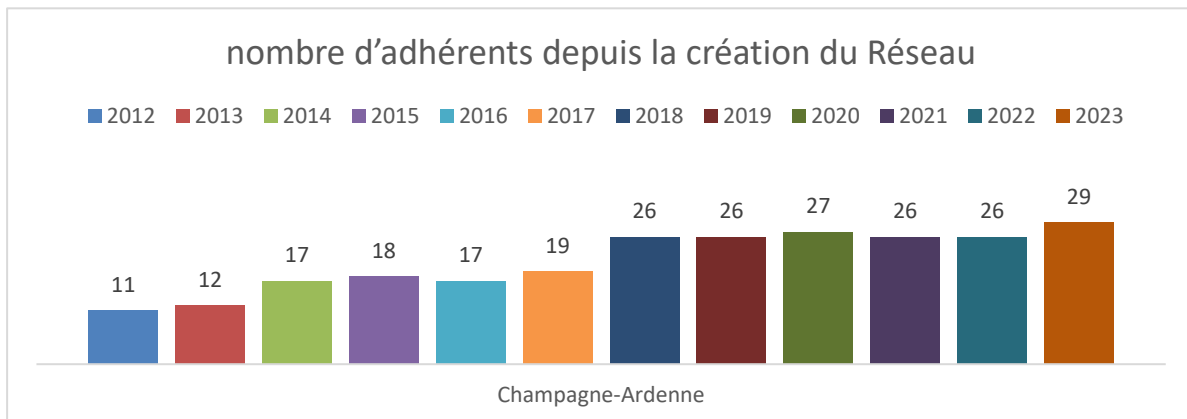
- Rendre accessible les dispositifs de droit commun, en particulier dans le champ de la formation, de la professionnalisation
- Contribuer à développer l'autodétermination et le pouvoir d'agir des personnes accompagnées
- Favoriser l'évolution des structures concernées vers une organisation apprenante ;
- Encourager toute action visant à favoriser les échanges de compétences, de savoir-faire et d'expériences entre ses membres sur tout sujet en lien avec son objet.

Le dispositif de la RAE est centré sur la mise en accessibilité de 29 référentiels métiers de droits communs qui se décline selon trois possibilités qui doivent permettre de mettre en avant les compétences d'une personne, quels que soient son potentiel et ses savoirs.

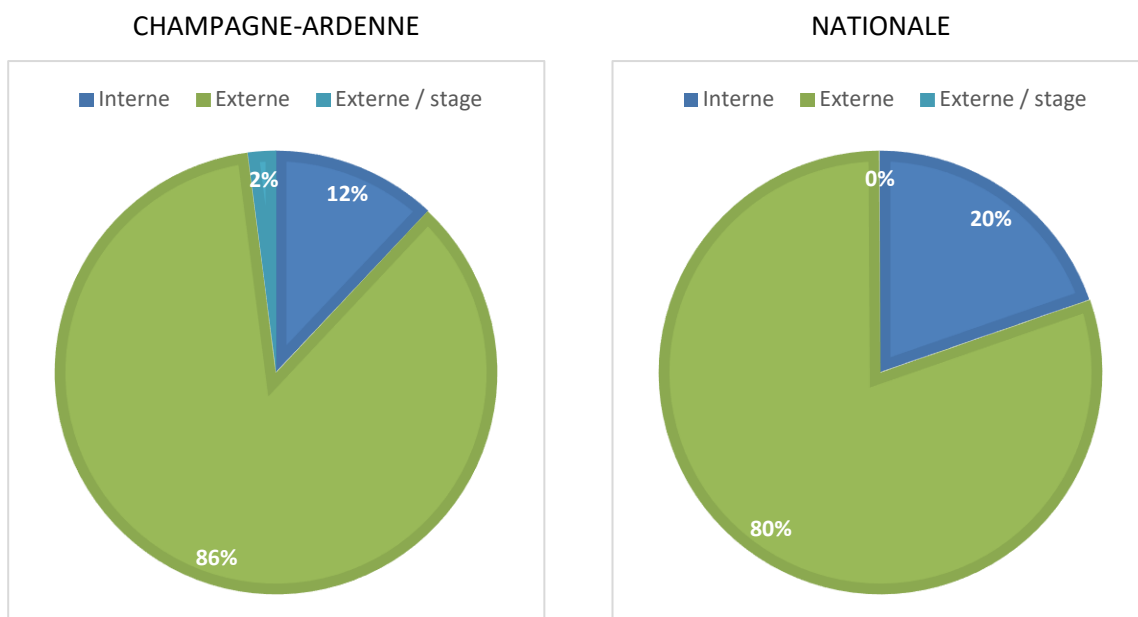
- Une approche concrète : le candidat montre ses compétences par son geste professionnel ;
- Une approche abstraite : la personne verbalise son activité par l'explication
- Une approche transfert : le candidat mobilise ses capacités à transférer ses compétences dans un autre lieu et dans un autre contexte.

¹ Annexe 1 – Les collectifs territoriaux différent et compétent réseau

2. L'association Champagne-Ardenne, créée en 2012, compte 29 adhérents en 2023².



1224 attestations de reconnaissance ont été délivrées depuis la création de l'association, soit 5% des attestations au niveau du réseau national. 88% sont des reconnaissances en modalités externes et 12% sont des modalités internes. Les proportions de reconnaissance en modalité externe sont légèrement plus élevées en Champagne-Ardenne que pour le territoire du réseau national.



La RAE est aussi un moyen qui permet d'objectiver les compétences mises en œuvre par les personnes dans l'exercice d'une activité. Au-delà du processus de reconnaissance, la RAE est aussi un moyen de répondre aux besoins et aux attentes des personnes en s'inscrivant dans une dynamique de parcours qui est matérialisée par des mises en perspective (MEP).

Plus qu'une étape de la RAE, les MEP sont présentes pendant l'ensemble de la démarche. Elles font par exemple l'objet d'échange entre le candidat et son accompagnateur en amont de l'entretien de

² Annexe 2 – Les adhérents de l'association différent et compétent Champagne-Ardenne

valorisation (pendant la construction du dossier de preuve, pendant le jury blanc, etc.) C'est ensuite l'entretien de valorisation qui comporte un temps d'échange avec le jury sur la question des MEP. Il s'agit d'identifier les souhaits du candidat dans la continuité du processus de reconnaissance d'une part et d'inscrire ces souhaits dans une dynamique de parcours (professionnel, mais aussi social) d'autre part. L'échange pendant l'entretien de valorisation cherche donc à donner des perspectives professionnelles dans l'idée que la RAE ne soit pas un aboutissement, mais une étape d'un parcours. La formalisation des mises en perspectives se veut donc une phase essentielle du jury et du dispositif. Identifier ses compétences et les points de progrès possibles constitue en quelque sorte la colonne vertébrale de la démarche qui doit être envisagée comme une étape dans le parcours de la personne. En Champagne-Ardenne, les MEP font l'objet d'études réalisées par période et dont les résultats montrent globalement une évolution dans les souhaits des lauréats (découvrir un nouveau métier, continuer son activité, faire reconnaître ses savoirs, en développer des nouveaux, se projeter vers une insertion en milieu ordinaire de travail, etc.).

Dans ce contexte, associé aux politiques publiques de transformation de l'offre des ESAT et d'expérimentation de la VAE renforcée en Champagne-Ardenne, l'association Différent et Compétent Champagne Ardenne a mandaté le CREA Grand Est pour mener une étude d'impact de la RAE dans ses établissements adhérents.

II. Méthodologie de l'étude

L'étude a été conduite sous la forme d'un questionnaire en ligne³. Il comporte deux rubriques : la reconnaissance des compétences du travailleur par son environnement professionnel et personnel d'une part et le parcours professionnel d'autre part.

L'étude s'attache à comparer statistiquement les réponses données par les lauréats d'une Reconnaissance des acquis de l'expérience (promotion 2022, 2021, 2020 et 2020) et des travailleurs en ESAT n'ayant pas réalisé ce parcours de formation professionnelle, afin de tester l'hypothèse des effets de la RAE sur trois domaines :

- La reconnaissance des compétences du travailleur par son environnement professionnel et personnel
- Le parcours professionnel
- L'accompagnement médico-social

Pour favoriser la constitution d'un échantillon de taille suffisante, un courrier de mobilisation des ESAT a été envoyé, signé du Président de Différent et Compétent. Un Webinaire a également été organisé

³ Annexe 3 – Questionnaire

le 28 septembre 2023 pour informer les directions, chefs de services et correspondants RAE adhérents de l'association du projet et de sa méthodologie.

1. Source de données

Les établissements souhaitant participer à cette enquête se sont mobilisés pour soutenir la construction de l'échantillon. Ils ont ainsi sélectionné un échantillon de personnes concernées et volontaires :

- Un premier groupe de lauréats d'une RAE en 2020, 2021 ou 2022, dans la limite de 15 personnes par établissement
- Un deuxième groupe de personnes qui ne se sont jamais engagées dans une démarche de RAE

Les profils des deux groupes devant idéalement être proche : même nombre d'hommes et de femmes, âges proches, type d'atelier, etc.

L'accès au questionnaire en ligne a été envoyé aux établissements sous la forme d'un lien internet et d'un QR Code. La période de collecte s'est déroulée entre 22 novembre et le 15 décembre 2023. La passation du questionnaire, que cela soit pour faciliter l'accès au questionnaire (accompagnement à la connexion, mise à disposition d'un poste informatique si la personne ne dispose pas d'un smartphone pour répondre) ou pour faciliter la possibilité de la personne d'y répondre (en cas de difficulté de lecture par exemple) est assuré par les établissements.

8 associations gestionnaires ont participé à cette enquête pour un total de 9 établissements. Au total, 101 personnes ont répondu au questionnaire en ligne.

2. Méthode statistique

Le test de Fisher a été utilisé pour voir s'il existe une différence entre les lauréats d'une RAE et ceux n'ayant pas fait de RAE. L'exploitation des résultats de cette enquête sous la forme du test de Fisher est annexée à ce rapport.

Ce test permet de mettre à l'épreuve deux probabilités et est indiqué dans les études avec un faible effectif :

La première probabilité, l'hypothèse nulle (H_0), est qu'être lauréat ou non-lauréat d'une RAE n'a pas d'impact sur le parcours des travailleurs en situation de handicap.

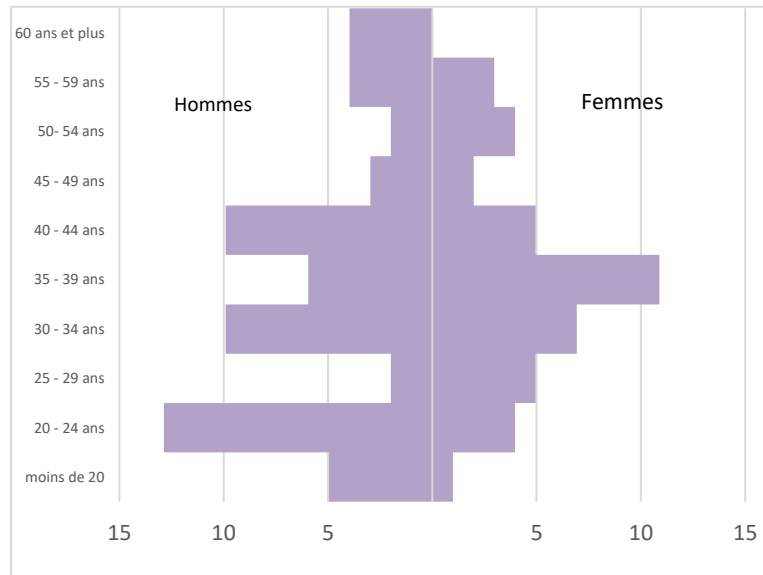
La seconde, l'hypothèse alternative (H_a), est qu'être lauréats ou non-lauréat d'une RAE exerce une influence sur le parcours des travailleurs en situation de handicap en ESAT.

Pour chacune des questions, une mesure statistique appelée p-value est calculée. Si cette mesure est inférieure à un seuil considéré comme statistiquement significatif (5%) l'hypothèse H_0 peut être rejetée ce qui signifie qu'il existe une relation significative entre les variables (c'est-à-dire le fait d'être lauréat d'une RAE et l'élément du parcours enquêté)

Une p-value supérieur à ce seuil n'exclue pas que la RAE ait un impact sur le parcours.

3. L'échantillon

Les questionnaires ont permis d'interroger 101 personnes issues de 8 établissements adhérents de l'association⁴. Dans cet échantillon, 55 sont lauréats d'une reconnaissance des acquis de l'expérience et 46 n'ont jamais réalisé de RAE.



Source : Enquête impact RAE, D&C - CREAI Grand Est

Champ : 101 répondants

L'âge moyen des personnes enquêtées est de 36,3 ans. L'âge moyen du groupe de lauréats et du groupe de non-lauréats est relativement identique (36,4 ans pour les lauréats d'une RAE et 36,2 ans pour les autres). On note un faible écart de proportion de femmes et d'hommes dans la composition des deux groupes (59 hommes et 42 femmes).

L'échantillon apparaît en conformité avec les résultats de l'enquête réalisée en 2019 par le CIRNEF⁵ qui montre que la RAE concerne un peu plus les hommes (61%) que les femmes (39%) et que plus de la moitié des RAE concerne une tranche d'âge de 20 à 39 ans.

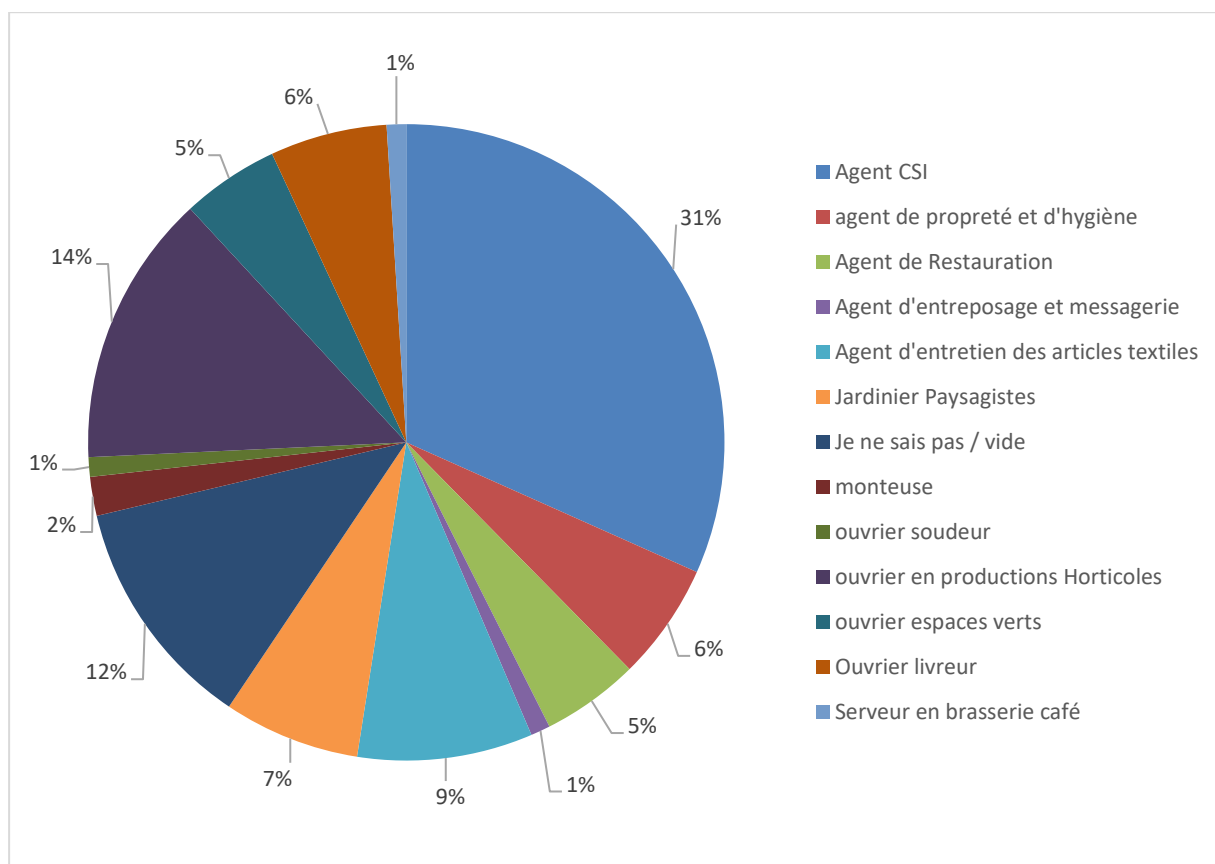
Comme le montre le tableau ci-dessous, l'ancienneté dans l'établissement est similaire pour les deux groupes de l'échantillon :

⁴ Association Ardennaise pour la Promotion des Handicapés (AAPH), Association Chalonnaise de Parents et amis de personnes déficientes intellectuelles et/ou autistes (ACPEI), Association Dervoise d'Action Sociale et Médico-Sociale (ADASMS), Association pour la Formation l'Emploi et l'Insertion des Personnes Handicapées (AFEIPH), Association des Parents d'Enfants Inadaptés de Vitry le François (APEI VIF), Association ELAN ARGONNAIS, Association les ANTES, Association Papillons Blanc En Champagne site les ATELIERS DE LA VALLEE

⁵ Rapport de recherche – Octobre 2019 – Cirnef – Université de Normandie Caen Les chemins de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle des personnes en situation de handicap : le dispositif Différent et Compétent, vecteur de participation sociale ?

		N'ayant pas eu de RAE	Lauréats d'une RAE	Total
Durée depuis l'arrivée à l'ESAT	Moyenne	11,8 ans	11,3 ans	11,6 ans
	Médian	9 ans	11 ans	10 ans
	Maximum	36 ans	41 ans	41 ans

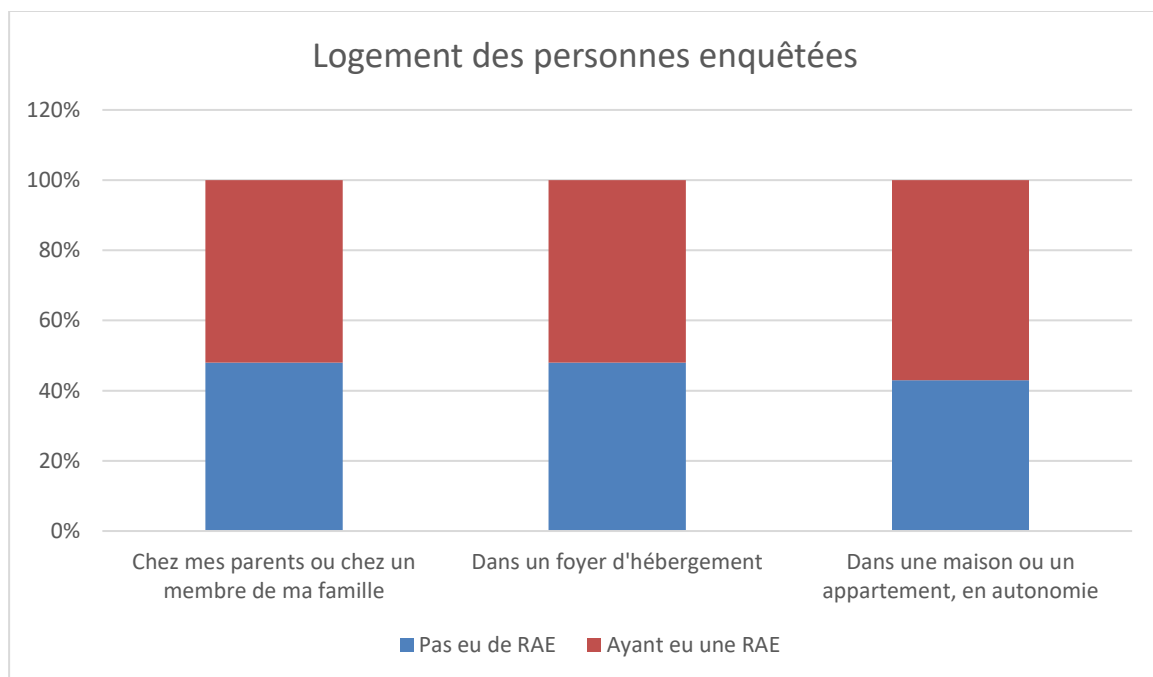
12 référentiels métiers sont représentés dans l'échantillon. Le référentiel agent de conduite de système industriel représente la majorité de l'échantillon (31%) ce qui est également le cas dans les statistiques de la RAE en Champagne-Ardenne depuis la création de l'association (30,5%). On remarque le même phénomène en ce qui concerne le référentiel d'agent d'entretien des articles textiles. Au regard des statistiques de l'association depuis 2012, le référentiel Agent de restauration est en revanche sous-représenté, celui d'agent d'entreposage en messagerie et lui légèrement sur représenté. Dans l'ensemble, les référentiels métiers présents dans l'échantillon sont représentatifs de l'activité de l'association Champagne-Ardenne.



Près d'un quart des personnes enquêtées vivent en couple, mais les lauréats sont 82 % à être célibataire.

Près de la moitié des enquêtés habitent dans un logement en autonomie. Parmi eux, une part plus importante de lauréats (57%) bénéficie d'un logement propre. Un quart des répondants vivent chez leurs parents ou chez un membre de leur famille. Le quart restant vient en foyer d'hébergement.

Par ailleurs, 10 % de l'échantillon déclare être accompagné par un SAVS ou un SAMSAH qu'ils soient lauréats d'une RAE ou non.



III. Analyse

1. Les effets de la RAE sur la reconnaissance professionnelle

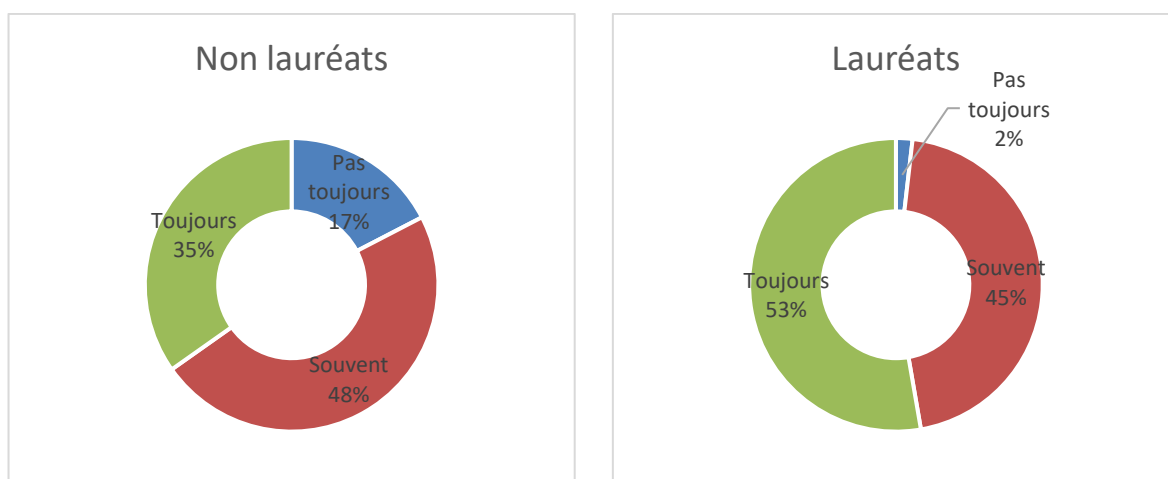
a. La RAE confère au travailleur une meilleure connaissance de ses tâches, et renforce le sentiment de capacité au travail.

47 % des travailleurs de l'échantillon considèrent « souvent » savoir ce qu'ils ont à faire dans leur travail. 17 % de ceux n'ayant pas effectué de RAE ne savent « pas toujours » ce qu'il faut faire. À l'inverse 53 % des lauréats répondent « toujours » savoir ce qu'il faut faire.

On peut donc penser que la RAE permet aux travailleurs en situation de handicap de savoir plus aisément ce qu'il faut faire dans leur emploi. Par extension, les lauréats d'une RAE sont plus rarement en difficulté face au travail qu'ils ont à effectuer.

On constate par ailleurs que la part de lauréats d'une RAE qui déclare ne « pas toujours » savoir ce qu'il faut faire dans leur emploi (2%) est significativement plus faible que celle de non-lauréat (17%)

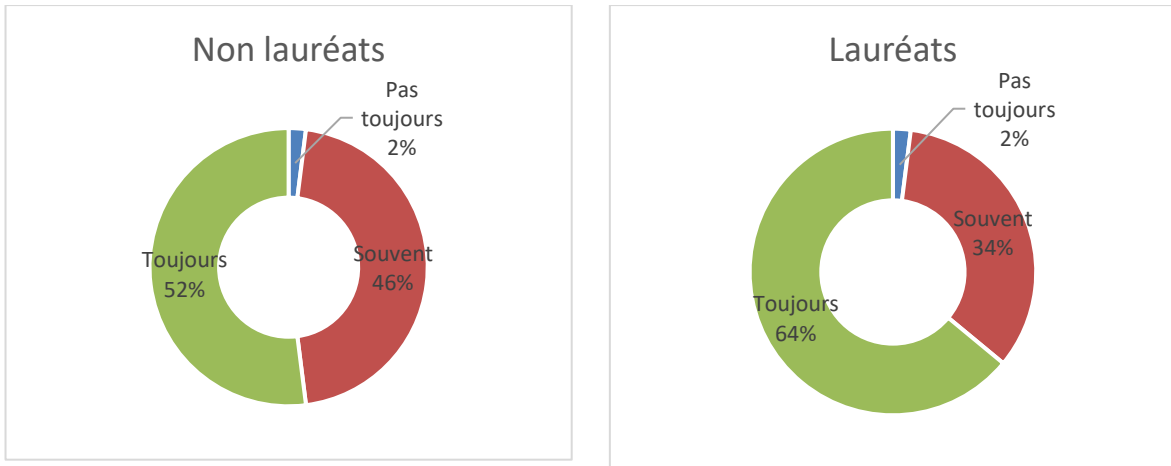
Figure 1 – Savoir ce qu'il faut faire dans son emploi



Source : Enquête impact RAE, D&C - CREAL Grand Est Champ : 101 répondants

La perception des travailleurs de leur capacité à réaliser les tâches qui leur sont confiées est globalement bonne : parmi l'ensemble des répondants, seuls 2% expriment un doute à ce sujet. Pour autant, la proportion de personnes certaines de « toujours » réaliser correctement leur travail est majorée dans le groupe de lauréats.

Figure 2 – Être capable d'effectuer correctement son travail



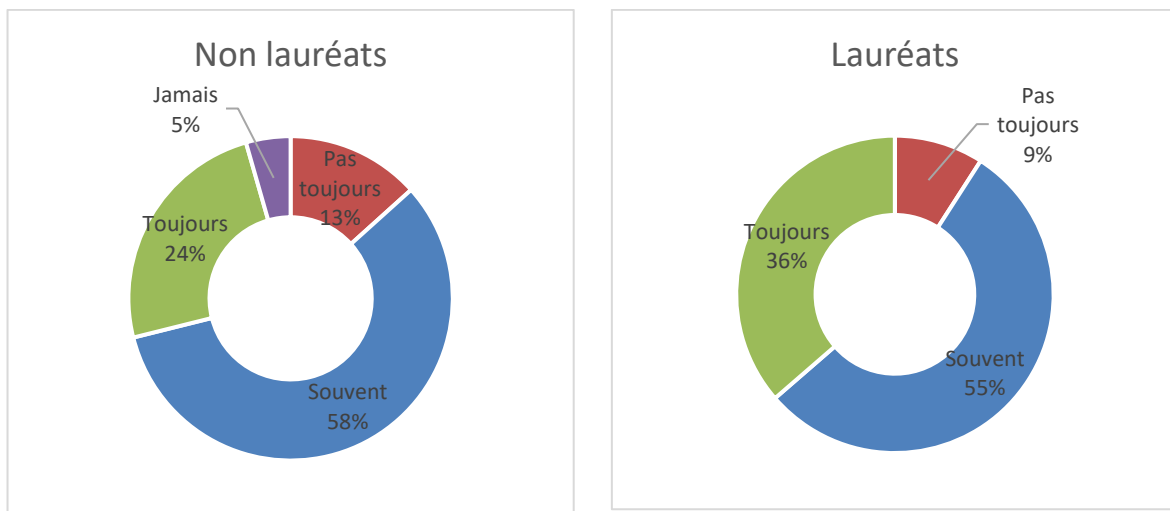
Source : Enquête impact RAE, D&C - CREA Grand Est Champ : 101 répondants

b. Le sentiment de reconnaissance et de soutien existe chez la majorité des travailleurs d'ESAT, mais il est plus important parmi les lauréats de la RAE

La majorité des travailleurs de l'échantillon (87%) considèrent être reconnus dans leurs compétences professionnelles par leurs pairs. Le sentiment d'être reconnu dans ses compétences professionnelles par les autres travailleurs semble encore renforcé par le fait d'être lauréat d'une RAE. En effet, 36% des lauréats considèrent bénéficier « toujours » de cette reconnaissance, contre 24% des non-lauréats. On note en outre qu'aucun lauréat de la RAE n'a répondu ne « jamais » avoir de reconnaissance par ses pairs alors que 4% l'ont affirmé dans le groupe des non-lauréats. Ce point semble d'autant plus vrai lorsque la RAE est également valorisée au sein de l'établissement.

À l'inverse, la qualité des relations entre collègues de travail ne semble pas influencée par « un effet RAE ».

Figure 3 – Perception de la reconnaissance des compétences par les collègues



Source : Enquête impact RAE, D&C - CREAI Grand Est Champ : 100 répondants

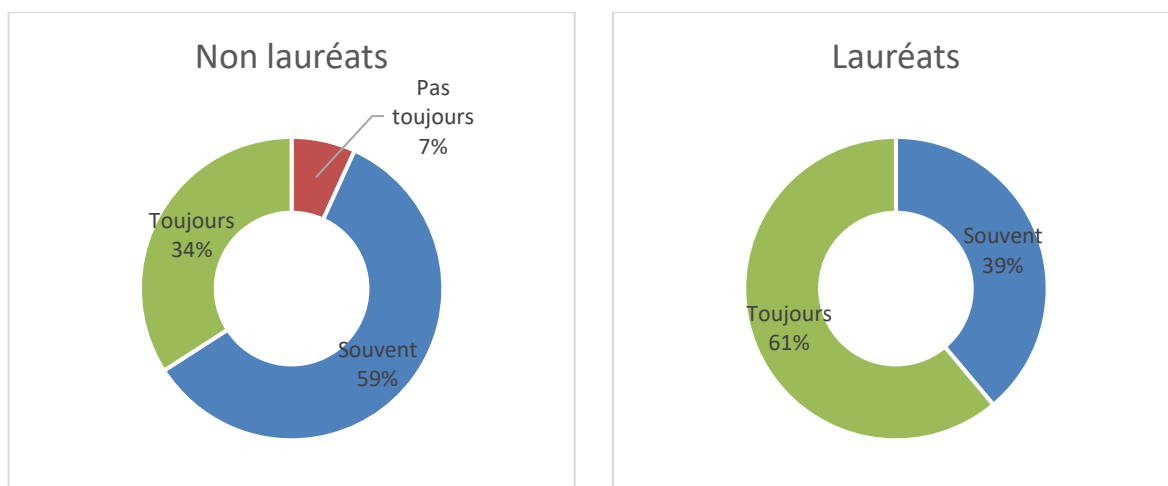
Globalement les tendances s'accroissent encore si l'on s'intéresse à la reconnaissance des compétences par les moniteurs d'atelier. 49% des personnes au sein de l'échantillon considèrent leurs compétences toujours reconnues par leur moniteur, 48% souvent et 3% considèrent ne pas toujours bénéficier de cette reconnaissance.

Or, parmi le groupe des lauréats, ce sont 61 % des travailleurs qui estiment avoir « toujours » cette reconnaissance (contre 34% chez les non-lauréats).

A noter également : toutes les personnes qui n'ont pas « pas toujours » le sentiment d'être reconnues dans leurs compétences par le moniteur se situent dans les groupes des non-lauréats.

Le fait d'être lauréat d'une RAE a donc une influence sur la perception de la reconnaissance de ses compétences par les moniteurs.

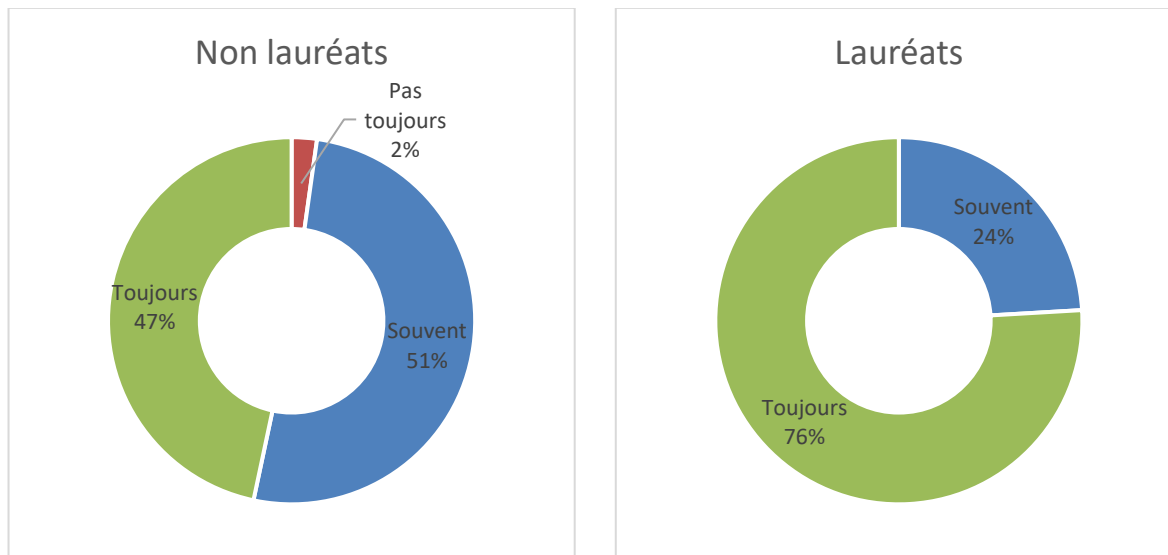
Figure 4 – Perception de la reconnaissance des compétences par les moniteurs



Source : Enquête impact RAE, D&C - CREAI Grand Est Champ : 98 répondants

Le même phénomène est observable concernant le sentiment d’être soutenu par le moniteur d’atelier. En effet, parmi les lauréats, 3 personnes sur 4 ont le sentiment de « toujours » avoir le soutien de leur moniteur, alors qu’elles ne sont que 47 % pour ceux qui n’ont jamais engagé un parcours RAE. Il existe donc un lien important entre le fait d’être lauréats d’une RAE et la perception qu’a le travailleur du soutien reçu de la part du moniteur d’atelier qui l’accompagne.

Figure 5 - Soutien du moniteur d’atelier dans le travail

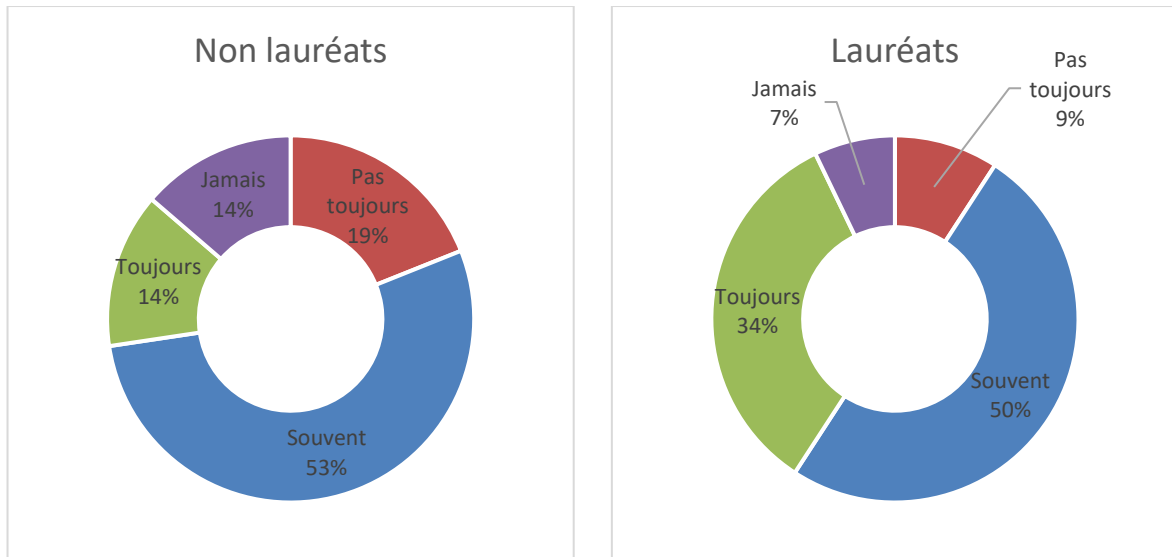


Source : Enquête impact RAE, D&C - CREAI Grand Est Champ : 99 répondants

Ces tendances se vérifient également dans la sphère privée. La moitié des répondants déclarent que leurs compétences professionnelles sont « souvent » reconnues par leur famille (aucune différence significative n’est ici observable entre les lauréats et les non-lauréats). Cependant, la part de personnes considérant avoir « toujours » cette reconnaissance de la part de leur famille est significativement plus élevée dans le groupe des lauréats (33%) que dans le groupe des non-lauréats (13%). De plus, le

nombre de personnes qui ont le sentiment de ne « jamais » avoir de reconnaissance de la part de sa famille est moins élevé parmi les lauréats (7%) qu’au sein du groupe n’ayant jamais réalisé de parcours de RAE (13%). L’obtention d’une RAE apparaît donc comme un moyen d’accroître la reconnaissance de son savoir par sa famille et de déprécier le risque de ne jamais en bénéficier.

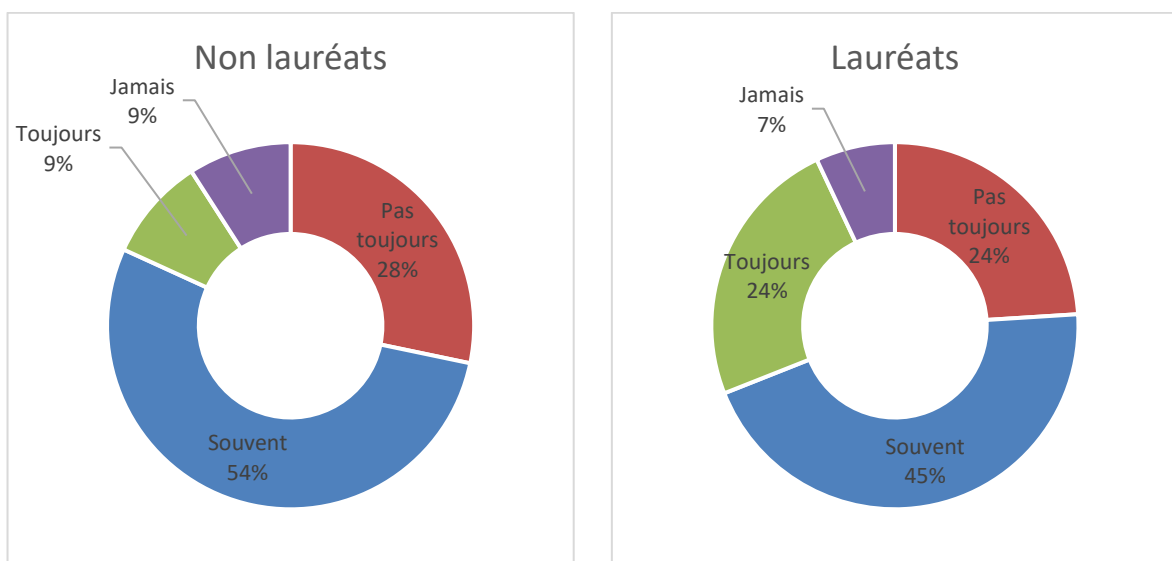
Figure 6 – Être reconnu par sa famille



Source : Enquête impact RAE, D&C - CREAI Grand Est Champ : 97 répondants

Comme pour la famille, le fait d’être lauréat d’une RAE, n’impacte pas l’existence d’une reconnaissance des compétences professionnelles par les amis. On remarque cependant que le fait d’être lauréats d’une RAE semble traduire une forme de confiance dans la perception de cette reconnaissance puisque 24% des lauréats considèrent l’avoir « toujours » contre seulement 9% des non-lauréats.

Figure 7 – Être reconnu par ses amis



Source : Enquête impact RAE, D&C - CREAI Grand Est Champ : 94 répondants

2. Les effets de la RAE sur la vie au travail

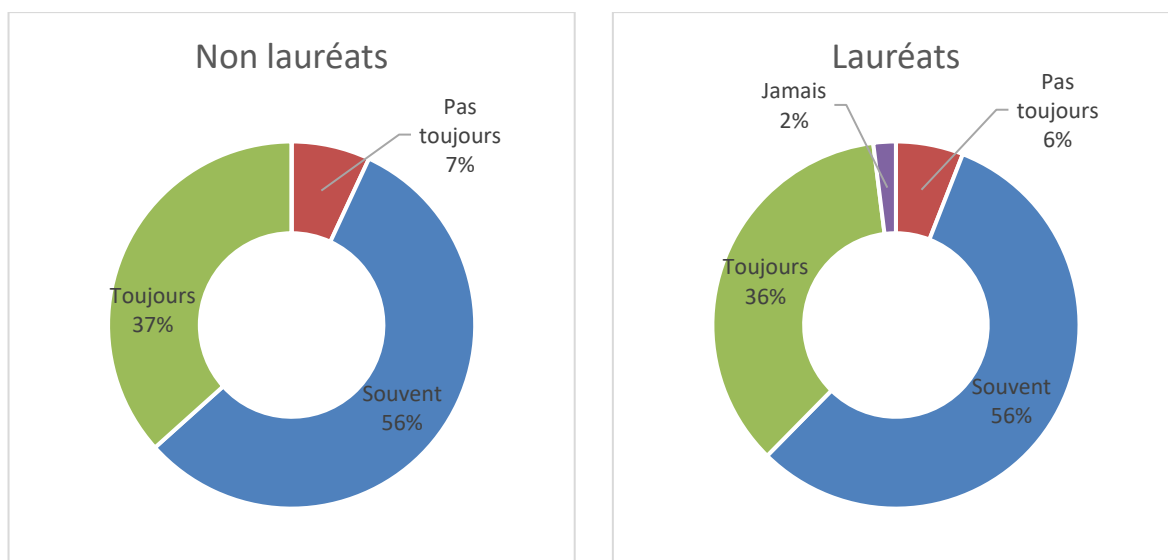
a. Sans être déterminante, la RAE augmente le travailleur en situation de handicap dans son autodétermination.

Le fait d'avoir réalisé un parcours de RAE n'a pas d'influence sur le sentiment du travailleur que son avis est pris en compte dans la définition des objectifs de travail. En effet les réponses des 2 groupes sont quasiment identiques : 57% d'entre eux estiment que leur avis est « souvent » pris en compte et 37% estiment que c'est « toujours » le cas.

Une hypothèse est que les personnes répondantes sont des travailleurs d'établissements engagés dans une démarche d'organisation apprenante qui cherchent à favoriser quoiqu'il en soit la prise en compte des avis des travailleurs⁶.

Curieusement, 2% des lauréats considèrent que leurs avis ne sont jamais pris en compte.

Figure 8 – Prise en compte de l'avis du travailleur



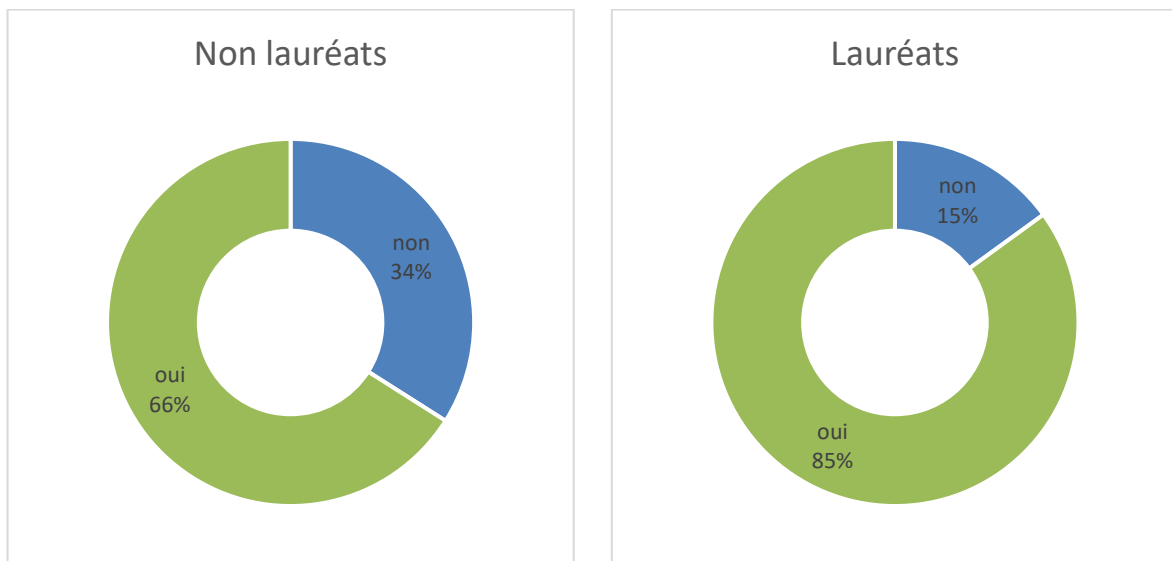
Source : Enquête impact RAE, D&C - CREAI Grand Est **Champ** : 99 répondants

Par ailleurs, 85% des travailleurs lauréats d'une RAE souhaitent avoir plus d'autonomie dans leur travail. Ils sont 66% des non-lauréats à émettre le même souhait. On remarque ainsi une différence significative entre les deux groupes (19%) qui laisse supposer que le fait d'être lauréat confère une volonté d'autonomie supérieure dans les tâches qui sont confiées aux travailleurs dans les ateliers. Sur ce point, nous avons vu par ailleurs (figure 2) que les lauréats ont une bonne connaissance de leur poste de travail. Nous verrons ultérieurement (figure 11) qu'ils se sentent également en meilleure

⁶ Monique Combes-Joret. ESAT de demain : vers des organisations capacitanes : RAPPORT DE RECHERCHE décembre 2020, Chaire ESS, Laboratoire REGARDDS, Université de Reims Champagne-Ardenne, France. [Rapport de recherche] Université de Reims Champagne-Ardenne ; Chaire ESS - Regards. 2020.

capacité de réagir face à un problème. LA RAE apparait donc comme un moyen de développer les 4 dimensions de l'autodétermination⁷.

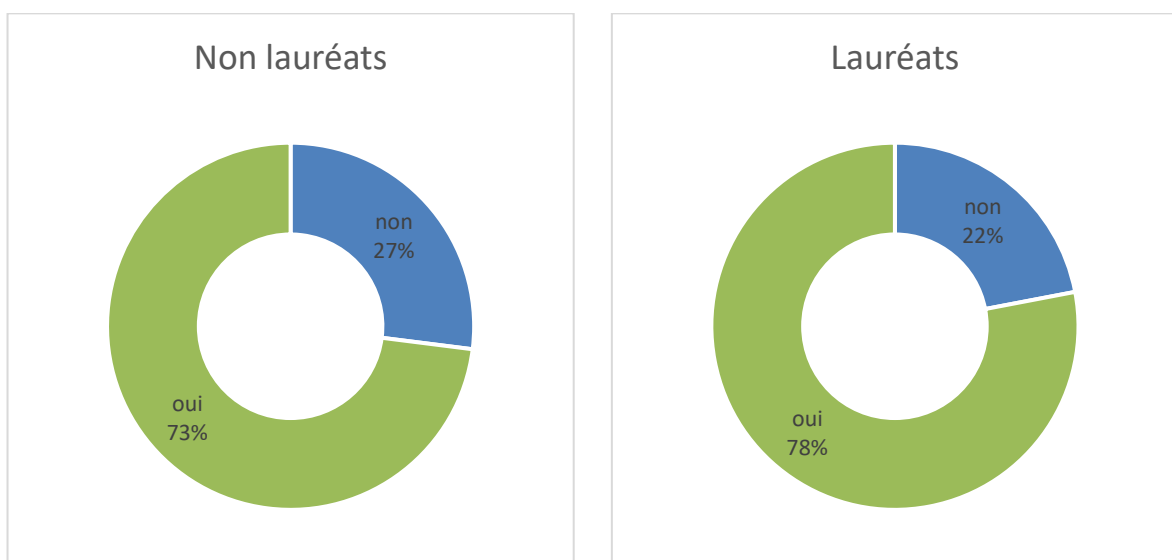
Figure 9 – Souhaite faire plus de choses seul dans son travail



Source : Enquête impact RAE, D&C - CREAI Grand Est **Champ** : 97 répondants

Pour autant, on remarque, lorsque l'on s'interroge sur le lien entre la RAE et le souhait de se voir confier des responsabilités dans son travail, qu'il n'apparait pas de lien entre le souhait d'obtenir plus de responsabilités et le fait d'être lauréat d'une RAE. En effet, les trois quarts des travailleurs interrogés souhaitent obtenir plus de responsabilités et la différence entre les deux groupes est non significative.

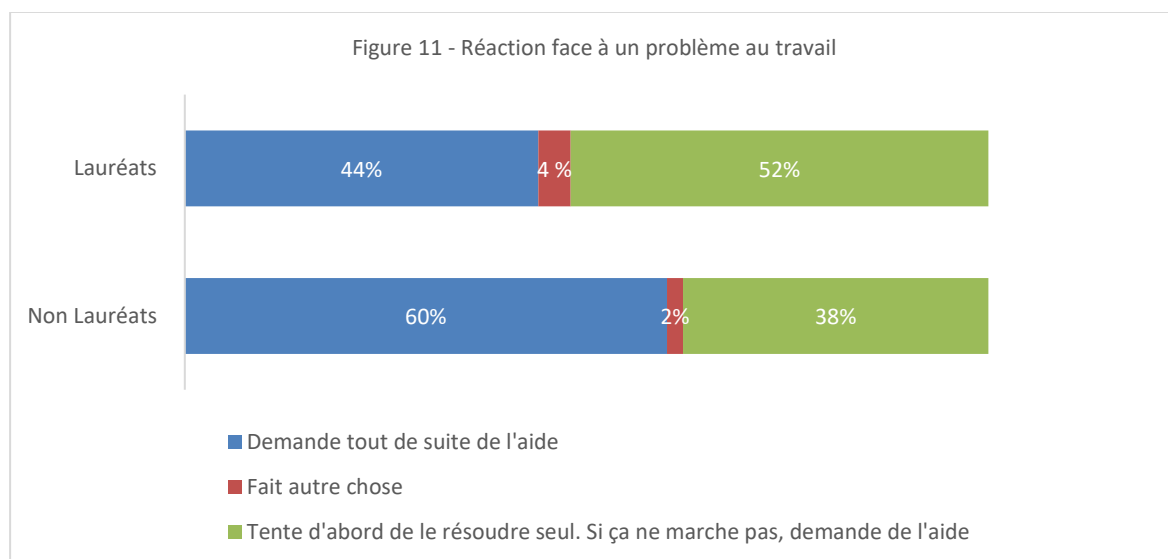
Figure 10 – Souhaite avoir plus de responsabilités dans son travail



Source : Enquête impact RAE, D&C - CREAI Grand Est **Champ** : 98 répondants

⁷ Selon la définition de Wehmeyer, l'autodétermination suppose 4 dimensions : être autonome (autonomie), se connaître (autoréalisation), s'organiser (autorégulation), être capable (empowerment psychologique)

b. La RAE participe à développer la confiance en soi et en la qualité de son travail

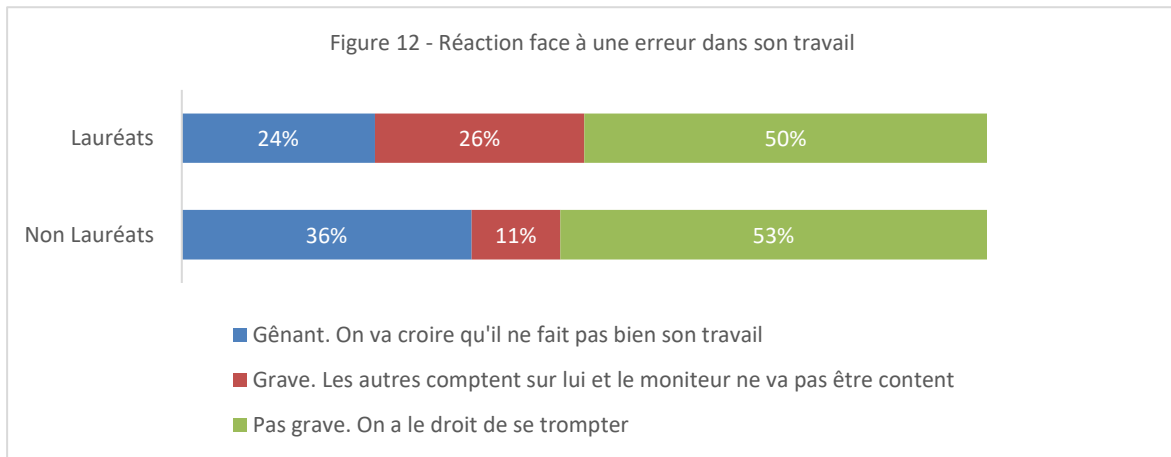


Source : Enquête impact RAE, D&C - CREA Grand Est **Champ** : 99 répondants

Lorsqu'ils font face à un problème dans l'exercice de leur activité, les lauréats d'une RAE ont plus souvent tendance à chercher une solution par eux-mêmes. Pour autant, ils ne s'inscrivent pas dans une logique d'indépendance vis-à-vis de leur environnement de travail puisqu'ils sont 44% à demander de l'aide en première intention (contre 60% des travailleurs n'ayant pas réalisé de RAE). La RAE apparaît donc comme un facteur permettant de rehausser la confiance en soi et en ses capacités professionnelles face à un imprévu.

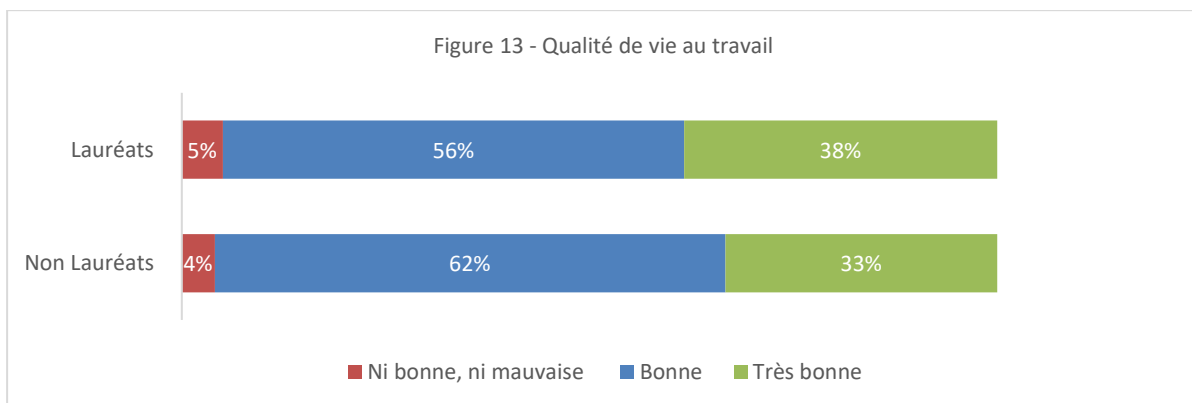
La RAE ne semble en revanche pas impacter le sentiment vécu par le travailleur lorsqu'il se trouve face à une erreur dans son travail. Qu'ils soient lauréats ou non d'une RAE la moitié des travailleurs font appel à leur droit à l'erreur. On note cependant qu'une partie plus importante des lauréats considère que l'erreur dans le travail est « grave » (26% des lauréats contre 11% des non-lauréats). On peut émettre l'hypothèse que les lauréats sont plus exigeants vis-à-vis d'eux-mêmes.

c. La quasi-totalité des travailleurs déclare une bonne qualité de vie au travail.



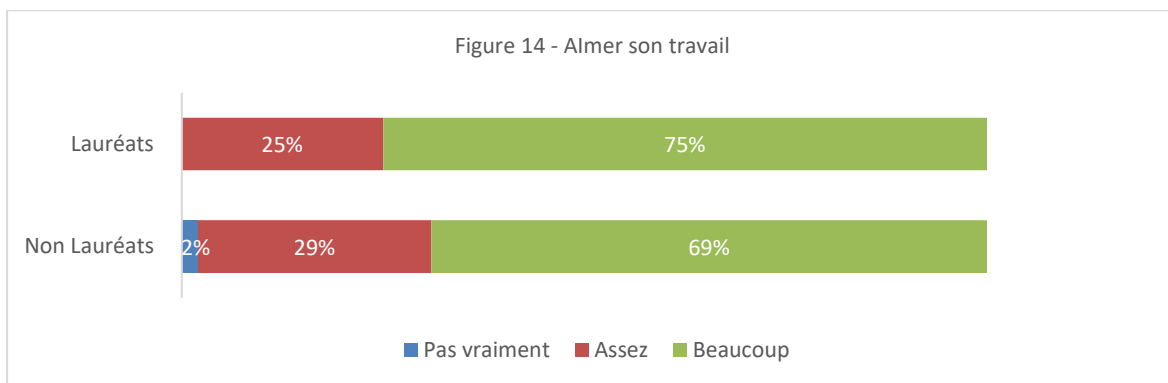
Source : Enquête impact RAE, D&C - CREA Grand Est **Champ** : 99 répondants

Interrogés sur leur qualité de vie au travail, les travailleurs font état d'une grande voire très grande satisfaction dans le domaine. L'écart entre lauréats et non-lauréats d'une RAE est ici trop faible pour être considéré comme significatif.



Source : Enquête impact RAE, D&C - CREA Grand Est **Champ** : 99 répondants

Les travailleurs apprécient par ailleurs pour une grande majorité le travail qu'ils réalisent. Ils sont 75% des lauréats et 69% des non-lauréats à l'aimer « beaucoup ». Aucun lauréat ne déclare ne « pas vraiment » aimer son travail contre 2% des non-lauréats.

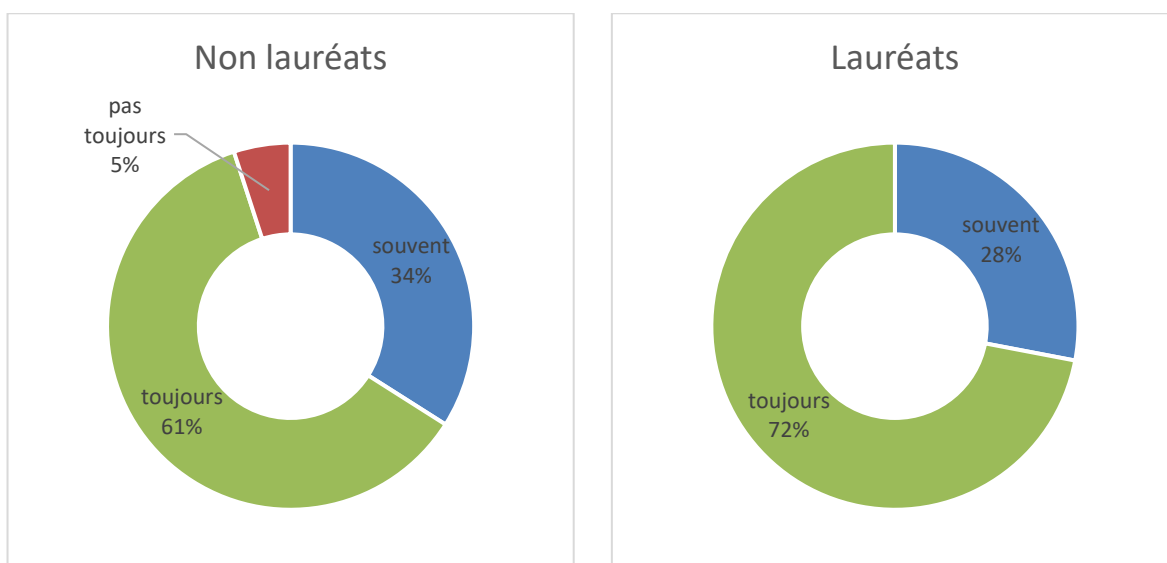


Source : Enquête impact RAE, D&C - CREAI Grand Est **Champ** : 99 répondants

d. Les sentiments d'utilité dans son travail sont renforcés par la RAE.

Le sentiment d'utilité perçu dans l'exercice de son travail est un autre élément que la RAE participe à renforcer. Ils sont 72% des lauréats à « toujours » se sentir utile, 28% à considérer l'être « souvent » et aucun à penser ne « pas toujours » l'être.

Figure 15 – Se sentir utile dans son travail



Source : Enquête impact RAE, D&C - CREAI Grand Est **Champ** : 98 répondants

On remarque également que le sentiment d'utilité dans le travail est également impacté par l'ancienneté en ESAT. 81% des travailleurs depuis 10 à 19 ans et 70% des travailleurs depuis 20 ans et plus se sentent toujours utile dans leur travail contre 55% des travailleurs depuis 0 à 3 ans et 64% des 3 à 9 ans. On note également que les femmes ont un sentiment d'utilité légèrement plus élevé.

Figure 16 – Se sentir utile dans son travail selon l’ancienneté et selon le sexe

	0-3 ans	3-9 ans	10-19 ans	20 ans et +	NR
Pas toujours	0%	4%	0%	0%	33%
Souvent	45%	32%	19%	30%	33%
Toujours	55%	64%	81%	70%	33%

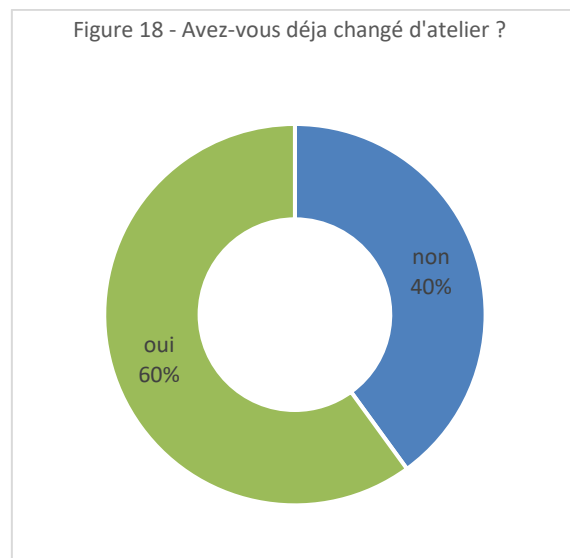
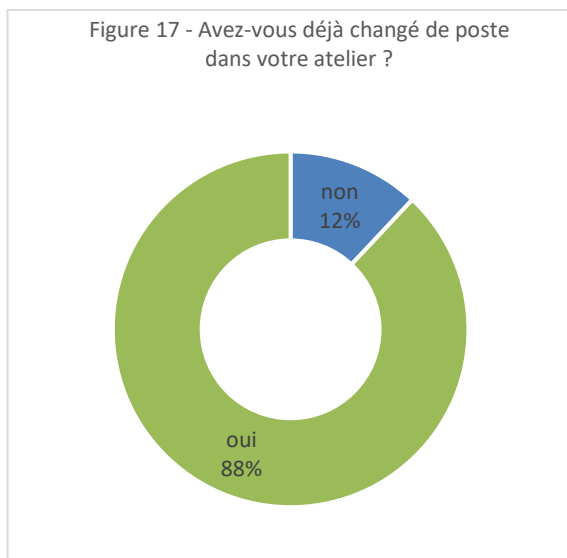
	Hommes	Femme	Ensemble
Jamais	9%	8%	9%
Pas toujours	32%	16%	26%
Souvent	43%	58%	49%
Toujours	16%	18%	17%

Source : Enquête impact RAE, D&C - CREA Grand Est **Champ** : 98 répondants

3. Les effets de la RAE sur le parcours professionnel

- a. L’ESAT offre des possibilités de mobilité professionnelle en interne à tous les travailleurs, mais la RAE semble faciliter leur accès à la formation.

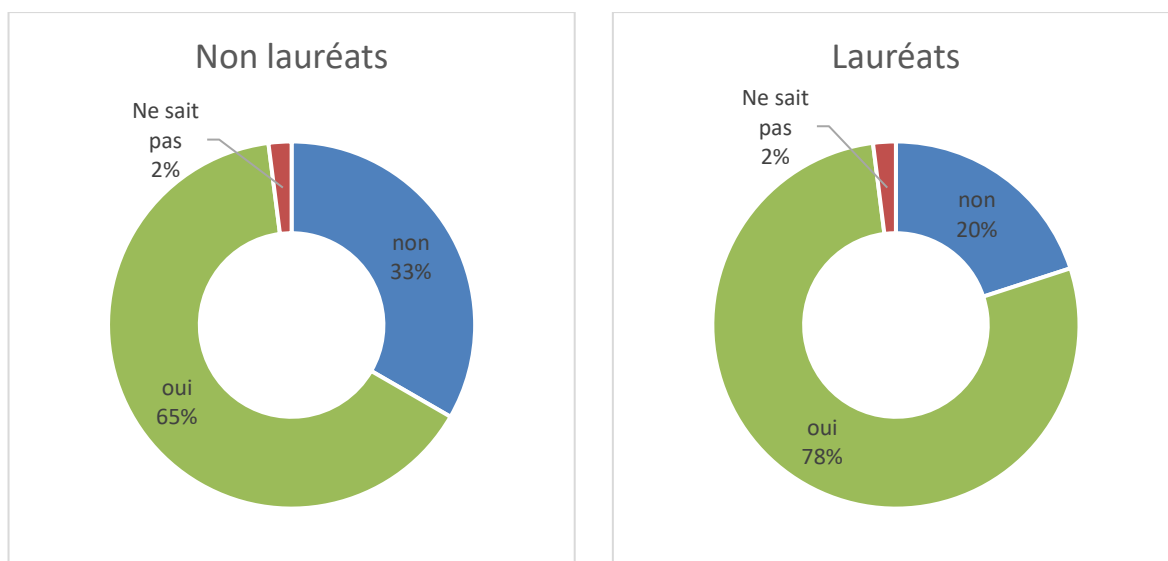
Dans des proportions équivalentes quel que soit le groupe interrogé, 88% des répondants évoquent avoir déjà changé de poste dans leur atelier et 60% avoir déjà changé d’atelier. L’ancienneté médiane de notre échantillon et les possibilités qu’offrent les ESAT d’évoluer au sein des ateliers expliquent ce phénomène qui n’est pas directement lié à l’obtention d’une RAE.



Source : Enquête impact RAE, D&C - CREA Grand Est **Champ** : 100 répondants

L’accès à la formation est en revanche accentué par le fait d’avoir passé une RAE. En effet 78% des lauréats déclarent avoir déjà suivi des formations (hors parcours RAE) contre 64% des non-lauréats.

Figure 19 – Avoir déjà suivi des formations



Source : Enquête impact RAE, D&C - CREA Grand Est **Champ** : 100 répondants

b. La RAE semble produire des attentes dont les établissements doivent se saisir

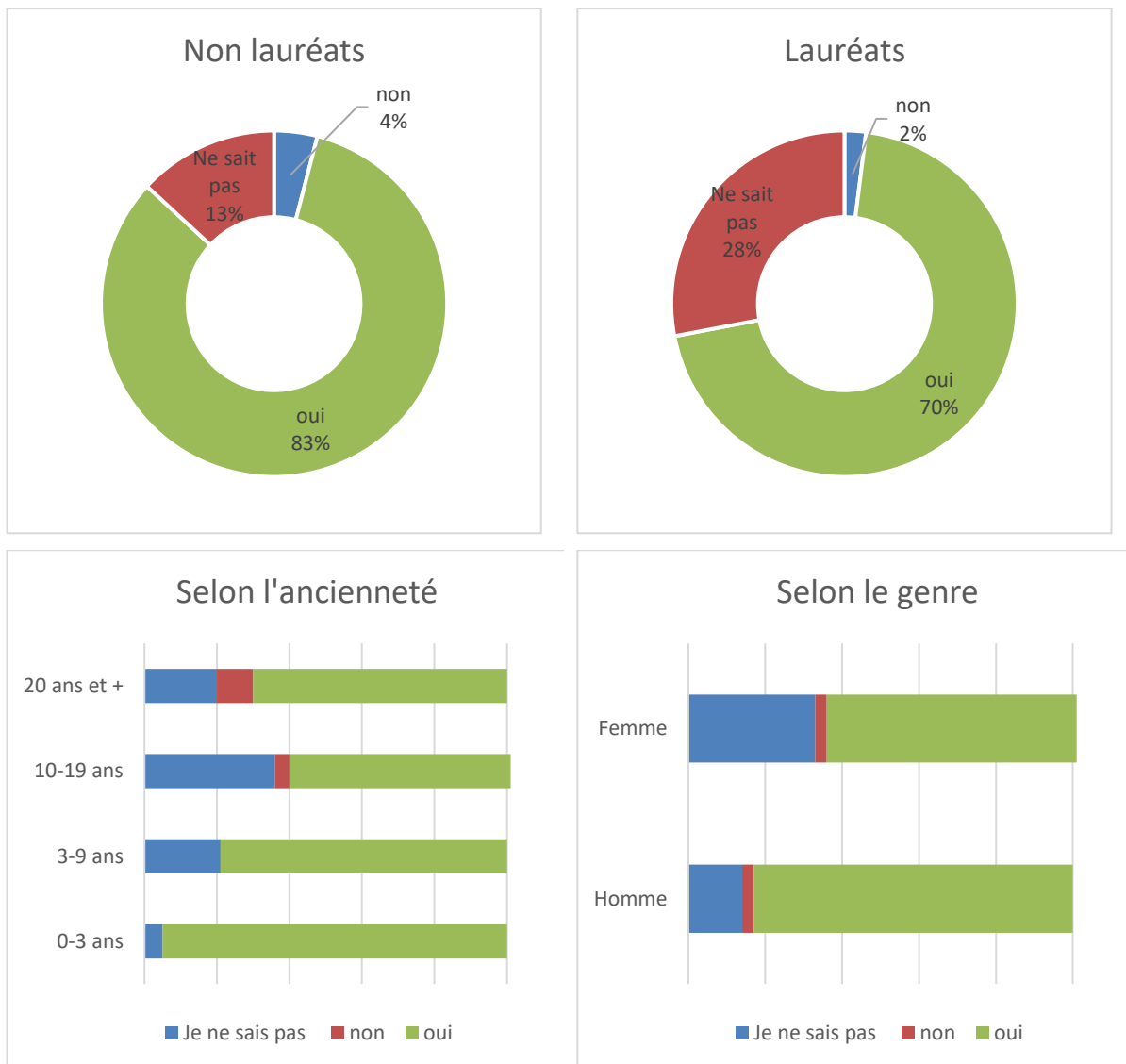
Les lauréats d'une RAE semblent plus réservés sur l'adéquation entre leur projet personnalisé et les objectifs de progression dans le travail qu'ils se fixent. Ils ne sont que 70% à considérer que leur projet comprend des objectifs qui vont leur permettre de progresser dans leur travail contre 82% des non-lauréats. Ils sont 28% à ne pas se prononcer.

On peut émettre l'hypothèse que la RAE produit des attentes que le travailleur ne retrouve pas nécessairement dans l'immédiateté de son projet personnalisé. C'est d'ailleurs un constat des études des mises en perspectives⁸ qui ont montré que les attentes du travailleur par suite de l'obtention d'une RAE (par exemple, passer un diplôme, faire en stage en entreprise, etc) ne se trouvaient pas nécessairement reportées dans son projet.

On note également un effet de genre et un effet d'ancienneté : les hommes considèrent davantage (83%) que leur projet personnalisé contient des objectifs permettant de progresser dans leur travail que les femmes (65%). Plus l'ancienneté en ESAT augmente, moins les travailleurs ont cette impression : ils sont 95% des travailleurs ayant 0 à 3 ans d'ancienneté à le penser contre 61% des 10 à 19 ans d'ancienneté.

⁸ Depuis 2015, le collectif champagne Ardenne produit une étude des mises en perspective des lauréats aux campagnes de la RAE réalisées sur le territoire.

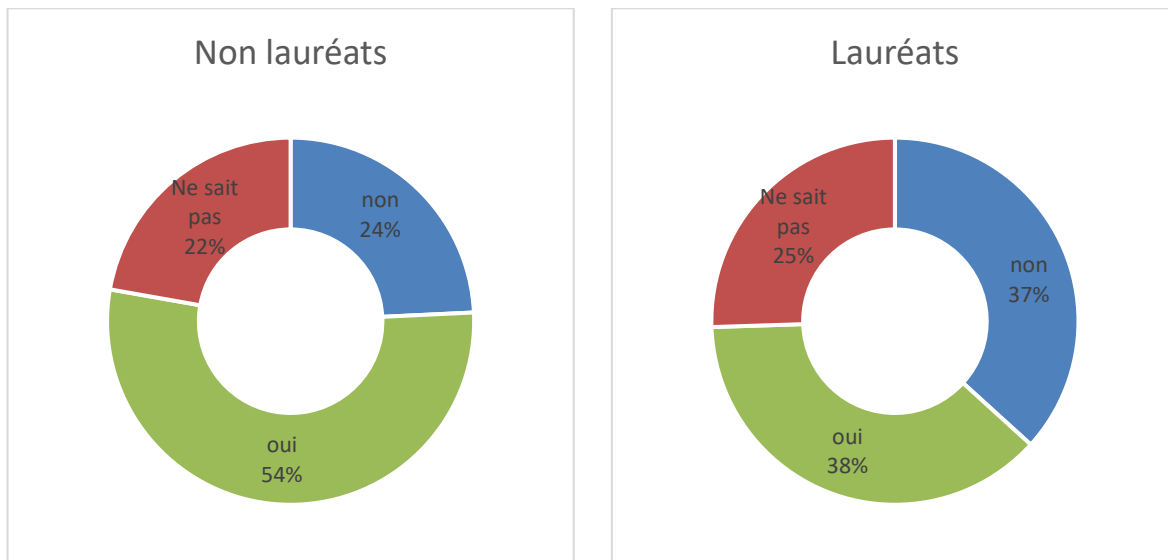
Figure 20 – Projet personnalisé avec des objectifs qui permettent de progresser dans le travail



Source : Enquête impact RAE, D&C - CREAI Grand Est **Champ** : 97 répondants

À l'inverse des non-lauréats qui souhaitent pour 54% d'entre eux obtenir un autre poste dans leur atelier, les lauréats ne placent pas leurs attentes dans une évolution au sein de l'atelier dans lequel ils travaillent.

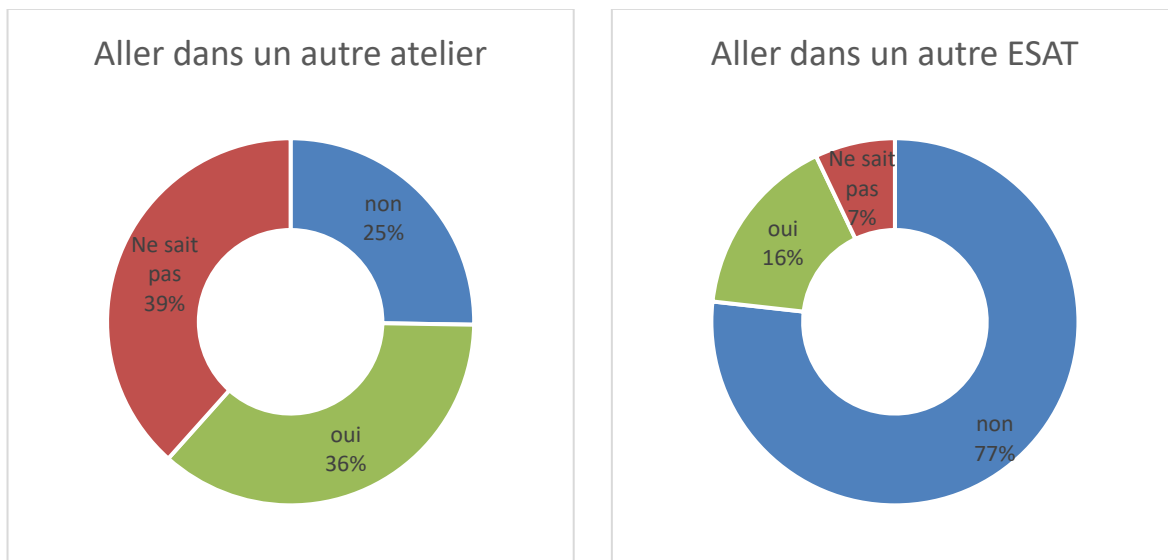
Figure 21 – souhait d'avoir un autre poste dans l'atelier



Source : Enquête impact RAE, D&C - CREAL Grand Est Champ : 100 répondants

Ils ne souhaitent pas non plus travailler dans un autre atelier (76%) ou dans un autre ESAT (78%).

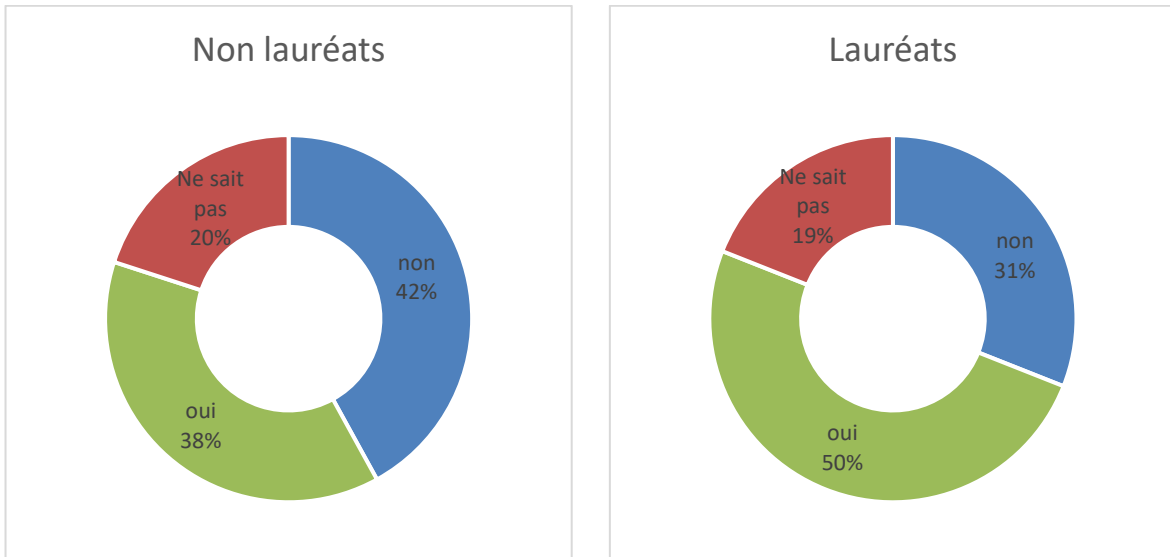
Figure 22 – souhait d'aller dans un autre atelier ou un autre ESAT



Source : Enquête impact RAE, D&C - CREAL Grand Est Champ : 100 répondants

Ils souhaitent en revanche effectuer plus de formation (84%) que les non-lauréats (78%). La moitié d'entre eux attend de passer un diplôme, cette proportion plafonne à 38% des non-lauréats. On note un effet de genre sur cette attente : 83% des hommes souhaitent passer un diplôme contre 65% des femmes. On ne distingue pas d'effets liés à l'ancienneté.

Figure 23 – Souhaite passer un diplôme, par exemple un CAP

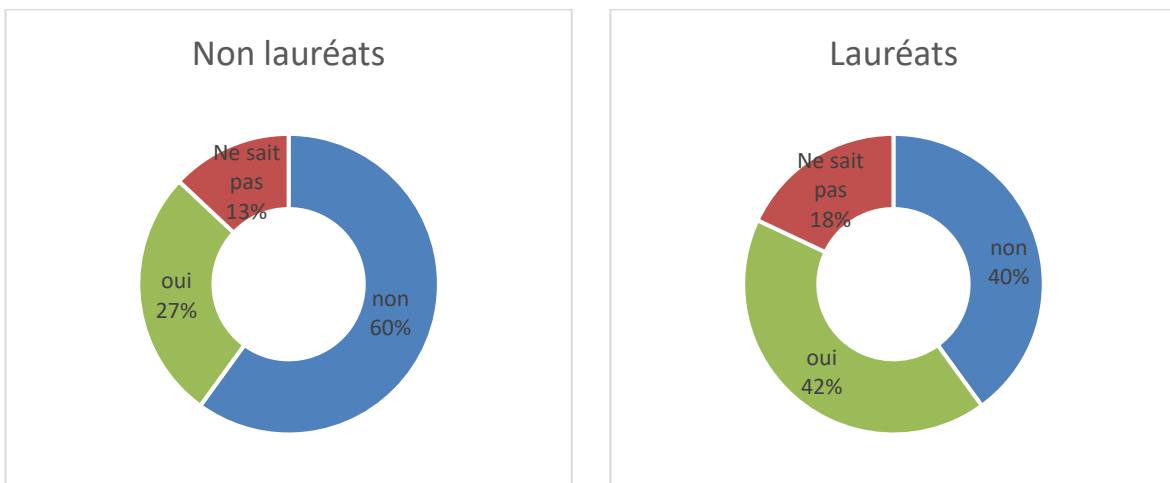


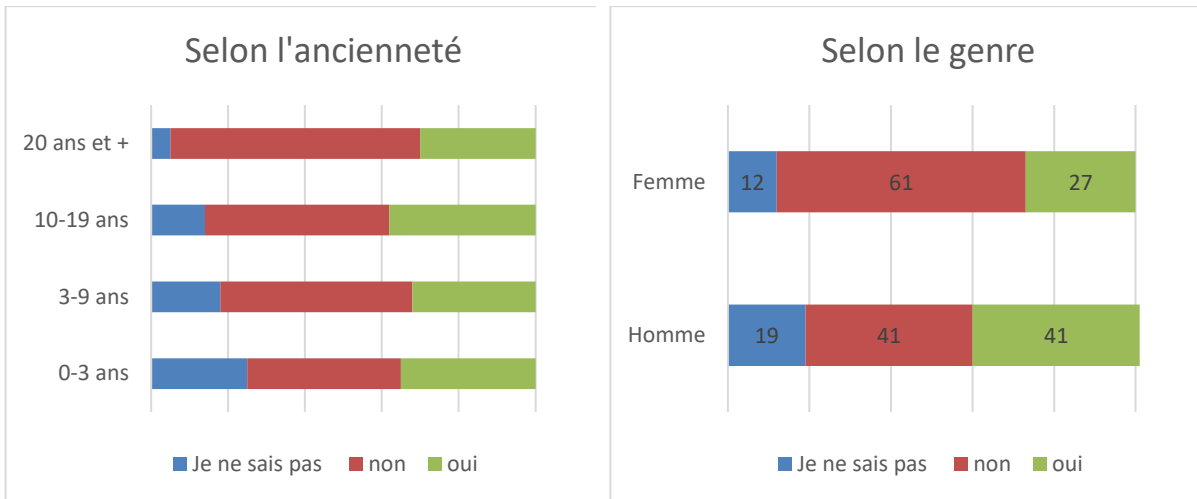
Source : Enquête impact RAE, D&C - CREAI Grand Est **Champ** : 99 répondants

Au-delà même de la formation, la RAE produit un effet sur les attentes vis-à-vis du projet professionnel. Les bénéficiaires d'une RAE souhaitent pour 42% d'entre eux travailler plus tard dans une entreprise ordinaire, contre 27% des non-lauréats.

L'ancienneté ne semble pas impacter cette attente qui est de l'ordre de 30% pour toutes les tranches. Il y a cependant un effet de genre puisque 61% des femmes ne souhaitent pas travailler en milieu ordinaire contre 41% des hommes. Elles ne sont que 27% à le vouloir contre 41% des hommes.

Figure 24 – Plus tard, souhaite travailler dans une entreprise ordinaire

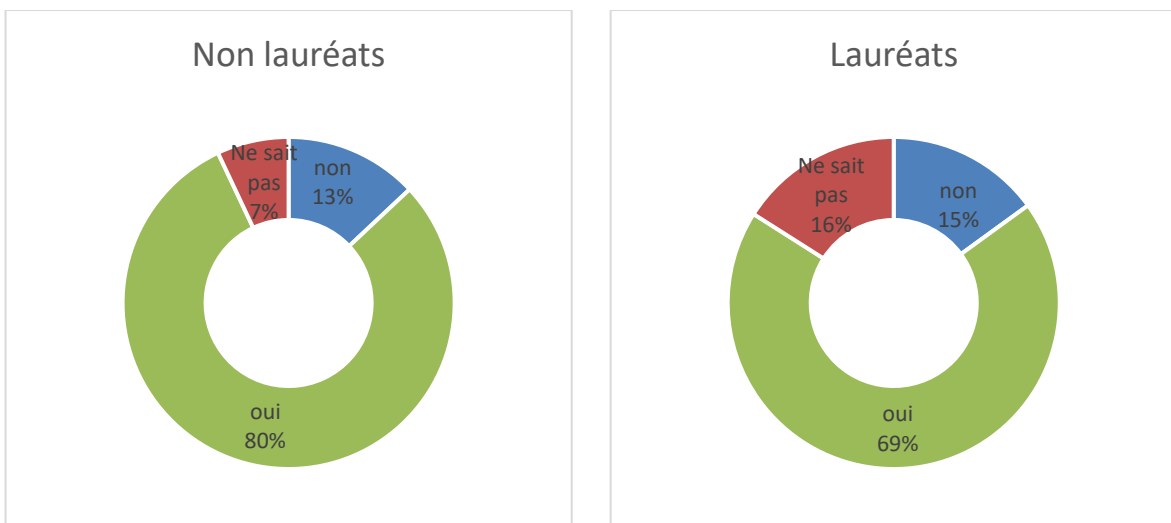




Source : Enquête impact RAE, D&C - CREA Grand Est Champ : 100 répondants

Notons par ailleurs que, dans leurs parcours professionnels, la possibilité de passer ou de repasser une RAE a été émise par trois quarts des personnes enquêtées, cette proportion atteint les 80% dans le groupe des non-Lauréats.

Figure 25 – Plus tard, souhaite passer ou repasser une RAE



Source : Enquête impact RAE, D&C - CREA Grand Est Champ : 100 répondants

Conclusion

La RAE a des impacts positifs sur un certain nombre d'aspects. Elle est premièrement un catalyseur du sentiment de compétence vécu par le travailleur. Ce jugement positif que les travailleurs se forgent d'eux-mêmes à travers l'exercice du parcours de la RAE concerne leurs capacités à organiser et à exécuter les tâches professionnelles qui leur sont confiées en premier lieu. Il n'est, cependant, pas réduit à l'identité professionnelle et il apparaît traduire une montée en compétence en son sens le plus large.

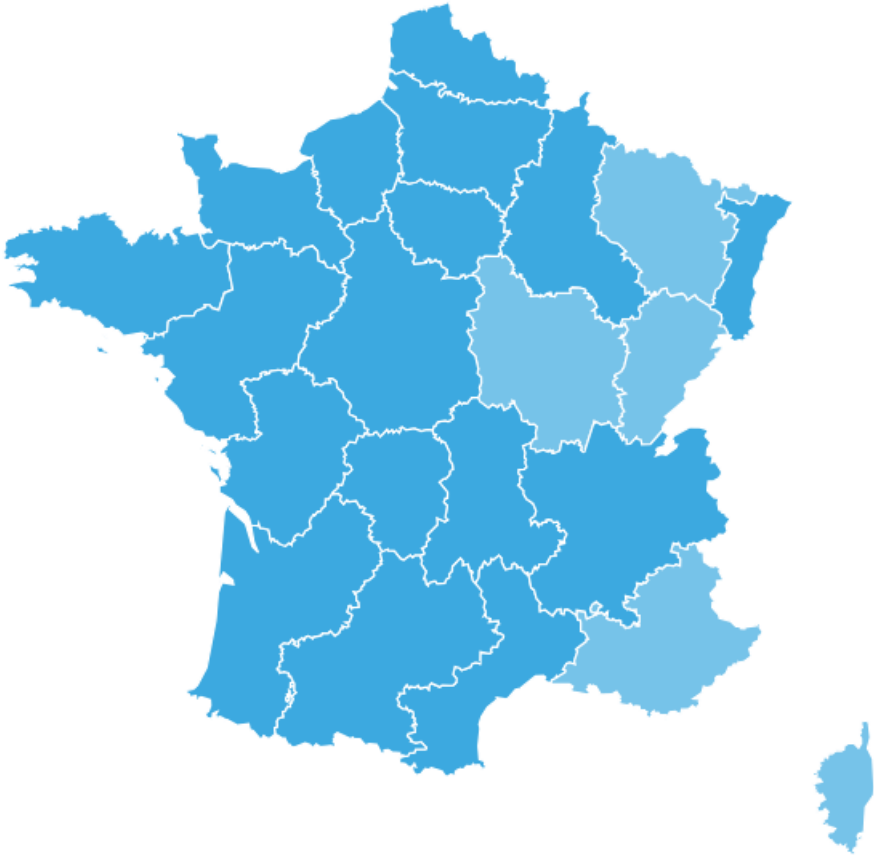
LA RAE est ainsi également un moyen d'asseoir ce sentiment de compétence tant auprès de l'entourage qu'auprès des accompagnants. Les lauréats de la RAE témoignent d'une envie d'exploiter cette compétence qu'ils ont acquise. Ils sont en attentes d'une traduction concrète de celle-ci dans leurs accompagnements et leurs projets personnalisés. Ces attentes se retrouvent notamment dans une logique d'accès à la formation, aux diplômes et à l'emploi en milieu ordinaire de travail.

La RAE apparaît ainsi comme un levier du développement de l'autodétermination des travailleurs en situation de handicap. Elle impacte chacune des quatre dimensions de la définition qu'en donne Wehmeyer : Comme nous l'avons vu, le degré d'*autonomie* dans le travail est plus important pour les travailleurs lauréats d'une RAE. La RAE apparaît dans notre étude comme un moyen pour eux de mieux appréhender leurs capacités, mais aussi leurs souhaits et leurs attentes vis-à-vis du travail. Elle développe ainsi les possibilités d'*autoréalisation* des lauréats. La capacité d'*autorégulation* des travailleurs est également accentuée par la RAE qui favorise leurs capacités à s'adapter aux situations, et à résoudre des problèmes. La RAE est également un vecteur de *l'empowerment psychologique* puisqu'elle accentue l'estime de soi notamment et permet de prendre davantage conscience de ses capacités et de ses savoir-faire.

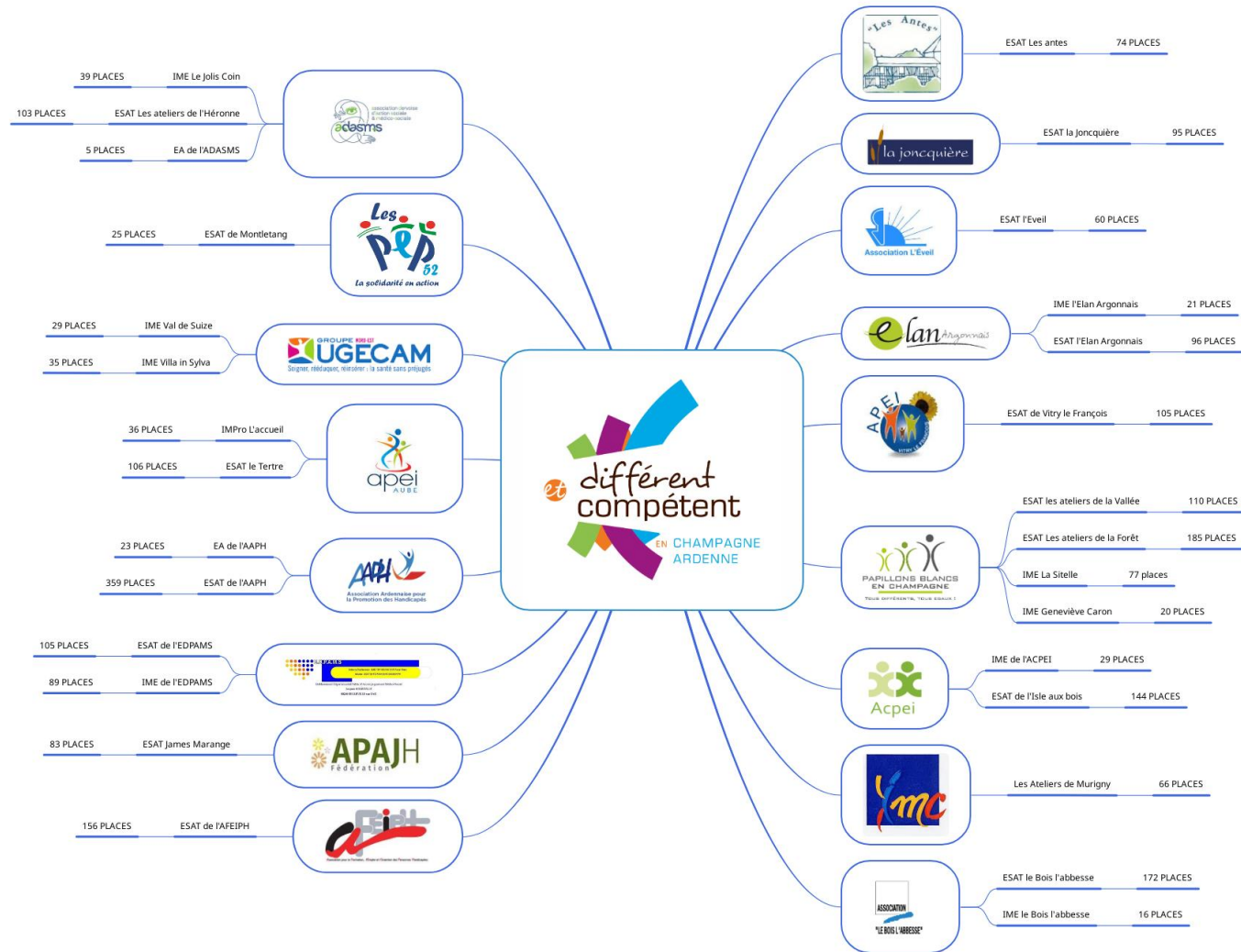
Pour en éprouver les résultats, cette enquête pourrait être complétée d'entretiens collectifs réalisés auprès de groupes de lauréats d'une RAE. Ces rencontres seraient notamment un complément à l'exploitation des résultats par questionnaires.

L'enquête sur l'impact de la RAE sur les parcours des travailleurs en situation de handicap permet d'évaluer qu'un certain nombre de changements lui sont imputables. Ces résultats nous invitent à nous pencher à l'avenir sur l'utilité sociale de la RAE dont nous observons les effets sur les personnes, mais pas encore sur la société.

Annexe 1 Les collectifs territoriaux différent et compétent réseau



Annexe 2 : Les adhérents de l'association différent et compétent Champagne-Ardenne





Quels est l'impact de la RAE sur le parcours des travailleurs en situation de handicap en ESAT ?



Les informations recueillies sur ce formulaire sont utilisées par <#MergeField FieldViewType=21 FieldOrderIndex=1 IDQuestionItem=0 IDAnswerItem=0> pour <#MergeField FieldViewType=21 FieldOrderIndex=5 IDQuestionItem=0 IDAnswerItem=0>

Elles sont conservées pendant <#MergeField FieldViewType=21 FieldOrderIndex=4 IDQuestionItem=0 IDAnswerItem=0> mois et sont destinées <#MergeField FieldViewType=21 FieldOrderIndex=2 IDQuestionItem=0 IDAnswerItem=0>

Conformément à la loi « informatique et libertés », vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en contactant : <#MergeField FieldViewType=21 FieldOrderIndex=3 IDQuestionItem=0 IDAnswerItem=0>

Ce questionnaire va vous demander de renseigner des informations personnelles .

- J'accepte la récolte de données personnelles.
- Je refuse la récolte de données personnelles.





Quels est l'impact de la RAE sur le parcours des travailleurs en situation de handicap en ESAT ?



Qui êtes-vous ?

Je suis : Un homme Une femme Autre

J'ai : ans



Quels est l'impact de la RAE sur le parcours des travailleurs en situation de handicap en ESAT ?



Qui êtes-vous ?

Je travaille de

Mon atelier :

Mon métier à l'ESAT/IME : Je ne sais pas

Je suis entré à l'ESAT/IME en :





Quels est l'impact de la RAE sur le parcours des travailleurs en situation de handicap en ESAT ?



Qui êtes-vous ?

J'ai fait un parcours RAE avec Différent et Compétent : Oui Non

J'ai fait : 1 RAE Plusieurs RAE

J'ai passé ma dernière RAE : En jury interne En jury externe
 En jury externe en situation de travail



Quels est l'impact de la RAE sur le parcours des travailleurs en situation de handicap en ESAT ?



Qui êtes-vous ?

Je vis : seul en couple

J'habite :

- dans une maison ou un appartement, en autonomie
- dans un foyer d'hébergement
- chez mes parents ou chez un membre de ma famille, (exemple : chez mon frère)

Aujourd'hui, je suis accompagné par un SAVS ou un SAMSAH

Oui Non



Ma vie au travail

	Jamais	Pas toujours	Souvent	Toujours
				
Dans mon travail je sais ce qu'il faut faire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je me sens capable de faire correctement mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mes compétences professionnelles sont reconnues par mes moniteurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mes compétences professionnelles sont reconnues par mes collègues	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Ma vie au travail

	Jamais	Pas toujours	Souvent	Toujours
				
Mes compétences professionnelles sont reconnues par ma famille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mes compétences professionnelles sont reconnues par mes amis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai de bonnes relations avec mes collègues	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le moniteur d'atelier me soutient dans mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon avis est pris en compte pour définir mes objectifs de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>





Ma vie au travail

J'aimerais avoir plus de responsabilités dans mon travail Oui Non

J'aimerais qu'on me laisse faire plus de choses tout seul Oui Non

Je me sens utile dans mon travail







Quels est l'impact de la RAE sur le parcours des travailleurs en situation de handicap en ESAT ?



Ma vie au travail

Quand j'ai un problème dans mon travail...

- Je tente d'abord de le résoudre seul. Si ça ne marche pas je demande de l'aide
- Je demande tout de suite de l'aide
- Je fais autre chose

Quand je ne suis pas content dans mon travail...

- J'ose le dire
- Je demande à quelqu'un de le dire pour moi
- Je me tais

Si je fais une erreur dans mon travail, pour moi c'est

- Grave. Les autres comptent sur moi et le moniteur ne va pas être content.
- Gênant. On va croire que je ne fais pas bien mon travail.
- Pas grave. On a le droit de se tromper.





Quels est l'impact de la RAE sur le parcours des travailleurs en situation de handicap en ESAT ?



Ma vie au travail

La qualité de vie au travail c'est quand je me sens bien dans mon travail.

Par exemple je trouve mon travail intéressant.

Autre exemple : mon moniteur m'encourage mon travail.



Ma qualité de vie au travail est...

- Très bien Bien Ni bien, ni mauvaise Mauvaise Très mauvaise

J'aime mon travail

- Beaucoup Assez Pas vraiment Pas du tout



Quels est l'impact de la RAE sur le parcours des travailleurs en situation de handicap en ESAT ?



Mon parcours professionnel

Depuis que je suis entré à l'ESAT/IME, j'ai déjà changé de poste dans mon atelier

- Oui Non Je ne sais pas

Depuis que je suis entré à l'ESAT/IME, j'ai déjà changé d'atelier

- Oui Non Je ne sais pas

Dans mon poste actuel, j'ai déjà suivi des formations

- Oui Non Je ne sais pas

Dans mon projet personnalisé, il y a des objectifs qui me permettent de progresser dans mon travail

- Oui Non Je ne sais pas



Mon parcours professionnel

Plus tard, je veux :	Oui	Non	Je ne sais pas
avoir un autre poste dans mon atelier	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
travailler dans un autre atelier de l'ESAT/IME	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aller travailler dans un autre ESAT (si je suis déjà dans un ESAT)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
passer un diplôme, par exemple un CAP	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
travailler dans une entreprise « ordinaire »	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
faire des formations	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
passer ou repasser une RAE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>





Quels est l'impact de la RAE sur le parcours des travailleurs en situation de handicap en ESAT ?



Merci pour votre participation !

Cliquer sur le bouton vert pour valider le questionnaire



[Retourner à la page précédente](#)

