

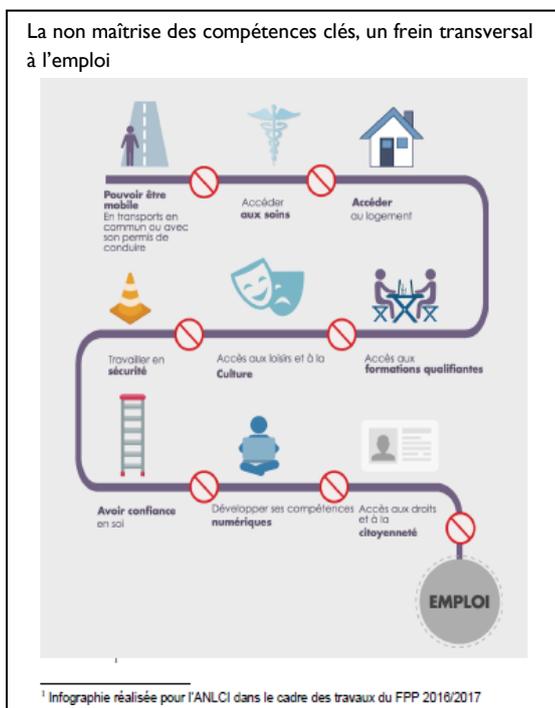


En quoi la santé, le développement des compétences psychosociales et la littératie permettent de favoriser le retour à l'emploi ?

Les structures d'insertion sociale et professionnelle, les structures de formation ont un rôle essentiel dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi, notamment quand ces derniers ont des difficultés à reconnaître leurs propres compétences (savoir, savoir-être, savoir-faire), ou encore quand leurs compétences ne sont pas en adéquation avec l'offre d'emploi.

UNE NECESSAIRE LEVEE DES FREINS A L'EMPLOI

Les difficultés rencontrées par les individus dans leur parcours d'insertion sont multiples : addictions, souffrance ou handicap psychologique, problèmes de santé, isolement social, problèmes familiaux, maîtrise du français, mobilité, logement, endettement, problèmes administratifs et d'accès aux droits et difficultés avec la justice.



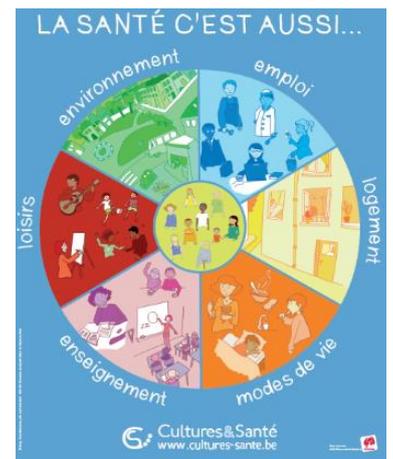
L'ensemble de ces freins complexifient le retour à l'emploi et l'inclusion des personnes au sein de la société. Il est essentiel de prendre en compte ces

difficultés et de les résoudre comme préalable à l'insertion professionnelle.

La santé, déterminant majeur de l'insertion

La santé, selon la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé, est omniprésente du fait de sa relation avec l'insertion. Le bien-être physique, mental et social conditionne certes des choix de vie de la personne mais est aussi influencé de manière significative par un ensemble de facteurs. Ces facteurs sociaux et environnementaux sont appelés déterminants de la santé.

Un logement insalubre, un travail peu valorisant, un accès difficile à des processus de formation continue, une absence de moments de détente, de loisirs seul ou avec d'autres ou encore un environnement néfaste sont autant de facteurs qui peuvent avoir un impact important sur notre bien-être et notre santé.



La santé comme ressource

La santé est un concept positif mettant en valeur les ressources sociales et individuelles, ainsi que les capacités physiques.¹ Se considérer en bonne santé est conditionné par la vision que l'on a d'elle (représentations), de son vécu (émotionnel, social et physique), de l'importance qu'on lui accorde et de l'impact des pathologies et/ou des souffrances. Aborder la santé comme une ressource de la vie quotidienne, et non comme le but de la vie facilite l'accès à la prévention et aux systèmes de soins, soutenant ainsi la démarche d'insertion professionnelle.

¹ Organisation mondiale de la Santé, Bureau régional pour l'Europe (1984). Health Promotion: A discussion document on the concept and principles. Copenhague



LES COMPÉTENCES : NOTION DECISIONNELLE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

L'accompagnement proposé par les dispositifs de formation et d'insertion accueillent des jeunes et des adultes nécessite d'ajuster l'offre et la demande d'emploi en respectant l'individu dans ses potentialités.

Croiser les attentes des recruteurs ...

Une étude menée par Pôle Emploi en 2016 a mis en évidence les compétences et qualités attendues par les recruteurs² :

- De métiers en contact avec le public; relationnel, présentation, savoir-être, disponibilité, motivation
- Dans l'agriculture, dans les petits établissements (industrie et construction); polyvalence et adaptation
- Dans le domaine de l'industrie, la construction, le commerce de gros; expérience, efficacité, autonomie
- De l'action sociale, la santé, des métiers de l'information, de la communication;_formation, diplôme

Diverses études ont mis en lumière le rôle prépondérant, dans la sphère professionnelle, de certaines habiletés, qui ne sont pas purement professionnelles mais relèvent davantage de qu'on nomme des savoir-être³. Ainsi l'enjeu de l'accompagnement de ces personnes au retour à l'emploi peut passer par une proposition de formation favorisant une montée en compétences sur la technicité du poste, mais aussi par une identification et une valorisation de capacités personnelles permettant de « répondre avec efficacité aux exigences et aux épreuves de la vie quotidienne »⁴

Et reconnaître les compétences des personnes

L'Organisation Mondiale de Santé considère ces compétences dites psychosociales comme essentielles car elles contribuent à maintenir un état de bien-être physique, psychique et social.

Elles participent aussi bien à l'insertion sociale que professionnelle des demandeurs d'emploi, en tant que compétences clés⁵ (savoirs généraux et appliqués permettant la réalisation des activités du poste) ou compétences transversales⁶ (savoir, savoir-être, savoir-faire facilitant la mutation d'un emploi à un autre). Dans l'accès et le maintien de l'emploi et de la santé, il est nécessaire d'acquérir au minima une littératie, c'est-à-dire des compétences cognitives de la lecture et de l'écriture, de la parole (ou d'autres moyens de communication) et du calcul qui permettent aux personnes d'être fonctionnelles en société et d'y participer. Les habiletés autour de la connaissance de soi favorisent l'autoévaluation, l'affirmation de soi et la relation empathique et coopérative avec autrui. Les compétences émotionnelles trouvent tout leur sens dans les moments où l'individu subit des situations de stress, d'anxiété, de colère par exemple. La régulation des affects facilite les compétences cognitives avec lesquelles l'individu analyse, déduit, comprend, trouve des solutions, à différents types de situation problématique. La personne retrouve une confiance en elle-même et une estime de soi valorisée.

² Pôle Emploi, Etude : Les compétences attendues par les employeurs et les pratiques de recrutement, juin 2016 in line internet

³ D.DUVAL, E.BLANCHARD, Les compétences sociales : L'accompagnement des jeunes en difficulté Broché – 2000

⁴ World Health Organisation (WHO), Life skills education in schools, Geneva : WHO, 1997 : 48p

⁵ AGEFOS, PME, Méthodologie pour la maîtrise des compétences clés en situation professionnelle, 2009 in <http://www.agefos-pme->

iledefrance.com/fileadmin/user_upload/30-Regions/Ile-de-France/10-Employeur/Services-regionaux/pdf/Guide_d_accompagnement_entreprise.pdf

⁶ Pole Emploi, Mobilité entre les métiers et situations de travail transversales, Statistiques, études et évaluations, n°41, 2018, in http://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/E%26S/ES_41_mobilite_metiers_situations_travail_transversales.pdf



LES PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT

Le développement des compétences nécessite leur mise en pratique. Il s'agit de s'inscrire dans un processus d'empowerment⁷, indispensable pour ancrer les habiletés dans la quotidienneté. Vouloir

améliorer le niveau de compétences personnelles et surtout sociales sans laisser de temps et d'espace pour qu'elles puissent s'exercer ne peut conduire qu'au sentiment de frustration chez les personnes, notamment chez les jeunes, et d'impuissance voire d'échec chez les professionnels accompagnant⁸.

Compétences pour s'insérer socialement et professionnellement

Classification des compétences	Compétences plébiscitées par le monde du travail	Modalités de travail par les professionnels pour les conforter, les valoriser
Compétences sociales : communication verbale et non verbale, résistance et négociation, affirmation, empathie, coopération et collaboration en groupe, plaidoyer	<ul style="list-style-type: none"> - compréhension et rédaction de documents écrits : aptitudes en expression écrite et compréhension écrite - contact avec le public : capacité à communiquer, sens de l'écoute et relation client, agir dans une relation commerciale - travail en équipe : capacité à coopérer et à travailler en équipe - encadrement, supervision des personnes : compétences managériales, capacités de décision, capacité à fédérer ou encore à s'exprimer et faire face 	<ul style="list-style-type: none"> - utilisation de supports réels et concrets dans la pratique professionnelle - réalisation de supports de communication - utilisation d'outils collaboratifs et de technique d'animation de groupe : mise en situation, jeu de rôle
Compétences cognitives : prise de décision et résolution de problème, pensée critique et autoévaluation	<ul style="list-style-type: none"> - changements organisationnels : capacité d'adaptation - réponse immédiate à une demande : réactivité - organisation du travail : capacité à suivre un rythme de travail répétitif, réactivité et faire face à un aléa courant, autonomie 	<ul style="list-style-type: none"> - analyse de document, de message
Compétences émotionnelles : gestion du stress, régulation émotionnelle, des émotions, confiance en soi et estime de soi	<ul style="list-style-type: none"> - travail sous pression, charge émotionnelle : capacité à maîtriser les émotions, gérer le stress et à prendre du recul 	<ul style="list-style-type: none"> - identification et autorégulation des émotions face à certaines situations - réalisation de balance motivationnelle

Il semble essentiel de s'appuyer sur certains principes :

- Expérimenter les réussites : L'interaction et la mise en pratique avec des supports réels et concrets sont privilégiées avec des activités orientées sur le potentiel et les ressources des personnes. De même, l'autoévaluation au début, en milieu et en fin de parcours assure une prise de conscience des compétences acquises.

- Organiser des temps de travail et de rencontre basée sur une approche humaniste, participative et non descendante : « L'intervenant accompagne et participe au processus sans position dominante, il respecte la liberté de choix et l'autodétermination individuelle, il accueille le vécu des participants sans jugement, avec bienveillance et humilité »⁹

⁷ Définition : processus d'acquisition sociale par lequel les individus, les communautés et les organisations acquièrent la maîtrise de leurs vies en changeant leur environnement social et politique pour accroître l'équité et améliorer la qualité de vie. (Wellerstein, 2006)

⁸ J. FORTIN, Comment réussir un projet mobilisant les CPS, La santé en action, n°431, mars 2015, pp 17-19

⁹ E.LUIS, B.LAMBOY, Les CPS : définition et état des connaissances », La santé en action, n°431, mars 2015, pp 12-16



En quoi la santé, le développement des compétences psychosociales et la littératie permettent de favoriser le retour à l'emploi ?

- Favoriser une dynamique collective : Les activités de groupe peuvent amener la personne à se questionner, revisiter ses représentations et celles des autres, relativiser ses peurs, ses doutes, à créer un relationnel d'entraide, à s'affirmer en respectant le positionnement de chacun.
- Développer la motivation : Si une partie de la motivation de la personne lui est toute personnelle, le travail pédagogique, d'animation et de formation, et de construction d'une dynamique de groupe sera constitutif d'une motivation extrinsèque. Cet apport de motivation par le travail et l'engagement du professionnel développeront un cercle vertueux d'envie d'apprendre et d'autonomisation.

Le confort et le développement des compétences est une condition qui va faciliter et accélérer la levée de l'ensemble des freins à l'emploi.¹⁰ La personne sera plus à l'aise dans la variété de situations de travail pour accomplir une tâche, comprendre les attendus et justifier de ses choix, communiquer par oral ou par écrit, participer à une discussion, faire face à un aléa, apprendre et tirer parti de l'expérience et faire preuve d'autonomie¹¹.

Le travail individuel et collectif proposé par les professionnels des champs de l'insertion sociale et professionnelle facilite ainsi l'accès à l'information, sa compréhension, son évaluation (interprétation, jugement) et son application. Ces compétences acquises et confortées par une expérimentation positive rendront la personne autonome et décisionnaire dans ses choix pour maintenir ou améliorer son bien-être physique, mental et social.

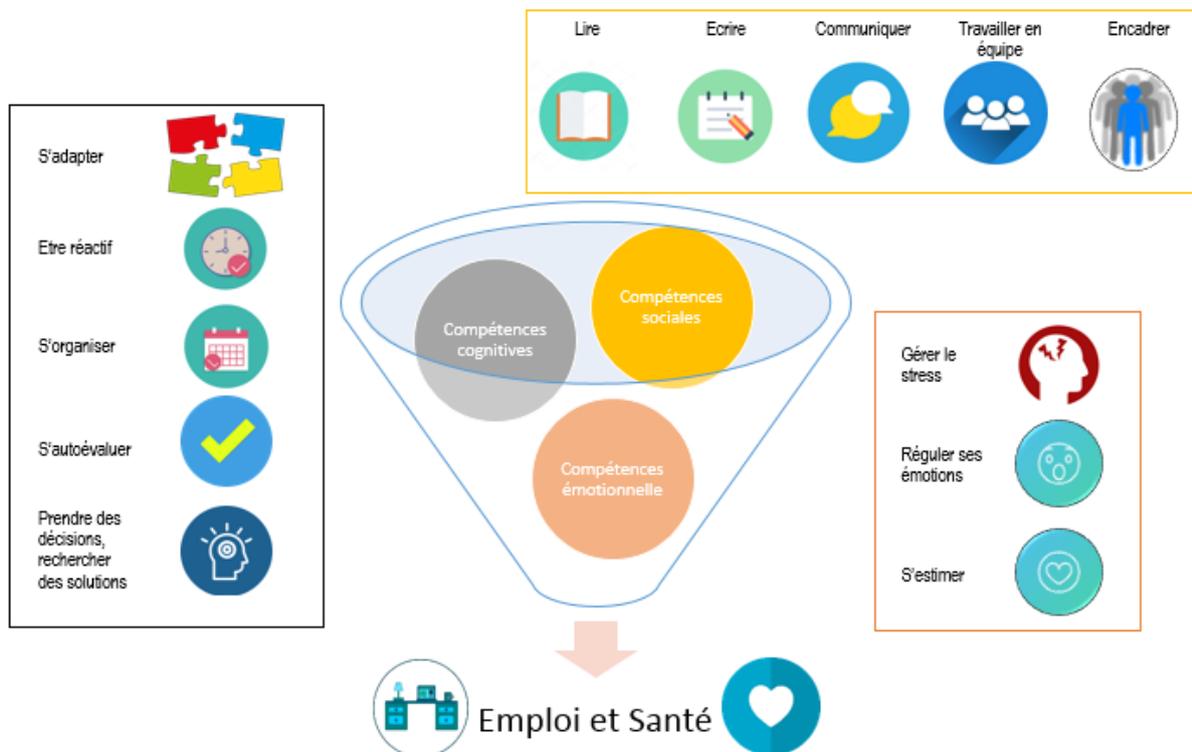


Figure Des compétences au service de l'emploi et de la santé - IREPS NA 2018

¹⁰ Agence Nationale de Lutte Contre l'illettrisme ANLCI, Kit pratique Comment améliorer le retour à l'emploi des personnes en parcours d'insertion par l'activité économique ne maîtrisant pas les compétences de base ?, 2016

¹¹ Ibid 5