



Liberté • Égalité • Fraternité

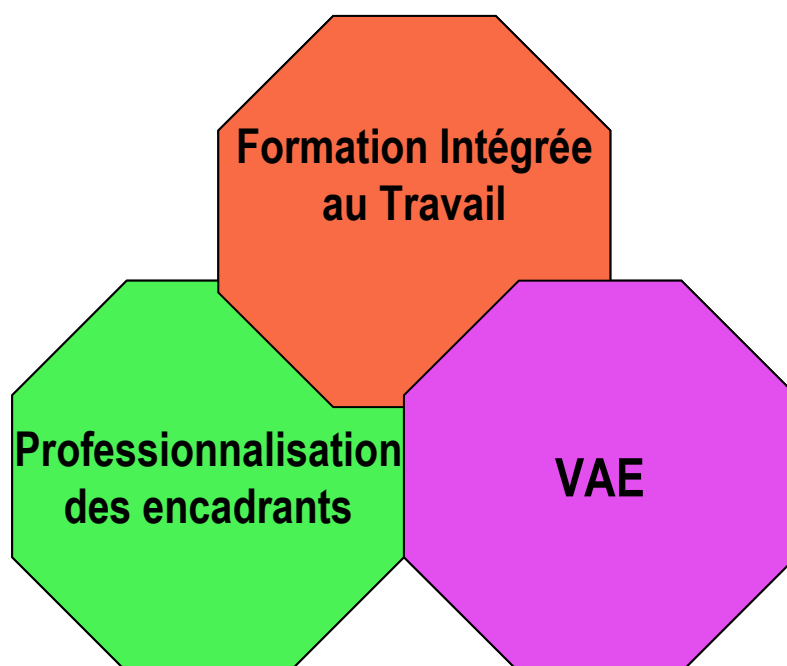
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Direction Départementale
du Travail, de l' Emploi et
de la Formation Professionnelle



VALORISATION DES COMPETENCES

**Promotion de la VAE en Entreprise Adaptée et en ESAT
En Pyrénées Atlantiques**



1. Présentation de l'action

I. La genèse du projet :

Une initiative née dans le cadre du PDITH 64

Parmi ses orientations 2004, le Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés 64 (PDITH 64) a souhaité proposer une réflexion sur la **valorisation des compétences** professionnelles des ouvriers du milieu protégé et le développement d'outils propres à assurer la **promotion du travail réalisé en milieu protégé** auprès du milieu ordinaire de travail.

Début 2004, un petit groupe composé de la DDTEFP, du CIBC 64 (Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences), de l'AFPA, du SIFA (Service d'Insertion et de Formation par l'Accompagnement¹) et de la Coordination du PDITH 64 a porté son attention sur les possibilités d'entrée de la Validation des Acquis de l'expérience (VAE) dans la sphère du travail protégé.

La proposition visait à saisir la VAE, moyen de validation des compétences professionnelles, avant tout comme un moyen de valorisation de l'expérience acquise en situation professionnelle par les ouvriers de CAT (Centre d'Aide par le Travail) et AP (Atelier Protégé)². Il s'agissait, en saisissant les finalités de ce dispositif, d'en faire un outil complémentaire à ceux qui sont déjà développés par les Etablissements en vue de :

- favoriser la reconnaissance sociale et professionnelle des ouvriers en ESAT et en EA,
- encourager la construction de parcours vers la formation qualifiante pour certains de ces ouvriers,
- promouvoir le travail de production et d'encadrement réalisé par les équipes de ces établissements,
- participer à l'évolution des missions des personnels de direction et d'encadrement technique et professionnel,
- et plus largement, élargir la voie de la transférabilité des compétences professionnelles des ouvriers en milieu ordinaire de travail.

Ce dernier objectif était à considérer parmi les effets induits de la dynamique engagée et n'était pas proposé comme une finalité en soi. C'est l'ensemble des ouvriers des ESAT et EA qui pourraient être concernés par un questionnement sur l'opportunité d'engager une démarche de validation des acquis et pas seulement les ouvriers pour lesquels il pourrait être envisagé une insertion en milieu ordinaire.

Une telle démarche a dès le départ soulevé de nombreuses questions, tant au niveau du groupe de réflexion, qu'au sein même des équipes des Etablissements. Notamment, la question de l'accompagnement et de la formation des équipes d'encadrement des Etablissements a été abordée.

La mobilisation et la conviction des partenaires réunis autour de cette démarche, tout comme la pleine conscience de son impact prévisible sur la politique de management des Etablissements investis, ont été identifiées dès le début de la réflexion comme des **conditions de réussite** de cette expérience.

Vers une démarche expérimentale et partenariale basée sur le volontariat des Etablissements :

Le groupe de réflexion constitué a ainsi abouti à la proposition de mettre en place à *titre expérimental* sur le département des Pyrénées-Atlantiques :

- une démarche collective de formation-action, *avec des Etablissements volontaires*,
- accompagnée activement par le CIBC64 (*par ailleurs Point Relais Conseil en VAE*) et l'AFPA de Pau (*maître d'œuvre de la certification des titres par la VAE pour le compte du Ministère du Travail*),
- forte du soutien de la DDTEFP64 (*dans le cadre de la mise en place de la VAE pour les titres du Ministère du travail*),

¹ Service de l'ADAPEI64

² Aujourd'hui respectivement dénommés ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) et EA (Entreprises Adaptées).

- et de la DDASS64 (pour qui la valorisation des compétences des ouvriers d'ESAT et d'EA va dans le sens du renforcement du rôle du milieu protégé en matière de passerelle vers l'insertion en milieu ordinaire).

Par démarche expérimentale, il faut comprendre une référence délibérée à la méthode expérimentale théorisée par Claude BERNARD qui souligna **l'indispensable complémentarité de l'observation et de l'expérience** : « il y a deux opérations à considérer dans une expérience. La première consiste à préméditer et à réaliser les conditions de l'expérience ; la deuxième consiste à constater les résultats de l'expérience³ ».

II. Les fondements de l'action

Des principes d'action énoncés clairement :

Le groupe de réflexion a entendu promouvoir et faire vivre une action consistant à :

- susciter l'adhésion de **partenaires conscients des enjeux et des conséquences** dans le cadre d'une démarche expérimentale de réflexion-action basée sur le volontariat des Etablissements,
- intégrer la dynamique de repérage et d'accompagnement des ouvriers dans **le projet des Etablissements** concernés,
- engager les équipes de direction et d'encadrement technique dans **un processus de professionnalisation** correspondant,
- apporter une vision claire, complète et transparente de la démarche de formation-action envisagée,
- proposer une information précise sur les finalités, procédures institutionnelles et acteurs de la VAE,
- permettre une prise de conscience des implications et contraintes induites par la démarche au sein des Etablissements (notamment en ce qui concerne la professionnalisation des équipes en interne).

Ces principes ont été repris dans la convention-cadre liant l'ensemble des partenaires (Cf. Annexe).

La VAE et le Milieu Protégé : les faits – l'idée – l'outil

Les faits :

Le dispositif VAE est complexe et quelquefois même inutilement compliqué : la production de « sur-normes » tend à éloigner de la VAE les candidats dont les niveaux de qualification initiaux sont faibles. La VAE a d'autant plus de chance d'aboutir positivement que le candidat se sera senti **soutenu et accompagné** dans sa démarche, notamment par et dans son environnement professionnel. Les modalités de validation des titres délivrés par le Ministère du Travail sont particulièrement adaptées pour permettre un accès au premier niveau de qualification (niveau V).

L'idée :

La démarche VAE s'inscrit en inversion par rapport à une démarche classique de formation initiale : contrairement à l'école, où les personnes sont placées devant l'acquisition, souvent en groupe, de nouveaux savoirs, la VAE conduit à prendre conscience de ce que l'on sait faire (ou non) et à valoriser ses compétences. En cela, notamment, les publics salariés des EA ou usagers des ESAT peuvent être concernés et intéressés par le dispositif de VAE, **ce type de démarche permettant de contourner les freins, réels ou supposés, à la formation**. Pour que la VAE s'intègre pleinement et durablement dans l'offre de service d'un Etablissement du Milieu Protégé, l'accès au droit commun doit être adapté « in situ ».

L'outil :

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 inscrit la Validation des Acquis de l'Expérience dans le Code du Travail et le Code de l'Education. Les expériences pouvant être valorisées vont au-delà de celles empruntées à la stricte sphère professionnelle. La Loi s'adresse à tout actif mais aussi aux bénévoles. Son « esprit », en ouvrant une voie nouvelle d'accès à la qualification, vise à participer

³ Source : Introduction à la médecine expérimentale. Ed Garnier-Flammarion.

à l'augmentation du niveau moyen de qualification de la population active (Cf. Sommet Européen de Lisbonne -2000-). L'expérience requise est ramenée de cinq (dans le dispositif VAP) à trois ans. La Loi invite les certificateurs à réviser leurs titres pour qu'ils puissent être inscrits au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) et être accessibles par la VAE. L'une des conditions est qu'ils puissent être obtenus par unités capitalisables. A partir de l'inscription à une première session de validation, le candidat garde le bénéfice des modules acquis pendant 5 ans. Enfin, c'est l'intégralité du titre qui peut être obtenu par la VAE et non plus uniquement une partie. La **démarche** de demande de validation des acquis de l'expérience doit toujours être **individuelle et volontaire**.

III. Formalisation et cadre du déroulement de l'action

Une phase préparatoire importante :

Après un premier recensement des Etablissements intéressés par l'idée et disponibles à sa mise en œuvre, les promoteurs se sont attachés à identifier avec beaucoup d'attention les enjeux et les objectifs de la démarche et à les mettre en forme en vue de charpenter leur présentation aux directions des Etablissements. La DDTEFP et l'AFPA ont procédé par ailleurs à un premier **rapprochement entre les activités développées au sein des Etablissements de travail protégé des Pyrénées-Atlantiques et les référentiels de certification** pouvant s'y rapporter.

Ce travail préparatoire a permis d'identifier cinq titres du ministère du travail correspondant en partie aux activités développées en Pyrénées Atlantiques par les ESAT et EA :

- Ouvrier du paysage,
- Agent de restauration,
- Agent polyvalent de pressing,
- Agent d'entretien du bâtiment,
- Peintre en bâtiment.

Une organisation conventionnellement formalisée :

Cette action, inscrite dans le cadre du Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés dans ses orientations 2004, a fait l'objet d'une **convention-cadre** signée à l'automne 2004 par les représentants :

- Du PDITH64,
- De la DDTEFP64,
- De la DDASS64,
- De l'AFPA de Pau,
- Du CIBC64,
- Du SIFA,
- Des directeurs des 6 établissements volontaires

Pour la mise œuvre de la démarche, **un comité de pilotage** composé des signataires de la convention a été constitué afin de :

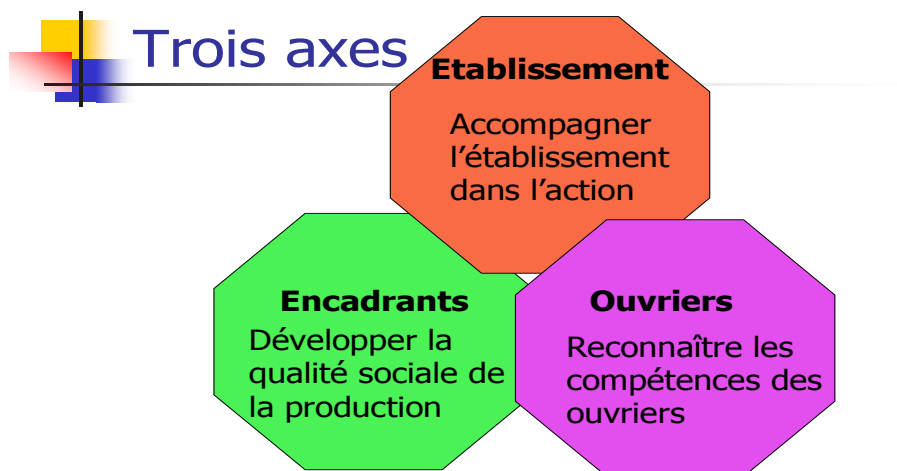
- partager une première analyse de l'action,
- de faire état des difficultés éventuelles rencontrées,
- envisager les solutions à mettre en place,
- confirmer ou modifier les orientations préalablement définies.

L'action a démarré en Mai 2004 avec les 6 établissements volontaires⁴ : ESAT Beila Bidia (Luxe près St Palais) – ESAT RECUR (Bayonne) – ESAT de Sarrance (au cœur de la Vallée d'Aspe) - EA du Vic-Bilh (Diusse, vignoble du Madiran) – ESAT Alpha (Pau) - ESAT Jean Genèze (Pau).

⁴ L'intervention a été reconduite en 2006/2007 avec 3 établissements supplémentaires : EA de l'APS à Sauvagnon, ESAT de St Pée à Oloron et ESAT de Gure Nahia à Arbonne..

IV. Le contenu de l'action

Les 3 axes d'intervention :



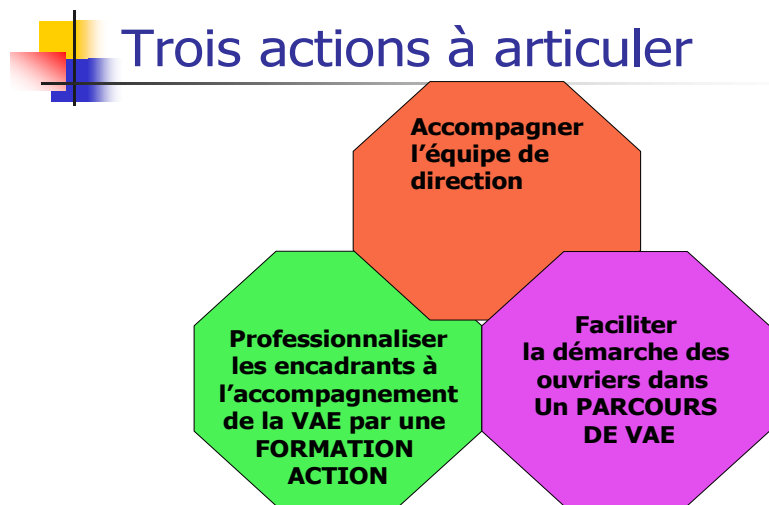
PDITH - DDTEFP 64 - AFPA - CIBC

2

Ces 3 dimensions sont indissociables et participent du même système. Elles demandent pourtant à être considérées spécifiquement si l'on veut anticiper les conditions et la conduite effective d'une intervention articulée :

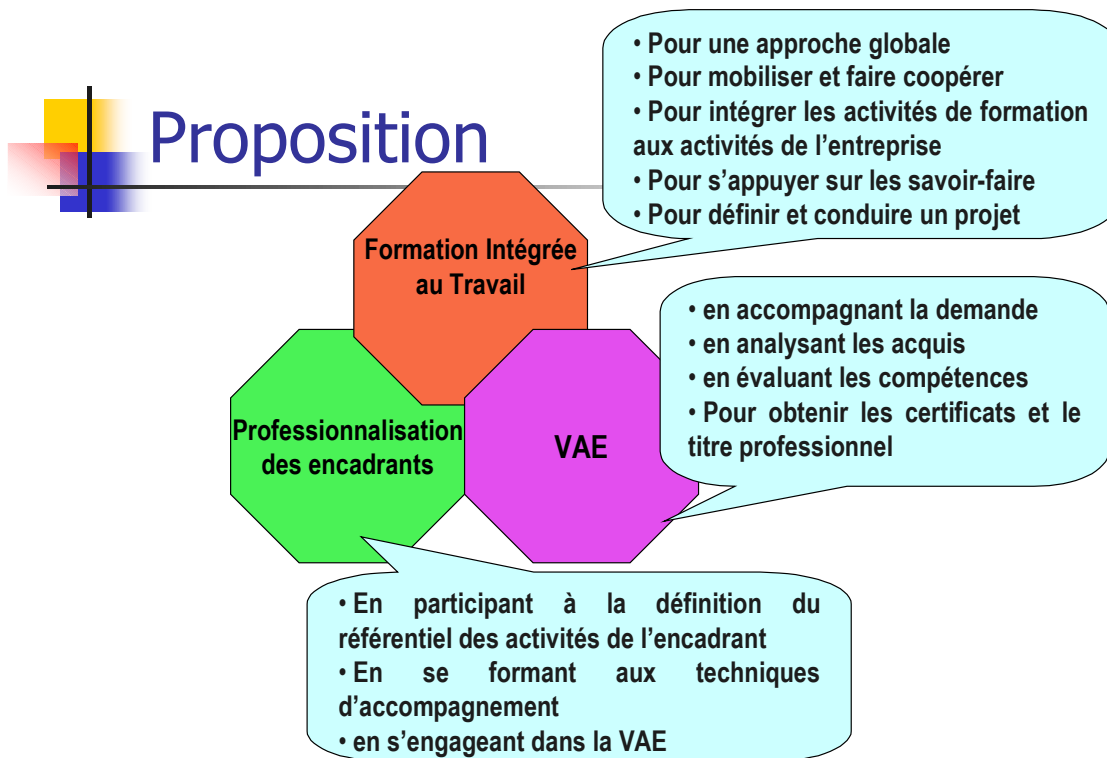
- **Pour l'utilisateur**, comme pour tout candidat à la VAE, il s'agit de mobiliser ses acquis, éventuellement de les compléter, dans le but d'en obtenir une reconnaissance sociale et professionnelle. Ceci demande une décision éclairée de sa part (Cf. Droit individuel), une réflexion approfondie sur son expérience et l'inscription dans un processus de certification aux exigences propres au terme duquel **de nouveaux équilibres de vie peuvent se (dé et re) construire**.
- **Pour l'encadrant⁵**, ce qui est en jeu, c'est son **identité professionnelle** au travers d'un possible aménagement de ses missions et de ses attributions. C'est aussi une exigence plus concrète (Cf. Les référentiels) en faveur d'une organisation du travail dans l'atelier davantage bâtie sur la progression autorisée dans les apprentissages que sur la stricte capacité de l'ouvrier à se conformer aux consignes de travail.
- **Pour la direction** de l'Etablissement, il s'agit de considérer l'intérêt et de **mesurer les conséquences** de l'introduction dans l'organisation du travail d'un dispositif d'évaluation et de valorisation des compétences, **y compris au regard « des zones à risques »** (Cf. Par exemple les conséquences en matière de GRH).

⁵ Terme générique qui désigne les Moniteurs d'ateliers et les autres professionnels qui ont participé à la formation-action.



PDITH - DDTEFP 64 - AFPA - CIBC

C'est donc après avoir pris le temps d'échanger, de confronter et de partager l'ensemble des réflexions des différents acteurs que **la proposition méthodologique** suivante a été retenue et qu'elle a servi de base à l'élaboration du programme de la formation-action auprès des encadrants.



Le programme en trois phases :

1. L'intervention (3 à 4 demi-journées sur site) auprès des équipes de direction s'est déroulée en 3 séquences :

- avant le démarrage de la formation-action proposée aux encadrants,
- à la moitié de la formation suivie,
- et dans les trois mois qui suivaient le terme de la formation des encadrants.

Au-delà de son adhésion aux enjeux globaux, la consistance de l'engagement de la direction de l'Etablissement et sa permanence passent par la prise en considération de ses attentes spécifiques : « A quoi direz-vous, à quoi verrez-vous, que cette démarche expérimentale est réussie ? ». Telle était la question posée lors de la première rencontre...d'où émergent les **indicateurs** qui furent renseignés lors de la dernière.

2. La formation-action auprès des encadrants (2 encadrants par Etablissement) reposant sur **une pédagogie résolument participative et illustrée** avec :

- 4 regroupements de deux journées consécutives,
- des applications concrètes à réaliser durant les intersessions,
- la confrontation systématique entre les différents référentiels et l'organisation de la production.

THEMATIQUES DES 4 REGROUPEMENTS :

- **I – ACCOMPAGNER LA PERSONNE DANS UNE DEMARCHE VAE**
 - Principes et finalité de la formation
 - Connaître le dispositif VAE (principe et finalités, adaptation au public)
 - Comprendre la logique de certification du Ministère de l'emploi
 - Rôle et compétences attendues de l'encadrant

→ Consignes intersession de présentation dans les structures et évolution des critères d'éligibilité au dispositif
- **II – REPERER, ANALYSER, EVALUER L'EXPERIENCE**
 - Formaliser une demande de VAE
 - Analyser l'expérience professionnelle et comprendre le travail entre activité et subjectivité
 - L'évaluation et ses formes
 - Méthodologie du Questionnaire d'auto-positionnement pour rapprocher l'expérience du référentiel

→ Consignes intersession d'élaboration d'une grille de repérage des compétences « sur mesure » selon l'activité encadrée.
- **III – PRÉPARER À L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES**
 - Dossiers de recevabilité
 - Grilles d'évaluation et valorisation des compétences (distincts des Référentiels de certification et d'une logique de jury)
 - Entretiens pour aider à la formalisation de l'expérience

→ Consignes intersession d'application de la grille construite
- **IV – PROJECTION DE L'EXPERIENCE :**
 - Retour sur les pratiques des grilles construites
 - Compléments méthodologiques sur les positionnements VAE et professionnels

→ Bilan de l'action.

Suite à l'évaluation de la formation-action en 2007, un 5ème regroupement a été ajouté au programme de formation afin de répondre à la demande des stagiaires moniteurs souhaitant :

- acquérir et de s'approprier les méthodes, techniques d'entretiens d'explicitation utilisées dans l'accompagnement des ouvriers (présentation des compétences acquises par l'expérience) en vue de se présenter au titre professionnel
- travailler à une présentation de l'action lors d'une journée de réflexion ouverte à des partenaires extérieurs (le 13 juin 2008 à Salies de Béarn)

3. L'accompagnement⁶ à la VAE des ouvriers candidats : **conçu en complémentarité** (Cf. Droit commun) du travail réalisé par l'encadrant

- Positionnement du candidat au regard du référentiel concerné,
- Engagement et suivi de la procédure de validation,
- Mobilisation des plateaux techniques.

V. Les résultats de l'action

Au total, depuis 2004/2005, 18 parcours VAE ont été engagés et une dizaine d'autres sont en attente (pré requis VAE des 3 ans expérience, décisions d'équipe encadrement par rapport à la situation personnelle, psychologique de l'ouvrier).

| Candidats diplômés ou en cours de VAE (18) | Titre ou diplôme visé | Situation à fin 04/2008 | Etablissement |
|---|---------------------------------------|--|-----------------------|
| Didier | Peintre en Bâtiment | 2006 ; CCP obtenu ; Peinture et ravalement Travail aujourd'hui en Milieu ordinaire | EA Vic Bilh Diusse |
| Denis | Peintre en Bâtiment | 2006 ; CCP obtenu ; Peinture et ravalement. Se présente à la session pour le Titre les en juillet 2008 | EA Vic Bilh Diusse |
| Christophe | Peintre en Bâtiment | 2006 ; CCP obtenu ; Peinture intérieure ; Travail aujourd'hui en Milieu ordinaire | EA Vic Bilh Diusse |
| Driss | Peintre en Bâtiment | 2006 ; CCP obtenu ; Peinture et ravalement En stage Entreprise Peinture Se présente à la session pour le Titre en juillet 08 | ESAT Sarrance / Bidos |
| Maité | Conducteur Livreur sur véhicule léger | 2006 ; Titre Complet obtenu Effectue un Contrat Prestation de service pour l'ADMR | ESAT Sarrance |
| Jérôme | Agent de Restauration | 2006 ; 1 CCP obtenu ; 2008 ; obtention de 3 CCP formation spécifique a réaliser sur 4 ^{ème} CCP en vue de se présenter épreuve finale | ESAT Recur Bayonne |
| Stéphane | Ouvrier du Paysage | 2005 ; « Repéré candidat potentiel » dépôt dossier DDTEFP 2007/08 ; accompagnement en vue de se présenter à la session pour le Titre en juillet 2008 | ESAT Luxe Beïla Bidia |

⁶ Les moyens dégagés pour cette phase 3 ont été renforcés en 2007, de manière à consolider l'interface décisive entre les Etablissements/l'ouvrier candidat à la VAE/les certificateurs.

| Candidats diplômés ou en cours de VAE (18) | Titre ou diplôme visé | Situation à fin 04/2008 | Etablissement |
|---|---------------------------------------|---|-----------------------|
| Jean Pierre | Ouvrier du Paysage | 2005 ; « Repéré candidat potentiel » dépôt dossier DDTEFP 2007/08 ; accompagnement en vue de se présenter à la Session pour le Titre en juillet 2008 | ESAT Luxe Beïla Bidia |
| Catherine | Agent Polyvalent de Pressing | Dossier de demande de recevabilité en cours de réalisation | ESAT Sarrance |
| Christophe | Ouvrier du Paysage | Accompagnement en vue de se présenter à la session sur le Titre en juillet 2008 | ESAT Sarrance |
| Jean-Noël | Ouvrier du Paysage | Accompagnement en vue de se présenter à la session sur le Titre en juillet 2008 | ESAT Sarrance |
| Eric | Agent de Restauration | Avril 2008 ; obtention de 3 CCP, formation spécifique à réaliser sur 4 ^{ème} CCP en vue de se présenter épreuve finale | ESAT St Pée Oloron |
| Robert | Conducteur Livreur sur véhicule léger | Préparation DSPP, Entretiens « blanc » à l'épreuve, formations internes. Remplir un constat, se repérer sur un plan, en situation réelle | ESAT St Pée Oloron |
| Sandrine | Agent Polyvalent de Pressing | Stage mise en situation professionnelle en Pressing envisagé. Se prépare pour la session sur le Titre fin 2008 | ESAT Diusse |
| Christophe | Peintre en Bâtiment | Accompagnement en vue de se présenter à la session sur le Titre en juillet 2008 | EA Vic Bilh Diusse |
| Ludovic | Peintre en Bâtiment | Accompagnement en vue de se présenter à la session sur le Titre en juillet 2008 | EA Vic Bilh Diusse |
| Marie | Secrétaire Assistante | Accompagnement en vue de se présenter à la session sur le Titre au cours du 4 ^{ème} trimestre 2008 | EA APF Sauvagnon |
| Céline | Secrétaire Assistante | Accompagnement en vue de se présenter à la session sur le Titre au cours du 4 ^{ème} trimestre 2008 | EA APF Sauvagnon |

| Candidats en attente/en réflexion (1 à 6) | Titre ou diplôme visé | Situation à fin 04/2008 | Etablissement |
|--|-----------------------------------|--|----------------------------------|
| Patrick | Peintre en Bâtiment | « Repéré » par Moniteur, en attente de la décision de l'équipe pédagogique d'engager ou non la démarche | ESAT Recur Bayonne |
| Mathias | Peintre en Bâtiment | « Repéré » par Moniteur, en attente de la décision de l'équipe pédagogique d'engager ou non la démarche | ESAT Recur Bayonne |
| Eric & Frédéric | Peintre en Bâtiment | Pour l'encadrement, ces ouvriers sont trop éloignés au niveau aptitudes, capacités psychologique, psychiques, de communication ... | ESAT Recur Bayonne |
| Hiva | Agent Polyvalent de Pressing | En attente des 3 années d'expériences, dossier de demande de recevabilité en cours de réalisation | ESAT Diusse Garlin Blanchisserie |
| Raoul | Agent d'accueil et d'information. | Renseignements pris au PRC/ sur la VAE, demande sans suite pour l'instant. La démarche VAE semble trop « lourde » pour la personne | EA APF Sauvagnon |

4 Ouvriers repérés depuis Avril 2008 – En attente de décision

| | | | |
|--|---------------------------------------|--|----------------------|
| 2 candidats identifiés | Conducteur Livreur sur véhicule léger | Démarrage possible de l'accompagnement après rencontre avec le directeur prévue en juin 2008 | ESAT Baigts de Béarn |
| 2 candidates identifiées pour des attestations de compétences (pas des CCP) | Repassage | En attente d'un dispositif spécifique éventuel | ESAT St Pée |

2. Analyse de l'action menée

I. Attentes, réserves et espoirs exprimés par les directions des ESAT et EA :

Dans les dualités repérées au sein des établissements, de nombreuses interrogations et attentes, -rarement antagonistes, souvent complémentaires, quelquefois paradoxales-, ont pu être exprimées.

Nous les avons regroupées selon deux logiques dominantes :

- Celles relevant plutôt d'une **logique entrepreneuriale** cherchant à :
 - Combiner les dimensions médicale, sociale, professionnelle pour accéder à un niveau d'excellence dans les prestations réalisées et proposées aux clients ;
 - Répondre aux exigences d'un changement statutaire faisant passer les Ateliers Protégés vers l'« Entreprise Adaptée » pouvant accueillir des salariés en contrats aidés ;
 - Qualifier les salariés pour s'aligner sur les conventions collectives des diverses branches professionnelles ;
 - Répondre à des marchés et être reconnu à l'extérieur comme une « entreprise compétente » ;
 - Utiliser la VAE comme un outil au service d'un projet d'entreprise, pour impulser une dynamique.
- Celles relevant plutôt d'une **préoccupation médico-sociale et pédagogique** à l'endroit des usagers et cherchant à :
 - Faire évoluer le regard sur les personnes et reconnaître l'utilisateur pour l'ensemble de ses qualités ; valoriser les usagers dans leurs activités professionnelles ;
 - Valoriser et développer les compétences par un changement de rémunération ;
 - Professionnaliser les encadrants pour mieux accompagner les personnes ;
 - Encourager les initiatives et enrichir les tâches ;
 - Objectiver les conditions d'appréciation des personnes ;
 - Engager et accompagner des personnes dans une démarche de Validation des Acquis et de l'Expérience, notamment professionnelle ;
 - Favoriser chez les usagers le développement d'une autonomie professionnelle et personnelle.

La démarche proposée, mobilisant la Validation des Acquis de l'Expérience dans une approche réfléchie par la direction de chaque établissement, a pu prévenir et garantir les conditions du changement souhaité par les uns ou les autres, oscillant entre l'intérêt des personnes et l'ambition d'un projet plus collectif. Aussi, est-il apparu pertinent que les encadrants soient à même d'apprécier les réelles possibilités d'engagement des ouvriers dans la démarche VAE. Car si l'engagement des personnes handicapées dans un processus d'évaluation, prévue pour valoriser des compétences professionnelles, peut représenter un moyen intéressant de reconnaissance, il représente également un risque de dépréciation sociale. **Aussi, « certifier les TH renvoie-t-il à la certification des encadrants » et à leurs compétences d'accompagnateur professionnel.**

II. Observations, avis et évaluations formulés par les directions des ESAT et EA :

La problématique de chaque établissement étant très spécifique, nous avons retenu ici ce qui nous apparaissait comme transversal et de ce fait pouvait être appréhendé à des niveaux variables pour chacun d'eux. Trois chapitres organisent les observations principales relevées auprès des directions des Etablissements : **les éléments de contexte** qui pèsent sur la politique des établissements ; l'importance de la **professionnalisation de l'encadrement intermédiaire** ; les différentes **modalités de professionnalisation des usagers**.

Eléments de contexte

Alors que les autorités de contrôle des Etablissements font de l'insertion en milieu ordinaire un objectif majeur, la réalité démontre que le nombre des sorties reste très faible. Ceci n'est pas sans conséquence pour mener à bien une politique de professionnalisation cohérente avec l'évolution de la population accueillie dans les ESAT notamment, les exigences de rentabilité des établissements et le cadre institutionnel et financier pour engager un véritable plan de formation du personnel.

Le tout s'inscrivant dans un contexte de **forte concurrence**, où l'offre de services traditionnellement proposée, notamment pour celle ayant une faible valeur ajoutée, est aujourd'hui de plus en plus externalisée.

L'engagement dans la démarche VAE soulève de nombreuses interrogations et résistances, tant par ceux qui peuvent accompagner les demandes, que par ceux qui peuvent en bénéficier. Parmi ces freins, l'idée que la VAE produit « des diplômés au rabais » demeure. D'autant que l'appréhension d'engager ou de pousser des personnes compétentes dans la démarche est grande. Ceci est renforcé par le fait que **les usagers peuvent trouver un certain équilibre au sein de l'Etablissement**, et que le retour dans « le milieu ordinaire » n'apparaît pas comme possible.

Par ailleurs, si la VAE peut être perçue comme un outil de valorisation des personnes, les contraintes inhérentes à la procédure rendent parfois la chose illusoire. Ceci est renforcé par une réalité vécue par les personnes handicapées et entérinée par la médecine du travail reconnaissant certaines personnes comme inaptes au travail. Ceci amène à peser l'enjeu que représente la valorisation des activités professionnelles maîtrisées par l'ouvrier dans un contexte et pour un périmètre donnés ; ceci est très important lorsqu'il s'agit de reconsidérer le positionnement et la rémunération du salarié. D'autre part et plus largement, **la certification d'une personne**, au regard d'un Titre professionnel, **vaut pour l'exercice d'un métier au delà du contexte initial**.

Un réel travail de repérage des activités professionnelles a déjà été mis en place dans certains Etablissements. Toutefois, il est apparu utile de généraliser les grilles d'évaluation des compétences à l'ensemble des activités exercées au sein des ESAT et EA. De même, l'action a participé à une réflexion collective **ouvrant sur les possibles** d'un enrichissement personnel des usagers par des formations portées ou accompagnées par les encadrants : EAD avec un tutorat interne, VAE avec une formation complémentaire, chantier école avec apprentissage formel, ...

La professionnalisation des encadrants

L'exercice de cette fonction complexe réside dans **une triple exigence** : la maîtrise d'une technicité et d'un savoir faire professionnel permettant d'encadrer les ouvriers réalisant des prestations attendues par les clients ; la mise en œuvre de démarches favorisant le développement des compétences des ouvriers ; l'accompagnement des personnes dans de nombreux secteurs de la vie courante et la mise en relation avec les partenaires sociaux et économiques.

Le début de **professionnalisation des encadrants techniques**, dans le cadre de la formation-action, a globalement été vécu très positivement. Elle s'inscrit dans le long terme et représente **un investissement pour les Etablissements**. Parmi les domaines d'intervention initiés, nous pouvons indiquer :

- l'appréhension des limites du cadre ou du contexte pour la mise en œuvre et le développement d'activités professionnelles nouvelles ;
- la définition de critères objectifs d'appréciation des compétences en rapport avec les situations de travail proposées aux ouvriers ou envisagées avec eux ;
- **la mutualisation et la coopération** entre les établissements, dans l'échange des pratiques et dans l'élaboration d'outils d'évaluation.

Les supports écrits proposés ou développés (Référentiels de Certification, Grille d'évaluation des compétences) ont participé à une démarche d'objectivation pour accompagner et mesurer l'évolution des usagers dans leur développement professionnel : « *cela permet de dépasser les a priori de chacun* »...

Progressivement, le travail entrepris dans l'établissement et à l'occasion de la professionnalisation des encadrants a participé à **une conscientisation des effets bénéfiques** :

- sur le projet d'établissement et la communication interne (transfert de compétences entre les encadrants, repérage des freins et des leviers internes) ;
- sur l'évaluation des compétences (groupe de travail sur l'élaboration de grilles d'évaluation des activités, remise à plat, réorganisation et développement de l'offre de service de l'établissement) ;
- sur la formation des ouvriers (formation CACES, montage d'échafaudage, se repérer sur un plan, remplir un constat à l'amiable,...)

La professionnalisation des ouvriers :

Historiquement, les activités réalisées en milieu protégé ont une part occupationnelle et il n'est pas rare que le rôle des moniteurs d'atelier dépasse celui de l'encadrement pour aller vers la production « à la place » ou « en soutien majeur » de l'activité des usagers.

Au cours de l'intervention, les questionnements se sont déplacés. Si la problématique est toujours restée centrée sur la reconnaissance et la validation des acquis, elle s'est enrichie d'une approche plus globale faisant des questions propres à l'organisation du travail un terrain pouvant favoriser le développement des compétences : « *L'ESAT est fait pour les ouvriers. Le déplacement d'un moniteur en salle de restaurant contribue à libérer un espace de développement des compétences, investi par l'ouvrier, grâce à une **organisation facilitatrice et apprenante**....* »

Des actions de formation ou de professionnalisation à destination des usagers existent donc déjà. Nous pouvons citer à ce titre quelques exemples :

- Remise à niveau en culture générale ;
- Organisation des postes de travail pour favoriser la polyvalence ;
- Formalisation d'une carte des compétences pour préparer la mobilité professionnelle ;
- Echanges de services entre ESAT et EA.

Toutes ces actions montrent l'intérêt des activités professionnelles pour la personne lorsqu'elles sont organisées avec un objectif de développement des compétences. Elles montrent aussi l'importance de l'implication des encadrants dans l'accompagnement de ces démarches.

Le questionnement se porte aujourd'hui sur les limites de la formation au travail et la nécessité de mettre en place des formations complémentaires du type :

- Chantier école ou chantier d'application ;
- Actions de formation courtes et ajustées aux besoins (intra et inter-établissements).

Elle se porte également sur les modalités d'une reconnaissance rigoureuse des compétences, non seulement référée à l'obtention d'une partie ou de la totalité d'un Titre ou Diplôme professionnel.

III. La VAE : entre reconnaissance de l'expérience, évaluation et gestion des compétences

La démarche de VAE proposée n'est pas une fin en soi. Pour qu'elle porte ses fruits, elle suppose de s'inscrire dans un projet d'Etablissement pour favoriser l'émergence de projets personnalisés. Elle s'inscrit à la charnière d'enjeux multiples relevant des orientations de l'Etablissement, de la gestion des ressources humaines et des compétences, de l'organisation du travail, du plan de formation du personnel (y compris des ouvriers/usagers), mais aussi d'aspects plus fondamentaux pour les personnes, comme le besoin d'être reconnu et d'avoir une place dans la société, d'appartenir à un groupe socio-professionnel, d'orienter son existence dans la mise en œuvre d'activités toujours plus significatives. C'est pourquoi les actions entreprises sont à considérer dans leur environnement et dans leur contexte (*le paysage de l'Etablissement*) et dans la durée d'un projet (*une histoire et un parcours, personnels et collectifs*).

La démarche entreprise par les établissements, passant notamment par l'évaluation des compétences avant d'envisager la VAE, est placée dans une perspective nécessitant :

1. une évaluation de compétences référées à une nomenclature ;
2. une explicitation des pratiques professionnelles réelles ;
3. une reconnaissance de la valeur des pratiques collectives et personnelles.

Les retours des encadrants sont plutôt assez, voire très positifs, même s'ils s'inquiètent des exigences attendues en VAE eu égard aux ouvriers. La lucidité vis à vis d'un dispositif de certification, s'appuyant sur un référentiel de compétences, n'entame pas leurs motivations, au contraire elle réactive l'utilisation d'outils d'appréciation et de reconnaissance des qualités des ouvriers et mérite qu'un soutien soit envisagé.

Aussi, ce qui est un objectif en soi, la certification d'un certain nombre d'ouvriers, apparaît également comme un levier ou un moyen structurant pour la professionnalisation de l'ensemble des acteurs intervenant auprès et dans les ESAT et EA. La démarche aura incontestablement permis de faire évoluer la problématique au cours des différents temps mobilisés (comité de pilotage, action de professionnalisation, accompagnement des usagers).

Nous rappelons ici, à titre de repères, **l'évolution de nos travaux** :

1. de la reconnaissance à la validation des acquis de l'expérience ;
2. de la description des activités professionnelles à une organisation apprenante ;
3. du stage à l'extérieur de l'atelier à des démarches complémentaires de formation en rapport avec les titres visés (stage en entreprise, chantier école, formation professionnelle individualisée, enseignement à distance relayée par un tuteur ESAT).

Conception, évaluation et rédaction : Christine LESTRADE (DDTEFP64), Céline ROYER (PDITH64), Cathy BORDIS (CIBC64 et 40), Claudine URIETA (CIBC64), Michèle LARROQUE (AFPA), Roger DROUET (SIFA – ADAPEI64), André POECKER (AFPA), Hervé PREVOST (AFPA), François BANIZETTE (CIBC64 et 40).

Mise en œuvre : EA du Vic Bilh et ESAT de Diusse, EA des Pyrénées (A.P.F), ESAT Alpha, ESAT de Sarrance, ESAT Recur, ESAT St PEE, ESAT Jean Genève, ESAT de Beïla Bidia, ESAT Gure Nahia

ANNEXE

Convention cadre pour la mise en œuvre de la Validation des Acquis de l'Expérience dans les Etablissements et Services d'Aide par le Travail et les Entreprises Adaptées en tant qu'outil de valorisation des compétences

Il est convenu entre

La DDTEFP représentée par Mme LESTRADE,

la DDASS représentée par Mme COIFFE,

l'Association Handiplus 64, porteuse de la Coordination du PDITH représentée par M. DUPRAT

l'AFPA représentée par M. SOMME

le CIBC64 représenté par Mme. LAHORGUE

le SIFA représenté par M.. DROUET

l'EA de Vic Bihl et l'ESAT de Diusse représentée par M..CHAUDERLOT

L'EA A.P.F représentée par M. DOMENECH

l'ESAT Alpha représenté par M. PONLEVOY

l'ESAT de Sarrance représenté par M..RABY

l'ESAT Recur représenté par M..LIBRES

l'ESAT St PEE représenté par Mme CAPDEPON

l'ESAT Jean Genèze représenté par M.. CASTEL

l'ESAT de Beïla Bidia représenté par M..DUBOURDIEU

l'ESAT Gure Nahia représenté par M..DUVIGNEAU

De conduire une action pour la mise en œuvre de la Validation des Acquis de l'Expérience dans les Etablissements et Services d'Aide par le Travail et les Entreprises Adaptées en tant qu'outil de valorisation des compétences dans les conditions décrites ci-après :

Article 1. Le Contexte

Parmi ses orientations 2004, le Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés 64 avait souhaité proposer une réflexion sur la valorisation des compétences professionnelles des ouvriers du milieu protégé et le développement d'outils propres à assurer la promotion du travail réalisé en milieu protégé auprès du milieu ordinaire de travail.

Fin 2006, sur la base du bilan de l'action expérimentale lancée en 2004 et accompagnée en 2005 et 2006, les pilotes du PDITH, et en particulier la DDTEFP, ont réaffirmé leur intérêt pour cette démarche et demandé aux partenaires à l'origine de la démarche de travailler sur une reconduction de l'action :

- En direction des établissements partenaires depuis 2004
- en direction d'autres ESAT ou EA qui pourraient être intéressés par une adhésion à la démarche.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 inscrit la Validation des Acquis de l'expérience dans le Code du Travail et le Code de l'Education.

Les expériences pouvant être valorisées vont au-delà de l'activité uniquement professionnelle.

Les personnes visées sont les salariés mais également les demandeurs d'emploi, les bénévoles, toute personne engagée dans la vie active.

La démarche de demande de validation des acquis de l'expérience doit toujours être individuelle et volontaire.

Elle a d'autant plus de chance d'aboutir positivement que le candidat se sera senti soutenu dans sa démarche, notamment par son établissement d'accueil (l'entreprise le cas échéant)

Les publics salariés ou usagers des ESAT et Entreprises Adaptées peuvent être concernés et intéressés par le dispositif de VAE.

Article 2. Objet de la convention

Il s'agit, de saisir la finalité du dispositif validation des acquis de l'expérience pour en faire un outil complémentaire à ceux qui sont déjà développés par les établissements en vue de :

- favoriser la reconnaissance sociale et professionnelle des ouvriers en ESAT et en Entreprise Adaptée,
- encourager la construction de parcours vers la formation qualifiante pour certains de ces ouvriers,
- promouvoir le travail de production et d'encadrement réalisé par les équipes de ces établissements,
- participer à l'évolution des missions des personnels de direction et d'encadrement technique et professionnel,
- et plus largement, élargir la voie de la transférabilité des compétences professionnelles des ouvriers en milieu ordinaire de travail.

Article 3. Les enjeux :

Pour l'établissement : Introduire dans l'organisation un dispositif d'évaluation et de valorisation :

- Gérer des compétences et des évolutions de carrière
- Evaluer des compétences et valoriser des activités
- Permettre de nouvelles dynamiques, et de nouvelles motivations tant pour les "usagers" que pour les encadrants
- Professionnaliser l'encadrement et introduire dans l'établissement d'autres modalités d'accompagnement des accompagnés
- Mieux connaître et reconnaître ses savoir faire en interne et pouvoir mieux communiquer dessus
- Etre reconnu par les autres professionnels du milieu ordinaire
- Faciliter l'accès des ouvriers à l'emploi en milieu ordinaire.

Pour la personne : Mobiliser et rechercher une reconnaissance sociale et professionnelle:

- dynamiser une démarche personnelle et professionnelle
- Réfléchir à son expérience
- Amorcer un mouvement de formation et de positionnement dans une activité professionnelle
- réduire les difficultés d'accès à l'emploi en milieu ordinaire

Article 4. Principes

Il s'agit :

- de vérifier l'adhésion de partenaires conscients des enjeux et conséquences dans le cadre d'une démarche expérimentale de réflexion -action basée sur le volontariat des établissements
- d'intégrer la dynamique de repérage et d'accompagnement des ouvriers dans le projet de service des établissements concernés
- d'engager les équipes de direction et d'encadrement technique dans un processus de professionnalisation correspondant
- d'apporter une vision claire, complète et transparente de la démarche de formation-action envisagée
- de proposer une information précise sur les finalités, mécanismes et acteurs de la VAE
- de permettre une prise de conscience des implications et contraintes induites par la démarche au sein des établissements (notamment en ce qui concerne la professionnalisation des équipes en interne).

Article 5. Déroulement de l'action

A partir du bilan qualitatif de l'action lancée en 2004 réalisé par l'AFPA et le CIBC et des échanges avec les 6 établissements volontaires, la Coordination du PDITH, le SIFA, la DDTEFP, le CIBC et l'AFPA ont travaillé à une remise à plat des objectifs, des enjeux et à leur présentation auprès des ESAT et Entreprises Adaptées du 64.

Ce travail a permis de réaffirmer la nécessité de travailler en trois étapes :

- Phase 1 Auprès de directions d'établissement : accompagnement du projet d'établissement
- Phase 2 Auprès des encadrants : formation action
- Phase 3 Auprès des ouvriers : accompagnement VAE

Phase 1 Conseil auprès des porteurs de projets d'établissement

Public : direction et équipe projet

Action 1 à 4 demi journées sur sites pour :

- ◆ Diagnostic de l'existant et enjeux de la démarche
- ◆ Mobilisation des équipes et communication
- ◆ Suivi et régulation des étapes du projet de formation action VAE

Phase 2 : Formation action des encadrants :

Publics : des encadrants des établissements réunis dans un groupe (12 maxi)

Action : les actions proposées reposent sur une pédagogie participative faisant alterner échanges de pratiques, apports méthodologiques et théoriques

- ◆ 3 ou 4 regroupements de deux jours consécutifs avec application en inter sessions et possibilité d'une intervention sur site auprès des encadrants
- ◆ Soutenir les ouvriers dans leur démarche de VAE
- ◆ Evaluer et reconnaître les compétences en situation de travail
- ◆ Formaliser des moyens, des grilles d'appréciation des compétences
- ◆ Communiquer des appréciations efficaces

Phase 3 : Accompagnement et validation pour les ouvriers:

Publics : des ouvriers des ESAT et des Entreprises Adaptées volontaires pour s'inscrire dans la présente action

Action : accompagner et proposer la validation

- Confirmer la demande de VAE
- Formaliser la demande de VAE

- Analyser les pratiques professionnelles
- Rapprocher les pratiques professionnelles du référentiel du titre
- Faire de la démarche une expérience
- Compléter le dossier de demande de VAE
- Préparer le candidat à l'évaluation des compétences
 - Identifier et choisir les CCP à valider
 - Présenter les modalités d'évaluation
 - Préparer les candidats aux mises en situation professionnelles
- Accompagner jusqu'au titre
 - Suivre le candidat dans son parcours de professionnalisation
 - Envisager les formations ou les situations de travail permettant de compléter la pratique professionnelle

Afin de favoriser la formalisation de parcours de VAE, est institué un Fonds d'aide à la réalisation de parcours VAE pour les ouvriers des entreprises adaptées et usagers du secteur protégé :

Ce fonds a pour objectif la prise en charge des frais occasionnés par le passage de CCP pour les usagers et ouvriers. Il est constitué auprès du PDITH 64 :

- Bénéficiaires

Les usagers ou ouvriers d'ESAT ou Entreprise Adaptée du 64, partenaires de l'action « accompagnement de la VAE dans les ESAT et E.A. » dont les encadrants ont été formés à l'accompagnement VAE de ce public.

- Forme de la demande

Sur demande écrite (exposé de la situation et des frais accompagnés des justificatifs de dépenses) de l'ESAT ou de l'EA qui accompagne l'utilisateur dans sa démarche de VAE auprès de la coordination du PDITH.

Lorsque l'accord est donné par la Coordination du PDITH, après validation du financeur DDTEFP sur les dépenses présentées, envoi des factures correspondantes à la Coordination du PDITH pour règlement.

- Dépenses pouvant être prise en compte :

Frais d'accompagnement à la VAE facturés par l'organisme accompagnateur et de certification facturés par l'organisme certificateur.

Tous frais supplémentaires à la charge de la personne handicapée lui permettant d'obtenir le titre présenté à l'exclusion de sa rémunération

Il est possible de financer ponctuellement un déplacement d'un formateur certificateur pour la validation d'un CCP.

Article 6. Modalités de mise en œuvre :

Cette action s'inscrit dans le cadre du Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés dans ses orientations 2007.

A ce titre, le financement des phases 1 et 2 sera confié par la DDTEFP par convention d'action au CIBC 64 et celle de la phase 3 à l'association Handiplus 64, association porteuse de la coordination du PDITH 64.

Pour la mise œuvre de la présente convention cadre, un comité de pilotage se réunira au cours de chacune des phases décrites ci-dessus afin de

- ◆ partager une première analyse de l'action,
- ◆ de faire état des difficultés éventuelles rencontrées
- ◆ envisager les solutions à mettre en place,
- ◆ confirmer ou modifier les orientations préalablement définies

Ce comité de pilotage est composé d'un représentant :

- Du PDITH
- De la DDTEFP
- De la DDASS
- De l'AFPA
- Du CIBC
- Du SIFA
- Des directeurs des établissements signataires de la présente convention

Article 7. Durée

La présente convention est conclue pour une durée de 20 mois à compter de la signature de la présente convention.

Article 8. Adhésion

Des établissements n'ayant pas intégré initialement la démarche mais devenant volontaires pour s'inscrire dans cette action peuvent s'y inscrire en signant un avenant à la présente convention, dès lors que les étapes programmées (notamment la démarche de formation action des encadrants) ne sera pas remise en cause par cette nouvelle adhésion et dans la limite de l'enveloppe financière restant disponible.

Les signataires de la convention

| | | |
|--|--|--|
| Pour la DDTEFP Mme LESTRADE Le | Pour la DDASS Mme COIFFE Le | Pour l'association Handiplus 64 M. DUPRAT Le |
| Pour l'AFPA M. SOMME Le | Pour le CIBC64 Mme. LAHORGUE Le | Pour le SIFA M.. DROUET Le |
| Pour l'EA et l'ESAT de Diusse M. CHAUDERLOT Le | Pour l'EA de l'APF M. DOMENECH Le | Pour l'ESAT Alpha M. PONTLEVOY Le |
| Pour l'ESAT ST PEE Mme CAPDEPON Le | Pour l'ESAT Recur M. LIBRES Le | Pour l'ESAT Sarrance M. RABY Le |
| Pour l'ESAT Gure Nahia M. DUVIGNEAU Le | Pour l'ESAT Jean Genèze M. CASTEL Le | Pour l'ESAT Beïla Bidia M. DUBOURDIEU Le |

En partenariat avec :



Entreprise Adaptée Atelier des Pyrénées



ESAT Recur
ESAT Jean-Genève



ESAT de Sarrance



ESAT de Beïla Bidia



Entreprise Adaptée du Vic Bilh



ADAPEI 64
ESAT Alpha
ESAT St PEE

ESAT Gure Nahia

Contact :
Coordination du PDITH 64
Maison de l'Agriculture
124 Bd Tourasse - 64000 Pau
Tel/Fax : 05.59.80.70.38
pdith64@neuf.fr
www.pdithsudouest.org