

Place de l'expérience en quête de reconnaissance et de validation-certification : une organisation apprenante élabore une démarche spécifique d'adaptation de la validation des acquis de l'expérience pour les personnes en situation de handicap, la V2AE ©.

Mireille David (2011), MASTER2 Stratégie et Ingénierie en Formation Adulte, responsable de formation du Pôle Etudes et Formation à l'Institut des Cent Arpents, dans le Loiret ;

Benoit Janvier (2011), ergothérapeute, conseiller technique au Pôle Etudes et Formation

La Validation des Acquis de l'Expérience est une possibilité pour les personnes de démontrer leurs compétences acquises par le biais des savoirs expérientiels. Cette contribution présente une expérimentation innovante liée à la VAE auprès de personnes en situation de handicap.

Pour cela, le Pôle Etudes et Formation créé au sein de l'Institut les Cent Arpents de Saran a conçu une méthodologie singulière, permettant d'adapter les modalités de la VAE, aux spécificités des publics usagers du secteur médico-social, en particulier les personnes en situation de handicap travaillant à l'ESAT Jean Pinaud (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) et appelée V2AE©¹. Cette démarche de recherche-action, associée à une réflexion institutionnelle centrée sur les personnes, a permis d'imaginer les modalités d'un accompagnement coopératif, collectif et individuel, afin de révéler la richesse des compétences mises en jeu dans les activités productrices faites en atelier d'ESAT. Elle permet d'amorcer une démarche réflexive chez les candidats à la V2AE, leur permettant de prendre conscience de ce qu'il sait et de ce qu'il sait faire, qui génère non seulement un remaniement des savoirs et savoir-faire mais engène une production nouvelle, ainsi qu'un retour sur soi introspectif et la valorisation de soi.

Le principe de compensation est indissociable de la notion de V2AE. Il possède une dimension pédagogique mais également technique. Il repose sur les fondements de toute activité humaine (ergologie). Il doit faciliter l'activité par la restauration de l'indépendance dans l'exécution des tâches tout en favorisant l'épanouissement personnel (autonomie) par l'intermédiaire de la reconnaissance de la qualité de son travail, de ses compétences professionnelles.

Six travailleurs en situation du handicap affectés à l'atelier espaces verts de l'ESAT, sont inscrits depuis octobre 2008, sur le dispositif de droit commun VAE, en vue d'obtenir le titre professionnel d'ouvrier du paysage, par capitalisation. Cet article témoigne d'exemple de compensation et création d'outils spécifiques adaptés aux particularités observées des candidats positionnés sur la V2AE.

La démarche de V2AE permet une professionnalisation évidente des travailleurs concernés. Cette problématique valorise l'employabilité des travailleurs en situation de handicap en ESAT, voire vise à l'insertion professionnelle dans le monde « ordinaire » du travail et au-delà, l'inclusion sociale et citoyenne dans la société française.

¹ V2AE© : Validation Adaptée des Acquis de l'Expérience ; copyright déposé en octobre 2008

« Faut savoir ce que l'on sait faire pour qu'ils sachent ce que l'on fait »². Cette déclaration d'une personne en situation de handicap travaillant en ESAT, est le reflet du questionnement d'une partie de certains publics en situation de handicap inscrit dans la démarche de la RVAE. Celle-ci implique des expérimentations institutionnelles dans les domaines de l'éducation, de la formation et du travail. La Validation des Acquis de l'Expérience donne la possibilité aux personnes de démontrer et faire reconnaître leurs compétences acquises par le biais des savoirs expérimentiels.

Cette contribution présente une expérimentation innovante liée à la VAE, réalisée à l'Institut des Cent Arpents, qui met en avant la pertinence d'une telle démarche au bénéfice des personnes en situation de handicap.

Présentation de l'établissement

L'Institut les Cent Arpents est géré par une association, loi de 1901, à but non lucratif, fondée par la Société Mutualiste du personnel de la Banque Nationale Populaire, le 6 juillet 1981. L'Institut est un complexe d'établissements et services médico-sociaux dont la mission est d'offrir un accompagnement de qualité à la personne en situation de handicap dans toutes les composantes de la vie. L'Institut comprend :

✓ Un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) de 100 places. Il a pour mission de contribuer à l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap qui ne peuvent, momentanément ou durablement, travailler ni en milieu ordinaire, ni en entreprise adaptée (EA) ;

✓ Un Foyer d'hébergement de 32 places. Il propose à des personnes en situation de handicap exerçant une activité professionnelle, un mode d'hébergement évolutif (du foyer collectif au studio individuel), avec un accompagnement personnalisé. Il accueille les personnes âgées de 16 ans à 60 ans ;

✓ Un Foyer de vie de 11 places. Il assure l'accueil de personnes en situation de handicap nécessitant une aide dans les actes de la vie quotidienne, ne justifiant pas de soins médicaux et paramédicaux constants. Il s'adresse aux personnes âgées de 16 ans à 60 ans ;

² Déclaration faite par Aurélien, ouvrier de l'atelier espaces verts de l'ESAT Jean Pinaud de Saran, en avril 2007, lors de la rédaction de sa lettre de motivation à insérer dans le livret 1 du dossier de VAE.

✓ Une Section Semi-Occupationnelle pour 10 places. Son rôle est d'accompagner des ouvriers d'ESAT qui ont besoin de temps de soutien, en parallèle de leur activité de production à temps partiel ;

✓ Un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale pour 17 places. Son rôle est d'intervenir auprès de personnes en situation de handicap, vivant en logement autonome, sur des axes tels que l'entretien de l'habitation, les démarches administratives, l'accès à la santé, aux loisirs et autres actions liées à la vie quotidienne ;

✓ Un Pôle Etudes et Formation. Il promeut des formations accessibles pour les personnes en situation de handicap et propose des formations pour les professionnels du secteur médico-social qui accompagnent les publics fragiles. L'offre de formation repose sur une vision positive des individus à qui est reconnue, quelles que soient les conséquences de leurs déficiences, la capacité d'apprendre, de se professionnaliser, pour autant que soient prises en compte leurs difficultés et leur façon d'apprendre « autrement ». Depuis 2008, il a développé une expertise dans l'accompagnement à la V2AE©. Pour cela, une méthodologie singulière a été conçue, permettant d'adapter les modalités de la VAE, aux spécificités des usagers du secteur médico-social. Cette démarche de recherche-action, associée à une réflexion institutionnelle, a permis d'imaginer les modalités d'un accompagnement coopératif, collectif et individuel, afin de révéler la richesse des compétences mises en jeu dans les métiers liés aux activités des ESAT, des Entreprises Adaptées (EA).

Principes de la Validation Adaptée des Acquis de l'Expérience V2AE©³

Le droit à la compensation est clairement défini dans la loi du 11 février 2005 : « la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quelles que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie »⁴. Le droit à compensation doit permettre de faire face aux conséquences de son handicap dans sa vie quotidienne pour vivre en milieu ordinaire ou adapté ; il est indissociable de la notion de V2AE. Il possède à la fois une dimension pédagogique et technique. Il repose sur les fondements de toute activité humaine. Il doit faciliter l'activité par le retour à l'indépendance dans l'exécution des tâches tout en favorisant l'épanouissement

³ V2AE © Validation Adaptée des Acquis de l'Expérience ; copyright déposé en octobre 2008

⁴ Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des chances et la citoyenneté des personnes handicapées, Art. L. 114-1-1

personnel par l'intermédiaire de la reconnaissance de la qualité de son travail, de ses compétences professionnelles.

La démarche VAE incite le candidat à amorcer une démarche réflexive lui permettant de prendre conscience de ce qu'il sait et de ce qu'il sait faire, qui touche autant à son « capital de savoirs » qu'à sa structuration identitaire. Elle a le plus souvent une action sur l'image de soi, liée au « phénomène psychologique de renforcement narcissique »⁵. Pendant la procédure VAE, le candidat apprend encore. Il identifie, valorise et reconnaît ses compétences.

L'expérimentation

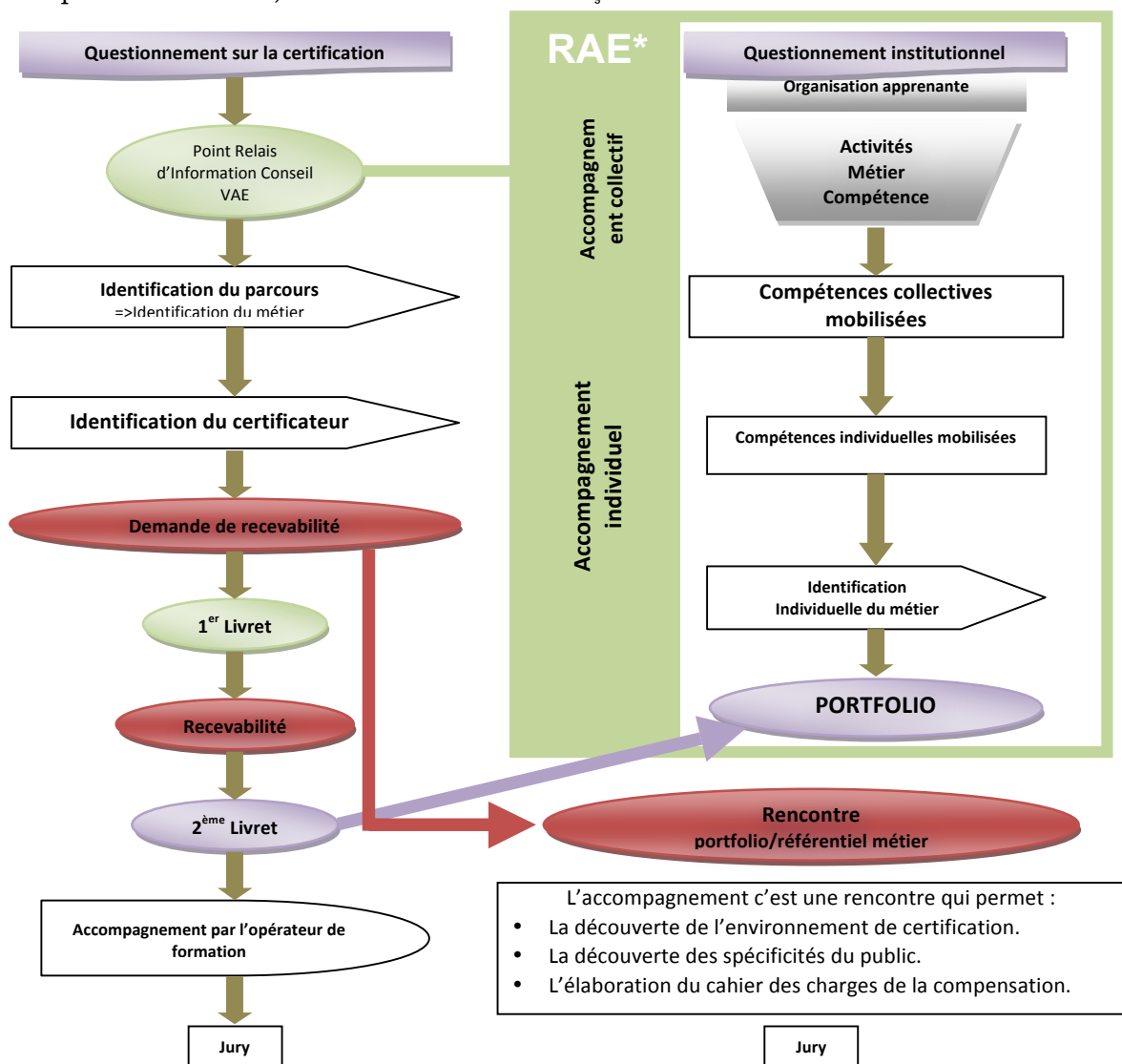
L'expérimentation se structure autour de deux axes essentiels :

- ✓ la démarche d'apprentissage, qui suppose des stades d'acquisition de savoir-faire inscrits dans une progressivité ;
- ✓ la validation des acquis de l'expérience permet à l'individu au travail de renforcer son statut de travailleur compétent, ce qui, par la même, soutient de façon active le processus de reconnaissance de la valeur de la personne.

Les formateurs-accompagnateurs de VAE, avec leurs expertises, intègrent dans leur pédagogie une transmission de cette vision éthique, tout en y associant une méthodologie de productions de savoirs en action. C'est par la connaissance du travail réel, l'observation et l'analyse des situations apprenantes, que les « encadrants » dépassent la notion de travail prescrit pour prendre en compte le travail réel. Les encadrants : l'ensemble des professionnels intervenant en ESAT ou en EA: directeur, moniteur d'atelier, éducateur technique ou l'accompagnateur référent, responsable de l'accompagnement de la Reconnaissance des Savoir-faire et des Compétences : la RSFC.

⁵ Freud, S ; 1916, *Une difficulté de la psychanalyse*. In : *Œuvres complètes - Psychanalyse* ; Paris, PUF; 1996 vol. XV

Le principe de la V2AE©, se schématise de la façon suivante :



VAE

voie 1b de la validation des acquis : la **V2AE©**

Schéma : Les deux circuits de la VAE

La formalisation de la méthodologie s'appuie sur une recherche-action, définit par René Barbier comme « la mise en œuvre d'une recherche sur un terrain concret confronté à un problème d'action » (Barbier, R ; 1996, *La recherche action*, 112 p) La méthodologie a été formalisée en 2008 par Marc SOUET, ingénieur en sciences de l'éducation, dans le cadre d'une recherche-action.

Cette étude se situe dans la perspective des travaux de Paul RICOEUR (Ricœur, P; 2004, *Le parcours de la reconnaissance*, 435 p) ; elle s'appuie sur la théorie Tripolaire

de Gaston Pineau (Pineau, G ; 1985, *L'autoformation dans le cours de la vie : entre l'hétéro et l'écoformation* p. 25 ; 39) et schématisée de la façon suivante :

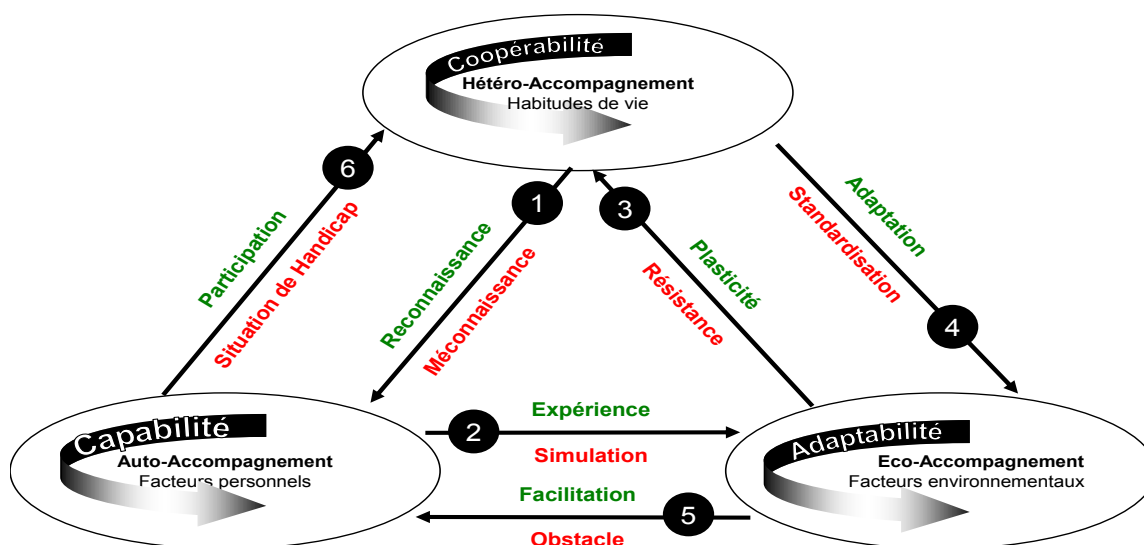


fig. L'accompagnement tripolaire de la VAE en ESAT : la prise en compte de la coopérabilité des personnes en situation de handicap

Dans le schéma, la capacité à coopérer devient la « coopérabilité ». C'est la capabilité fédératrice développée dans le présent modèle d'accompagnement, tout en tenant compte des spécificités d'une population utilisatrice, confrontée aux exigences procédurales, structurelles et organiques de cette démarche de VAE.

Pour valoriser une expérience comme le reflet d'une somme de compétences mises en action dans un environnement il s'agit, pour toute personne, d'une expérience qui accompagnée, médiatisée, devient « auto-écoformation expérientielle », selon Gaston Pineau, où l'environnement « d'étranger devient partenaire » (Pineau, G ; 1985, *L'autoformation dans le cours de la vie : entre l'hétéro et l'écoformation*, p. 25 – 39).

Choix des titres professionnels

Le choix des titres professionnels a été fait en lien avec :

- ✓ les particularités (capacités et incapacités) des personnes ;
- ✓ la non exigence de la part du certificateur, pour les modalités de certification de pré-requis en compétences de base ;

✓ les activités existantes de l'ESAT autour des espaces verts, correspondant au titre professionnel d'ouvrier du paysage.

Ce titre a fait l'objet d'une étude minutieuse sur le Référentiel Emplois, Activités et Compétences (REAC) et le Référentiel de Certification (RC). Le croisement de ces deux sources documentaires a permis d'élaborer des fiches de synthèse des compétences (Certificat de Compétences Professionnelles) constituant les titres. Ce titre est délivré par la DIRECCTE : la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, est instituée par le décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 dans le cadre de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat. L'organisme de certification est l'AFPA (Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes). Le titre professionnel correspond, dans son REAC (Référentiel Emplois, Activités et Compétence), en grande partie aux activités de production réalisées à l'ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail. Il est composé depuis 2009, de trois Certificats de Compétences Professionnelles (il en comptait auparavant quatre) suivants :

CCP 1	entretenir un espace vert ornemental
CCP 2	planter et engazonner des espaces verts
CCP 3	poser et entretenir des circulations, dallages, pavages et équipements d'espaces verts

Composition du titre professionnel d'ouvrier du paysage (valable depuis 2009)

La notion de handicap

Originellement réservé au sport, le handicap désignait un désavantage imposé à un concurrent pour équilibrer les probabilités de victoire. Le terme de handicap trouve son origine dans la langue anglaise. C'est en effet la contraction de : « hand in cap », littéralement « main dans le chapeau » : on plongeait une main dans un chapeau pour tirer le numéro du concurrent qui subirait la pénalité.

L'apparition des modèles conceptuels

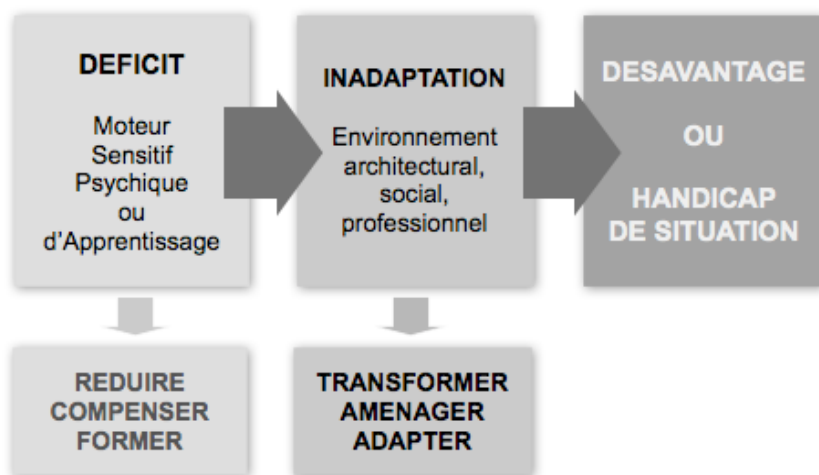
Le modèle de WOOD

Ce sont les travaux de Philip Wood, qui, en 1980, vont donner l'ossature conceptuelle à la première Classification Internationale des Déficiences, Incapacités et des Handicaps (44), décidée lors de la 22^{ème} Assemblée Mondiale de la Santé en 1976. L'enjeu initial de cette classification était d'apporter un complément à la Classification Internationale des Maladies (CIM : International classification of impairments, définie par l'OMS Organisation Mondiale de la Santé, en 1980). Le handicap y était défini comme la conséquence des maladies sur la personne, suivant trois étapes :

- La déficience, c'est l'altération d'une structure ou d'une fonction psychologique, physiologique ou anatomique.

- L'incapacité, c'est une réduction partielle ou totale de la capacité d'accomplir de façon « normale » une activité (compte tenu de l'âge, des maladies anciennes...).

- Le désavantage, c'est la conséquence de la déficience ou de l'incapacité sur les conditions d'insertion sociale, scolaire ou professionnelle.



Cette classification apportait, grâce aux travaux de Wood, un éclairage conceptuel sur le handicap. De plus, elle a mis en jeu différents niveaux qui ont permis à l'arsenal médical d'élaborer des stratégies sanitaires et médicosociales pour traiter le problème du handicap.

Une personne handicapée était donc un individu, qui, du fait des conséquences psychologiques, physiologiques ou anatomiques de ses déficiences, vivait un désavantage se traduisant par l'interdiction ou la limitation de l'accomplissement d'un rôle social, professionnel, scolaire, etc... Le handicap était défini comme une altération de la participation sociale.

Le modèle québécois

Pour la première fois la dimension des facteurs environnementaux est introduite dans le modèle conceptuel, mettant en évidence les liens interactifs entre les déficiences, les incapacités et les obstacles environnementaux et définissant les situations de handicap comme le résultat de ces interactions.

Le handicap est donc un résultat situationnel de l'interaction entre les fonctions (systèmes organiques) et leurs limitations (aptitudes), appartenant à la personne, et les performances dans les habitudes de vie, appartenant au

domaine social, dans un contexte environnemental. C'est donc l'interaction, individu-éco-sociale, qui, dans certaines conditions, va produire le processus de handicap. Ces conditions ont été identifiées par le CQCIDIH sous forme de variables déterminantes du processus interactif. L'amélioration consiste donc à préciser pour chaque dimension conceptuelle (personnelle, environnementale, sociale -habitudes de vie) une échelle de mesure de la sévérité. Cette sévérité se mesure entre un pôle positif et un pôle négatif. Ainsi, on dira que les facteurs environnementaux vont de la facilitation à l'obstacle total et que les performances dans les habitudes de vie produisent des situations de pleine participation sociales ou, le handicap total. Le handicap n'est donc pas un état stable. Il ne constitue pas une altération ou une modification de l'identité.

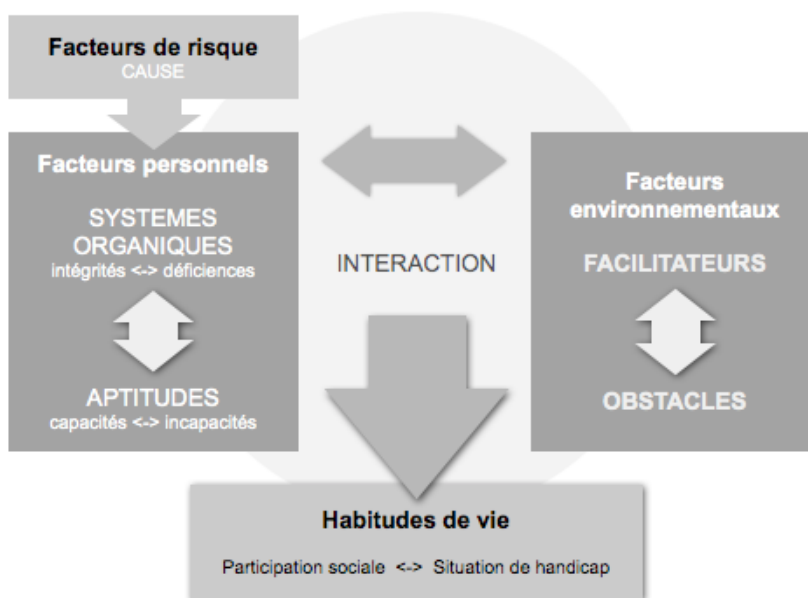


fig : les dimensions personnelles, environnementales, sociales (les habitudes de vie)

Les dimensions conceptuelles

Les facteurs de risque

« Ils sont une composante essentielle à la compréhension et à l'explication du processus de production du handicap. Ils recouvrent des variables autant personnelles qu'environnementales. Un facteur de risque est lié à la personne, ou à l'environnement et est susceptible de provoquer ou un traumatisme, ou une maladie ou toute autre atteinte à l'intégrité et au développement de la personne. » (Fougeyrollas, 1998).

Les facteurs personnels

L'ensemble des facteurs personnels intègre les systèmes organiques comprenant l'ensemble des systèmes et des fonctions vitales et constitutives sur le plan physiologique (fonctionnement de l'organe) et anatomique (structure et histologie, -la plus petite composante cellulaire de l'organe-). La qualité d'un système organique se mesure de l'intégrité (système inaltéré) à la déficience (système altéré).

Il intègre également les aptitudes, définies comme la possibilité pour un individu d'accomplir une activité physique ou mentale. « La qualité d'une aptitude se mesure sur échelle allant de la capacité optimale à l'incapacité complète. » (Fougeyrollas, 1998).

Les facteurs environnementaux

Ils sont définis comme les dimensions structurelles et organisationnelles de la société dans laquelle évolue la personne concernée. Ils comprennent aussi bien le contexte législatif, que les organisations humaines, que les environnements urbains, architecturaux, climatiques, les objets, etc.

La qualité de l'environnement n'a de sens que si elle interagit avec la réalisation d'une habitude de vie et les facteurs personnels propres à tel acteur. Par exemple, considérons l'habitude de vie « se former » et une personne, ouvrière en ESAT. La mesure de la qualité de l'environnement va de la facilitation totale (adaptation de la législation du travail, adaptation des modalités et des systèmes de formation à la déficience mentale...) à l'obstacle complet (aucune adaptation).

La valeur à atteindre, sera celle de l'environnement facilitateur. Cela signifie qu'un facteur environnemental facilitateur est un facteur qui favorise la réalisation d'une habitude de vie. Un obstacle environnemental est une entrave à la réalisation d'une l'habitude de vie spécifique, dans l'interaction avec une personne dont les facteurs personnels comportent des systèmes organiques altérés et des aptitudes compromises. Cette personne vit alors une « situation de handicap ».

Les habitudes de vie

Une habitude de vie est définie comme une activité courante ou un rôle social. Ces activités ou « performances de réalisation en situation de vie sociale » (Fougeyrollas, 1998) sont toujours contextualisées (un environnement et une personne spécifique).

La mesure de la qualité des habitudes de vie va de la pleine participation à la situation de handicap total.

Le modèle québécois propose donc un processus de production du handicap basé sur l'interaction des facteurs personnels, des facteurs environnementaux et des facteurs sociaux, liés aux habitudes de vie. Ce modèle met en lien l'Auto (l'individu), l'Eco (l'environnement) et l'Hétéro (les autres). De là il semblerait intéressant de pouvoir le croiser avec la théorie tripolaire développée par Gaston Pineau afin de pouvoir déterminer le positionnement d'un accompagnement sur ces liens, en particulier quelle action il est possible de poser sur les « curseurs » de sévérité de chaque facteur.

Le modèle d'occupation humaine (MOH)

Le MOH s'intéresse à la nature occupationnelle de l'être humain qui donne un sens à sa vie et lui permet de s'adapter aux exigences de la vie en société.

Le modèle de l'occupation humaine se distingue des autres modèles en offrant une vision détaillée et intégrative de la personne au moyen de l'occupation, concept central adopté par Gary Kielhofner. L'occupation humaine se définit comme la réalisation des activités de la vie quotidienne, du travail et des loisirs d'une personne, dans un espace-temps délimité, un environnement physique précis et un contexte culturel spécifique.

La nature occupationnelle de l'être humain s'exprime à travers les quatre éléments suivants :

- la motivation à participer aux activités,
- l'organisation des activités sous forme de routine,
- l'environnement et l'espace-temps dans lequel elles se déroulent,
- le rendement souhaité.

La motivation des personnes à se réaliser dans leur quotidien est donc au centre des préoccupations du modèle de l'occupation humaine. Kielhofner (2002) explique d'ailleurs que la contribution des concepts « rendement-motivation » et « corps-esprit » n'était pas, antérieurement, considérée au sein d'un même cadre théorique pour expliquer le fonctionnement humain. Les composantes structurelles de base du modèle ont donc été développées en conséquence. Il s'agit de la volition, de l'habitation et de la capacité de rendement. L'analyse de ces trois composantes en lien avec l'environnement

permet de mieux cerner la notion complexe de l'occupation chez l'être humain et sa capacité à s'adapter et à participer activement à son projet de vie. De plus, cette analyse permet de lier les expériences subjectives et objectives de la personne qui donnent un caractère unique à leurs actions. Un large éventail de possibilités d'actions peuvent se produire à différents moments et dans différents milieux physiques et culturels.

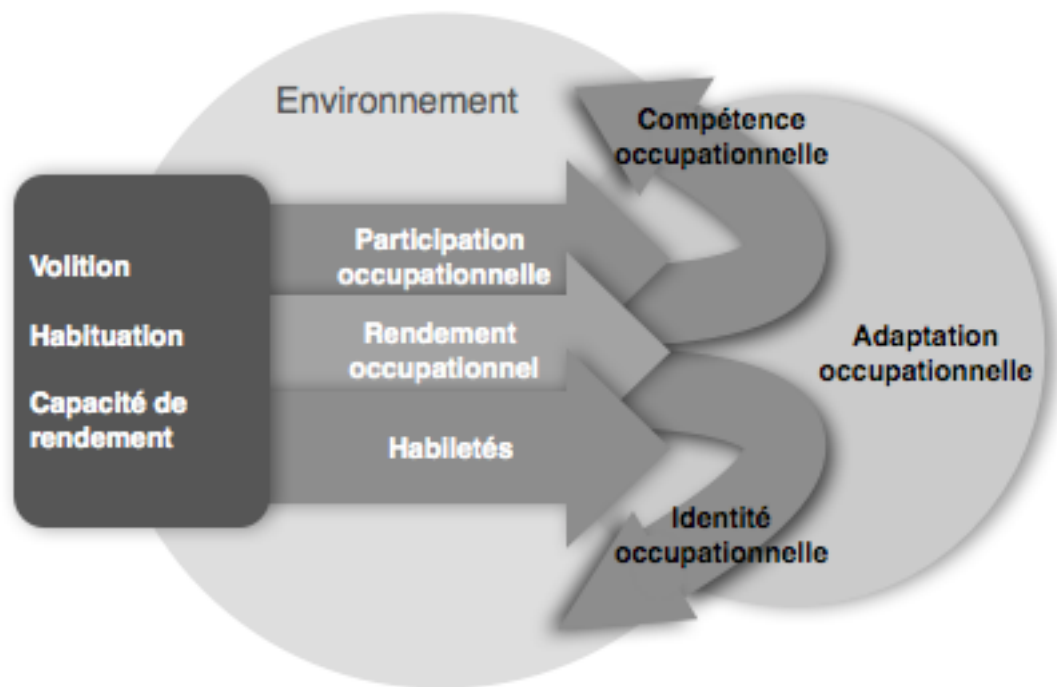
Les dimensions conceptuelles

La volition représente la motivation (volonté) d'une personne à agir (action) sur son environnement. En résumé, elle tente de répondre à ces trois questions : suis-je apte à réaliser l'activité ? A-t-elle une valeur pour moi ? Est-ce que j'aime cela ?

L'habituatation comprend les habitudes et les rôles (action). Les habitudes sont les processus répétitifs et les réponses automatiques que nous développons lorsque nous sommes en présence de situations connues, en sécurité, dans des environnements usuels, constants. Les rôles regroupent plusieurs habitudes apprises et intégrées par et dans notre environnement social.

La capacité de rendement est la possibilité pour une personne d'atteindre ses buts en fonction des moyens dont elle dispose. Dans cette approche, Kihlstrom, considère à la fois les composantes objectives (systèmes organiques, habilités sociales...) et l'expérience subjective (vécu) associée. Il nomme ce concept théorique "le corps vécu".

La personne doit d'abord situer ce qu'elle ressent (corps vécu) à l'idée de passer à l'action, avant d'atteindre un niveau de rendement.



Le modèle de l'occupation humaine (MOH) KIELHOFNER G, GILLET M, DAVIS FA, 2004

L'évolution des notions d'indépendance et d'autonomie

Au début des années 1990, l'autonomie, selon le modèle médical de WOOD, se définissait par l'indépendance fonctionnelle (Grille AGGIR du groupe GERONTE). La perte d'indépendance impliquait une réduction de l'autonomie. Cette règle était la même pour tous, quelle que soit la personne, valide ou handicapée.

L'apparition du modèle québécois (Fougeyrollas, 1998), sa vision multi-factorielle d'une situation de handicap, puis du Modèle de l'Occupation Humaine (Kielhofner, 2002) ont permis de mieux cerner ces deux notions.

Si nous pouvons les considérer comme le produit des activités d'une personne en situation de vie sociale, il convient cependant de bien les distinguer afin d'éviter tout amalgame dont la confusion serait au centre de toutes illusions sur la faculté d'agir et interagir.

Le mot indépendance vient du latin in : caractère négatif (sans) et dependere : être suspendu à, avoir besoin de...

Dictionnaire latin-français, C. LEBAIGUE, 1981

L'indépendance réside donc dans la capacité à ne pas avoir besoin de...

Cette notion est intimement liée à une démarche d'action, d'agir, en un mot "faire". Elle implique une aptitude à pouvoir exécuter des tâches, composantes d'une activité (actions) à réaliser sous certaines conditions, et prédéterminées par des objectifs à atteindre et des exigences à assurer. Cette notion induit également, de fait, les possibilités d'avoir besoin de quelqu'un, ou de quelque chose, ou de ne pas pouvoir faire (dépendance). Le résultat de cette activité peut ainsi être évalué, quantifié dans l'environnement en présence afin d'identifier le niveau d'indépendance-dépendance et préciser le cas échéant les besoins propres à la compensation des situations de handicap.

Le mot autonomie vient du grec autos : soi-même et nomos : loi, règle.

Dictionnaire grec-français, E. LEGRAND, 1982

A l'origine ce terme signifiait le droit que les Romains avaient laissé à certaines villes grecques, de se gouverner par leurs propres lois.

En philosophie, l'autonomie est la faculté d'agir par soi-même en se donnant ses propres règles de conduite, sa propre loi. L'autonomie est synonyme de liberté, elle se caractérise par la capacité à choisir de son propre chef sans se laisser dominer par certaines tendances naturelles ou collectives, ni se laisser dominer de façon servile par une autorité extérieure.

« Je fais ce que je veux, je veux ce que je suis, je suis ce que je fais » Spinoza, Traité de la réforme de l'entendement, 1677

« L'autonomie vient du grec « autonomia », pouvoir de celui qui est « autonomos », c'est-à-dire qui fait lui-même la loi à laquelle il obéit. » P. Foulquié (1979) Dictionnaire de la langue et de la pédagogie. PUF

« L'autonomie consiste à se faire soi-même sa loi et à disposer de soi dans les diverses situations pour une conduite en harmonie avec sa propre échelle de valeurs. Le Moi est un principe d'autonomie et on ne peut parler d'autonomie que lorsqu'il y a conscience de soi. Toutefois, l'autonomie n'est jamais complète et doit se reconquérir sans cesse parce que nous resterons toujours dépendant de notre affectivité, de notre tempérament et des exigences sociales. L'autonomie est à entendre comme un des éléments fondateurs et constituants de la responsabilité. » R. Lafont (1973) Vocabulaire de psychopédagogie et de psychiatrie de l'enfant. PUF. 3ème édition.

L'autonomie est la capacité à juger ce qui est bon pour soi, "se diriger selon sa propre loi" C. Rogers (1961) On becoming a person. Boston, Houghton-Mifflin.

L'autonomie induit des aptitudes de métacognition, méta-émotion.

Confusius affirmait qu'il ne saurait y avoir de savoir sans une forme de récursivité du savoir :

« Veux-tu que je t'enseigne le moyen d'arriver à la connaissance ?

Ce qu'on sait, savoir qu'on le sait ; ce qu'on ne sait pas, savoir qu'on ne le sait pas : c'est savoir véritablement. »

Confusius, Entretiens du Maître avec ses disciples, Éd. Mille et une nuits, p. 15.

La métacognition désigne l'activité d'une personne qui s'exerce à partir du moment où elle n'est plus dans l'action mais dans une réflexion, verbalisée ou non, sur cette action. Il est démontré que cette activité, permettant une prise de conscience des procédures, des méthodes et des processus intellectuels mis en œuvre pour résoudre un problème, améliore l'acquisition des connaissances et le transfert des acquis.

"La métacognition se rapporte à la connaissance qu'on a de ses propres processus cognitifs, de leurs produits et de tout ce qui y touche, par exemple, les propriétés pertinentes pour l'apprentissage d'information ou de données..." Flavell J.H. (1976) *Metacognitive aspects of problem-solving*. In L.B., Resnick (Ed.). *The nature of intelligence*. Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.

L'autonomie réclame la présence de lois et la présence des autres. Être autonome ce serait donc être capable d'intérioriser des règles, des limites, des interdits ; ce serait la liberté mais dans un cadre donné et accepté. Être autonome c'est connaître son Moi personnel et avoir sa propre pensée sur soi. C'est s'affirmer, agir, créer ; c'est être bien dans sa peau. C'est assurer sa sécurité en prenant des décisions appropriées au contexte. C'est aussi s'adapter et interagir, ce qui implique une capacité de valeur, de jugement, de motivation. Ce qui est important dans la notion d'autonomie, c'est l'épanouissement.

En conclusion, les notions de handicap, d'indépendance et d'autonomie ont considérablement évolués depuis les 30 dernières années. Désormais elles ne sont plus perçues comme une difficulté inhérente à la personne, mais comme une interaction entre celle-ci et son environnement.

Il est donc essentiel de ne pas réduire la personne à la seule question de la déficience mais, de l'envisager comme « personne dans un système d'interactions », pouvant être :

- indépendante et autonome,
- indépendante mais non autonome,
- dépendante mais autonome,
- dépendante et non-autonome.

Le handicap n'est pas une cause mais une conséquence, c'est la situation qui est handicapante.

OUVRIERS EN SITUATION DE DEFICIENCE INTELLECTUELLE

La grande majorité des ouvriers d'ESAT souffre de «déficiences mentales».

La première définition est celle de la Classification Internationale des Handicaps. Très conforme au modèle québécois, elle n'utilise pas le terme de handicap mais de déficience intellectuelle : « Perturbations du degré de développement des fonctions cognitives telles que la perception, l'attention, la mémoire et la pensée, ainsi que leur détérioration à la suite d'un processus pathologique. ».

Les conséquences de la déficience intellectuelle se traduisent la plupart du temps par une difficulté de compréhension ou une incompréhension totale des facteurs environnementaux, entraînant des conduites inappropriées au contexte. Les opérations mentales qui sont affectées sont, pour les plus courantes, les opérations de mémorisation des informations, d'appréciation de l'importance de ces informations, leur hiérarchisation, l'impossibilité d'effectuer des opérations mentales abstraites, l'impossibilité de fixer son attention, de se repérer dans l'espace, dans le temps, d'identifier des invariants pour se repérer dans un système en changement et ignorer les conventions tacites inter-relationnelles...

Toutes les fonctions mentales citées dans la Classification Internationale du Fonctionnement (CIF) du handicap et de la santé de l'OMS peuvent être touchées, dans leur intégralité ou partiellement. Les conséquences seront très variables mais hypothèqueront sévèrement la participation sociale de ces personnes si l'environnement ne leur permet pas de « faire » autrement. Les conséquences de la déficience de ces fonctions, en situation, altèrent les capacités de jugement, d'arbitrage, de décision et de choix. Pour autant ces personnes sont capables d'élaborer des stratégies de compensation et s'acquittent quotidiennement de tâches qui ne nous semblent pas si compliquées : prendre le bus, se rendre au travail, alors qu'ils sont désorientés, arriver

à l'heure, repérer une étiquette à l'envers alors qu'ils sont non lecteurs, acheter du pain alors qu'ils ne savent pas compter, travailler...

Les six ouvriers de l'ESAT positionnés sur la démarche de V2AE

Six travailleurs en situation du handicap affectés à l'atelier espaces verts de l'ESAT, sont inscrits depuis octobre 2008, sur le dispositif de droit commun VAE, en vue d'obtenir le titre professionnel, par capitalisation (voie 1b du dispositif VAE, comme indiqué sur le schéma de la V2AE) ;

Caractéristiques des six candidats :

TRANCHES D'AGE	O1	O2	O3	O4	O5	O6
Moins de 30 ans	x					
De 30 à 49 ans		x	x	x	x	x
50 ans et plus						

FONCTIONS ORGANIQUES (CIF)	O1	O2	O3	O4	O5	O6
Fonctions mentales	x	x	x	x	x	x
Fonctions sensorielles et douleur	x	x		x	x	x
Fonctions de la voix et de la parole		x	x	x		
Fonctions des systèmes cardio-vasculaires, hématopoïétiques, immunitaires et respiratoires						
Fonctions des systèmes digestif, métabolique et endocrinien						
Fonctions génito-urinaires et reproductives						
Fonctions de l'appareil locomoteur et liées au mouvement	x	x	x	x		
Fonctions de la peau et des structures associées						

Ces six candidats présentent tous un déficit intellectuel, plus ou moins important, avec troubles associés se traduisant par une indépendance quasi-complète dans les actes de la vie quotidienne, tout en ayant de grandes difficultés à agir et/ou interagir de façon autonome.

Les différentes étapes de la VAE

La première étape de tout dossier VAE, est la réalisation d'un CV et d'une lettre de motivation, ainsi que les attestations d'employeur(s) justifiant d'une expérience de plus de trois ans, comme le prévoit les textes sur la VAE : dont le Décret 2002-615 du 26 avril 2002. Trois des six personnes étant non lecteurs et non scripteurs, il a été

mené des entretiens déclaratifs individuels, permettant de retracer le parcours scolaire et professionnel de chacun et de co-rédiger la trame du CV. L'accompagnateur VAE a un double impératif d'instruire et de permettre à l'apprenant de conscientiser l'appropriation de ses propres savoirs. C'est un « catalyseur, un accélérateur du changement, une personne ressource »⁶ pour permettre au candidat de cheminer sur sa propre route des savoirs, le tout dans un espace/temps limité et définit par la loi.

Dans le cadre de la rédaction du CV et de la lettre de motivation, le professionnel qui les accompagne dans cette démarche a un rôle de témoin de leurs trajectoires. Il écrit la lettre sous leur dictée, sans travestir leurs propos.

Par ailleurs, il a été effectué des observations individuelles de chaque candidat et d'autres menées en direction de l'ensemble du groupe, sur les tâches réalisées, avec prises de notes, de photos, de films ; ceci a permis de repérer les savoirs en action et les diverses compétences sous-jacentes qui y sont associées. Les personnes ont pu ainsi faire valider leur livret 1 en 2007.

Le livret 2 a été structuré sur le principe d'un porte-folio réflexif comme le décrit Mme Josette LAYEC (Layec, J; 2006, *Auto-orientation tout au long de la vie : le portfolio réflexif*, 132 p). Ce document a été validé par les instances de certification. Chaque page est signée par le candidat, le représentant le responsable d'atelier et le directeur de l'Institut. Une fois les trois certificats de compétences professionnelles transposés dans le livret 2, il sera remis aux membres du jury de certification (l'AFPA), lors de la soutenance orale finale, comme équivalent du dossier de synthèse de pratique professionnelle (DSPP).

Pour le compléter, les candidats à la certification bénéficient d'un accompagnement du Pôle Etudes et Formation basé sur des mises en situation répétées, en individuel et en collectif, avec des temps d'entretiens individuels à partir de la technique de l'entretien d'explicitation de Vermersch (Vermersch, P ; 1994, *L'entretien d'explicitation en formation initiale et en formation continue*, 224p) pour rédiger leur portefeuille de compétences.

En parallèle de l'accompagnement interne à l'ESAT, les ouvriers suivent ponctuellement des formations dispensées par l'AFPA, afin de leur apporter des éléments de connaissance et de savoir-faire pour préparer l'examen de certification des divers Certificats de Compétences professionnelles.

⁶ Lexique du consultant, cf. : <http://www.reseaeval.org>

En octobre 2008, les six candidats ont obtenu leur CCP1 (sur l'ancienne version du titre professionnel avec quatre CCP) « planter et engazonner des zones herbacées et semi-ligneuses ».

En 2009, une des six personnes a arrêté, pour des raisons de santé, la démarche VAE. Le titre professionnel a été par ailleurs reformulé. Il ne compte plus désormais que trois certificats de compétences professionnelles.

En octobre 2010 : les cinq candidats ont validé le CCP1 « entretenir un espace vert ornemental ».

En juillet 2011 : les cinq candidats ont passé une épreuve allégée de certification du CCP2 « planter et engazonner des espaces verts », car le CCP1 obtenu en 2008, correspondait à la moitié des épreuves du nouveau CCP2. Tous l'ont validé avec les félicitations des membres du jury.

Tableau récapitulatif des temps d'accompagnement pour les CCP 1 et 2 :

séances	entretiens	Formations (reconnaissance de végétaux)	Terrain d'expérimentation Mises en situation	Prises de photos	Création d'outils de compensation	Rédaction porte-folio avec entretiens retranscrits	Réunions de coordination
individuelles	6 X 30mn par personne	4 x15mn par personne	----- ---	6x30mn par personne	1h par personne	20 h par personne	-----
collectives	2X1h30mn	10X1h30mn	9 x2h	10x1h30mn	10h	-----	9 h
TOTAL Pour 5 à 6 personnes	18 h	20h	18h	30h	15h	100 h	9 h

Total général : 210 heures par CCP

Ces temps et les modalités de formation interne, tant collective qu'individuelle, ont été réalisés par les moniteurs d'atelier ou l'ingénieur de formation ou l'ergothérapeute.

A ce jour, il reste la certification du CCP 3 « poser et entretenir des circulations, dallages, pavages et équipements d'espaces verts ». Ce troisième ensemble des compétences techniques et de connaissances à certifier, nécessite une excellente orientation spatio-temporelle. Il demande aussi de pouvoir intégrer dans les situations de travail, une multitude de paramètres et de contraintes qui sont complexes, invisibles

pour certaines (fondations dans le sous-sol) et pour lesquels l'observation du produit fini à réaliser ne suffit pas, sans conscience du rapport à la temporalité, des schémas procéduraux, etc. Or il se trouve que les prestations de services demandées à l'atelier espaces verts ne concernent quasiment jamais des réalisations de dallages, voies de circulations et autres pavages. Par conséquent les compétences acquises sont peu fiables et non stabilisées. Des temps formatifs complémentaires, compte-tenu du contenu pédagogique attaché à ce CCP, vont devoir être inclus en amont de l'accompagnement VAE. Ce volume d'heures, non chiffré à ce jour, va impacter de façon sensible, les temps de production et de prise en charge. Cela sera-t-il envisageable ?

Exemple de compensation d'une situation de handicap, lors de la préparation du CCP2 d'ouvrier du paysage

L'examen de certification prévoit la réalisation, à partir d'un plan, d'un espace ornemental dans un jardin. Ce travail requiert, outre la maîtrise des techniques et gestes professionnels, la connaissance de plantes et arbustes, la lecture et l'interprétation des éléments spatiaux et alpha-numériques composant un plan.

Les constats

Lors des premiers essais en situation, l'impossibilité de transposer les données d'un plan simple dans l'espace de travail a été aisément constatée pour quatre ouvriers sur cinq, occasionnant rapidement des réactions de fuite, de colère...L'évaluation ergothérapique met en évidence pour ces quatre ouvriers des difficultés plus ou moins importantes d'interprétation des données visuelles et somatosensorielles⁷ perturbant les items de performance motrice (précision, coordination, planification...). Ils se déplacent sans difficulté apparente dans leurs environnements habituels. Par une observation attentive, il est identifié la présence de modes compensatoires visuo-moteur dit d'action tels que la raideur musculo-squelettique impliquant une lenteur ou inversement, une hypervolition se traduisant par une vitesse excessive.

La problématique

Un plan est une représentation mono-spatiale d'un environnement terrestre caractérisé par trois dimensions spatiales et une temporelle. Sa lecture implique obligatoirement une aptitude à percevoir, identifier, différencier, classer les différentes

⁷ selon le test d'Intégration Sensorielle (SCSIT) de Ayres, J.A

données puis à les associer et les organiser afin d'obtenir une représentation mentale dans un espace spatio-temporel.

Comment une personne présentant une difficulté à percevoir l'espace et à situer son corps dans celui-ci, peut-elle appréhender ce plan et le reproduire dans une réalité spatio-temporelle ?

Si la personne situe la feuille en qualité de contenant dans son espace (elle peut la manipuler, la tourner, la poser...), son contenu n'est pas directement transférable dans un contexte de réalité. Elle doit auparavant identifier et interpréter les différents éléments de ce contenu faisant appel à des apprentissages académiques, notamment alpha-numériques.

Que représente une mesure de 1,5 mètre pour cette personne ? Elle peut certes la lire mais cela ne reste qu'un chiffre inscrit sur une feuille. Pour appréhender cette mesure dans la réalité, il lui faut nécessairement poser un point de départ et un point d'arrivée dans un espace tri-dimensionnel (soit la conjonction de 6 points selon les plans sagittal, frontal, horizontal), tout en y ajoutant une dimension temporelle (départ et arrivée). Ne pouvant réaliser mentalement ces opérations, la personne ne peut « toucher » sa réalité et se retrouve donc dans l'impossibilité de transférer cette donnée. La personne peut toucher la feuille mais pas le chiffre. « Le chiffre est plus petit que la feuille...le chiffre est écrit sur le côté de la feuille...quand je tourne la feuille, je tourne le chiffre...mais je dois retourner la feuille pour lire le chiffre...je me déplace avec la feuille, je déplace le chiffre... ». Toute son énergie se retrouve donc focalisée sur le contenant. Il en résulte une importante augmentation de la charge physique et mentale qui, par conséquence et effet d'amplification, entraînera, à plus ou moins long terme, un processus d'échec, de fuite.

Comment compenser une situation de handicap ?

Le processus de compensation

Les ouvriers évoluent dans leurs environnements habituels. Ils ont ainsi, progressivement, mis en place des circuits sensori-moteurs leur permettant d'appréhender la notion de temps-action. Leur perception de la mesure de l'espace-temps est intimement associée aux mouvements de leur corps, objet physique, palpable. Il convient donc de convertir les données abstraites du plan, en données physiques réelles, tout en s'appuyant sur les items visuels (mode compensatoire). Les ouvriers pourront appréhender le plan par l'intermédiaire de leur activité gestuelle.

La compensation technique

Différentes aides techniques ont été réalisées en matière palpable tant afin de donner une réalité concrète aux données alpha-numériques, comme des jauges (ou toises), réalisées en PVC, ayant pour référence le mètre (1 jauge d'un mètre et 2 jauges de 50 cm percées de trous tous les 10 cm pour le repérage des espaces liés aux plantations des massifs), et une corde à nœuds (un nœud tous les mètres) attachée à un piquet.

La compensation humaine : aspects réadaptatifs et pédagogiques

Etape 1 : insérer l'objet "feuille" dans l'environnement en posant un point fixe. La feuille est posée au sol, elle devient partie intégrante de l'espace. Elle le structure de part sa situation fixe, immobile. L'objet "feuille" en qualité de contenant est oublié. Le contenu reste.

Etape 2 : poser des repères physiques en délimitant l'espace. Les ouvriers ne se déplacent plus avec la feuille, ils vont à elle. Les allées et venues de l'ouvrier facilitent leur perception de l'espace. Ils peuvent ainsi poser des repères visuels, puis les associer à un déplacement (temps-action) et enfin les marquer physiquement (traits au sol, jalons...).

Etape 3 : apporter des aides physiques de compensation métriques. Les chiffres prennent ainsi une dimension physique, palpable. Les ouvriers se déplacent avec l'aide technique, l'espace se remplit, se structure. Les contours des éléments du plan apparaissent. La vérification est possible par un retour au plan, posé au sol (effet feedback).

Deux séances de travail, ont été nécessaires pour identifier la méthodologie et manipuler les outils, par l'intermédiaire de situations de travail simplifiées. Une troisième séance de travail, en condition d'examen, a permis de consolider les acquis, favoriser la mise en place de routines (Modèle d'Occupation Humaine de Gary Kielhofner (Kielhofner, G., 2008, *Model of human occupation : theory and application*) et valider l'appropriation de la démarche par le constat de mise en œuvre d'un positionnement personnel (métacognition : Flavell J.H., 1976, *Aspects métacognitifs de la résolution de problèmes*, LB Resnick (ED), *La nature de l'intelligence*, Hillsdale, N., Erlbaum J., pp 231-236).

La reconnaissance des aides à la compensation dans le processus de certification

Le principe de compensation du handicap est indissociable du processus de Validation Adapté des Acquis de l'Expérience (V2AE © Pôle Etudes et Formation - octobre 2008).

Ce droit repose sur l'article L. 114-1-1 de la loi sur le handicap (2005).

« Art. L. 114-1-1. – La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie.

« Cette compensation consiste à répondre à ses besoins, qu'il s'agisse de l'accueil de la petite enfance, de la scolarité, de l'enseignement, de l'éducation, de l'insertion professionnelle, des aménagements du domicile ou du cadre de travail nécessaires au plein exercice de sa citoyenneté et de sa capacité d'autonomie, du développement ou de l'aménagement de l'offre de service, permettant notamment à l'entourage de la personne handicapée de bénéficier de temps de répit, du développement de groupes d'entraide mutuelle ou de places en établissements spécialisés, des aides de toute nature à la personne ou aux institutions pour vivre en milieu ordinaire ou adapté, ou encore en matière d'accès aux procédures et aux institutions spécifiques au handicap ou aux moyens et prestations accompagnant la mise en œuvre de la protection juridique régie par le titre XI du livre Ier du code civil. Ces réponses adaptées prennent en compte l'accueil et l'accompagnement nécessaires aux personnes handicapées qui ne peuvent exprimer seules leurs besoins.

« Les besoins de compensation sont inscrits dans un plan élaboré en considération des besoins et des aspirations de la personne handicapée tels qu'ils sont exprimés dans son projet de vie, formulé par la personne elle-même ou, à défaut, avec ou pour elle par son représentant légal lorsqu'elle ne peut exprimer son avis. »

Rappel des différents types d'aides à la compensation définies par la loi (Art L.245-3) :

- Aides humaines, techniques, animalières
- Aménagement du logement, du véhicule
- Prestations spécifiques ou exceptionnelles (liées à la déficience)

L'aide humaine peut être de différents ordres :

- soit l'état de la personne nécessite l'aide effective d'une tierce personne pour les actes essentiels de l'existence,
- soit l'état de la personne requiert la présence d'une tierce personne pour une surveillance régulière,
- soit l'exercice d'une activité professionnelle ou d'une fonction élective pour la personne entraîne des frais supplémentaires du fait du handicap.

Rappel de la classification des aides techniques (norme ISO 9999)

Elle se structure autour de 11 classes (se divisant en sous-classes et divisions) :

code 04 : Produits d'assistance au traitement médical individuel

code 05 : Produits d'assistance à la rééducation des capacités

code 06 : Orthèses et prothèses

code 09 : Produits d'assistance aux soins et à la protection personnels

code 12 : Produits d'assistance à la mobilité personnelle

code 15 : Produits d'assistance aux activités domestiques

code 18 : Aménagements et adaptations des logements et autres lieux

code 22 : Produits d'assistance à la communication et à l'information

code 24 : Produits d'assistance à la manipulation des objets et des dispositifs

code 27 : Produits d'assistance permettant d'améliorer l'environnement, les outils et les machines

code 30 : Produits d'assistance aux loisirs

Les constats

Les constats, après plusieurs années d'expérimentation, mettent en évidence que la compensation lors de la démarche de Validation Adaptée des Acquis de l'Expérience (V2AE), repose sur une évaluation appropriée de la situation, ceci, dès le début du processus. Cette notion est primordiale. Elle permet de garantir l'égalité des chances (loi sur le handicap) dans le processus de V2AE ©, tant pour les professionnels intervenant dans la démarche que pour l'ouvrier concerné. Elle facilite également la maîtrise du coût humain et financier, associée à tout processus de compensation d'une situation de handicap.

Si l'évaluation éducative et technique est incontournable, la prise en compte des aspects cliniques, notamment en ce qui concerne l'impact des déficits sur l'activité humaine dans les dimensions sociales et environnementales, est essentielle afin de

poser le diagnostic de la situation de handicap et ainsi valider l'apport d'aides à la compensation.

La préconisation réalisée par l'ergothérapeute (arrêté du 5 juillet 2010 relatif au référentiel de compétences) vient compléter et terminer cette évaluation. Elle doit être claire, cohérente, et suffisamment détaillée pour éviter des questionnements sur la validité des aides préconisées qui pourraient conduire à une dévalorisation des savoirs-faire et compétences professionnelles. Elle doit disposer impérativement d'une durée de validité en rapport avec les caractéristiques de la déficience et le facteur d'évolutivité de la situation de handicap.

En conclusion, les aides à la compensation ne doivent pas être perçues ou vécues comme un avantage mais comme le rééquilibrage d'un désavantage lié à une situation de handicap.

Les aides répertoriées

L'expérimentation a mis en évidence dans la démarche de V2AE, la présence significative et récurrente de deux catégories d'aides : humaines et techniques.

Pour faciliter la préconisation et sa compréhension, les aides ont été répertoriées en 5 groupes :

1/Aides humaines à la transcription* orale et/ou écrite

- lecteur
- écrivain
- interprète (langue des signes, langage BLISS, pictogrammes...)
- assistant à l'oralité pour les personnes présentant un trouble de l'élocution (dysarthrie...)
- transcription : action de reproduire ou transposer fidèlement une information, un document.

2/Aides humaine à la gestion de la charge mentale au travail

- superviseur (aide occasionnelle, l'ouvrier étant indépendant dans l'exécution des tâches)

- tuteur (aide nécessaire du fait de la présence de troubles associés à la déficience tels que l'épilepsie, syndrome frontal...)

3/Aides techniques à la protection individuelle, en lien avec la déficience

- protections articulaire
- équipements de prévention des troubles musculo-squelettiques
- équipements spécifiques de sécurité

4/Aides techniques à l'accessibilité aux tâches du poste de travail

- liées à l'activité gestuelle (aides aux déplacements, adaptation des outils, de la charge physique, du port de charges, de la fonctions de préhension...)
- liées à l'activité perceptive et réfléchie (aides à la vision et l'audition, à l'attention et la mémorisation, instruments de mesure adaptés...)

5/Aides technologiques portatives de l'information et de la communication (magnétophone, lecteur MP3, machine à lire, synthèse vocale, imagerie numérique, tablette tactile...)

Tout ces éléments ont permis de créer un protocole spécifique sur la V2AE schématiser de la façon suivante :



Figure 5 : Protocole de la V2AE©.

Conclusion

La démarche de VAE permet la reconnaissance de la professionnalisation des travailleurs en situation de handicap. Elle peut contribuer selon leur choix, à leur insertion en milieu ordinaire. Elle facilite la valorisation et la reconnaissance du travail des équipes d'encadrement. Elle s'inscrit dans une démarche de qualité pour l'institution.

Plus globalement, la problématique de la RVAE constitue des enjeux majeurs pour les structures médico-sociales : en premier pour la dynamique interne qu'elle insuffle au sein des équipes pluridisciplinaires. Cela oblige à une cohérence de positionnement d'équipe et une inscription de tous les acteurs dans une dynamique de projet. Le deuxième enjeu, la finalité de l'action est de permettre un développement des compétences des travailleurs en ESAT. Le dernier enjeu est la capacité des ESAT à anticiper et à s'adapter aux évolutions des prestations services. Il conviendra aux ESAT d'assurer la permanence de la qualité du travail produit, le respect des normes de sécurité des biens et des personnes et la pérennisation des emplois.

La Reconnaissance et la Validation des Acquis de l'Expérience valorisent l'employabilité des travailleurs en situation de handicap. La finalité de l'action reste l'inclusion professionnelle, sociale et citoyenne dans la société française. « Quand on a un diplôme, ça montre que même si on est handicapé, on sait faire quelque chose » (propos d'Aurélien, avril 2007), « avec le diplôme, on reconnaît que je suis responsable de mon travail, que je suis capable » (Propos de Jérôme, novembre 2010).

Bibliographie

Ayres, J.A. (2005) *Sensory integration and the child*. 2^{ème} Ed, Los Angeles, Western Psychological Services, 418 p

Barbier, R. (1996) *La recherche action*. Paris, Anthropos, 112 p

Flavell J.H. (1976) *Aspects métacognitifs de la résolution de problèmes*. LB Resnick (ED), *La nature de l'intelligence*, Hillsdale, N., Erlbaum J., pp 231-236

Freud, S. (1916) *Une difficulté de la psychanalyse*. In : *Œuvres complètes – Psychanalyse*. Paris, PUF, 1996 vol. XV

Gillet, P. (1991) *Construire la formation : outils pour les enseignants et les formateurs*. Paris, PUF

Geay, A. (1998) *L'école de l'alternance*. Paris, L'Harmattan

Kielhofner, G. (2008) *Model of human occupation : theory and application*. 4^{ème} Ed, Lippincott Williams & Wilkins, 565 p

Layec, J. (2006) *Auto-orientation tout au long de la vie : le portfolio réflexif*. Paris, l'Harmattan, 132 p

Leguy P. (2007) *Travailleurs handicapés : reconnaître leur compétence*. Ramonville Saint-Agne, Erès, pp 80-81

Souet M. (2007) *Accès à une VAE active pour les ouvriers d'établissements et services d'aide par le travail : contribution à l'étude d'un accompagnement coopératif auprès de personnes en situation de handicap*. mémoire de Master II Sciences de l'Homme et de la Société, en ingénierie de la formation, Tours, Université F. Rabelais

Ricœur, P.(2004) *Le parcours de la reconnaissance*. Paris, Gallimard, 435 p

Pineau, G. (1985) *L'autoformation dans le cours de la vie : entre l'hétéro et l'écoformation*. Education Permanente, n° 78 - 79, pp 25-39

Vermersch, P. (1994) *L'entretien d'explicitation en formation initiale et en formation continue*. 5^{ème} édition 2006. Paris, ESF, 224 p

Lexique du consultant, cf. : <http://www.reseaeval.org>