



L'identification et la reconnaissance des besoins de compensations de la Validation Adaptée des Acquis de l'Expérience (V2AE)

*Benoît Janvier (2011), Ergothérapeute Conseiller Technique,
Responsable du Pôle Etudes et Formation (benoit.janvier@centarpents.fr)
INSTITUT LES CENT ARPENTS, Pôle Etudes et Formation, Saran (Loiret).*

1- Le bilan de positionnement

Le bilan de positionnement, permet pour les candidats à la VAE, de vérifier avec le futur accompagnateur VAE et son référent professionnel, la pertinence du projet au regard du projet de la personne et des expériences professionnelles ; ces dernières doivent permettre de relever la multiplicité des activités faites en lien avec le certificat de qualification, ou le titre professionnel ou le diplôme visé.

Le bilan est réalisé au cours d'un entretien d'une heure environ, entre le candidat, l'accompagnateur et éventuellement avec le référent professionnel. C'est un temps d'échanges où le candidat est amené (s'il le peut) à exprimer son parcours professionnel et ses motivations pour la démarche VAE. Des questions sont ensuite posées par l'accompagnateur au candidat, s'appuyant sur une grille de questions construites à partir du référentiel métier et des domaines de compétences qui composent le titre professionnel ou diplôme à certifier. Cela permet de tester les connaissances acquises et de repérer, dans le déclaratif des candidats, les savoirs faire. Parfois des mises en situation courtes peuvent être organisées si le candidat, dans l'abstraction, à des difficultés à décrire ce qu'il fait et ce qu'il comprend de ce qu'il fait.

A l'issue du bilan un résumé des échanges est transmis au candidat ou à son représentant légal et à son référent professionnel. L'avis favorable ou défavorable dans la poursuite de la démarche y est mentionnée. L'avis est motivé avec d'éventuelles préconisations. Il peut être explicité à l'oral au candidat par l'accompagnateur et/ou le référent professionnel si nécessaire.

2- 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. La moitié des ouvriers en situation de handicap étant non lecteurs et non scripteurs, il est nécessaire de mener 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 » 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 effectue des observations individuelles de chaque candidat et d'autres menées en direction de l'atelier, sur les tâches réalisées, avec prises de notes, de photos, de films ; ceci permet de repérer les savoirs en action et les diverses compétences sous-jacentes qui y sont associées. Les personnes complètent ainsi leur livret 1.

Le livret 2 est structuré sur le principe d'un porte-folio réflexif comme le décrit Mme Josette LAYEC. Ce document est validé par la DIRECCTE. Chaque page est signée par le candidat et le responsable d'atelier. Une fois les trois certificats de compétences professionnelles transposés dans le livret 2, il est remis aux membres du jury de certification, 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 par les Moniteurs d'Atelier ou par le 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 pour rédiger leur portefeuille de compétences.

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

3- La mise en évidence des besoins « adaptés », dit de compensation

L'ouvrier en situation de handicap bénéficie tout au long de son parcours en ESAT d'aides à l'accessibilité au travail. Celles-ci sont intégrées, le plus souvent de façon transparente, dans le fonctionnement des ateliers et s'expriment, en termes ergonomiques, par des aménagements de tâches, des aménagements des conditions de travail et des adaptations de la situation de travail. Elles ne sont pas, dans l'ensemble, clairement identifiées sous la forme d'aides à la compensation, du fait de l'accompagnement au quotidien et des habitudes de fonctionnement propres aux ESAT.

L'objectif est pourtant de les associer au processus de VAE notamment lors des épreuves de certification qui, malheureusement, ne prend en compte à ce jour qu'un temps complémentaire accordé aux candidats en situation de handicap.

Comment faire reconnaître aux certificateurs, professionnels non initiés au monde du handicap que ces aides ne sont pas un avantage mais le rééquilibrage d'un désavantage lié à une situation de handicap ?

La première étape consiste à repérer dans la pratique professionnelle, le classeur de savoir faire professionnel ou le portefeuille de compétences, l'ensemble des moyens, procédures et stratégies mis en œuvre que ce soit par les moniteurs d'atelier (en rapport avec la notion de travail prévu) et par les ouvriers en terme de réponse spontanée ou réfléchie. Ces éléments sont regroupés dans le dossier d'évaluation technique et pédagogique.

L'importance de l'apport clinique

La démarche de VAE n'est pas sans difficultés. Elle laisse une empreinte sur les modes de pensée et d'action.

La démarche de VAE n'est pas obligatoire. Elle repose sur le libre choix et la participation éclairée des ouvriers.

L'évaluation et la possibilité d'un accompagnement psychologique et ergothérapeutique vont garantir, tout au long du processus, le respect de la situation de handicap. Tous les ouvriers travaillant en ESAT ne peuvent pas accéder à la démarche de VAE. La charge associée peut être, pour certains, selon le contexte, importante et lourde à porter.

L'évaluation permet de poser un regard sur les aptitudes des ouvriers à gérer la charge physique et mentale associée au suivi de la formation et à la passation des épreuves de certification. Elle apporte aux professionnels-formateurs un

éclairage sur les situations rencontrées favorisant la compréhension des mécanismes compensatoires observés et propose, le cas échéant, des solutions facilitatrices tant sur le plan humain que technique.

L'accompagnement aide les ouvriers à franchir les différentes étapes en leur garantissant des lieux d'écoute neutres. Il favorise l'expression des difficultés ressenties et permet à l'ouvrier de poser un regard distancié sur ses actions et interactions avec la démarche de formation.

La confrontation des données cliniques et techniques-pédagogiques va apporter la validation des procédures et des besoins en terme de compensation. Elle permet de garantir l'égalité des chances dans le processus, tant pour les professionnels intervenant dans la démarche que pour l'ouvrier concerné.

4- Les aides à la compensation répertoriées

Les évaluations ont mis en évidence la présence significative de deux grandes catégories : les aides humaines et techniques. La grande diversité de ces types d'aides et surtout leur variabilité selon les environnements professionnels rencontrés, a rapidement validé la nécessité de s'appuyer sur un classement normé.

Sur le plan des aides techniques, la norme ISO 9999 propose une classification se structurant autour de 11 classes, se divisant en sous-classes et divisions. Cette classification très détaillée reste difficile à mettre en œuvre sur le plan pratique et surtout peu compréhensible aux non initiés.

Il n'existe pas de classification normée pour l'aide humaine mais le code de l'action sociale et des familles permet d'identifier trois principaux axes d'application :

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

L'expérimentation ergothérapique a permis d'identifier puis de poser une classification en 5 groupes. L'objectif de cette classification est de faciliter la préconisation des aides tout en la rendant plus accessibles aux formateurs et aux certificateurs.

La démarche clinique intègre, le jour de l'examen, en plus du document de préconisation, une information orale à l'intention des professionnels certificateurs afin d'explicitier la situation de handicap et répondre aux questions.

Groupe 1 - les aides humaines à la transcription orale et/ou écrite :

- Lecteur.
- Ecrivain.
- Interprète (en langue des signes, en code pictographique, en langage BLISS...).
- Assistant à l'oralité pour les personnes présentant un trouble de l'élocution (dysarthrie...).

Groupe 2 - l'aide humaine à la gestion de la charge mentale au travail :

- Accompagnateur-superviseur (présence rassurante facilitant la mise en action, l'ouvrier étant indépendant dans l'exécution des tâches).

Groupe 3 - les aides techniques à la protection individuelle, en lien avec la déficience :

- Equipements de prévention des troubles musculo-squelettiques.
- Equipements spécifiques de sécurité.

Groupe 4 - les aides techniques à l'accessibilité aux tâches du poste de travail :

- Liées à l'activité gestuelle (aides aux déplacements, à l'installation au poste de travail, au port de charges, aux fonctions de préhension...).
- Liées à l'activité perceptive et réfléchie (aides à la vision et l'audition, à la mémorisation...).

Groupe 5 - les aides technologiques portatives de l'information et de la communication :

- Lecteur MP3, machine à lire, synthèse vocale, smartphone, tablette tactile...

5- Le protocole

Il s'articule, à partir du titre visé et de son dossier technique (organisateur et candidat), autour de deux phases préparatoires.

La première consiste en une phase d'évaluation sur les plans pédagogiques, techniques et cliniques.

Le bilan pédagogique étudie et analyse le contenu du titre visé tout en prenant en compte l'environnement de travail dans ses aspects tant facilitateurs qu'inhibiteurs (obstacles). Il s'appuie sur le dossier technique et sur les différents référentiels (liste des activités, fiches techniques, fiches de décomposition de tâches...) de l'atelier concerné.

L'évaluation technique est réalisée dans un cadre d'observation en situation de travail par les encadrants habituels (moniteurs d'atelier) avec l'assistance des formateurs de l'organisme de formation professionnelle. L'objectif est d'évaluer le savoir-faire (expérience) de l'ouvrier tout en appréciant sa motivation et sa volonté d'action, d'engagement. Elle met également en évidence les difficultés d'exécution et, le cas échéant, les «astuces» mises en oeuvre par l'ouvrier pour aboutir au résultat attendu ainsi que les apprentissages complémentaires nécessaires. Ces observations serviront de base à la constitution du Livret 1.

L'évaluation clinique, telle que définie précédemment, vient compléter cette première phase.

La seconde phase débute par une réunion de concertation regroupant l'ensemble des professionnels concernés. Il s'agit d'un processus de confrontation croisée sur l'ensemble des données recueillies lors de la phase d'évaluation. L'objectif final est de poser un regard distancié sur la faisabilité de la démarche de VAE en prenant en compte le vécu et les désirs de l'ouvrier demandeur. Dans la mesure où certaines compétences n'ont pu être suffisamment identifiées du fait d'un manque de pratique usuelle dans l'environnement de travail, une démarche d'expérimentation complémentaire est mise en oeuvre au sein de l'atelier. Cette expérimentation donnera lieu à une nouvelle évaluation pluridisciplinaire avant de réexaminer la faisabilité de la démarche.

Toute réponse négative est obligatoirement expliquée et justifiée à l'ouvrier concerné lors d'un entretien individuel. Une aide lui est ensuite apportée pour redéfinir un projet plus en rapport avec sa situation personnelle et professionnelle.

L'ouvrier conforté dans sa demande de VAE commence alors à constituer son dossier (CV, lettre de motivation..) avec une aide appropriée. Le livret est soumis ensuite à l'approbation de la DIRECCTE. Sa recevabilité entraîne officiellement le début de la démarche de VAE et la mise en oeuvre de l'accompagnement à travers les différents Certificats de Compétences Professionnelles (CCP) jusqu'à l'obtention du titre visé.

Les étapes de la réalisation du Livret 1 puis du Livret 2 (porte-folio réflexif) et des formations complémentaires peuvent débuter.

Durant cette période, l'équipe clinique assure, en collaboration avec les encadrants-formateurs, le suivi des ouvriers afin de garantir le respect de la situation de handicap. L'ergothérapeute est présent lors des épreuves de certification afin d'informer les membres du jury concernant la situation de handicap et, le cas échéant, répondre aux questions concernant la présence d'aides à la compensation.

Ce protocole a été argumenté auprès de la DIRECCTE du Loiret, qui après vérification du contrôle de la légalité, a accepté sa mise en oeuvre en 2011.



BIBLIOGRAPHIE

- Ayres, J.A., 2005, *Sensory intégration and the child*, 2^{ème} édition, Los Angeles, Western Psychological Services, 418 p
- Fougeyrollas P. et al, *Evolution canadienne et internationales des définitions conceptuelles et des classifications concernant les personnes ayant des incapacités. Analyse critique, enjeux et perspectives*. Réseau international CIDIH et facteurs environnementaux, Montréal, Vol. 9, n° 2-3, août 1998.
- Fougeyrollas P., St Michel G., Blouin M., *Consultation proposition d'une révision du 3^{ème} niveau de la CIDIH: le handicap*, Réseau International CIDIH, vol. 2, n°1, 1989.
- Kielhofner, G., 2008, *Model of human occupation : theory and application*, 4^{ème} édition, 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
- Pineau, G., 1985, *L'autoformation dans le cours de la vie : entre l'hétéro et l'écoformation*, Education Permanente, n° 78 – 79.
- Ricœur, P., 2004, *Le parcours de la reconnaissance*, Paris, Gallimard, 435 p
- Rogers C., 1961, *Le développement de la personne*, Dunod, 2005, 270 p
- 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
- Vermersch, P., 1994, *L'entretien d'explicitation en formation initiale et en formation continue*, 5^{ème} édition 2006, Paris, ESF, 224 p

© janvier 2011

Organisme de formation enregistré sous le n° 24 45 02516 45

Siret 324 215 144 00043

Pôle Etudes et Formation
Institut Les Cent Arpents

tél. 02 38 52 39 64
450 rue des Jonquilles 45770 SARAN

formation@centarpents.fr
www.centarpents.fr