

# LA VAE POUR LES SALARIÉS DE L'ESAT

## PUBLIC

Salariés de l'ESAT ayant acquis des compétences sans en avoir la reconnaissance par une certification.

## CERTIFICATIONS

Titres: agent de fabrication industrielle - ouvrier du paysage

## RESUME DE L'ACTION

L'action en cours consiste à inventorier les compétences acquises par les salariés qui peuvent prétendre à la certification, au moyen d'outils spécialement conçus à cet effet, puis à organiser les apprentissages leur permettant de les identifier pour eux-mêmes et d'apprendre à les exposer.

Confrontées aux référentiels des métiers qu'ils exercent, ces compétences peuvent être validées par étapes et celles qui manquent, acquises en y adaptant leurs activités professionnelles et en leur fournissant les compléments de formation.

## AVEC QUI ?

DDTEFP - L'ensemble de l'encadrement de l'ESAT

## DURÉE DE L'ACTION

3 ans

## FINANCEMENT

ESAT

## LES RÉSULTATS

6 salariés sont engagés dans la démarche -  
Septembre 2007 - validations du CCP N°4 - Ouvrier du paysage.

## OUTILS

Guides et référentiels de compétences.

## CONTEXTE

L'ESAT jean PINAUD est engagé, depuis plusieurs années, dans la gestion de ses salariés par les compétences en consacrant un effort de formation significatif à leur endroit compte tenu de l'absence d'offre de formation continue adaptée.

Le formateur, associé de manière continue à cette démarche, a introduit l'accès à la VAE comme levier supplémentaire d'accroissement des compétences tant pour les salariés que pour l'organisation de la structure.

## HISTORIQUE DU MONTAGE ET DE LA MISE EN OEUVRE

### INITIATIVE ET DÉROULEMENT

**Origine:** Décembre 2006; Initiative de la direction de l'ESAT et du formateur intervenant déjà dans l'établissement.

**Phase 1:** Janvier 2007; Rencontre avec le GIP ALFA pour examiner comment envisager la VAE des salariés de l'ESAT dans les procédures d'accès à la VAE qui ne permettent plus la certification par CCP, et constituer un réseau.

**Phase 2:** Avril 2007; Rencontres avec le responsable pédagogique AFPA, le GIP ALFA, les formateurs experts AFPA, pour organiser l'action en conjuguant l'accompagnement à la recevabilité et la voie de formation 1b. Soumission du projet à la DDTEFP qui n'envisage de soutenir les actions VAE pour les TH qu'en fonction de leur accès à l'emploi « ordinaire ».

**Phase 3:** Elaboration d'outils pour constituer le portefeuille de compétences - ateliers de préparation par le formateur- adaptation des tâches confiées aux salariés pour qu'ils acquièrent les expériences nécessaires - professionnalisation des moniteurs d'ateliers.

**Phase 4:** Rencontres avec les formateurs membres des jurys de manière à identifier les consignes aux ouvriers pour affronter l'épreuve et à préparer les DDSP.

**Phase 5:** Septembre 2007; Organisation spéciale de la mise en situation avec plus de temps VAE pour réaliser les tâches et la présence d'un traducteur pour ceux qui le nécessitent. Remise des certificats aux lauréats.

## OU EN EST ON AUJOURD'HUI ?

6 salariés sont engagés dans la démarche envisagée sur 3 ans pour qu'ils aient leur portefeuille de compétences.

L'ESAT constate un effet dynamique sur la productivité des ateliers et sur ses relations avec les entreprises commanditaires. Il met la VAE à la disposition des moniteurs pour accroître l'interactivité entre eux et les ouvriers.

La DDTEFP se rapproche de l'action dans le cadre du développement des actions collectives VAE.

## PERSPECTIVES

Mener l'action à son terme et diffuser dans le milieu des ESAT.

Associer les entreprises partenaires et les employeurs dans les métiers auxquels les salariés sont préparés.

## GRUPE PROJET

Le projet est piloté à l'intérieur de l'ESAT par son directeur et par le formateur.

## LES CONDITIONS DE RÉUSSITE

### RESSOURCES PRÉEXISTANTES

Dynamique interne à l'ESAT dans le développement des compétences des salariés qui se traduit pas la création d'un pôle étude formation dont la responsabilité est assurée par le formateur concepteur de l'action VAE.

Le formateur a fait l'expérience pour lui-même de la VAP et de la difficulté à exposer son expérience.

GIP ALFA  
Reconnaissance et appui à l'expérimentation.

### COMPÉTENCES MOBILISÉES PAR LE SERVICE PUBLIC

#### ESAT

Capacités de considération des compétences développées par les salariés et maîtrise de la problématique de la VAE.

Mobilisation des ressources régionales et nationales dans l'adaptation des procédures d'accès à la VAE.

#### AFPA

Contributions du responsable pédagogique et des formateurs experts à la conception de l'action.

Aménagement des conditions de passation des épreuves et acceptation d'organiser un jury par CCP.

### COMPÉTENCES MOBILISÉES PAR LES PARTENAIRES

### RISQUES IDENTIFIÉS ET OBSTACLES FRANCHIS

Les contraintes de la procédure de délivrance des titres.

Le travail au niveau national sur son adaptation aux caractéristiques des salariés handicapés.

## A RETENIR POUR TRANSFÉRER

Reconnaître les compétences existantes chez les ouvriers avant de les confronter aux référentiels

Constituer un réseau coopératif autour des ouvriers

Cultiver l'adhésion de l'encadrement et favoriser son propre accès à la VAE.

### CONTACTS

<b>Mr GANGNERON</b>	<b>DDTEFP</b>
<b>Mr SOUET</b>	<b>ESAT Jean PINAUD 02/38/73/68/72</b>
<b>Mr BICHAREL</b>	<b>ESAT Jean PINAUD</b>