



**LES EFFETS DE LA VAE  
POUR LES TRAVAILLEURS D'ESAT ET  
D'ENTREPRISES ADAPTEES  
EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE**

**Marielle BOSSU, Conseillère technique**  
**CREAI BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE**

*« L'expérience de chacun est le trésor de tous. »*

Gérard de Nerval

## Table des matières

<b>1. UNE ETUDE SUR LES EFFETS DE LA VAE APRES 10 ANNEES DE FONCTIONNEMENT, DANS UN CONTEXTE D'EVOLUTION DES ESAT ET DES ENTREPRISES ADAPTEES .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1 La validation d'une multitude de compétences chez les travailleurs d'ESAT et d'EA par le biais de la VAE dans un contexte renforcé d'inclusion des personnes en situation de handicap .....</b>	<b>6</b>
<b>DES FONDEMENTS DU DISPOSITIF BASES SUR LE PRINCIPE DE COMPENSATION AVEC UN TAUX DE REUSSITE DE 91% D'OBTENTION DES DIPLOMES.....</b>	<b>6</b>
<b>UN BESOIN D'OBJECTIVATION DES EFFETS DE LA VAE DANS UN CONTEXTE RENFORCE D'INCLUSION .....</b>	<b>8</b>
<b>1.2 Une étude pluraliste : un très bon taux de retour aux enquêtes auprès des travailleurs et ESAT/EA de 87 %, une diversité 24 travailleurs et 18 professionnels rencontrés dans 9 ESAT et EA</b>	<b>9</b>
<b>2. DES ATTENTES FORTES DE LA PART DES TRAVAILLEURS ET DES PROFESSIONNELS VIS-A-VIS DE LA VAE MAIS DES CHOIX DE REALISATION POUR LES TRAVAILLEURS ET DE MISE EN PLACE DU DISPOSITIF POUR LES ESAT ET EA PARTIELLEMENT ECLAIRES .....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 Des choix de réalisation d'une VAE sur proposition des professionnels .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2 Des attentes des travailleurs pour faire reconnaître leur travail, acquérir davantage de responsabilités et des expériences à l'extérieur de l'ESAT .....</b>	<b>15</b>
<b>2.3 Des attentes des encadrants des ESAT et EA pour valoriser les compétences des travailleurs et s'inscrire dans une logique d'inclusion vers le milieu dit « ordinaire » .....</b>	<b>17</b>
<b>3. DES IMPACTS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS CONSEQUENTS POUR LES TRAVAILLEURS D'ESAT ET D'EA .....</b>	<b>19</b>
<b>3.1 Des impacts positifs dans les apprentissages professionnels, l'appropriation des activités et la réalisation du travail.....</b>	<b>19</b>
<b>LE DEVELOPPEMENT DES APPRENTISSAGES PROFESSIONNELS ET L'APPROPRIATION DES ACTIVITES .....</b>	<b>19</b>
<b>DES EFFETS SUR LA REALISATION DU TRAVAIL ET SUR L'ATTRIBUTION DE CERTAINES TACHES .....</b>	<b>21</b>
<b>3.2 Des enrichissements en termes de confiance en soi, de développement de compétences transversales et de mieux-être de la personne .....</b>	<b>22</b>
<b>UN GAIN DE CONFIANCE EN SOI INDENIABLE .....</b>	<b>22</b>
<b>UNE DIVERSITE DE COMPETENCES TRANSVERSALES DEVELOPPEES.....</b>	<b>23</b>
<b>UN MIEUX-ETRE AU TRAVAIL GRACE AU PROCESSUS DE RECONNAISSANCE, DE LEGITIMITE ET DE REALISATION DE NOUVELLES ACTIVITES.....</b>	<b>24</b>
<b>3.3 Des opportunités de rencontres et d'ouverture vers l'extérieur de l'ESAT.....</b>	<b>25</b>

<b>4. DES EFFETS VARIABLES DE LA VAE SUR LES PARCOURS DES TRAVAILLEURS ET DES AVIS DIFFERENTS DES PROFESSIONNELS SUR LA DEMARCHE</b> .....	26
<b>4.1 Des effets variables de la VAE sur les parcours des travailleurs influencés notamment par les positionnements des ESAT et EA quant à la conduite de leur mission</b> .....	26
LES SOUHAITS DES TRAVAILLEURS APRES LA VAE .....	26
DES EVOLUTIONS DANS LES PARCOURS MAIS PEU DE MOBILITE EXTERNE.....	27
<b>4.2 Des positions et des avis différents des professionnels d'ESAT et d'EA sur la VAE</b> .....	30
DES EFFETS MAJORITAIREMENT POSITIFS DE LA VAE POUR LES ESAT OU EA MAIS DES NUANCES SELON LES STRUCTURES .....	30
UNE REFLEXION PARTIELLE SUR LA PLACE DE LE VAE DANS LE PARCOURS DES TRAVAILLEURS CONDUISANT A DES REGARDS DIFFERENTS SUR LA DEMARCHE .....	33
<b>5. LES EVOLUTIONS SOUHAITABLES POUR DES DEMARCHES VAE PRENANT SENS DANS LE PARCOURS DES PERSONNES ET DANS LES PROJETS DES ESAT ET EA</b> .....	37
<b>5.1 Des intrications nécessaires à penser entre le projet personnalisé, la VAE, le parcours global souhaité par la personne et le développement de compétences pour l'ESAT/EA.....</b>	37
<b>5.2 Le renforcement d'une ouverture dans la réflexion et la mise en œuvre des projets des travailleurs</b> .....	38
<b>5.3 Les évolutions préconisées en interne</b> .....	39
<b>5.4 La mise en œuvre d'un travail concerté pour améliorer l'accompagnement des parcours des travailleurs d'ESAT et d'EA</b> .....	40
<b>CONCLUSION</b> .....	42
<b>ANNEXE 1 : PLAQUETTE Access'VAE</b> .....	44
<b>ANNEXE 2 : METHODOLOGIE ET CALENDRIER DE REALISATION DE L'ETUDE</b> .....	45
<b>ANNEXE 3 : BIBLIOGRAPHIE</b> .....	48
<b>ANNEXE 4 : SIGLES UTILISES</b> .....	49

## **REMERCIEMENTS**

Le CREAI Bourgogne Franche-Comté remercie l'ensemble des travailleurs d'ESAT, salariés d'Entreprises Adaptées et les professionnels les accompagnant dans le dispositif Access'VAE, tous ayant permis de mener à bien cette étude, par leurs réponses aux enquêtes, leur disponibilité, leur participation aux entretiens et l'intérêt dont chacun a fait preuve lors des échanges.

Nous remercions les travailleurs d'ESAT et salariés d'EA, ayant accepté de nous faire confiance et de nous consacrer du temps à travers leur récit sur les effets perçus ou pas suite à la réalisation d'une démarche de VAE et sur certains éléments personnels de leur parcours.

## **1. UNE ETUDE SUR LES EFFETS DE LA VAE APRES 10 ANNEES DE FONCTIONNEMENT, DANS UN CONTEXTE D'EVOLUTION DES ESAT ET DES ENTREPRISES ADAPTEES**

### **1.1 La validation d'une multitude de compétences chez les travailleurs d'ESAT et d'EA par le biais de la VAE dans un contexte renforcé d'inclusion des personnes en situation de handicap**

DES FONDEMENTS DU DISPOSITIF BASES SUR LE PRINCIPE DE COMPENSATION AVEC UN TAUX DE REUSSITE DE 91%  
D'OBTENTION DES DIPLOMES

En 2008, avant même la parution du décret 20 mai 2009 relatif à la formation, à la reconnaissance des savoirs faire et des compétences et à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) des travailleurs d'Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), le CREAI Bourgogne Franche-Comté a été sollicité par les ESAT dans le cadre d'une réflexion visant à promouvoir la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap travaillant en ESAT et EA. Ainsi, en concertation avec de nombreux partenaires, un dispositif a été mis en place leur permettant d'accéder à une démarche de VAE<sup>1</sup>. Pour cela, une ingénierie d'accompagnement a été conçue, permettant d'une part aux candidats de disposer de soutiens adaptés pour la conduite d'une telle démarche et, d'autre part, d'étayer les professionnels d'ESAT et d'EA dans la mise en place de ce dispositif dans le cadre de leurs actions de soutien, d'accompagnement et de formation de travailleurs, en vue de la reconnaissance de leurs compétences. Le dispositif est piloté et coordonné par le CREAI Bourgogne Franche-Comté.

Il s'agit, au titre du droit à compensation dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, de permettre à celles travaillant en ESAT et EA d'obtenir un diplôme de droit commun par le biais de la VAE grâce aux expériences qu'elles ont eues, en bénéficiant d'un accompagnement et d'un suivi renforcés pour mener à bien leur démarche. Les modalités d'accompagnement classique à la VAE sont en effet inadaptées au public cible en raison par exemple de leurs caractéristiques cognitives et/ou psychiques, de leur parcours souvent marqué d'auto dépréciation, des problèmes de santé qu'elles peuvent rencontrer pendant leur démarche. Pour autant, il s'agit bien ici de valider les mêmes diplômes que n'importe quel candidat à la VAE et certifiés par les ministères compétents (ministère de l'éducation nationale, du travail, de l'agriculture notamment).

Chaque année, une nouvelle promotion de candidats est mise en place sur une durée de 3 ans maximum d'accompagnement. En 2018, après 10 années d'existence et de déploiement sur l'ensemble de la région Bourgogne-Franche-Comté, ce dispositif a été nommé Access'VAE.

Au-delà des heures d'accompagnement classique à la VAE par l'organisme habilité par le certificateur<sup>2</sup> et du suivi indispensable des démarches au sein de l'ESAT/EA réalisé par le référent du travailleur (éducateur en charge des soutiens, moniteur d'atelier, chef d'équipe, etc.), l'accompagnement et le soutien renforcés sont proposés dans Access'VAE sur une durée de 3 ans et se résument aux principales modalités suivantes :

---

<sup>1</sup> La VAE permet à toute personne en activité et ayant au moins un an d'expérience dans un domaine de faire reconnaître, de manière officielle, ses compétences par un diplôme, au travers d'un retour réflexif sur son expérience présenté dans un dossier, lors du passage devant un jury et parfois au cours d'une mise en situation pratique en regard des exigences de la certification visée.

<sup>2</sup> Ce nombre d'heure est variable selon les financements de la démarche ; dans le cas présent il est de 24 heures.

- Un diagnostic sur site par deux spécialistes des certifications : en amont du démarrage de la démarche VAE, deux experts représentant les ministères dont dépendent le secteur d'activité du candidat se rendent à l'ESAT ou l'EA pour s'entretenir avec lui et son référent sur ses expériences et les activités occupées. Il s'agit d'une étude de poste préalable d'une durée de 2 heures donnant lieu à un compte-rendu préconisant la (ou les) certification(s) possible(s) pour le candidat afin de l'aider à choisir le diplôme correspondant au mieux à ses compétences et qu'il présentera donc par le biais d'une démarche VAE<sup>3</sup>.
- Un suivi et un soutien personnalisés, de 45 heures maximum, par un prestataire de « soutien renforcé » : ce dernier accompagne le candidat tout au long de son parcours de VAE, en lui apportant les conseils, aides et appuis dont il a besoin en lien avec les exigences et le suivi de 24 heures de l'organisme d'accompagnement à la certification. Le soutien renforcé aide notamment à la réflexion, à l'expression, à la traduction des expériences en compétences, au maintien de la motivation, à la préparation au passage devant le jury<sup>4</sup>.
- Une coordination de la démarche par le CREAI pour faciliter les démarches administratives et financières liées à une VAE pour les candidats et leurs établissements ; assurer le suivi du bon déroulement des étapes ; conseiller et être appui aux différents acteurs en cas de difficultés ; etc.

La progression du dispositif s'est confirmée d'années en années, au départ sur la Côte d'Or, puis sur l'ensemble de la Bourgogne et il est désormais accessible depuis 2017 aux travailleurs des territoires francs-comtois.

Depuis la 1<sup>ère</sup> promotion, 130 candidats ont bénéficié de la démarche<sup>5</sup>, travaillant dans un quarantaine d'ESAT et EA de la région. Parmi l'ensemble des candidats des 8 premières promotions, 85 se sont déjà présentés devant le jury, 77 ont obtenu leur diplôme au premier passage, soit **un très bon taux de réussite de 91 % pour une validation totale et de 9 % de validations partielles**. Le taux de réussite des VAE « classiques » est de 59% d'après les données de la DARES<sup>6</sup>. Les jurys de VAE pour les candidats Access'VAE étant les mêmes que ceux des VAE « classiques » et les niveaux de compétences étant généralement proches pour un même diplôme, nous pouvons faire l'hypothèse que cet écart majeur quant aux résultats s'explique par l'accompagnement renforcé dont dispose les travailleurs d'ESAT et d'EA dans Access'VAE favorisant ainsi leur réussite aux jurys.

Derrière ces données, il apparaît une très grande diversité de compétences reconnues officiellement au travers un diplôme de droit commun : CAP<sup>7</sup> Métiers de la blanchisserie, CAP Menuisier fabricant de menuiserie, mobilier et agencement, CAP Hygiène et maintenance des locaux, CAPA<sup>8</sup> Jardinier Paysagiste, CAPA Productions horticoles, TP<sup>9</sup> Agent de Fabrication Industrielle, TP Agent de restauration, etc.

**On parle donc ici de centaines de blocs de compétences validés par les travailleurs d'ESAT et d'EA dans des secteurs variés et au travers d'une démarche exigeante faisant montre de leur haut niveau de compétence, de leur professionnalisme et de leur engagement.**

<sup>3</sup> Depuis 2019, un pré diagnostic téléphonique, réalisé par le CRCP VAE (Comité Régional des Certificateurs Publics de la VAE) a été mis en place en amont du diagnostic. L'objectif est de vérifier l'éligibilité du candidat à la VAE afin de réduire le risque d'abandon après le diagnostic, en raison notamment d'un éventuel manque trop important de compétences par rapport aux référentiels des certifications pré ciblées.

<sup>4</sup> Les prestataires de soutien renforcé ont été sélectionnés par le CREAI selon un cahier des charges précis : Le Pole Insertion de la MFBSSAM en Côte d'Or et Saône et Loire ; LADAPT dans l'Yonne, la Haute Saône et le Territoire de Belfort ; l'APIAS dans la Nièvre ; le GRETA dans le Doubs et le Jura.

<sup>5</sup> Une promotion expérimentale de quelques candidats a existé mais les données ne sont pas compilées dans les bilans Access'VAE.

<sup>6</sup> DARES Résultats juin 2017 – N° 038 - La validation des acquis de l'expérience en 2015 dans les ministères certificateurs : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-038v2.pdf>

<sup>7</sup> Certificat d'Aptitude Professionnelle

<sup>8</sup> Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole

<sup>9</sup> Titre Professionnel

## UN BESOIN D'OBJECTIVATION DES EFFETS DE LA VAE DANS UN CONTEXTE RENFORCÉ D'INCLUSION

Au fil des années, lors des échanges sur le suivi des candidats par le CREAI avec les partenaires de l'accompagnement et du soutien renforcé, les professionnels des ESAT et EA et les travailleurs eux-mêmes, il est apparu des effets périphériques induits par la démarche, au-delà de l'obtention d'un diplôme officiel. Il s'agit notamment :

- d'améliorations cognitives et comportementales, par exemple l'amélioration de la présentation physique, l'acquisition d'une aisance dans l'expression orale, d'une meilleure organisation dans le travail, l'acceptation plus aisée de changement de poste/lieu de travail
- d'un gain en confiance des travailleurs s'autorisant après leur VAE à émettre leur avis, prendre des initiatives, répondre à des sollicitations directes, conseiller des clients
- d'une remobilisation dans leurs projets professionnels et personnels comme par exemple le passage du permis de conduire, la demande de fin de mesure de protection juridique, la perspective d'une élection au Conseil de la Vie Sociale de l'ESAT.

Une étude qualitative sur ces effets induits par la démarche de VAE avait été conduite par le CREAI en 2014, au travers d'une enquête auprès des travailleurs, mais dont le taux de retour et les moyens mobilisables étaient insuffisants pour disposer d'éléments tangibles.

Ainsi, une étude de plus grande envergure, financée par l'Agence Régionale de Santé de Bourgogne-Franche-Comté<sup>10</sup>, a été réalisée en 2019 afin d'**observer quantitativement et qualitativement et tenter d'objectiver les effets de la VAE pour les travailleurs** (professionnels, socio professionnels et personnels) **et pour leurs établissements** (organisation, pratiques professionnelles, politique d'accompagnement des travailleurs).

Au-delà de l'objectivation des effets induits, l'objectif de l'étude est aussi de disposer d'éléments :

- pour **poursuivre une communication adaptée** sur le dispositif en vue de son développement dans les structures non engagées actuellement (à savoir environ la moitié des ESAT et EA de la région)
- pour **produire, le cas échéant, des préconisations dans le développement d'Access'VAE.**

Cette étude est réalisée par le CREAI, organisme en charge de la coordination du dispositif et plus globalement engagé au service de l'intérêt général en faveur des personnes en situation de vulnérabilité dans les secteurs social, médico-social et sanitaire. Organisme technique, le CREAI contribue à l'amélioration de la qualité des réponses apportées aux personnes en situation de handicap, de dépendance, de perte d'autonomie ou en difficulté sociales et à l'adaptation continue des politiques sociales et des pratiques professionnelles. **Dès lors, en tant que partie prenante du dispositif Access'VAE et de par ses actions de formations, d'animation de commissions régionales** (dont une avec les professionnels d'ESAT), **etc., au cours desquelles il est amené à recueillir et contribuer à des réflexions plus larges sur l'évolution professionnelle des travailleurs d'ESAT et d'EA, il inclue dans son travail d'analyse lié à la présente étude certains points de vue plus généraux.**

<sup>10</sup> L'ARS BFC est l'un des quatre financeurs de la mission de coordination d'Access'VAE par le CREAI, avec la Région BFC, la DIRECCTE BFC et la CPAM de Côte d'Or. A noter que les parcours d'accompagnement VAE des travailleurs sont financés par UNIFAF-OPCO Santé pour les établissements adhérents.

Dans le cadre de cette étude portant sur 10 années de parcours VAE, il est important de souligner que ce dispositif prend place désormais dans un contexte visant une inclusion et un pouvoir d'agir de plus en plus importants des personnes en situation de handicap. Ce dispositif contribue en lui-même à une dynamique inclusive dans sa dimension multipartenariale entre secteur médico-social, partenaires du droit commun et entreprises adaptées et classiques. Nous verrons cependant que le contexte actuel dans lequel il se situe n'est pas sans effet sur les impacts souhaités et réels de la VAE pour les travailleurs et pour les équipes d'ESAT et d'EA les accompagnant.

Enfin, rappelons qu'en Bourgogne-Franche Comté, les démarches de RSFP<sup>11</sup> et de VAE des personnes en situation de handicap coexistent. Il s'agit de deux démarches différentes :

- la 1<sup>ère</sup> consiste en un découpage des différentes activités liées à un métier selon les référentiels métiers AFPA afin de permettre une reconnaissance des compétences par un jury professionnel (un référent RSFP d'ESAT et un professionnel en activité dans le domaine concerné) et donnant lieu à la remise d'un portefeuille de compétences ;
- la 2<sup>ème</sup> consiste en une reconnaissance et une validation des compétences selon les certifications officielles des ministères compétents.

Selon les situations des personnes, leur expérience, leur projet, leurs compétences, l'un ou l'autre des dispositifs conviendra mieux. Ils pourront aussi être complémentaires ou pas, et peuvent, ou pas, chacun faire partie d'une étape dans le parcours professionnel des travailleurs d'ESAT et d'EA. Cela nécessite par contre d'être vigilant à des amalgames parfois opérés ou des erreurs d'interprétation quant aux objectifs de ces deux dispositifs. Nous verrons dans le rapport que cela peut aussi impacter les choix et les effets attendus de la VAE.

## **1.2 Une étude pluraliste : un très bon taux de retour aux enquêtes auprès des travailleurs et ESAT/EA de 87 %, une diversité 24 travailleurs et 18 professionnels rencontrés dans 9 ESAT et EA**

La conduite de cette étude a comporté différentes étapes :

### **• UNE 1<sup>ERE</sup> ETAPE AVEC DEUX ENQUETES :**

- ✓ **Une 1<sup>ère</sup> enquête à destination des travailleurs ayant terminé une VAE entre 2008 et 2018, soit 72 personnes au total des promotions n°1 (2008-2011) à n°8 (2017-2020)<sup>12</sup>**

Le matériau recueilli a porté sur :

- Le choix d'avoir fait une VAE (à l'initiative de qui ? quels principaux motifs ?)
- Les apprentissages pendant la VAE en termes de connaissances et compétences techniques et transversales
- Le nombre et les types de stages réalisés pendant la VAE et leur intérêt
- Les changements apparus après la VAE en terme de positionnement dans le travail (responsabilités, autonomie, travail en équipe, etc.), d'évolution professionnelle (changement d'ESAT, d'entreprise, mise à disposition, nouvelle qualification de poste, diversification des missions, réalisation d'un bilan de compétences, etc.), de projets personnels
- Les souhaits post-VAE en termes d'évolution professionnelle (suivi d'une formation, validation d'un autre diplôme, changement de métier, etc.)

<sup>11</sup> Reconnaissance des Savoirs Faire Professionnels

<sup>12</sup> Le choix a été fait de ne pas intégrer ceux en cours de démarche car bénéficiant potentiellement que d'une partie des éventuels effets de la VAE ce qui aurait pu biaiser les résultats. Les candidats ayant abandonné la VAE en cours de démarche n'ont pas été non plus pris en compte. Il aurait été bien sûr intéressant d'observer les éventuels effets sur ces parcours mais l'étude portait précisément sur les effets de l'ensemble de la démarche VAE. Précisons en outre que cela porte sur un effectif de moins de 10 personnes donc n'aurait été suffisamment représentatif pour observer les résultats sur ces situations précises.

L'enquête a été rédigée en communication adaptée et testée auprès de quelques travailleurs et référents VAE en amont de sa diffusion. Elle a été envoyée aux ESAT et EA pour transmission aux travailleurs concernés. Le biais éventuel d'aide au remplissage du questionnaire par des professionnels de l'ESAT ou l'EA semble inexistant d'après les entretiens menés par la suite. Précisons cependant que certaines réponses aux enquêtes semblant parfois incohérentes, elles ont pu être corrigées avec les travailleurs rencontrés au cours des entretiens. Tous n'ont cependant pas été rencontrés donc cette mesure corrective n'est pas exhaustive mais concerne quelques rares cas.

Par ailleurs, il a été noté lors de certains entretiens, la difficulté pour les travailleurs d'isoler les effets induits précisément par la réalisation d'une démarche VAE ou par d'autres facteurs plus généraux. Plus largement, l'étude comporte ce biais possible dans les réponses faites aux enquêtes (sur le versant des travailleurs comme des professionnels d'ailleurs). En outre, il n'a pas été isolé non plus précisément l'impact de l'accompagnement des référents VAE quant aux effets produits chez les travailleurs pendant la démarche, bien qu'ils soient probablement majeurs, les entretiens cherchant à s'intéresser le plus possible aux effets propres de la VAE.

Enfin, le nombre de réponses possibles aux différentes questions de l'enquête étant limité, il est possible, même si cela semble rare, que toutes les réponses que les travailleurs souhaitaient renseigner n'aient pu être saisies. Il s'agissait en effet ici de recueillir les effets les plus conséquents des démarches de VAE.

**Le taux de retour à cette enquête de 85 % (soit 61 travailleurs répondants sur 72 interrogés) est particulièrement satisfaisant pour disposer de données représentatives quant aux avis des travailleurs sur les effets de la VAE.**

Précisons que 84 % des répondants font partie des promotions n°1 à n°4, c'est-à-dire ayant validé leur diplôme en 2016 maximum. Cette représentation dans le panel de répondants est importante à prendre en considération d'une part car le dispositif a évolué depuis les premières promotions en termes d'améliorations apportées dans l'accompagnement et le suivi pouvant faire varier les effets de la démarche ; d'autre part car l'engagement des travailleurs et des ESAT dans la VAE à l'époque ne revêtait pas forcément les mêmes objectifs et enjeux qu'actuellement et les visions quant au bien-fondé de la démarche pouvaient être différentes pour certains établissements.

#### Caractéristiques des répondants

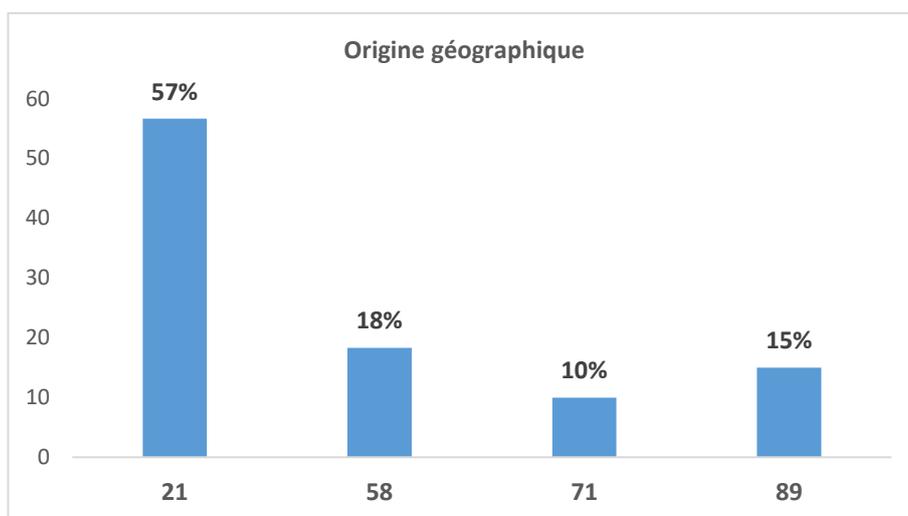
89 % des répondants au questionnaire travaillent (ou travaillaient) en ESAT lors de la réalisation de leur VAE. 10% étaient salariés d'EA. Ces proportions sont identiques à la répartition globale des deux catégories de population dans le dispositif Access'VAE<sup>13</sup>. Les résultats et analyses présentés dans ce rapport portent donc principalement sur le public de travailleurs d'ESAT. Des focus seront proposés concernant les salariés d'EA le cas échéant. Pour des commodités de langage, nous adopterons ainsi le terme « travailleur » pour désigner le public cible dans ce rapport, sans distinction systématique avec le statut de salarié en EA.

**93 % ont obtenu leur diplôme en intégralité, 7 % l'ont validé partiellement<sup>14</sup>.**

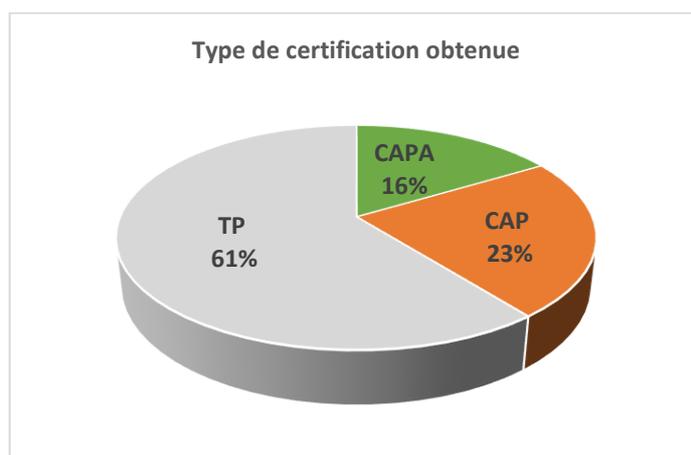
<sup>13</sup> Cette répartition peut s'expliquer pour différentes raisons, notamment : une proportion moins importante d'EA que d'ESAT en BFC, une absence de prise en charge financière des parcours en EA par UNIFAF jusqu'en 2017, des salariés déjà diplômés en EA potentiellement plus nombreux, l'absence de temps de soutien en EA pour assurer le suivi des accompagnements VAE.

<sup>14</sup> Ces 4 validations partielles parmi les répondants concernent des travailleurs de la promotion n°2 à n°4, dont 3 sur 4 sur le TP ouvrier du paysage, certification dont le référentiel de compétences est particulièrement exigeant et vis-à-vis duquel des précautions majeures ont été prises par la suite en termes d'information des candidats quant aux pré requis à avoir pour passer ce TP.

57 % des personnes ayant répondu au questionnaire travaillent dans un ESAT ou une EA de Côte d'Or<sup>15</sup>.



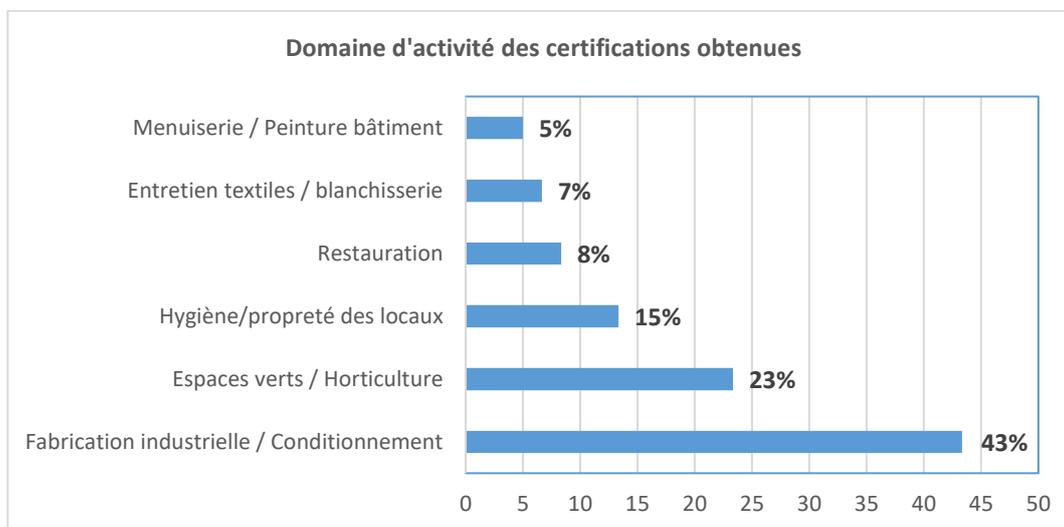
39 % des répondants ont validé un CAP ou un CAPA et 61 % un TP<sup>16</sup>.



<sup>15</sup> Cela s'explique notamment car la phase expérimentale du dispositif, puis la 1<sup>ère</sup> promotion, ont été mises en place sur ce seul département au démarrage, entraînant de fait sur les quelques promotions suivantes une part plus importante de travailleurs des ESAT de ce département s'inscrivant dans le dispositif. Quant aux travailleurs ayant obtenu une VAE sur les territoires franc-comtois, ils ne sont pas représentés dans cette étude car aucun n'avait encore terminé une VAE au démarrage de l'étude, le dispositif n'étant déployé sur ces départements que depuis 2017.

<sup>16</sup> A noter que ces proportions par types de diplômes évoluent ces dernières années dans les données globales de l'ensemble des candidats Access'VAE avec désormais une part largement supérieure de CAP, CAPA, BPA par rapport aux TP. Nous formulons l'hypothèse que l'effet des politiques inclusives soit lié à cette évolution, l'intitulé « C.A.P. » apparaissant pour certains travailleurs comme un diplôme davantage « connu » et donc plus fréquemment choisi pour faire reconnaître leurs compétences.

43 % des travailleurs répondants au questionnaire exercent (ou exerçaient) leur activité en fabrication industrielle / conditionnement et 23 % en espaces verts / horticulture lors de la réalisation de leur VAE<sup>17</sup>.

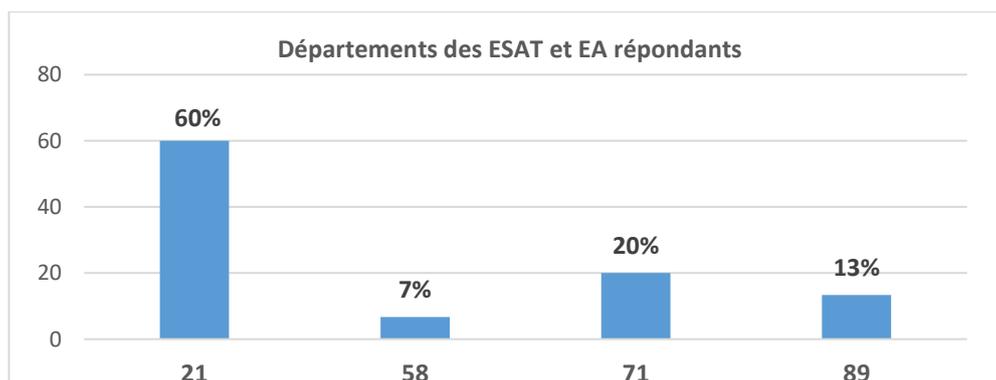


- ✓ Une 2<sup>ème</sup> enquête à destination des directeurs et des référents VAE d'ESAT / EA dans lesquels des démarches VAE étaient terminées entre 2008 et 2018, soit 17 ESAT et EA

Le matériau recueilli a porté sur :

- Les raisons d'avoir mis en place Access'VAE au sein de l'ESAT / EA
- Les raisons d'avoir inscrit des travailleurs dans Access'VAE
- Les effets positifs et négatifs de la démarche au sein de l'ESAT / EA

88 % des structures ont répondu au questionnaire (soit 15 ESAT et une EA sur 17 interrogés) permettant ainsi une représentativité fiable dans les réponses apportées. 60 % se situent en Côte d'Or pour les mêmes raisons qu'expliquées précédemment.



Le nombre de personnes accompagnées par ces structures va de 44 à 244 travailleurs. La moitié ont moins de 150 travailleurs et la moitié plus de 150.

<sup>17</sup> Plusieurs explications et hypothèses sont mises en regard de ces résultats : ce sont des activités fréquemment proposées en ESAT et EA ; elles sont occupées par davantage de travailleurs en terme d'effectifs dans un ESAT ou EA qu'un atelier menuiserie par exemple ; une possible précaution au début du dispositif a potentiellement conduit à inciter les travailleurs dans un engagement de la VAE dans des secteurs dans lesquels une démarche avait préalablement fonctionné. Les répartitions par domaine d'activité dans les données globales du dispositif Access'VAE depuis 10 ans tendent à se ventiler davantage, probablement en lien avec une évolution et/ou une diversification des activités des ESAT et EA (40 % en fabrication industrielle, 38 % en espaces verts, 13 % en restauration, 9 % en menuiserie, etc.)

- **UNE 2EME ETAPE D'ENTRETIENS AVEC DES DIRECTIONS, DES REFERENTS VAE ET DES TRAVAILLEURS :**

Dans un 2<sup>ème</sup> temps, des entretiens semi directifs ont été organisés sur des demi-journées avec des professionnels et des travailleurs, sur des temps distincts, pour approfondir les résultats des enquêtes. Un panel d'une dizaine d'ESAT et EA a été déterminé avec une représentation de la diversité des territoires, année de participation, organismes gestionnaires.

18 professionnels de 8 ESAT et 1 EA ont été rencontrés : 4 en Côte d'Or, 1 dans la Nièvre, 1 en Saône et Loire, 2 dans l'Yonne.

Selon les structures, les entretiens ont eu lieu avec la direction, le responsable administratif, le responsable des formations, l'éducateur en charge des soutiens, la psychologue, le chef d'équipe, l'éducateur technique spécialisé, les moniteurs d'ateliers, etc., autant que possible séparément les uns des autres pour faciliter la parole de chacun et favoriser sa liberté d'expression.

Dans la suite du rapport, seuls les termes génériques de « direction », « cadre », « référent VAE », « moniteur d'atelier », « éducateur » seront utilisés pour relater les propos de ces professionnels, afin d'éviter, dans un souci d'anonymat, de pouvoir reconnaître les interlocuteurs par l'intitulé de leur fonction précise.

24 entretiens individuels avec des travailleurs d'ESAT et salariés d'EA ont également été conduits au cours de ces rencontres dans les ESAT et l'EA.

## **2. DES ATTENTES FORTES DE LA PART DES TRAVAILLEURS ET DES PROFESSIONNELS VIS-A-VIS DE LA VAE MAIS DES CHOIX DE REALISATION POUR LES TRAVAILLEURS ET DE MISE EN PLACE DU DISPOSITIF POUR LES ESAT ET EA PARTIELLEMENT ECLAIRES**

### **2.1 Des choix de réalisation d'une VAE sur proposition des professionnels**

Afin d'étudier les effets de la VAE, l'un des premiers éléments essentiels à prendre en compte était de savoir comment s'opère le choix des travailleurs de réaliser une telle démarche et dans quel(s) but(s).

Ces choix des travailleurs de faire une VAE ou celui des établissements d'investir cette démarche sont variables d'un individu et d'une structure à une autre.

**Concernant la façon d'opérer au choix du côté des travailleurs, la proposition de réaliser une VAE a été faite par un professionnel de l'ESAT ou l'EA (moniteur, éducateur, directeur, etc.) dans 90 % des cas.** Cela montre le rôle majeur des équipes pour informer les travailleurs sur les dispositifs existants en faveur de leur formation, la reconnaissance de leurs compétences et leur évolution professionnelle.

Dans 10 % des cas (6 personnes sur 61), ce sont les travailleurs qui ont demandé et dans 5 cas sur 6 ces personnes faisaient partie d'une des promotions les plus récentes (4 à 8).

Les diverses recommandations des dernières années dans le secteur médico-social en faveur de l'autodétermination des personnes accompagnées ne sont sans doute pas sans lien avec cette démarche d'inscription qui émane désormais davantage des travailleurs eux-mêmes. En outre le « *bouche à oreille* » entre travailleurs et les actions de communication du CREAI sur Access'VAE de plus en plus directement auprès des personnes accompagnées, contribuent aussi potentiellement à cet effet plus récent.

Dans l'un des ESAT, la VAE est proposée à certains travailleurs selon leur niveau de compétences évalué par la structure elle-même et ces derniers doivent ensuite être volontaires pour s'inscrire dans cette démarche. **Il apparaît plus globalement au cours des entretiens avec les professionnels, que la réalisation d'une VAE est en effet proposée aux travailleurs selon leurs compétences professionnelles, leurs capacités, leur « potentiel » afin de minimiser notamment le risque d'échec pour ceux que l'ESAT « ne sentirait pas prêts ». Ces modalités d'évaluation n'apparaissent pas à l'heure actuelle comme formalisées par les établissements.**

**Le principe d'auto-détermination des travailleurs quant à la conduite d'une telle démarche semble venir quant à lui en deuxième intention et le lien avec le projet personnalisé également comme nous en reparlerons dans la suite de ce rapport.**

Une sélection est donc opérée par l'ESAT ou l'EA et cela paraît inévitable dans la mesure où ces structures ne peuvent pas accompagner un nombre trop important de travailleurs dans l'état des organisations actuelles compte tenu du temps à y consacrer<sup>18</sup>. Précisons en outre qu'UNIFAF finance un nombre limité de parcours d'accompagnement chaque année compte tenu de l'enveloppe dédiée à cette action : 2 travailleurs par ESAT ou EA par an, pour une promotion annuelle d'une taille maximale de 20 personnes au total sur la Bourgogne-France-Comté. Ceci étant, il n'est jamais arrivé qu'un nombre trop important de demandes nécessite des arbitrages parmi les inscriptions. Les tailles des promotions ont certes augmenté ces dernières années mais elles restent d'une envergure de 17 travailleurs au maximum, à mettre en regard des 5 500 travailleurs d'ESAT de Bourgogne-Franche Comté.

Précisons aussi que pour limiter le risque d'inscription de personnes dont les compétences techniques ne correspondraient pas suffisamment à un référentiel de certification possible par la voie de la VAE, un pré diagnostic téléphonique, réalisé par le CRCP VAE<sup>19</sup>, a été mis en place depuis 2019 afin de s'assurer de l'éligibilité du candidat à la VAE. Ce temps d'échange permet une évaluation relativement factuelle de l'adéquation ou l'inadéquation entre compétences mises en œuvre et démarche de VAE mais il ne vient pas mesurer par exemple la motivation du candidat.

**Ces premiers éléments relevant de « l'avant VAE » et des critères d'inscription par l'ESAT ou l'EA de tel ou tel travailleur dans la démarche questionnent donc dès le démarrage de l'action la notion de projet, d'autodétermination et de parcours des personnes.**

Notons également que dans certains ESAT, la VAE étant très associée à un objectif de passage en milieu dit « ordinaire »<sup>20</sup>, certains travailleurs préfèrent réaliser des démarches de RSFP et non des VAE si quitter l'ESAT ne fait pas partie de leur projet.

Soulignons enfin que 2 travailleurs sur 61 indiquent avoir fait une VAE « *par obligation* » mais renseignent par ailleurs d'autres motivations dans le choix de réaliser une VAE, à savoir pour l'un d'eux « *changer d'ESAT* », pour l'autre « *travailler en milieu ordinaire* ». Cela semble signifier que l'obligation est plutôt liée aux moyens supposés nécessaires pour permettre l'évolution *a posteriori* dans le parcours qu'à une éventuelle inscription « *forcée* » de l'ESAT même si, plus globalement, quelques cas semblent avoir relevé de cette tendance dans l'un d'eux.

---

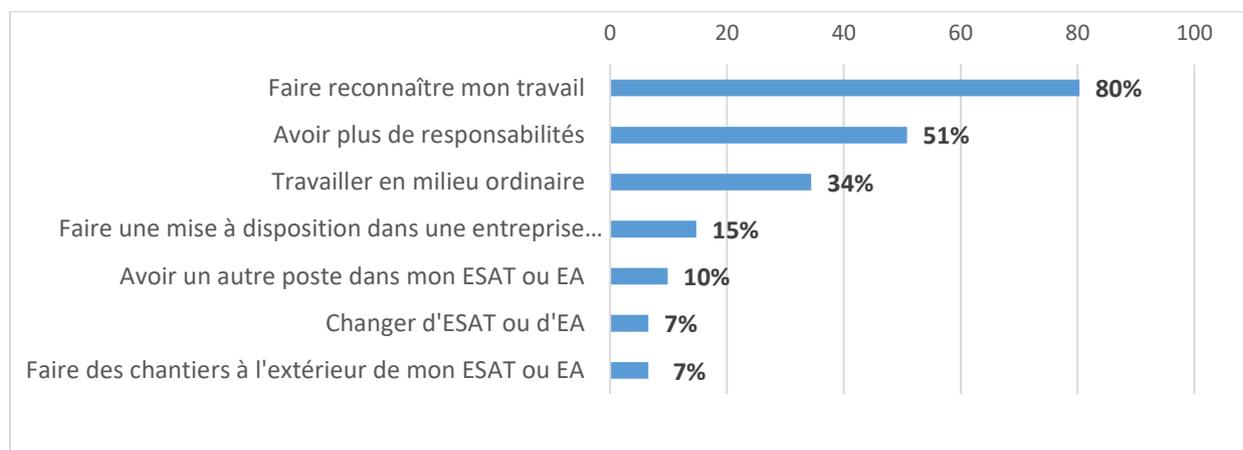
<sup>18</sup> Rappelons qu'un établissement peut inscrire chaque année des candidats, dont l'accompagnement peut durer jusqu'à 3 ans, et voit donc le nombre de personnes à accompagner se cumuler au fil des années.

<sup>19</sup> Comité Régional des Certificateurs Publics de la VAE

<sup>20</sup> Dans la suite du rapport, nous utiliserons directement l'expression couramment utilisée de « milieu ordinaire » pour qualifier le passage d'une place en ESAT à un emploi dans une entreprise classique bien que cette formulation ne nous soit pas satisfaisante dans ce qu'elle revêt d'une considération du droit commun comme une norme.

## 2.2 Des attentes des travailleurs pour faire reconnaître leur travail, acquérir davantage de responsabilités et des expériences à l'extérieur de l'ESAT

Lors de la phase de choix de réalisation d'une VAE, les motifs des travailleurs sont variés. 3 réponses étaient possibles dans l'enquête à la question « Pourquoi j'ai choisi de faire une VAE ? ».



- **80 % indiquent le souhait de faire reconnaître leur travail par le biais de l'obtention d'un diplôme, témoignant de leur parfaite compréhension d'une telle démarche, dont plusieurs d'entre eux parlent comme « d'une preuve » de leurs capacités**
- **La moitié des travailleurs interrogés (51 %) indiquent avoir fait une VAE pour avoir plus de responsabilités au sein de l'ESAT.** Lors des entretiens plusieurs ont fait référence par exemple au souhait d'avoir des fonctions moins répétitives, un rôle d'appui à des collègues en difficulté, un contrôle moindre de leurs activités par les moniteurs, des fonctions moins statiques, une activité d'encadrement d'une petite équipe
- **Un tiers (34 %) ont fait une VAE pour aller travailler en milieu ordinaire.** Comme nous le verrons ci-dessous, même si la VAE peut sous tendre un projet global de sortie de l'ESAT en vue d'un emploi dans une entreprise classique, ce résultat appelle une grande vigilance en terme d'information préalable des travailleurs sur les finalités de la VAE.
- **Pour 28 %, cela s'inscrivait dans un projet professionnel d'ouverture sur l'extérieur de l'ESAT** qu'il s'agisse de réalisation d'une mise à disposition (15 %), de chantiers à l'extérieur de l'ESAT (7 %), de changement d'ESAT (7 %).
- **Pour 10 %, la VAE sous tendait un projet de changement de poste au sein de l'ESAT.**
- A noter que 3 travailleurs ont fait une VAE « pour faire pareil qu'un collègue » ; 2 « par obligation » ; 2 ont renseigné spécifiquement dans la catégorie « autre » que c'était « pour me prouver que je pouvais avoir un diplôme ».

Par rapport à ces attentes, il est opportun de rappeler que la VAE est un droit individuel s'adressant à toute personne et dont la finalité est bien de faire reconnaître ses acquis professionnels par l'obtention d'une certification. **La validation d'un diplôme peut ensuite constituer un atout pour les travailleurs dans une perspective d'évolution professionnelle interne ou externe ou dans la cadre d'un projet personnel, mais elle n'est pas la seule condition à la concrétisation de tout projet.** Elle n'est pas un *passport* vers l'emploi en milieu ordinaire; elle n'est pas non plus un *passé-droit* pour changer d'ESAT, de poste de travail, de grade en EA ; elle n'est pas non plus une *recette magique* à elle seule pour améliorer l'image de soi, se réassurer à l'égard d'une fratrie diplômée, etc. Par contre, **elle participe, tant par l'obtention du diplôme que par la démarche conduite d'exploration de son parcours et d'explication de ses multitudes activités et compétences, au processus d'évolution personnelle et professionnelle.**

Nombre de partenaires de la certification le rappellent régulièrement en référence à ce qu'ils observent en milieu ordinaire de travail et différents travaux d'étude et de recherche en témoignent<sup>21</sup>. Les sociologues Marie Christine Bureau et Carole Tuchsirer<sup>22</sup> apportent les éclairages suivants sur l'absence de revalorisation qualifiée de « *salariale* » dans le droit commun à l'issue d'une VAE, faisant montre de proches constats entre ESAT et entreprises classiques quant aux méprises pouvant exister sur les buts initiaux lui étant parfois assignés :

*« D'un côté la mise en mot du travail est un puissant moyen de le rendre visible et l'opportunité de confrontation avec les pairs permet de renforcer l'identité professionnelle, mais de l'autre, la VAE influe peu sur la rémunération et l'ambiguïté demeure fréquente sur l'objet même de la validation. Le regard croisé des employeurs et des salariés montre donc à quel point la reconnaissance du travail ne va pas de soi ». Et d'ajouter : « Si grâce à la procédure VAE, la valeur de l'expérience, et donc du travail accompli, est reconnue par une certification, celle-ci est souvent déconnectée de tout processus de revalorisation salariale. [...] Il est vrai que, pour des raisons largement institutionnelles, il n'y a jamais eu en France de lien étroit entre le système de certification, conçu et produit majoritairement par l'État, et les grilles de classification mises en place au niveau des branches et des entreprises. Si la référence à la certification peut être présente dans les branches professionnelles fixant des seuils d'accueil en termes de Certificat de qualification professionnelle (CQP), le fait d'être titulaire de diplômes ou de qualifications reconnues par les branches ne détermine pas automatiquement le positionnement du salarié au sein des grilles. [...] Le fait que l'accès à la certification ne fasse pas l'objet d'une reconnaissance salariale constitue une limite évidente à ces stratégies de valorisation. »*

**L'obtention d'un diplôme peut donc contribuer à la réalisation du projet de l'individu mais il ne génère pas à lui seul un lien mécanique et systématique, les données entrant en ligne de compte dans la réalisation effective du projet étant pluri factorielles.** Ceci étant, la considération du projet de la personne sous tendant la réalisation d'une VAE est essentielle à prendre en compte car elle fait partie intégrante de la démarche dans ce qu'elle revêt de facteurs de motivation et de place accordée au pouvoir d'agir du travailleur dans ce parcours de VAE.

Comme nous le verrons dans la suite du rapport, il est donc essentiel en amont de la VAE de s'assurer de la volonté de la personne dans cet engagement, de recueillir ses motivations à l'égard de cette démarche et de lui fournir une information éclairée sur les leviers ou non de celle-ci dans son projet global.

Dans la plupart des études sur la VAE, il apparaît que les entreprises s'inscrivant dans ses démarches avec les salariés volontaires les informent systématiquement au préalable du fait que l'obtention d'un diplôme ne se traduira pas par une augmentation de salaire mais peut faciliter par exemple une promotion interne. Toutefois, Fabien Lamouche, philosophe, nous alerte sur le fait que « *la valorisation de la dimension symbolique du diplôme sous-entend le risque d'enfermer les individus dans des parcours clos sur eux-mêmes, là où l'obtention d'un diplôme pourrait constituer « une clairière » pour un nouveau départ* »<sup>23</sup>. Il s'agit en effet d'être vigilant à ce que l'obtention d'un diplôme dans un domaine d'activité ne soit pas limitant à une unique évolution dans ce secteur si le projet du travailleur est autre ou évolue au fil de l'eau comme nous le verrons dans un exemple ultérieur.

<sup>21</sup>Par exemple : Les effets d'une certification totale obtenue par le VAE en Rhône-Alpes – DIRECCTE Rhône Alpes - Août 2013 ; La validation des acquis de l'expérience est-elle un moyen de reconnaissance du travail ? - Marie-Christine Bureau et Carole Tuchsirer – 2010

<sup>22</sup> Marie-Christine Bureau et Carole Tuchsirer, « La validation des acquis de l'expérience est-elle un moyen de reconnaissance du travail ? », Sociologie du travail, Vol. 52 - n°1 | Janvier-Mars 2010

<sup>23</sup> Lamouche F., 2008. Paul Ricoeur et les « clairières » de la reconnaissance. Revue Esprit, juillet, 76–87.

### 2.3 Des attentes des encadrants des ESAT et EA pour valoriser les compétences des travailleurs et s'inscrire dans une logique d'inclusion vers le milieu dit « ordinaire »

Du côté des principales raisons ayant conduit les ESAT et EA à mettre en place Access'VAE (2 réponses étaient possibles à cette question), **13 établissements sur 15 indiquent s'être engagés dans le dispositif Access'VAE pour disposer d'un levier pour valoriser les compétences des travailleurs**. Cela peut recouvrir différents objectifs, par exemple :

- permettre une valorisation individuelle du travailleur
- valoriser les compétences des travailleurs à l'égard des entreprises clientes de l'ESAT ou l'EA
- pallier l'impossibilité de valorisation financière factuelle de l'obtention d'une certification.

En référence à la question de la valorisation financière, rappelons en effet que si les ESAT augmentent la part de rémunération directe suite à l'obtention du diplôme d'un ouvrier, la somme d'argent totale perçue par le travailleur au final restera inchangée s'il est bénéficiaire de l'Allocation Adulte Handicapé<sup>24</sup>. De notre point de vue, cela n'empêche pas cependant d'opter pour une valorisation financière croissante de la valeur travail par rapport à celle perçue par l'allocation, permettant ainsi aux travailleurs de constater une réelle reconnaissance de la part de l'ESAT de la qualification obtenue.

En outre, le soutien de l'ESAT aux actions de formations et de reconnaissance des compétences des travailleurs constitue quoiqu'il en soit un levier pour valoriser leurs compétences, en s'assurant toutefois de leur compréhension de la dissociation avec une revalorisation financière factuelle.

**Il est donc important ici de rappeler que l'activation de leviers de valorisation d'une démarche de VAE ne sont donc pas non plus linéaires et doivent être pensés entre l'établissement et la personne, selon les projets de chacun et de manière éclairée pour les travailleurs en tenant compte de leurs motivations dans le cadre de leur projet global.**

Un autre point de vigilance doit être précisé d'après notre analyse du développement général des politiques de formation : elles sont en effet massives depuis plusieurs années en faveur de la formation des salariés et des travailleurs d'ESAT et visent une individualisation des parcours encourageant une personnalisation de la montée en compétences des individus. Selon nous, elles peuvent comporter cependant des risques de responsabilisation à outrance des personnes et d'élitisme. L'intitulé de la dernière loi relative à « *la liberté de choisir son avenir professionnel* »<sup>25</sup> en est un parfait exemple. Derrière la liberté de choix, le cadre de contrainte existe toujours, voire se renforce (exigences du marché de l'emploi, complexité de devoir gérer de manière quasiment autonome son Compte Personnel de Formation, etc.). Les politiques déployées par le gouvernement doivent donc selon nous être accompagnées de manière renforcée pour aider les personnes à une réflexion sur le sens donné à ces actions de développement et de reconnaissance de compétences.

**Notons également que 6 ESAT expriment la volonté de s'inscrire dans une démarche inclusive à travers le développement de la VAE.** L'expression « *démarche inclusive* » peut recouvrir différents objectifs et un point de vigilance majeur réside sur le raccourci parfois opéré entre le terme « *inclusion* » et « *passage en milieu ordinaire* » et de surcroît dans ce dispositif comme nous l'avons évoqué précédemment. Les propos de certains ESAT viennent en effet quelque fois montrer des réalités qui semblent se faire « *à marche forcée* » (« *c'est comme ça qu'on les vendra le mieux avec des diplômes* ») dans un contexte d'inclusion comportant selon nous un certain nombre de risques dans les différentes interprétations que les ESMS peuvent faire des réformes gouvernementales.

<sup>24</sup> Le cumul de la rémunération garantie des travailleurs d'ESAT et de l'AAH est plafonné à la valeur du SMIC.

<sup>25</sup> Loi LCAP du 5 septembre 2018 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037367660&categorieLien=id>

Pour l'un des ESAT, au-delà de l'association d'idées entre l'obtention d'un diplôme et l'accès à un emploi en milieu ordinaire, l'inclusion s'entend ici, par le biais du dispositif Access'VAE, comme la possibilité « *d'obtenir un diplôme qui est le même que tout le monde* » mais avec des étayages supplémentaires et donc bien selon un principe d'adaptation du droit commun pour le rendre accessible au travailleur d'ESAT. **Il s'agit bien ici, d'une part, « de reconnaître leurs compétences comme éléments à part entière du collectif » comme le définit Marcel Jaeger dans sa notion de l'inclusion ; d'autre part d'outiller les travailleurs pour s'ouvrir sur l'extérieur en approchant le plus possible les actions de droit commun, en rencontrant les partenaires, en réalisant des stages en milieu ordinaire, etc. La démarche se situe donc bien comme une traduction concrète du principe d'accessibilité universelle.**

5 ESAT sur 15 indiquent qu'il s'agit pour eux d'appliquer le décret du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoirs faire et des compétences et à la VAE des travailleurs d'ESAT<sup>26</sup>. D'après les échanges au cours des entretiens qualitatifs avec certains de ces ESAT, il s'agit bien dans ce cas d'une motivation en terme d'application de la loi, laissant apparaître un caractère contraignant d'une démarche qui n'est alors pas nécessairement pensée dans le projet global des travailleurs ni dans un positionnement *inclusif* plus global de l'ESAT.

Pour 2 ESAT, il est aussi fait mention parmi les raisons principales de développement de la VAE, de dynamiser l'établissement et les équipes éducatives. La mise en place de démarches de VAE pour les travailleurs a contribué en effet pour certains ESAT à une ouverture des équipes sur l'extérieur, par exemple à travers la rencontre et le travail en concertation avec des partenaires de droit commun (certIFICATEURS, OPCO<sup>27</sup>, association d'aide à l'insertion, etc.), à travers la recherche de stages dans diverses structures extérieures, à travers la réalisation de rendez-vous d'accompagnement des travailleurs en dehors de l'ESAT.

Par ailleurs, pour ce qui est des raisons d'avoir proposé la VAE aux travailleurs (2 réponses étaient possibles), les résultats sont relativement cohérents avec les éléments ci-dessus :

- 9 mentionnent qu'il s'agit de permettre aux travailleurs de faire reconnaître leurs compétences
- 6 de dynamiser les travailleurs dans leur projet
- 5 de leur permettre d'évoluer vers le milieu ordinaire

Un résultat est toutefois plus surprenant : 6 ESAT indiquent que cela fait suite à des demandes des travailleurs, or nous avons vu précédemment que seulement 6 travailleurs enquêtés sont *a priori* à l'origine de la demande, au sein de seulement 3 ESAT.

Notons que les motifs de choix des ESAT de mettre en œuvre des démarches de VAE des travailleurs sont assez différents de ceux des entreprises classiques ce qui peut s'avérer logique compte tenu des différences de leurs missions. L'article pré cité de Marie-Christine Bureau et Carole Tuchszirer s'appuyant sur une enquête auprès de 15 entreprises, associations ou branches engagées dans des opérations collectives de VAE nous renseigne sur ce point :

*« Dans le double but de fidéliser la main-d'œuvre dans des emplois réputés difficiles et d'améliorer globalement leur image, les acteurs concernés, qu'il s'agisse de branches, de groupes, d'entreprises ou d'associations, envisagent la certification comme un moyen de valorisation sociale de leurs métiers [...]. Par exemple, dans une grande entreprise de la restauration, la politique de certification affichée à travers le slogan « Chez Flunch, tous diplômés » vise à réduire un turn-over jugé nuisible à la qualité du service. Dans une telle démarche, fidélisation de la main-d'œuvre, valorisation de l'entreprise et certification des salariés sont considérés comme allant de pair. [...] Dans les secteurs caractérisés par de petites structures ne disposant pas d'outils propres de gestion du personnel, la promotion de la VAE auprès des employeurs apparaît plutôt comme un moyen d'œuvrer pour l'avenir du secteur [...].*

<sup>26</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020645029&categorieLien=id>

<sup>27</sup> Les OPCO (OPérateurs de Compétences) remplacent les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) depuis la loi relative à la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 (UNIFAF a par exemple rejoint l'OPCO Santé).

*La certification assure alors une fonction régulatrice et la VAE est sollicitée pour prendre en compte une plus grande diversité de parcours professionnels. [...] A la différence des salariés, la reconnaissance du travail est rarement un enjeu direct pour les employeurs, elle devient parfois un moyen au service d'autres objectifs : fidéliser la main-d'œuvre et améliorer l'image de l'entreprise, prévenir les restructurations, gérer des parcours, professionnaliser ou réguler un secteur d'activité, autant d'enjeux qui nécessitent de mieux reconnaître le travail des salariés pour les inciter à s'inscrire dans les stratégies souhaitées. »*

Les ESAT ayant une vocation économique, créatrice de valeur ajoutée et redistribuée aux travailleurs sous forme d'une rémunération garantie, et au regard du renforcement des politiques inclusives mais aussi de la concurrence économique de plus en plus fortes pour les ESAT (accentuée potentiellement par la réforme de l'OETH<sup>28</sup>), nous pouvons supposer que **la place de la VAE parmi les défis explicités pour les entreprises classiques pourrait tout autant recouvrir les mêmes enjeux dans les ESAT. Cela implique dès lors une réflexion globale plus approfondie pour l'organisation elle-même quant aux évolutions des parcours des travailleurs en son sein.**

### **3. DES IMPACTS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS CONSEQUENTS POUR LES TRAVAILLEURS D'ESAT ET D'EA**

Dans cette étude sur les effets de la VAE, l'analyse conduite montre des impacts positifs. Ces effets sont de nature et d'ampleur variables. Ils se produisent sur la sphère professionnelle et/ou personnelle selon les situations et conduisent à des évolutions tant dans la réalisation du travail, dans son réinvestissement, dans la confiance en soi, dans l'expression verbale, dans l'ouverture aux autres, etc.

**Selon les référents, la plupart des travailleurs sont « transformés » après la VAE.**

#### **3.1 Des impacts positifs dans les apprentissages professionnels, l'appropriation des activités et la réalisation du travail**

##### LE DEVELOPPEMENT DES APPRENTISSAGES PROFESSIONNELS ET L'APPROPRIATION DES ACTIVITES

**39 % des travailleurs ont réalisé au moins un stage durant leur parcours VAE pour apprendre une ou plusieurs nouvelles activités.** Il s'agit par exemple de petite maçonnerie, pose de sol thermoplastique, montage et contrôle d'injecteurs de chaudières, cuisson des grillades, fabrique de composteurs, reconnaissance des végétaux. Ces stages prenaient place notamment pour venir renforcer certaines compétences manquantes ou insuffisamment acquises par rapport au référentiel de la certification à valider.

**9 sur 10 ont trouvé ce(s) stage(s) intéressant(s) ou très intéressant(s).**

**En outre, les 3/4 des travailleurs répondant au questionnaire d'enquête indiquent avoir appris de nouvelles choses dans leur travail pendant leur démarche de VAE.** Parmi ceux-ci, 47 % ont réalisé au moins un stage pendant leur démarche. Pour les 53 % n'ayant pas réalisé spécifiquement de stages, ils ont pu apprendre de nouvelles choses sur leur poste de travail en réalisant certaines activités non confiées préalablement mais devant être acquises dans le référentiel de la certification visée.

<sup>28</sup> La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et modifie les modalités de calculs du taux d'emploi des personnes en situation de handicap. Elle est entrée en vigueur le 01/01/2020. Les contrats de sous-traitance passés avec des ESAT et EA sont désormais pris en compte sous la forme d'une déduction de la contribution due. Les modalités de calcul se font par l'application d'un taux unique, quel que soit le type d'achat (30 % du coût de la main-d'œuvre).

Il apparaît également au cours des entretiens que la démarche d'explicitation des activités conduite dans un processus d'accompagnement à la VAE amène les candidats à comprendre ou mieux comprendre le sens de leurs tâches, les liens de causalité entre elles et induit le ressenti d'avoir appris de nouvelles choses. Il s'agit plutôt dans ce cas d'une meilleure compréhension et appropriation des activités et d'une réflexivité sur le travail que d'une acquisition de nouveaux apprentissages professionnels au sens strict. **Près de la moitié des travailleurs (47 %) mentionnent d'ailleurs mieux comprendre leur travail grâce à la VAE, dont 8 sur 10 ont indiqué avoir appris de nouvelles choses.**

Plusieurs entretiens avec des travailleurs sont explicites à ce sujet :

*« Avec la VAE je m'applique mieux parce que j'ai compris comment faire les choses. »*

*« Je fais moins d'erreurs maintenant, je suis plus organisé, les choses sont moins compliquées. »*

*« Je sais donner les bonnes informations maintenant, par exemple le nom des outils, c'est pas donné à tout le monde ! »*

*« J'ai un plus par rapport aux autres maintenant car je connais tous les postes en blanchisserie, je connais bien mon métier maintenant. »*

Un référent VAE en témoigne également : *« ce sont de bons exécutants au départ, puis ils comprennent leur métier et ils se l'approprient avec la VAE »*. Un autre référent parle *« d'une forme de développement de l'expertise professionnelle »*, un autre *« d'un développement de la technicité »*.

Ces éléments mettent en relief le développement d'une aisance dans le travail par le biais de la démarche VAE et rejoignent les analyses des effets de la VAE en milieu ordinaire. Marie Christine Bureau et Carole Tuchszirer indiquent : *« C'est surtout chemin faisant que la VAE s'avère être un puissant révélateur des compétences et qualités déployées dans l'activité au travail. Cette prise de conscience du sens du travail accompli est fortement valorisée par les salariés lorsqu'ils sont interrogés, ex post, sur les bénéfices de leur parcours VAE. »*

François Abbaléa, sociologue, souligne quant à lui : *« Ce que l'on peut affirmer c'est que la validation modifie la perception que l'individu avait sur son activité tant en ce qui concerne l'intérêt de son travail que de son utilité sociale, elle valorise et redonne du sens et de la valeur au travail. Elle permet aussi à l'individu si ce n'est de rétablir, du moins de corriger l'image non seulement que l'on a de soi pour soi et en soi dans un élan de revalorisation narcissique mais aussi celle que l'autre s'était socialement élaborée. La VAE a aussi un effet de remise à niveau et de réapprentissage, voire une découverte de son activité, de sa valeur et de sa complexité. »*

Il apparaît en outre quelque fois des apprentissages périphériques à l'activité en elle-même dans certains cas : *« ça m'a perfectionné sur l'ordinateur, maintenant je peux faire une lettre »*. Pour d'autres, même si ce constat reste à la marge, cela contribue à l'amélioration de la lecture et l'écriture en permettant à la personne d'accepter de travailler sur ces apprentissages par le biais de la VAE.

## DES EFFETS SUR LA REALISATION DU TRAVAIL ET SUR L'ATTRIBUTION DE CERTAINES TACHES

Parmi les changements liés à la réalisation d'une VAE et dont font part les travailleurs, **plus de la moitié (53 %) expriment qu'ils font davantage de choses seuls dans leur travail à l'issue de l'obtention de leur diplôme.**

**39 % mentionnent également avoir plus de responsabilités<sup>29</sup>.**

Notons que parmi ceux dont l'une des raisons d'avoir choisi de faire une VAE était d'avoir plus de responsabilités, cela s'avère un changement opéré dans plus de la moitié des cas (52%). Ce résultat bien que partiel est encourageant dans ce que la VAE contribue à développer en termes de montée en compétences des travailleurs. Précisons en outre que pour ceux qui n'ont pas forcément davantage de responsabilités, plusieurs mentionnent faire « *plus de choses seul après la VAE* » ce qui peut recouvrir pour certains une forme croissante de responsabilités.

La démarche de VAE contribue à **une revalorisation et une autonomisation de la personne par cette forme de responsabilisation** (parmi d'autres raisons comme nous le verrons dans la partie suivante). Cela permet également de dégager du temps aux moniteurs d'ateliers avec un moindre contrôle systématique du travail de certains travailleurs, voire à la délégation auprès de certains diplômés de tâches que le moniteur devait réaliser préalablement lui-même.

Nous pouvons ainsi d'ores et déjà mettre en évidence **des effets de causalité entre la conduite d'une démarche VAE pour un travailleur d'ESAT et l'amélioration de la réalisation de son travail, notamment au regard de l'appropriation des activités mentionnées supra et de l'acquisition de davantage d'autonomie dans leur réalisation.**

Voici quelques exemples de responsabilités acquises par les travailleurs grâce à la démarche VAE :

- L'accueil des stagiaires ou intérimaires au sein de l'ESAT
- L'intégration dans une équipe autonome sur des chantiers extérieurs à l'ESAT, voire la responsabilité de cette équipe
- La réalisation de missions d'assemblage de pièces au-delà de l'unique activité de conditionnement
- La participation à des chantiers de maçonnerie plus conséquents
- L'accueil de clients

Des référents indiquent : « *ca les rebooste* » ; « *certaines révèlent leur potentiel* » ; « *il y a une plus grande implication professionnelle après la VAE* ».

En lien avec la meilleure compréhension du travail évoquée dans la partie précédente, **il apparaît aussi le développement de prise d'initiatives selon certains référents et travailleurs, l'appropriation d'un rôle de transmission vis-à-vis des collègues et davantage de professionnalisme :**

---

<sup>29</sup> Cette information doit être traitée avec prudence car la notion d'augmentation des responsabilités peut recouvrir différentes réalités selon les personnes : pour certains il peut s'agir par exemple de la réalisation de tâches seuls qu'ils réalisaient déjà avant mais désormais sans intervention du moniteur d'atelier ; pour d'autres il peut s'agir d'une diversification des activités ; pour d'autres encore, cela peut recouvrir de nouvelles missions qu'ils ne réalisaient pas du tout avant (par exemple la formation de stagiaires).

« M.X a proposé le choix d'une peinture à un client »

« Mme Y est devenue moteur dans l'atelier alors qu'avant elle exécutait simplement », et la candidate de confirmer « avant j'attendais que le moniteur m'apporte les pièces, maintenant je vais les chercher toute seule »

« Avec la VAE j'arrive à mieux aider les autres, ils viennent me voir pour que je leur montre ou je vais les aider directement si je vois qu'ils ont un problème »

« Maintenant je sais faire les choses alors je me dis je vais le montrer à mes collègues »

« La dernière fois j'ai expliqué à la cliente la réduction des impôts 50% et j'ai donné des conseils pour faire la création dans son jardin, avant je ne pouvais pas faire ça »

L'un des référents précise : « ils sont aussi une forme d'exemplarité pour leurs collègues, une forme de bonus au sein de l'atelier, il devient un pilier ».

Suite au travail d'analyse de leurs activités à rendre compte dans leur dossier VAE, certains travailleurs ont aussi proposé :

- des améliorations des mesures de sécurité dans leur atelier après la VAE
- une méthode pour doser des produits afin que tous les travailleurs de l'atelier comprennent mieux
- l'amélioration des visuels pour faciliter la compréhension de tous les travailleurs au sein de l'atelier.

Nous voyons ainsi que **la réalisation d'une VAE impacte l'identité professionnelle des travailleurs** dans ce que cette dernière revêt du sentiment d'appartenance à une profession issue d'une socialisation et que la démarche vient donc développer au sein de l'ESAT ou l'EA.

### 3.2 Des enrichissements en termes de confiance en soi, de développement de compétences transversales et de mieux-être de la personne

UN GAIN DE CONFIANCE EN SOI INDENIABLE

Parmi les changements opérés en terme d'évolution personnelle dont font part les travailleurs, **près de 7 su 10 (68 %) indiquent que la VAE leur a donné plus confiance en eux.**

Tant la conduite de la démarche de VAE que l'obtention du diplôme contribuent à ce gain de confiance en soi. La grande majorité des travailleurs rencontrés indique avoir apprécié expliquer leur travail à leur référent, aux partenaires, au jury. Ils précisent qu'ils se sont sentis valorisés qu'on s'intéresse à eux et qu'ils ont eu plaisir à partager leurs compétences avec des professionnels du même domaine d'activité qu'eux.

L'un d'eux dit : « c'est enrichissant et ça fait toujours plaisir qu'on s'intéresse à nous ! ».

Au regard des parcours d'apprentissages scolaires et professionnels dans lesquels des travailleurs ont vécu fréquemment des échecs et des situations de dépréciation voire de dénigrement, cet impact de la VAE sur la confiance en soi occupe une place importante et génère différents effets :

« J'ai pris confiance en moi, par exemple je m'exprime, avant je ne pouvais pas »

« Au jury, je me suis dit faut que je fonce pour tout avoir, je me suis dit : c'est là ou jamais »

« La VAE m'a donné confiance, j'ai moins peur de faire d'autres formations maintenant »

Nous citons ici la référence de Emmanuel Renaut, philosophe, sur « *l'invisibilité comme constitutive de la première forme de déni de la reconnaissance* ». Dans des opérations collectives de VAE en entreprises, il apparaît en effet que le simple fait d'avoir été sollicités pour participer à une opération de VAE a pu parfois déclencher chez ces salariés le sentiment que leur contribution à la production n'était pas dénuée de valeur.

**De nombreux professionnels d'ESAT et d'EA parlent d'une « très grande fierté personnelle » pour les travailleurs en lien avec cette validation d'un diplôme.**

Pour certains travailleurs, d'après l'avis des référents « *c'est la première fois qu'ils réussissent quelque chose* ». Comme expliqué ci-dessus, les travailleurs sont fiers de montrer ce qu'ils savent faire par le biais de la démarche VAE.

Précisons en effet que pour nombre de travailleurs, **la VAE constitue pour eux « LA » preuve de leurs compétences**. Plusieurs anciens candidats témoignent en ce sens :

*« Le directeur et les moniteurs ont découverts toutes mes compétences. Moi je savais mais je ne le disais pas forcément ... »*

*« J'ai montré de quoi j'étais capable malgré mon handicap ! »*

*« Au début mon papa me cassait sur la VAE, moi j'ai dit : je vais vous montrer ! »*

*« Je voulais qu'on reconnaisse mon travail car on disait qu'on était des « gogols » ».*

Certains professionnels indiquent qu'avec la VAE, des travailleurs osent ensuite dire les choses, regarder quelqu'un dans les yeux et globalement prennent de l'assurance. Cela les met aussi en confiance pour leur « choix de vie » car ils se sentent ainsi capables de réaliser et réussir des projets.

#### UNE DIVERSITE DE COMPETENCES TRANSVERSALES DEVELOPPEES

D'après les informations transmises dans les questionnaires et au cours des entretiens avec les travailleurs et les professionnels, la réalisation de la VAE opère aussi de manière significative sur le développement de diverses compétences transversales.

**Concernant les capacités d'expression des travailleurs, 29 % de ceux ayant répondu au questionnaire disent qu'ils parlent plus facilement après leur VAE.** 8 % disent qu'ils écrivent plus facilement. L'un d'eux en témoigne au cours de notre entretien : « *Je me suis rendue compte que j'avais des compétences à l'écrit et que j'avais du vocabulaire et de l'expression orale* ».

Fréquemment, c'est aussi le frein de la timidité que la démarche VAE contribue à lever et une peur atténuée du jugement des autres permettant de faciliter les capacités d'expression :

*« Maintenant, je suis moins timide, j'arrive à répondre aux questions, les vôtres par exemple, je peux même présenter ma VAE à la formation des moniteurs, répondre à votre questionnaire ; avant je ne pouvais pas »*

*« Avant, avec les encadrants, j'étais timide, je n'osais pas demander quoi que ce soit, maintenant je fais moins d'erreurs parce que j'ose demander car on sait pas tout sur tout »*

**D'après nombre de témoignages, la démarche agit de manière forte sur une libération de l'expression que ce soit au sein de l'atelier, lorsque les activités sont réalisées en dehors de l'ESAT, avec l'entourage ou encore dans l'espace social.**

L'un des professionnels précise « certains travailleurs avaient du mal à trouver leur mot, la VAE décoince des choses » ; un autre « il y a une amélioration de l'expression lors des RDV avec le certificateur. Au début il n'ose rien dire, et ensuite il n'y a plus que lui qui parle ! ».

**Un autre impact majeur apparaît en terme d'organisation dans le travail d'une part, de prises d'initiatives d'autre part comme évoqué précédemment.** Ces effets sont en partie liés au processus d'explicitation des activités dans une démarche de VAE. L'un des référents explique « la description de leur activité leur permet de prendre du recul, c'est bénéfique pour eux et pour leur travail, ils sont mieux organisés ensuite, prennent des initiatives ». Un travailleur explique aussi : « Je faisais n'importe quoi avant, maintenant j'ai compris pourquoi c'était important, j'ai plus de sécurité envers moi et je range mieux les outils et les pièces sur mon poste ».

**La conduite de la démarche VAE améliore aussi les capacités de concentration et de mémoire de certains travailleurs d'après quelques référents.** Cela s'illustre par exemple lors des séances de réalisation du dossier : « elles ne peuvent pas dépasser une durée de 20 min au départ, puis s'étalent jusqu'à 1h30 à la fin ». Ce constat est aussi à mettre en lien avec le gain d'autonomie par le processus VAE : certains candidats travaillent en effet tous seuls à la fin sur leur dossier, sans le référent qui vient alors simplement en appui pour quelques corrections et conseils. Un travailleur explique aussi « J'arrive mieux à me souvenir maintenant ce que je dois faire pour facturer les bons clients ».

UN MIEUX-ETRE AU TRAVAIL GRACE AU PROCESSUS DE RECONNAISSANCE, DE LEGITIMITE ET DE REALISATION DE NOUVELLES ACTIVITES

**37 % des travailleurs ayant répondu au questionnaire disent être plus motivés dans leur travail après la VAE et 22 % disent qu'ils travaillent mieux en équipe.** Certains de leur propos illustrent ces chiffres :

*« Je n'arrivais pas à plier les boîtes avant, maintenant je suis plus motivée pour y arriver, je me dis : vas-y, essaies »*

*« Je me sens mieux au niveau du travail, je m'adapte mieux à ce qu'on me demande de faire, je me sens plus à l'aise ».*

- un référent témoigne également : « Il y a une plus grande implication professionnelle après la VAE, les travailleurs sont plus sérieux ».

**En outre, la reconnaissance des compétences « par la preuve » du diplôme peut amener de nouvelles activités dans le travail alimentant le développement d'un bien-être au travail et de nouvelles motivations :**

*« Maintenant je fais plus de créations et plus souvent, c'est plus intéressant ; avant je faisais de la maçonnerie mais c'était plus petit, maintenant j'ai des chantiers plus gros et ça revient de plus en plus »*

*« La VAE m'a permis de changer d'atelier. J'aime mieux cet atelier donc je suis plus motivé pour travailler. En plus j'ai appris à me servir un peu d'ordinateur pour créer des étiquettes. Ça m'a donné envie de demander en soutien à apprendre à mieux me servir d'un ordinateur ».*

**Le sentiment de légitimité à travers la reconnaissance des compétences contribue aussi à ce mieux-être et à une réassurance dans son travail. Cela vient valoriser « qu'on est capable de » :**

*« Depuis que j'ai mon CAP, je me sens mieux dans ma peau. Je ne suis plus le même, j'ai grandi et mûri »*

*« Je suis contente de l'avoir car j'ai eu un diplôme comme mes frères et sœurs, j'étais la seule à pas en avoir, je me sens moins différente de ma famille maintenant »*

*« Je suis contente d'avoir eu un diplôme car ça m'a aidé à progresser dans mon travail et c'était important car j'aime bien le métier que je fais ».*

La notion d'autonomie évoquée précédemment vient aussi alimenter ce mieux-être :

*« Je n'ai plus mon chef tout le temps derrière moi maintenant, c'est mieux pour moi, je ne suis plus obligée de toujours lui demander, il me fait confiance ».*

**La VAE donne également envie dans certains cas de mieux comprendre la technicité d'après un référent.** Selon plusieurs d'entre eux, les travailleurs sont plus dynamiques après la VAE, cela redonne de la motivation dans le travail grâce au processus de compréhension de ce dernier et les personnes sortent grandies de la VAE, elles sont plus matures dans leur rôle au travail. Selon une référente, la VAE a permis à l'un des travailleuses *« de diminuer les colères, les troubles du caractère, car avec la VAE, elle a pris le temps, elle a appris à faire confiance aux autres, elle a vu le positif en elle. »*. Elle précise par ailleurs que cette personne a aussi amélioré sa présentation physique.

**Enfin, pour plusieurs travailleurs, la réalisation de cette démarche leur permet aussi d'avoir une plus grande confiance dans l'ESAT.** Ils voient que l'équipe éducative apporte une aide pour la reconnaissance de leurs compétences, qu'ils sont soutenus par leur référent et par les partenaires, que du temps leur est consacré pour les accompagner vers la validation d'un diplôme. Cela permet de lever des barrières dans certains cas, des crispations liées à l'absence de leur reconnaissance antérieure et peut aussi conduire à de meilleures relations en atelier. Plusieurs travailleurs et référents indiquent que c'est un moment privilégié entre eux qu'ils apprécient mutuellement.

### **3.3 Des opportunités de rencontres et d'ouverture vers l'extérieur de l'ESAT**

Comme indiqué supra, 39 % ont fait des stages pendant leur VAE dont :

- 45 % dans une entreprise classique
- 25 % dans un autre établissement type centre AFPA<sup>30</sup>, entreprise d'insertion, etc.

**Soit 60 % des travailleurs ayant réalisé un ou plusieurs stages pendant leur VAE ont fait au moins l'un d'entre eux dans une structure autre qu'un ESAT, participant ainsi de leur découverte ou du renforcement de leur expérience dans la réalisation d'une activité en dehors du milieu dit « protégé ».**

**La VAE est donc vecteur de rencontres et d'ouverture vers le milieu ordinaire pour les travailleurs** que ce soit avec les partenaires, lors de stages ou de chantiers en dehors de l'ESAT pour renforcer certaines compétences ou lors des jurys au sein des structures extérieures. Ils disent se sentir alors considérés *« comme les autres »*.

<sup>30</sup> Agence Nationale pour le Formation Professionnelle des Adultes

Elle permet aussi visiblement de lever certaines appréhensions : *« Avec la VAE j'ai moins peur de faire d'autres formations ».*

Certains travailleurs témoignent de cette ouverture intéressante pour eux alors qu'ils ont pu avoir l'habitude dans leur parcours antérieur de se confronter plutôt au dénigrement, à la moquerie, aux stigmates :

*« Les gens que j'ai vus c'était sympa, même le jury alors que j'avais peur, ils ont été accueillants avec moi »*

*« J'ai découvert des nouvelles personnes que je ne connaissais pas, les accompagnateurs, les stages, le jury, c'est bien de voir autre chose ».*

Quant à l'effet sur l'investissement dans d'autres projets extérieurs à l'ESAT grâce à la VAE, il est valable pour quelques travailleurs d'après les professionnels (installation en appartement à l'issue de la VAE grâce au gain de confiance acquis générant une autonomisation plus importante, passage du permis de conduire, etc.). 7 % des travailleurs répondant au questionnaire disent que la VAE a opéré des changements pour faire des choses en dehors du travail (aider son voisin pour ses espaces verts, réaliser des voyages et de la broderie avec le centre social où des activités de ménage sont réalisées avec le travail, ou encore passer le brevet de sécurité routière).

D'après les échanges avec les professionnels il semble que cela soit assez dépendant du caractère rural ou urbain du lieu de vie de la personne. Celles habitant en ville ont déjà *« une vie bien remplie »* d'après un référent ; celles à la campagne rencontrent différents freins pour investir des projets en dehors de l'ESAT (notamment en terme de mobilité).

#### **4. DES EFFETS VARIABLES DE LA VAE SUR LES PARCOURS DES TRAVAILLEURS ET DES AVIS DIFFERENTS DES PROFESSIONNELS SUR LA DEMARCHE**

##### **4.1 Des effets variables de la VAE sur les parcours des travailleurs influencés notamment par les positionnements des ESAT et EA quant à la conduite de leur mission**

LES SOUHAITS DES TRAVAILLEURS APRES LA VAE<sup>31</sup>

**En termes de souhaits des travailleurs concernant « l'après VAE », les réponses au questionnaire d'enquête apportent les indications suivantes (plusieurs réponses étaient possibles) :**

- **37 % voudraient plus d'aide pour aller en milieu ordinaire**
- **27 % ne souhaitent rien de particulier**
- **20 % voudraient faire une formation**
- **20 % avoir un autre diplôme**
- **13 % avoir un autre métier**
- **10 % davantage d'aide pour aller en EA**

<sup>31</sup> Dans cette partie traitant de la projection des parcours des personnes une précaution est de mise quant à l'interprétation des résultats pour différentes raisons. D'une part, cette projection peut être complexe pour certaines personnes ; d'autre part, les recommandations des professionnels et/ou des proches quant au parcours de la personne peuvent être intégrées par cette dernière au point d'empêcher consciemment ou inconsciemment l'expression de ces volontés personnelles.

Parmi les 12 personnes voulant un autre diplôme, 10 indiquent lequel dont 7 dans leur domaine d'activité et 7 également sur un niveau qu'ils considèrent comme plus élevé. 3 souhaitent un diplôme dans un autre domaine que le leur.

Parmi les 12 personnes voulant faire une formation, 9 indiquent laquelle dont 5 dans leur domaine, 2 dans un autre domaine et 2 en référence au développement de compétences transversales (informatique, langue des signes).

Parmi les 8 voulant un autre métier, 6 indiquent lequel dont 4 dans un domaine différent du leur.

Notons que près d'un quart des travailleurs (23 %) indiquent souhaiter autre chose dans leur travail après la VAE. Parmi ces 14 personnes, 8 apportent des précisions, notamment, à titre d'exemples :

- faire un stage dans un ESAT d'une autre région puis changer d'ESAT
- avoir plus de responsabilités et d'autonomie (il s'agit d'une personne pour qui la VAE n'a rien changé dans son ESAT et qui exprime : « *j'aimerais qu'on me laisse plus tout seul* »)
- faire de la petite manutention au sein de l'ESAT (« *j'en ai marre d'être collée à ma chaise* »)
- avoir une autre mise à disposition
- avoir d'autres fonctions d'encadrement.

**Toutes ces personnes *a minima* ont donc des projets précis pour la suite de leur parcours dont une dizaine souhaite précisément le voir changer en terme d'activité exercée.**

Précisons en outre que 3 personnes indiquent leur souhait d'aller dans une entreprise extérieure ou changer d'activité mais rendent compte de l'impossibilité en raison de leur âge. Un autre dit « *il n'y a déjà pas de place pour les valides dans les entreprises, alors pour nous...* ».

Parmi les travailleurs rencontrés, la moitié évoquent de manière plus ou moins précise le souhait de voir quelque chose changer dans leur travail : comme vu précédemment, cela peut concerner une augmentation de leur responsabilité mais aussi la réalisation ou le renouvellement de stages à l'extérieur, la possibilité de réaliser d'autres activités à l'ESAT ou de changer de métier, etc.

**Les résultats de nos travaux donnent à voir que nombre de travailleurs font montre d'un épanouissement plus important dans leur travail suite à la VAE que l'on peut attribuer par exemple à de nouvelles missions réalisées désormais en autonomie, à la revalorisation de l'image de soi et pour lesquels, en accord avec leur projet, cela donne satisfaction et ne génère pas de besoins particuliers dans l'après VAE. Ceci étant, il apparaît aussi qu'à la question du projet d'après VAE, nombreux sont ceux qui en ont un et avec une idée assez précise. Cependant, plusieurs travailleurs se montrent résignés quant à une possible réalisation de leur projet. Ils l'expriment comme lié à leur âge, aux réponses des professionnels de l'ESAT sur le réalisme du projet ou à l'attente de l'accompagnement nécessaire à sa concrétisation, depuis près de 10 ans pour certains.**

#### DES EVOLUTIONS DANS LES PARCOURS MAIS PEU DE MOBILITE EXTERNE

Il est important ici de replacer le regard porté sur les parcours dans un contexte de démarches de VAE réalisées pour certaines il y a en effet 10 ans, dans un environnement de balbutiement du dispositif vis-à-vis duquel le CREAI et les ESAT n'avaient pas nécessairement anticipés les effets possibles et les projets sous-jacents.

De plus, l'analyse conduite dans cette étude ne tient pas compte des freins personnels, administratifs ou encore contextuels dans la réalisation des projets d'évolution professionnelle des travailleurs, ni des écarts entre les souhaits de ces derniers et leur capacité à contribuer à la réalisation de leur projet (parfois par changement d'avis, par crainte, par démotivation, par difficultés de projection dans la réalité de ce que ce projet induira), or il est important de rappeler que ce sont autant de facteurs sur lesquels l'ESAT a peu de prise.

**Dans l'enquête auprès des ESAT et EA, 9 sur 15 indiquent que la VAE a eu des effets positifs sur les parcours des travailleurs.**

**Plus d'un tiers des travailleurs (36 %) ayant répondu à l'enquête disent avoir un poste plus important après la VAE.**

Tout comme l'acquisition de nouvelles responsabilités vu précédemment<sup>32</sup>, cela peut recouvrir diverses situations selon les travailleurs à l'issue de la validation de leur diplôme, par exemple :

- l'intégration d'une équipe autonome en espaces verts ou en hygiène et propreté des locaux
- la responsabilité d'une équipe en EA
- la formation des nouveaux arrivants à l'ESAT
- l'accueil des clients et l'encaissement
- le positionnement sur des chantiers de plus grande envergure ou sur des machines plus complexes d'utilisation.

Notons que pour 31 des travailleurs ayant fait une VAE pour avoir plus de responsabilités, cela a été concret pour 16 d'entre eux d'après l'enquête.

**Un tiers également (34%) indique avoir un poste qui leur plaît plus après la VAE.**

Cela concerne notamment les situations suivantes citées à titre d'exemples :

- le témoignage apporté précédemment d'un travailleur concernant la réalisation de missions de création paysagère plus intéressantes que les fonctions occupées préalablement
- une ouvrière ayant changé d'ESAT et travaillant désormais dans une blanchisserie qui lui plaît davantage
- une autre en atelier horticole renseignant maintenant les clients venant faire des achats
- un travailleur plus spécialisé en accastillage
- un autre réalisant désormais des chantiers à l'extérieur
- un autre ayant des fonctions d'encadrement.

Différents témoignages sont explicites quant à ces évolutions dans le parcours par le biais de l'obtention du diplôme :

*« Avant je faisais que du repassage, maintenant je fais l'accueil des clients »*

*« Le titre pro ça me donne un surplus sur mon CV. Maintenant, si je repars en stage à l'extérieur je pourrai travailler sur les machines »*

*« La VAE m'a permis de changer d'atelier. J'aime mieux cet atelier donc je suis plus motivé pour travailler »*

<sup>32</sup> 68% des travailleurs exprimant avoir un poste plus important mentionnent aussi avoir plus de responsabilités.

Certains travailleurs précisent aussi que la VAE permet de « franchir des marches », « partir dans un autre ESAT ou changer de métier ».

Une des situations est particulièrement éloquente sur cet aspect, bien que considérée par le moniteur comme un non-sens par rapport à l'aboutissement de la démarche :

- un travailleur en conditionnement a obtenu un TP agent de fabrication industrielle, il dit « le diplôme m'a boosté pour être capable de faire autre chose au bout de 7 ans à l'ESAT ». Il a occupé en effet de nouvelles fonctions au sein de son ESAT après sa VAE (formation des nouveaux travailleurs sur les machines, activités d'assemblage) et il quitte désormais l'ESAT pour un autre en vue de travailler en atelier restauration. Le travailleur dit lui-même « j'y tenais beaucoup à la VAE pour franchir le pas, ça m'a servi pour partir d'ici ». On apprendra par ailleurs de la part du nouvel ESAT accompagnant ce travailleur que ce dernier est dans une posture particulièrement professionnelle à l'égard de son futur poste.

Le parcours n'est certes pas classique en terme de motivations professionnelles mais il s'agissait bien ici du projet de la personne et des moyens qu'elle considérait nécessaires à mettre en œuvre pour atteindre son objectif.

**En termes de changements d'établissements après la VAE**, l'analyse des questionnaires d'enquête montre que :

- **93 % des travailleurs sont restés dans leur ESAT ou EA**
- 3 % sont allés dans un autre ESAT<sup>33</sup>
- 2 % sont allés d'un ESAT à une EA
- 2 % sont allés dans une entreprise ordinaire.

**En termes de changements dans l'environnement de l'exercice de leurs fonctions :**

- **30 % disent avoir eu des chantiers à l'extérieur** de l'ESAT ou l'EA après la VAE
- **23 % des mises à disposition**<sup>34</sup>

**Si l'on cumule ces données de manière exclusive, près de la moitié des travailleurs (49 %) ayant réalisé une VAE ont accédé ensuite à une expérience de travail en dehors de l'ESAT, plus ou moins longue. Notons aussi que parmi ceux ayant choisi de faire une VAE pour pouvoir ensuite faire des chantiers à l'extérieur ou une mise à disposition, cela s'est opéré pour 67 % d'entre eux. Pour les 9 ayant fait une VAE dans le but d'obtenir une mise à disposition, cela s'est réalisé pour 4 d'entre eux.**

Pour les 6 souhaitant avoir un autre poste à l'ESAT ou l'EA grâce à leur VAE, 1 travailleur a vu le projet se réaliser et 2 font quelques activités qui leur plaisent davantage.

Précisions en complément de ces données que l'ensemble des professionnels et certains travailleurs indiquent être déçus que l'obtention du diplôme ne soit pas un levier plus important pour accéder à des emplois en milieu ordinaire et ce, malgré les multiples sensibilisations faites à ce sujet par le CREAL et les partenaires de la VAE pour justement limiter les raccourcis possibles à ce sujet. Au-delà d'un non objectif intrinsèque de la VAE, d'autres problématiques peuvent en effet freiner la sortie d'ESAT ou d'EA, qu'il s'agisse par exemple des exigences de cadences et d'adaptation en milieu ordinaire, des craintes des employeurs à recruter des personnes en situation de handicap, de la nécessité de bénéficier d'un accompagnement médico-social dans le travail, mais aussi, de problème de mobilité quand le travailleur habite loin de l'entreprise qui pourrait l'embaucher.

<sup>33</sup> Précisons qu'une seule personne sur 4 pour qui c'était le souhait a changé d'ESAT.

<sup>34</sup> Signalons ici une précaution d'analyse de ces données car le terme de « mise à disposition » est parfois confondu avec celui de « détachement » ou même de « chantiers extérieurs à l'ESAT ».

L'un des référents en ESAT fait part également de freins liés aux entreprises extérieures rendant complexe l'investissement dans la VAE : « *la VAE ne change pas le regard des entreprises sur le handicap* » ; « *sur les secteurs en tension comme l'hygiène et la propreté, les entreprises recrutent de plus en plus sans diplôme alors on a du mal à convaincre les travailleurs et les équipes sur des dispositifs diplômants* ».

Précisons également concernant les évolutions professionnelles que, selon un référent, ces dernières sont plus importantes dans la réalisation d'activités après la VAE si le travailleur accède à un travail en dehors de l'ESAT tout en restant accompagné par ce dernier. Ce n'est pas, ou moins le cas, si le travailleur poursuit la réalisation de ses tâches en interne (« *l'atelier conditionnement ne permet pas vraiment d'évoluer* »). Un autre référent indique d'ailleurs que les chantiers extérieurs les plus intéressants sont confiés à ceux ayant fait une VAE.

**Nous constatons ainsi que les évolutions sont moindres sur les trajectoires professionnelles à l'extérieur de l'ESAT en termes de changement d'établissement ou passage en entreprise mais que des effets se produisent par contre à l'issue de la VAE dans la réalisation d'activités professionnelles à l'extérieur de l'ESAT. Les effets de la VAE sont donc influencés ici par les actions développées ou non par l'ESAT pour favoriser soit les chantiers à l'extérieur, soit de possibles évolutions en interne.**

En outre, nous pouvons faire l'hypothèse que l'occupation d'un poste plus important du point de vue des travailleurs, ou qui lui plait davantage, soit corrélée à l'obtention d'activités professionnelles en dehors de l'ESAT après la VAE, parmi bien sûr d'autres raisons possibles. En effet, **57 % des personnes ayant réalisé ensuite des activités en dehors de l'ESAT disent avoir un poste plus important ou plus plaisant après la VAE contre un tiers des personnes n'ayant pas eu de chantiers extérieurs ou de mise à disposition.**

Par contre, il semble que les changements en termes d'autonomie dans le travail ne soient pas davantage corrélés au fait d'avoir eu des chantiers à l'extérieur ou une mise à disposition : 38 % des personnes ayant eu cette expérience disent faire plus de choses seules dans le travail après la VAE contre 56 % des personnes n'ayant pas eu ce type d'expérience.

**Nous voyons ainsi que la réalisation d'une VAE peut produire des effets directs (par exemple une meilleure confiance en soi, davantage d'autonomie dans le travail) et des effets « en cascade » (par exemple l'obtention de chantiers extérieurs puis de nouvelles responsabilités).**

#### 4.2 Des positions et des avis différents des professionnels d'ESAT et d'EA sur la VAE

DES EFFETS MAJORITAIREMENT POSITIFS DE LA VAE POUR LES ESAT OU EA MAIS DES NUANCES SELON LES STRUCTURES

Précisons tout d'abord que la politique de l'ESAT et les actions mises en œuvre quant à l'inclusion des travailleurs en situation de handicap vers le milieu extérieur à la structure impactent la façon dont la VAE est pensée dans l'établissement et bien évidemment les effets sur les travailleurs.

Comme indiqué précédemment, en fonction des établissements, ils s'engagent dans le soutien aux démarches VAE pour :

- outiller les travailleurs pour contribuer à leur ouverture vers l'extérieur de l'ESAT avec une reconnaissance diplômante de leurs compétences
- en faire « *un tremplin vers le milieu ordinaire* »
- permettre de répondre exclusivement au souhait de la personne d'avoir un diplôme
- répondre à l'obligation législative.

**Parmi les 15 ESAT ayant répondu au questionnaire, tous mentionnent que la VAE a des effets positifs au sein de l'ESAT ou l'EA.**

**Les 2/3 spécifient notamment comme effet positif celui sur le collectif des travailleurs** (solidarité, paire émulation). Majoritairement, les référents parlent en effet d'une émulation collective positive autour de la VAE au sein de l'ESAT. Une VAE réussie est un vecteur de témoignage pour les autres travailleurs comme l'exprime l'un d'entre eux « *rien n'est impossible : les autres sont capables de faire des choses donc moi aussi !* ». Ces démarches font montre aussi d'une fierté au sein de l'atelier qu'il y ait des collègues diplômés : « *Je suis fier d'être dans un ESAT où il y a des diplômés !* ».

**Par ailleurs, 40 % des ESAT expriment que la réalisation de démarches VAE a eu des effets positifs sur le travail des équipes éducatives et 27 % sur l'organisation de l'ESAT.**

Pour l'un d'entre eux, la VAE est venue questionner les pratiques professionnelles. Cela a initié par exemple un mouvement réflexif des moniteurs d'ateliers sur leur rôle d'accompagnement, sur la formalisation ou l'adaptation des modes opératoires en atelier, sur une meilleure et plus importante aide à apporter aux travailleurs. Le dispositif a aussi levé des freins et conduit à l'évolution du positionnement de certains moniteurs.

Par exemple :

- des travailleurs peuvent aller travailler à l'extérieur même si cela peut générer à un moment donné une perte de compétences au sein de l'atelier
- des travailleurs peuvent développer un niveau d'autonomie par le biais de la VAE permettant de mettre en place des équipes autonomes
- le niveau de diplôme d'un travailleur peut devenir le même que celui d'un moniteur
- des supports de travail peuvent être améliorés grâce à la démarche VAE

L'un des référents et un travailleur témoignent que la réalisation du dossier VAE a conduit à refaire des fiches de poste pour qu'elles soient mieux comprises par l'ensemble des travailleurs sur la base du travail fait pendant la VAE. Le candidat a pu en effet exprimer au moniteur : « *toi, tu penses comme ça, mais nous on comprend comme ça* ».

**Il y a comme un effet de réciprocité de la professionnalisation pour les candidats et pour les moniteurs dans la démarche.** Certains de ces derniers se professionnalisent aussi dans leur fonction notamment sur la notion d'accompagnement.

**La VAE a par ailleurs donné des impulsions dans certains ESAT pour mettre en place d'autres dispositifs de développement et/ou de valorisation des compétences.** Par exemple : des bilans de compétences, une action innovante de rencontres des travailleurs avec des entreprises clientes des ateliers, la RSFP, le versement de la contribution à UNIFAF pour développer les formations, des scolarités classiques adaptées (CAP adapté en CFA). Pour l'un d'entre eux, il est systématiquement proposé maintenant aux travailleurs de la formation, de la VAE ou de la RSFP.

**Cela a aussi levé des craintes des professionnels à l'égard des structures du milieu ordinaire quant à leur positionnement apparaissant souvent comme peu adapté à l'égard des travailleurs d'ESAT mais sur lequel l'accompagnement à la VAE permet de travailler.** Au travers des rencontres avec les partenaires ou les membres de jurys par exemple, les moniteurs se sont ouverts, et inversement, et chacun montre moins d'appréhensions d'aller vers la nouveauté. En outre, les évolutions apparentes des travailleurs dans leur travail, dans leur comportement, dans leur mieux être viennent motiver les moniteurs dans cette ouverture.

**Dans plusieurs ESAT, l'ouverture des professionnels sur l'extérieur par le biais de la démarche est bénéfique.** Certains indiquent que cela permet « *de sortir du quotidien* », « *de faire d'autres tâches* », « *de connaître des partenaires* », « *de rencontrer d'autres éducateurs dans le cadre des projets VAE en interne pour l'accompagnement de candidats, ou en externe au cours de réunions départementales de suivi avec le CREAI* ».

**Pour certains moniteurs, la démarche est également vécue dans leur rôle de transmission,** d'apprentissage, très en lien avec leur métier, tout en permettant de valoriser ce dernier et ils sont alors partie prenante du dispositif. La valorisation des compétences des travailleurs peut venir mécaniquement mettre en relief certaines de celles des moniteurs (techniques ou liées à leur implication dans l'accompagnement médico-social) et produire une nouvelle représentation du métier et de satisfaction de la place occupée au sein de l'organisation.

**La VAE conduit donc l'ensemble des acteurs à une mise en mouvement quant à leurs pratiques habituelles et à une réflexion sur des positionnements différents. Elle vient interroger les pratiques, les organisations, les métiers.**

**Ceci étant, il est à noter que certains ESAT font aussi part d'effets négatifs de la démarche en interne.**

**Cela concerne notamment le lourd investissement généré en terme de temps.** Certains s'en empoignent compte tenu des bénéfices apportés mais insistent sur les problématiques de disponibilités, de temps d'encadrement des démarches.

Dans 2 ESAT sur 9, certains professionnels ont un point de vue négatif sur la VAE, ce dernier n'étant cependant pas partagé par l'ensemble de l'équipe. Pour l'un des professionnels, la démarche n'apporte rien aux travailleurs et ne génère aucun retentissement dans le travail, voire des effets délétères. Il est fait mention notamment d'expérience de la VAE apportant « *plus de difficultés ensuite que de bénéfices* ». Les propos suivants illustrent ces points de vue, même s'ils sont modulés par certains référents dans la mesure où ils ne tiennent pas lieu qu'à la VAE mais parfois à des problématiques autres (par exemple d'ambiance dans le travail) et qu'ils ne sont pas valables pour tous les travailleurs ayant fait une VAE dans la structure en question : « *les travailleurs attrapent le melon après la VAE* » ; « *on est obligé de refréner les travailleurs après la VAE parce qu'ensuite ils pensent tout savoir sur tout, certains se prennent pour un éducateur après la VAE* » ; « *ce n'est pas le boulot des éducateurs d'accompagner les travailleurs dans leur VAE* ».

Précisions que dans un cas relaté, l'expérience s'est avérée négative car la VAE a exacerbé en effet un sentiment de supériorité chez un travailleur par l'obtention du diplôme avec des conséquences sur l'atelier de dépréciation des autres collègues et d'agressivité à leur égard. Cette situation est visiblement exceptionnelle mais **il est important de souligner que la prise en compte des dimensions psychiques d'une telle démarche d'introspection et de valorisation est essentielle à considérer dans le collectif de travail.**

Notons aussi que dans un cas, un cadre explique « *ce sont de bonnes compétences qui sont perdues ensuite s'ils sortent...* ». Ce type de discours ne semble pas partagé par la plupart des ESAT.

## UNE REFLEXION PARTIELLE SUR LA PLACE DE LA VAE DANS LE PARCOURS DES TRAVAILLEURS CONDUISANT A DES REGARDS DIFFERENTS SUR LA DEMARCHE

L'ensemble des éléments présentés jusque maintenant montre que les effets de la VAE sont très variables sur les parcours et pour les ESAT et EA car multi factoriels et *a fortiori* différents d'une personne à une autre, mais aussi selon la façon dont les ESAT et EA pensent ce dispositif en référence au décret du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en ESAT.

Pour rappel, ce dernier stipule que « *Les ESAT favorisent l'accès des travailleurs handicapés à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience par des actions de soutien, d'accompagnement et de formation* » et que « *La démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et la VAE visent à favoriser, dans le respect de chaque projet individuel, la professionnalisation, l'épanouissement personnel et social des travailleurs handicapés et leur mobilité au sein de l'ESAT qui les accueille, d'autres établissements ou services de même nature ou vers le milieu ordinaire de travail* ».

En ce sens, les référents et certains moniteurs font preuve d'un investissement considérable dans leur mission de suivi et de soutien aux démarches de VAE et les ESAT et EA s'emploient du dispositif pour valoriser les travailleurs.

**Des avis divergents apparaissent cependant au sujet de la VAE selon les professionnels rencontrés, quant aux effets et ressources dont ils disposent pour donner du sens à ce dispositif dans les parcours des personnes.** Au cours des entretiens avec certains cadres puis avec des référents, des écarts sont parfois apparus entre la politique de la direction soutenant une politique de VAE et la réalité du soutien en ce sens aux équipes éducatives. Il apparaît également que des confusions existent parfois entre les strates professionnelles intervenant peu ou prou dans la VAE mettant à mal une organisation et un concertation fluide entre les différents professionnels pour accompagner au mieux les démarches.

Les référents accompagnant au plus près les candidats dans leur démarche VAE perçoivent au fil de l'eau les diverses évolutions positives explicitées dans les parties précédentes, alors que les directions ou moniteurs sont parfois dans une lecture des effets davantage en lien avec des résultats tangibles et avec la production.

**Dans 4 cas sur 9, les expériences d'accompagnement à la VAE relatées par les référents en terme d'organisation interne témoignent de manière plus ou moins explicite que « la production passe avant tout, il n'y a que ça qui compte ».**

Par ailleurs, quelques moniteurs expriment que selon eux la VAE n'est pas un « vrai » diplôme car le dispositif Access'VAE est spécifique pour les travailleurs d'ESAT et d'EA. Même si ces points de vue sont rares, des référents font part d'un positionnement difficile de certains moniteurs quant à la professionnalisation de travailleurs par le diplôme en termes de difficultés à accepter une égalité de niveaux entre eux et les travailleurs de l'atelier ou en raison des enjeux de production conduisant parfois à une forme de critique des démarches d'accompagnement à visées sociales.

Quelques-uns des moniteurs semblent en outre *au milieu du gué* entre une position parfois perplexe de la direction quant à la VAE (l'un des directeurs dit : « *il n'y a aucune projection des travailleurs dans leur parcours alors c'est compliqué d'en imaginer un* ») et celle des référents convaincus. Ainsi, ils ne critiquent plus la démarche, mais ne la portent pas non plus comme il semblerait pourtant en avoir davantage envie.

**Les référents VAE disent se sentir souvent isolés au sein de leur établissement pour accompagner les démarches de manière globale.**

En outre, parmi l'ensemble des professionnels rencontrés dans les ESAT, les propos sur l'intérêt de la VAE peuvent être variables, mais nous notons à travers la parole de l'un ou l'autre **qu'il est systématiquement fait mention à un moment donné de la déconnexion des démarches VAE avec le parcours global des travailleurs et avec une évolution de l'organisation de l'ESAT.**

**Il apparaît dès lors des écarts entre les effets positifs ressentis par les travailleurs et les référents et les positions de certaines directions et de moniteurs ne percevant pas forcément ces effets, ou alors les relativisant en regard, selon eux, de l'absence d'impact majeur sur une progression du parcours professionnel.**

Un référent indique à ce sujet : *« les bénéfices de la VAE ne sont pas quantifiés en termes de données chiffrées donc ça ne parle pas aux directions ».*

En outre, l'accord au sein des équipes sur la problématique du non tremplin vers le milieu ordinaire ou tout du moins sur l'absence d'évolution dans certains parcours professionnels de travailleur, ancre des différences de point de vue quant à l'investissement dans de telles démarches selon la mission et la position de chaque professionnel au sein de l'ESAT.

Le positionnement des ESAT et EA quant aux objectifs qu'ils assignent à la VAE et aux modalités mises en œuvre pour permettre des suivis vraiment adaptés des démarches donnent à voir fréquemment, d'après l'analyse des effets de la VAE pour les travailleurs et d'après les échanges avec les référents VAE, **des démarches qui, selon leur propos, « arrivent souvent comme un cheveu sur la soupe ».**

Dans une majorité des cas, nous constatons en effet que les démarches ne sont pas pensées dans une réflexion suffisamment approfondie en amont de la VAE quant au projet de la personne et aux moyens nécessaires pour accompagner sa mise en œuvre et, *a fortiori* pas dans un « après VAE » ne donnant dès lors pas lieu, ou peu, à des suites au sein ou en dehors de l'ESAT pour permettre aux travailleurs de valoriser leurs compétences. **Au même titre que dans le cadre d'autres dispositifs, formations ou projets, la réflexion préalable, avec la personne concernée, sur le sens de la démarche dans son parcours global et dans une perspective de capitalisation des effets pour elle et pour l'établissement demande à être systématisée et approfondie.** Le témoignage d'une référente est éloquent sur ce point : *« les usagers ne savent pas trop quoi faire de leur diplôme après la VAE... ».*

Les personnes sont volontaires au moment de la proposition de réaliser une VAE et ont des raisons et des motivations de vouloir obtenir un diplôme. Cependant, la véritable réflexion sous-jacente à ce type de démarche et aux informations délivrées à la personne quant aux effets et non effets possibles à court, moyen ou long terme, appelant pourtant un investissement considérable de sa part et de celle de l'ESAT, reste à perfectionner.

L'initiative de la proposition de réalisation d'une VAE étant majoritairement opérée par les professionnels et directions, fréquemment en fonction des capacités des travailleurs et non sur la base d'une demande des personnes, questionne tout autant, même si l'on comprend l'intention de chercher à ne pas mettre en difficultés des personnes qui, selon les professionnels, ne pourraient assumer l'investissement dans une telle démarche.

**Se pose dès lors ici bel et bien la question d'une information adaptée à délivrer aux candidats en amont de la VAE afin que ces derniers puissent prendre une décision de manière éclairée et de la réflexion sur la place de la VAE dans le parcours global de la personne.**

Comme évoqué préalablement, les référents VAE sont souvent ceux les plus convaincus des effets bénéfiques de la démarche mais **nombre de propos recueillis auprès de la majorité de ces référents font aussi état de leur déception** : « *après la VAE, le train-train revient* », « *ça fait pschitt une fois retourné à l'atelier* » ; « *on utilise tous les dispositifs qui existent (MAD<sup>35</sup>, BCA<sup>36</sup>, VAE, RSFP, stages, etc.) mais il ne se passe rien derrière, ça devient décevant pour certains candidats et pour les équipes éducatives* » ; « *il manque la suite* » ; « *on ne se bouge pas assez pour faire avancer les projets* » .

L'une des référentes, convaincue de la diversité des effets positifs possibles induits par un VAE, s'appuie sur le fait qu'une ouvrière est diplômée pour la redynamiser dans son poste dans les moments de démotivation (« *tu as un diplôme maintenant, tu es responsable de ton travail* ») mais précise que ça ne suffit pas car rien ne se passe réellement après la VAE en termes d'évolution au sein de l'ESAT ou en dehors : « *il y a des effets positifs après la VAE mais ensuite il faut remotiver...* ».

Précisons sur ce point que deux ESAT disent qu'à l'époque de l'initiation du dispositif, ils pensent ne pas avoir su envisager ni mettre en œuvre les suites de la VAE et s'attribuent les déceptions induites faute d'une véritable réflexion préalable sur ce que la démarche pouvait apporter aux travailleurs et à l'ESAT. L'un d'eux en l'occurrence est actuellement en réorganisation pour permettre des réflexions et étayages plus approfondis au profit des parcours des personnes notamment par le biais du recrutement d'une chargée d'insertion. Selon cet ESAT, Access'VAE est par ailleurs le seul dispositif diplômant avec beaucoup d'étayage et permettant d'aller vers d'autres choses dans les parcours notamment vers davantage de mises à disposition et *a minima* vers davantage d'ouverture sur l'extérieur.

Pour un autre ESAT, il est fait mention de l'absence de temps disponible pour les équipes de s'impliquer dans une démarche inclusive avec une réflexion préalable approfondie, raison de la multitude des autres tâches à accomplir, et mettant alors à mal le positionnement de la VAE dans le projet global des travailleurs.

En écho, certains entretiens sont venus témoigner d'une vision apparaissant comme parcellaire du parcours des personnes et de leurs motivations par des chefs de services ou directions en souhaitant, dans certains cas, davantage que la personne elle-même, que celle-ci évolue et quitte l'ESAT après la VAE : « *il refuse des CDI, ils ne peuvent pas être aussi exigeants* ».

Cela peut s'expliquer par le fait que la déception quant à l'après-VAE se situe parfois tout autant, voire davantage, du côté de l'équipe encadrante et éducative de l'ESAT, que des travailleurs. Cette déception est d'autant plus forte compte tenu de l'investissement fourni pour accompagner les travailleurs dans leur démarche Access'VAE. Une autre des situations rencontrées vient l'illustrer. Une ouvrière a, dit-elle, « osé » passer son CAP, le but étant pour elle de voir si elle avait suffisamment confiance en elle pour mener à bien d'autres projets. Elle a obtenu son diplôme mais, pour autant, ne parvient pas à passer le cap d'acheter une voiture sans permis ou passer le permis pour élargir ses possibilités d'accéder à un emploi en milieu ordinaire. Sa référente est déçue de cette situation car selon elle la candidate en est capable. Cela ne pose cependant pas de problème à l'ouvrière concernée dans la mesure où les objectifs qu'elle se donnait à l'égard d'une démarche VAE n'était pas prioritairement l'accès au milieu ordinaire.

Ces types de situations soulèvent de manière plus générale la question récurrente dans l'accompagnement médico-social de l'écart entre les désirs de la personne et ce que les professionnels pensent souhaitable pour elle. Pour limiter les éventuelles incompréhensions, voire *frustrations*, elles doivent être identifiées et discutées conjointement en amont du projet et réévaluées si nécessaire pendant et après la démarche.

---

<sup>35</sup> Mise A Disposition

<sup>36</sup> Bilan de Compétence Adapté

Pour un autre professionnel, la VAE recouvre une dimension exclusivement personnelle et de réassurance consistant pour la personne à avoir la confirmation du fait qu'elle est bien sur son poste sans envisager avec elle des perspectives éventuelles.

Il semble en outre difficile pour certains professionnels de s'engager en faveur du projet d'évolution professionnelle de la personne si les marchés détenus par l'ESAT ou l'EA ne couvrent pas ce segment d'activité souhaité par la personne.

**Même s'il faut souligner que les orientations politiques de certains ESAT et EA sont en cours d'évolution en écho aux réformes gouvernementales actuelles, les différents positionnements interrogent dès lors la vision globale que nous pourrions avoir de l'engagement des établissements dans une telle démarche qu'est la VAE, tant pour les travailleurs que pour la structure elle-même. Cela appelle à notre sens à un soutien pour penser le parcours professionnel de chaque personne, incluant pour le cas présent l'avant et l'après VAE de manière plus efficiente. Il est par ailleurs important de souligner que le contexte actuel très prégnant en faveur des politiques inclusives dans le secteur médico-social, même si aucun objectif précis ne semble assigné pour le moment aux ESAT, paraît pressuriser certains d'entre eux dans le sens d'un cumul d'actions pour parvenir *absolument* à des sorties vers le milieu ordinaire.**

Il semble dès lors que le décret du 20 mai 2009 soit appliqué partiellement, c'est-à-dire que c'est évidemment le cas pour la première partie puisque les ESAT rencontrés mettent en œuvre des démarches de reconnaissance des compétences à travers le dispositif Access'VAE (ou l'ont été) ; mais beaucoup moins pour la seconde partie dans la mesure où **les dispositifs apparaissent davantage comme saupoudrés dans le parcours du travailleur** sans réflexion approfondie en amont en lien avec « *le projet individuel, la professionnalisation, l'épanouissement personnel et social des travailleurs handicapés et leur mobilité au sein de l'ESAT qui les accueille, d'autres établissements ou services de même nature ou vers le milieu ordinaire de travail* ».

**En outre, la réflexion collective avec l'ensemble des professionnels dans le développement de telles démarches semble aussi être partiellement prise en considération et tient alors beaucoup à l'investissement d'un référent et à un soutien souvent plutôt tacite de la direction.**

**Dans ce contexte, certains travailleurs témoignent aussi de leur déception quand il n'y a pas de suite à leur VAE, pas d'embauche à l'extérieur, pas d'effet en interne** (ces déceptions étant d'autant plus exacerbées pour les quelques-uns pour qui la démarche leur a paru longue et complexe) :

*« J'aimerais bien monter à nouveau des pièces comme là où j'étais pour préparer ma VAE ; à l'ESAT je place des pièces dans des sacs plastiques... des fois j'en ai marre »*

*« C'était bien de faire la VAE mais j'aurais voulu aller plus loin »*

*« Un peu déçu de la VAE car c'était long et je n'ai pas eu accès au milieu ordinaire »*

*« La VAE, ça n'a rien changé, je fais toujours la même chose »*

*« Je voulais travailler dans une usine sur une chaîne après la VAE mais mon moniteur m'a dit que c'était pas possible à cause de mon fauteuil pour porter les cartons ».*

3 travailleurs rencontrés sur 24 indiquent que cela ne leur a rien apporté. Pour l'un d'entre eux, il fait le lien avec la non reconnaissance de sa démarche par les moniteurs qu'il a intériorisée, ces derniers exprimant que ce n'est pas le même diplôme qu'un CAP obtenu par le biais d'une scolarité. Le travailleur l'exprime de la manière suivante : « *Je ne me sens pas plus professionnel car je ne suis pas plus écouté par les moniteurs* ». L'un d'eux fait aussi le lien avec l'absence de valorisation financière : « *le diplôme, je le ressens pas à l'ESAT et ça ne change rien sur mon compte* ».

**4 ESAT et EA sur 9 expriment des effets négatifs dans l'enquête concernant le parcours des travailleurs, soit en terme de déception pour ces derniers, soit en raison d'une validation partielle au début du dispositif mal vécue par une personne, soit en regard de la *perturbation* générée par une telle démarche pour des personnes ayant des troubles psychiques.**

Les choses semblent un peu différentes en EA car il y a davantage de leviers de valorisation de la VAE dans le parcours de la personne à travers la possibilité de passer des grades, de devenir chef d'équipe. En outre, c'est aussi un moyen pour l'EA de donner des responsabilités à des ouvriers sous statut d'aide au poste en leur confiant des chantiers en toute autonomie et permettre ainsi au référent de se concentrer davantage sur ses fonctions administratives ou d'accompagnement des salariés plus en difficultés. Les salariés sont dits « *méritants* » de par leur investissement dans une démarche de VAE et des leviers sont davantage activables pour les mettre en valeur. En outre, ces démarches montrent aux autres salariés le fait que le diplôme peut permettre une reconnaissance professionnelle factuelle.

**Une telle réflexion pourrait être conduite en ESAT dans certaines dimensions, au-delà des freins administratifs actuels, mais elle doit alors nécessairement se faire bien en amont pour identifier comment chaque structure peut valoriser les compétences des travailleurs après la VAE.**

## **5. LES EVOLUTIONS SOUHAITABLES POUR DES DEMARCHES VAE PRENANT SENS DANS LE PARCOURS DES PERSONNES ET DANS LES PROJETS DES ESAT ET EA**

### **5.1 Des intrications nécessaires à penser entre le projet personnalisé, la VAE, le parcours global souhaité par la personne et le développement de compétences pour l'ESAT/EA**

D'après les entretiens avec les professionnels, la démarche de VAE est inscrite dans les projets personnalisés des travailleurs. Le suivi des candidats par le CREAI montre que les référents mettent tout en œuvre pour que les actions conditionnant la bonne réalisation et la réussite de la VAE prennent place dans ces projets et, autant que possible, que le projet d'après VAE se concrétise. D'autres actions conduites par le CREAI, notamment au cours de formations, apportent des témoignages d'une révision exclusivement annuelle des projets personnalisés. Dans la plupart des cas, les souhaits d'évolution de la personne ou tout simplement la mise en place des actions prévues dans son projet, notamment en lien avec l'après VAE, appellerait à **des réunions de projet plus régulières en vue de sa concrétisation.**

**Cela appelle aussi une évaluation plus approfondie du projet de la personne au départ, à une concertation quant au sens et aux objectifs donnés à une telle démarche, à une projection depuis la place de chacun (établissements et travailleurs) des moyens nécessaires et à mettre en œuvre pour atteindre *a posteriori* les objectifs au profit d'une durabilité des effets dans l'intérêt de tous.**

**Convoquer un temps de reprise collective** (travailleur, encadrant, éducateur, moniteur, en y associant si possible les partenaires de l'accompagnement VAE) **des résultats produits par la démarche et des suites à donner serait aussi une modalité à instaurer, avec un plan d'action clairement défini quant au rôle de chacun et/ou au passage de relais utiles pour favoriser la mise en œuvre concrète des suites du projet.** Il paraît en effet indiscutable que les gains d'une telle démarche pour le travailleur avant tout, mais aussi pour l'ensemble de l'ESAT en termes d'assises des compétences, se doivent d'être soutenus en termes de perspectives, que ce soit au regard de l'investissement de chacun (humain et financier) mais aussi et surtout compte tenu des effets produits pour chacun.

**Le développement d'un travail sur la place des différents dispositifs, dont la VAE, dans le parcours global, individuel et motivé des personnes, à savoir en amont, pendant et après, se révèle comme indispensable dans une logique de valorisation des compétences des personnes et d'émancipation de celles-ci.**

- ⇒ **Préconisation n°1** : mettre systématiquement en place au sein des ESAT et EA des points réguliers pluri professionnels (candidat + référent + moniteur d'atelier + direction) et planifiés de suivi du candidat à la VAE avec *a minima* :
- Une réunion en amont afin d'évaluer et définir le projet dans sa globalité
  - Des réunions régulières de suivi de la démarche
  - Une réunion de bilan de la démarche (incluant le soutien renforcé)
  - Des réunions régulières sur l'année de suivi de la mise en place du projet de la personne

## 5.2 Le renforcement d'une ouverture dans la réflexion et la mise en œuvre des projets des travailleurs

**Les fonctions de coordonnateurs de parcours, de chargés d'insertion<sup>37</sup>, voire la création ou le recours à des services d'insertion ou des référents départementaux, pourraient être développés, de même qu'une fluidité réciproque des partenariats avec des organismes de formation et structures d'aide à l'insertion professionnelle de droit commun.**

- ⇒ **Préconisation n°2** : améliorer l'information des ESAT et EA sur les dispositifs et actions partenariales déployés par les autorités compétentes et développer et formaliser au sein de chacun d'eux les partenariats avec les organisations de proximité en charge des questions d'insertion professionnelle (de droit commun et spécialisées selon les besoins).

**Mobiliser au cas par cas les dispositifs existants** (par exemple BCA, MAD, emploi accompagné) **avec une réflexion selon une logique de parcours constituerait également un levier pour améliorer les suites d'une démarche de validation d'un diplôme.**

Cela sous-entend **le développement d'une confiance avec les partenaires extérieurs de l'accompagnement des travailleurs**, afin d'ouvrir la réflexion et envisager d'autres possibles que ceux internes à l'ESAT. Cela appelle aussi dès lors **l'acceptation d'une prise de risque mesurée à l'égard de la personne afin qu'elle puisse expérimenter des changements en accord avec son projet**, d'autant que les dispositifs mentionnés précédemment permettent d'expérimenter ces projets sous des formes relativement adaptées et sécurisées.

- ⇒ **Préconisation n°3** : définir et formaliser, au sein de chaque ESAT et EA, en lien avec les autorités compétentes, dans le cadre des négociations CPOM par exemple, une politique d'accompagnement des travailleurs dans leur parcours professionnel (information des travailleurs sur les dispositifs existants, sur leurs finalités, les partenariats mis en œuvre sur le sujet, les modalités d'accompagnement proposés au sein de la structure, ...).

**Le couplage de la VAE au suivi d'une formation externe sur la conception de son projet professionnel et la connaissance des aides existantes s'avèrerait également bénéfique** pour les travailleurs afin qu'ils disposent d'une information adaptée sur le champ des possibles quant à leur projet.

- ⇒ **Préconisation n°4** : améliorer l'information de l'ensemble des travailleurs, et notamment ceux souhaitant s'inscrire dans des démarches de type VAE, des actions de formation complémentaires potentiellement intéressantes pour eux selon leur projet (par exemple : les actions collectives régionales UNIFAF BFC 2020 pour les travailleurs d'ESAT comme « être acteur de son projet professionnel », « estime de soi », etc.).

<sup>37</sup> Sans que les fonctions de ces derniers ne soient dédiées qu'aux projets de sortie d'ESAT pour tous les travailleurs dont le projet d'évolution reste interne

### 5.3 Les évolutions préconisées en interne

**Rendre possible l'adaptation des activités en atelier à travers une réflexion de fond** pour reconnaître et mettre à profit les compétences de la personne à l'issue de la démarche constituerait une réponse au projet des ouvriers ne souhaitant pas travailler en dehors de l'ESAT. **Des parcours d'évolution professionnelle au sein des ESAT pourraient être pensés comme en EA selon des grilles de tâches et de responsabilités occupées, afin de permettre une progression des travailleurs en fonction de leur projet et des actions de poursuite de développement et de reconnaissance de leurs compétences.**

La valorisation financière factuelle qui pourrait y être associée reste à ce jour impossible en raison de la corrélation avec le montant de l'AAH mais la symbolique d'une baisse des allocations en contre partie de la reconnaissance de la valeur travail peut être tout à fait perceptible et symboliquement importante pour les travailleurs d'autant plus si elle s'inscrit dans le projet. En outre, d'autres possibilités de valorisation financières indirectes existent : par exemple à travers la formation, les œuvres sociales, la prise en charge de la mutuelle, etc. Et d'autres modalités de reconnaissance peuvent être mises en œuvre ne serait-ce qu'en reconnaissant de manière écrite la qualification de la personne sur sa feuille de rémunération en nommant la fonction « ouvrier qualifié ».

Précisons que **le rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales et de l'Inspection Générale des Finances d'octobre 2019 sur la mission des ESAT<sup>38</sup> proposent des recommandations dont on peut souhaiter que certaines soient reprises par les autorités de contrôle et de financement pour lever plusieurs des freins empêchant parfois la valorisation du travail en ESAT et la réflexion sur des parcours évolutifs des travailleurs**, dans le cas présent concernant ceux ayant réalisé une VAE. La hausse du seuil de 5 % du SMIC de la part de rémunération directe versée à l'ESAT, la réflexion sur des indicateurs factuels de rémunération tout en étant très vigilant à la dimension éthique sous tendue, la création de plateformes d'accompagnement, etc., pourraient notamment contribuer à penser la VAE en ESAT dans une perspective plus globale.

⇒ **Préconisation n°5** : définir et formaliser, au sein de chaque ESAT et EA, en lien avec les autorités compétentes, une politique de reconnaissance et de valorisation des démarches engagées par les travailleurs (évolution professionnelle en interne, statut, rémunération, ...).

En outre, la **formation des moniteurs d'atelier et la temporalité de leur travail au regard de la place qu'ils occupent dans la démarche de VAE constitue aussi un axe d'amélioration**. Leurs apports techniques sont précieux dans la démarche et dans la professionnalisation des travailleurs mais leurs compétences dans la posture d'accompagnement comme partie prenante des projets des travailleurs pourraient être développées afin de contribuer davantage à la valorisation des compétences et projets des personnes. Le temps dont ils disposent pour cela au regard des exigences de production appelle dès lors aussi une réorganisation. Celle-ci peut être pensée en lien avec la montée des compétences des travailleurs diplômés à qui de nouvelles fonctions peuvent être confiées à l'issue d'une VAE permettant, comme dans l'exemple vu en EA, de dégager du temps aux moniteurs pour d'autres missions dans le sens d'une évolution des parcours des personnes accompagnées.

⇒ **Préconisation n°6** : informer l'ensemble de l'équipe de l'ESAT et de l'EA, de la politique de la structure en matière d'accompagnement des travailleurs dans leur projet professionnel et envisager des temps de formation des moniteurs d'atelier sur le sujet si nécessaire.

<sup>38</sup> [http://passthrough.fw-notify.net/download/519833/http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2019-026R\\_ESAT.pdf](http://passthrough.fw-notify.net/download/519833/http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2019-026R_ESAT.pdf)

**Une mobilisation plus forte et plus systématique des Conseils de la Vie Sociale des ESAT sur la place de la VAE au sein de la structure, sur les perspectives d'évolution à imaginer, sur les effets de la VAE dans l'activité travail, pourrait aussi être mise en place.** Marie Christine Bureau apporte l'éclairage suivant concernant la VAE en entreprise classique qui selon nous mériterait d'être interrogé en ESAT et EA : « *En l'absence d'implication des organisations syndicales dans la définition des modalités concrètes de la VAE, les dispositifs sur lesquels repose la démarche d'accès à la validation des acquis restent faiblement négociés. Le principal enjeu du développement du droit individuel à la VAE et en même temps de sa capacité à générer une reconnaissance du travail n'est-il pas alors de faire exister davantage l'espace de la procédure, au sens où une procédure oblige toutes les parties et, source de droit indépendante du pouvoir, réintroduit des marges d'autonomie dans un espace subordonné* ».

⇒ **Préconisation n°7** : mobiliser systématiquement l'avis des travailleurs par le biais des élus de CVS des structures sur la politique en matière d'accompagnement des travailleurs dans leur projet professionnel et sur les différents dispositifs sollicités (VAE, RSFP, BCA, ...).

#### **5.4 La mise en œuvre d'un travail concerté pour améliorer l'accompagnement des parcours des travailleurs d'ESAT et d'EA**

Au regard des différents résultats et des recommandations formulées dans cette étude, de l'intrication des facteurs pouvant influencer les effets d'une VAE, des réformes actuelles dans le secteur médico-social et concernant l'emploi des personnes en situation de handicap, il apparaît que les modalités d'accompagnement et de travail des ESAT et EA sont appelées à évoluer. Cela se fait dans un contexte complexe entre logique d'inclusion, réforme de la tarification dans le secteur médico-social et de la formation, existence d'une multitude de dispositifs d'accompagnement professionnel. Rappelons que la circulaire du 2 mai 2017 relative à la transformation de l'offre d'accompagnement des personnes handicapées<sup>39</sup> comporte notamment des exigences pour partir des besoins et des attentes des personnes handicapées, promouvoir leurs capacités et leur participation, répondre à une logique de parcours global alliant précocité des interventions et renforcement de l'inclusion, et, concernant l'emploi, la construction de parcours professionnel cohérent, fluide, sans rupture et au plus près des souhaits et des capacités des personnes.

**Ainsi, les marges de progression dans l'emploi dit *protégé* ou *adapté* gagneraient selon nous à être réfléchi au sein d'un groupe de travail pluri professionnel en vue de donner davantage de sens à moyen et long terme aux parcours professionnels des travailleurs d'ESAT et d'EA.** Dans un 1<sup>er</sup> temps, l'objectif serait de **modéliser les étapes d'accompagnement du projet professionnel, les outils et dispositifs existants et ceux manquants le cas échéant, dans une logique de parcours évolutif des travailleurs.**

Cette modélisation constituerait une référence d'accompagnement professionnel pour les ESAT et EA et leurs partenaires sur laquelle s'appuyer à chaque étape du parcours du travailleur pour identifier la temporalité et les phases de réflexion sur le projet. Pourrait s'en suivre la construction d'une trame d'accompagnement au projet, un annuaire des dispositifs existants, ou d'autres ressources exprimées comme un besoin par le groupe de travail. **Ce dernier pourrait se constituer d'une dizaine de personnes volontaires, notamment : un panel de professionnels et travailleurs d'ESAT et d'EA, d'opérateurs de la formation et la certification, des professionnels de services spécialisés dans l'aide à l'insertion professionnelle des travailleurs d'ESAT et d'EA et du CREAI.**

<sup>39</sup> Circulaire n° DGCS/3B/2017/148 du 2 mai 2017 relative à la transformation de l'offre d'accompagnement des personnes handicapées dans le cadre de la démarche « une réponse accompagnée pour tous », de la stratégie quinquennale de l'évolution de l'offre médico-sociale (2017-2021) et de la mise en œuvre des décisions du CIH du 2 décembre 2016  
[https://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2017/17-06/ste\\_20170006\\_0000\\_0089.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2017/17-06/ste_20170006_0000_0089.pdf)

Dans le sens des préconisations inter ministérielles concernant le handicap, **les travaux seraient soumis aux autorités de contrôle et de financement et de développement de la politique d'emploi et de la formation (ARS, DIRECCTE, Région) pour déployer ou créer les outils complémentaires nécessaires à l'amélioration des parcours des travailleurs d'ESAT et d'EA.**

Ces outils seraient ensuite testés auprès des ESAT et EA volontaires, avant d'être proposés et diffusés à l'ensemble des ESAT et EA de la région.

⇒ **Préconisation n°8** : modélisation, au niveau régional, des étapes des parcours professionnels possibles des travailleurs d'ESAT et d'EA, conception des outils afférents et diffusion large selon le schéma ci-dessous

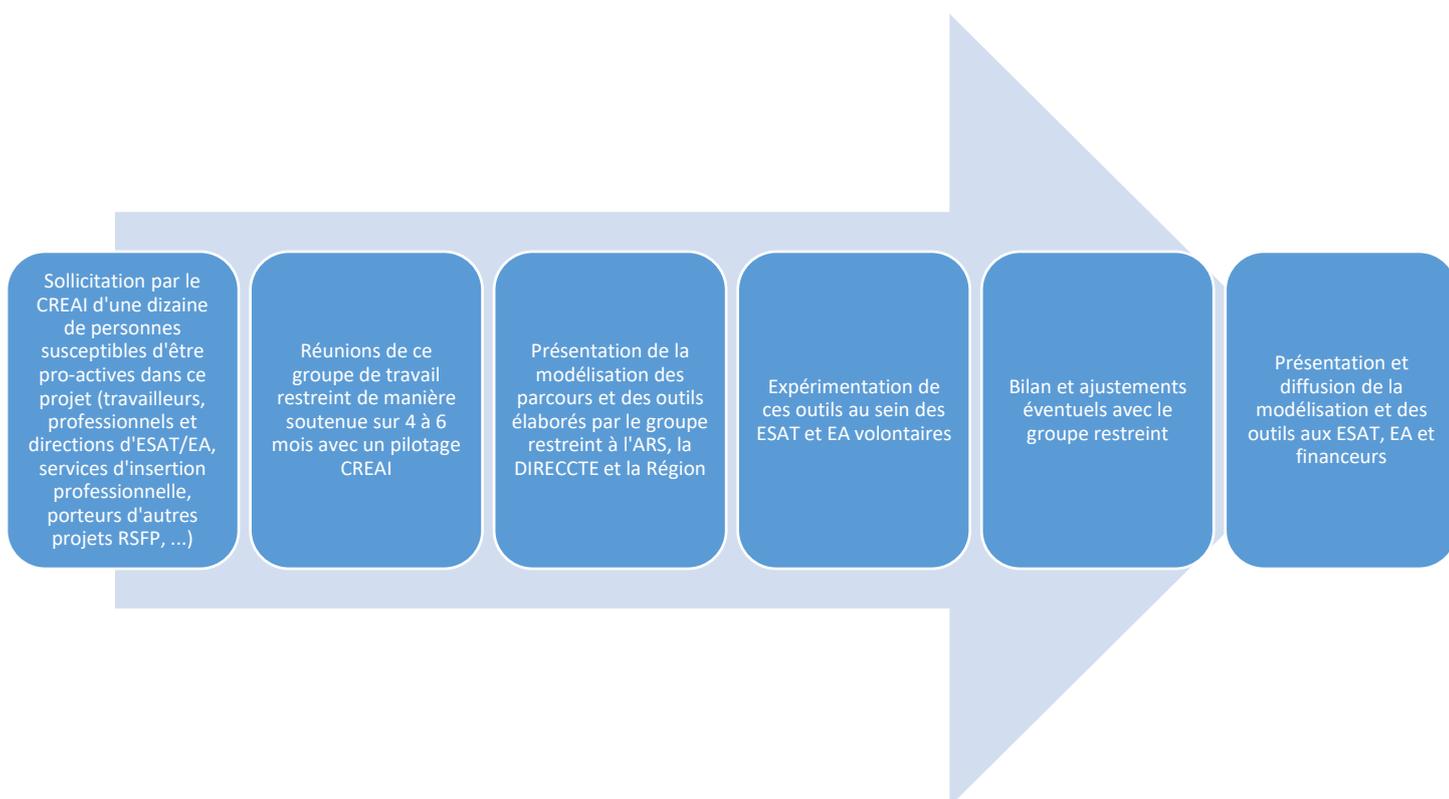


Figure 1: étapes de travail en vue de la modélisation des parcours professionnels des travailleurs d'ESAT et d'EA et des outils afférents (2021)

## CONCLUSION

**L'ensemble des résultats et analyses de cette étude montre que la réalisation d'une démarche de VAE a des effets positifs dans la très grande majorité des cas que ce soit, selon les situations, en termes d'évolution positive de la représentation de soi-même et/ou de l'image renvoyée à l'entourage, d'identité professionnelle ou encore d'évolution des activités professionnelles notamment à l'extérieur de l'ESAT.**

**En revanche, les impacts sur les trajectoires professionnelles paraissent mineurs, particulièrement concernant les sorties d'ESAT.** Comme pour toute VAE, l'évolution professionnelle n'est pas le but en soi de la démarche et le rapport de causalité entre une VAE et cette évolution factuelle n'est pas mécanique. L'objectif de la VAE est la reconnaissance des compétences, pouvant être certes un facteur favorable à une progression professionnelle parmi différentes étapes possibles, mais sans pour autant que les changements sur la trajectoire professionnelle soient systématiques.

Si l'on revient aux fondements de la mission des ESAT, telle que définie en 1975 pour les CAT<sup>40</sup>, puis en 2002<sup>41</sup>, elle recouvre celle de permettre aux travailleurs de quitter l'établissement pour accéder au milieu ordinaire de travail ou à une entreprise adaptée selon leurs capacités, mais aussi celle de soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser l'épanouissement personnel et social des travailleurs. En outre, le contrat de soutien et d'aide par le travail doit prendre en compte l'expression des besoins et des attentes du travailleur et l'ESAT doit s'engager dans la mise en œuvre de son règlement et de son projet institutionnel à mettre en place une organisation permettant aux travailleurs d'exercer des activités à caractère professionnel adaptées à leurs capacités et à leurs aspirations. A ce titre, il doit tout mettre en œuvre pour lui permettre de bénéficier de toute action d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires, de formation professionnelle susceptible de favoriser le développement de ses compétences et son parcours professionnel au sein du milieu protégé ou vers le milieu ordinaire.

Les ESAT proposant en outre une activité de production et de commercialisation dans un environnement de plus en plus concurrentiel, s'empêcher des politiques et des moyens en faveur de la formation et la validation des compétences des travailleurs en usant de démarches accompagnées et soutenues, se présentent comme bénéfique pour répondre à leur mission à l'égard des personnes accompagnées et de leur impératif de production. Dans le contexte de développement de la VAE suite au décret du 20 mai 2009, le dispositif Access'VAE constitue ainsi un espace où les organisations peuvent penser la mise en œuvre des objectifs qui leurs sont assignés dans le sens d'une réflexion conduite avec la personne et une valorisation concrète des compétences reconnues.

**Ceci étant, comme expliqué dans ce rapport, une réflexion de plus grande ampleur, au-delà d'une seule analyse des effets de la VAE, s'avère nécessaire avec un certain nombre d'acteurs du secteur médico-social, de la formation et de l'emploi pour progresser vers des évolutions professionnelles inclusives des travailleurs d'ESAT et d'EA selon le projet de la personne et selon des modalités d'accompagnement favorisant l'accessibilité, la participation et le libre choix de la personne.**

---

<sup>40</sup> Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées

<sup>41</sup> LOI n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale

# ANNEXES

## ANNEXE 1 : PLAQUETTE Access'VAE

### Access'VAE : c'est quoi ?

C'est avoir de l'aide pour faire une VAE.  
La VAE me permet de faire reconnaître mes compétences par une certification officielle.  
Par exemple un CAP : Certificat d'Aptitudes Professionnelles.  
Ça prouve ce que je sais faire dans mon travail.



### Access'VAE : qui peut le faire ?

Tous les travailleurs d'ESAT ou d'Entreprise Adaptée.  
Dans tous les postes occupés (en espaces verts, restauration, fabrication industrielle...)  
Il faut avoir travaillé au total un an dans une activité.



### Access'VAE : combien de temps ça dure ?

J'ai jusqu'à 3 ans pour faire ma VAE.

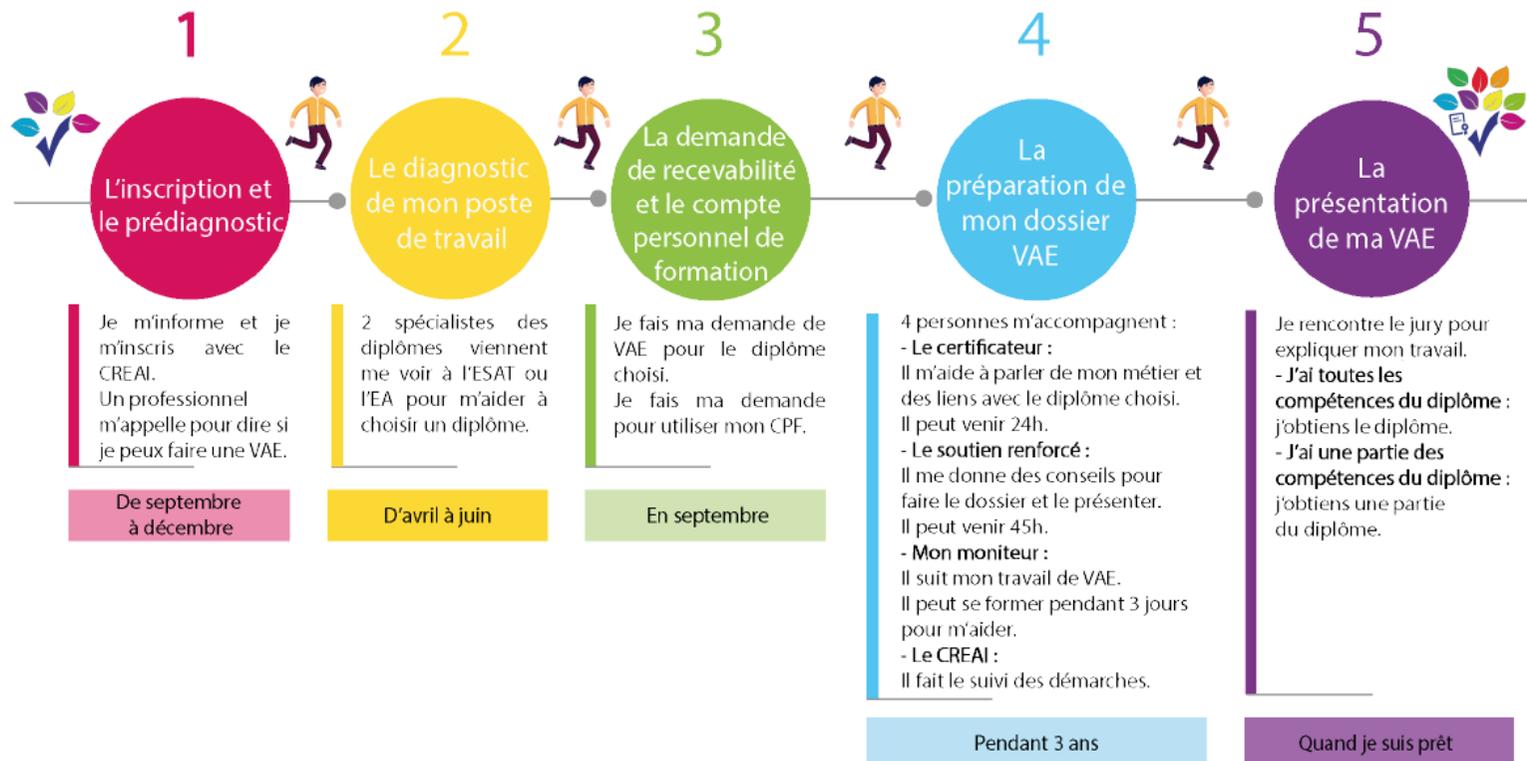


### Access'VAE : combien ça coûte ?

Je n'ai rien à payer.  
Mon ESAT ou mon EA travaille avec UNIFAF ou UNIFORMATION, ce sont eux qui paient ma VAE.  
Sinon je peux ouvrir mon Compte Personnel de Formation.



### Access'VAE : comment ça se passe ?



## ANNEXE 2 : METHODOLOGIE ET CALENDRIER DE REALISATION DE L'ETUDE

VOLET	ACTION	PERIODE DE REALISATION
<p><b>VOLET 1</b></p>	<p><b>PREPARATION ET ENVOI DES OUTILS D'ENQUETE POUR UN RECUEIL DE DONNEES QUANTITATIVES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conception par le CREA I</li> <li>- Validation avec le COPIL<sup>42</sup></li> <li>- Envoi de questionnaires auprès des différentes parties prenantes dans les structures inscrites ou ayant été inscrites dans Access'VAE, à savoir :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• les travailleurs d'ESAT et d'EA</li> <li>• les référents VAE dans les ESAT et EA (au cas par cas, moniteur d'atelier, psychologue, personne en charge des soutiens, éducateur spécialisé, etc.) et les directions</li> </ul> </li> </ul> <p>Données recueillies (à titre indicatif) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• caractérisation des personnes interrogées, des VAE réalisées, des situations et projets des travailleurs à l'entrée et à la sortie du dispositif</li> <li>• nouvelles compétences acquises par les travailleurs : techniques et transversales</li> <li>• évolution des tâches et/ou fonctions des travailleurs en interne et en externe : nouvelles fonctions, responsabilités, mises à disposition en entreprises, changement d'ESAT, passage d'ESAT en EA, insertion en milieu ordinaire, etc.</li> <li>• raison de l'engagement des ESAT et EA dans la démarche, évolutions en interne, etc.</li> <li>• évolution du parcours personnel des travailleurs : reprise de liens familiaux, déménagement, engagement dans des activités périphériques au travail, etc.</li> </ul>	<p>Février - mars 2019</p> <p>(retour d'enquête au 15/04/2019)</p>

<sup>42</sup> La constitution du COPIL était initialement l'ARS, la DRDJSCS et le CREA I. Il a été convenu ensuite que l'ARS serait l'interlocuteur unique et les outils d'enquêtes ont été amendés et validés par échange de mails.

VOLET	ACTION	PERIODE DE REALISATION
<b>VOLET 2</b>	<p><b>ANALYSE DES DONNEES D'ENQUETE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tri à plat et tri croisés des résultats, analysés en fonction du type d'établissement, des effectifs de personnes accompagnées et salariées, du territoire, du projet professionnel des candidats, de l'ancienneté de la structure dans sa participation au dispositif, etc.</li> </ul>	Avril - mai 2019
<b>VOLET 3</b>	<p><b>PREPARATION ET REALISATION DES ENTRETIENS DE RECUEIL DE DONNEES QUALITATIVES COMPLEMENTAIRES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conception des trames d'entretiens auprès des directeurs et référents, et des travailleurs d'ESAT et d'EA</li> </ul> <p>Données recueillies (à titre indicatif) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ecart cognitif et comportementaux des travailleurs entre l'avant et l'après VAE</li> <li>• Evolution socio-professionnelle des travailleurs en interne et/ou en externe</li> <li>• Evolution du collectif au sein de l'ESAT / EA</li> <li>• Apports personnels pour les travailleurs et les équipes</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sélection d'un panel de directeurs, référents et travailleurs d'ESAT et d'EA en fonction de la diversité des réponses analysées dans le volet 2<sup>43</sup></li> <li>- Recueil des données qualitatives complémentaires au volet 1 au travers de l'organisation et la réalisation des entretiens au sein des ESAT et EA avec les équipes d'une part, avec les travailleurs d'autres part<sup>44</sup></li> <li>- Analyse des documents institutionnels des établissements (projet de fonctionnement, rapport d'activité, conventions de partenariats, etc.) pour isoler les effets du projet de la structure sur le parcours du candidat. Cette analyse a été remplacée par un regard croisé sur les politiques d'inclusion des ESAT et EA, sur l'historique de leur positionnement dans la VAE et sur le suivi opéré par le CREAI du dispositif Access'VAE.</li> </ul>	Juin à septembre 2019

<sup>43</sup> Au-delà de la sélection du panel selon la diversité des réponses analysées en volet 2, il s'est agi d'interviewer en face à face environ la moitié des ESAT et EA déjà inscrits dans le dispositif et chez qui des démarches VAE étaient terminées, soit une douzaine, ce qui représente deux à trois ESAT ou EA par départements. Pour chaque ESAT/EA, ont été organisés, dans la mesure du possible, un entretien qualitatif auprès de plusieurs travailleurs (d'environ 30 minutes), auprès de son ou ses référents et auprès de la direction.

<b>VOLET</b>	<b>ACTION</b>	<b>PERIODE DE REALISATION</b>
<b>VOLET 4</b>	<b>ANALYSE DES DONNEES D'ENTRETIEN</b> - Analyse des entretiens avec les équipes ESAT / EA et les travailleurs	Septembre – octobre 2019
<b>Restitution finale</b>	- Compilation des données des volets 2 et 4 - Préparation de la restitution des travaux sous forme d'un diaporama <sup>45</sup> - Restitution en COPIL - Transmission de la synthèse finale des résultats	Novembre-décembre 2019

---

<sup>45</sup> Pour les mêmes raisons qu'évoquées précédemment à savoir l'absence d'un COPIL « physique », la restitution finale s'est faite au travers de la rédaction et rendu d'un rapport d'étude à l'ARS sans restitution orale dédiée au-delà du rendu fait en comité de pilotage Access'VAE du 13/02/2020.

## ANNEXE 3 : BIBLIOGRAPHIE

BUREAU Marie-Christine et TUCHSZIRER Carole, La validation des acquis de l'expérience est-elle un moyen de reconnaissance du travail ?, Janvier-Mars 2010

CLOT Yves et PROT Bernard, La VAE entre repli sécuritaire et développement des compétences, 2013

DARES, La validation des acquis de l'expérience en 2015 dans les ministères certificateurs, Résultats juin 2017

DIRECCTE Rhône Alpes, Les effets d'une certification totale obtenue par le VAE en Rhône-Alpes, Août 2013

IGAS-IGF, Les établissements et services d'aide par le travail, octobre 2019

LAMOUCHE Fabien, Paul Ricoeur et les « clairières » de la reconnaissance, Juillet 2008

MAYEN Patrick et PIN Jean-Paul, Conditions et processus de l'engagement en VAE, 2013

MONCHICOURT Nastasia, PAYRASTRE Pauline, La notion d'inclusion : quels enjeux, risques et défis pour le secteur médico-social, les personnes accompagnées et la société, CREAI BFC Mai Juin 2019

## **ANNEXE 4 : SIGLES UTILISES**

AAH : Allocation Adulte Handicapé

AFPA : Agence Nationale pour le Formation Professionnelle

ARS : Agence Régionale de Santé

BCA : Bilan de Compétences Adapté

BFC : Bourgogne-Franche-Comté

CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

CRCP : Comité Régional des Certificateurs Publics

CAPA : Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

EA : Entreprise Adaptée

ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail

LCAP : Liberté de Choisir son Avenir Professionnel

MAD : Mise A Disposition

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé

OPCO : Opérateur de Compétence

RSFP : Reconnaissance des Savoirs Faire professionnel

TP : Titre Professionnel

UNIFAF : Union du Fonds d'Assurance Formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience