



Retours
d'expériences

Reconnaissance des compétences : modalités et retours d'expérience

Décembre
2024

Sommaire

Introduction	3
1. VAE : La Validation des Acquis d'Expérience	4
2. RAE : La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience	7
3. AFEST : L' Action de Formation en Situation de Travail	13
4. RSFP : La Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels	16
5. CQP: Le Certificat de Qualification Professionnelle	19
6. Open badges, le numérique au service de la reconnaissance ouverte	21
7. Reconnaissance des compétences : une diversité de modalités alternatives aux diplômes	25

Introduction

La reconnaissance des compétences comporte un enjeu crucial pour promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap et leur permettre d'accéder à des opportunités professionnelles.

Différentes modalités se côtoient et toutes visent à augmenter la connaissance de soi, la confiance en soi, l'autonomie et l'employabilité des personnes concernées en mettant en avant leurs capacités. Elles rendent visibles les apprentissages issus de l'expérience et aident à la construction d'une identité professionnelle.

Avec les nouvelles orientations des politiques publiques traduites notamment, par le plan de transformation des Esat, et différentes réformes et expérimentations du secteur médico-social, de plus en plus de personnes jusqu'alors employées ou orientées en milieu protégé vont aller vers le milieu ordinaire.

Ces perspectives de mobilité rendent encore plus prégnante la question de la reconnaissance des compétences en lien avec les branches professionnelles, ce qu'en attendent les employeurs, que celles-ci soient acquises de manière formelle ou informelle.

Les partenaires du PRITH ont souhaité apporter des précisions sur quelques modalités de reconnaissance des compétences investies par les professionnels.

En complément du webinaire des 17 octobre et 12 novembre 2024, ce document met en exergue et vient illustrer 6 de ces modalités.

Accéder au webinaire

Documentation,
entretiens, rédaction
et mise en page :

Florence CHARRIER
Carolina ROATTA



Le PRITH remercie les contributeurs à cette publication :

ARAMIS
Association Régionale pour l'Accompagnement et la Mise en Réseau des Établissements

AFRESAT
Association de formation régionale des établissements et services d'aide par le travail

CIBC
Normandie Centre Interinstitutionnel de Bilans de Compétences

AFPA
Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes

IME APEER Tilly
Institut Médico Éducatif

Association Pré de la Bataille
ESAT

ANANIS de Domfront-en-Poiray
Entreprise adaptée et établissement d'accompagnement par le travail

1. VAE: La Validation des Acquis d'Expérience

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet de faire reconnaître officiellement les compétences et connaissances acquises par l'expérience acquise par le travail, dans un contexte professionnel comme personnel, afin d'obtenir un diplôme, un titre professionnel et/ou un certificat de qualification professionnelle.

Repères législatifs

Issue de la Loi de Modernisation Sociale du 17 janvier 2002, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet d'obtenir un diplôme sans suivre une formation traditionnelle, en valorisant son expérience professionnelle ou extra-professionnelle. En ESAT et en entreprise adaptée (EA), la VAE offre aux travailleurs en situation de handicap la possibilité de faire reconnaître les compétences acquises dans le cadre de leur activité professionnelle. Grâce à la VAE, ces travailleurs peuvent obtenir une certification (diplôme, titre professionnel, CQP...) en valorisant leur expérience, sans avoir à suivre une formation classique.

La Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi introduit des modifications significatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE) en se concentrant sur trois axes principaux :

- Une procédure de recevabilité simplifiée, en raccourcissant les parcours et en harmonisant les règles de financement.
- Une sécurisation permettant des compléments de formation en cours de parcours et en offrant une durée d'absence plus longue pour préparer les sessions devant le jury
- La création d'un service public national "France VAE" sous la forme d'une plateforme numérique, centralisant l'information et organisant les différentes étapes du parcours de la VAE.



À qui s'adresse-t-elle ?

La VAE s'adresse aux demandeurs d'emploi, salariés, bénévoles, aidants familiaux.

Comment ça fonctionne ?

La certification doit être inscrite au **Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**.

Il est nécessaire de pouvoir **justifier d'une année d'expérience** dans le domaine visé par la VAE

La durée du parcours peut être de 6 à 8 mois.

Pour les demandeurs d'emploi, les bénévoles et les proches aidants, les inscriptions se font via le site France VAE.

Une ressource dédiée à l'accompagnement :

Un architecte accompagnateur de parcours intervient dès le diagnostic des compétences en début de parcours jusqu'au bilan après le passage devant le jury (schéma ci-dessous). Référencé sur le portail VAE, il :

- apporte de la méthodologie et soutient la motivation ;
- vérifie l'adéquation des expériences avec le référentiel de compétences de la certification visée ;
- s'occupe de la gestion administrative et financière du dossier.

La rédaction du dossier de validation peut prendre plusieurs mois.

Les règles relatives aux jurys VAE sont prévues dans le référentiel du diplôme. Elles peuvent donc être un peu différentes selon le diplôme visé. Il y a **2 formes de jury** :

- **Un entretien oral** au cours duquel le candidat explique les motivations de sa démarche, décrit une ou plusieurs situations professionnelles, répond à des questions sur son parcours et le contenu de son dossier de validation.



Schéma de l'accompagnement de l'architecte accompagnateur de parcours en 5 étapes

- **Et/ou une mise en situation professionnelle** (réelle ou reconstituée sur un plateau technique). Dans le cadre de certaines certifications, notamment les titres professionnels, les candidats sont évalués sur leurs compétences pratiques. Le candidat montre les gestes techniques qu'il est censé maîtriser.

3 résultats sont possibles à l'issue du jury :

- **Validation totale** : les acquis du candidat correspondent aux attendus du diplôme visé, il lui est donc attribué.
- **Non-validation** : les acquis du candidat ne lui permettent pas de répondre aux objectifs du diplôme visé. Le diplôme ne lui est donc pas attribué.
- **Validation partielle** : les acquis du candidat correspondent seulement en partie aux attendus du diplôme, et lui permettent de répondre partiellement aux objectifs de cette certification. Le diplôme est attribué partiellement au candidat et le jury précise le ou les blocs de compétences acquis.

Pour les titres à visée professionnelle, ou les Certificats de qualification professionnelle, la décision du jury doit être confirmée par une commission de validation. Dans ce cas, la décision du jury est provisoire.

Quels financements ?

Le financement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) peut être pris en charge par différents dispositifs. Voici quelques options possibles :

- Les ESAT peuvent inclure la VAE dans leur plan de développement des compétences, permettant ainsi de financer tout ou partie du dispositif.

- Compte Personnel de Formation (CPF) : Les travailleurs peuvent utiliser leur CPF pour financer une partie ou la totalité de leur parcours VAE.
- En Normandie, La Région Normandie et France Travail ont passé un accord de partenariat qui vise à garantir un financement à tout candidat à la VAE demandeur d'emploi.
- Région : La Région Normandie soutient les candidats en assurant la prise en charge de l'accompagnement méthodologique à travers le Dispositif d'Accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience
- Les OPCO peuvent aussi cofinancer la VAE
- Des financements de l'Agefiph peuvent être accordés aux personnes en situation de handicap pour couvrir les besoins de compensation des conséquences du handicap.

Ressources

Site du service public de la VAE :

<https://vae.gouv.fr/>

Retour d'expérience ESAT ANAIS de Domfront (61)

Le contexte

Depuis 2002, L'ESAT a transformé son organisation en une structure apprenante, intégrant l'informatique et favorisant l'autonomie et la polyvalence des usagers. Depuis 2002, cette approche a permis une amélioration **continue de la qualité et une évolution des moniteurs d'atelier vers l'animation de parcours de professionnalisation**. Tous les travailleurs quelle que soit leur efficience, doivent pouvoir se former et être valorisé au sein de l'organisation. Le projet de faire passer un CAP d'agent d'entrepôts aux usagers s'est imposé à l'ESAT ANAIS de Domfront en 2013.

Ce qui a été mis en œuvre

L'ESAT a choisi de s'inscrire dans les dispositifs de droit commun en se rapprochant du GRETA et du DAVA (Dispositif Académique de Validation des Acquis) pour une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) permettant d'obtenir un diplôme par la valorisation de l'expérience de 5 usagers.

L'ingénierie de la formation a été faite par l'ESAT et partagée avec le GRETA. Aujourd'hui, le GRETA développe avec l'ESAT un partenariat pour créer un centre de formation et mobiliser les savoir-faire sur les dispositifs AFEST.

En 2024, 11 ans après cette impulsion, ont été obtenus :

- 17 Certificats d'Aptitude à la Conduite en Sécurité (Caces 3)
- 15 CAP dont 10 "Agent d'entrepôts" et 5 "Agent de propreté et d'hygiène"

La VAE c'est pour tout le monde !

Certains encadrants se sont engagés dans une VAE d'éducateur technique spécialisé et un moniteur s'est engagé dans une formation continue en développement informatique pour poursuivre le développement de logiciel spécifique aux capacités des usagers.

Chaque montée en compétence des usagers conduit à une modification de l'organisation, ainsi, par exemple, une personne peut alors aller progressivement de la production à la gestion de la logistique. Des travailleurs sont en capacité de gérer les plannings d'ordonnancement de la production ou d'entretien des locaux dans les bureaux comme les moniteurs.



Témoignage du directeur Franck ANTIER

" L'ESAT a réalisé qu'une organisation apprenante devait maintenir une homogénéité de compétences pour éviter les inégalités d'accompagnement. En formant les encadrants à l'informatique en interne sur la base du volontariat, cette démarche a révélé des liens entre les méthodes de formation et les difficultés d'apprentissage liées à l'imposition de l'écrit, l'évaluation, entre autres. Cela a conduit à reconsiderer la logique descendante de la pédagogie et à dissocier le développement de compétences du développement de savoirs, savoir-faire et savoir-être."

2. RAE: La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience

La RAE est un dispositif de droit commun qui permet à chacun **le développement et la reconnaissance des compétences professionnelles mobilisées dans l'expérience.**

Repères législatifs

Le Décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 dans son article D. 243-19 présente l'objectif de la reconnaissance des savoir-faire et compétences, à savoir, de faciliter l'accès des travailleurs handicapés à un parcours de qualification professionnelle, en proposant des formations adaptées à leur projet personnel et en recherchant une certification par la validation des acquis de l'expérience.

L'Article L344-2-1 du Code de l'action sociale et des familles indique que : « Les établissements et services d'aide par le travail peuvent contribuer au soutien de la validation des acquis de l'expérience en mettant en œuvre une démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences des travailleurs handicapés qu'ils accueillent comprenant une analyse détaillée des compétences mises en œuvre par les travailleurs handicapés lors de leur activité à caractère professionnel. »

Les fondements de la RAE sont :

- La professionnalisation : le processus par lequel une personne acquiert les compétences, connaissances et expériences nécessaires pour exercer efficacement un métier. Cela inclut la formation, l'apprentissage sur le terrain et le développement continu des compétences professionnelles.
- L'éducabilité : La possibilité de progresser et d'apprendre, indépendamment des aptitudes initiales, est encouragée par l'éducation et l'environnement, qui stimulent le potentiel de chaque individu.

- L'organisation apprenante : une structure qui encourage continuellement l'acquisition et le partage de connaissances, s'adapte, évolue en intégrant l'apprentissage collectif, favorise l'innovation et l'amélioration continue pour s'ajuster aux changements environnementaux.
- L'accessibilité : qui désigne la conception de produits, services et environnements pour être utilisables par tous, y compris les personnes en situation de handicap. Elle vise à éliminer les obstacles, garantissant l'égalité d'accès et d'opportunités pour chacun.

Les pilotes



différent compétent
RÉSEAU

Différent et Compétent Réseau porte ce dispositif de Reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE). Il permet de valoriser et de certifier les compétences professionnelles des personnes en situation de handicap employées en ESAT, EA, SIAE ou encore scolarisées en IME, en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'Agriculture à partir de référentiels d'activité professionnelle.



En Normandie, l'Afresat forme des professionnels à l'accompagnement de parcours de valorisation des compétences dès lors que leur établissement est adhérent à l'association (44 associations adhérentes et 3 établissements publics, soit, au total, 61 ESAT, 12 IME, 5 EA et 4 ITEP-IMPRO-IEM).

Les valideurs



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE ET
DE LA JEUNESSE



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

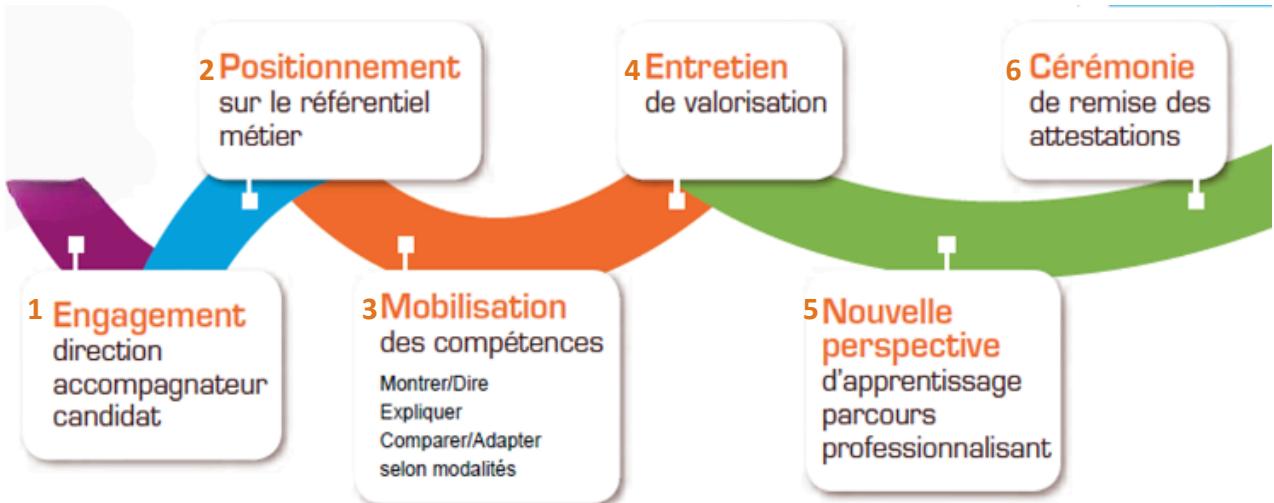


Schéma de la démarche RAE (Afresat).

Comment ça fonctionne ?

Étape 1 : Engagement

L'engagement dans la démarche nécessite que la personne concernée décide de faire reconnaître son expérience et que différents professionnels soient formés. La durée de cette formation est différente selon les rôles :

- Deux jours pour les directions et les managers,
- Quatre jours pour le correspondant chargé de suivre la démarche,
- Dix jours pour les accompagnateurs sur cinq sessions de deux jours étagées sur six mois, comprenant une certification.

Étape 2 : Positionnement

L'accompagnateur réexplique la démarche au candidat et lui remet "le guide du candidat". Ils examinent le métier qui correspond le mieux aux compétences et aspirations du candidat qui signe une lettre d'engagement en présence du directeur et de l'accompagnant.

Ensuite, le candidat procède d'abord à un auto-positionnement, puis effectue un copositionnement avec son accompagnateur. Le dispositif propose 29 métiers différents, tels qu'agent de restauration, ouvrier paysagiste, agent de conduite de système industriel, agent de propreté et d'hygiène...

Étape 3 : Mobilisation des compétences

La démarche de reconnaissance peut s'appuyer sur trois modalités :

En situation de travail à l'ESAT :

« Je peux MONTRER comment je fais sur mon poste de travail »

Externe : avec un entretien de valorisation dans les locaux de l'organisme validateur :

« Je peux EXPLIQUER mon activité à l'aide d'un dossier lors d'un entretien de valorisation »

Externe avec stage : à travers un stage en entreprise et lors d'un entretien dans les locaux de l'organisme validateur :

« Je peux COMPARER et ADAPTER mes compétences à l'occasion d'un stage en entreprise ».

Étape 4 : Entretien de valorisation

Un dossier est constitué pour prouver les compétences revendiquées. Ce dossier peut inclure des descriptions de tâches, des attestations d'employeurs, des témoignages, etc.

Selon la modalité choisie, le jury sera différent :

Modalité en situation de travail : Au sein de l'établissement, le jury est composé de trois personnes : un professionnel extérieur spécialisé dans le métier concerné, un encadrant formé à la RAE provenant d'un autre établissement et le directeur ou la directrice de la structure.

Modalité externe : Au sein de l'organisme valideur, tel que le DAVA, le GRETA ou le CFPPA, le jury est composé de deux personnes : un représentant de l'organisme valideur et un directeur ou une directrice d'Établissement ou Service Médico-Social (ESMS).

Modalité externe avec stage : Au sein de l'organisme valideur, tel que le DAVA, le GRETA ou le CFPPA, le jury est composé de trois personnes : un représentant de l'organisme valideur, un directeur ou une directrice d'Établissement ou Service Médico-Social (ESMS), et le tuteur du stage.

Le candidat est toujours accompagné de son encadrant, quelle que soit la modalité.

Étape 5 : Mise en perspective

À l'issue de l'entretien, des perspectives sont établies, dont la réalisation d'autres démarches de reconnaissance.

Étape 6 : Valorisation des attestations

Les cérémonies de remise de diplômes reconnaissent officiellement les compétences acquises, renforcent la confiance et marquent la transition vers de nouvelles opportunités. Elles sensibilisent le public et les employeurs à la valeur de la RAE, encourageant d'autres à s'engager dans ce processus.

[Voir la vidéo de la remise des diplômes](#)

Quels financements ?

Les formations accompagnateurs, correspondants, direction/manageur RAE peuvent être prises en charge par l'OPCO (CIFA, FMB). Le coût des jurys peut être financé via la taxe d'apprentissage touchée par l'ESMS.



Zoom sur : les compétences transversales avec la RAE RECTEC

Les compétences transversales, également appelées compétences transférables ou soft skills, sont des aptitudes et des qualités. Elles peuvent être appliquées dans diverses situations et sont souvent essentielles pour réussir dans différents rôles et environnements.

On parle aussi de "compétences douces" provenant de l'intelligence relationnelle, émotionnelle, ainsi que des capacités de communication, de la personnalité propre de l'individu et de ses habiletés interpersonnelles.

Exemples de soft skills :

- l'autonomie
- la capacité d'adaptation
- la curiosité, la créativité
- l'intelligence émotionnelle ...

Maurice Makong, coordonnateur de formation à l'Afresat Normandie explique comment dans la région, le dispositif Différent et Compétents a mené plusieurs **expérimentations de reconnaissance des compétences transversales grâce au référentiel Rectec** (reconnaître les compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications) qui facilite l'insertion professionnelle des publics peu qualifiés.

L'expérimentation a été concluante et a permis de reconnaître des compétences chez des personnes en activité professionnelle et non professionnelle. En 2023, cette démarche est devenue officielle et continue d'être mise en œuvre.

Qu'est-ce que le référentiel RECTEC ?

Le référentiel RECTEC a été développé par l'académie de Versailles et propose une graduation des compétences transversales permettant de reconnaître les compétences partiellement maîtrisées et celles à développer. Pour se faire, une carte de compétences a été élaborée pour rendre visibles 12 compétences transversales et leur niveau de maîtrise.

Elles sont regroupées en 4 pôles (schéma ci-dessous) :

- **Un pôle organisationnel (en bleu) regroupant les compétences « organiser son activité », « prendre en compte les règlements », « travailler en équipe » et « mobiliser des ressources mathématiques»;**

- **Un pôle communicationnel (en vert)** réunissant les compétences « communiquer à l'oral », « communiquer à l'écrit », « prendre en compte les usages sociaux » et « utiliser les ressources numériques » ;
- **Un pôle réflexif à visée actionnelle (en rouge)** : « gérer des informations », « agir face aux imprévus » ;
- **Un pôle réflexif à visée personnelle (en jaune)** : « construire son parcours professionnel » et « développer ses savoirs et ses modes d'apprentissage ».

Le référentiel RECTEC est mis à disposition des acteurs de l'insertion professionnelle pour **mesurer l'autonomie et la responsabilité des personnes concernées**.

Il vise à **évaluer les compétences des individus de manière évolutive**, en complément des compétences techniques spécifiques aux métiers, pour une évaluation plus précise des talents. Il peut être utilisé pour l'orientation, la formation, la certification et le recrutement.

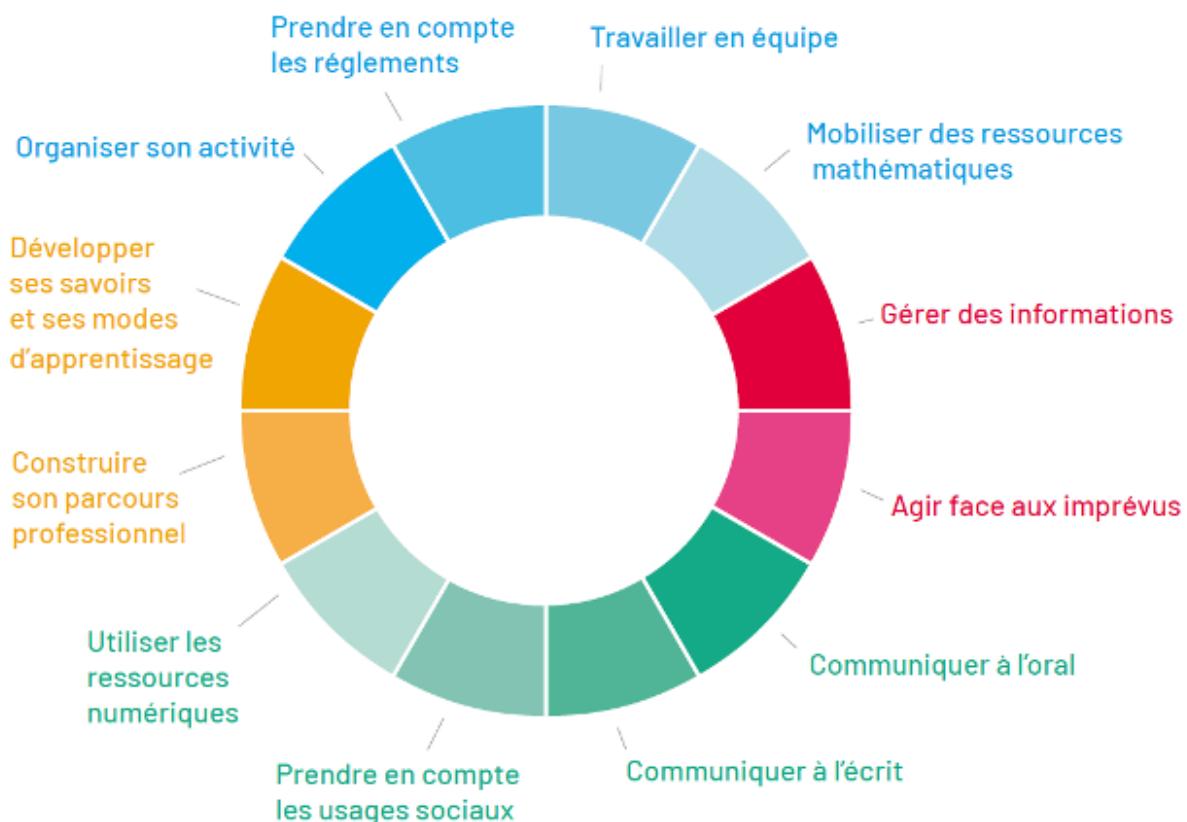


Schéma des compétences transversales (Documentation RECTEC)

Ressources

[Référentiel pour l'identification des compétences transversales](#)

Retour d'expérience **Association Pré de la bataille (76)**

Le contexte

Le Pôle Ingénierie d'Inclusion (P2I) de l'association Le Pré de La Bataille accompagne les opérateurs à la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) notamment des RAE Externes avec stage. Ce projet a été rendu possible grâce à une collaboration entre le département des ressources humaines d'une entreprise de parfumerie et la cheffe du Service Relations clients & suivi de production de l'association. La RH de l'entreprise de parfumerie a proposé à l'association, dans le cadre de sa politique RSE, **d'accueillir un opérateur pour une RAE externe en tant qu'agent de production sur une ligne automatisée en comparant différentes situations de travail.**

Ce qui a été mis en œuvre

Une fois le profil identifié, **un appel à candidatures pour une RAE externe avec stage a été publié et diffusé**. Au total, six opérateurs ont postulé à l'appel à candidature.

Organisation d'une **visite entreprise** : Les 6 candidats étaient accompagnés par des Conseillères en Insertion Professionnelle. Le groupe a été accueilli par la Responsable d'Illet (qui est aussi référente Handicap) et la chargée de projet en RH. Le déroulement de cette rencontre s'est articulé ainsi :

- Présentation de l'entreprise, ainsi que des aspects logistiques tels que les horaires de travail, etc.
- Visite des lignes de conditionnement.

À la suite de la visite, **seuls deux candidats ont exprimé leur volonté pour poursuivre**. Afin de sécuriser le projet, il a été convenu, dans un premier temps, d'organiser **une semaine de stage pour les 2 candidats**, avec les modalités suivantes :

- $\frac{1}{2}$ journée 2 candidats et 1 CIP
 - Présentation du système de distribution des vêtements de travail, vestiaires, etc.
 - Formation à l'accueil sécurité en salle.
 - Passage d'un module e-learning "BPF" Bonne Pratique de Fabrication sur PC, accompagnés par l'Ingénieur AQ BPF.
- Stage découverte : à la journée les stagiaires ont été positionnés sur les postes de "petites séries" afin de tester la cadence et de s'assurer que cela leur convient. Ils ont réalisé des missions d'approvisionnement de la ligne (bipage, alimentation, etc.) ainsi que des missions

sur les lignes (mise en étui, conditionnement) en binôme avec un parrain/une marraine. Ils ont également été quelques heures sur la ligne « coffret » pour tester la cadence.

Bilan du 1er stage :

L'un des stagiaires n'a pas souhaité continuer le stage de 6 semaines, en raison d'une cadence trop rapide, générant du stress et des erreurs. Cependant, il a exprimé sa satisfaction quant à l'expérience globale, appréciant la bienveillance et l'esprit d'équipe. Il aura la possibilité s'il le souhaite de refaire un stage dans l'avenir.

La semaine de stage a été convaincante pour l'autre stagiaire. Dans le cadre de la RAE, un stage de 6 semaines a été mis en place.

But du stage dans le cadre de la RAE :

Au cours et à l'issue de ce stage, le candidat a produit un dossier qui serait le support à l'obtention d'une reconnaissance de compétences professionnelles.

Suite au positionnement et co-positionnement sur le référentiel, un suivi hebdomadaire du stage a été mis en place, en présence de la tutrice de stage pour recueillir les observations de l'opérateur, facilitant ainsi l'élaboration du **dossier de preuves en comparant les différentes situations de travail**.

L'opérateur exprime sa fierté d'avoir effectué ce stage dans une entreprise qu'il qualifie de prestigieuse, soulignant que **cette expérience lui a permis de gagner en confiance, de s'ouvrir aux autres et d'accepter son handicap de manière plus positive**. Il envisage de suivre **une formation en tutorat pour devenir une personne ressource pour les nouveaux arrivants et les opérateurs volontaires**.



Avis du candidat sur son dossier de preuves

«Je suis polyvalent, j'aime mon travail, j'ai une préférence pour le réglage de machine (cellophaneuse, codeuse à encre). Quand je vois un défaut, je le signale tout de suite à la bonne personne. Je nettoie et désinfecte mon poste de travail. Je compte les défauts et je remplis la fiche de retour. Je vérifie qu'il n'y a plus rien sur la table de production pour relancer une autre production »



Retour d'expérience APEI Seine et Mer Atelier d'Étran (76)

Le contexte

L'APEI est une association affiliée au réseau national Unapei. Dans cet exemple de recours à la RAE pour accéder à un certificat d'aptitude professionnelle CAP, les dispositifs Différents et Compétents et Emploi Accompagné ont été sollicités, dans le cadre d'un partenariat entre une Entreprise Adaptée et un lycée professionnel de l'Éducation nationale.

Ce qui a été mis en œuvre

L'opérateur avait un BAC de chaudronnier et son objectif était de trouver un autre emploi. Dans le cadre d'un accompagnement du dispositif Emploi Accompagné pour formuler le projet professionnel, la démarche a commencé par la **découverte du métier de paysagiste dans l'Entreprise Adaptée, en CDD**. Pour répondre à son projet d'obtenir une qualification, différentes modalités de formation lui ont été présentées et c'est finalement la RAE qui a été considérée comme la plus adaptée. Cette modalité, présentée au proviseur du lycée professionnel, a ainsi permis à l'opérateur de **valider une première année de CAP et de passer directement en deuxième année, en contrat d'apprentissage, au sein de l'Entreprise Adaptée**. Le dispositif Emploi Accompagné lui a fourni aussi un logement adapté.



Témoignage du référent handicap du lycée professionnel

« Prendre en compte la RAE était une évidence. Fort de son vécu et de son expérience, il était essentiel pour nous de le faire entrer en deuxième année, en apprentissage, pour qu'il puisse valider son diplôme. C'est un réel plaisir d'avoir pu l'aider. »



Témoignage du conseiller Emploi Accompagné

« Les fondamentaux du dispositif de l'emploi accompagné sont : le placement et la formation dans l'emploi. C'est-à-dire, d'accéder, se maintenir et évoluer dans l'emploi. Dans ce cas, l'opérateur a essayé le métier de paysagiste et a voulu aussi se former pour avoir une certification lui permettant d'intervenir dans une centrale nucléaire. Cette dernière ne lui convenait pas réellement, donc il est resté sur le métier de paysagiste. »



Retour d'expérience IME APEER Tilly (27)

Le contexte

L'Institut Médico Éducatif (IME) accueille des enfants et des adolescents présentant des déficiences intellectuelles, avec ou sans troubles associés. La prise en charge éducative, thérapeutique et pédagogique favorise l'acquisition de l'autonomie et les apprentissages scolaires ou pré-professionnels. **L'expérimentation RAE RECTEC a été mise en place pour travailler des compétences transversales nécessaires à l'accomplissement de tâches simples en cuisine.**

Ce qui a été mis en œuvre

Sous l'impulsion de la coordinatrice cadre de vie, la **réalisation de la RAE RECTEC a été mise en place pour deux personnes. Le référentiel employé était celui du métier de cuisinier**. Les accompagnateurs ont été formés par le dispositif Différents et Compétents, ce qui leur a permis de traduire les tâches simples du métier de cuisinier en compétences transversales, avec le référentiel RECTEC. Les deux candidats ont chacun élaboré un dossier servant de support pour l'obtention de la RAE.



Témoignage de la coordinatrice cadre de vie en secteur sanitaire et social

«En détaillant toutes ces tâches, on se rend compte que cela requiert une multitude de capacités diverses, de l'organisation et des notions, parfois même mathématiques. Il y a beaucoup de compétences transversales impliquées dans ces gestes simples. Mettre la table, par exemple, demande de compter et de réfléchir à de nombreux détails. Pour eux, la reconnaissance finale, c'est le diplôme, c'est faire la fête. Pour moi, c'est que nous allons montrer aux autres tout ce qu'ils savent faire.»

Référentiel pour l'identification des compétences transversales

Pôle ORGANISATIONNEL – compétences 1 à 4

Compétence 1: Organiser son activité

Éléments considérés pour les niveaux de maîtrise de la compétence :

- Degré d'organisation dans la réalisation des activités
- Prise en compte d'éléments multiples pour hiérarchiser et établir des priorités
- Place à l'anticipation dans l'organisation des activités

Descripteurs de compétences	Autonomie et responsabilité	Indicateurs génériques
Cercle 1 Identifie les éléments structurant l'organisation de l'activité prévue	L'organisation de l'activité est imposée et énoncée par le responsable désigné.	Les éléments constitutifs de l'organisation de l'activité sont clairement énoncés.
Cercle 2 Applique l'organisation prévue pour son activité	L'organisation peut aussi inclure une part d'initiative, sous supervision.	La réalisation de l'activité est conforme à l'organisation imposée.
Cercle 3 Adapte son organisation aux exigences d'une situation donnée	L'organisation de son activité est réalisée en autonomie et en fonction des exigences situationnelles	L'organisation de l'activité intègre entièrement les exigences. L'organisation permet la réalisation dans les temps impartis.
Cercle 4 Prévoit et organise son activité et/ou celle de son équipe	L'organisation de son activité ou celle d'autrui relève de sa responsabilité	L'organisation retenue tient compte des différentes variables (objectifs, calendrier, délais, échéances, contraintes, constitution de l'équipe...)

Extrait du référentiel pour le Pôle organisationnel (Documentation RECTEC)

REFERENTIEL PROFESSIONNEL Différent et Compétent

RECTEC

Exemple de compétences transversales évaluées : Pôle organisationnel
(Source : dossier de preuves)

Les référentiels déclinés pour la Reconnaissance d'Acquis d'Expérience (RAE) sont la propriété de l'association Différent et Compétent Réseau. Ils sont réservés à l'usage exclusif de ses adhérents dans le cadre de démarches de reconnaissances de compétences et ne peuvent être communiqués sans l'accord préalable de l'association.

RECTEC: REconnaitre les Compétences Transversales en lien avec l'Employabilité et les Certifications.

Cette version (en l'état actuel) rentre dans une expérimentation - 2021- sur une RAE pour reconnaître des compétences transversales.

POLE ORGANISATIONNEL - Organiser son activité

Identifier les éléments structurant l'organisation de l'activité prévue

- J'identifie et je nomme les éléments structurant l'organisation de l'activité prévue par le responsable

Appliquer l'organisation prévue pour son activité

- Je réalise l'activité prévue par l'organisation imposée

Adapter son organisation aux exigences d'une situation

- J'intègre entièrement les exigences
 Je réalise l'activité dans le temps imparti

Prévoir et organiser son activité et/ou celle de son équipe

- Je tiens compte de toutes les variables (objectifs, calendrier, délais, échéances, ...)

Mettre sa tenue de cuisine
Préparer son matériel
Mettre la table.

3. AFEST: L' Action de Formation en Situation de Travail

L'AFEST est une modalité pédagogique structurée par un décret qui permet la mise en place d'une formation individualisée en situation réelle de travail. Son contenu et son rythme sont adaptées aux besoins de l'apprenant.

Repères législatifs

- La Loi Avenir du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel donne une nouvelle définition pour l'action de formation : "un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Il peut être réalisé en tout ou partie à distance. Il peut également être réalisé en situation de travail". (Art. L. 6313-2). Pour qu'une action de formation soit reconnue comme une AFEST, la «loi Avenir professionnel» Art. L. 6313-2 précise 6 conditions d'éligibilité :
 - Analyser l'activité de travail : identifier les **situations de travail qui peuvent être apprenantes** et qui permettent de développer les compétences ciblées,
 - Concevoir un parcours pédagogique à finalité professionnelle,
 - Désigner un «formateur» : selon les contextes d'entreprises, le **“formateur” peut être désigné sous divers intitulés** tels que tuteur, accompagnateur terrain, référent, etc.,
 - Mettre en place des phases réflexives : aider le salarié à analyser ce qui s'est passé pendant la mise en situation en prenant du recul et en tirant des enseignements,
 - Évaluer les acquis : avant, durant, après
 - **Conserver les preuves** de la réalisation d'une AFEST par « tout élément probant ».

À qui s'adresse-t-elle ?

- Les demandeurs d'emploi : candidats à un emploi pour lequel ils ne possèdent pas toutes les compétences nécessaires, compétences qui ne peuvent être acquises qu'en occupant le poste de travail. Ce dispositif fait partie de la formation préalable à l'embauche, offrant jusqu'à 400 heures de formation financée pour aider les employeurs à préparer les futurs employés. Pour en bénéficier, les candidats doivent avoir des compétences de base suffisantes pour être en situation de travail.

- Les salariés de l'IAE (Insertion par l'Activité Économique) : dans ce secteur, l'AFEST peut être mise en œuvre dès le recrutement et tout au long du parcours du salarié pour garantir l'acquisition de compétences spécifiques et préparer de futures embauches.
- Les salariés de toute autre entreprise.
- Les travailleurs en ESAT : elle peut être enclenchée suite à une demande du travailleur, au repérage d'un besoin de formation sur un geste particulier, accompagner la montée en compétences, l'AFEST permet alors d'adapter la pédagogie.



Comment ça fonctionne ?

La mise en place d'une AFEST nécessite 3 acteurs clés :

- **L'apprenant** se situe sur une grille de positionnement pour évaluer ses compétences et ses besoins de formation, réalise seul les tâches à effectuer, analyse régulièrement sa pratique et s'exprime sur la situation de travail et les compétences en cours d'acquisition.
- **Le référent AFEST**, identifie les points de progression en amont avec l'apprenant, désigne le tuteur pédagogique, évalue l'acquisition des compétences, remet l'attestation. Il est salarié de l'entreprise ou peut être aussi un prestataire externe si besoin.
- **L'accompagnateur pédagogique, formateur** expert de la situation de travail visée par l'AFEST, prépare le référentiel, met en place les mises en situation de travail, aide l'apprenant à progresser, l'observe et le guide dans la prise de conscience de sa pratique tout au long du parcours. Ce rôle peut-être celui d'un formateur externe, notamment dans le cas où l'apprenant est un demandeur d'emploi. Ces derniers sont formés à la méthodologie et aux outils de l'AFEST.



Schéma du déroulement de l'AFEST

L'AFEST vise un objectif professionnel, **alterne situations de travail et phases réflexives** lors desquelles l'apprenant analyse son activité et renseigne son journal réflexif (schéma ci-dessus). Cette prise de recul sur sa pratique lui permet de participer activement à son apprentissage. Des évaluations spécifiques des acquis de la formation jalonnent et/ou concluent l'action et déterminent la suite du parcours.

Il est possible de réaliser l'alternance de ces séquences autant que nécessaires, en modifiant l'environnement de la mise en situation de travail.

En transformant des situations de travail en situations apprenantes, l'AFEST permet de traduire ce qui se fait, très souvent, de façon informelle. Elle n'est pas certifiante mais peu permettre de se préparer à une formation certifiante si souhaité.

Quels financements ?

Plusieurs options de financement pour financer l'AFEST en complément du budget interne de l'entreprise dédiée au développement des compétences des salariés :

- Un OPCO (Opérateur de compétences) : OPCO Santé pour le secteur du médico-social
- France Travail : prend en charge le financement de la préparation et de la conception du parcours pédagogique mais aussi la mise en œuvre de la formation elle-même, dans la limite de 450 heures de formation (600 heures pour les publics prioritaires), à l'issue du déroulé de l'action, l'entreprise accueillante doit recruter le candidat en CDI, en contrat en alternance ou en CDD/CTT d'au moins six mois.
- La Région prend en charge le coût pédagogique de la formation ainsi que la rémunération des stagiaires non bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (Aref) de France Travail dans le cadre de son dispositif « Une formation, Un emploi » qui permet aux employeurs d'anticiper leurs besoins en personnel en formant leurs futurs salariés.

Ressources

[Guide interactif : Raconte moi l'AFEST](#)

[Qu'est-ce que l'AFEST ? Vidéo du dispositif Différents et Compétents](#)



Retour d'expérience ESAT Les Ateliers de la Lys (59) de l'association AFEJI

Le contexte

Dans l'atelier de transformation de cartons, plusieurs machines sont réglées par les travailleurs en suivant un document conçu par le moniteur. Parmi ces travailleurs, **des employés de l'ESAT montre une volonté d'évoluer**. Il est donc envisagé d'accompagner leurs parcours d'évolution professionnelle.

Les objectifs pour l'apprenant consistent :

- Monter en compétences, en évoluant du pliage de carton à la création d'un document technique sur l'ordinateur,
- Comprendre l'utilité de ce document technique, afin de saisir son importance dans le processus de production,
- Maîtriser le processus de création du document, depuis la conception jusqu'à la finalisation, pour garantir une utilisation efficace et précise.

Ce qui a été mis en œuvre

Les situations apprenantes se sont concentrées sur plusieurs aspects clés. Elles incluaient la récupération d'informations provenant d'un service commercial, le traitement informatique de ces informations pour permettre le lancement d'une production de cartons, ainsi que l'analyse des informations transmises à l'opérateur pour sécuriser la réalisation d'une production.

Cet apprentissage structuré a permis :

- d'accroître l'autonomie des professionnels en situation de handicap,
- favoriser la transmission entre pairs,
- valoriser ces professionnels par la reconnaissance de leur montée en compétence.

Cette démarche peut être proposée en amont d'une démarche de RAE pour consolider une compétence.



Témoignage d'un apprenant

« Au début, j'avais peur de ne pas m'en sortir, notamment sur la manière d'expliquer, mais grâce au moniteur, cela m'a donné envie de le faire. J'avais également peur d'être maladroit, mais quand nous avons commencé, cela m'a donné confiance. On m'avait fait des questionnaires sur papier ; au début, j'avais du mal, puis j'ai recommencé et ensuite je m'en suis bien sorti. La première fois, je ne comprenais pas les questions, mais quand on me les a expliquées, j'ai bien réussi. Entre la mesure initiale et la mesure finale, j'ai vu la différence et j'étais quand même rassuré que ce ne soit pas un examen. Cela répond à mes envies d'utiliser mes nouvelles compétences ; quand le collègue qui seconde le moniteur n'est pas là, je pourrai prendre le relais à l'avenir et être le remplaçant du remplaçant ».

Propos recueillis par Françoise DOUXAMI de Match&Patch lors des rencontres nationales ANDICAT du 15 mars 2022.

4. RSFP: La Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels

Le dispositif RSFP permet aux personnes de s'engager dans un parcours d'évolution, de dynamiser un parcours d'insertion en justifiant de ses compétences auprès d'un employeur, et de s'impliquer dans un parcours de formation. Il privilégie l'accompagnement et la montée en compétences des salariés, la valorisation de la personne en reconnaissant ses progrès et ses acquis, le sens du travail à travers une réflexion sur les tâches à accomplir, ainsi que le lien avec les entreprises en s'entourant d'un réseau de professionnels.

En 1999, dans l'Ain, sept structures comme les IME et IMPRO ont voulu valider les compétences de leurs publics. En juin 2001, les premières validations ont eu lieu avec succès, élargissant le dispositif à d'autres publics et métiers, puis à toute la France.

Les principes fondateurs de la démarche reposent sur l'idée de permettre aux personnes ayant un accès limité aux systèmes traditionnels de validation, de faire reconnaître leurs compétences directement en situation de travail. Cela offre la possibilité de valoriser les compétences acquises, d'envisager de nouvelles perspectives d'évolution, d'acquérir un premier niveau de qualification et de créer une passerelle vers un titre professionnel.

Repères législatifs

- Le Décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 Il précise notamment : « La démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et la validation des acquis de l'expérience 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'établissement ou du service d'aide par le travail qui les accueille, d'autres établissements ou services de même nature ou vers le milieu ordinaire de travail. »
- La Loi Avenir du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel donne une nouvelle définition pour l'action de formation : "un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Il peut être réalisé en tout ou partie à distance. Il peut également être réalisé en situation de travail". (Art. L 6313-2).
- Le Décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences présente les conditions d'organisation des actions de formation qui se déroulent, en tout ou partie, à distance ou en situation de travail.

À qui s'adresse-t-elle ?

- Les salariés des entreprises adaptées (EA)
- Les travailleurs handicapés du milieu de travail protégé (ESAT)
- Les jeunes sortant de l'éducation spécialisée (IME, ITEP, IMPRO...)
- Les salariés de structures d'insertion par l'activité économique (ACI, EI, ETTI)

Le pilote



Le validateur



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)

Comment ça fonctionne ?

Pour faire fonctionner le dispositif, il est nécessaire d'avoir au minimum deux structures du même domaine d'activité engagées dans la démarche.

L'encadrant technique d'une structure impliquée dans le dispositif RSFP joue toujours deux rôles :

- il accompagne son salarié dans la démarche RSFP en tant que référent accompagnateur
- il évalue le candidat d'une autre structure en tant que référent évaluateur.

Les référents RSFP, appelés référents, sont formés à la méthodologie par l'AFPA et constituent ainsi le réseau de professionnels.

L'AFPA est responsable de plusieurs aspects essentiels du dispositif. Elle assure la formation des référents, anime, coordonne et gère l'ensemble du dispositif, et effectue le suivi des dossiers tout en fournissant un appui technique.

Le candidat sera évalué par un jury composé de :

- Un professionnel issu d'une entreprise ou collectivité, en activité ou n'ayant pas quitté le métier depuis plus de 5 ans.
- Un référent RSFP d'une autre structure

Le rôle du jury est d'apprécier les compétences des candidats en se fondant sur les référentiels et les grilles d'évaluation.

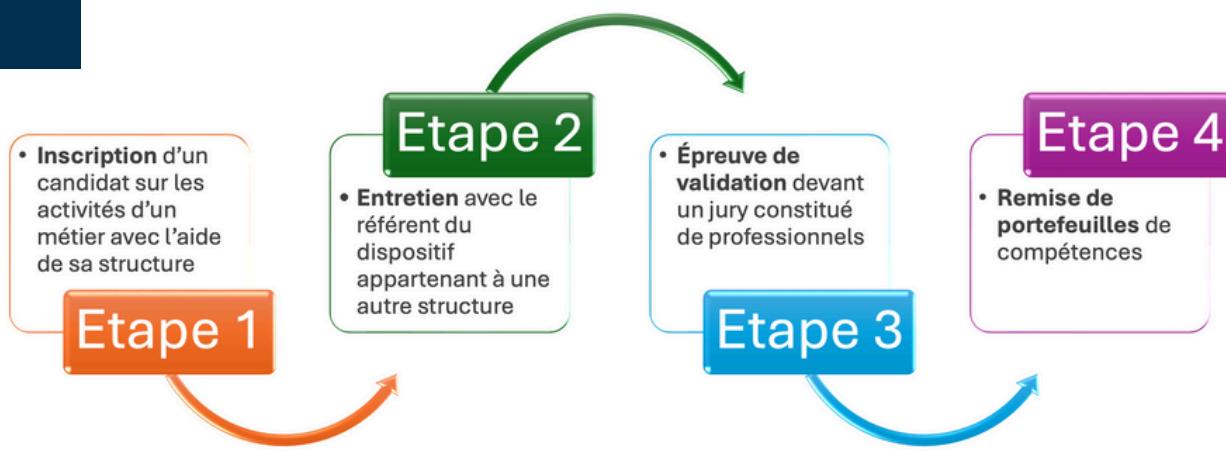


Schéma du déroulement de la RSFP (Afpa)

La RSFP se réalise à partir de référentiels emploi et de référentiels d'évaluation nationaux, élaborés par l'AFPA. Le référentiel emploi propose une définition de l'emploi et une description de chaque activité mise effectivement en œuvre dans les structures. Les compétences sont définies avec des critères de performance, selon les principes de l'ingénierie AFPA appliqués aux titres professionnels. Le référentiel d'évaluation définit, pour chaque activité et/ou compétences se compose de la mise en situation professionnelle adaptée, les conditions de mise en œuvre et d'une grille d'évaluation.

Les métiers proposés couvrent une large gamme de secteurs (voir schéma ci-dessous).

Un portefeuille des compétences et une attestation de reconnaissance des savoir-faire sont remis aux bénéficiaires lors d'une cérémonie officielle.

Les impacts de la démarche RSFP sont multiples :

Pour les personnes :

- Une motivation renforcée,
- Une prise de conscience des exigences du métier,
- Une image de soi très fortement améliorée,
- Un effet déclencheur pour engager des démarches vers le milieu du travail (recherche d'emploi ...), intégrer une formation qualifiante ou entamer un parcours de VAE.

Pour les structures :

- La valorisation et la reconnaissance du travail accompli au sein des structures,
- Un changement de regard des professionnels sur les personnes en difficulté d'insertion,
- Une évolution des pratiques des encadrants,
- Un travail en réseau et du partenariat avec les entreprises.

• Agent administratif	• Agent de Maintenance Cycles et VAE	• Agent en connectique et câblage électrique
• Agent d'accueil en déchèterie	• Assistant mécanicien automobile	• Employé de ferme
• Agent d'entreposage	• Préparateur de véhicules automobiles	• Ouvrier d'entretien des espaces naturels
• Agent de conditionnement et de manutention	• Assistant en menuiserie et tournerie	• Ouvrier en horticulture
• Agent polyvalent de blanchisserie industrielle et de détail	• Assistant peintre d'intérieur	• Ouvrier entretien espaces paysagers
• Assistant mécanicien en confection	• Assistant polyvalent du bâtiment	• Ouvrier maraîcher
• Operateur de production	• Employé de ressourcerie	• Ouvrier viticole
• Opérateur de Fabrication Métallique	• Employé espace de vente	• Aide de cuisine en cuisine centrale
• Opérateur de soudage	• Agent de nettoyage de locaux	• Aide de cuisine en restauration collective
• Assistant maroquinier	• Employé de maison	• Serveur de restaurant
	• Livreur avec véhicule utilitaire permis B	
	• Valoriste sur chaîne de tri	

Liste des référentiels proposés (Afpa)

Quels financements ?

L'AFPA mène cette mission au titre de ses Missions Nationales de Service Public. La formation des référent-e-s pourra être prise en charge par les OPCO soit sur le Plan de Développement des Compétences, soit sur des dispositifs particuliers s'ils existent.

Ressources

[Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnel \(RSFP\) : vers la qualification des salariés apprenants en Normandie](#)



Retour d'expérience

L'expérimentation de la RSFP en Normandie avec les Ateliers et Chantiers d'Insertion

Le contexte

Cette expérimentation a combiné l'ingénierie pédagogique des chantiers-école Normandie avec le dispositif de reconnaissance des savoir-faire professionnels (RSFP) de l'Afpa. Elle visait à **valoriser les compétences des salariés en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) qui ne pouvaient pas encore accéder à une formation qualifiante**. Les objectifs incluaient : la reconnaissance des compétences des salariés en ateliers et chantiers d'insertion (ACI), la facilitation des passerelles vers la certification, l'entrée en formation qualifiante après le contrat, et l'établissement de liens entre les compétences des salariés et les besoins des entreprises locales. L'expérimentation s'est déroulée dans huit ateliers en Normandie, couvrant les filières de l'environnement, de la propreté et de l'économie circulaire.

Ce qui a été mis en œuvre

Certains lauréats ont participé à plusieurs sessions de la RSFP à différents moments de leur parcours d'insertion. En moyenne, les participants ont un parcours qui dure 15 mois, dans des référentiels RSFP : agents d'entretien des locaux, ouvriers polyvalents d'espaces verts, employés en ressourcerie et employés de vente.

Tous les lauréats ont perçu le dispositif RSFP comme une opportunité positive avant d'y participer. Ils ont initialement ressenti du stress lors des entretiens de positionnement, mais ont finalement passé un moment agréable. Ils gardent des souvenirs positifs grâce aux retours bienveillants du jury professionnel. Tous les lauréats ont noté l'impact positif de la RSFP sur leur parcours. Elle a aidé certains à

- Renforcer ou modifier leur projet professionnel,
 - Obtenir un stage ou un emploi saisonnier,
 - Faciliter l'entrée en formation pour certains.
- Deux lauréats ont trouvé un emploi dans un secteur lié au référentiel validé par la RSFP (ouvrier d'espaces paysagers et employé de vente/ressourcerie et livreur).



Témoignages des lauréats dans l'évaluation

"J'ai pris en confiance en moi maintenant j'explique même aux nouveaux qui arrivent en quoi ça consiste la RSFP."

"J'ai pour projet d'ouvrir un brocafé, et la RSFP est un poids en plus pour moi auprès de la CMA, ça montre que je ne part pas de rien que j'ai de l'ambition."



Institut Médico Éducatif (IME)

Beaumesnil (74)

Le contexte

La RSFP est mise en place pour permettre aux personnes n'ayant pas les prérequis pour accéder aux systèmes traditionnels de validation, d'avoir de nouvelles perspectives d'évolution. Ces dernières rendues possible à partir de leur expérience professionnelle et des savoir-faire acquis dans une pratique antérieure. L'apprenant qui en a bénéficié, a fait un parcours en IME et la RSFP lui a permis de valoriser son expérience pour la suite de son parcours professionnel comme aide cuisinière.

Ce qui a été mis en œuvre

La personne avait déjà acquis une partie des compétences nécessaires pour le métier d'aide-cuisinière. Grâce à la RSFP, elle a pu suivre une formation en alternance, y compris des stages en Entreprise Adaptée. À la fin de sa formation, elle a signé un CDI au sein de l'Entreprise Adaptée.



Témoignages de l'apprenant

"Je suis à l'IME depuis l'âge de 8 ans. J'ai fait des stages, et je me suis bien intégrée dans l'équipe. Et grâce à ça prochainement je vais signer un contrat. Je me sens très contente de moi, parce que j'ai réussi et je ne pensais pas que j'allais réussir."



Témoignages du Directeur de l'EA

"Il ne faut pas avoir peur du dispositif qui ne parle pas de handicap, mais de compétences. Et, ce que l'on souhaite dans le travail, c'est d'avoir des employés qui sont en capacité d'assurer les tâches et les missions qu'on leur demande. La RSFP permet de connaître exactement là où en sont les personnes dans leur parcours professionnel et l'acquisition de compétences."

5. CQP: Le Certificat de Qualification Professionnelle

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est une certification qui atteste de compétences professionnelles dans un métier ou un secteur spécifique.

Il est créé, délivré et reconnu par les branches professionnelles (BTP, métallurgie, hôtellerie, restauration, service à la personne ...) et couvre de nombreux secteurs d'activité.

Le CQP permet de répondre à des difficultés de recrutement dans un secteur, il est reconnu par la convention collective ou encore l'accord de branche auquel il se rattache et offre ainsi des opportunités de formation professionnelle pratique et orientée vers l'emploi.

Chaque branche professionnelle peut créer ses propres certifications dès lors qu'il n'existe pas de diplômes ou de titres professionnels, pour répondre aux besoins de compétences en lien avec la transformation des métiers ou pour tout simplement être en adéquation avec les attendus des entreprises du secteur.

En 2024, plus de 250 CQP sont enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).



Comment ça fonctionne ?

Il est possible d'obtenir un CQP en suivant un parcours de formation ou via la VAE.

Ces parcours de formation de droit commun peuvent être coconstruits avec l'établissement demandeur et le pôle de formation de la branche concernée. Ils sont composés de blocs de compétences qui peuvent être suivis indépendamment les uns des autres, le parcours est ainsi adapté aux besoins de l'apprenant.

Il est donc possible d'en valider certains et d'en représenter d'autres à un jury plus tard si la certification convoitée n'est pas obtenue en une seule fois.

Le jury est composé essentiellement de professionnels de la branche professionnelle.

Les blocs de compétences sont les composantes des formations enregistrées au RNCP qui forment un ensemble de compétences professionnelles reconnues par l'Etat, pouvant être évaluées et validées séparément lors d'un parcours de formation.

Il s'agit d'un programme d'apprentissage flexible et coconstruit entre formateurs (branche métier), accompagnateurs et personnes concernées.

Repères législatifs

- Article L 6113-6 du code du travail : Cet article mentionne l'enregistrement des CQP au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) sur demande des commissions paritaires nationales de l'emploi.
- Article L 6314-1 du code du travail : Il stipule que tout travailleur a droit à une qualification professionnelle, qui peut être reconnue par un CQP.
- Loi du 5 septembre 2018 : Cette loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit des modifications importantes concernant l'enregistrement des certifications professionnelles au RNCP.
- France compétences : Les CQP doivent être transmis à France compétences, l'organisme en charge de la certification professionnelle.

Ces références assurent que les CQP sont reconnus et valorisés dans le cadre professionnel, facilitant ainsi la mobilité et la reconnaissance des compétences des salariés.

Quels financements ?

Le CQP peut être financé par l'OPCO de branche.

Ressources

[Recherchez la fiche correspondante à la certification souhaitée](#)

[Liste et coordonnées des opérateurs de compétences \(OPCO\)](#)

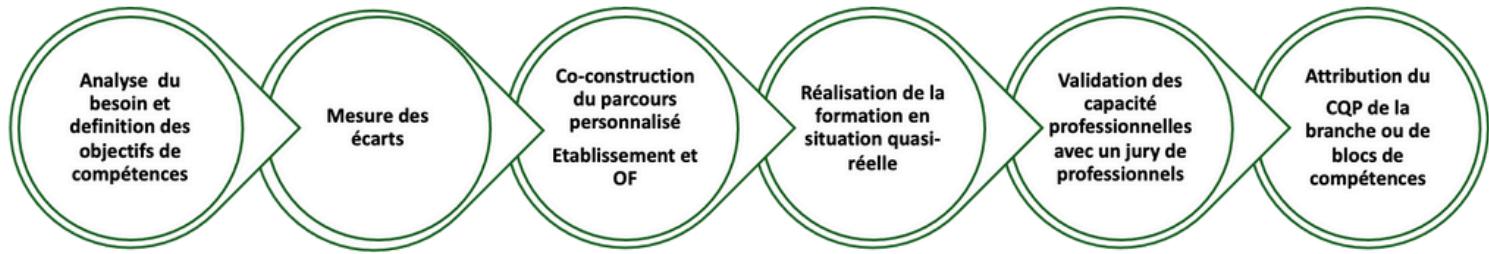


Schéma du déroulement du CQP

Retour d'expérience **Association Le Pré de la Bataille (76)** **Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM)**

Le contexte

Le Pôle Parcours Professionnel de l'association a collaboré avec le **Pôle Formation de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM)** pour proposer deux formations certifiantes (CQP-M) aux personnes accompagnées ainsi qu'aux salariés travaillant dans les magasins et ateliers de sous-traitance. L'objectif est de promouvoir la transférabilité des compétences au sein des ESAT et de contribuer à l'amélioration de leur fonctionnement en les transformant en organisations apprenantes. L'initiative comprend également la certification des compétences spécifiques et des savoir-faire, qui sont reconnus et valorisés par une branche métier.

Ce qui a été mis en œuvre

Les deux formations certifiantes (Agent logistique et Équipier d'unité Autonome de Production Industrielle) ont été coconstruites avec les bénéficiaires et adaptées, au fur et à mesure, à leurs besoins.

À ce jour, 83 personnes accompagnées et 8 salariés ont complété l'un des deux parcours de formation « Industrialisation ».

Entre septembre 2023 et février 2024, une troisième promotion comprenant 43 opérateurs et 4 salariés a été formée. Cette promotion inclut 6 opérateurs ESAT et 1 salarié pour le CQPM Agent logistique, ainsi que 33 opérateurs ESAT et 3 salariés pour le CQPM Equipier d'unité Autonome de Production Industrielle.

A ce stade, ce sont 72 personnes accompagnées et 8 salariés des ESAT qui ont obtenu une certification identique à celles recherchées au sein de grandes entreprises telles que SANOFI, RENAULT,

Les objectifs sont de :

- Former progressivement 365 personnes afin d'intégrer des compétences transférables, tant professionnelles qu'autres dans les pratiques des ESAT,

- Diffuser les méthodes de formation efficaces,
- Encourager toutes les parties prenantes à investir dans ce domaine, pour favoriser un développement économique et social durable.



Témoignage d'une opératrice certifiée

“On a appris beaucoup de choses qu'on ne connaissait pas, par exemple, la nomenclature des composants. Aujourd'hui, cela m'a permis d'accéder à de nouvelles tâches comme ma participation aux points flashs du matin où l'on prend connaissance des commandes en cours et à venir.”



Témoignage de Marine LEGER Cheffe de Service Formation, Admissions & Stages

“Les résultats ont été très positifs, avec un taux de réussite élevé. La sélection des participants s'est faite sur la base du volontariat, et le financement a été assuré par l'OPCO et l'association. Le programme a été adapté en collaboration avec des formateurs expérimentés pour répondre aux besoins spécifiques des opérateurs en situation de handicap.”

6. Open badges, le numérique au service de la reconnaissance ouverte

Les open badges ont pour finalité de rendre plus facilement visibles et actionnables les compétences acquises tout au long de la vie, de façon formelle ou informelle.

La reconnaissance non formelle des compétences fait référence à l'évaluation et à la validation des compétences acquises en dehors des systèmes éducatifs formels, comme les écoles ou les universités. Cela peut inclure des compétences développées par le biais de l'expérience professionnelle, du bénévolat, des loisirs ou des formations informelles.

Lors de la conférence de Bologne en 2016, il a été rappelé que cet apprentissage non formel n'était pas suffisamment valorisé et articulé avec des formes d'apprentissage plus formelles. Cette conférence a ainsi promu **des approches innovantes pour évaluer et valider les compétences informelles et non formelles**, afin de faciliter l'accès à l'éducation et à l'emploi. Elle a contribué à sensibiliser à l'importance de valoriser toutes les formes d'apprentissage, qu'elles soient formelles ou informelles, pour favoriser l'inclusion et le développement personnel et professionnel. Ces apprentissages non formels représentent 90 % de ce que nous apprenons tout au long de notre vie. Leur valorisation est aussi importante que les diplômes.

Cette forme de reconnaissance non formelle peut être intégrée avec d'autres formes de reconnaissance plus formelles. Elle peut, par exemple, servir d'étape préliminaire avant de se confronter à un référentiel, selon le souhait de la personne. Ce type de reconnaissance valide **des compétences, des savoir-faire comportementaux et/ou des compétences techniques dans un contexte particulier**.

La personne est **encouragée à analyser son expérience** et peut être accompagnée pour développer cette réflexion, en discutant de ses actions et de ce qu'elle en retire.

La reconnaissance ouverte renforce la confiance en soi et l'autonomisation, en valorisant les qualités et les forces de la personne en complément de ses connaissances.



Les Open badges sont utilisés dans divers secteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation.

Le collectif "Badgeons la Normandie" a été le premier de ce type et fait partie d'un réseau explorant le potentiel des badges numériques pour créer un écosystème de reconnaissance des compétences tout au long de la vie. Ouvert à tous les individus, établissements, associations ou organisations en Normandie, ce collectif vise à expérimenter les badges numériques pour développer, reconnaître, valoriser et connecter les talents locaux.

Qu'est-ce qu'un Open Badge ?

Un Open Badge est un objet numérique, une image dans laquelle sont contenues des informations vérifiables et infalsifiables. Il permet en effet de reconnaître, d'attester d'une compétence, savoir-faire, savoir-être, d'une participation, rôle, d'une réalisation, d'un engagement, d'une contribution ou d'un soutien à un projet ou encore d'un centre d'intérêt.

Il se matérialise par une image numérique, basée sur une technologie open source et constituée de métadonnées comportant :

- Le récepteur : à qui le badge a été remis
- L'émetteur : qui a émis le badge
- Les critères d'attribution : ce que le badge indique
- Les preuves et vérification : les éléments produits par le récepteur qui satisfont les critères
- La date de publication et l'éventuelle date d'expiration du badge.



Exemples de badges (Projet HERO)

Comment ça fonctionne ?

Les principes :

- On se base sur **l'expérience vécue sans autre évaluation** pour aller chercher les compétences qui ont été développées.
 - On s'appuie sur **une présomption de compétence**, dès lors que la personne veut reconnaître et faire reconnaître ses compétences, on va la considérer comme capable.
 - On accorde **de la valeur aux documents de preuves que la personne va apporter** même si on ne l'a pas vue travailler et aux recommandations des personnes qui l'ont vue travailler et qui apportent des endossements.

Ces personnes peuvent être : les éducateurs, les tuteurs en entreprise, les collègues, les autres élèves, les partenaires d'autres structures, ou encore les membres d'une association dans laquelle la personne est engagée.

Le processus de demande de badge est détaillé dans le schéma ci-dessous.

Le coût ?

Le coût de la démarche est faible et se limite au prix de l'abonnement à une plateforme de gestion des badges (en dehors du temps investi par l'équipe).



Les badges peuvent être obtenus et alimentés tout au long de la vie.

Ils sont visibles dans un portefeuille numérique et intégrables dans un CV 2.0

Il est nécessaire d'ouvrir un compte numérique sur Open Badge Passport (se référer au kit OB HERO pour en connaître les modalités)



Ressources

Accédez au kit complet de la méthodologie du projet OB Hero

[Découvrir les 4 badges proposés par la Région pour reconnaître 4 compétences fondamentales pour les recruteurs](#)



Retour d'expérience



Co-construction d'un badge "Sécurité et hygiène au travail" avec le projet Open-Badge et Handicap ou l'Émancipation par la Reconnaissance Ouverte OB-HERO à l'Institut Médico Éducatif (IME) Beaumesnil (27)

Le contexte

Cette expérimentation, soutenue par le programme Handinno 2021 de l'Agefiph, a été menée par Practhis et Rhizomia en collaboration avec l'IME de Beaumesnil. Cette initiative a impliqué divers acteurs tels que le CIBC de l'Eure, l'Adapei 27, Ladapt, Le Pré de la Bataille, la MDPH, le Cap emploi de l'Eure, la Mission locale d'Evreux, l'Afresat, Aramis, l'Agefiph, ainsi que la Région et l'ARS de Normandie.

Ce qui a été mis en œuvre

Les open badges ont été présentés à des jeunes scolarisés en SIPFP (Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle ex IMPRO) concernés par les secteurs professionnels du Multi-services et de la Maintenance et Hygiène des locaux (MHL). Il a été décidé de co-construire un badge commun autour des compétences acquises en lien avec la sécurité et l'hygiène au travail.



Pour co-construire ce badge il a été nécessaire de renseigner **différents items** à partir d'une matrice :

Le public : Un badge pour qui ?

Toute personne ayant été initiée à la sécurité et l'hygiène au travail

La description : Un badge pour reconnaître quoi ?

“À travers ce badge, je rends visible ma connaissance de la sécurité et de l'hygiène au travail. J'ai pu suivre une ou plusieurs actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation afin d'assurer ma sécurité et protéger ma santé dans l'établissement de formation et au travail.”

Ce badge peut inclure d'autres badges associés à cette thématique, notamment concernant les EPI (Équipements de Protection Individuels) adaptés à chaque métier.

Les critères : que dois-je faire pour obtenir ce badge ?

“Lorsque j'ai considéré être prêt-e à demander ce badge, j'ai rempli le formulaire associé me permettant de l'obtenir automatiquement. J'ai pu montrer auparavant à mon ou ma référent-e (éducateur·rice technique, tuteur·rice de stage, chef·fe de service,), lors des différents ateliers auxquels j'ai participé, que je sais distinguer et appréhender les principaux risques professionnels :

- liés aux machines,
- liés au risque chimique,
- liés au risque incendie,
- liés au risque électrique,
- liés à la circulation routière.

Ainsi que les principaux critères d'hygiène :

- hygiène corporelle adaptée (lavage des mains, etc.)
- tenue propre et adaptée aux conditions (météo, type d'activité, etc.).

La documentation : que puis-je joindre comme document pour renforcer la valeur de ce badge ?

Pour qu'il soit valide, des documents liés à ma pratique doivent être intégrés à ce badge afin de l'illustrer, par exemple : contenu des séances d'information/formation.

Les endossements : qui pourrait me proposer une recommandation ?

Des endossements (témoignages, recommandations) émis par des personnes ayant pu m'observer en situation doivent également être associés :

Exemples :

- mon éducateur, mon tuteur en entreprise, mes pairs (collègues de l'entreprise)
- les autres élèves, les autres structures partenaires...
- une association dans laquelle je m'engage ...





Retour d'expérience



Co-construction d'un badge "Sécurité et hygiène au travail" avec le projet

Open-Badge et Handicap ou l'Émancipation par la Reconnaissance Ouverte OB-HERO à l'Institut Médico Éducatif (IME) Beaumesnil (27)



Témoignage de la directrice adjointe de l'IME

«L'établissement accompagne vers l'accès à l'emploi, au logement, à la vie citoyenne et sociale et on a vu l'intérêt des badges pour l'accès à l'emploi, avec l'idée d'un langage commun avec les employeurs, il n'est pas toujours possible de valider un CAP et on voulait valoriser les compétences d'une autre manière».



Témoignage d'un chef d'entreprise

« J'ai accueilli de jeunes qui étaient en IME, très vite, nous nous sommes rendu compte que certains des jeunes qui venaient au magasin avaient des réelles compétences dans notre domaine qu'est la vente. On m'a présenté les open badges et j'ai pensé qu'ils étaient effectivement très adaptés à ces jeunes. Chaque image vise à reconnaître une pratique, un engagement, une expérience, et donc un ensemble de compétences. Ces recommandations sont faites par des professionnels qui rassurent et le jeune et l'employeur. Il y a aussi beaucoup de jeunes qui peinent à parler d'eux, de leurs compétences ou qui seraient incapables de faire un CV manuscrit.

Avec ce CV 2.0, toutes les informations renseignées parlent d'elles-mêmes. L'entretien d'embauche, même avant ça, la remise en main propre d'un CV auprès d'un patron, peuvent être générateurs de stress pour les jeunes, ce qui peut entraver leur estime. Et, les badges permettent également à l'employeur de préciser davantage les acquis lors d'une période de stage. Au lieu de cocher des cases dans lesquelles on ne se retrouve pas toujours. »



Témoignage d'éducateurs techniques

« Lorsque les jeunes utilisent une machine, j'ai un petit tableau pour voir à quel moment ils l'utilisent en autonomie et dans ce cas, je leur dis que d'après ce que je vois, ils peuvent demander le badge correspondant au lieu d'évaluer la compétence le jour J qui serait celui de l'évaluation».

« Les open badges font partie intégrante de mon atelier. Nous avons fait des remises officielles en fin d'année dernière pour certains jeunes, ils étaient très heureux. Ça les a valorisés. J'ai un exemplaire sur le mur de tous les badges accessibles dans mon atelier ».

7. Reconnaissance des compétences : une diversité de modalités alternatives aux diplômes

Plusieurs modalités de reconnaissance des compétences alternatives aux diplômes existent. Toutes permettent de valoriser les compétences acquises en dehors des circuits traditionnels de formation. Les modalités présentées dans ce document offrent des alternatives flexibles et adaptées aux parcours individuels. Certaines allient les reconnaissances des compétences formelles et informelles, nécessitent ou pas un passage par l'écriture, s'appuient ou non sur des référentiels métiers, permettent des reconnaissances sur le lieu de travail habituel ou en dehors de celui-ci... Il est possible d'aller d'une modalité à l'autre, et même de les combiner entre elles. Tout dépendra des besoins et objectifs que se fixe la personne, et le moment où elle se trouve dans son parcours de professionnalisation.

Pour aider à la réflexion, quelques éléments de comparaison entre les 4 modalités fondées sur ce même principe de reconnaissances acquises par l'expérience...

	VAE	RAE	RSFP AFPA	OB et reconnaissance non formelle
Principes fondateurs	-Reconnaissance formelle	-Organisation apprenante -Reconnaissance formelle	-Reconnaissance formelle	-Territoire ou « filière/secteur » apprenant -Reconnaissance informelle et formelle tout secteur privé et prof
Toutes les modalités se basent sur l'expérience				
Objectif	-Valider des acquis via l'expérience et attribuer une certification (diplôme, titre...)	-Valider des savoir-faire professionnels -Positionner la personne dans un parcours professionnel	-Valider des savoir-faire professionnels	-Reconnaître toutes sortes de compétences : techniques, comportementales, et des engagements, centres d'intérêts ...
Tutelle	-Ministères, Chambres consulaires, etc. (voir RNCP)	-Ministère de l'Education nationale et de l'agriculture sont les organismes valideurs	-Ministère du travail DDETS	-Pas de tutelle
Public	Tout public	ESAT, IME, ITEP, IAE	ESAT, IME, ITEP, IAE	Tout public
Prérequis Formation des accompagnateurs	-Justifier d'1 an d'expérience en lien avec la certification visée inscrite au RNCP -Les accompagnateurs doivent avoir une certification Qualiopi Ils peuvent apporter un conseil pour le choix de la certification et la recherche d'un financement	-1 correspondant RAE pour l'établissement -1 accompagnateur RAE (formation de 10 jours avec l'accompagnement de 2 candidats) -1 Direction (2 jours de formation) -1 lettre d'engagement signée par toutes parties	-2 structures -1 référent encadrant (compétences techniques) de la structure dans laquelle travaille le candidat -5 jours AFPA	-1 accompagnateur pour aide à l'analyse réflexive (identifier les compétences, engagements etc.), aide à l'utilisation de l'outil, aide à la mise en place d'un parcours de reconnaissance en fonction de l'objectif visé -CIBC Normandie 2 jours, autres modalités possibles
Supports	-Dossier détaillant les expériences, activités et compétences -Dans certains cas, mise en situation professionnelle	-Dossier de preuve qui facilite la présentation et l'oral devant le jury	-Pas de support particulier	-Badge numérique -Différentes formes de preuves (vidéo, photos, documents) et des recommandations/ endossements de tiers
Référentiel	-Référentiel pour chaque certification (RNCP et sites des certificateurs)	-29 Référentiels métiers déclinés Basés sur CAP et Titre pro	-33 référentiels construits : Référentiel de l'emploi Référentiel de l'évaluation	-Pas de référentiel mais co-construction des critères d'attribution du badge sollicité avec les personnes, en lien avec leur contexte
Jury et lieu d'évaluation	-Entretien (et dans certains cas mise en situation) avec un jury composé de professionnels et de formateurs	1- En situation de travail sur le poste habituel (1 professionnel extérieur du métier concerné, 1 encadrant formé RAE d'un autre établissement, le directeur de la structure) Au sein d'un GRETA ou CFPPA 2- Externe avec entretien de valorisation (1 représentant de l'organisme valideur et 1 direction ESMS formé RAE) 3- Externe avec stage - 6 semaines en entreprise - (1 représentant de l'organisme valideur, 1 direction ESMS formé RAE et le tuteur du stage)	-Lieu de travail du candidat Référent évaluateur encadrant d'une autre structure + Professionnel issu d'une entreprise ou collectivité	-Pas de Jury. valeur accordée aux preuves et aux recommandations par différents acteurs (OF, moniteur atelier, éducateur, association, employeur, pair ...)
Formalisation	-Obtention de la certification visée ou de blocs de compétences	-Attestations de compétences -Remise collective par l'AFRESAT	-Portefeuille de compétences -Remise collective ou individuelle par la DDETS	-Badges numériques hébergés dans un portefeuille numérique et intégrables dans un CV 2.0
Financement	-Financement possible de l'accompagnement via la Région, l'OPCO, France Travail, le CPF selon le statut du candidat	-Financement possible via l'OPCO (CIFA ou FMB) pour : ✓ Accompagnateur RAE ✓ Correspondant RAE ✓ Direction/manager RAE -Financement possible du coût des jurys	-L'Etat pour l'accompagnement -Formation des référents pris en charge par l'établissement et l'OPCO	-OB Passport gratuit pour les personnes : portfolio, selfie badge -Coût de la plateforme OB Factory pour la création des badges (200€ par an) Il peut être nécessaire de trouver un financement pour être aidé dans la mise en place du dispositif de reconnaissance (formation, conseil)