



Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité
Ministère du logement et de la ville

Direction générale de l'action sociale
Sous-direction des personnes handicapées
Bureau des Adultes handicapés (3B)

DOCUMENT DE TRAVAIL*

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES EN ETABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT)

La volonté commune du Parlement et du Gouvernement à l'occasion de la loi du 11 février 2005 de promouvoir l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées les a conduit à **renforcer substantiellement le droit à la formation professionnelle des travailleurs en ESAT** ainsi que **l'aide financière de l'Etat aux ESAT** dans ce domaine.

Non couverts par le livre IX du code du travail, au motif qu'ils ne sont pas salariés mais usagers d'une structure médico-sociale au sens du CASF, les personnes qui exercent une activité à caractère professionnel en ESAT doivent toutefois pouvoir **accéder plus largement qu'aujourd'hui à des actions de formation professionnelle** en rapport avec leur activité du moment mais aussi de nature à les préparer à des évolutions professionnelles.

A cet effet, l'un des objectifs poursuivis par les pouvoirs publics et qui s'appuie sur un certain nombre d'actions d'ores et déjà conduites par des ESAT, le plus souvent à l'initiative de leurs directeurs, consiste dans **l'engagement progressif des ESAT dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour leurs travailleurs, quel que soit leur handicap**, ce qui suppose de définir des modalités particulières pour celle-ci, comme les expériences conduites jusqu'à présent en témoignent mais aussi comme le prévoit le CASF depuis la loi de 2005.

I – Le renforcement du cadre juridique et financier de la formation professionnelle des travailleurs handicapés en ESAT

Le nouvel article L 344-2-1 du CASF, applicable depuis le 1^{er} janvier 2007, précise que **les ESAT mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions de formation professionnelle au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent.**

Les « actions de formation professionnelle » mentionnées à l'article L 344-2-1 précité couvrent (par analogie avec l'article L 900-2 du code du travail) plusieurs types d'actions, notamment :

- d'adaptation et de développement des compétences,
- d'acquisition d'une qualification plus élevée,
- d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- de bilan des compétences professionnelles et personnelles,
- **et de validation des acquis de l'expérience.**

Ces actions se distinguent des actions de soutien médico-social et éducatif qui ne sont pas directement liées à l'activité de production de biens et de services exercée au sein de l'ESAT tout en s'inscrivant pleinement dans le cadre de la vocation d'accompagnement social des ESAT .

L'ensemble des actions de formation professionnelle revêt une importance essentielle, tant pour les **travailleurs handicapés** eux-mêmes, qui peuvent trouver dans une action de formation une source de développement personnel et professionnel, que pour **les ESAT** qui les accueillent, qui sont confrontés au quotidien aux effets de la mondialisation de notre économie et qui doivent adapter en permanence leur capacité et leur outil de production sans perdre de vue leur vocation première d'accompagnement social de personnes handicapées fragiles.

Dans cette perspective, le nouvel article R 243-8 du CASF tel qu'il résulte du décret du 16 juin 2006 relatif aux ESAT , prévoit que les ESAT doivent , au plus tard le 30 avril de chaque année, présenter au DDASS un **rapport sur la mise en œuvre d'actions de formation** en faveur des travailleurs handicapés qu'ils accueillent. Sur le fondement de ce rapport , une **convention** particulière ou un avenant à la convention d'aide sociale, signé entre le préfet (DDASS) et l'organisme gestionnaire et d'une durée maximale de trois ans, doit définir des **orientations en matière de formation des travailleurs handicapés.**

Sur le plan financier, le nouvel article R 243-9 du CASF issu du même décret, prévoit que **l'Etat assure à l'organisme gestionnaire de l'ESAT « la compensation de la participation au financement de la formation professionnelle continue ».**

L'arrêté du 6 juin 2007 prévoit à cet effet que la compensation par l'Etat est calculée sur la base de **la contribution versée par l'ESAT à un OPCA et est égale au double de la contribution prise en charge directement par l'ESAT pour chaque travailleur handicapé sur la part de rémunération garantie qu'il finance** (cette part devant être supérieure à 5 % du SMIC).

En pratique, cela signifie que lorsque l'ESAT prend en charge directement sur son budget une contribution de **1,6%** du montant de la part de rémunération garantie qu'il finance pour chaque travailleur handicapé, **la contribution qu'il verse effectivement à l'OPCA et qui comprend l'aide de l'Etat s'élève à 4,8% de cette même assiette.**

Cette contribution versée par l'ESAT, favorisée par l'effort budgétaire consenti par l'Etat dans le cadre de la compensation mais **qui conserve un caractère facultatif**, va permettre de **dégager des masses financières assez significatives pour financer des actions de formation professionnelle en faveur des travailleurs handicapés accueillis en ESAT, et notamment des actions de validation des acquis de leur expérience (VAE).**

II – La validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés en ESAT

Le nouvel article L 344-2-1 du CASF précise dans son deuxième alinéa que **les modalités de validation des acquis de l'expérience (VAE) des travailleurs handicapés en ESAT sont fixées par décret.**

Le recours à la **VAE en ESAT** , qui a déjà fait l'objet de plusieurs expérimentations, présente **plusieurs avantages :**

- d'abord pour les travailleurs handicapés eux-mêmes, avec une **professionnalisation renforcée**, qui est de nature à leur permettre une plus grande mobilité au sein des structures de travail protégé, ou en milieu ordinaire, si c'est leur choix ;
- ensuite pour les équipes d'encadrement, en termes de **valorisation et de reconnaissance** de leur travail;
- enfin pour l'institution ESAT également, qui s'inscrit de ce fait dans une **démarche globale de qualité.**

Les différentes démarches de VAE qui sont menées depuis plusieurs années par différents ESAT, **à l'initiative de leurs directeurs** (ESAT situés en Bretagne et en Alsace notamment) et/ou des organisations gestionnaires, le sont le plus souvent dans le cadre d'opérations bénéficiant d'un soutien financier du FSE.

Les **bilans** qui en sont tirés , qui ne portent certes jusqu'à présent que sur un nombre limité de travailleurs handicapés, sont positifs et **mettent l'accent sur deux dimensions qui devront certainement guider la rédaction du décret sur les modalités de la VAE en ESAT.**

Ces modalités (particulières) de validation des acquis de l'expérience pour les travailleurs handicapés en ESAT se justifient par la nécessité de prendre en compte le fait que seules peuvent être orientées et admises en ESAT des personnes handicapées ayant une **capacité de travail inférieure à un tiers de celle des personnes valides.**

Elles peuvent se décliner de la manière suivante :

1) Un accompagnement en ESAT des travailleurs handicapés qui sont dans une démarche de VAE

Cette **phase**, en amont de la procédure de VAE stricto sensu, apparaît **essentielle** en tant qu'elle conditionne la réussite de l'ensemble de l'objectif de VAE pour les travailleurs handicapés concernés. Elle peut se résumer de la manière suivante :

- il s'agit dans un premier temps **d'identifier les activités réalisées par les travailleurs handicapés et les savoirs faire et compétences** qu'ils mobilisent à cet effet, afin notamment de définir un titre susceptible d'être certifié. La délivrance d'une attestation de compétence peut alors sanctionner le travail d'évaluation et de reconnaissance des savoirs faire qui a été conduit. Cette phase est essentielle et les expériences conduites montrent qu'elle nécessite le plus souvent un accompagnement voire une formation des moniteurs d'ateliers concernés.
- dans un deuxième temps, il s'avère nécessaire **d'adapter les référentiels des titres**.

Dans leur grande majorité, les titres retenus lors des expérimentations menées jusqu'alors sont des titres du ministère de l'emploi, notamment ceux qui correspondent aux activités proposées par les ESAT (ouvrier du paysage, aide cuisinier en collectivité, agent de nettoyage, etc.) .

Ces titres ont l'avantage de bien correspondre aux caractéristiques et aux attentes du milieu du travail protégé : d'une part, ils peuvent être **obtenus par capitalisation de certificats de compétences professionnelles**, d'autre part, ils sont **validés par une mise en situation professionnelle**, laquelle est particulièrement adaptée aux spécificités des travailleurs handicapés en ESAT.

A cet égard, il faut souligner **l'initiative de l'AFPA** qui, pour faciliter la VAE de travailleurs handicapés en ESAT, a adapté les référentiels d'activité de plusieurs titres professionnels (en particulier : ouvrier d'entretien des espaces verts, ouvriers d'entretien d'espaces naturels, agent de nettoyage, aide cuisinier en collectivité, agent de conditionnement) en opérant un **découpage des savoirs faire** (dans le cadre de chaque certificat de compétence professionnel constitutif du titre).

Un travail de « **traduction** » **du référentiel** du titre est également nécessaire afin de le rendre accessible aux travailleurs handicapés d'ESAT (travail de reconnaissance facilitant l'appropriation).

2) L'adaptation de la procédure de VAE et du parcours

Au terme de l'accompagnement assuré en ESAT, le travailleur handicapé va disposer d'un **dossier de synthèse de pratique professionnelle** listant les compétences personnelles et professionnelles identifiées et certifiées par l'encadrement.

Les expériences conduites et portées à la connaissance de la DGAS, montrent l'intérêt d'utiliser pour les travailleurs handicapés en ESAT **la voie du parcours de formation discontinu qui permet l'obtention du titre par capitalisation de certificats de compétences**.

Elles démontrent aussi l'utilité pour les travailleurs handicapés de **préparer** (dans le cadre d'un accompagnement assuré par le certificateur) **la mise en situation et l'entretien final avec le jury** . Il est essentiel en effet que la personne handicapée puisse à cette occasion exprimer pleinement son potentiel .

Au-delà du questionnement sur la capacité d'un certain nombre de travailleurs handicapés à dépasser la première étape consistant à se voir délivrer une attestation de compétence reconnaissant leurs savoirs faire professionnels et à poursuivre leur démarche de VAE en vue d'obtenir en particulier un ou plusieurs certificats de compétences professionnelles et le cas échéant le diplôme ou le titre professionnel complet, **les différentes actions de VAE mises en œuvre par des ESAT pour certains de leurs travailleurs handicapés confirment la nécessité d'adapter le parcours et la procédure de VAE pour tenir compte des spécificités des travailleurs handicapés qui sont orientés et accueillis en ESAT.**

III – Le contenu du projet de décret devant fixer les modalités de validation des acquis de l'expérience des personnes accueillies en ESAT.

Dans le projet de décret qui doit préciser les modalités de la VAE pour les travailleurs handicapés en ESAT, **la question de l'aménagement du parcours et de l'adaptation de la procédure de VAE pour les travailleurs en milieu protégé, qui est examinée au point II, doit être centrale.**

A la lumière du droit positif actuel , à savoir de l'ensemble des dispositions du code du travail et du code de l'action sociale et des familles concernant les travailleurs handicapés en ESAT, il convient toutefois d'examiner au préalable une question qui porte sur les principes et les règles qui doivent être définis par ce futur décret relatif aux modalités de la VAE des travailleurs handicapés en ESAT .

1) La portée de l'article D 323-10-1 du code du travail

Avant d'envisager le contenu du projet de décret relatif aux modalités de la VAE des travailleurs handicapés en ESAT, il est indispensable d'analyser la portée de l'article D 323-10-1 du code du travail, issu d'un décret du 9 janvier 2006, pris en application du dernier alinéa de l'article L 323-11-1 du code du travail, lui même issu de la loi du 11 février 2005, et aux termes duquel : *« Afin de tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de la formation et des modalités de validation de la formation professionnelle sont prévues dans des conditions fixées par décret. »*

Le nouvel article D 323-10-1 du code du travail pris en application de cette disposition législative à l'issue d'un travail de concertation conduit par la DGEFP avec les autres ministères (la Santé, l'Education et les Sports), institutions (AFPA, AGEFIPH, ...) et organisations du handicap concernés (FAGERH, ADAPT, ...) , a un **champ d'application très large.**

- s'agissant tout d'abord des **personnes handicapées concernées** (référence aux articles L 323-3 du CT et L 114 du CASF) ; il s'agit en particulier de celles qui bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (**RQTH**) et donc parmi elles les **travailleurs handicapés en ESAT**, dans la mesure où le 3^{ème} alinéa de l'article L 323-10 du code du travail dispose que les personnes handicapées orientées en ESAT bénéficient automatiquement de cette reconnaissance ;
- s'agissant ensuite des **actions de formation assujetties** ; il s'agit notamment des actions de VAE dans la mesure où il est fait référence à l'article L 900-2 du code du travail ;
- s'agissant enfin des **organismes, collectivités et institutions visés**, ce sont les organismes de formation ordinaires ou spécialement conçus pour la compensation des conséquences du handicap (2ème alinéa de l'article L 323-11-1 du CT) ainsi que (4ème alinéa de l'article L 900-1 du CT) **l'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations**, les organisations professionnelles, syndicales et familiales et les entreprises.

Dans le cadre de ce champ d'application, doivent être mis en œuvre au titre de la formation professionnelle , « *un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de formation et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle* ». Par ailleurs, il est précisé que :

*« Les **adaptations** peuvent être individuelles ou collectives pour un groupe de personnes ayant des besoins similaires . Elles portent également sur les méthodes et les supports pédagogiques et peuvent recourir aux technologies de l'information et de la communication. »*

*« L'adaptation de la validation de la formation professionnelle porte sur les **aménagements** des modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation. »*

*« Ces aménagements sont mis en œuvre par les organismes dispensant des formations professionnelles et les institutions délivrant des diplômes, titres professionnels ou certificats de qualification professionnelle, **notamment par l'évolution de leur propre réglementation.** »*

Ce décret **énonce donc de manière très générale les modalités d'adaptation de la formation professionnelle et de sa validation** et renvoie aux organismes de formation ainsi qu'aux institutions (notamment les ministères) délivrant des diplômes, titres professionnels ou certificats de qualification professionnelle le soin de les prévoir en les intégrant dans leur propre réglementation.

A l'issue de cette analyse de l'article D 323-10-1 du code du travail, qui s'applique comme nous venons de le démontrer à l'ensemble des travailleurs handicapés en ESAT à l'occasion d'une formation professionnelle et de la validation d'une telle formation, il convient de se demander si **les dispositions de cet article D 323-10-1 du code du travail, « saturent » l'obligation faite aux pouvoirs publics de fixer par décret les modalités de VAE des travailleurs handicapés en ESAT .**

La DGAS ne le pense pas, compte tenu de la spécificité du travail protégé et de la rédaction très explicite de l'article L. 344-2-1 du CASF. Elle considère au contraire, que **le 2^{ème} alinéa de l'article L 344-2-1 du CASF** issu de la loi de 2005 **complète** en quelque sorte **le dernier alinéa de l'article L 323-11-1 du code du travail** issu de cette même loi , au motif que ce 2^{ème} alinéa ne vise pas - comme le fait l'article du code du travail- tous les travailleurs handicapés (milieux ordinaire et protégé) et toute action de formation (dont la VAE) mais seulement la VAE des travailleurs handicapés en ESAT .

Notre interprétation implique donc qu'un **décret spécifique à la VAE des travailleurs handicapés en ESAT soit préparé et publié et vienne compléter les dispositions réglementaires du CASF régissant les ESAT.**

2) Les rédactions alternatives possibles du décret relatif aux modalités de la VAE pour les travailleurs handicapés en ESAT

Dès lors qu'il est admis qu'un décret est nécessaire, **l'alternative** est la suivante :

- **demeurer dans l'esprit de l'article D 323-10-1 du code du travail** et rester sur un plan très général, en précisant brièvement la nature des adaptations et des aménagements à prévoir et en renvoyant aux organismes de formation et aux institutions qui délivrent des diplômes, des titres ou des certificats de qualification professionnelle le soin de les intégrer en les détaillant dans leur propre réglementation ;
- **ou bien mettre à profit ce nouveau décret pour définir plus nettement les modalités de la VAE pour les travailleurs handicapés en ESAT** , en précisant notamment les mesures d'adaptation des parcours et des procédures qui doivent être prises, sur la base des enseignements qui peuvent être tirés des différentes expériences conduites en la matière, et dans la limite bien évidemment des principes fondateurs de la VAE, tels qu'ils sont prévus et s'appliquent aujourd'hui à l'ensemble des travailleurs, handicapés ou non. La nécessaire définition d'un cadre approprié ne doit pas signifier pour autant la mise en place de « rigidités » qui bloqueraient de nouvelles expériences.

Dans cette dernière hypothèse et dans les limites qui sont évoquées, il est clair qu'il appartiendra également aux organismes de formation ainsi qu'aux institutions précitées d'accomplir un travail important pour aménager concrètement les parcours et les procédures de VAE pour les rendre accessibles aux travailleurs handicapés en ESAT.

Le 14 novembre 2007