

**Faire reconnaître officiellement
leurs compétences professionnelles par la voie de la VAE :
un droit pour les travailleurs handicapés d'ESAT et d'EA
facilité par l'existence d'un dispositif multipartenarial
en région Bourgogne-Franche-Comté**

par **Mathilde BIBOUDA**,
Conseillère technique au CREAI Bourgogne-Franche-Comté

A l'heure où le CREAI Bourgogne-Franche-Comté entame la dixième année de coordination du dispositif d'accès à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour les travailleurs handicapés d'ESAT¹ et d'EA², il nous semble important de faire un point sur l'avancée et l'impact de ce dispositif. Et ce, d'autant plus que l'année 2017 marque un tournant dans son histoire du fait de l'ouverture de ce programme aux ESAT et EA franc-comtois. En effet, le 17 janvier dernier, le CREAI a organisé avec UNIFAF Franche-Comté une réunion d'information à destination de l'ensemble des ESAT et EA adhérents à cet OPCA, afin de leur présenter le dispositif et de lancer le recueil des candidatures de travailleurs handicapés.

Nous souhaitons également, à travers cet article, répondre à 4 idées reçues que nous rencontrons souvent lors d'échanges au sujet de ce dispositif, mais au préalable, il est nécessaire d'en rappeler les fondements.

➤ **Les fondements du dispositif d'accès à la VAE pour les travailleurs handicapés d'ESAT et d'EA de Bourgogne-Franche-Comté**

Le dispositif est né du constat, partagé avec les ESAT bourguignons, que les travailleurs handicapés de ces structures présentent des compétences professionnelles importantes et parfois proches voire supérieures à celles de salariés de milieu ordinaire. Compétences qui, pour autant, ne sont que très rarement reconnues par un diplôme du fait de parcours scolaires souvent difficiles et marqués d'échecs pour ces adultes en situation de handicap, scolarisés bien souvent avant la loi de 2005, alors même que la notion d'accessibilité et d'inclusion scolaire était moins présente qu'aujourd'hui. Rares sont donc les travailleurs handicapés d'ESAT à avoir obtenu un diplôme au cours de leur scolarité.

¹ ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ex CAT) : ce sont des établissements médico-sociaux qui accompagnent des personnes handicapées, orientées par la MDPH, et dont les capacités de ne leur permettent pas de travailler en milieu ordinaire.

² EA : Entreprises Adaptées : ce sont des entreprises de milieu ordinaire dont au moins 80 % des effectifs se composent de personnes en situation de handicap. En contrepartie, l'entreprise adaptée peut percevoir une subvention ainsi qu'une aide au poste versées par l'État pour chaque travailleur handicapé qu'elle emploie.

L'entreprise adaptée propose à la personne en situation de handicap un accompagnement spécifique favorisant la réalisation d'un projet professionnel.

Quant à la formation professionnelle qui peut être qualifiante, jusqu'à présent les travailleurs d'ESAT n'y avaient pas accès car n'étant pas considérés comme des salariés au sens du droit du travail. La loi travail de 2016, ainsi que le décret du 27 décembre 2016³ qui en découle, sont venus modifier ce point en affirmant que les travailleurs handicapés d'ESAT avaient désormais droit à un CPF⁴ (Compte Personnel de Formation) comme les salariés de milieu ordinaire. Il n'en reste pas moins que cette mesure est récente et que les travailleurs d'ESAT devront encore attendre quelques années avant que leur CPF soit suffisamment alimenté pour entamer une telle formation.

Ainsi, la VAE semble la voie la plus adéquate pour permettre aux travailleurs d'ESAT et d'EA de faire reconnaître et valoriser de manière officielle leurs compétences professionnelles à travers la validation d'un diplôme.

Par ailleurs, les limitations d'activité liées à leurs déficiences impliquent la nécessité d'un soutien spécifique et adapté à chaque candidat pour mener à son terme une démarche de VAE. En effet, leur situation de handicap est susceptible de générer des freins et des obstacles à la réalisation d'un dossier de validation des acquis (compréhension du travail à fournir, distanciation par rapport aux tâches réalisées, retranscription dans un écrit des activités effectuées, maintien de la motivation sur la durée, niveau d'auto-appréciation de leurs compétences souvent sous-évaluées,...). Ils se trouvent donc pénalisés pour s'engager dans une telle démarche et la mener à terme.

En 2008, avant même la parution du décret 20 mai 2009 relatif à la formation, à la reconnaissance des savoir-faire professionnels (RSFP) et à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) des travailleurs handicapés accompagnés en ESAT, le CREA I Bourgogne⁵ a souhaité mettre en place un dispositif visant à promouvoir la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap à travers une démarche de VAE. Ce dispositif a d'abord été expérimenté dans le département de la Côte d'Or entre 2008 et 2011.

Cette première expérience s'étant avérée tout à fait satisfaisante, les acteurs engagés ont proposé d'élargir ce fonctionnement aux trois autres départements bourguignons, puis récemment aux quatre départements franc-comtois. La progression du dispositif s'est alors confirmée puisque 85 candidats l'ont rejoint depuis et la promotion n°8 (première à concerner la nouvelle région dans sa totalité) est en cours de lancement.

Parmi l'ensemble des candidats inscrits dans la démarche depuis 2008, 64 se sont déjà présentés devant le jury, 56 ont obtenu leur diplôme au premier passage et 8 une validation partielle, soit un très bon taux de réussite de 87 % pour une validation totale et de 13 % de validations partielles. Aucun candidat s'étant présenté devant le jury n'a connu l'échec.

Ce taux est largement supérieur à celui des VAE réalisées par les salariés du milieu ordinaire (taux de réussite totale 58 %⁶), ce qui peut notamment trouver son explication dans le mode d'accompagnement renforcé proposé aux travailleurs en situation de handicap, mais aussi dans la coordination entre les différents acteurs autour des candidats.

Précisons que parmi les 8 personnes ayant obtenu une validation partielle ou devant fournir un dossier complémentaire, 7 d'entre elles ont présenté un diplôme relatif au métier d'ouvrier du paysage. Ces diplômes nécessitent des connaissances et aptitudes professionnelles spécifiques souvent peu pratiquées en ESAT/EA (de type petite maçonnerie paysagère ou connaissance des végétaux).

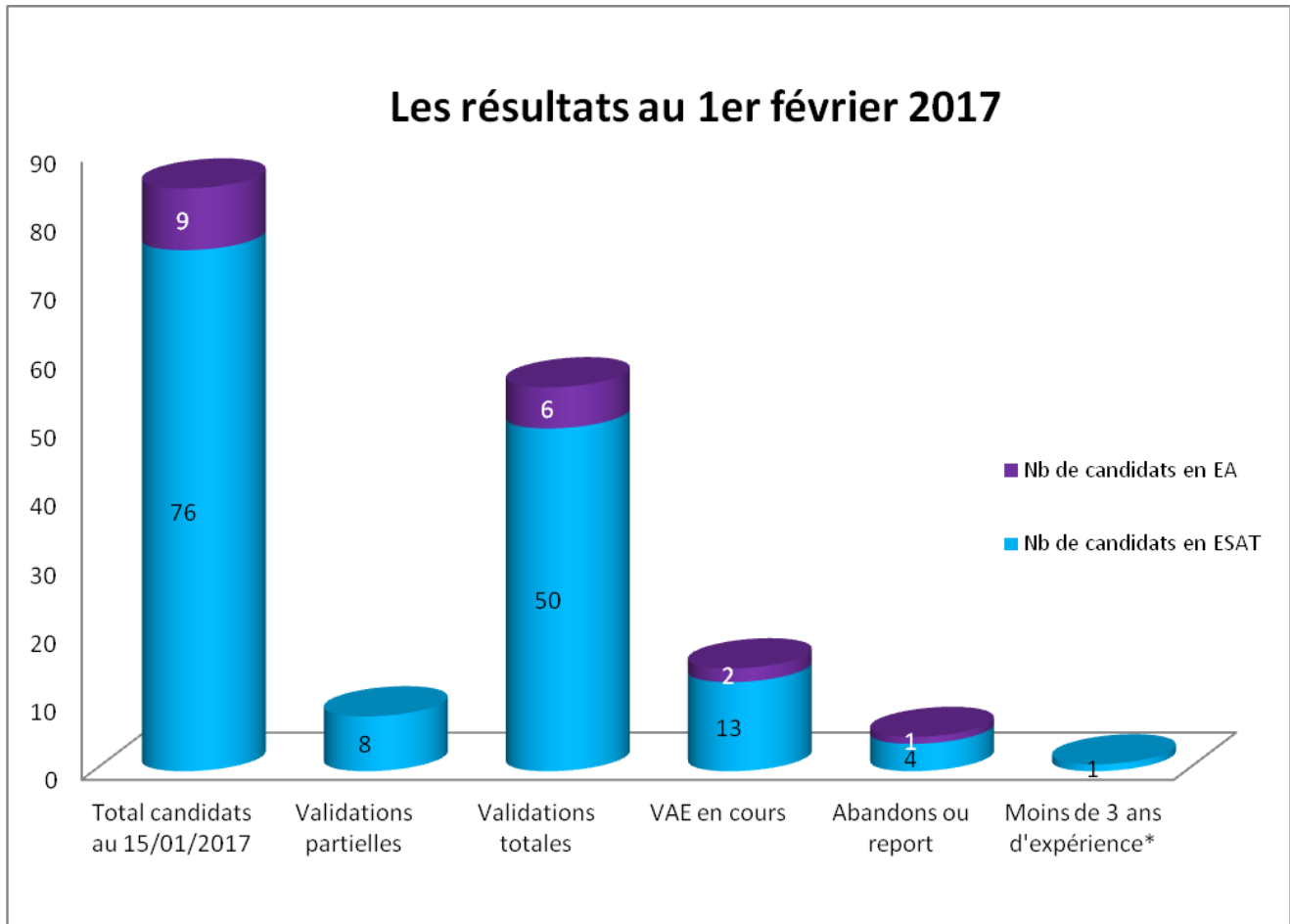
³ Décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés

⁴ Le CPF fait partie du CPA (Compte Personnel d'Activité) et est mobilisable tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante.

⁵ Le CREA I Bourgogne devenu CREA I Bourgogne-Franche-Comté lors de son Assemblée Générale du 30 mai 2016

⁶ Source : Analyses de la DARES Janvier 2014 n° 2 intitulée « La VAE en 2012 dans les ministères certificateurs. Plus de 250 000 personnes certifiées depuis 10 ans » lien : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-002.pdf>. Il est important de préciser que ce taux de 58 % concerne tous les niveaux de certification et pas seulement ceux de niveau V.

Depuis la loi travail de 2016, les validations partielles sont obtenues à vie et le candidat peut représenter le module complémentaire quand il le souhaite (contre 5 ans après le passage devant le jury auparavant).



Il est important de mentionner que ce dispositif n'aurait pu aboutir sans la participation et le soutien financier de plusieurs acteurs locaux, variables selon les années : l'unité territoriale de la DIRECCTE Côte d'Or puis plus globalement ensuite la DIRECCTE Bourgogne, la CARSAT Bourgogne Franche-Comté, la CPAM de Côte d'Or, la Délégation aux droits des femmes, l'UDIP Côte d'Or (Union Départementale pour l'Insertion Professionnelle) et la Fondation SEB. Depuis 2015, c'est principalement l'Agence Régionale de Santé et le Conseil Régional de Bourgogne Franche-Comté qui financent la coordination du dispositif réalisée par le CREAL Bourgogne-Franche-Comté.

Les OPCA (UNIFAF et Uniformation – jusqu'en 2015 pour ce dernier) se sont quant à eux engagés chaque année dans le financement du parcours de VAE des candidats.

* Notons que la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016 a modifié le nombre d'années d'expérience dont doivent justifier les personnes pour pouvoir bénéficier d'une demande de VAE. Auparavant fixée à 3 ans, la durée exigée est désormais d'une année d'expérience (continue ou non) en rapport avec la certification visée, qu'il s'agisse d'activité professionnelle salariée ou non, de bénévolat ou de volontariat, d'inscription sur la liste des sportifs de haut niveau, de responsabilités syndicales ou encore de mandat électoral local.

Afin que ce dispositif perdure, soit reconnu à sa juste valeur et se développe sereinement, il nous a semblé important de balayer 4 idées reçues à son sujet :

- Idée reçue n°1 : la VAE délivre des diplômes au rabais
- Idée reçue n°2 : la VAE n'a pas d'impact sur la vie professionnelle des candidats
- Idée reçue n°3 : la VAE est un dispositif élitiste
- Idée reçue n°4 : la VAE est coûteuse en termes de temps et de ressources financières à mobilier

➤ **Idée reçue n°1 : la VAE délivre des diplômes au rabais**

Rappelons tout d'abord que le dispositif dont nous parlons s'inscrit dans un cadre légal et que les diplômes obtenus par les candidats sont des diplômes de niveau V comme tout autre CAP, CAPA ou TP⁷ obtenu au cours d'un parcours scolaire.

En effet, l'article L6411-1 du code du travail affirme que « *La validation des acquis de l'expérience [...] a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification* » et le décret du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la RSFP et à la VAE des travailleurs handicapés accompagnés en ESAT prévoit formellement que « *les ESAT favorisent l'accès des travailleurs handicapés à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience par des actions de soutien, d'accompagnement et de formation* ».

A ce titre, plusieurs contrôles ont déjà été organisés par les certificateurs au moment du passage devant le jury de travailleurs handicapés d'ESAT et d'EA. Tous ont été unanimes sur le fait qu'ils se passaient exactement dans les mêmes conditions que pour un candidat de milieu ordinaire.

Les professionnels du soutien renforcé et les représentants des certificateurs accompagnant les candidats tout au long de leur démarche VAE sont particulièrement vigilants à ce que les écrits soient précisément le reflet de la description des activités des travailleurs handicapés telles qu'ils les occupent et les vivent, formulées avec leurs propres mots et réflexions. Tous les candidats jusqu'à présent se sont présentés pour un diplôme de niveau V dont la présentation des activités s'inscrit dans le cadre d'une trame préétablie pour laquelle le plus important n'est pas d'avoir des écrits dans un langage soutenu mais avant tout compréhensibles et reflétant l'appropriation par le candidat lui-même de ses missions, de ses modes de pensée et de réflexion dans la conduite de ses activités professionnelles.

C'est pourquoi également les référents VAE en ESAT et EA (souvent des moniteurs d'atelier) peuvent être formés à la technique de l'entretien d'explicitation, afin d'amener les candidats à exposer leurs propos concernant leur activité à caractère professionnel, à analyser ces activités pour les traduire en compétences, à les décrire en s'appuyant sur des photos notamment et à les présenter oralement en vue de la passation du diplôme devant les jurys de VAE. Les référents doivent donc appréhender et adopter une position particulière pour ne pas substituer leur propre manière de penser l'activité à celle du candidat. Il s'agit pour les référents de ne pas dire ou faire à la place des travailleurs accompagnés mais bien de les aider dans la description des activités qu'ils occupent et des compétences mises en œuvre.

⁷ Tous sont des diplômes de niveau V, mais ils sont délivrés par des Ministères différents :

- CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle délivré par le Ministère de l'Education Nationale
- CAPA : Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole délivré par le Ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Forêt
- TP : Titre Professionnel délivré par le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et de la Cohésion sociale

➤ Idée reçue n°2 : la VAE n'a pas d'impact sur la vie professionnelle des candidats

Certains professionnels peuvent se questionner au sujet de l'utilité d'une telle démarche pour les travailleurs d'ESAT et d'EA en observant que la majorité des candidats ayant obtenu leur diplôme par la VAE reste par la suite au sein de leur atelier, qui plus est avec le même niveau de rémunération. En effet, si l'ESAT décide d'augmenter la part de la rémunération garantie qu'il verse au travailleur handicapé pour reconnaître son diplôme, la part de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) qu'il perçoit en sera réduite d'autant, afin de ne pas dépasser les montants fixés nationalement.

Rappelons que si l'obtention d'un diplôme par la voie de la VAE peut évidemment constituer une étape vers une insertion en milieu ordinaire des travailleurs d'ESAT et d'EA, le lien n'est pas automatique ni linéaire.

Il apparaît donc essentiel de continuer à informer les candidats, actuels et à venir, du fait que la VAE peut être un atout supplémentaire indéniable pour faire valoir leurs compétences en entreprise mais que le fait d'obtenir une certification n'est pas un gage d'obtention automatique d'un emploi en milieu ordinaire et ce, pour trois raisons principales :

- Certains candidats souhaitent rester en ESAT/EA pour des motifs personnels ;
- D'autres, du fait de leur(s) déficience(s), ne présentent pas toutes les capacités nécessaires à l'occupation d'un poste en milieu ordinaire. C'est pourquoi ils ont été orientés vers le milieu protégé par la CDAPH de leur département ;
- Les employeurs peuvent avoir des réticences idéologiques, faute d'informations, et financières, faute d'aides suffisantes, concernant l'embauche de personnes en situation de handicap et présentant notamment une déficience intellectuelle.

L'objectif premier d'une démarche de VAE est bien de faire reconnaître des compétences issues de l'expérience, que l'on soit travailleur handicapé ou non. Dans un second temps, l'aboutissement ou la conduite même d'une telle démarche peut en effet conduire à des évolutions professionnelles, voire personnelles, pouvant être de nature très diverses.

Par son excellent taux de réussite, ce dispositif démontre que certaines personnes, pour la plupart en situation de handicap mental ou d'origine psychique, possèdent des capacités professionnelles identiques à celles de personnes non handicapées. Il a été constaté que, dès lors qu'elles bénéficient d'un accompagnement renforcé, elles sont en mesure de faire reconnaître leurs compétences par un diplôme. Voici l'un des principaux bénéfices retiré par les candidats s'engageant dans une démarche de VAE : la reconnaissance de la personne dans son statut de travailleur, le gain de confiance en elle et la revalorisation de ses compétences.

En rencontrant et recueillant le point de vue des candidats ayant achevé une VAE, y compris certains dont la validation n'a été que partielle, il apparaît évident que l'épanouissement de la personne, la revalorisation de sa propre image sont des éléments tout aussi bénéfiques que l'insertion en milieu ordinaire. Comme en témoignent certains d'entre eux, la démarche de VAE permet aux candidats de gagner en confiance en eux : « *j'ai repris confiance en moi car moi je ne sais pas lire mais je suis capable d'obtenir quand même un diplôme* » ou encore « *je me sens mieux dans ma peau* ».

D'un regard extérieur et distant, cela peut paraître anodin, alors même qu'il s'agit d'une évolution fondamentale de ces personnes. Certains accompagnateurs VAE parlent même de « *métamorphose* » et ces évolutions des candidats font partie des effets inattendus au départ mais particulièrement bénéfiques pour ces derniers. En effet, les personnes déficientes intellectuelles ont bien souvent connu une construction identitaire douloureuse, avec des difficultés à intégrer leur « *différence* ». Certaines personnes présentent parfois un sentiment d'abandon et des failles narcissiques, elles se sentent discrédités ou discréditables par rapport à leurs rêves pour le futur, notamment en termes professionnels. La VAE les aide parfois à dépasser ces points de blocage et à se remobiliser sur de nouveaux projets.

A titre d'illustration, une candidate de la première promotion explique que la VAE a « *changé sa vie* ». Au début de la démarche, elle était très renfermée sur elle-même, très angoissée au moment de prendre la parole et de devoir décrire son travail. Puis, tout au long de la démarche, avec le soutien de ses référentes et de l'équipe de l'ESAT, du certificateur et des acteurs du soutien renforcé, elle a gagné en confiance en elle et notamment en aisance dans la prise de parole mais aussi au niveau relationnel. Alors qu'au démarrage sa situation avait posé un certain nombre d'inquiétudes à l'ensemble des acteurs, elle a obtenu son CAP sans difficultés. Elle a acquis de nouvelles responsabilités au sein de son atelier. Elle se sent, toujours d'après son témoignage, davantage épanouie dans sa vie professionnelle et personnelle. Elle accueille désormais des clients et participe à la gestion d'une boutique, chose qu'elle n'aurait pu imaginer faire seule au début de sa VAE.

Plus globalement, et sans être exhaustifs, les effets induits par la réalisation d'une telle démarche par les candidats interviennent sur différents registres :

- Certains référents évoquent des améliorations cognitives et comportementales, comme l'amélioration de la présentation physique, l'acquisition d'une aisance dans l'expression orale et d'une organisation dans le travail, la compréhension d'une juste distance à adopter dans la relation avec les clients et les collègues de travail, le développement d'une plus grande proximité avec l'équipe éducative et la direction, l'acceptation plus aisée de changement de poste ou de lieu de travail ou encore l'assimilation de savoirs de base ou de nouvelles compétences.
- Certains candidats s'affirment également davantage en s'autorisant désormais à émettre leur avis, prendre des initiatives, répondre à des sollicitations directes, conseiller des clients, mais aussi en se montrant plus sûr d'eux dans leur travail. Ils se sentent davantage valorisés, mesurent mieux leur rôle et les enjeux de leur travail, acquièrent une vision plus globale de l'activité, prennent le temps de réfléchir avant de conduire leur activité.
- Ils sont également remobilisés dans leurs projets professionnels et personnels comme en témoignent les référents concernant certaines expériences d'accompagnement : « *La VAE lui a permis de franchir le cap et de partir sur Dijon* » ; « *Il souhaite passer son permis de conduire* ». Pour d'autres, l'effet de la confiance acquise grâce à leur investissement dans la démarche de VAE a donné lieu à un projet de mariage ou à la demande de fin de mesure de protection juridique, ou encore à une élection au Conseil de la Vie Sociale⁸ de l'ESAT.

Par ailleurs, comme nous l'avons rappelé plus haut, contrairement aux salariés du milieu ordinaire, la valorisation du diplôme des travailleurs d'ESAT et d'EA ne pouvant être financière⁹, cette considération de l'épanouissement personnel et professionnel des travailleurs handicapés ayant obtenu un diplôme via une démarche VAE est d'autant plus importante à prendre en compte. C'est pourquoi en 2014 nous avons organisé une cérémonie régionale de remise officielle des diplômes, dans les locaux de l'Université de Bourgogne, à Dijon. A noter également que certains ESAT et EA organisent régulièrement des temps de valorisation des candidats en interne.

En outre, il semble que nous soyons tout à fait dans l'esprit de la loi de 2005 qui a entériné l'approche situationnelle du handicap. La société doit se rendre accessible, adapter son organisation pour garantir l'accès de chacun à ses droits et libertés. Ici, à travers ce dispositif, il s'agit d'une traduction concrète de ces principes d'accessibilité universelle¹⁰ et de compensation. Cela se traduit

⁸ Le Conseil de la vie sociale (CVS) est un lieu d'échange et d'expression sur toutes les questions intéressant le fonctionnement de l'ESAT. C'est une instance de participation des travailleurs, certains d'entre eux sont élus au CVS pour les représenter.

⁹ D'après l'étude ASP de 2010, « 60 % des diplômés par la VAE ont été augmentés dans l'année qui a suivi leur diplôme ».

Pour les travailleurs handicapés, si la somme versée par l'ESAT ou l'EA augmente, le montant de son AAH est réduit d'autant.

¹⁰ Le Comité National de Coordination de l'Action en Faveur des Personnes Handicapées (CCAH) donne la définition suivante du concept d'accessibilité universelle : « L'accessibilité universelle s'adresse à toutes les personnes en situation de handicap (moteur, psychique, mental, sensoriel). Elle concerne l'accessibilité architecturale, communicationnelle, relationnelle, et les produits de consommation courante. Tous les secteurs qui composent la société doivent donc être pris en compte (loisirs, scolarisation, insertion professionnelle, etc.). Le principe d'accessibilité universelle doit être appliqué dès la conception d'un projet ou d'un service. Il vise à éliminer tous les obstacles rencontrés en adaptant l'environnement aux besoins et activités de tous. »

par un accompagnement personnalisé et renforcé mis en place auprès des personnes en situation de handicap afin qu'elles puissent faire valoir leur droit d'accès à une démarche de validation des acquis de l'expérience.

➤ **Idée reçue n°3 : la VAE est un dispositif élitiste**

Quelques professionnels et directions d'ESAT ont déjà signifié leur hésitation à faire entrer leur structure dans le cadre du dispositif compte tenu du fait qu'il ne pourrait concerner qu'une faible partie des travailleurs et par conséquent pourrait susciter des jalousies entre travailleurs.

N'oublions pas qu'à l'heure de la promotion de la bienveillance et du respect des droits des personnes accompagnées comme fondement de l'action des ESSMS¹¹, le refus d'accès à une démarche VAE à un travailleur en situation de handicap qui en émet le souhait et présente les capacités nécessaires, est contraire à l'esprit de la législation (lois de 2002, de 2005, décret de 2009), ainsi qu'au principe fondamental d'accompagnement individualisé.

De plus, tout comme en milieu ordinaire de travail, la différence fait partie de la vie courante : nous n'avons pas tous les mêmes compétences, diplômes, salaires, ... Ainsi, ne pas donner la possibilité à un travailleur handicapé qui en fait la demande d'obtenir un diplôme par la voie de la VAE pour ne pas créer d'inégalité vis-à-vis de ses « collègues » d'atelier, au-delà de la non application du droit, contribue également à une mise à distance des réalités du monde professionnel ordinaire.

En outre, la législation française évolue actuellement dans le sens de celle d'autres pays européens en permettant désormais aux personnes de valider non pas obligatoirement un diplôme dans sa globalité mais des blocs de compétences. Cette avancée laisse entrevoir la possibilité, pour tous les travailleurs handicapés d'ESAT et d'EA qui le souhaitent, de faire reconnaître prochainement de manière officielle, par un certificateur, une partie de leurs compétences professionnelles. Cette disposition fait écho à celle existante de la Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels (RSFP). En effet, la RSFP est une démarche accessible à l'ensemble des travailleurs d'ESAT consistant en un découpage des différentes activités liées à un métier, afin de permettre une reconnaissance des compétences de chacun dans son parcours. Cependant, elle n'a pas de valeur officielle en dehors des ESAT, dans le sens où ces compétences reconnues par des jurys professionnels n'ont pas de reconnaissance par les jurys officiels des Ministères compétents.

Il n'en reste pas moins qu'à l'heure actuelle, les deux dispositifs existent en Bourgogne Franche-Comté et peuvent être complémentaires. Ils font l'objet d'un même décret (celui du 20 mai 2009 cité plus haut) précisant que « *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* ».

➤ **Idée reçue n°4 : la VAE est coûteuse en temps et ressources financières à mobiliser**

Certaines structures expliquent parfois ne pouvoir proposer aux travailleurs handicapés d'accéder à un diplôme par une démarche de VAE du fait des moyens à mobiliser que cela représente. Rappelons que dans le dispositif en place le binôme candidat/référent VAE n'est pas seul dans cette démarche. Il est appuyé :

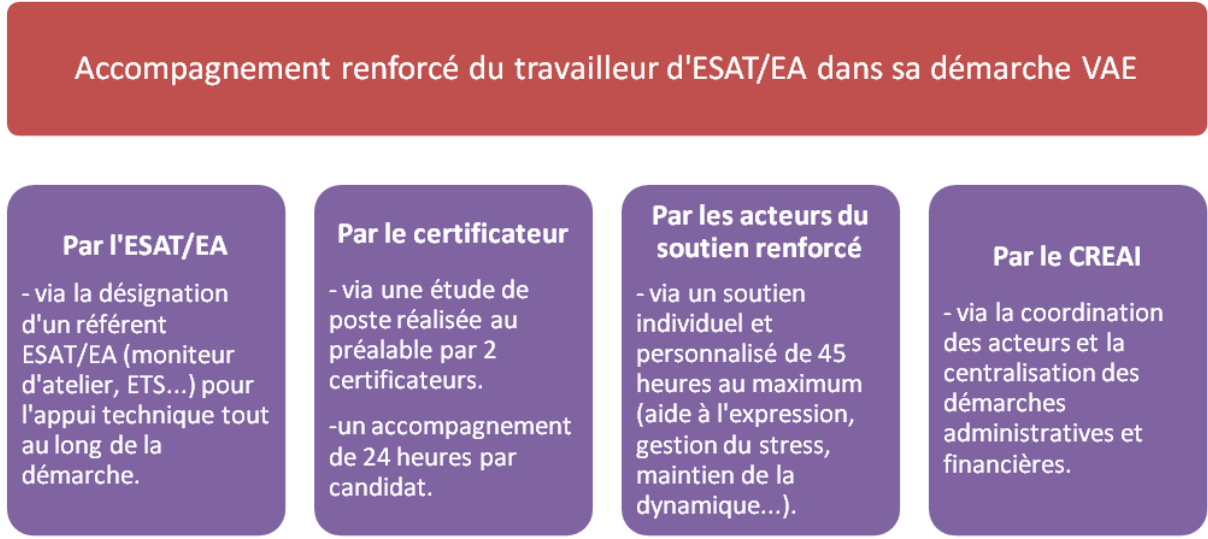
- par 2 certificateurs réalisant une étude de poste, au sein de l'atelier du candidat, avant qu'il ne se lance dans la démarche VAE, afin de repérer ses atouts et points à travailler. Les études de poste sont organisées par le Comité Régional des Certificateurs Publics de la VAE (CRCP VAE), partenaire majeur du dispositif et contribuant à sa réussite ;

¹¹ ESSMS : Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux

- par le prestataire en charge du soutien renforcé¹², à hauteur de 45 heures d'accompagnement par candidat. Il aide au choix du diplôme le plus adapté suite à l'étude de poste, aide à la réflexion, sert d'appui technique dans la rédaction, trouve des terrains de stage, organise des jurys blancs,...Il constitue le fil rouge de la démarche en s'assurant de la concertation et de la cohérence dans l'accompagnement des différents acteurs autour du candidat ;
- par le certificateur du Ministère concerné, à hauteur de 24 heures par candidat : il s'assure que la démarche engagée est en cohérence avec les attendus du Ministère, il l'aide la personne à choisir les activités à présenter,...

Cependant, l'inscription d'un travailleur handicapé dans une démarche VAE demande, bien sûr, une réelle mobilisation de la part de l'ESAT ou de l'EA. La structure s'engage en effet, à accompagner le candidat dans cette démarche, cela signifie à *minima* la désignation en interne d'un référent VAE. Il peut s'agir d'un moniteur ou responsable d'atelier, d'un psychologue, d'un éducateur en charge des activités de soutien,... et celui-ci doit pouvoir, dans l'idéal, consacrer 1 à 2 heures par semaine à l'accompagnement du candidat dans sa démarche de VAE. En effet, si les rencontres ne sont pas régulières, la démarche qui est assez longue, perd de sa dynamique et devient plus difficile pour les candidats. En général, les accompagnements VAE durent de 8 à 18 mois, mais cette donnée varie en fonction de l'organisation mise en place par la structure pour que la VAE se passe dans de bonnes conditions, en fonction de la motivation du candidat, mais aussi du diplôme qu'il prépare, de sa situation de handicap,...

Le schéma suivant situe l'accompagnement disponible pour soutenir le candidat tout au long de sa démarche.



En outre, pour les ESAT cotisant auprès d'UNIFAF Bourgogne ou Franche-Comté, l'OPCA prend en charge la totalité de ces accompagnements et ce, sans grever le plan de formation des travailleurs handicapés ou des salariés. Il s'agit d'une somme s'élevant au maximum à 5 000 € par candidat (correspondant au diagnostic par 2 certificateurs + 45 heures d'accompagnement par le prestataire en charge du soutien renforcé + 24 heures d'accompagnement par le certificateur).

¹² Le Pôle d'insertion MFB-SSAM pour les départements de Côte d'Or et de Saône et Loire, l'APIAS pour la Nièvre et L'ADAPT pour l'Yonne. Un appel à candidature pour sélectionner des prestataires de soutien renforcé est en cours pour les départements francs-comtois.

A cela s'ajoute le pilotage, la coordination financière et administrative, la promotion et le renouvellement du dispositif, assurée par le CREAL Bourgogne-Franche-Comté, grâce au soutien financier de l'ARS, du Conseil Régional, mais aussi de la DIRECCTE et de la CPAM de Côte d'or. Cette coordination par le CREAL vise à faciliter la mise en place concrète du dispositif, en réduisant les démarches administratives et financières des ESAT et EA, afin de ne pas créer une surcharge de travail trop conséquente dans ces structures en raison de l'engagement dans une démarche de VAE de l'un de leur travailleur handicapé. Le CREAL a également été à l'initiative de ce dispositif en référence aux principes de non discrimination et d'accessibilité aux dispositifs de droit commun.

Concernant les Entreprises Adaptées, les candidats peuvent faire appel à leur Compte Personnel de Formation (CPF) sous réserve qu'ils disposent du nombre d'heures suffisant. A noter cependant que cette démarche peut engager un reste à charge de l'EA d'un montant maximal de 2 072 € par candidat s'il utilise les accompagnements dans leur totalité. Notons que la mobilisation des fonds mutualisés de branches est une piste de financement actuellement explorée pour faciliter le déploiement du dispositif au sein des EA.

A ce jour tous les OPCA n'ont pas le même niveau d'engagement. Par exemple, faute d'une prise en charge satisfaisante de son OPCA, un organisme gestionnaire a fait le choix de garantir le droit d'accès à chacun des candidats le souhaitant de s'inscrire dans une démarche VAE en assumant financièrement l'intégralité de ce parcours. Quant aux ESAT et EA publics, des prises de contact sont en cours avec l'ANFH (OPCA de la fonction publique hospitalière), afin d'étudier son éventuel engagement financier, comme son homologue d'UNIFAF dans le but, là aussi, de rendre effectif le droit des travailleurs handicapés qui le souhaitent de faire reconnaître officiellement leurs compétences professionnelles par un diplôme.

➤ Perspectives

Aujourd'hui, le dispositif est à un tournant de son histoire avec une montée en puissance liée à son élargissement géographique, mais aussi du fait d'évolutions législatives en cours visant à permettre aux candidats de valider des blocs de compétences.

C'est pourquoi il était essentiel, dans cet article, d'en préciser ses fondements et caractéristiques, mais aussi de mettre en avant la forte implication, non seulement des candidats et de leurs référents ESAT/EA, mais aussi de l'ensemble des partenaires du dispositif (certIFICATEURS, acteurs du soutien renforcé, financeurs, CRCP VAE,...). Au fur et à mesure des promotions, ces différents acteurs ont appris à se connaître et à travailler ensemble dans un même but : la réussite du candidat. La fluidité des collaborations multi partenariales dans cette coordination d'ensemble constitue un élément important pour favoriser des parcours les plus adaptés possible aux capacités des candidats et contribue, sans nul doute aussi, à la réussite des travailleurs handicapés d'ESAT et d'EA dans ces démarches parfois complexes.

Ainsi, le CREAL Bourgogne-Franche-Comté poursuit chaque année son investissement dans la promotion et le développement de ce dispositif. Il s'emploie également à soutenir d'autres initiatives visant à promouvoir le droit des personnes handicapées travaillant en ESAT ou en EA pour contribuer à l'identification et à la valorisation de leurs compétences et à l'obtention de diplômes par la voie de la VAE.

En outre, même si l'enjeu initial de la VAE est bien de reconnaître des compétences déjà acquises, il n'en reste pas moins qu'elle permet également aux candidats d'en acquérir d'autres et d'enrichir leur parcours professionnel et personnel dans le sens d'une meilleure inclusion dans les activités de droit commun. Certains candidats en témoignent avec un investissement majoré dans leurs activités et l'ensemble des acteurs peuvent s'en réjouir quand sont retranscrites les paroles suivantes : « *Dans le travail, on me met à travailler sur d'autres machines à l'entreprise* » ; « *J'ai plus de compétences pour le travail* » ou encore « *Maintenant, je travaille sur les plans et je fais du débit. En principe c'était le moniteur qui le faisait !* ».