**Formation emploi**
Revue française de sciences sociales

**123 | Juillet-Septembre 2013**
**Pêle-mêle**

# La formation permanente des travailleurs handicapés : vers une nouvelle place du travail dans la mission médico-sociale ?

*Disabled workers Continuing Education: towards a new place of work in the social service mission*

*Weiterbildung von behinderten Arbeitskräften: erhält Arbeit einen neue Rangstellung bei der medizinisch-sozialen Aufgabenstellung?*

*La formación permanente de los trabajadores discapacitados : ¿hacia un nuevo lugar del trabajo en la misión médico-social ?*

**Christophe Baret**

**Édition électronique**
URL : http://journals.openedition.org/formationemploi/4052
DOI : 10.4000/formationemploi.4052
ISSN : 2107-0946

**Éditeur**
La Documentation française

**Édition imprimée**
Date de publication : 30 septembre 2013
Pagination : 67-88
ISSN : 0759-6340

**Référence électronique**
Christophe Baret, « La formation permanente des travailleurs handicapés : vers une nouvelle place du travail dans la mission médico-sociale ? », *Formation emploi* [En ligne], 123 | Juillet-Septembre 2013, mis en ligne le 10 octobre 2015, consulté le 10 décembre 2020. URL : http://journals.openedition.org/formationemploi/4052 ; DOI : https://doi.org/10.4000/formationemploi.4052

© Tous droits réservés

# La formation permanente des travailleurs handicapés : vers une nouvelle place du travail dans la mission médico - sociale ?

Christophe Baret
*Professeur de sciences de gestion à l'université d'Aix Marseille, Faculté d'économie et de gestion, et chercheur au Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST) Aix-en-Provence, CNRS, UMR (unité mixte de recherche) 7317*

Résumé

■ La formation permanente des travailleurs handicapés : vers une nouvelle place du travail dans la mission médico-sociale ?

Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) accueillent 100 000 travailleurs handicapés. Fondé sur 18 monographies d'ESAT en région Rhône Alpes réalisées en 2009, cet article analyse l'impact des mesures financières d'incitation au développement de la formation. Malgré une hausse générale des dépenses de formation, les efforts de formation restent très disparates entre les établissements. Le développement de la formation est significatif notamment quand l'ESAT perçoit que sa mission ne se limite pas à la mise au travail de l'usager mais s'étend à l'accompagnement de son projet.

**Mots clés :** travailleur handicapé, formation professionnelle

Abstract

■ Disabled workers Continuing Education : towards a new place of work in the social service mission

In France, reintegration centres for disabled workers care for some 100,000 adults. Through eighteen case studies of centres located in the Rhône-Alpes Region, this article deals with the impact a recent state regulation granting financial subsidies to the centers which develop disabled workers continuing education. The results show that despite a general increase of training expenses, training efforts vary considerably from one center to the other. Centers which consider that their objective is to offer itineraries adapted to each person's life project developed continuing education. But in centers where their main mission is limited to providing work to users, training remains marginal.

**Keywords:** disabled worker, continuing vocational training

*Journal of Economic Literature*: **I 12, M 53**

**Traduction** : Auteur

**L**es théories courantes du marché du travail fournissent deux explications désormais classiques aux difficultés d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi avec, d'une part, l'inadéquation entre offre et demande de travail et, d'autre part, le coût élevé du travail, notamment pour les emplois peu qualifiés.

Ces explications ont conduit les pouvoirs publics à mettre en place deux types d'actions de lutte contre le chômage depuis les années 1970 : des actions de formation professionnelle destinées aux chômeurs et aux personnes en difficulté, et des mesures d'exonération visant à réduire le coût du travail. Concernant le premier type qui nous intéresse dans le cadre de cet article, en 2009, 450 000 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'une formation (637 000 en 2005). Depuis la fin des années 1970, les dispositifs de financement se sont succédés, notamment en raison de l'intervention de nouveaux financeurs que sont les conseils régionaux et les partenaires sociaux (Fleuret et Zamora, 2006 ; Marx 2010).

Par rapport aux autres publics exposés au risque d'exclusion de l'emploi bénéficiaires de ces actions de formation (jeunes sans qualification, chômeurs de longue durée, parents isolés, etc.), les handicapés semblent avoir été défavorisés. Selon Velut (2009), un très faible nombre de personnes handicapées bénéficie des programmes régionaux de formation professionnelle (2 % des entrées en formation en région Ile-de-France en 2005). De plus, les actions de formation financées seraient majoritairement des actions courtes de bilan et d'orientation. Au niveau national, seulement 3 600 handicapés seraient sortis de l'AFPA[1] en 2005 avec une certification professionnelle. Il en résulte que : « *les entreprises et les organisations d'accompagnement disposent au final d'un vivier de 18 000 personnes sortant chaque année d'un processus formatif qualifiant. C'est dire s'il y a urgence !* » (Velut, 2009, p. 130).

Ces volumes paraissent dérisoires par rapport au 1,8 million de personnes âgées de 15 à 64 ans, soit 5 % de la population en âge de travailler, qui ont déclaré avoir une reconnaissance officielle de leur handicap en 2007[2]. Pourtant, depuis les lois de 1987 et de 2005 instaurant et renforçant un traitement préférentiel, l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées est devenue un objectif majeur de la politique du handicap en France ; il s'agit en effet de faire en sorte que les personnes handicapées soient davantage intégrées dans la société (Blanc, 2009).

1 AFPA : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.

2 Source : Enquête « Santé, Handicap et Travail, enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007», Exploitation DARES, CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Velche (2009) soutient que la loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées a été détournée. Les objectifs d'insertion professionnelle en milieu ordinaire n'ont en fait pas primé sur le développement de places dans le secteur protégé (CAT[3] et Ateliers protégés). La protection et la garantie de ressources octroyées aux travailleurs handicapés du secteur protégé auraient permis à la société de s'affranchir de tout effort d'insertion. Avec 25 000 places en 1975, 65 000 en 1985 et environ 100 000 en 2010, les ESAT seraient devenus, selon cet auteur, des instruments de lutte contre le chômage des personnes handicapées dans un contexte général de pénurie de l'emploi. Velut (2009) regrette un cloisonnement des mondes : du travail protégé, de la formation professionnelle et de l'emploi, qui maintient en priorité les personnes handicapées dans le secteur protégé.

Le fait est qu'à partir de 1983, plusieurs rapports ont pointé que les sorties de CAT pour une insertion en milieu ordinaire de travail étaient très rares (de l'ordre de 1 % par an, IGAS, rapport n° 2003-057) et que les travailleurs handicapés n'avaient guère de possibilité d'y acquérir une qualification professionnelle. En 2002, la mission « Assante », s'inquiétant du poids financier croissant des CAT dans un contexte de fortes contraintes budgétaires, prônait une réaffirmation de la vocation médico-sociale des CAT dans une perspective d'insertion (Velche, 2009).

Pour limiter le cloisonnement entre le secteur protégé et les dispositifs de formation professionnelle, avec la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées[4], le législateur a voulu remettre la personne handicapée (ses besoins et ses projets) ainsi que l'objectif d'insertion au cœur de la mission des ESAT.

Les actions d'éducation et de formation devraient occuper désormais une place prépondérante dans les services délivrés par les établissements aux usagers. Parmi les multiples missions dévolues aux ESAT (proposer une activité à caractère professionnel, offrir un soutien médico-social et éducatif, favoriser un épanouissement personnel et l'autonomie, favoriser l'accès au milieu ordinaire de travail aux personnes qui en manifestent le désir et les capacités) l'accent est mis sur la mission d'insertion professionnelle qui aurait été négligée jusqu'alors.

Quels ont été les effets concrets de cette loi ? Six ans après son entrée en vigueur, où en est le développement de la formation professionnelle en ESAT ? Quels sont les acquis et quelles

3 Les ESAT, anciennement dénommés Centre d'Aide par le Travail, (CAT) ont été créés dans les années 1960, principalement par des associations de parents d'enfants handicapés qui souhaitaient proposer un débouché à leurs enfants à la sortie des Instituts Médico Educatifs (IME). Leur nombre a rapidement progressé de 3 en 1960 à plus de 200 en 1974. En 2009, les 1 500 ESAT accueillent plus de 100 000 personnes en situation de handicap et emploient 30 000 professionnels du travail social, (source : Finess, 2009).

4 Les personnes concernées sont des « *personnes handicapées ayant une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité d'une personne valide* » (Décret n°2006-703 du 16 juillet 2006). Les orientations en ESAT sont prononcées exclusivement par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

sont les difficultés rencontrées dans les établissements ? Pour répondre à ces questions, nous nous appuyons sur une analyse des données fournies par UNIFAF[5], organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la région Rhône-Alpes, et sur 18 monographies d'ESAT de cette région. Dans un premier temps, nous réalisons une revue de littérature sur les raisons des difficultés de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et sur le rôle du développement de leurs compétences. Dans un deuxième temps, nous présentons les résultats en abordant trois points : l'évolution des budgets de formation et l'orientation des actions, le besoin d'adaptation de l'offre de formation au public handicapé et enfin l'émergence d'une nouvelle place du travail dans la mission médico-sociale.

## 1 | Une volonté politique de renforcer la formation professionnelle des travailleurs handicapés

Nous voyons ici que l'insertion professionnelle des personnes handicapées dépend de nombreux facteurs dont leur niveau de formation. Parmi ces facteurs, les pouvoirs publics ont fait le choix de renforcer le niveau de qualification des travailleurs handicapés. Nous présentons alors les modalités, instaurées en 2007, de compensation financière des dépenses de formation permanente engagées par les ESAT et les dispositifs de Validation des acquis de l'expérience (VAE). Enfin, nous soulignons qu'en dépit de ce soutien, la formation peine à se développer en raison d'une inadaptation de l'offre et de la persistance d'une logique de mise au travail chez les personnels des ESAT.

5 UNIFAF : Fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, privé à but non lucratif.

Encadré 1

**Méthodologie**

La recherche présentée ici a été réalisée dans le cadre d'une convention avec la direction régionale Rhône-Alpes et l'observatoire national de UNIFAF (Fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale), le principal OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé) du secteur médico-social privé non lucratif. Elle visait à analyser les principales transformations des ESAT (Etablissements et services d'aide par le travail), leurs conséquences sur les emplois des personnels et des usagers, et les besoins de formation.

Dans un premier temps, parmi 110 adhérents régionaux de l'OPCA, un pré-échantillon de 40 ESAT a été établi par la méthode des quotas basée sur deux critères : la taille de l'établissement mesurée en nombre de travailleurs handicapés et le type de handicap pris en charge. Parmi ces 40, nous avons choisi 20 (*) établissements afin de couvrir le plus grand nombre de situations possibles en termes d'implantation géographique, de type de handicap, de structure associative et de taille, comme l'avait souhaité le comité de pilotage.

Dans les ESAT visités, entre 5 et 10 entretiens ont été réalisés de manière à bénéficier du point de vue de la direction mais aussi des encadrants directement au contact des usagers (personnel de production : chef d'atelier, moniteur principal, moniteur ; personnel médico-social : éducateur spécialisé, assistante sociale, chargé d'insertion). Deux experts formation (un chargé de mission d'un autre OPCA et un directeur d'ESAT porteur d'un projet de Groupement d'Intérêt Economique Formation régional) sur la région Rhône-Alpes ont aussi été interrogés. Il s'agissait d'entretiens individuels semi-directifs réalisés sur site par deux enseignants-chercheurs. La grille d'entretien mentionnait quatre thèmes : présentation générale de l'ESAT, les transformations des activités économiques, les transformations de l'organisation, la formation des travailleurs handicapés. Les entretiens étaient organisés par la direction et regroupés sur une journée. Les données ont donné lieu à une analyse de contenu. Les catégories afférentes aux thèmes de l'étude ont été repérées grâce à une première lecture du corpus. La méthode des catégories (Bardin, 2007) a permis la classification des éléments de signification constitutifs des messages. Une synthèse par établissement a été rédigée et soumise au directeur de l'ESAT pour validation. Ensuite, une synthèse inter-établissements a été rédigée et présentée au comité de pilotage paritaire en février 2011. Le fichier des dépenses de formation des ESAT de la région Rhône-Alpes adhérents à UNIFAF en 2007, 2008 et 2009, a été exploité (parmi les 150 ESAT de la région, 110 adhérents à UNIFAF). Ce fichier comporte des informations sur les types d'action engagées, le montant des dépenses, le public concerné et les organismes de formation sollicités.

(*) : 18 monographies seulement sont présentées ici car une monographie n'a pu être réalisée dans les délais et une autre s'est avérée inexploitable sur le volet formation des travailleurs handicapés.

## 1.1 Une insertion professionnelle qui dépend de la formation mais aussi de multiples facteurs

La volonté de renforcement de la formation professionnelle trouve ses origines dans le constat selon lequel les difficultés d'insertion des travailleurs handicapés seraient dues en partie à un niveau de qualification insuffisant. Selon Amira et Méron, (2006), les adultes handicapés connaissent un taux de chômage deux fois supérieur à celui des personnes valides. Une explication est qu'ils ont un niveau de qualification inférieur par rapport à

la population générale, 50 % n'ont aucun diplôme professionnel ou supérieur au Brevet contre 30 % dans la population générale d'une même tranche d'âge. Lachaud (2007) recommande donc un accroissement des efforts pour développer la formation professionnelle des jeunes et des adultes handicapés afin d'accroître leur niveau de compétences et répondre ainsi aux attentes des employeurs : *« Les entreprises ne font pas du social : elles veulent embaucher des salariés compétents, productifs. Dès lors, il ne s'agit pas de traiter un handicap, mais un manque de compétences.* » (Lachaud 2007, p. 66)

Pour d'autres auteurs toutefois, l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ne résulte pas seulement d'un accroissement du niveau de compétences. Pour Velut (2009), les difficultés de l'insertion professionnelle seraient aussi liées aux difficultés d'accessibilité (transport, aménagement des locaux professionnels). Pour Metzger et Barril (2004), la réussite de l'insertion professionnelle passe par une adaptation au poste élargie, intégrant les aspects sociaux, techniques et organisationnels. Jacquinot (2009) et de Ressigeac (2004) vont dans le même sens, l'intégration devant être pensée comme une démarche qui s'inscrit dans la durée et qui inclut une modification de l'organisation du travail, une préparation des salariés valides, une formation des travailleurs handicapés et un accompagnement dans l'emploi. Cette approche plaide pour l'accroissement de stages ou de périodes de détachement proposés à des travailleurs handicapés.

Niset (2004) est quant à lui sceptique sur les impacts de la formation des personnes handicapées sur leur insertion professionnelle. Selon lui, il faut tenir compte de l'hétérogénéité des capacités des personnes handicapées. L'insertion professionnelle par le développement des compétences ne peut concerner qu'une partie des travailleurs handicapés. Les personnes ayant un handicap physique, sensoriel ou mental se heurtent aux limites de leurs déficiences et certains ont des capacités d'apprentissage limitées. Leur insertion passerait alors plutôt par une nouvelle organisation du travail dans les entreprises qui conduirait à la création d'activités accessibles aux travailleurs les moins qualifiés.

La littérature montre que l'insertion professionnelle des personnes handicapées est un phénomène complexe qui dépend de nombreux facteurs interdépendants. La formation professionnelle est un de ces facteurs, mais il faut aussi tenir compte des différents niveaux de handicap des personnes, de l'accessibilité, de l'organisation du travail, de la préparation des collègues valides et probablement d'autres facteurs encore. L'Etat, les Conseils généraux et l'AGEFIPH[6] ont engagé des actions visant à agir sur ces différents facteurs[7] mais les dispositions prises par l'Etat en 2007 pour renforcer la formation professionnelle des

6 Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

7 Comme par exemple la création du contrat de mise à disposition qui facilite la transition entre l'ESAT et l'entreprise, la création des ESAT d'insertion et « Hors les murs » dont la durée de vie est limitée à trois ans et qui prennent en charge les personnes handicapées les plus proches de l'emploi, ou bien les aides accordées aux entreprises par l'AGEFIPH pour réaliser des travaux d'accessibilité et d'aménagement des situations de travail lors de l'embauche d'un travailleur handicapé (pour plus de détails voir Baret, 2012).

travailleurs handicapés en ESAT attestent d'une volonté politique d'agir résolument sur ce facteur.

### 1.2. Un effort financier accru de l'Etat

Traditionnellement, les ESAT pratiquaient des actions éducatives et de soutien réalisées directement par les moniteurs d'atelier et les personnels éducatifs ; cependant, compte tenu de cet objectif réaffirmé de développement des compétences des personnes handicapées, la formation permanente prend une nouvelle importance et cela se traduit par de nouveaux moyens financiers octroyés par l'Etat aux ESAT.

La formation professionnelle était très peu développée dans les CAT, notamment en raison de la faiblesse des cotisations de formation permanente des établissements qui ne cotisaient que sur les rémunérations qu'ils versaient directement (soit le plus souvent entre 5 % et 15 % du SMIC – salaire minimum interprofessionnel de croissance, Velche, 2009). En effet, par mesure de restriction budgétaire, la circulaire du 31 janvier 1983 a exclu le complément de rémunération des travailleurs handicapés, versé par l'Etat (soit 50 % du SMIC), des cotisations de formation permanente.

Cette absence de participation financière de l'Etat dans la formation professionnelle des travailleurs handicapés a été corrigée par la loi de 2005. Elle prévoit la compensation partielle, par l'Etat, des charges liées à la participation de l'ESAT au financement de la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés (art. L. 243-9 du Code de l'action sociale et des familles). Plus précisément, l'arrêté du 6 juillet 2007 stipule que la compensation de l'Etat s'applique au montant versé par l'ESAT à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA). La compensation est égale au double de la cotisation prise en charge directement par l'ESAT. Cette compensation s'applique aux sommes versées à compter du 1er janvier 2007[8]. Une convention cadre a été signée entre l'Etat et les trois OPCA auxquels adhèrent les ESAT (UNIFAF, FAFSEA et ANFH)[9]. Cette convention prévoit comment l'OPCA fixe les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes de financement présentées par les ESAT au bénéfice des travailleurs handicapés (*Cf.* **encadré 2**, Convention UNIFAF). En contrepartie de cette nouvelle contribution financière, les établissements doivent présenter, chaque année, au directeur de la Direction départementale des affaires sanitaires et sociales, un rapport sur les actions de formation engagées (Décret n°2006-703 du 16 juin 2006).

8 Ainsi, lorsque l'ESAT verse une contribution globale de 4,8 % sur la part de rémunération garantie qu'il finance directement, l'Etat compense cette charge à hauteur de 3,2 % sur cette même part. Le reste à charge pour l'ESAT ne représente donc que 1,6 % sur l'assiette de contribution.

9 FAFSEA : Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et des entreprises agricoles.

ANFH : Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier.

Par ailleurs, depuis le décret n°2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation et à la reconnaissance des compétences des travailleurs accueillis en ESAT, ces derniers sont incités à élaborer eux-mêmes, ou avec des entreprises, des démarches de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et de validation des acquis de l'expérience. Ce décret définit les droits du travailleur handicapé et précise que ces actions visent à favoriser, certes l'insertion vers le milieu ordinaire de travail, mais aussi la professionnalisation, l'épanouissement ou bien la mobilité entre établissements de même nature.

Encadré 2

**La convention UNIFAF (fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale)**

La convention signée le 4 décembre 2007, et reconduite pour 2010, distingue trois enveloppes de formation :

**Enveloppe A** : Action de formation travailleur handicapé

- actions pour le maintien des acquis scolaires ;
- actions de formation professionnelle ;
- bilans de compétences ;
- validation des acquis de l'expérience ;
- actions permettant d'accéder à l'autonomie et de s'impliquer dans la vie sociale.

Les établissements pourront chaque année demander le financement d'actions sur cette enveloppe à hauteur de 60 % de leur contribution globale. Pour favoriser les petits ESAT, un financement minimum de 2 000 € est attribué à chaque adhérent.

**Enveloppe B** : Priorités nationales travailleurs handicapés

- actions d'accompagnement des travailleurs handicapés entrant dans une démarche de VAE ;
- actions d'adaptation des compétences aux nouvelles fonctions qui leur sont confiées en cas d'évolution des activités de production de l'ESAT ;
- actions de pré-qualification et de qualification au sens de la législation ;

**Enveloppe C :** Actions collectives régionales

- actions collectives régionales inter-établissements spécifiques aux travailleurs handicapés et initiées par les délégations régionales paritaires.

Nous allons maintenant nous intéresser à l'impact de ces nouvelles réglementations sur les pratiques de formation.

## 1.3. Une offre de formation inadaptée conjuguée à une logique de mise au travail

En dépit de ces nouvelles dispositions, la formation semble se développer très lentement dans les ESAT. Selon l'étude OPUS 3-DGAS[10] (2009), 61 % des ESAT ont

10 DGAS (Direction générale de la cohésion sociale). L'étude comporte un volet qualitatif avec des analyses

réalisé des formations à destination des travailleurs handicapés en 2008, mais pourtant seuls 15 % des usagers ont bénéficié de formation. La littérature met en évidence deux principales causes de cette lenteur :

- Les formations professionnelles proposées semblent peu adaptées au public handicapé. Velut (2009) constate en effet que les ESAT ont eu recours à des formateurs du milieu ordinaire, sans expérience du travail avec des personnes handicapées. Par ailleurs, le rapport OPUS 3-DGAS (2009) constate que les organismes de formation spécialistes du secteur médico-social sont peu nombreux et pas clairement identifiés. Quelques actions de VAE sont proposées par l'AFPA mais elles restent isolées, concernent un faible public et maintiennent des normes qualifiantes inchangées par rapport au public ordinaire.

- Le rapport OPUS 3-DGAS (2009) pointe que les personnels encadrants sont un peu déconcertés par les nouvelles dispositions de la loi de 2005 qui considèrent que les travailleurs handicapés doivent être les sujets de leur parcours et peuvent bénéficier d'un appui personnalisé visant à développer leurs capacités. Ressigeac (2004) va dans le même sens lorsqu'il remarque que la formation en ESAT ne va pas de soi car pour de nombreux professionnels leur vocation première est la « mise au travail ». Pour ces professionnels, parler de formation : « *c'est rouvrir la question des déficiences et aller à l'encontre de la personne handicapée*. » (p.89) Le passage du soutien éducatif à la formation professionnelle, *a fortiori* qualifiante, suppose donc une évolution culturelle et professionnelle des personnels encadrants qui nécessiterait elle aussi un accompagnement.

En redonnant des moyens aux ESAT pour financer des actions de formation à destination des usagers, l'Etat a voulu initier une nouvelle dynamique de formation permanente. Mais comme nous venons de le voir, le développement de la formation professionnelle des travailleurs handicapés en ESAT semble se heurter à deux difficultés : d'une part, l'absence d'une offre de formations professionnelles adaptée au public handicapé ; d'autre part, une vision de la mission médico-sociale partagée par les encadrants qui considérerait que la mise au travail est une fin en soi. Nous nous proposons ici d'approfondir et de compléter ces deux propositions qui constitueront notre grille d'analyse. Si elles sont avérées, ces difficultés sont-elles indépassables ou bien les établissements parviennent-ils à les surmonter, et comment ?

de terrain dans 20 ESAT et un volet quantitatif avec une enquête par questionnaires auprès de la totalité des 1 364 ESAT recensés (taux de réponse de 44 %).

## 2 Des résultats mitigés malgré une forte croissance des dépenses de formation

Nous constatons ici en premier lieu une forte augmentation des budgets formation des ESAT. Mais les personnels estiment que ces moyens supplémentaires ne font souvent que compenser une réduction des formations dispensées en interne par les personnels de l'ESAT. Ensuite, nous mettons en évidence que faute d'une offre de formations professionnelles adaptée au public handicapé, les ESAT doivent s'impliquer fortement dans la conception de ces actions et développer des compétences en ingénierie de formation. Enfin, nous soulignons que le développement de la formation professionnelle est dépendant de la place du travail dans la mission médico-sociale de l'ESAT et de la diffusion des projets personnalisés.

### 2.1 Des dépenses en hausse, mais un effet limité sur les qualifications des usagers

Il apparaît ici que les dépenses de formation *via* UNIFAF augmentent nettement depuis 2007. Pour les dirigeants, cette augmentation traduit plus une externalisation croissante de la formation qu'une réelle augmentation des séances de formation pour les usagers. Quant au contenu des formations, il se centre sur le développement personnel. Enfin, des initiatives de mutualisation de la formation sont prises par certains ESAT pour réduire les frais.

#### 2.1.1 Une augmentation effective des moyens financiers et du nombre d'usagers formés…

Afin de bénéficier de la compensation financière de l'Etat, les 110 ESAT adhérents en région Rhône Alpes ont sensiblement accru leur cotisation à UNIFAF. Avec 115 000 € engagés en 2008 et 545 000 € en 2009, la progression des dépenses de formation est très importante. La conséquence logique de l'accroissement de l'effort financier est l'augmentation du nombre de stagiaires formés en Rhône-Alpes. On passe de 350 stagiaires formés en 2007 et 2008 à 1 751 en 2009. Globalement, l'effort de formation *via* UNIFAF des 18 ESAT étudiés augmente dans les mêmes proportions puisqu'il était de 2 604 € en 2007, 29 097 € en 2008 et atteignait 227 830 € en 2009.

Les pratiques de formation sont néanmoins disparates d'un ESAT à l'autre, tant du point de vue de l'effort financier que des thèmes de formation. Selon les données UNIFAF 2009 (*cf.* **tableau 1**), les dépenses de formation des 18 établissements étudiés vont d'un maximum de 91 600 € pour Babel à 0 pour Pléiade, Geppetto, Petit Poucet, etc.

Tableau 1

**Caractéristiques et dépenses de formation 2007-2009 des 18 ESAT (*) étudiés**

| ESAT | Département | Nb places | Type d'usagers accueillis* | Dépenses de formation cumulées 2007-2009 (euro) |
|---|---|---|---|---|
| Babel | 74 | 64 | Déficience psychique | 91946 |
| Prost | 42 | 107 | Déficience intellectuelle | 28169 |
| Bellevue | 74 | 140 | Déficience intellectuelle | 24291 |
| Charles | 69 | 92 | Déficience sensorielle | 24256 |
| Géo | 42 | 70 | Déficience intellectuelle | 21490 |
| Di Caprio | 69 | 320 | Déficience intellectuelle | 14530 |
| Indurain | 1 | 187 | Déficience intellectuelle | 14170 |
| Cable + | 38 | 235 | Déficience intellectuelle | 13435 |
| Métal | 69 | 240 | Déficience psychique | 7199 |
| Le Chemin | 69 | 134 | Déficience intellectuelle | 7176 |
| Escapade | 69 | 26 | Tous types de déficiences | 5627 |
| Trajectoire | 69 | 152 | Déficience psychique | 3950 |
| La lune | 26 | 65 | Tous types de déficiences | 3261 |
| Atari | 38 | 220 | Déficience intellectuelle | 0 |
| Geppetto | 69 | 90 | Déficience sensorielle | 0 |
| Pléiade | 69 | 38 | Déficience intellectuelle | 0 |
| Petit Poucet | 26 | 10 | Cérébro lésés | 0 |
| Bosite | 73 | 54 | Tous types de déficiences | 0 |

Source : Données UNIFAF, 09. 2009. Données classées par ordre décroissant des dépenses de formation.
* A l'intérieur de ces catégories, les ESAT accueillent des usagers dont le degré de handicap est très disparate.
ESAT : Etablissements et services d'aide par le travail.

Ces chiffres sont toutefois à considérer avec précaution car ils ne tiennent pas compte des actions de formation financées directement par l'ESAT et qui peuvent être très nombreuses. A Trajectoire par exemple, un total de 8 230 heures de formation sont dispensées par an pour 179 usagers, soit 46 h annuelles de formation par usager. Le budget de formation annuel est de 121 000 € dont moins de 4 000 € sont financés *via* UNIFAF. L'essentiel du financement provient des excédents économiques de l'ESAT et des aides accordées par différentes fondations sollicitées[11].

11 En raison d'un contrôle de gestion encore embryonnaire, ces dépenses directes sont encore rarement comptabilisées par les ESAT. Il n'a donc pas été possible de les collecter systématiquement.

### 2.1.2 … Mais une augmentation en « trompe l'œil »...

Les directeurs d'ESAT sont cependant partagés sur les effets de la nouvelle compensation de l'Etat. En effet, cette convention (*Cf.* **encadré 2**) signifie qu'ils ne disposent effectivement que de l'enveloppe A pour financer leur plan de formation courant, soit de 60 % du montant de leur contribution. Au-delà, ils ne peuvent financer que des actions qui s'inscrivent dans le cadre d'une reconnaissance des savoir-faire, ou bien d'une évolution de leur activité (Enveloppe B). Ils peuvent aussi inscrire leurs usagers aux actions collectives régionales (Enveloppe C).

Selon la responsable des ressources humaines de l'ESAT Métal, la nouvelle aide au financement de la formation est un trompe l'œil car 40 % du budget n'est en fait pas directement utilisable. En effet, les actions de VAE seraient très complexes à mettre en œuvre et ne pourraient concerner qu'un nombre limité de travailleurs handicapés. De plus, les thématiques des actions collectives régionales, qui ont porté en 2009 sur la conduite d'engin (CACES[12]), gestes et postures, participation au conseil de la vie sociale, communication non verbale, ne correspondent pas toujours aux besoins de l'ESAT.

Les directions estiment que l'augmentation des budgets formation témoigne seulement d'une externalisation croissante des formations. Presque tous les ESAT organisaient de longue date, dans le cadre des activités éducatives et de soutien, des formations en interne animées par des personnels de l'ESAT ou de l'association de rattachement (éducateur spécialisé, ergothérapeute, psychologue…). Ces formations n'étaient souvent pas déclarées comme dépenses de formation. Cependant, avec la réduction des effectifs liée aux restrictions des budgets sociaux, le temps et les compétences manquent de plus en plus. Ces formations sont alors progressivement confiées à des organismes extérieurs. Par exemple, les formations de maintien des acquis scolaires de Pléiade étaient animées par un éducateur du service d'accompagnement à la vie sociale, son poste a été supprimé et l'ESAT a dû rechercher des prestataires extérieurs.

### 2.1.3 … Et un contenu de formation orienté vers le développement personnel et la production

Du point de vue du contenu des formations, les données agrégées 2007, 2008 et 2009 montrent que les actions orientées vers le développement personnel (communication, présentation de soi, maintien des acquis scolaires, pratique des transports en commun, etc.) ont concerné le plus de stagiaires (45 %). On trouve ensuite les compétences transversales de production (sécurité, qualité, ergonomie, conduite d'engins, etc.) avec 28 % des stagiaires. Les formations directement orientées vers l'acquisition d'un métier (espaces verts, restauration, bureautique, nettoyage, etc.) et l'insertion (recherche d'emploi, rédaction de CV) sont les moins fréquentes avec respectivement 24 % et 1 % des stagiaires.

12 Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité.

Selon la chargée d'insertion de l'ESAT Charles, cette priorité accordée au maintien des acquis scolaires est justifiée car ces formations redonnent confiance et font prendre conscience aux usagers de leurs capacités, ce qui permet ensuite d'envisager des formations plus complexes. La monitrice d'atelier en charge de la gestion de la formation à Le chemin estime aussi qu'il ne faut pas se focaliser uniquement sur l'acquisition de compétences car sinon cela reviendrait à exclure de la formation les usagers les plus en difficulté : « *Un jeune homme déficient mental est parti 3 jours en formation dans la Drôme suivre un stage sur les postures de travail. Il n'en a retenu aucune, mais il a prouvé qu'il était capable de prendre le train seul et il a rencontré sur place des handicapés physiques extrêmement déterminés à dépasser leurs limites. Ils lui ont transmis cette envie de se dépasser*. »

Cette priorité donnée aux formations de développement personnel n'est pas surprenante car elle correspond en fait à la mission d'éducation et de soutien dévolue aux ESAT. Ces formations constituent d'ailleurs un pré-requis indispensable avant d'envisager des formations à orientation professionnelle. La mission d'insertion professionnelle vient compléter les missions d'éducation et de soutien mais ne les supplantent pas car elle ne peut concerner tous les publics.

### 2.1.4 Mutualiser pour pallier le manque persistant de moyens financiers

Pour de nombreux directeurs d'établissement, l'augmentation du budget formation ne traduit qu'un transfert de dépenses du budget social vers la formation et, au final, le nombre d'heures effectives de formation n'a guère changé pour les usagers. D'autres solutions doivent donc être mises en œuvre pour renforcer la formation.

Pour faire face au manque de moyens financiers, certains ESAT ont commencé à mutualiser des actions de formation et à développer eux-mêmes des prestations de formation. Pour réduire les frais, Trajectoire mutualise des formations informatiques et maintien des acquis scolaires avec d'autres ESAT. Mais cette pratique semble rare car les ESAT ne coordonnent pas leurs plans de formation en amont. Selon le porteur du projet de GIE formation, chacun élabore ses actions de son côté : « *Il y a parfois des cas où l'ESAT paie une formation pour cinq usagers alors que le formateur pourrait en prendre en charge huit. Lorsque l'information sur cette disponibilité circule, il est souvent trop tard pour que les autres établissements puissent s'organiser pour envoyer un de leurs usagers.* » Plusieurs directeurs et experts interrogés appellent de leurs vœux la création d'un GIE formation au niveau régional pour favoriser la mutualisation des formations.

L'augmentation des budgets formation semble donc traduire principalement une externalisation croissante de la formation des usagers. Les ESAT sont alors amenés à rechercher des prestataires de formation. Rencontrent-ils une offre adaptée aux besoins des travailleurs handicapés ?

## 2.2 Faire face à l'inadaptation de l'offre de formation

Nous constatons ici que les ESAT peinent à trouver des formations professionnelles adaptées au public handicapé et qu'ils doivent participer eux-mêmes à l'adaptation des formations. Nous voyons ensuite que les actions reconnaissance des savoir-faire professionnels sont considérées comme complexes à élaborer et comme ayant un impact limité sur l'employabilité des usagers. Enfin, nous remarquons que de nombreux ESAT ont créé le poste de Chargé d'insertion pour développer leurs compétences internes en gestion de la formation.

### 2.2.1 Les personnels doivent s'engager dans une véritable ingénierie de formation

Selon les directeurs et les moniteurs interrogés, l'offre de formations à orientation d'éducation et de soutien est abondante ; en revanche, les formations orientées métier sont principalement proposées par des intervenants du secteur ordinaire et ne sont pas adaptées au public handicapé. Cela contraint les encadrants de l'ESAT à engager, pour chaque action, une lourde ingénierie pédagogique avec l'organisme de formation. Par exemple, en prévision de l'ouverture d'une pension de luxe pour chiens et chats, Babel a organisé, en 2009, une formation de « technicien animalier pour les soins aux chiens et chats ». La formation, d'une durée d'un an, a été dispensée par un lycée agricole, elle a concerné neuf usagers. A côté des enseignants du lycée sont aussi intervenus : un vétérinaire, un dresseur pour chien et un spécialiste des chats. Avec l'aide des enseignants du lycée, la responsable du projet a défini le contenu des modules en fonction des capacités des personnes handicapées. En effet, les contenus recherchés sont trop simples pour exister dans le milieu ordinaire et les contenus existants sont trop compliqués pour le milieu protégé. Il a aussi fallu sensibiliser les formateurs aux spécificités des infirmes moteurs cérébraux, les incitant par exemple à limiter l'utilisation de transparents projetés. Elle a aussi organisé le transport quotidien sur le lieu de formation et la surveillance des usagers pendant les temps de pause. Autre exemple, suite à l'ouverture d'une nouvelle activité de restauration collective, un ESAT lyonnais, cité par un expert formation interrogé, a conçu une formation à la restauration avec l'AFPA. Il s'agissait de former 17 usagers sur des sessions de sept jours pour quatre personnes, qui se sont succédées sur 18 mois. Les moniteurs ont travaillé avec le formateur de l'AFPA à l'adaptation de la formation pendant un an.

### 2.2.2 La reconnaissance des qualifications professionnelles : des actions complexes à faible impact sur l'employabilité

La convention UNIFAF incite les établissements à engager des actions de VAE et de qualification au sens de la législation (notamment de reconnaissance des savoir-faire professionnels[13] ou RSFP) (*Cf.* **encadré 2**.) afin que les usagers puissent disposer de qualifications

13 L'objectif principal de la démarche mise en place depuis 2009 par les Directions départementales du

reconnues sur le marché du travail. Les établissements préfèrent les RSFP, qui ne sont pas soumises aux référentiels des diplômes nationaux comme c'est le cas de la VAE. Les compétences à acquérir sont en effet souvent inaccessibles pour les personnes handicapées. Trajectoire a mis en place une action avec l'AFPA pour les activités d'entretien des espaces verts et de restauration. Babel a organisé une action sur le métier de la manutention. Le référentiel a été élaboré par le moniteur d'atelier lui-même en collaboration avec les professionnels sollicités pour participer au jury. Afin d'éviter les déplacements, la formation a été dispensée « sur le tas » en interne par le moniteur d'atelier lui-même. Quatre personnes ont obtenu cette RSFP.

Si les reconnaissances des savoir-faire sont relativement peu demandées par les entreprises, elles sont en revanche très appréciées par les usagers qui y voient une reconnaissance sociale à laquelle ils sont très sensibles : « *C'est le plus beau jour de leur vie, recevoir un diplôme qui leur semblait inaccessible.* » (Chargé d'insertion, Babel) Ce commentaire tendrait à laisser penser que les actions de reconnaissance des qualifications sont réalisées plus dans une logique médico-sociale de valorisation des travailleurs handicapés que dans une logique d'insertion professionnelle. Les propos d'une monitrice de l'atelier d'infographie de Trajectoire vont d'ailleurs dans le même sens. Elle constate en effet que même avec le diplôme, les exigences de performance des entreprises sont trop élevées pour les postes qualifiés : « *Il ne faut pas se leurrer, les insertions professionnelles se font rarement sur les métiers de l'ESAT, car les exigences des entreprises sont trop élevées, les emplois proposés sont des emplois peu qualifiés qui n'ont parfois rien à voir avec les compétences acquises à l'ESAT* »

Au-delà de ces exemples, les actions de reconnaissance des qualifications sont considérées comme lourdes et de nombreux ESAT hésitent encore à s'y lancer : « *On établit un référentiel à partir des fiches ROME* (répertoire opérationnel des métiers et des emplois). *Il faut organiser la formation, puis organiser un examen avec un jury composé de professionnels extérieurs* » (chef d'atelier, Babel). Le directeur de Gepetto, quant à lui, n'y est pas favorable: « *Je ne vois pas ce que cela va amener, je préfère des petites actions ciblées et très concrètes* ». L'accès des personnes handicapées aux RSFP et a fortiori à la VAE est aujourd'hui complexe car aussi bien les référentiels des diplômes que les procédures de reconnaissance et de validation ne sont pas adaptées aux handicaps. Plusieurs acteurs du monde de la formation et du handicap proposent d'ailleurs des innovations pour surmonter ces difficultés (Leguy, 2013).

travail est de proposer aux personnes n'ayant pas les pré-requis pour accéder aux systèmes traditionnels de validation (dont la Validation des acquis de l'expérience) le moyen d'évoluer professionnellement grâce à une reconnaissance de compétences attestée par un professionnel et servant de passeport pour l'emploi.

#### 2.2.3 Le chargé d'insertion : pour pallier le déficit de compétences en gestion de la formation

Face à la complexité du montage des actions de formation professionnelle et qualifiante, les directeurs ont aussi fait état d'un manque de compétences en gestion de la formation. Cette fonction est récente et les personnes qui en sont chargées se forment sur le tas. Ils souhaiteraient que des modules de gestion de la formation soient proposés par l'OPCA. Dans plusieurs établissements, la fonction n'est pas identifiée formellement ; elle est alors prise en charge directement par le directeur qui y consacre peu de temps (Geppetto, Prost, Bellevue, Bosite). Dans d'autres établissements, une fonction de gestion de la formation a été confiée à un encadrant qui peut être soit l'assistante sociale (Di Caprio) soit une monitrice (Le chemin).

Enfin, plusieurs ESAT comme Babel, Petit Poucet, Escapade, Cable+, Trajectoire et Charles ont créé un poste de chargé d'insertion dont la mission est de faire le lien entre le projet personnalisé de l'usager, la formation permanente et la recherche de stages ou d'emplois en entreprise adaptée ou ordinaire. La chargée d'insertion de Charles, par exemple, a une fonction de coordinatrice des projets personnalisés. Elle organise les formations professionnelles. Elle s'entretient une fois par an avec chaque usager pour collecter ses souhaits de formation. Elle effectue ensuite la recherche des organismes de formation correspondants.

Les actions de formation orientées vers l'acquisition d'une reconnaissance de savoir-faire professionnels semblent peu demandées par les entreprises et complexes à élaborer en raison de l'adaptation du contenu et des modalités pratiques à un public handicapé. Elles sont en revanche appréciées par les usagers qui y voient une forme de reconnaissance sociale. Plusieurs ESAT ont créé des postes de chargé d'insertion pour renforcer leurs compétences en gestion de la formation. Au-delà de cette création de poste, quelle place occupe à présent la formation professionnelle dans la mission médico-sociale des ESAT ?

### 2.3 Vers une nouvelle place du travail dans la mission médico-sociale

Nous évoquons maintenant les doutes de certains moniteurs d'atelier sur l'utilité de la formation professionnelle des usagers ainsi que les hésitations de ces derniers à participer à ces formations. Les uns comme les autres ont des difficultés à se projeter sur un parcours et *a fortiori* sur un parcours hors du secteur protégé. Nous relevons enfin l'impact que peut avoir la mise en place des projets personnalisés sur le développement d'une perspective de mobilité qui donne tout son sens à la formation professionnelle des usagers.

#### 2.3.1 Le travail comme un moyen et non plus comme une fin en soi ?

Confirmant les propos de Ressigeac (2004), nous constatons également que les moniteurs de plusieurs ESAT (Geppetto, Prost, Petit poucet, La lune, Géo et Di Caprio, Bosite) considèrent que le travail est une fin en soi et que, par conséquent, l'essentiel de leur rôle

éducatif repose sur l'organisation du travail car il s'agit de confier des tâches plus complexes aux usagers afin qu'ils progressent.

Cette démarche pédagogique d'accompagnement est considérée comme le cœur de métier de l'ESAT et nécessite un réel savoir-faire pédagogique: « *On les voit progresser, c'est satisfaisant, on leur apprend des choses inimaginables au départ.* » (monitrice, Indurain) Les travaux des ergonomes montrent d'ailleurs que cet accompagnement ne va pas de soi et nécessite des compétences pédagogiques particulières chez les moniteurs et une meilleure connaissance du handicap. Il s'agit notamment de comprendre que les personnes handicapées peuvent apprendre des tâches relativement complexes à condition d'être guidées dans leur apprentissage. Pour les encadrants, il s'agit de répéter les choses, vérifier qu'elles sont comprises, observer la réalisation des tâches, encourager (Vidal-Gomel et *alii*, 2012.

Pourtant, lorsque le travail est considéré comme une fin en soi, le risque est que les formations hors atelier soient jugées peu utiles, inadaptées et privant les ateliers des ouvriers les plus productifs : « *Il n'est pas facile de faire comprendre aux moniteurs d'atelier l'énorme liste des activités de soutien !* [14]», (Moniteur principal, Bosite). Dans un contexte économique difficile, la priorité est souvent donnée à la production pour respecter les délais imposés par les clients ; de ce fait, les relations entre les moniteurs et le personnel médico-social sont parfois assez tendues : « *Les absences des travailleurs handicapés perturbent la production surtout quand elles concernent des travailleurs de bon niveau. Récemment par exemple, les quatre personnes les plus compétentes ont dû quitter la production pour de la formation, le moniteur d'atelier a dû faire le boulot à leur place car aucun autre travailleur n'aurait pu le faire*. » (Educatrice spécialisée, Babel). Cette remarque vient rappeler que les ESAT sont soumis à des impératifs de rentabilité économique, et que les moniteurs d'ateliers doivent s'efforcer de respecter les engagements (de qualité et de délai) pris envers les clients.

La formation professionnelle est alors seulement considérée comme un « plus » pour occuper les périodes de sous-activité ; il est dès lors difficile de planifier des séances à l'avance avec des prestataires extérieurs. Cela se traduit d'ailleurs par le fait que Di Caprio, Indurain et Gepetto n'ont pas de plan de formation permanente des usagers.

De fait, la formation et les activités de soutien sont davantage développées dans les ESAT où la direction et les moniteurs considèrent que le travail n'est pas une fin en soi mais un moyen pour accompagner le projet personnel de l'usager : « *Il ne s'agit plus d'enfermer les personnes handicapées dans un établissement, mais le but est de proposer une palette de prestations diversifiées afin de pouvoir offrir des itinéraires adaptés au projet de chaque personne et à une large palette de handicaps.* » (Directeur, Babel)[15] La formation, qu'elle soit sur le tas

14 Activités visant à développer les capacités et l'autonomie de la personne handicapée : maintien des acquis scolaires, expression artistique, présentation de soi, utilisation des transports en commun, etc.

15 Pour de plus amples développements sur les différentes stratégies médico-sociales des ESAT, voir : C. Baret (2012), « Une analyse contingente des stratégies des établissements et services d'aides par le travail », *Revue interdisciplinaire sur le management et l'humanisme,* n°2-NE- pp. 67-82.

ou en salle, semble donc prendre sens quand elle s'inscrit dans une logique de mobilité des usagers ; qu'il s'agisse de mobilité entre postes de travail, entre ateliers, entre établissements médico-sociaux ou avec les entreprises du milieu ordinaire. Dans cette perspective qui met davantage l'accent sur la mobilité interne au secteur protégé que sur l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail, tous les usagers, quel que soit leur degré de handicap, sont concernés par la formation. Nous retrouvons ici l'influence positive de l'environnement professionnel, et notamment de l'existence d'entretiens individuels et de possibilités d'évolutions professionnelles, sur le développement de la formation professionnelle, constatée au niveau national dans les entreprises du secteur ordinaire (Lambert et Véro, 2010).

### 2.3.2 Les usagers hésitent à s'inscrire dans des parcours de professionnalisation

Ainsi, le développement de la formation professionnelle des travailleurs handicapés requière l'adoption d'une nouvelle vision de la mission de l'ESAT, par les encadrants ; pour autant, des efforts de communication doivent aussi être réalisés en direction des usagers qui sont souvent réticents à envisager des formations professionnelles destinées à préparer un parcours à l'extérieur de l'ESAT.

Plusieurs ESAT qui souhaitent développer la formation (Trajectoire, Babel), ont fait état d'une faible motivation de la part des usagers pour s'inscrire dans les formations orientées vers l'acquisition d'un métier (par exemple standardiste, entretien des espaces verts, etc.). Les candidats sont peu nombreux. Il faut passer beaucoup de temps à expliquer les objectifs et le contenu de la formation pour susciter des candidatures.

Trajectoire remet un « chéquier formation » à chaque nouvel entrant pour l'inciter à s'inscrire aux formations proposées. La direction de Babel peine à trouver des stagiaires pour les actions de formation programmées. Les usagers sont alors parfois inscrits d'office, sans tenir compte de leur projet individuel : « *On a trouvé une formation, ils n'ont pas choisi la formation car on a une enveloppe et on a donc choisi des gens capables de suivre cette formation », « ça vient pas des usagers* », (Moniteur, Babel). « *Pour eux suivre une formation professionnelle c'est vouloir partir de l'ESAT, être en milieu ordinaire* » « *Ils ont peur de faire des formations car cela équivaut pour eux à partir du monde qu'ils connaissent ».* (Educatrice spécialisée, Babel). Le secteur du travail protégé semble donc lui aussi concerné par ce constat mainte fois dressé que les catégories socioprofessionnelles les moins qualifiées bénéficient de moins de formation que les catégories plus qualifiées (Fournier, 2012).

Il apparaît donc que dans de nombreux ESAT, les encadrants comme les usagers sont dans une logique de « protection » dans laquelle le travail en atelier protégé est une fin en soi. Quelques établissements s'inscrivent dans une nouvelle logique de parcours dans laquelle le travail est un moyen pour réaliser un projet personnel et professionnel. C'est dans ce dernier type d'ESAT que la formation permanente prend tout son sens. Nous nous interessons alors à la mise en évidence des liens entre formation et projets personnalisés des usagers.

### 2.3.3 Diffuser le projet personnalisé pour initier une dynamique de progression

La loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale a rendu obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet individualisé pour chaque usager des structures médico-sociales. Le projet devrait préciser les objectifs de la personne ainsi que les actions prévues pour l'accompagner et notamment les actions de formation. De plus, le décret n°2006-1752 rend aussi obligatoire l'élaboration, pour chaque usager, d'un contrat d'aide et de soutien qui stipule les actions de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle « *susceptibles de favoriser le développement de ses compétences* » (Article 2).

Les entretiens réalisés montrent qu'effectivement ces projets sont essentiels pour initier une dynamique de progression. Des réunions de synthèse entre le moniteur d'atelier, un éducateur et la personne handicapée permettent d'évoquer les projets de l'usager et les actions d'accompagnement correspondantes (dont la formation) : « *On a pris le virage en 2003, avant c'était formation égale production, alors que maintenant le médico-social se développe, le travail est vraiment un outil dans le projet de vie.* » (Directrice, Bosite)

Cependant, les projets sont encore loin d'être généralisés. Certains ESAT comme Trajectoire les révisent tous les trois mois, d'autres tous les deux ou trois ans seulement comme c'est le cas à Géo. Dans certains ESAT, ces projets sont limités aux usagers les plus autonomes. Seulement 20 % des usagers de Babel, ceux qui sont inscrits dans un parcours de formation, bénéficient d'un projet personnalisé.

La lenteur de la généralisation des projets personnalisés est imputée principalement à deux facteurs. D'une part, les moniteurs sont accaparés par les activités de production et peinent à dégager du temps pour les réunions de synthèse : « *Il ne faut pas leur prendre la tête. Le document cherche à limiter au maximum l'écrit, leur fonction est avant tout productive.* » (Assistante sociale, Géo). D'autre part, la réalisation des projets mobilise des compétences nouvelles chez les moniteurs : « *Le rôle de moniteur a beaucoup évolué. Ils ont dû intégrer ce qu'était un projet, apprendre à faire des entretiens individuels, s'obliger à mettre par écrit le parcours et les envies de la personne*. » (Chef de service, Gepetto). Or, ces compétences médico-sociales semblent se diffuser lentement parmi les moniteurs d'atelier dont les compétences techniques étaient traditionnellement privilégiées. Cela se traduit par une forte demande de leur part pour bénéficier de formations sur la conduite de l'entretien, les écrits professionnels ou encore la connaissance du handicap, mais les moyens humains et financiers manquent pour accélérer la formation des moniteurs[16].

16 56 % des dépenses de formation des établissements de la région Rhône Alpes envers les personnels sont consacrées au financement des formations aux diplômes professionnels (moniteur 2ème et 1er classe, édu-

Le développement de la formation professionnelle des travailleurs handicapés va de pair avec la diffusion de la réalisation des projets personnalisés qui nécessite de nouvelles compétences chez les moniteurs d'atelier. Il apparaît alors nécessaire de développer en parallèle la formation permanente des moniteurs d'atelier ; or, l'effort financier de l'Etat est pour l'instant limité aux usagers et ne concerne pas les personnels.

## Conclusion

Avec la loi du 11 février 2005, le législateur a voulu que les ESAT (Établissements et services d'aide par le travail) contribuent davantage à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Pour cela, il a clairement énoncé que les actions d'éducation et de formation professionnelle étaient désormais au cœur de la mission des ESAT. Pour soutenir cette orientation, depuis l'arrêté de juillet 2007, l'État contribue financièrement au développement de la formation permanente en complétant de manière significative les cotisations versées par les ESAT à un organisme collecteur agréé. Trois années après ces nouvelles dispositions législatives, cette recherche analyse leur impact sur les pratiques de formation des travailleurs handicapés en ESAT. Où en est-on du développement de la formation professionnelle en ESAT ? Quels sont les acquis ? Quelles sont les difficultés à surmonter ?

En nous appuyant sur l'analyse des données de formation de UNIFAF Rhône-Alpes et sur les entretiens réalisés en 2010 dans 18 ESAT de la région Rhône-Alpes, nous constatons effectivement une forte croissance des dépenses de formation.

Pour autant, ces dépenses ne sont pas orientées prioritairement vers des formations qualifiantes et cela pour trois raisons. Premièrement, les budgets formation supportent de plus en plus le financement des actions d'éducation et de soutien qui ne peuvent plus être assurées en interne faute de personnel suffisant. Deuxièmement, l'offre de formations professionnelles adaptées au public handicapé est insuffisante, ce qui contraint les établissements à de lourds efforts d'ingénierie pédagogique pour les concevoir, alors que les compétences en gestion de la formation font défaut. Troisièmement, la formation professionnelle ne prend véritablement sens que lorsqu'elle s'inscrit dans une logique d'accompagnement du parcours de l'usager. Dans de nombreux établissements, cette logique n'est pas à l'œuvre soit parce que les moniteurs d'ateliers considèrent que leur mission est principalement la mise au travail des usagers, soit parce que les usagers sont eux-mêmes réticents à se projeter hors de l'ESAT.

Face à ces difficultés, des solutions sont expérimentées. Parmi elles, la mutualisation de la gestion de la formation entre les ESAT apparaît comme une piste prometteuse ; en effet,

cateur technique spécialisé) alors que ces formations ne concernent que 7 % des personnels formés (source : données UNIFAF, 2009). Les formations de « connaissance du handicap » et « d'accompagnement des travailleurs handicapés » ne représentent que 14 % des dépenses de formation régionales.

elle permet à la fois de mieux rentabiliser les séances de formation, de mettre en commun les compétences en gestion de la formation et de concevoir des actions adaptées au public handicapée. La création du poste de chargé d'insertion parait aussi cruciale pour coordonner les actions de formation et d'insertion. Enfin, même si ces actions sont encore trop peu nombreuses, la formation des moniteurs d'atelier à la réalisation des projets personnalisés et à la connaissance du handicap conduit à leur faire prendre conscience que le travail n'est pas une fin en soi mais un moyen pour accompagner le projet de l'usager, dans ou hors de l'ESAT. Pour aller plus loin dans l'évaluation de l'impact de la loi de 2005, les travaux futurs pourront s'intéresser aux relations entre les formations suivies et la trajectoire des travailleurs handicapés, dans l'ESAT, entre structures de travail protégé et également vers le milieu ordinaire de travail.

## Bibliographie


Amira S., Meron M. (2006), « Où sont les travailleurs handicapés ? », *Économie du Handicap*, Triomphe A. (dir.), Paris, PUF.

Bardin L. (2007), *L'analyse de contenu*, Paris, PUF.

Baret C. (2012), « Une analyse contingente des stratégies des établissements et services d'aides par le travail », *Revue interdisciplinaire sur le management et l'humanisme*, n° 2-NE- pp. 67-82.

Blanc A. (2009), *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, Presses Universitaires de Grenoble, 302 p.

Finess (2009), *Fichier national des établissements sanitaires et sociaux*, http://finess.sante.gouv.fr

Fleuret A., Zamora P. (2006), « La formation professionnelle des chômeurs », *France : portrait social 2004-2005*, INSEE, Collection « Référence ».

Fournier C. (2012), « Former les séniors, n'est-ce pas déjà trop tard ? », *Education Permanente*, n° 191/2012-2, pp. 125-134.

Jacquinot P. (2009), « Les employés handicapés en France : leçons d'intégration », *Gestion* 3/2009 (Vol. 34), pp. 116-127.

Lachaud Y. (2007), « Ce doit être une priorité de la nation », *Reliance* 1/2007, n°23, pp. 61-68.

Lambert M., Vero J. (2010), « Aspirer à se former, la responsabilité des entreprises en question », *Cereq Bref*, n° 279, pp. 1-4.

Leguy P. (2013), *Handicap, reconnaissance et formation tout au long de la vie,* Editions ERES, 379 p.

Marx J.-M. (2010), *La formation professionnelle des demandeurs d'emploi*, Rapport pour le Ministre de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, janvier, 48 p.

Metzger J.-L., Barril C. (2004), « L'insertion professionnelle des travailleurs aveugles et sourds : les paradoxes du changement technico-organisationnel », *Revue Française des Affaires sociales* 3/2004, n° 3, pp. 63-86.

Niset G. (2004), « Reflets et perspectives des entreprises de travail adapté », *Reflets et perspectives de la vie économique* 3/2004 (Tome XLIII), pp. 97-103.

Opus 3 - Dgas (2009), « Appui des services de l'Etat à la modernisation et au développement des établissements et services d'aide par le travail dans leurs missions médico-sociale et économique », Paris, novembre, 114 p.

Ressigeac G. (2004), « Une expérience de formation auprès de travailleurs en CAT », *Empan* 3/2004, n°55, pp. 88-103.

Velche D. (2009), « Les lois de 1987 et 2005 : une chance pour le travail protégé ? », *in* Blanc A., *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, Presses Universitaires de Grenoble, 302 p.

Velut P. (2009), « La formation professionnelle des personnes handicapées : un nouvel enjeu ? », *in* Blanc A. (2009), *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, Presses Universitaires de Grenoble, 302 p.

Vidal-Gomel C., Rachedi Y., Bonnemain A., Gébaï D. (2012), « Concevoir des environnements capacitants en atelier de travail protégé », *Relations industrielles/Industrial Relations*, Volume 67, numéro 1, hiver 2012, pp. 122-146.