

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le Code du travail réaffirme le principe de non discrimination en matière **d'égalité dans l'accessibilité à la formation professionnelle** (art. L. 1132-1).

Comme tous les travailleurs, les personnes reconnues travailleurs handicapés ont un droit à la formation professionnelle. La totalité de l'éventail des formations doit leur être accessible, et certains dispositifs de formation leur sont réservés.

L'**article D.323-10-1** du code du travail renforce l'intégration des personnes handicapées à la formation professionnelle grâce à des aménagements spécifiques.

Le congé individuel de formation (CIF)

Il s'agit d'une autorisation d'absence qui permet au salarié de suivre une formation pendant son temps de travail pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. Le CIF est ouvert sous conditions. Il est accordé sur demande à l'employeur. Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Ce dispositif permet à toute personne ayant travaillé ou engagée bénévolement depuis au moins 3 ans d'obtenir un certificat (diplôme, titre, qualification) reconnu par le répertoire national des certifications professionnelles et de ce fait de justifier de connaissances acquises lors de cette expérience professionnelle.

Tout employé peut demander un congé d'une durée de 24 heures dans le cadre de la VAE. Le compte personnel de formation peut aussi être utilisé (voir paragraphe suivant).

Le compte personnel de formation (CPF)

Instauré par la loi n°2014-288, le CPF se substitue depuis le 1^{er} janvier 2015 au droit individuel de formation. Comme lui, il permet à tous les travailleurs de cumuler des heures de formation chaque année. Celles-ci pourront par la suite être utilisées pour suivre une formation pendant le temps de travail, avec une prise en charge des frais (dont transport, repas, hébergement, frais de garde d'enfants ou de parents à charge).

Les listes des formations éligibles au CPF sont disponibles sur le site MonCompteFormation.gouv.fr.

Les stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE)

Ce sont des stages collectifs ou individuels, spécifiquement mis en place par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et par l'AGEFIPH. Ces stages d'une durée de 40 à 430 heures (ou jusqu'à 1 200 heures pour certains SIFE collectifs) visent l'insertion et la formation des travailleurs handicapés.

Des contrats d'apprentissage et de professionnalisation aménagés

Actuellement, seul 1,2% des apprentis sont en situation de handicap. Des dispositions sont mises en place pour faciliter l'apprentissage chez les personnes reconnues travailleurs handicapés et orientées vers l'apprentissage par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (**CDAPH**) : dérogation d'âge d'entrée en apprentissage, dérogation de durée et de modalités de la formation et aménagements pédagogiques.

Des aides spécifiques aux employeurs s'ajoutent aux aides de droit commun pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux personnes handicapées sans limite d'âge, il est d'une durée maximum de 24 mois. Le temps consacré à la formation est compris entre 15% et 25% de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Le contrat d'apprentissage est également possible pour les personnes handicapées sans limite d'âge. Par ailleurs, la durée du contrat peut être portée à 4 ans. Le temps consacré à la formation est compris entre 25 et 50% de la durée du contrat.

L'AGEFIPH a mené un plan de développement de l'alternance entre 2013 et 2016. Ce plan avait pour objectif de développer la qualification des personnes handicapées et de favoriser leurs parcours vers l'emploi.

Sur cette période, le nombre de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation primés par l'AGEFIPH ont augmenté respectivement de 23 % et de 51 %.

Les résultats qualitatifs montrent une amélioration du taux d'emploi post contrat ainsi que du taux de rupture des contrats.

Source : Le plan Alternance en chiffres, AGEFIPH, avril 2017

La rééducation professionnelle

Elle concerne les personnes reconnues travailleurs handicapés, ayant perdu la capacité d'exercer leur emploi, dans le cadre de leur insertion professionnelle et sociale dans un environnement adapté. Elle peut être effectuée :

- dans des centres de rééducation professionnelle (CRP)
- chez l'ancien employeur dans le cadre d'un contrat de rééducation professionnelle.

Dans le premier cas, il s'agit d'un **stage de rééducation professionnelle**, rémunéré, d'une durée moyenne de 10 à 30 mois, visant à remettre à niveau des personnes ayant un niveau de qualification relativement faible, ou reconnues inaptes à exercer leur ancien métier ou formation sans avoir auparavant suivi une réadaptation professionnelle. Ce stage vise le retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail.

Le **contrat de rééducation professionnelle** vise quant à lui l'insertion professionnelle du travailleur victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ne pouvant plus, de ce fait, exercer son activité professionnelle habituelle. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée d'un type particulier et conclu pour une durée de 3 mois à 1 an selon les besoins du bénéficiaire. Ce contrat est conclu entre l'employeur, le salarié et la Sécurité sociale. La rémunération minimale perçue au cours du contrat ne peut être inférieure à celle, prévue par la convention collective applicable, correspondant au 1er échelon de la catégorie professionnelle pour laquelle l'employé est formé.

Afin d'accéder aux dispositifs spécialisés ou aux aménagements de formation proposés aux personnes handicapées, il faut :

- Etre reconnu travailleur handicapé, et ;
- Etre orienté par la CDAPH vers l'établissement ou le service concerné.

Rendez-vous sur la fiche **Liens et adresses à consulter** pour obtenir des coordonnées d'organismes de formation spécialisés.