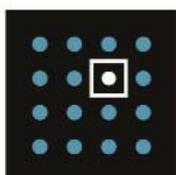


Centre de  
Ressources,  
de Développement  
et d'Informations

Rhône-Alpes

pour l'emploi  
des personnes  
handicapées



# Synthèse documentaire Rhône-Alpes

édition 2008

sur la formation, l'insertion et l'emploi  
des personnes handicapées

**Axe 2 : La formation professionnelle**

## Sommaire

<b>I / La formation initiale des jeunes en situation de handicap</b> .....	<b>4</b>
<b>A. Les modalités d'accès à la scolarité pour les jeunes handicapés</b> .....	<b>4</b>
<b>1. La scolarisation en milieu ordinaire</b> .....	<b>5</b>
▷ La scolarisation dite individuelle .....	5
▪ dans des classes ordinaires .....	5
▪ dans les classes adaptées : SEGPA, EREA .....	5
▷ La scolarisation dite collective : CLIS, UPI .....	6
<b>2. La scolarisation dans un établissement médico-éducatif (EME) ou hospitalier</b> .....	<b>6</b>
<b>B. L'accès à l'enseignement supérieur</b> .....	<b>7</b>
<b>II / La formation professionnelle continue</b> .....	<b>8</b>
<b>A. L'accès au droit commun</b> .....	<b>9</b>
<b>1. L'offre de formation de droit commun et son financement</b> .....	<b>9</b>
▷ Les prérogatives de la Région Rhône-Alpes : le PRDF .....	9
▷ La formation des demandeurs d'emploi indemnisés par l' ASSEDIC .....	10
▷ La formation dans le cadre des "mesures pour l'emploi" .....	11
▷ L'apprentissage et les contrats en alternance .....	11
▷ La formation continue des salariés .....	12
▷ La VAE .....	12
<b>2. La rémunération des stagiaires de la formation professionnelle</b> .....	<b>13</b>
▷ La rémunération du stagiaire au titre du Livre IX du Code du travail (via le CNASEA) ...	13
▷ La rémunération en cas de conditions non remplies .....	13
▷ Les possibilités de cumul .....	13
▷ Les demandeurs d'emploi indemnisés par l' ASSEDIC .....	14
▷ Le choix du régime d'indemnisation .....	14
<b>B. L'appui au droit commun</b> .....	<b>14</b>
<b>1. Le Schéma régional pour la Formation professionnelle des Personnes handicapées</b> ....	<b>14</b>
▷ Sa mission .....	14
▷ Ses objectifs opérationnels .....	15
▪ le rôle des référents .....	15
▪ les CTPF .....	16
▪ les organismes de formations impliqués dans le dispositif .....	17
▪ les grands réseaux de la formation professionnelle .....	17

<b>2. L'intervention de l'AGEFIPH</b> .....	<b>19</b>
▷ Les aides à la formation .....	19
▷ Les aides à l'apprentissage .....	19
▷ Les aides au contrat de professionnalisation .....	21
<b>3. Les aides du FIPHFP</b> .....	<b>22</b>
<b>C. Les dispositifs dédiés aux personnes handicapées</b> .....	<b>22</b>
<b>1. Les établissements de formation spécialisés pour les adultes handicapés</b> .....	<b>22</b>
▷ L'orientation, la validation de projet : les centres de préorientation et les UEROS .....	23
▷ La formation : les CRP et ERP .....	23
<b>2. Le programme "Handicompétence" élaboré et financé par l'AGEFIPH</b> .....	<b>24</b>
<b>3. Le contrat de rééducation chez l'employeur</b> .....	<b>25</b>

## I / La formation initiale des jeunes en situation de handicap

### A. Les modalités d'accès à la scolarité pour les jeunes handicapés

La scolarisation des enfants et adolescents handicapés est l'un des principaux enjeux de la nouvelle politique du handicap, définie par la loi du 11 février 2005. Cette loi accorde la priorité à la scolarisation de l'enfant handicapé en milieu ordinaire, c'est-à-dire dans un établissement de l'Éducation nationale. On parle de milieu scolaire ordinaire quel que soit l'enseignement dispensé (ordinaire ou adapté) et le type de scolarisation (individuel ou collectif).

Quand son état de santé nécessite un dispositif plus adapté, un enfant handicapé peut aussi être scolarisé dans un établissement médico-éducatif ou hospitalier, dépendant du Ministère de la Santé.

Au besoin, l'enseignement à distance est proposé, l'élève restant inscrit dans son établissement de référence.

Les enfants accueillis soit dans un établissement ou un service médico-social d'enseignement pour jeunes handicapés, soit dans un établissement ou service médico-social créé à titre expérimental, bénéficient également d'une inscription dans un établissement du milieu ordinaire.

La scolarisation en établissement médico-éducatif est proposée aux parents par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), mise en place en 2006 au sein des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) [décret n° 2005-1589 du 19 décembre 2005]. Cette commission reprend les missions auparavant dévolues à la COTOREP (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel) et à la Commission départementale de l'Éducation spéciale (CDES).

La CDAPH est notamment compétente pour se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures à prendre pour assurer son insertion (scolaire, professionnelle et sociale), pour désigner les établissements ou les services correspondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent, pour apprécier si l'état ou le taux d'incapacité justifie l'attribution, pour le jeune, de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

Le projet personnalisé de scolarisation (PPS) doit répondre aux besoins de l'élève, après évaluation de ses compétences par une équipe pluridisciplinaire. C'est un carnet de route pour l'ensemble des acteurs intervenant dans la scolarisation de l'élève (enseignants, psychologues, médecins, ...), qui permet d'assurer la cohérence et la continuité du parcours scolaire et fait partie intégrante du plan de compensation. Un enseignant spécialisé désigné comme référent est mis à la disposition de chaque élève handicapé pour le suivi de son parcours de formation. Il a un rôle d'accueil (information des élèves et des familles), de relais (transmission des bilans) et d'évaluation.

Lors des concours et examens, les élèves présentant un handicap bénéficient, sur avis d'un médecin spécifique, d'aménagements nécessaires (majoration du temps, conditions matérielles, aides techniques).

Les surcoûts dus au transport de l'élève vers un établissement autre que celui de référence peuvent être pris en charge par la collectivité locale compétente (Conseil Général pour les collèges, Conseil Régional pour les lycées, ... ). Si la CDAPH décide la scolarisation en milieu ordinaire mais que les conditions d'accès à l'établissement de référence la rendent impossible, les surcoûts dus au transport de l'élève sont à la charge de la collectivité territoriale compétente.

### 1. La scolarisation en milieu ordinaire

La scolarisation dans une école ou un établissement de l'Éducation nationale peut prendre deux formes principales :

- la scolarisation dite "individuelle", dans des classes dites "ordinaires" ou dans des classes adaptées à des élèves ayant des difficultés scolaires ou sociales,
- la scolarisation dite "collective" dans des classes dédiées aux élèves en situation de handicap, où un enseignement différencié permet à l'enfant de suivre partiellement ou totalement un cursus scolaire ordinaire.

Dans les deux cas, la scolarisation peut s'accompagner d'actions ou de soutiens extérieurs en matière de soins médicaux ou de rééducation, menés par exemple par les services d'intégration scolaire comme les SESSAD (Service d'éducation spéciale et de soins à domicile) ou des intervenants libéraux. Les critères de différenciation sont donc multiples : la dimension individuelle ou collective de la scolarisation, son caractère partiel ou total et l'éventuel bénéfice d'une aide humaine.

#### ▷ La scolarisation dite individuelle

- dans des classes ordinaires

L'enfant peut être scolarisé à temps plein ou à temps partiel. Dans de nombreux cas un suivi thérapeutique et/ou éducatif est mis en place.

- dans des classes adaptées : SEGPA, EREA

L'enseignement adapté est destiné aux élèves présentant des difficultés scolaires ou sociales. Cet enseignement est dispensé en collèges, dans des sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) ou des établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA). Il permet à ces élèves de poursuivre leurs études en vue d'obtenir un diplôme de niveau V (Certificat d'aptitude professionnelle, Brevet d'études professionnelles ou niveau équivalent), principalement en lycée professionnel ou en Centre de formation d'apprentis.

Les SEGPA mises en place dans 1 500 établissements du second degré, accueillent de la sixième à la troisième des élèves présentant des difficultés scolaires graves et durables, dont des enfants en situation de handicap (6 % d'enfants handicapés dans les SEGPA).

Les EREA reçoivent des élèves qui ne peuvent fréquenter les classes ordinaires d'enseignement général ou professionnel (90 % des EREA accueillent des élèves de même profil que ceux de SEGPA, 10 % accueillent de jeunes ayant le même type de déficience)

### ▷ La scolarisation dite collective : CLIS, UPI

Les dispositifs collectifs de l'Éducation nationale sont l'autre voie de scolarisation lorsque la scolarisation individuelle n'est pas adaptée aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent handicapé. Cet enseignement requiert des pratiques pédagogiques spécifiques et peut être dispensé dans des structures du Ministère de l'Éducation nationale : classes d'intégration scolaire (CLIS) pour le premier degré et unités pédagogiques d'intégration (UPI) pour le second degré. 87 % de ces élèves suivent un enseignement à temps plein. Ces élèves partagent certaines activités avec les autres élèves.

Après leur scolarisation en CLIS, les élèves sont, en principe, accueillis dans des structures d'enseignement spécifique, comme les unités pédagogiques d'intégration (UPI).

Au nombre de 900 en 2006, les UPI ont été créées en 1995 dans certains collèges en complément d'autres formes d'accueil, afin de permettre des regroupements pédagogiques d'adolescents de 11 à 16 ans présentant un handicap mental.

Ces élèves, issus de la filière scolaire ordinaire (collèges, lycées) ou sortis du système scolaire, peuvent bénéficier de périodes d'alternance, même partielle, dans des classes ordinaires.

En 2001, la circulaire du 21 février a étendu le principe de leur création au bénéfice d'élèves présentant des déficiences sensorielles ou motrices et a encouragé leur mise en place non seulement en collège mais également en lycée. Bien que le nombre d'élèves accueillis ait été en forte augmentation depuis leur création (200 élèves en 1997), les UPI restaient peu nombreuses dans le second degré : à la rentrée scolaire 2005-2006, seuls 7 800 élèves ont été accueillis, dont 92 % dans les collèges.

En 2008, Le ministère de l'éducation nationale prévoit "la création de nouvelles unités pédagogiques d'intégration (UPI), dont le nombre devrait atteindre 2000 d'ici 2010"

## **2. La scolarisation dans un établissement médico-éducatif (EME) ou hospitalier**

70 % des enfants et adolescents accueillis en EME sont scolarisés toute l'année, les autres enfants étant, pour la plupart, scolarisés temporairement au sein de l'EME ou scolarisés hors établissement.

Les établissements médico-éducatifs accueillent des enfants souffrant principalement d'une déficience psychique ou mentale (72 %), de handicap moteur (6 %) ou de polyhandicap (8 %). Ces structures sont spécialisées par type de déficience, mais peuvent aussi accueillir plusieurs catégories de déficiences.

Les établissements d'éducation spéciale pour enfants déficients intellectuels, appelés également instituts médico-éducatifs (IME), ont pris en charge, au niveau national, 62 % des enfants et adolescents accueillis dans les EME en 2005-2006 (soit 67 000 enfants).

Les instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques (ITEP), anciennement appelés instituts de rééducation, accueillent des enfants présentant des troubles du comportement, malgré des capacités intellectuelles normales ou quasi normales. Ils ont reçu, en 2005-2006, 14 % de la population des EME (soit 15 400 enfants).

Les établissements médico-éducatifs (EME) reçoivent des enfants et adolescents âgés de 0 à 20 ans, sauf prolongation pour finir un cursus pédagogique ou au titre de l'amendement Creton (maintien des jeunes adultes n'ayant pas trouvé de place dans les structures pour adultes handicapés).

Les enfants qui ne peuvent fréquenter physiquement un établissement scolaire, qui sont inscrits à temps partiel dans un établissement ordinaire, ou qui fréquentent un EME, peuvent suivre un enseignement par correspondance. Le Centre national d'Enseignement à distance (CNED) propose à partir de 5 ans, des cursus scolaires pour l'enseignement primaire, adaptés aux enfants en difficulté et ayant des besoins éducatifs particuliers. En juin 2006, 800 élèves ont bénéficié de ce dispositif pour le premier degré.

### B. L'accès à l'enseignement supérieur

Le droit d'accès des personnes handicapées à une formation supérieure a été réaffirmé par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Elle prévoit leur droit à une formation "scolaire, professionnelle ou supérieure".

Pour l'année universitaire 2005-2006, 8411 étudiants handicapés ou malades ont été recensés au niveau national.

Dans les établissements d'enseignement supérieur existe un service d'accueil prenant en charge les étudiants handicapés pour tous les aspects de la vie étudiante : accessibilité des locaux, accessibilité des enseignements et des savoirs. Chaque établissement a désigné un "chargé d'accueil" ou créé un "service accueil handicap".

Il existe également des établissements rattachés à de la Fondation Santé des Etudiants de France destinés aux étudiants atteints de maladies ou déficiences diverses, comme le Centre Médico-universitaire Daniel Douady (St-Hilaire du Touvet, Isère)

Le Pôle Universitaire Lyonnais (PUL) propose un guide de l'étudiant handicapé en ligne offrant toute une série d'informations pratiques sur l'accessibilité, l'orientation, le logement, les loisirs...

### En savoir plus

- Ministère de l'Education nationale : scolarisation des élèves handicapés  
<http://www.education.gouv.fr/cid207/la-scolarisation-des-eleves-handicapes.html>
- HANDI-U : au service des étudiants handicapés  
<http://www.sup.adc.education.fr/handi-U>
- La politique d'accueil des étudiants handicapés : rapport IGAENR n°2006-050, juillet 2006  
<http://media.education.gouv.fr/file/69/5/2695.pdf>
- Université de Lyon/Mission handicap  
[http://www.universite-lyon.fr/83791696/0/fiche\\_\\_\\_pagelibre](http://www.universite-lyon.fr/83791696/0/fiche___pagelibre)
- Université de Grenoble/Service Accueil handicap (SAH)  
[http://www.grenoble-universites.fr/35194833/0/fiche\\_\\_\\_pagelibre](http://www.grenoble-universites.fr/35194833/0/fiche___pagelibre)
- Centre Médico-Universitaire Daniel DOUADY  
<http://www.fsef.net/data/info/5575.pdf>
- Guide de la personne handicapée dans l'enseignement supérieur de Lyon  
[http://www.universite-lyon.fr/60455686/0/fiche\\_\\_\\_pagelibre](http://www.universite-lyon.fr/60455686/0/fiche___pagelibre)

## II / La formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue permet à tout salarié ou demandeur d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires en vue de :

- faciliter son adaptation à l'évolution des techniques et des conditions de travail,
- maintenir ou améliorer sa qualification (notamment dans des situations de maintien dans l'emploi),
- favoriser son évolution professionnelle,
- favoriser son accès ou son retour à l'emploi.

A ce titre, la personne handicapée doit pouvoir accéder à l'offre de droit commun comme tout autre individu.

Elle peut aussi, sous réserve d'un accord de la CDAPH, bénéficier de l'offre dédiée du secteur spécialisé (Centre de Rééducation Professionnelle, Ecole de Rééducation Professionnelle).

Elle peut aussi, sous réserve d'un accord de la CDAPH, bénéficier de l'offre dédiée du secteur spécialisé (Centre de Rééducation Professionnelle, Ecole de Rééducation Professionnelle).

L'offre de formation qui émane de ces centres spécialisés ne peut répondre à l'ensemble des besoins des personnes handicapées (offre et nombre de places limitées, mobilité parfois nécessaire pour répondre au projet individuel). Aussi faut-il développer l'accueil des personnes handicapées dans les centres de formation de droit commun (ouverts à tous les publics) et leur permettre ainsi de bénéficier de l'offre de formation financée par la Région, l'ASSEDIC ou les OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) : c'est l'objectif du Schéma Régional de la Formation Professionnelle pour les Personnes Handicapées.

Ce dispositif, mis en place en 1999, est porté par le CRDI Rhône-Alpes et financé par le Conseil Régional, l'État et l'AGEFIPH.

### A. L'accès au droit commun

#### 1. L'offre de formation de droit commun et son financement

##### ▷ Les prérogatives de la Région Rhône-Alpes : le Plan Régional de Développement des Formations (PRDF)

La politique de formation professionnelle initiale et continue constitue le principal levier de l'action régionale en faveur de l'accès du plus grand nombre à un emploi durable et de qualité. En 2007 l'effort de la Région Rhône-Alpes en direction de la formation et de l'apprentissage (hors lycées et universités) représente 19 % de son budget (soit 428 M€).

A travers le plan pour l'emploi, elle mène une politique de formation continue pour permettre à chacun d'accéder à un emploi durable. Plus de 3 000 CARED (Contrats d'aide et de retour à l'emploi durable) ont été signés. La Région Rhône-Alpes soutient les jeunes les plus éloignés de l'emploi à travers les Missions locales (10,6 M€). La décentralisation lui a donné compétence pour les formations sanitaires et sociales à travers des aides aux établissements et des bourses aux étudiants (88 M€).

Plus spécifiquement sur le champ de la formation, la Région Rhône-Alpes a mis en place le Plan régional de développement des formations (PRDF). A travers ce plan, elle organise l'offre globale de formation pour les demandeurs d'emploi, jeunes et adultes (indemnisés ou non) et articule les différentes voies d'accès à la qualification et à la certification.

Véritable outil de pilotage permanent de la politique régionale de la formation professionnelle, le nouveau PRDF repose sur les principes suivants :

- l'accès au meilleur niveau de formation et à l'emploi durable par la qualification de tous,
- l'organisation des différents dispositifs d'information, d'orientation et d'acquisition des compétences dans une perspective tout au long de la vie et de sécurisation des parcours professionnels,
- la territorialisation pour une efficacité et une cohérence renforcée de l'action régionale,
- la concertation et le dialogue social entre tous les partenaires concernés,
- la volonté de cohérence avec les différentes voies de formation professionnelle,
- la place centrale donnée aux territoires.

##### *Autre innovation :*

La Région Rhône-Alpes, responsable de l'élaboration du PRDF, en concertation avec l'Etat, les partenaires sociaux et l'ASSEDIC, propose d'instituer un dispositif de concertation permanente qui repose sur une méthodologie partagée. Cette méthode, fondée sur le partenariat entre les différents acteurs de l'emploi et de la formation en Rhône-Alpes devra permettre un meilleur accès des demandeurs d'emploi, jeunes et adultes, au marché du travail.

Pour accéder à une formation de la Région, il est indispensable de prendre contact avec une structure d'accueil d'information et d'orientation (ANPE, Mission locale/PAIO, MIFE, CAP EMPLOI). Cette phase est incontournable pour l'entrée des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi dans les actions financées par la Région. Les personnes handicapées peuvent également s'adresser au CAP EMPLOI de leur département de résidence.

Le plus souvent, les personnes handicapées font partie des publics prioritaires, c'est le cas notamment pour les actions qualifiantes collectives de la Région. La rémunération est assurée par la Région (Livre IX du Code du travail)

Lorsqu'une personne reconnue handicapée s'inscrit dans une action de formation et si sa situation le nécessite, elle peut bénéficier d'aménagements spécifiques en vue de compenser son handicap. Elle peut également bénéficier d'un régime particulier de rémunération pendant son parcours de formation (Livre IX du Code du travail).

### En savoir plus

- **L'aide à la formation**

<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/chomage/aide-formation-1134.html>

- **Demandeur d'emploi jeunes et adultes**

[http://anpe.fr/questions\\_reponses/aides\\_pour\\_emploi\\_formation/formation\\_informations/index.html](http://anpe.fr/questions_reponses/aides_pour_emploi_formation/formation_informations/index.html)

- **Jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire**

<http://www.j-net.org>

- **Jeunes, adultes demandeurs d'emploi ou en activité**

[http://www.prao.org/34736455/0/fiche\\_\\_\\_pagelibre/&RH=](http://www.prao.org/34736455/0/fiche___pagelibre/&RH=)

- **Jeunes, adultes demandeurs d'emploi ou en activité**

<http://www.intermife.net/entree.html>

### ▷ La formation des demandeurs d'emploi indemnisés par l' ASSEDIC

Les demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'assurance chômage peuvent suivre une formation tout en bénéficiant, sous certaines conditions, d'une rémunération, l'AREF (Allocation de retour à l'emploi formation) versée par l'ASSEDIC. Les personnes handicapées peuvent éventuellement opter pour un autre type de rémunération (Livre IX du Code du travail). Pour avoir des informations complémentaires, se reporter à "choix du régime de d'indemnisation"

Les actions de formation concernées sont des actions qualifiantes, des actions diplômantes, des actions d'adaptation, des actions de bilan de compétences ou des actions de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). Elles doivent permettre un retour rapide dans l'emploi. Leur durée est fonction de l'action engagée.

L'ASSEDIC intervient selon deux modalités principales :

- pour des Actions de Formation Conventionnées : ce sont des formations achetées par l'ASSEDIC et correspondant à un besoin en recrutement repéré. Les employeurs identifiés s'engagent à embaucher les stagiaires à l'issue de la formation,

- pour des Actions de Formations Homologuées : il s'agit de formation qualifiantes de moins d'un an avec une promesse d'embauche d'au moins 6 mois ou dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise ou d'offre d'emploi identifiée par l'ANPE ou financées par la Région dans le cadre du "Pass Reconversion" pour certains publics dont les travailleurs handicapés.

Ces actions sont prescrites par L' ANPE ou ses co-traitants, dont les CAP EMPLOI pour les demandeurs d'emploi handicapés.

### ▷ La formation dans le cadre des "mesures pour l'emploi"

Les demandeurs d'emploi handicapés en difficulté d'insertion (bénéficiaires de minima sociaux, demandeurs d'emploi de longue durée) peuvent également bénéficier de mesures pour l'emploi.

Ces mesures peuvent prendre la forme de contrats aidés incluant un temps de formation :

- CIVIS (mesure d'accompagnement devant déboucher sur une embauche, une formation)
- Contrat d'Avenir (CA)
- Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE)

Dans le cadre du Contrat d'avenir et du CAE, le bénéficiaire a le statut de salarié. Ces contrats sont liés à une convention signée avec la DDTEFP (Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle). Il s'agit de CDD à temps plein ou partiel. Dans le cas du CA, la formation est obligatoire prévue dans la convention, dans le cas du CAE, elle est facultative.

#### En savoir plus

##### - CIVIS

<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/acces-accompagnement-vers-emploi/contrat-insertion-dans-vie-sociale-civis-999.html>

##### - CA

<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-avenir-996.html>

##### - CAE

<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-acces-emploi-cae-997.html>

### ▷ L'apprentissage et les contrats en alternance

Les jeunes de 16 à 25 ans (et jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés) peuvent accéder à un ensemble de dispositifs leur permettant de se former en alternance : contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation. Des aides spécifiques peuvent être accordées par la Région, l'Etat et l'AGEFIPH aux employeurs et/ou aux jeunes handicapés.

Comme les autres publics, les jeunes en formation en alternance ont le statut de salariés et perçoivent la rémunération prévue par les textes (en fonction de l'âge, du niveau de formation...) ou les conventions collectives.

### ▷ La formation professionnelle continue des salariés

Les salariés travailleurs handicapés, au même titre que les autres salariés, peuvent bénéficier du plan de formation de l'entreprise, du Congé individuel de formation (CIF) ou du Droit individuel à la formation (DIF). Cependant, si des aménagements de la formation sont nécessaires afin de compenser la situation de handicap, l'AGEFIPH peut être sollicité sous réserve que l'entreprise n'ait pas signé un accord prévoyant cette modalité.

Des conventions ont été passées entre l'AGEFIPH, certains OPCA et le FONGECIF afin de faciliter la prise en charge financière des actions de formation des salariés handicapés.

Dans le cadre d'accords d'entreprise, de branche ou de groupe, l'employeur peut avoir prévu un certain nombre de modalités relatives à la formation et au maintien dans l'emploi de ses salariés handicapés. Il peut également, dans ce même cadre, avoir organisé un plan d'insertion, de formation et de stages proposés à des demandeurs d'emploi, soit en vue de leur recrutement, soit pour favoriser leur insertion professionnelle dans d'autres entreprises.

#### En savoir plus

- **Travailleurs handicapés : s'informer sur ses droits à la formation : le CAP EMPLOI**

<http://www.handiplace.org>

- **les OPCA**

<http://www.travail.gouv.fr>

- **OPCALIA Rhône-Alpes**

<http://www.opcalia-ra.com>

- **l'AGEFIPH**

<http://www.agefiph.fr>

- **le DIF**

<http://www.travail.gouv.fr>

### ▷ La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)

La VAE est un dispositif reconnu par le Code du travail qui permet à toute personne qui justifie d'au moins 3 ans d'activité salariée, non salariée ou bénévole (cumul des situations possible) et en rapport avec la certification recherchée, de faire valider ses compétences pour obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Cette validation est accordée après une procédure de vérification, d'évaluation et d'attestation des expériences et des compétences du candidat par un jury indépendant où siègent des professionnels.

La validation peut être totale ou partielle, et, dans ce dernier cas, le jury peut exiger du candidat qu'il suive une formation complémentaire pour obtenir les unités de valeurs ou les matières pour lesquelles le jury n'a pas validé l'expérience.

En Rhône-Alpes, le Conseil Régional a mis en place le PASS VAE pour permettre au candidat de bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour faciliter sa démarche et d'une aide financière (il faut, au préalable, obtenir la recevabilité de la demande de VAE auprès d'un organisme autorisé à délivrer un titre, un diplôme ou une certification).

### En savoir plus

#### - La VAE

<http://www.travail.gouv.fr>

#### - Points relais Conseil VAE en Rhône-Alpes

[http://www.rhonealpes.fr/default\\_f.cfm?cd=1170&depth=2&dept0=1042&dept1=1170&doc=5541](http://www.rhonealpes.fr/default_f.cfm?cd=1170&depth=2&dept0=1042&dept1=1170&doc=5541)

## 2. La rémunération des stagiaires de la formation professionnelle

Les demandeurs d'emploi en formation professionnelle ont le statut de stagiaires de la formation professionnelle et peuvent être rémunérés par l'ASSEDIC, la Région, l'Etat. La rémunération est imposable. Le salaire du stagiaire est cumulable avec la rente versée par la Sécurité sociale, et, dans la limite d'un plafond, avec la pension d'invalidité et l'AAH.

### ▷ La rémunération du stagiaire au titre du Livre IX du Code du travail (via le CNASEA)

Les personnes handicapées privées d'emploi et ayant exercé une activité salariée :

- pendant 6 mois au cours d'une période de 12 mois,
- ou pendant 12 mois au cours d'une période de 24 mois, perçoivent une rémunération mensuelle, au titre du régime public de rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, égale à la moyenne des salaires antérieurs pour la période considérée (à l'exclusion des heures supplémentaires), dans la limite d'un plancher de 644,17 € et d'un plafond de 1932,52 €.

Cette rémunération est versée par le CNASEA.

### ▷ La rémunération en cas de conditions d'activité non remplies

Si ces conditions d'activité ne sont pas remplies ou si le stagiaire, reconnu travailleur handicapé, est à la recherche d'un premier emploi, la rémunération est fixée à 652,02 €/mois.

### ▷ Les possibilités de cumul

La rémunération des stagiaires du régime public, c'est-à-dire non indemnisés au titre de l'AREF (allocation de retour à l'emploi formation) peut se cumuler avec les pensions et les rentes versées aux travailleurs reconnus handicapés, avec l'AAH (Allocation adulte handicapé) ou l'allocation compensatrice.

### ▷ Les demandeurs d'emploi indemnisés par l' ASSEDIC

Ils peuvent prétendre à l'AREF, cette allocation est accordée pendant une durée qui correspond à celle des droits ouverts.

Pour en bénéficier, il faut avoir cotisé pendant une période minimum de 182 jours (ou 910 heures de travail) au cours des 22 derniers mois précédant la fin du contrat de travail.

Les périodes de versement de l'allocation de retour à l'emploi formation sont validées au titre de l'assurance vieillesse.

Le bénéficiaire de l'allocation de retour à l'emploi formation ne cotise ni à la CRDS ni à la CSG. Il cotise au régime de retraite complémentaire.

### ▷ Le choix du régime d'indemnisation

Par exception, les travailleurs handicapés indemnifiables au titre de l'AREF (régime conventionnel d'assurance chômage) peuvent opter pour le régime d'indemnisation le plus favorable (CNASEA notamment).

## B. L'appui au droit commun

Si la formation est ouverte à l'ensemble des salariés et demandeurs d'emploi sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'accès en terme de pré-requis et de statut, force est de constater que les personnes handicapées en sont souvent exclues alors que leur niveau de formation et de compétences constitue, pour nombre d'entre eux, un frein à l'accès à un emploi durable.

C'est pourquoi fin 1999 en Rhône-Alpes, la Région, l'Etat et l'AGEFIPH ont souhaité relancer le Schéma régional pour la Formation professionnelle des Personnes handicapées.

### **1. Le Schéma régional pour la Formation professionnelle des Personnes handicapées**

#### ▷ Sa mission

Favoriser l'accès des personnes handicapées au dispositif ordinaire de formation afin de préparer au mieux leur insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail.

Le Schéma régional met en œuvre les moyens visant à ouvrir aux personnes handicapées l'ensemble des dispositifs de formation (continue, apprentissage, alternance) en travaillant auprès des organismes de formation pour lever les freins à l'accueil des personnes handicapées et en rapprochant les acteurs de l'éducation, de l'orientation et de la formation.

### ▷ Ses objectifs opérationnels

- Labelliser des organismes de formation de la filière ordinaire dont les Centres de Formation des Apprentis (CFA) de la région Rhône-Alpes et animer le réseau ainsi constitué. La labellisation permet de valider une qualité dans l'accueil de la personne handicapée au sein de l'organisme. Cette qualité s'illustre notamment par la **mise en place d'un référent** spécifiquement formé sur la thématique handicap
- Proposer aux "Référénts Schéma régional" des formations aux techniques d'accueil spécifiques et à la prise en compte du handicap en formation (compréhension du dispositif, connaissance des handicaps, réflexions pédagogiques, ingénierie de formation adaptée...).
- Aider à la définition des adaptations pédagogiques ou techniques en compensation du handicap et favoriser la mise en réseau des partenaires impliqués dans la réalisation de parcours de formation.
- Contribuer, dans les départements, à faire connaître la fonction de Conseiller technique en parcours de formation (CTPF) au sein des CAP EMPLOI qui est un soutien à la mise en œuvre concrète du projet de formation (recherche de l'organisme de formation, de financement, de statut...).
- Favoriser la mise en réseau des partenaires impliqués dans la réalisation de parcours de formation. Faciliter la relation avec les organismes financeurs (Conseil Régional, AGEFIPH, ASSEDIC, FONGECIF, organismes collecteurs...).
- Recueillir les données sur les entrées en formation des personnes handicapées dans les organismes labellisés et les analyser en vue d'enrichir les réflexions des acteurs institutionnels.

### ▪ Le rôle des référents dans les organismes de formation labellisés

Pour garantir une prise en charge efficace de la personne handicapée, chaque organisme de formation doit désigner un "Référént Schéma" et lui accorder les moyens qui lui sont nécessaires pour accomplir sa mission.

Le référent doit suivre à minima quatre journées de formation sur le thème "formation, emploi et handicap" organisées par le CRDI. Il peut, par la suite, s'inscrire aux sessions thématiques proposées par l'équipe du Schéma régional. Deux thèmes sont proposés chaque année en fonction des remontées de besoins formulées par les référents. En 2007, il s'agissait de "Processus de deuil et handicap" et "Déficiences sensorielles".

Le référent est une personne-ressource, un médiateur, un garant de la qualité de la formation et de l'accompagnement des personnes handicapées.

Sa fonction est :

- d'accueillir et d'accompagner les personnes handicapées pendant leur formation,
- d'entretenir régulièrement des relations avec les formateurs et les enseignants pour faciliter l'intégration des personnes handicapées dans le centre de formation,
- d'être particulièrement vigilant quant aux difficultés liées au handicap et de veiller à la mise en place de toutes les mesures nécessaires à la compensation du handicap en faisant notamment appel aux opérateurs spécialisés selon la nature du handicap. Pour cette tâche, il peut solliciter l'appui du CTPF (Conseiller technique en parcours de formation),
- de préparer, en lien avec les organismes chargés du placement des personnes handicapées (CAP EMPLOI), l'insertion en milieu ordinaire de travail.

### • Les CTPF

Cette fonction a été créée pour limiter le nombre de projets de formation qui n'aboutissent pas pour des questions techniques ou administratives.

La mission des CTPF consiste à rechercher les solutions optimales afin de mettre en oeuvre le projet de formation préalablement validé par un organisme compétent. Ils assistent notamment le candidat afin de :

- sélectionner l'organisme de formation,
- négocier l'adaptation du parcours,
- rechercher les conditions de prise en charge financière (statut, coût pédagogique, ...),
- valider les conditions d'entrée,
- établir les liens avec les partenaires prescripteurs.

L'intervention du CTPF peut être sollicitée par tout partenaire de l'orientation qui le souhaite, mais elle n'est en aucun cas obligatoire. Le CTPF a une bonne connaissance des dispositifs de formation (formation professionnelle, alternance, apprentissage, formation continue). Il peut intervenir aussi bien pour des demandeurs d'emploi que pour des salariés d'entreprise. Il se tient à la disposition du prescripteur, du référent de l'organisme de formation (si l'organisme est labellisé) et du stagiaire pour toute difficulté relevant de sa compétence.

### ▪ Les organismes de formation impliqués dans le dispositif

Plus de 250 organismes de formation sont aujourd'hui labellisés, parmi lesquels ceux adhérant aux grands réseaux de formation, ils représentent l'essentiel de l'offre de formation qualifiante sur la région.

#### En savoir plus

##### Cartographie des organismes de formations labellisés

[http://www.handiplace.org/media/pdf/publications/Note\\_OBS\\_Labellisations\\_SR\\_1.pdf](http://www.handiplace.org/media/pdf/publications/Note_OBS_Labellisations_SR_1.pdf)

### ▪ Les grands réseaux de la formation professionnelle

⇒ L'AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes)

L'AFPA est l'acteur du Service Public de l'Emploi (SPE) qui travaille sur la qualification des personnes, et, en particulier, celles qui présentent des difficultés face à l'emploi (demandeurs d'emploi, bénéficiaires du RMI, jeunes sans qualification, salariés en difficultés...) L'AFPA conduit une mission de qualification des publics dans le cadre de la formation professionnelle et de la VAE et des prestations d'orientation professionnelle, pour les particuliers et les entreprises.

En Rhône-Alpes, 10 centres de formation sont répartis sur le territoire régional (plus 5 sites de formation détachés). Ils ont une capacité globale d'accueil de 4 000 postes de formation. En 2005, 13 836 personnes ont pu y apprendre un métier et obtenir ou développer une qualification. Tous les centres AFPA de la région Rhône-Alpes sont labellisés Schéma régional pour la Formation professionnelle des Personnes handicapées et, à ce titre, ont désigné un référent "travailleur handicapé".

En matière d'orientation, les services d'orientation (SOP) de l'AFPA disposent de psychologues "Correspondants Personnes Handicapées".

En 2007, la Direction régionale Rhône-Alpes de l'AFPA et la Délégation régionale de l'AGEFIPH ont renouvelé une convention de partenariat au terme de laquelle l'AFPA s'engage à augmenter son effort de formation en direction des personnes handicapées (bilans spécifiques jeunes TH, SOATH- session d'orientation approfondie TH, places de formation financées au delà d'un certain quota, ...)

⇒ Les GRETA (groupements d'établissements)

Outil de la formation continue des adultes dans l'Éducation nationale, les GRETA existent depuis 1974. Ils regroupent en association des collèges, des lycées généraux, professionnels et technologiques.

L'offre des GRETA permet de :

- poursuivre ou reprendre une formation générale ou professionnelle
- se former en langues,
- préparer un diplôme professionnel,
- préparer un concours,
- élever son niveau de qualification,
- s'adapter aux évolutions technologiques,

- être accompagné pour réaliser un bilan de compétences,
- être accompagné pour valider les acquis de son expérience,
- élaborer un projet professionnel,
- se remettre à niveau,
- se reconvertir.

La quasi-totalité des GRETA est labellisée "Schéma régional".

⇒ Les CFA

80% des CFA sont aujourd'hui labellisés. Le nombre d'apprentis handicapés a presque été multiplié par 3 en 4 ans, (soit 225 apprentis à la rentrée 2006).. Dans le cadre du Contrat d'Objectif et de Moyens, l'Etat, la Région et l'Agefiph ont fixé un objectif de 500 apprentis handicapés en contrat d'ici à 2009.

Plus d'un apprenti sur deux bénéficie d'une adaptation pédagogique en compensation de son handicap. Ces adaptations sont validées par l'équipe du Schéma régional et financées par l'Agefiph (sous réserve que l'entreprise soit éligible au fonds). De nombreuses aides financières spécifiques ont été mises en places ces dernières années pour favoriser l'insertion des jeunes handicapés par le biais de l'apprentissage, elles s'ajoutent aux dispositifs de droit commun de l'Etat (crédit d'impôt) et de la Région (prime métiers en tension, public peu qualifié...). Les aides de l'AGEFIPH sont détaillées dans les pages suivantes.

### En savoir plus

- **Référents TH (dans la liste des organismes labellisés par le Schéma régional)**  
<http://www.handiplace.org/listeorg2.php>
- **AFPA Rhône-Alpes**  
<http://www.rhone-alpes.afpa.fr/default.asp>
- **AFPA /Centre National de Ressources et de Recherche sur la Formation des Handicapés**  
<http://www.cnth-roiffe.afpa.fr/accueil.htm>
- **Le réseau des GRETA de l'Académie de Grenoble**  
- <http://www.greta-grenoble.com>
- **Le réseau des GRETA de l'Académie de Lyon**  
<http://ww2.ac-lyon.fr>

## 2. L'intervention de l'AGEFIPH

### ▷ Les aides à la formation

En appui des mesures de droit commun, l'AGEFIPH intervient au niveau du co-financement de la formation, du financement des aides techniques et humaines nécessaires à la compensation du handicap. L'AGEFIPH accorde également des subventions spécifiques pour favoriser la signature des contrats en alternance.

Pour bénéficier de l'intervention du fonds, les personnes handicapées, comme les entreprises, doivent remplir des critères d'éligibilité :

- pour la personne handicapée : être bénéficiaires de la loi du 11 février 2005,
- pour l'entreprise : être soumises au droit privé.

Les structures CAP EMPLOI, et plus particulièrement les CTPF (Conseillers techniques des parcours de formation) doivent être sollicités pour tout montage de dossier.

### ▷ Les aides à l'apprentissage

Elles sont destinées à faciliter l'accès à l'entreprise des jeunes handicapés par la voie de l'apprentissage (limité d'âge portée par le législateur à 30 ans pour cette catégorie de public). Ces aides se cumulent avec celles accordées par l'Etat et la Région.

#### ▪ Les bénéficiaires

Ces aides s'adressent :

- aux jeunes handicapés bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 pour les soutenir dans leur démarche d'apprentissage,
- aux entreprises éligibles au fonds de l'AGEFIPH pour les inciter à recruter des apprentis handicapés,
- aux centres de formation pour la mise en place d'actions de compensation du handicap en formation.

#### ▪ Le contenu des aides

La nature et le montant des aides proposées par l'AGEFIPH varient selon les destinataires.

Concernant la subvention forfaitaire pour l'embauche d'un apprenti appelée "prime à l'insertion", les demandes de l'employeur et de l'apprenti doivent être conjointes. Pour établir cette demande, ils peuvent s'adresser à la structure CAP EMPLOI de leur département ou à l'ANPE. Le dossier complété doit être envoyé à la Délégation régionale de l'AGEFIPH concernée dans un délai maximum de 6 mois suivant la date d'embauche.

Pour l'employeur :

- une subvention forfaitaire de 1 525 € par période de 6 mois, ou de 3 050 € par période de 12 mois\* (année scolaire d'apprentissage), en appui à un contrat d'apprentissage, pour chaque apprenti handicapé de moins de 30 ans,
- une subvention forfaitaire de 3 050 €\* , par période de 6 mois, en appui à un contrat d'apprentissage dans le cadre d'un projet de création d'entreprise. Les créateurs d'entreprise ayant dépassé l'âge de 30 ans peuvent également en bénéficier,
- une prime à l'insertion de 1 600 €\* pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois avec l'apprenti à l'issue du contrat d'apprentissage.

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, l'entreprise peut également bénéficier de l'aide à l'accessibilité des situations de travail et de l'aide au tutorat.

Pour l'apprenti handicapé :

- une subvention forfaitaire de 1 525 €\* si la durée du contrat d'apprentissage est d'au moins 12 mois et si l'apprenti n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion,
- le jeune handicapé peut également bénéficier d'aides pour compenser son handicap, en déposant un dossier de " demande de subvention ".

Pour le CFA (Centre de Formation d'Apprentis)

Les contenus de formation et les supports pédagogiques peuvent être adaptés en fonction du handicap du stagiaire. Pour cela, le CFA doit élaborer un dossier spécifique "adaptations pédagogiques", il est accompagné dans cette démarche par l'équipe du Schéma régional. La prise en compte des surcoûts sera assurée par l'AGEFIPH, sous réserve, notamment, que les conditions d'éligibilité du jeune par rapport à la loi du 11 février 2005 soient remplies.

*\* Montants en vigueur au 1er novembre 2007*

### En savoir plus

#### - Mesures AGEFIPH

<http://www.agefiph.org>

#### - L'intégralité des aides à l'apprentissage en Rhône Alpes : "Mémo des aides et avantages spécifiques liés au recrutement d'un apprenti bénéficiaire du dispositif"

[http://www.handiplace.org/media/pdf/temp/memo\\_des\\_aides\\_fev\\_07.pdf](http://www.handiplace.org/media/pdf/temp/memo_des_aides_fev_07.pdf)

### ▷ Les aides au contrat de professionnalisation

Elles sont destinées à faciliter l'accès des personnes handicapées à l'entreprise par le biais du contrat de professionnalisation.

#### ▪ Les bénéficiaires

Ces aides s'adressent aux personnes handicapées afin de les soutenir dans leur démarche de professionnalisation ainsi qu'aux entreprises pour les inciter à recruter des personnes handicapées. Chacun pourra être destinataire de subvention(s) spécifique(s).

#### ▪ Le contenu des aides

La nature et le montant des aides proposées par l'AGEFIPH varient selon les destinataires.

Concernant la subvention forfaitaire appelée "prime à l'insertion", les demandes de l'employeur et de la personne handicapée doivent être conjointes. Pour l'établir, ils peuvent s'adresser à la structure CAP Emploi de leur département ou à l'ANPE. Le dossier complété doit être envoyé à la Délégation régionale de l'AGEFIPH concernée dans un délai maximum de 6 mois suivant la date d'embauche.

Pour l'employeur :

- une subvention forfaitaire de 1 525 €\* par période de 6 mois, en appui d'un contrat de professionnalisation des jeunes handicapés de moins de 30 ans,
- une subvention forfaitaire de 3 050 €\* par période de 6 mois, en appui d'un contrat de professionnalisation pour les personnes de plus de 30 ans,
- une prime à l'insertion de 1 600 €\* pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois avec la personne handicapée à l'issue de son contrat de professionnalisation.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise peut également bénéficier de l'aide à l'accessibilité des situations de travail et de l'aide au tutorat.

Pour la personne handicapée :

- une subvention forfaitaire de 1 525 €, si le contrat de professionnalisation a une durée d'au moins 12 mois et si la personne n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion. Une prime à l'insertion de 800 €\* pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois, versée à l'issue du contrat de professionnalisation si la personne handicapée n'a pas perçu la subvention forfaitaire ci-dessus.
- le jeune handicapé peut également bénéficier d'aides pour compenser son handicap, en déposant un dossier "demande de subvention".

\* Montants en vigueur au 1er novembre 2007

### En savoir plus

#### - Mesures AGEFIPH

<http://www.handiplace.org/info.php?page=163>

### 3. Les aides du FIPHFP

Il a été institué par la loi du 11 février 2005 un Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique (FIPH FP). Il a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois Fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) ainsi que la formation et l'information des agents qui y travaillent.

Tous les employeurs publics, à l'exception des établissements publics à caractère industriel ou commercial, peuvent bénéficier du concours de ce fonds.

Actuellement, les seules mesures mises en place concernent :

- la formation des personnels à l'accueil des personnes handicapées.
- la formation et l'information des travailleurs handicapés
- le bilan de compétences

### En savoir plus

#### - Présentation du FIPH FP

<http://www.fiphfp.fr/index.php?id=82>

#### - Tableau des mesures FIPHFP mis à jour en fonction des décisions du Comité National

[http://www.fiphfp.fr/fileadmin/pdf/Tableau\\_type\\_soustype.pdf](http://www.fiphfp.fr/fileadmin/pdf/Tableau_type_soustype.pdf)

## B. Les dispositifs dédiés aux personnes handicapées

### 1. Les établissements spécialisés de formation pour adultes handicapés

A l'initiative du secteur associatif, il existe depuis 1944, un dispositif spécialisé de formation qui s'adresse aux adultes handicapés, qui, du fait de leur handicap, doivent bénéficier d'un accompagnement médico-social pendant leur parcours de formation.

L'admission dans un établissement spécialisé, tel qu'un Centre de Rééducation Professionnelle (CRP) un Centre de Préorientation ou une UEROS (Unités d'Evaluation, de Réentraînement et d'Orientation Sociale), relève exclusivement de la compétence de la CDAPH du département de résidence et suppose que la personne handicapée ait été préalablement reconnu "travailleur handicapé" par cette même CDAPH. Dans tous les cas, la demande est à faire par courrier auprès du secrétariat de la CDAPH qui retourne un dossier à remplir.

Les personnes handicapées en CRP, comme en Centre de Préorientation, bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle, qui est spécifique et distinct de celui de salarié. Elles perçoivent une rémunération versée par le CNASEA (organisme dépendant du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité). Le CNASEA cotise au titre de l'assurance maladie, de l'invalidité, du décès et de l'assurance vieillesse. En revanche, le CNASEA ne cotisant pas à l'ASSEDIC, elles n'acquièrent donc aucun droit à l'assurance-chômage pendant leur période de formation.

### ▷ L'orientation, la validation de projet : les Centres de Pré orientation et les UEROS

#### ⇒ Les Centres de Préorientation

Ce sont des structures qui accueillent sur une période de huit à douze semaines les travailleurs handicapés dont l'orientation présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par la CDAPH.

Il s'agit d'élaborer ou de confirmer un projet professionnel personnalisé, à partir d'un bilan dynamique incluant l'évaluation d'aptitudes et de capacités et une mise à l'épreuve d'un projet en situation professionnelle.

#### ⇒ Les UEROS (Unités d'Evaluation, de Réentraînement et d'Orientation Sociale)

Ce sont des structures destinées à favoriser le lien entre la rééducation fonctionnelle et la rééducation socio-professionnelle des personnes cérébro-lésées. La prise en charge par les UEROS s'effectue pendant une période maximum de 3 mois renouvelable. Elle a pour objectif d'évaluer les séquelles physiques et psychiques ainsi que les capacités de réinsertion sociale, d'élaborer un programme de réentraînement à la vie active, et de construire, avec la personne et son entourage, un projet d'insertion sociale et/ou professionnelle.

### ▷ La formation : les CRP et ERP

Ces centres accueillent les travailleurs handicapés pour des formations ayant pour but le retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail par l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles.

#### ⇒ Les Centres de Préorientation

La majorité des formations proposées par les CRP débouchent sur des diplômes homologués par l'Etat (200 formations qualifiantes du niveau V au niveau III, dans 24 secteurs d'activité)

Il s'agit de formations professionnelles de longue durée (souvent supérieure à un an). Elles permettent l'adaptation à un nouveau milieu professionnel grâce à des périodes d'application en entreprise. Un suivi médical, social, psychologique et un accompagnement à l'emploi des stagiaires sont assurés.

Les formations peuvent être générales, polyvalentes, comporter ou non une remise à niveau, être intégrées ou non aux cycles de formation. Elles peuvent éventuellement être précédées de phases préparatoires.

Quel que ce soit son lieu de résidence, une personne peut postuler dans un établissement du territoire national.

### En savoir plus

- CRP, UEROS et Centres de Préorientation - La FAGERH fédère un réseau de 120 établissements et service de rééducation professionnelle et 15 associations, soit une capacité d'accueil de 11 000 places

[www.fagerh.asso.fr](http://www.fagerh.asso.fr)

### ⇒ Les ERP

Dès l'origine, la rééducation professionnelle des personnes handicapées figure au rang des missions de l'ONAC (Office National des Anciens Combattants) avec la création d'établissements destinés d'abord aux invalides de guerre, puis, dès 1924, ouverts aux mutilés du travail. Actuellement, 90% des stagiaires sont des assurés sociaux (accidentés du travail, personnes atteintes de maladie professionnelle).

Les ERP dispensent des formations longues, diplômantes, en alternance et orientées systématiquement vers un retour à l'emploi dans 7 secteurs principaux d'activité : industrie, BTP, commerce, distribution, services, artisanat, secteur agricole.

### En savoir plus

- Cartes des ERP

<http://www.defense.gouv.fr>

## 2. Le programme " Handicompétence " élaboré et financé par l'AGEFIPH

Pour lutter efficacement contre le chômage des demandeurs d'emploi handicapés, l'AGEFIPH a lancé en mai 2006 le programme "Handicompétence", un dispositif destiné à répondre aux besoins de préparation à l'emploi, de formation et de qualification des personnes handicapées par le financement d'actions de formation en groupe homogène de personnes handicapées.

Au niveau national, l'AGEFIPH envisage ainsi d'engager 60 millions d'€ supplémentaires d'ici 2009 sur des actions de formation principalement orientées sur des remises à niveau et sur le développement de l'alternance dans des secteurs porteurs.

Concrètement, en 2007, en Rhône-Alpes, ce dispositif permettra de financer plus de 900 places pour des actions d'une durée variant de 30 à 175 heures. Les organismes de formation retenus sur appel d'offre sont des organismes de droit commun labellisés "Schéma régional" pour 80% d'entre eux.

Les interlocuteurs privilégiés pour le montage des dossiers sont les Conseillers des CAP EMPLOI ou de l'ANPE ainsi que les chargés d'études de la Délégation Régionale de l'AGEFIPH.

### En savoir plus

- Handicompétence

<http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=handicapes&nav2=handicompotence>

### 3. Les contrats de rééducation professionnelle chez l'employeur

C'est une mesure gérée par le Service Social de la CRAM. Son objectif est de permettre la remise au travail de personnes qui ont perdu la possibilité d'exercer leur emploi et éprouvent de grandes difficultés du fait de leur handicap. Cette remise au travail se fait soit par :

- une ré-accoutumance à l'exercice de l'ancien métier,
- un maintien dans l'emploi à un autre poste dans la même entreprise,
- l'enseignement d'un nouveau métier,
- une nouvelle embauche.

C'est un contrat de travail pour lequel la partie formation est effectuée le plus souvent sur le poste de travail.

Pour bénéficier de ce dispositif, il faut être assuré social, reconnu travailleur handicapé et orienté par la CDAPH mais il faut aussi avoir l'accord de l'organisme de Sécurité Sociale dont on dépend et de son employeur.

Il s'agit d'un CDD de 3 à 24 mois, signé par l'employeur, la DDTEFP, la CPAM et l'assuré. La rémunération est au moins égale au salaire minimum de la profession pour laquelle la personne se forme ou au SMIC. Elle est versée en partie par l'employeur sous forme de salaire et en partie par l'Assurance-maladie sous forme de prestations en espèces (non soumises à cotisations).

**NB : Toutes les abréviations utilisées dans ce document figurent dans le glossaire du site Handiplace.org**

<http://www.handiplace.org/glossaire.php>