



AFP/MYCHELE DANIAU

Julien, handicapé à mobilité réduite et malvoyant, travaille au conseil régional de Basse-Normandie, à Caen.

Vingt-deux ans et quelques mois après le vote de la loi sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans les entreprises du milieu ordinaire, le gouvernement a concédé un délai supplémentaire de six mois pour les entreprises employant de 20 à 49 salariés avant qu'elles n'entrent en conformité avec les attendus législatifs. Ce délai supplémentaire est d'autant plus surprenant qu'il ne s'adresse qu'à des entreprises qui n'ont engagé aucune action en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, comme l'achat de fournitures auprès d'entreprises du milieu protégé, ou encore l'embauche de salariés reconnus comme travailleurs handicapés, voire l'accueil de stagiaires handicapés

Nul n'est censé ignorer la loi. Cependant, en dehors de la semaine annuelle pour l'emploi des personnes handicapées, la communication sur les mesures incitatives demeure largement insuffisante. Le délai supplémentaire est peut-être une forme d'amende honorable auprès des entreprises concernées.

Ce ne sont pourtant pas les solutions qui manquent.

En tout premier lieu, il y a les entreprises du secteur protégé, entreprises adaptées (EA) et établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) qui créent des biens de consommation ou fournissent des prestations réalisées par des travailleurs handicapés. A ce titre, elles permettent de s'exonérer de tout ou partie de la contribution volontaire à verser à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ou au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), selon le niveau de prestation achetée.

Une autre possibilité consiste à recruter des personnes reconnues comme des travailleurs handicapés.

Chaque année, des individus en situation de handicap depuis leur naissance ou qui ont dû cesser leur activité professionnelle en raison d'une inaptitude liée à un état de santé sont reconnus comme travailleurs handicapés. Ils peuvent être formés à un métier compatible avec leur situation de santé en milieu ordinaire de formation ou au sein du dispositif spécialisé que représentent les centres de rééducation professionnelle (CRP) ou les écoles de reconversion professionnelle (ERP). Ces établissements à caractère médico-social sont financés par l'assurance-maladie. Ils assurent, au-delà de la formation professionnelle, le suivi médical et social des personnes accueillies. Ces dernières sont rémunérées tout au long de la formation sur la base de leurs anciens salaires plafonnés à 1 932,52 €.

Les formations qualifiantes proposées par les CRP et les ERP sont d'actualité. Elles sont sanctionnées par des titres professionnels du ministère chargé de l'emploi ou des diplômes de l'éducation nationale, dont les attendus professionnels sont définis en commissions paritaires auxquelles participent les employeurs. Toutes les formations comportent des périodes en

entreprises qui peuvent également être prises en compte au titre d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). L'accueil d'un stagiaire handicapé permet donc aussi de s'exonérer d'une partie de la contribution volontaire.

Dans leur très grande majorité (80 établissements), les CRP et ERP adhèrent à la fédération des associations, groupements et établissements de réadaptation pour personnes en situation de handicap (FAGERH), premier réseau de réadaptation professionnelle. Cet ensemble accueille près de 11 000 stagiaires en formation avec un flux d'entrée/sortie annuelle de près de 6 000 travailleurs handicapés. Avec plus de 200 000 salarié reconnu comme travailleurs handicapés chaque année au niveau national par les commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au sein des maisons départementales de personnes handicapées (MDPH), nous constatons qu'il y a encore des possibilités de développement de ces dispositifs de formation performants. A titre d'exemple, pour l'année 2008, toutes formations confondues, ce sont 5 500 stagiaires formés, 4 300 diplômés et 3 800 emplois dans la profession apprise, dont 52 % en contrat à durée indéterminée.

Nombre de grandes entreprises sont d'ores et déjà partenaires de la FAGERH et/ou des établissements adhérents au regard de leurs spécificités professionnelles. Elles interviennent dans l'accompagnement des formations, par l'accueil de stagiaires en périodes en entreprises, mais aussi par le recrutement lorsque les profils professionnels des personnes formées correspondent aux postes à pourvoir.

Au moment où toutes les forces politiques et sociales évoquent l'importance de la sécurisation des parcours professionnels avec les temps utiles et nécessaires de formation ou reconversion, ces établissements représentent des expériences dignes d'intérêt.

Voilà donc d'autres possibilités de s'exonérer de tout ou partie de la contribution volontaire versée à l'AGEFIPH ou au FIPHFP. Recruter une personne handicapée est aussi une démarche citoyenne qui permet de démontrer qu'il n'y a pas de situation inéluctable au regard de l'emploi. Pour cela, les femmes et les hommes concernés, quelle que soit leur situation, doivent bénéficier d'une formation professionnelle de qualité incluant un accompagnement adapté qui prenne en compte la spécificité de chacun.

Rien ne s'oppose à ce que les PME, dont celles qui emploient de 20 à 49 salariés, s'emparent de ces solutions. Encore faut-il qu'elles les connaissent.

Si nul n'est censé ignorer la loi, il y a déficit d'information de la part de l'État. Le délai supplémentaire serait-il une forme d'aveu ?

Félix Abecia est directeur du centre de rééducation professionnelle et sociale Jean-Pierre Timbaud à Montreuil (Seine-Saint-Denis)

Félix Abecia est directeur du centre de rééducation professionnelle et sociale Jean-Pierre Timbaud à Montreuil (Seine-Saint-Denis)