

MARS 2019

Référentiel de l'orientation professionnelle en MDPH

Guide à destination des membres des équipes
pluridisciplinaires des MDPH

Sommaire

Introduction	5
1 Les MDPH et l'orientation professionnelle	6
1. Rôle de la MDPH	6
2. Référent pour l'insertion professionnelle	9
3. L'équipe pluridisciplinaire.....	10
4. La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ...	13
5. Les recours auprès de la MDPH	17
5.1 Le recours préalable obligatoire (RAPO).....	17
5.2 Le recours contentieux	18
2 Droits et prestations de la compétence de la CDAPH	19
1. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé	19
1. La définition de la RQTH	19
2. La procédure d'attribution	22
3. Les effets de la décision de RQTH	23
2. L'orientation professionnelle	26
1. Définition de l'orientation professionnelle.....	26
2. La procédure d'orientation	28
3. Les suites de la décision d'orientation	30
3. L'articulation entre les droits RQTH, ORP et AAH	33
4. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	36
1. Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi.....	36
2. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	36
3. Comment l'employeur peut-il remplir son obligation d'emploi ?.....	37
4. Le contrôle du respect de l'obligation d'emploi	40

5. La sanction du non-respect de l'obligation d'emploi	40
3 Le travailleur handicapé en milieu ordinaire	42
1. Les aménagements des formations de droit commun	42
2. L'accompagnement par Pôle Emploi	46
3. L'accompagnement par Cap Emploi	48
4. L'accompagnement par les Missions Locales	50
5. L'entreprise adaptée	52
6. L'emploi accompagné	55
4 Le travailleur handicapé en ESAT	58
1. Définition	58
2. Conditions d'admission	59
3. Droits spécifiques	60
4. L'interruption de la prise en charge	65
5 Outils de recueil d'informations sur la situation	69
1. Nouveau formulaire de demande	69
2. Le GEVA	72
3. Fiche navette MDPH – service de santé au travail	74
4. Fiche de liaison MDPH – SPE	77
5. L'outil DUDE du Pôle Emploi	80
6 Outils d'évaluation relatifs à la détermination d'une orientation professionnelle	81
1. La prestation d'orientation professionnelle spécialisée (POPS)	81
2. La mobilisation d'un centre de préorientation	83
3. La mobilisation d'une UEROS	84
4. La période de mise en situation professionnelle	85
5. La mise en situation professionnelle en ESAT	88

7 Etude de cas pratiques dits “complexes”	91
1. Cas « complexes » RQTH.....	91
2. L’orientation professionnelle	102

Introduction

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 pose le cadre des actions à mener en faveur des personnes en situation de handicap.

Ce cadre repose sur deux piliers, l'accessibilité et la compensation. Agir sur ces deux piliers s'avère indispensable pour répondre à l'exigence d'une meilleure participation sociale des personnes en situation de handicap.

L'insertion professionnelle constitue un levier important contribuant à une meilleure participation sociale des personnes. Il permet le développement de compétences, la valorisation de soi, nécessaire à tout individu pour se sentir pleinement existé, et ouvre les portes vers un accomplissement social indispensable au bien-être de tous.

L'emploi favorise également l'autonomisation des individus, un souhait souvent revendiqué par les personnes en situation de handicap.

Promue depuis plusieurs années maintenant, le développement d'une société inclusive est la traduction concrète des principes inscrits dans la loi du 11 février 2005. Mettre en œuvre la société inclusive suppose des efforts de l'ensemble des acteurs pour contribuer à un accès et un maintien facilités dans l'emploi.

Or, l'accès à l'emploi est encore difficile pour les personnes en situation de handicap. La convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap 2017 -2020 dresse ce constat et énonce des mesures d'amélioration visant l'ensemble des acteurs concernés.

Parmi les actions inscrites dans la convention visant à améliorer la situation de l'emploi chez les personnes en situation de handicap, il est prévu la rédaction d'un référentiel de l'orientation professionnelle. Destiné aux professionnels des MDPH en charge de l'orientation professionnelle et, plus largement, à l'ensemble des partenaires intervenant dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, qu'ils soient acteurs institutionnels, du service public de l'emploi ou associatifs, son objectif est de faciliter la compréhension des processus d'attribution des droits et prestations. Il entend rappeler l'ensemble des réglementations concourant à un meilleur accès et maintien dans l'emploi pour les personnes handicapées afin de mieux comprendre le rôle de chacune des parties prenantes dans le champ de l'insertion professionnelle.

Ce référentiel vise également à développer une culture commune à l'ensemble des acteurs concernés par l'évaluation des situations individuelles de handicap en vue de leur compensation. Cette culture commune est un élément essentiel pour atteindre l'objectif de sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap.

1 Les MDPH et l'orientation professionnelle

Cette première partie revient sur le cadre réglementaire des MDPH et les différents organes, fonctions qui la constituent. Il s'agit d'une partie introductive aux autres chapitres développés dans ce guide.

1. Rôle de la MDPH

L'article 64 de la loi du 11 février 2005 définit le rôle attribué aux MDPH en ses termes :

« La maison départementale des personnes handicapées exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap. »

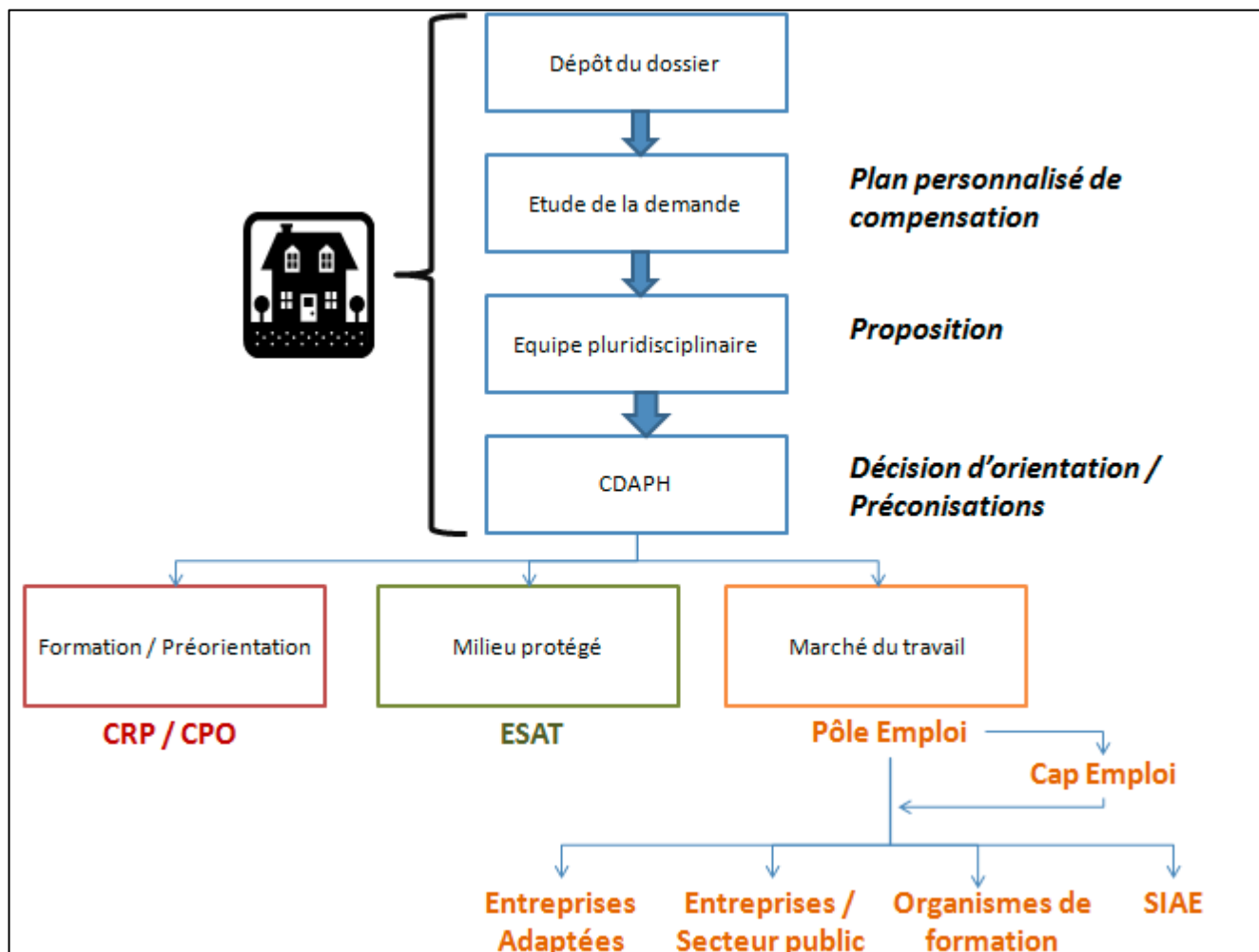
« La maison départementale des personnes handicapées assure à la personne handicapée et à sa famille l'aide nécessaire à la formulation de son projet de vie, l'aide nécessaire à la mise en œuvre des décisions prises par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, l'accompagnement et les médiations que cette mise en œuvre peut requérir. Elle met en œuvre l'accompagnement nécessaire aux personnes handicapées et à leur famille après l'annonce et lors de l'évolution de leur handicap. »

Elle attribue des droits et prestations dont l'objectif est de compenser une situation de handicap. Ces droits et prestations sont ensuite mis en œuvre par les différents organismes ou partenaires (services sociaux du Conseil départemental, Caisses d'allocations familiales, service public de l'emploi, établissements et services médico-sociaux, etc.)

Pour mener à bien ses missions, la MDPH regroupe différentes instances aux rôles bien définis. Ainsi l'équipe pluridisciplinaire (EP) évalue les besoins de compensation sur la base du projet de vie de la personne handicapée ayant déposé une demande.

Cette évaluation sert ensuite de base à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en charge de prendre les décisions relatives à l'ensemble des droits de cette personne.

Processus de traitement d'une demande en MDPH :



Source : ANSA : rapport Améliorer l'orientation professionnelle en MDPH et l'accompagnement suite à la décision d'orientation, 2016

Dialogue entre les deux organes : l'équipe pluridisciplinaire et la CDAPH

L'EP et la CDAPH entretiennent des rapports étroits dans le processus décisionnel concernant les droits et prestations accordés aux personnes handicapées.

La répartition de leurs compétences

L'équipe pluridisciplinaire évalue les besoins de compensation de la personne, détermine un taux d'incapacité permanente et élabore un plan personnalisé de compensation (PPC), le cas échéant un plan d'accompagnement global (PAG). Elle établit des propositions à destination de la CDAPH. Articles [L.146-8](#) et [R.146-28](#) du CASF

La CDAPH décide. Elle prend les décisions qui relèvent de sa compétence sur la base des éléments fournis par l'EP et du projet de vie de la personne handicapée. [Article L.146-9 du CASF](#)

La CDAPH peut, dans le respect des conditions d'attributions des droits et prestations :

- > demander à l'équipe pluridisciplinaire (EP) une évaluation complémentaire si elle considère que l'évaluation n'est pas suffisante ;
- > prendre une décision contraire à une préconisation de l'EP si elle considère que celle-ci n'est pas en adéquation avec les résultats de l'évaluation et/ou avec le projet de vie de la personne handicapée ;

Pour aller plus loin

Synthèse des rapports d'activité 2016 des MDPH

https://www.cnsa.fr/documentation/bd_global_cnsa_dossier_mdph_exe1.pdf

Tout savoir sur la MDPH en facile à lire et à comprendre

https://www.cnsa.fr/documentation/cnsa_17-11_fiches-facilealire_mdph_tout-savoir.pdf

2. Référent pour l'insertion professionnelle

📌 Textes de référence : [Circulaire DGEFP n°2007/01](#)

La fonction de référent pour l'insertion professionnelle en MDPH est prévue expressément par la loi du 11 février 2005. En lien avec la direction de la MDPH, il définit et pilote la stratégie de l'institution dans le champ de l'emploi. Il intervient en EP, propose et coordonne les projets portant sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Il est chargé des relations avec les partenaires extérieurs de la MDPH dans le champ de l'emploi avec les services déconcentrés de l'Etat, le service public de l'emploi et l'ensemble des partenaires relevant du champ de l'insertion professionnelle.

La circulaire DGEFP de 2007 décrit ses missions en ses termes :

La MDPH désigne, en son sein, un référent pour l'insertion professionnelle sur les moyens propres du GIP. Sa mission est de veiller à ce que l'équipe pluridisciplinaire intègre la dimension professionnelle dans le projet de vie de la personne handicapée :

- > il participe à l'organisation et à la coordination des travaux de l'équipe pluridisciplinaire en matière d'évaluation et d'orientation professionnelle ;
- > il fait le lien entre l'équipe pluridisciplinaire et les services de l'emploi (ANPE et Cap emploi) et organise les modalités concrètes de participation des acteurs du SPE aux travaux de cette équipe (préparation et le suivi des différentes conventions de coopération) ;
- > il coordonne les actions d'accompagnement social ou médico-social avec le parcours d'accompagnement vers l'emploi mis en œuvre par les services de l'emploi ;
- > il contribue à l'information des personnes handicapées au sein de la MDPH et fait valoir leurs besoins pour améliorer leur insertion professionnelle.

Pour s'adapter au mieux à la réalité de leur territoire, l'organisation de travail retenue par les MDPH varie d'un département à l'autre. Cela a une incidence sur la fonction même de référent pour l'insertion professionnelle qui, dans les MDPH présentes sur les territoires peu peuplés, est conforme à la polyvalence décrite par les missions de la circulaire. Dans les MDPH présentes sur les territoires fortement peuplés, cette fonction peut avant tout recouvrir un rôle d'animation du partenariat entre les différents acteurs du champ de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi présent sur le territoire.

Pour aller plus loin

3. L'équipe pluridisciplinaire

📌 Textes de référence : Code l'action sociale et de la famille : Articles L. 146-8, R.146-27 à R.146-28

Définition de l'équipe pluridisciplinaire

[Article L.146-8 du CASF](#)

L'équipe pluridisciplinaire (EP) est une instance technique chargée de préparer les décisions de la CDAPH. En effet, la CDAPH prend ses décisions sur la base de l'évaluation réalisée par l'EP et des souhaits de la personne contenus dans son projet de vie.

Elle doit évaluer les besoins de compensation de la personne handicapée et son incapacité permanente. Dans les situations les plus complexes, elle peut également proposer la mise en place d'un plan d'accompagnement global (PAG).

Composition

[Article R.146-27 du CASF](#)

L'EP réunit des professionnels ayant des compétences dans les domaines :

- > médical et paramédical ;
- > de la psychologie ;
- > du travail social ;
- > de la formation scolaire et universitaire ;
- > de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- > etc.....

Lorsqu'elle se prononce sur des questions relatives à la scolarisation, elle comprend un enseignant du premier ou du second degré.

Sa composition doit permettre l'évaluation des besoins de compensation du handicap quelle que soit la nature de la demande et le type du ou des handicaps. **Elle peut varier en fonction des particularités de la situation de la personne handicapée.**

Nomination

Les membres de l'EP sont nommés par le directeur de la MDPH. Il désigne en son sein un coordonnateur chargé d'assurer son organisation et son fonctionnement.

Intervenants extérieurs

Le recours à des professionnels externes de l'évaluation permet de mobiliser des compétences complémentaires à celles disponibles au sein de la MDPH et permet également de renforcer la coordination entre les divers intervenants du secteur. Elle est essentielle dans le domaine de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

L'exemple des conventions SPE - MDPH

Les conventions entre le service public de l'emploi et la maison départementale des personnes handicapées relatives aux relations entre Pôle Emploi, Cap Emploi et la MDPH précisent la participation des personnels du service public de l'emploi aux équipes pluridisciplinaires de la MDPH. Les personnels du SPE sont invités à être associés, en fonction des organisations propres à chaque MDPH, à l'étude des demandes en lien avec l'insertion professionnelle c'est-à-dire la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), l'orientation professionnelle (ORP), la formation professionnelle (FP) et l'allocation adulte handicapé (AAH).

Pour faciliter cette participation, il est prévu que la MDPH communique aux acteurs du SPE un calendrier prévisionnel des équipes pluridisciplinaires. Selon l'organisation retenue, la MDPH envoie aux acteurs du SPE, avant chaque équipe pluridisciplinaire, la liste nominative des situations mises à l'ordre du jour.

Cette participation des acteurs du SPE aux équipes pluridisciplinaires a pour objet d'éclairer les décisions de la CDAPH. Leur expertise est attendue pour évaluer la capacité des personnes handicapées à accéder à un emploi. Ils mettent également au bénéfice des MDPH leur connaissance des métiers et du marché de l'emploi.

Un modèle de convention se trouve en annexe du document.

Missions

L'évaluation

Article [L.146-8](#) et [R.146-28 dernier alinéa](#) du CASF

L'EP évalue les besoins de compensation de la personne handicapée en tenant compte de ses souhaits formalisés dans un projet de vie.

L'évaluation s'effectue sur la base de références précisées dans un guide d'évaluation (GEVA) prenant en compte l'ensemble de la situation (matérielle, familiale, sanitaire, scolaire, professionnelle, psychologique etc.) de la personne handicapée.

Lors de l'évaluation, la personne handicapée, ses parents ou son représentant légal peuvent être assistés par une personne de leur choix.

L'évaluation ne doit pas se limiter aux seuls besoins pouvant faire l'objet d'une couverture par une prestation relevant de la compétence de la MDPH. Elle est l'occasion de prendre en compte la situation globale de la personne et éventuellement de repérer **des besoins pouvant être couverts par d'autres dispositifs spécialisés ou de droit commun.**

L'EP détermine, le cas échéant, un taux d'incapacité permanente en application du guide-barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées (annexe 2-4 du CASF). Elle se fonde également sur des référentiels spécifiques pour l'accès à certains droits ou prestations.

Les règles de fonctionnement

Les enjeux de la traçabilité du travail de l'EP

Il est important qu'il existe une traçabilité écrite du travail de l'EP pour 4 raisons majeures :

- > pour permettre d'expliquer les préconisations formulées à la CDAPH afin qu'elle puisse prendre sa décision en toute connaissance de cause ;
- > pour permettre à la personne handicapée concernée de mieux comprendre la décision qui a été prise à son égard lorsque cette dernière demande à consulter son dossier personnel ;
- > pour permettre d'expliquer devant les tribunaux les décisions de la CDAPH ;
- > pour permettre à l'EP d'avoir une vision globale d'une situation lors d'une évaluation ultérieure concernant une même personne et ainsi assurer une meilleure continuité des décisions la concernant et ce indépendamment de la présence des mêmes personnels au cours du temps.

La traçabilité peut passer l'utilisation du GEVA qui recense à un instant T les éléments d'évaluation en possession de l'équipe pluridisciplinaire et notamment par les volets 6 (volet Activités et capacités fonctionnelles) et le volet 8 (Synthèse de l'évaluation).

Le respect du secret professionnel

Les membres de l'EP et de la CDAPH sont tenus au secret professionnel. Cependant par dérogation au principe du secret professionnel :

- > les membres de l'EP peuvent, dans la limite de leurs attributions, échanger entre eux tous éléments ou informations à caractère secret dès lors que leur transmission est strictement limitée à ceux qui sont nécessaires à l'évaluation de la situation individuelle de la personne handicapée et à l'élaboration de son PPC ;
- > les membres de l'EP peuvent communiquer aux membres de la CDAPH tous les éléments ou informations à caractère secret dès lors que leur transmission est strictement limitée à ce qui est nécessaire à la prise de décision.

Par ailleurs, afin de permettre la mise en œuvre d'un accompagnement adapté à la personne handicapée, les membres de l'EP peuvent échanger les informations nécessaires avec les professionnels des établissements et services qui assurent son accompagnement sanitaire ou médico-social ; sous réserve d'une information et d'un accord de la personne handicapée ou de son représentant légal.

Les informations recueillies par l'EP et qui n'ont eu aucun impact sur le contenu des propositions n'ont donc pas à être mentionnées. Par exemple le diagnostic médical n'est en principe pas important puisque ce qui est évalué par l'EP c'est l'impact du handicap ou de la maladie invalidante sur la vie quotidienne de la personne.

Pour aller plus loin

Les pratiques d'évaluation : une étude des organisations et des représentations. Rapport final

<https://www.cnsa.fr/les-pratiques-devaluation-une-etude-des-organisations-et-des-representations-rapport-final>

Equivalence équipe pluridisciplinaire et équipe de soins :

4. La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)

📌 **Textes de référence : Code l'action sociale et de la famille: Articles L. 241-6 et R.241-24 / Code de l'éducation: Articles D.351-7 et D.351-28 / Code de la Sécurité Sociale: Article L381-1**

En tant qu'organe décisionnel de la MDPH engageant la responsabilité des pouvoirs publics dans l'ouverture de droits et de prestations, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) dispose d'un cadre réglementaire visant à garantir une équité de traitement et une représentativité des différentes institutions publiques chargées de la mise en œuvre effective des droits et prestations.

Membres de la CDAPH

[Article R. 241-24 du CASF](#)

La formation plénière de la CDAPH est composée comme suit :

- > 4 représentants du département désignés par le Président du Conseil départemental (PCD) ;
- > 4 représentants de l'Etat et de l'ARS ;
- > le directeur départemental chargé de la cohésion sociale ou son représentant ;
- > le directeur de la DIRECCTE ;
- > l'inspecteur d'académie directeur des services départementaux de l'éducation nationale ou son représentant ;
- > le directeur général de l'ARS ou son représentant ;
- > 2 représentants des organismes d'assurance maladie et de prestations familiales (proposés par le directeur départemental chargé de la cohésion sociale, parmi les personnes présentées par ces organismes) ;
- > 2 représentants des organisations syndicales (proposés par le directeur de la DIRECCTE parmi les personnes présentées par les organisations professionnelles d'employeurs les plus représentatives et parmi les personnes présentées par les organisations syndicales de salariés et de fonctionnaires les plus représentatives) ;
- > un représentant des associations de parents d'élèves (proposé par le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant sur délégation du recteur d'académie, parmi les personnes présentées par ces associations) ;
- > 7 représentants parmi les personnes présentées par les associations de personnes handicapées et de leurs familles (proposés par le directeur départemental chargé de la cohésion sociale) ;
- > un membre désigné par et parmi le conseil départemental de la citoyenneté et de l'autonomie ;

- > 2 représentants des organismes gestionnaires d'établissements ou de services pour personnes handicapées (dont un sur proposition du directeur départemental chargé de la cohésion sociale et un sur proposition du PCD).

Les membres de la commission ont tous voix délibérative à l'exception des représentants des organismes gestionnaires d'établissements ou de services pour personnes handicapées qui siègent à titre consultatif.

Compétences de la CDAPH

Les compétences de la CDAPH peuvent être décisionnelles ou consultatives. A la différence des avis et préconisations pris à titre consultatif les décisions prises par la CDAPH sont opposables et peuvent faire l'objet d'un recours.

En matière décisionnelle, la CDAPH est compétente pour :

[Article L 241-6 du CASF](#)

[Article D. 351-7 du Code de l'éducation](#)

- > se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale :
 - > Orientation scolaire de l'élève ;
 - > Attribution d'une aide humaine individuelle (en précisant la quotité horaire) et mutualisée (ex AVS) ;
 - > Attribution de matériel pédagogique adapté ;
 - > Maintien en maternelle ;
 - > Orientation professionnelle.
- > désigner les établissements ou les services correspondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent ou concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé et en mesure de l'accueillir ;
- > apprécier si l'état ou le taux d'incapacité de la personne handicapée justifie :
 - L'attribution pour l'enfant : de l'AEEH et de son complément, de la majoration pour parent isolé ;
 - L'attribution pour l'adulte : de l'AAH et du complément de ressources,
- > apprécier si les besoins de compensation de l'enfant ou de l'adulte handicapé justifient l'attribution de la PCH ;
- > apprécier si la capacité de travail de la personne handicapée justifie l'attribution du complément de ressources à l'AAH ;
- > reconnaître la qualité de travailleur handicapé aux personnes handicapées (RQTH).

La CDAPH rend des avis ou émet des préconisations dans les cas suivants :

[Article L 381-1 du CSS](#)

[Article D.351-28 du Code de l'Education](#)

La procédure de traitement des avis est la même que pour les décisions stricto sensu de la CDAPH. Toutefois, des différences existent s'agissant de l'opposabilité de l'avis et des voies recours ouvertes à la personne handicapée.

La CDAPH est compétente pour rendre des avis :

- > en matière de carte « mobilité inclusion » ;
- > en matière de prise en charge des transports scolaires.

La décision est ensuite prise par le Président du Conseil départemental

- > en matière d'affiliation gratuite à l'assurance vieillesse.

La décision est ensuite prise par la CAF ou la MSA.

La CDAPH est également compétente pour désigner les médecins chargés de rendre les avis en matière d'aménagements d'examens.

La CDAPH peut assortir ses décisions de préconisations.

Elles visent essentiellement à conseiller ou informer la personne, sur des dispositifs, de droit commun ou spécialisés, ne relevant pas de la compétence légale de la CDAPH mais pouvant répondre à des besoins identifiés lors de l'évaluation de la situation.

Les préconisations ne sont opposables ni à la personne, ni aux tiers et ne sont pas susceptibles de recours. Une seule exception : les préconisations en matière d'AEEH doivent être respectées, leur non- respect peut conduire à la suspension de la prestation.

Procédure

La procédure ordinaire

Les décisions sont prises après vote des membres de la commission en formation plénière ou, le cas échéant, de la section locale ou de la section spécialisée.

Règles de vote

La commission ou, le cas échéant, la section locale ou spécialisée délibère valablement si le quorum de 50 % de ses membres est atteint. A défaut, elle délibère valablement sans quorum à quinzaine. Ses décisions sont prises à la majorité simple, et, en cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

Lorsque la décision porte sur l'attribution de la PCH, la majorité des voix est détenue par les représentants du Conseil départemental.

Pour aller plus loin

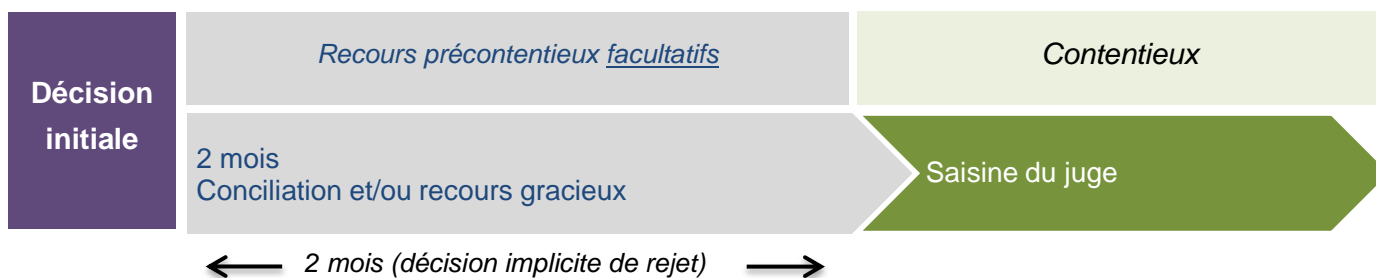
5. Les recours auprès de la MDPH

5.1 Le recours préalable obligatoire (RAPO)

Le recours préalable obligatoire entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 pour les décisions prises à compter du 1^{er} janvier 2019. Il est l'étape obligatoire pour tout recours formulé à l'encontre d'une décision de la CDAPH avant un passage au contentieux que la décision contestée relève du Tribunal de Grande Instance (TGI) ou **du tribunal administratif (TA)**.

L'instruction de ce recours adressé à la MDPH s'effectue selon la même procédure que l'instruction de la demande initiale et aboutit à une nouvelle décision. A la différence d'une demande de réexamen, la CDAPH statue dans le cadre du recours préalable en prenant en compte la situation de fait et de droit prévalant à la date de la première décision.

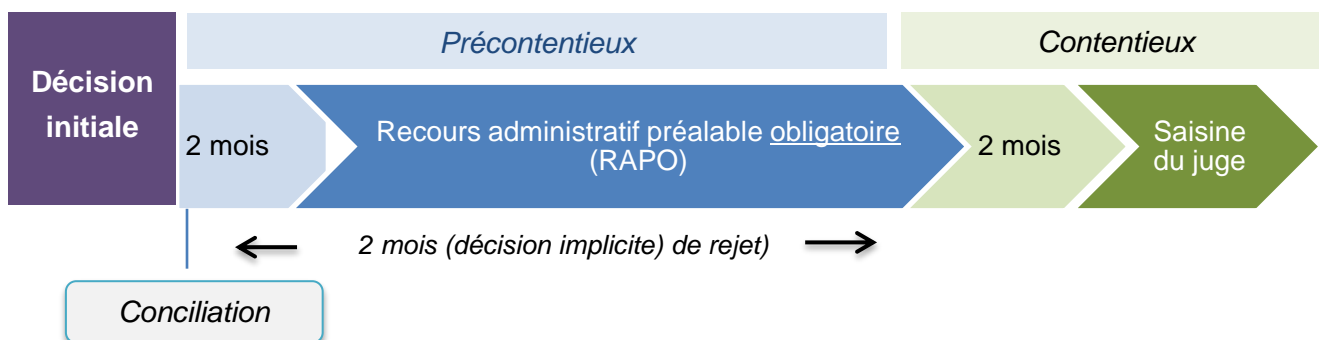
Les voies de recours ouvertes avant le 1^{er} janvier 2019



Le recours gracieux proroge le délai de recours contentieux (à l'issue du recours gracieux, le délai de recours contentieux est à nouveau de 2 mois).

La conciliation suspend le délai de recours contentieux (à l'issue de la conciliation le délai de recours contentieux reprend là où il s'était arrêté).

Les voies de recours ouvertes à compter du 1^{er} janvier 2019 précisées par le décret



La demande de conciliation doit être exercée dans les 2 mois qui suivent la décision initiale et obligatoirement avant le RAPO. Elle suspend le délai de recours (à l'issue de la conciliation le délai de recours reprend là où il s'était arrêté).

A l'issue du RAPO, le délai de recours contentieux est de 2 mois

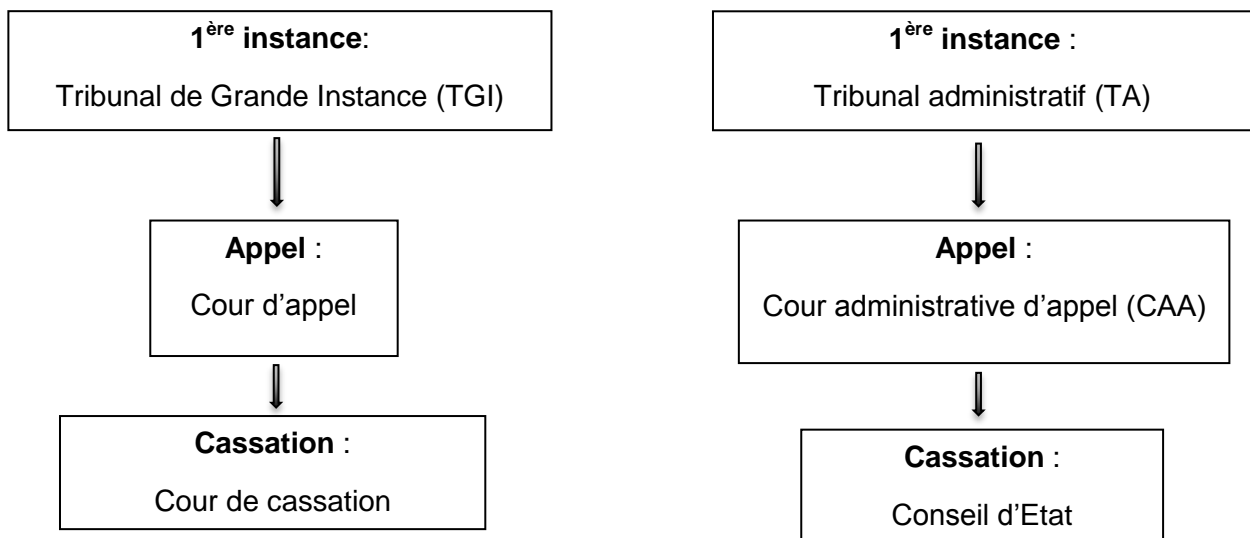
5.2 Le recours contentieux

Le tribunal compétent varie en fonction de la décision prise par la CDAPH.

La loi du 18 novembre 2016 (loi J21) transfère le contentieux des décisions des CDAPH qui relèvent des TCI aux pôles sociaux des tribunaux de Grande Instance (TGI).

L'exercice du RAPO est une condition de recevabilité du recours contentieux.

Les décisions qui relèvent du TGI	Les décisions qui relèvent du TA
AEEH et ses compléments AAH et le complément de ressource PCH Orientation pour les enfants Admission en établissement social ou médico-social relevant de l'article L. 312-1 du CASF pour les enfants et les adultes Renouvellements d'ACTP/ACFP	RQTH Orientation professionnelle pour les adultes Orientation vers un ESAT, CRP et CPO



Pour aller plus loin

Le recours pré contentieux médiation conciliation RAPO : [lien extranet](#)

Les règles générales du contentieux des MDPH : [lien extranet](#)

2 Droits et prestations de la compétence de la CDAPH

Cette partie regroupe l'ensemble des droits et prestations en lien avec le champ de l'insertion professionnelle dont l'attribution est de la compétence de la MDPH. La mise en œuvre effective des droits et prestations attribués par le MDPH relève des partenaires intervenant dans le champ de l'insertion professionnelle. Si elles ont une valeur juridique contraignante, la RQTH ou l'orientation professionnelle attribuée ne s'impose pas au demandeur. Celui-ci a la liberté de faire usage des droits attribués ou non.

Les droits et prestations présentés dans cette partie se déclinent de la manière suivante. Tout d'abord sont définis la RQTH, l'orientation professionnelle et leur articulation avec les autres droits et prestations attribués par la MDPH. Enfin un dernier chapitre est consacré aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

1. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

📌 **Textes de référence : Code du travail : Articles L.5213-1 et suivants**

Circulaire DGEFP n° 2007-01 du 15 janvier 2007 relative à la mise en œuvre de l'orientation vers le marché du travail des travailleurs handicapés

Décret n° 2018- 850 du 5 octobre 2018 relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Décret n° 2018-1222 du 24 décembre 2018 portant diverses mesures de simplification dans le champ du handicap

1. La définition de la RQTH

La règle

Une condition liée au handicap

« *Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.* » [Article L.5213-1 du code du travail](#)

La personne doit présenter une altération de fonction de plus d'un an (durée minimale d'ouverture de droit par la MDPH). [Article R.241-31 du CASF](#)

Une condition liée à l'âge

Le demandeur de la RQTH doit être dégagé de toute obligation scolaire, il doit donc en principe être âgé de plus de 16 ans.

Toutefois, la RQTH peut être attribuée aux jeunes handicapés étant autorisés, sur dérogation attribuée par l'inspecteur d'académie, à débiter un apprentissage dès l'âge de 15 ans.

L'appréciation de la qualité de travailleur handicapé

[Article L.241-6 du CASF](#)

Sur quoi l'appréciation est-elle fondée ?

D'une part sur l'existence d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. [Article L.114 du CASF](#)

D'autre part, sur les répercussions éventuelles de cette altération sur les capacités de la personne à obtenir un emploi ou à conserver un emploi. Cette appréciation prendra en considération, non seulement les données médicales, mais également les possibilités d'emploi de la personne handicapée, si celle-ci est un demandeur d'emploi, et la nature du poste de travail, s'il s'agit d'un salarié. [Circulaire n° 2007-01 du 15 janvier 2007](#)

Si ces répercussions sont avérées, il faudra examiner si elles entraînent une réduction effective des possibilités de la personne à obtenir un emploi ou à se maintenir dans l'emploi.

Le rejet RQTH est possible uniquement si la personne peut accéder normalement à un emploi ou s'y maintenir.

La RQTH ne peut être refusée à des personnes au motif qu'elles sont dans l'impossibilité d'accéder à l'emploi ou inaptes au travail. Les textes ne fixent pas de seuil « d'inemployabilité » en-dessous duquel la RQTH pourrait être refusée. Les décisions de rejet sur ce motif ont d'ailleurs été annulées par le juge administratif. Par ailleurs, du fait de la grande diversité des handicaps et des situations de travail envisageables il est quasi-impossible de déterminer qu'une personne sera dans l'impossibilité absolue d'exercer tout emploi.

Le cas du demandeur d'emploi

Aucune disposition ne subordonne la RQTH à la condition que l'intéressé exerce ou pas une activité professionnelle¹.

La décision de RQTH est déconnectée de l'existence d'un emploi précis, clairement et préalablement identifié. Elle intervient alors que le projet professionnel n'est pas encore défini, même si la personne concernée a manifesté préalablement sa volonté de rechercher un emploi. L'appréciation devra donc se fonder sur les capacités d'emploi de la personne entendues de manière générale.

Le cas du travailleur handicapé déjà en emploi

¹ CE, 30 juin 2000, n° 196673

Concernant un travailleur handicapé, salarié d'une entreprise – agent d'une administration ou travailleur indépendant – qui demande une RQTH ou le renouvellement de cette reconnaissance, l'appréciation ne peut pas faire abstraction du poste de travail occupé. Elle devra donc prendre en considération les répercussions de l'altération des fonctions de la personne sur son poste de travail ainsi que les projets éventuels d'évolution professionnelle de la personne.

L'impact des aménagements de poste de travail sur la RQTH

Les aménagements du poste de travail que l'employeur pourra mettre en œuvre, afin de compenser le handicap de la personne et permettre son maintien dans l'emploi, peuvent constituer un élément à prendre en considération dans l'appréciation de la qualité de travailleur handicapé d'un salarié. Effectivement, dès lors que le handicap de la personne rend nécessaire de tels aménagements, les conséquences de son handicap sur son poste de travail et la réduction de ses possibilités d'emploi se trouvent, de fait, confirmées.

En revanche, même si ces aménagements conduisent à compenser en totalité les répercussions du handicap de la personne sur son poste de travail, ils ne sont pas de nature à faire disparaître ni l'altération des fonctions de la personne, ni l'existence d'une réduction effective de ses possibilités de maintien dans l'emploi.

En conséquence, l'existence d'aménagements du poste de travail ne saurait fonder un refus de RQTH. Une telle décision créerait, au surplus, une inégalité de traitement entre travailleurs handicapés, selon qu'ils seraient dans l'emploi ou en recherche d'emploi et serait, pour ce motif, illégale.

Le cas de la reconversion professionnelle

Les possibilités de reconversion professionnelle de la personne sont réduites du fait de son handicap dans la mesure où un certain nombre de métiers sera exclu du fait de ce handicap. Les choix de carrière sont donc plus restreints.

Toutefois, une fois la nouvelle formation effectuée, le handicap ne restreint plus les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi dans la mesure où la personne dispose d'une formation suffisante pour exercer un autre métier. Effectivement, compte tenu de la reconversion, la personne peut obtenir et conserver un emploi comme tout un chacun.

Dans ce cas, la RQTH n'est plus justifiée.

La RQTH pourra être justifiée si, malgré le reclassement professionnel, le poste de travail de la personne handicapée nécessite des aménagements.

Le cas du stagiaire AEEH

Sans décision spécifique de la CDAPH, la RQTH est reconnue aux stagiaires d'au moins 16 ans bénéficiaires de l'AEEH pendant toute la durée de son stage. Cette disposition s'applique également au moins de 16 bénéficiaires de la PCH ou de l'ACTP. [Article L.5212-7 du code du travail](#)

2. La procédure d'attribution

Le dépôt de la demande

Elle est déposée auprès de la MDPH du domicile de secours² du demandeur.

Elle est réalisée au moyen du formulaire CERFA n° 13788*01 partie I ou [CERFA n° 15692*01 partie D](#) et s'accompagne de toutes les pièces justificatives utiles.

- **En raison d'une demande d'AAH**

Une procédure de RQTH est engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande d'AAH.

[Article L.821-7-3 du CSS](#)

L'objectif est de favoriser l'insertion professionnelle et donc leur accès ou maintien à l'emploi.

La RQTH constitue une clé d'accès aux dispositifs d'accompagnement vers l'emploi mais n'oblige en rien la personne en situation de handicap à intégrer ces dispositifs.

- **En raison d'une orientation professionnelle**

La décision d'orientation professionnelle prise par la CDAPH, vers le marché du travail, vers un centre de rééducation professionnelle (CRP), de préorientation (CPO), vers une unité d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et socioprofessionnelle (UEROS) ou vers un ESAT vaut automatiquement reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. [Article L.5213-2 du code du travail](#)

L'instruction de la demande

L'évaluation de la demande RQTH et de l'orientation professionnelle est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire. Sur la base de cette évaluation, des propositions sont formalisées dans un plan personnalisé de compensation (PPC). Elle est ensuite transmise à la CDAPH pour décision.

Articles [L.146-3](#) et [L.146-9](#) du CASF

Lors de l'instruction d'une demande d'AAH, l'équipe pluridisciplinaire pourra ne pas proposer de RQTH et d'orientation professionnelle dans la mesure où celles-ci ne sont pas pertinentes.

La décision de la CDAPH

Le contenu

La RQTH s'accompagne obligatoirement d'une orientation professionnelle vers un ESAT, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle. [Article L.5213-2 du code du travail](#)

La durée

La décision précise la durée de la RQTH. Elle doit être comprise entre 1 et 10 ans. [Article R.241-31 du CASF](#)

A compter du 1^{er} janvier 2020, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et l'orientation vers le marché du travail, prévus par l'article L. 5213-2 du code du travail, sont attribuées sans limitation de durée à toute personne qui présente, compte tenu des données de la science, une altération définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques qui réduit ses possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi.

² La notion de domicile de secours est purement administrative. Elle permet de délimiter les compétences territoriales de chaque MDPH.

Dans les situations où une attribution sans limitation de durée n'est pas possible, et sauf appréciation contraire et motivée de l'équipe pluridisciplinaire ou intérêt contraire du demandeur, les droits sont attribués pour la durée maximale autorisée par les dispositions législatives ou réglementaires. Le cas échéant, cette durée peut être inférieure à la durée maximale pour permettre que les dates d'échéance des différents droits soient identiques.

[Décret n°2018-1222 du 24 décembre 2018](#)

L'effet juridique

La RQTH est valable à compter de la décision de la CDAPH.

Dans le cas d'un renouvellement d'une demande de RQTH, le bénéfice de la RQTH est maintenue jusqu'à la décision de la CDAPH pour les demandes de renouvellement formulées avant l'échéance du droit en cours

[Décret n° 2018- 850 du 5 octobre 2018](#)

Les modalités de la décision

En l'absence de demande expresse (cas d'une décision incidente en raison d'une demande d'AAH), il n'est pas nécessaire que la CDAPH prenne une décision explicite de rejet. En revanche, dans un souci de sécurité juridique des procédures, il importe que la MDPH s'organise de façon à assurer une traçabilité des éléments qui ont conduit à la décision.

La notification

La notification de la décision de RQTH pourra préciser les avantages ouverts pour son bénéficiaire.

Il appartient également à la MDPH de préciser les conséquences concrètes d'application de ces décisions : les organismes à contacter et selon quelles modalités (sur la notification ou un document annexe accompagnant la notification).

L'orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. [Article L.5213-2 du code du travail](#)

3. Les effets de la décision de RQTH

Les avantages pour la personne reconnue travailleur handicapé et son employeur

Voici les principaux avantages découlant de la RQTH :

[Articles L.5213-3 et suivants du code du travail](#)

- > **Ouvrir droit au bénéfice de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.** A ce titre, le recrutement d'un travailleur handicapé permet aux employeurs publics ou privés de remplir leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Les travailleurs ayant la RQTH sont une catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- > **Donner accès, en tant que public prioritaire, à un certain nombre de dispositifs de droit commun de la politique de l'emploi ;**

- > **Ouvrir l'accès aux dispositifs spécifiques à l'emploi des travailleurs handicapés**, comme des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle ;
- > **Bénéficiaire du soutien du réseau des organismes de placement spécialisé (OPS)**, lorsqu'elle s'accompagne d'une décision d'orientation vers le milieu ordinaire de travail ;
- > **Bénéficiaire d'aides proposées par l'AGEFIPH ou le FIPHFP** ;
- > **Bénéficiaire d'aménagements d'horaires dans l'entreprise ou de règles particulières en cas de rupture de son contrat de travail**, comme le doublement de la durée du préavis de licenciement dans la limite de trois mois ; [Article L.5213-9 du code du travail](#)
- > **Accéder à la fonction publique, par concours ou par recrutement contractuel spécifique**, avec la possibilité d'aménager le temps de travail.

En cas de perte d'emploi, le salarié conserve son statut de travailleur handicapé et peut ainsi bénéficier des dispositifs de droit commun et spécifiques décrits ci-dessus.

Les avantages pour l'employeur

La RQTH permet également aux employeurs de bénéficier d'aides financières de l'AGEFIPH ou du FIPHFP, notamment pour l'adaptation des postes de travail ou l'accès au lieu de travail.

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant des stagiaires en situation de handicap dans la limite de 2% de l'effectif total des salariés de l'entreprise. [Article L.5212-7 du code du travail](#)

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation professionnelle (PMSMP). [Article L.5212-7-1 du code du travail](#)

Ces deux derniers points réglementaires sont valables jusqu'au 31 décembre 2019. A compter du 1^{er} janvier 2020, la réglementation relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés évolue. Pour plus d'informations, vous pouvez vous référer à la fiche 4 « *l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.* »

L'information des organismes chargés du service public de l'emploi

La RQTH doit être accompagnée d'une orientation professionnelle. A ce titre, les MDPH doivent informer Pôle emploi des décisions portant sur la RQTH, l'orientation professionnelle et la durée de validité de ces décisions. Sont également informés les autres organismes chargés du service public de l'emploi. [Article R.247-5 du CASF](#)

Ces partages d'information sont notamment encadrés par les conventions signées entre le SPE et la MDPH.

La personne handicapée n'est pas obligée de se prévaloir de sa décision de RQTH lors de sa recherche d'emploi, elle n'est par ailleurs pas obligée d'en informer son employeur.

Pour aller plus loin

La RQTH en FALC : https://www.cnsa.fr/documentation/cnsa_fiche_facilealire_rqth.pdf

Etude de l'Agence Nouvelle des Solidarités Actives (ANSA) sur les pratiques d'attribution de la RQTH :

<https://www.solidarites-actives.com/fr/nos-projets/eclairer-les-pratiques-dattribution-de-la-reconnaissance-de-la-qualite-de-travailleur>

Guide sur la retraite anticipée des travailleurs handicapés (RATH)_

Questions/ Réponses :

Lien vers FAQ Extranet

2. L'orientation professionnelle

📌 Textes de référence

Code l'action sociale et des familles : [Article R.241-31 du CASF](#), [Article L.241-6 du CASF](#)

[Circulaire DGEFP n° 2007-01 du 15 janvier 2007](#)

1. Définition de l'orientation professionnelle

L'orientation professionnelle d'une personne handicapée vise, pour la MDPH, à définir le milieu de travail dans lequel elle pourra exercer une activité adaptée à ses capacités.

La dimension professionnelle doit être partie intégrante de l'approche globale de la personne handicapée et constituer, chaque fois que possible, un des aspects des réponses proposées à son projet de vie.

La mission du référent pour l'insertion professionnelle de la MDPH est, notamment, de veiller à ce que l'équipe pluridisciplinaire intègre la dimension professionnelle dans les réponses proposées au projet de vie de la personne handicapée. [Circulaire DGEFP n° 2007-01 du 15 janvier 2007](#)

La mise en œuvre de cette orientation relève du libre choix de la personne. Une orientation vers le milieu protégé n'interdit pas de rechercher un emploi en milieu ordinaire.

Le milieu ordinaire de travail

Les entreprises ordinaires et la fonction publique

[Article L.5212-1 du Code du travail](#)

Les entreprises ordinaires sont des entreprises qui ne présentent aucune spécificité vis-à-vis des personnes handicapées.

Elles sont soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dès lors qu'elles emploient vingt salariés ou plus.

Ces entreprises peuvent bénéficier de certaines aides pour favoriser le recrutement et aider au maintien des personnes handicapées dans l'entreprise.

Les employeurs publics font aussi partie de cette catégorie d'employeurs « ordinaires ». Egalement soumis à l'obligation d'emploi, ils disposent du FIPHFP pour obtenir des aides visant à favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Les entreprises adaptées

Les entreprises adaptées se caractérisent par une proportion minimale de 55% de travailleurs reconnus handicapés éloignés du marché du travail parmi leurs effectifs. Elles mettent en œuvre pour ces salariés un accompagnement spécifique destiné à favoriser la réalisation de leur projet professionnel, la valorisation de leurs compétences et leur mobilité au sein de l'entreprise elle-même ou vers d'autres employeurs publics ou privés (cf. 5. *Le travailleur handicapé en milieu ordinaire*).

Le milieu protégé : les établissements et services d'aide par le travail

Les ESAT sont des établissements et services médico-sociaux chargés de fournir du travail à des personnes handicapées dont la CDAPH a reconnu que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire, une entreprise adaptée, ni d'exercer une profession indépendante. [Article L.344-2 du CASF](#)

Les ESAT accueillent :

Articles [R.241-1](#) et [R.241-3](#) du CASF

- > des personnes handicapées dont la capacité de travail est inférieure à 1/3 de la capacité de travail d'un travailleur non handicapé ;
- > des personnes dont la capacité est supérieure ou égale à 1/3 mais qui ont besoin d'un soutien médical, éducatif, social ou psychologique qui ne peut être satisfait sur le marché du travail.

En plus d'activités professionnelles, les ESAT fournissent un soutien médico-social et éducatif aux personnes handicapées, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social (cf. 4. *Le travailleur handicapé en ESAT*).

Les lieux d'orientation et de rééducation

L'orientation vers un centre de formation ou de rééducation conduit à une phase transitoire pendant laquelle la situation et les capacités professionnelles de la personne handicapée vont pouvoir être évaluées ou développées ; ce n'est qu'après cette phase que la CDAPH pourra se prononcer sur l'orientation professionnelle elle-même.

Les centres de rééducation professionnelle (CRP)

[Articles R.5213-9 et suivants du Code du travail](#)

Ces centres accueillent des travailleurs reconnus handicapés orientés par la CDAPH pour participer à des formations professionnelles. Ils visent le retour à l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire grâce à l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles.

La rééducation professionnelle peut être assurée par :

- des CRP créés par l'Etat, les collectivités publiques, un établissement public, les organismes de sécurité sociale ou des organismes privés ;
- des employeurs ;
- des centres collectifs ou d'entreprises agréées ;
- des organismes de formation agréés.

Les centres de pré-orientation (CPO)

[Articles R.5213-1 et suivants du Code du travail](#)

Ces centres accueillent des travailleurs reconnus handicapés orientés par la CDAPH dont l'orientation professionnelle pose des difficultés particulières qui n'ont pas pu être résolues par l'équipe pluridisciplinaire.

Ces centres proposent aux personnes handicapées de se placer dans des situations de travail caractéristiques de catégories de métiers différents afin d'élaborer un projet professionnel.

Les Unités d'évaluation de ré-entraînement d'orientation sociale et socioprofessionnelle (UEROS) remplissent une fonction similaire à destination des personnes cérébro-lésés.

2. La procédure d'orientation

Le dépôt de la demande

Conformément à l'[article L.146-3 du CASF](#) :

Elle est déposée auprès de la MDPH du lieu du domicile de secours du demandeur.

Elle est réalisée au moyen du formulaire [cerfa n° 15692*01 Partie D](#) et s'accompagne de toutes les pièces justificatives utiles.

En principe, la demande d'orientation professionnelle est une démarche personnelle de la personne handicapée ou de son représentant légal.

Cependant, il existe deux cas où la CDAPH se prononcera sur l'orientation professionnelle d'une personne même sans demande en ce sens :

Lors d'une demande de RQTH : la CDAPH devra se prononcer à la fois sur cette dernière et sur l'orientation professionnelle qui y est associée. Il ne doit pas exister de RQTH sans orientation professionnelle associée. [Article L.5213-2 du Code du travail](#)

Lors d'une demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH : une procédure de RQTH doit être engagée à l'occasion de chaque demande d'AAH, la CDAPH est donc amenée à se prononcer sur l'orientation professionnelle à chaque demande d'AAH. [Article L.821-7-3 du CSS](#)

L'instruction de la demande

Conformément à l'[article L.146-8 du CASF](#) :

La demande est instruite par la MDPH du lieu du domicile de secours.

L'évaluation de la demande d'orientation professionnelle est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire. Sur la base de cette évaluation, des préconisations sont formalisées dans un plan personnalisé de compensation (PPC) après une discussion avec la personne handicapée ou son représentant légal. Elle est ensuite transmise à la CDAPH.

La décision de la CDAPH

L'orientation professionnelle est prononcée par la CDAPH au regard du PPC.

Contenu

La CDAPH peut prononcer :

- > une décision d'orientation vers le marché du travail. Cette décision peut être assortie d'une préconisation d'orientation vers une E.A ou vers un dispositif de formation de droit commun au regard des besoins de la personne handicapée ;
- > une décision d'orientation en centre de rééducation professionnelle (CRP) ;
- > une décision d'orientation en ESAT.

Selon certains départements en concertation avec les acteurs du SPE une préconisation vers tel ou tel dispositif peut être inscrite sur les notifications.

Dans le cadre d'une décision d'**accompagnement par un dispositif d'emploi accompagné**, il s'agit d'un complément d'orientation et non d'une orientation professionnelle propre. Il subsiste ainsi 3 orientations professionnelles mais dont deux peuvent être déclinées:

- 1) orientation CRP, CPO, UEROS ;
- 2) orientation ESAT et orientation ESAT avec emploi accompagné ;
- 3) orientation Marché du travail et orientation marché du travail avec emploi accompagné.

Si une orientation ESAT ou Marché du travail avec accompagnement par le dispositif d'emploi accompagné est notifiée, un dispositif d'emploi accompagné doit être désigné.

Une double orientation en ESAT et en CRP n'est pas prévue par les textes réglementaires. Il en va de même d'une double orientation en ESAT et vers le marché du travail.

Il est impossible de refuser l'ORP au motif du besoin de soins. Dans ce cas, une ORP de courte durée pour un réexamen de la situation doit être envisagée.

Durée

[Article R.241-31 du CASF](#)

La durée de l'orientation doit être comprise entre 1 et 10 ans.

Effet juridique

[Article L.5213-2 du Code du travail](#)

La décision d'orientation professionnelle est valable à compter de la décision de la CDAPH.

L'orientation professionnelle d'une personne handicapée vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Notification

La notification de la décision d'orientation professionnelle pourra préciser les avantages ouverts pour son bénéficiaire.

La CDAPH peut assortir sa décision d'informations utiles à la définition et à la mise en œuvre par le service public de l'emploi et les Cap Emploi d'un parcours d'accompagnement vers l'emploi (dans la notification ou sur un document joint).

Révision de la décision

[Article L.241-6 du CASF](#)

En cas de changement de situation, la personne handicapée peut demander la révision de la décision de la CDAPH.

Dans le cas d'une orientation en milieu protégé de travail, le directeur de l'ESAT a également le droit de demander la révision de la décision d'orientation.

3. Les suites de la décision d'orientation

L'orientation vers le marché du travail

La décision d'orientation vers le marché du travail (vers une entreprise ordinaire ou vers une entreprise adaptée) ne s'impose pas aux employeurs : ils ne sont pas obligés de recruter la personne orientée.

Une personne disposant d'une orientation « marché du travail » peut s'adresser au Pôle Emploi pour être accompagné dans sa recherche d'emploi. Une intervention par un Cap Emploi, organisme de placement spécialisé pour un public handicapé est possible également.

Une décision d'orientation professionnelle et de RQTH n'est pas un préalable obligatoire à la prise en charge des personnes handicapées par Pôle emploi. Cependant l'évaluation réalisée au sein de la MDPH est utile aux acteurs du service public de l'emploi.

Chaque agence Pôle Emploi dispose d'un référent Travailleur Handicapé.

Ce dernier fait le lien avec les Cap Emploi et renseigne en interne les autres conseillers sur les aides mobilisables par l'AGEFIPH par exemple pour accompagner la démarche de retour à l'emploi des personnes en situation de handicap avec une RQTH. Il peut également orienter un public jeune en situation de handicap (16-25 ans) vers les Missions locales.

Les conventions passées entre les MDPH et le SPE fixent les modalités de participation du Pôle emploi et des Cap Emploi aux travaux de l'équipe pluridisciplinaire.

L'orientation en ESAT

Une décision qui oblige l'ESAT

[Article L.241-6 du CASF](#)

La décision de la CDAPH s'impose à l'ESAT. Dans la limite de sa spécialité, il ne peut refuser l'admission, ou faute de place disponible, procéder à l'inscription sur liste d'attente de la personne orientée.

La période d'essai

[Article R.243-2 du CASF](#)

Une période d'essai, qui ne peut excéder 6 mois, peut être prévue dans la décision d'orientation en ESAT. Sur proposition du directeur d'ESAT, elle peut être prolongée, pour une durée de 6 mois au plus par la CDAPH.

A la demande de la personne handicapée ou du directeur de l'établissement ou du service d'aide par le travail, la commission peut, sur le fondement des informations qu'elle aura recueillies, décider l'interruption anticipée de la période d'essai.

La demande de rupture par le directeur de l'ESAT d'une période d'essai entraîne la saisine de la CDAPH. Si celle-ci confirme la rupture de la période d'essai, la décision de la CDAPH ne remet pas automatiquement en cause l'orientation en ESAT.

Le suivi de la personne orientée

[Article L.312-1 du CASF](#)

L'ESAT est un établissement social et médico-social, de ce fait, un suivi de la personne handicapée est réalisé au sein de l'établissement. L'une des principales missions de l'ESAT est de mettre en place un accompagnement médico-social pour chacun des travailleurs.

L'orientation en CRP

L'admission en CRP

Il n'existe aujourd'hui aucun texte réglementaire précisant les critères d'admission en CRP.

Les critères qui se dégagent de la pratique pour une orientation en CRP sont les suivants :

- > Le premier est l'incapacité de la personne à exercer son métier d'origine. Cependant cette condition seule ne permet pas de justifier de manière systématique une orientation vers un CRP.
- > Deux critères complémentaires s'ajoutent donc au premier. Il s'agit du besoin d'accompagnement de la personne et la nécessité pour elle d'évoluer dans un cadre adapté en raison de sa situation de handicap. Le dernier critère est celui de la situation de la personne (âge, niveau de qualification, capacité d'apprentissage et d'adaptation). Il s'agit également de prendre en compte les expériences antérieures de la personne en termes d'emploi ou de formation. Des échecs répétés en termes de formation ou d'emploi en lien avec le handicap constituent un critère déterminant pour une orientation en CRP.

Il convient également de s'assurer que les formations dispensées en CRP sont en adéquation avec le projet professionnel de la personne.

Pour permettre une information plus précise au demandeur, la notification vers un CRP peut désigner un CRP comme lieu de formation en adéquation avec la formation souhaitée par la personne. Pour faciliter la désignation, la FAGERH met à jour chaque année un annuaire recensant les différents lieux et programmes de formation.

<https://www.fagerh.fr/publications/annuaire-de-fagerh>

Une décision qui oblige le CRP

[Article L.241-6 du CASF](#)

Comme pour les ESAT, la décision de la CDAPH s'impose aux CPO et aux CRP dans la limite de leur spécialité.

Un stage permettant de faire le point sur la situation de la personne handicapée au niveau professionnel

A l'issue de la période de stage, le centre de pré-orientation adresse à la CDAPH un rapport détaillé sur les souhaits et les capacités d'adaptation intellectuelles et physiques de la personne handicapée, à l'exercice d'un métier ou d'une activité. La CDAPH prend une décision d'orientation professionnelle au regard de ce rapport. [Article R.5213-6 du Code du travail](#)

A l'issue de la période de stage, le CRP informe la CDAPH des résultats du stage. Celle-ci peut ensuite prendre une décision d'orientation professionnelle. [Article R.5213-12 du Code du travail](#)

S'agissant des employeurs qui assurent l'éducation ou la rééducation des travailleurs handicapés par le biais du contrat de rééducation professionnelle (CRPE), la CDAPH donne un avis. Elle ne prend pas de décision.

La décision est prise par le médecin du travail en lien avec le Service insertion professionnelle de la CPAM. Une rencontre regroupant le médecin du travail, la personne concernée, l'employeur et la CPAM a lieu afin de définir les termes du contrat. Les termes du contrat sont ensuite soumis à l'approbation de la CDAPH.

Pour aller plus loin

Etude de l'ANSA sur les orientations professionnelles

https://www.solidarites-actives.com/sites/default/files/2018-04/Ansa_CNSA_OrientationProMDPH_VF_20160923.pdf

Questions/ Réponses

3. L'articulation entre les droits RQTH, ORP et AAH

Les droits et prestations attribués par la CDAPH prennent en compte le projet professionnel exprimé par l'usager et concourent à sa réalisation. En fonction de l'évaluation des limitations d'activités réalisée par l'équipe pluridisciplinaire, cette dernière se doit de veiller à la bonne articulation entre les droits et prestations attribués à l'usager afin d'offrir les mesures de compensation les plus adaptées à ses besoins.

Articulation RQTH et ORP

La CDAPH a vocation à se prononcer sur une RQTH et une orientation professionnelle, qui offre trois possibilités : marché du travail – établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) – centre de rééducation professionnelle (CRP).

La CDAPH peut rencontrer trois types de situation :

> 1. L'évaluation est sans objet :

L'équipe pluridisciplinaire ne propose pas à la CDAPH de RQTH et d'Orientation professionnelle, dans la mesure où certains critères administratifs rendent cette évaluation sans objet (exemple : personne de plus de 60 ans). Ces éléments peuvent être intégrés dans le plan personnalisé de compensation, et, selon les cas, être portés à la connaissance de la personne handicapée.

L'absence de décision expresse de la CDAPH ne signifie pas pour autant qu'aucune décision administrative n'est constituée. En application de l'article R. 241-33 du code de l'action sociale et des familles (CASF), le silence observé par la CDAPH sera constitutif au bout de 4 mois d'une décision de rejet et pourra donc faire l'objet d'un recours contentieux dans les deux mois suivant ces quatre mois.

> 2. L'équipe pluridisciplinaire a mené une évaluation aboutissant aux propositions suivantes :

L'équipe pluridisciplinaire précise le type d'orientation préconisée (marché du travail, ESAT ou centre de rééducation professionnelle). Ces éléments sont intégrés dans le plan personnalisé de compensation ; la personne en est informée. Les éventuelles observations du bénéficiaire sont transmises à la CDAPH. Si la consultation de la personne est obligatoire, son avis ne lie évidemment pas la CDAPH. Si elle suit les préconisations de l'équipe pluridisciplinaire, la CDAPH notifie une décision de RQTH et d'orientation professionnelle.

> 3. L'équipe pluridisciplinaire ne propose pas d'orientation professionnelle et de RQTH :

Ces éléments sont intégrés dans le plan personnalisé de compensation, la personne en est informée. Les éventuelles observations du bénéficiaire sont transmises à la CDAPH. Si la consultation de la personne est obligatoire, son avis ne lie pas la CDAPH.

Il n'est pas nécessaire que la CDAPH prononce expressément une décision de rejet qui risquerait d'être stigmatisante. En effet, l'objet du nouveau dispositif législatif est de permettre, sans demande expresse, l'octroi d'une Orientation professionnelle et d'une RQTH, lorsqu'elles sont pertinentes.

Articulation avec l'AAH

Il n'y a pas d'incompatibilité entre les décisions de RQTH/Orientation professionnelle et la décision d'attribution de l'AAH. L'objectif issu de la loi de finances pour 2009 est d'élargir et de faciliter l'accès des demandeurs d'AAH aux avantages offerts par la RQTH et l'orientation professionnelle. Le tableau ci-dessous indique les points d'attention et les recommandations selon les principales étapes de l'instruction des demandes.

Principales étapes du processus	Préconisations
1) L'élaboration de la demande d'AAH : la personne en situation de handicap dépose une demande d'AAH.	L'accusé de réception du dossier par la MDPH doit indiquer au demandeur qu'à compter du 1 ^{er} janvier 2009, l'évaluation faite à partir d'une demande d'AAH peut également porter sur sa situation professionnelle, et qu'elle peut avoir pour conséquence une décision de RQTH et d'Orientation professionnelle ³ .
1 bis) L'accueil de la personne par la MDPH : la personne est informée du processus d'instruction.	Outre l'information dispensée sur les conséquences de sa demande, l'accueil de la personne peut-être l'occasion de l'inviter à formuler une demande explicite de RQTH et d'Orientation professionnelle. Des séances d'information collectives sur les droits ouverts par la RQTH peuvent également être organisées.
2) L'instruction du dossier, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire : prise de connaissance, répartition selon le processus, propre à la MDPH, déterminant les types d'évaluation qui doivent être menés.	Une première répartition des demandes est opérée selon les critères administratifs qui rendent cette évaluation sans objet : Age supérieur à 60 ans, bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 3 ^{ème} catégorie, personnes hébergées en établissements médicaux sociaux (MAS-FAM-Foyer de vie). Après information de ces personnes, la procédure RQTH / Orientation professionnelle n'est pas poursuivie.
3) La concertation au sein de l'équipe pluridisciplinaire : - analyse partagée de la situation, - évaluation de la situation et recherche éventuelle d'éléments complémentaires auprès de la personne, - élaboration de la proposition d'orientation et de décision à la CDAPH.	La répartition des demandes en équipe pluridisciplinaire peut permettre de partager les dossiers entre quatre catégories de décisions : orientation vers le marché du travail, vers un CRP, vers un ESAT ou absence d'orientation professionnelle. Pour les personnes éligibles au complément de ressources, ou celles pour lesquelles l'orientation professionnelle n'est pas envisageable, la procédure RQTH / Orientation professionnelle ne sera pas poursuivie.
4) La présentation de la proposition à la personne.	La personne est informée de la proposition d'attribution, ou de non attribution, de RQTH, et d'orientation professionnelle, dans le cadre de la communication de son plan personnalisé de compensation. L'équipe pluridisciplinaire, dans le dialogue qu'elle entretient avec la personne handicapée, choisira ou non de réviser le PPC suite aux remarques de la personne. En tout état de cause, les éventuelles observations du bénéficiaire sont jointes systématiquement au PPC

³ Une plaquette d'information pourra être jointe à l'accusé de réception.

Principales étapes du processus	Préconisations
	transmis à la CDAPH en vue de sa décision.
5) La décision de la CDAPH (attribution ou rejet).	<p>En l'absence de demande expresse, les décisions susceptibles d'être prises par la CDAPH à l'issue de la nouvelle procédure peuvent être implicites, notamment si une orientation professionnelle est sans objet ou ne peut pas être proposée (situations qui excluent la RQTH et l'Orientation professionnelle).</p> <p>Si l'équipe pluridisciplinaire ne propose pas la RQTH et l'orientation professionnelle, il n'est pas nécessaire que la CDAPH prenne une décision explicite de rejet.</p> <p>En revanche, dans un souci de sécurité juridique des procédures, il importe que la MDPH s'organise de façon à assurer une traçabilité des éléments qui ont conduit à la décision.</p>
6) Communication de la décision de la CDAPH.	<p>Les notifications des décisions de RQTH et d'Orientation professionnelle pourront préciser les avantages ouverts par ces décisions, et rappeler leur caractère non contraignant.</p> <p>Il appartient également à la MDPH de préciser les conséquences concrètes d'application de ces décisions : les organismes à contacter et selon quelles modalités.</p> <p>Il est important de souligner que ce type de décision constitue une donnée personnelle et confidentielle, non communicable à un tiers, à l'exception du service public de l'emploi. Il s'agit de respecter le souhait de la personne handicapée de ne pas faire état de son statut.</p>
7) L'envoi des décisions de la CDAPH de RQTH et d'orientation professionnelle, pour permettre l'identification des travailleurs handicapés dans le fichier des demandeurs d'emploi, à Pôle Emploi et aux Cap Emploi.	Le décret du 15 mai 2007 prévoit la transmission par les MDPH au service public de l'emploi des données nécessaires à l'exercice de ses missions. Le contenu et les modalités des informations communiquées font l'objet d'une annexe aux conventions passées entre les MDPH et le service public de l'emploi,

Pour aller plus loin

Guide pratique sur l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés :

https://handicap.gouv.fr/IMG/pdf/guide_pratique_aah.pdf

Questions/ Réponses

4. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

📌 Textes de référence :

Code du travail : Articles L.5212-1 et s. et R.5212-1 et s.

1. Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi

[Article L.5212-1 du code du travail](#)

[Article L.5212-4 du code du travail](#)

[Article L. 5212-3 du code du travail](#)

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés s'impose à tous les établissements, publics ou privés, y compris les fonctions publiques, de 20 salariés et plus.

L'obligation doit être remplie dans les trois ans à compter de la date à laquelle l'établissement a atteint le seuil de 20 salariés.

Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation s'applique établissement par établissement.

A compter du 1^{er} janvier 2020 : tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de 20 salariés, devront déclarer les TH qu'ils emploient (ces données permettront de connaître l'emploi de TH dans les TPE et d'accompagner ces dernières par une offre de services adaptée). Mais seuls les employeurs de 20 salariés et plus seront assujettis à l'obligation d'emploi de 6% de TH et devront verser une contribution en cas de non atteinte de cet objectif.

L'entité assujettie sera l'entreprise, en cohérence avec le niveau retenu pour les autres contributions sociales et avec le niveau de définition des politiques RH. Des modalités transitoires sont prévues pour limiter jusqu'en 2025 l'augmentation de la contribution des entreprises du fait de l'application de cette mesure.

2. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi en raison de leur handicap sont les :

[Article L.5212-13 du Code du travail](#)

- > travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH
- > victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% et titulaires d'une rente
- > titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail
- > anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité

- > sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service
- > titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité "
- > titulaires de l'allocation adultes handicapés

Les personnes suivantes sont aussi assimilées aux travailleurs handicapés en raison de leur situation familiale :

- > veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit d'obtenir, avant le remariage, une pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85%
- > au conjoint, partenaire lié par un PACS ou au concubin d'un ancien militaire et assimilé décédé ou porté disparu dans des circonstances imputables à un service de guerre et titulaires d'une pension militaire d'invalidité
- > orphelin de guerre âgés de moins de 21 ans dont le père, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85%
- > mères veuves non remariées ou mères célibataires dont l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85%
- > femmes de militaires, bénéficiaires d'une pension à la suite de l'internement de son conjoint, ou du père de son (ses) enfant(s) imputable à un service de guerre.

3. Comment l'employeur peut-il remplir son obligation d'emploi ?

Le principe

[Article L.5212-2 du Code du travail](#)

[Article L.5212-14 du Code du travail](#)

L'employeur remplit son obligation d'emploi dès lors qu'il emploie, à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de son effectif total.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent être recrutés directement par une entreprise assujettie à l'obligation d'emploi, sans avoir à demander à être reconnus travailleurs handicapés par la CDAPH, dès lors qu'ils appartiennent à une des autres catégories énumérées ci-dessus. Ils seront décomptés dans son effectif de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Toutes les formes d'emploi sont valorisées dans le calcul des BOETH, notamment les stages et le travail intérim.

A compter du 1^{er} janvier 2020 : tous les 5 ans, un débat sur l'emploi des personnes handicapées aura lieu au Parlement, en concertation avec les acteurs de l'emploi des TH, notamment le CNCPPH (conseil national consultatif des personnes handicapées) qui sera consulté pour avis avant révision législative. Le taux pourra être ajusté, en fonction de la prévalence du handicap dans la population active et de la situation des TH au regard du marché du travail.

Chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

- > Les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet
- > Les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans des conditions fixées par décret sans que leur prise en compte puisse dépasser une demi-unité.

Les personnes mises à disposition de l'entreprise par un groupement d'employeurs sont prises en compte dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

De même, l'entreprise peut décompter dans son effectif de bénéficiaires de l'obligation d'emploi les salariés déjà en poste qui entrent dans les catégories énumérées ci-dessus.

Remarques générales :

Les salariés ne sont pas tenus de communiquer à leur employeur leur qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ([Cass. Soc. 6 mai 2003](#))

Au nom du principe de respect de la vie privée (article 9 du code civil), seule la personne handicapée peut volontairement porter à la connaissance de l'employeur ou du médecin du travail sa condition de bénéficiaire de l'obligation d'emploi. La MDPH n'a donc pas le droit de communiquer cette information à l'employeur qui lui demanderait.

Les autres modalités de mise en œuvre de l'obligation

L'accueil de stagiaire

[Article L.5212-7 du Code du travail](#)

Articles [R.5212-10](#) et [-11](#) du Code du travail

Les employeurs peuvent s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi en accueillant en stage des personnes handicapées au titre de la formation professionnelle.

Les conditions à respecter :

- > Le nombre de ces stagiaires ne peut pas dépasser 2% de l'effectif total des salariés de l'entreprise
- > La personne handicapée concernée doit être bénéficiaire de l'obligation d'emploi
- > Ne sont pris en compte que certains types de stage (stage de la formation professionnelle, stage prescrit par Pôle Emploi, stage réalisé dans le cadre d'un enseignement du second degré, stage conventionné réalisé dans le cadre d'études supérieures...)

- > La durée du stage doit être égale ou supérieure à trente-cinq heures
- > Une convention de stage doit être passée entre l'entreprise d'accueil et l'organisme de formation

A compter du 1^{er} janvier 2020 : le plafond de 2% des effectifs salariés prévus pour les stagiaires et les bénéficiaires d'une PMSMP n'apparaît plus dans la loi. Les modalités seront précisées par décret, ce qui permettra plus de souplesse afin d'encourager l'accueil de personnes handicapées dans l'entreprise. Une expérimentation est proposée pour favoriser l'accueil des TH intérimaires: un nouveau cas de recours au travail temporaire, spécifique aux TH, est créé pour favoriser ce mode d'accès au marché du travail, à titre expérimental pour 3 ans. Un bilan de l'impact de cette mesure sera réalisé au plus tard à la mi-2021 pour permettre au Parlement d'évaluer cette expérimentation.

Passer des contrats de sous-traitance ou de prestations de service

[Article L.5212-6 du Code du travail](#)

Articles [R.5212-5](#) et [-9](#) du Code du travail

L'employeur peut s'acquitter en partie de l'obligation d'emploi en passant des contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées, des ESAT, ou avec un travailleur indépendant handicapé bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Les conditions à respecter :

- > L'exonération acquise ne peut pas être supérieure à 3% de l'effectif total de l'entreprise
- > Les entreprises adaptées doivent avoir été créés et agréés selon les règles fixées par le code du travail et avoir conclu un contrat d'objectif
- > Les ESAT doivent avoir été autorisés dans les conditions fixées dans le CASF

A compter du 1^{er} janvier 2020 : le recours à la sous-traitance est toujours valorisé mais sous la forme d'une déduction de la contribution. Les modalités de calcul seront définies par décret avec un objectif de neutralité financière par rapport à aujourd'hui.

La conclusion d'accord collectif

Articles [L.5212-8](#) et [R.5212-14](#) du Code du travail

[Article R.5212-16 du Code du travail](#)

Article [R.5212-12](#) et [-13](#) du Code du travail

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant un plan d'embauche en milieu ordinaire, un plan de maintien dans l'entreprise et au moins une des deux actions suivantes :

- > Plan d'insertion et de formation
- > Plan d'adaptation aux mutations technologiques

Les conditions à respecter :

- > L'accord doit être agréé par l'autorité administrative compétente après avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ou du conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés

L'entreprise adresse une déclaration globale relative aux effectifs de l'ensemble de ses établissements lorsque l'accord d'entreprise concerne plusieurs établissements ou que l'accord de groupe concerne des entreprises situées dans plusieurs établissements.

La simple conclusion de l'accord n'est pas suffisante, celui-ci doit encore être réalisé. La ou les entreprises doivent donc pouvoir justifier de l'état d'avancement de la mise en œuvre de l'accord collectif.

A compter du 1^{er} janvier 2020 : les accords seront limités à 3 ans renouvelables une fois pour retrouver un rôle de levier dans la mise en place d'une politique RH favorable aux TH. Les accords arrivant à échéance après le 1^{er} janvier 2020 pourront être renouvelés une fois, sauf les accords d'établissement compte tenu de l'application de l'OETH au niveau de l'entreprise désormais. L'accord conserve son caractère libératoire.

Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH⁴ ou au FIPHFP⁵

[Article L.5212-9 du Code du travail](#)

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant à l'AGEFIPH, pour les employeurs du secteur privé, ou au FIPHFP, pour les employeurs du secteur public, une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qu'ils auraient dû employer.

A compter du 1^{er} janvier 2020 : le recouvrement de la contribution sera assuré par les URSSAF et les caisses MSA, comme pour les autres contributions sociales, ce qui permet aux entreprises d'avoir un unique interlocuteur.

4. Le contrôle du respect de l'obligation d'emploi

[Article L.5212-5 du Code du travail](#)

L'employeur soumis à l'obligation d'emploi doit adresser annuellement à l'autorité administrative (AGEFIPH), une déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Il détaille les modalités de mise en œuvre de cette obligation.

A défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.

A compter du 1^{er} janvier 2020 : la déclaration annuelle d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) sera réalisée via la déclaration sociale nominative (DSN), ce qui permettra d'alléger les tâches administratives des entreprises.

5. La sanction du non-respect de l'obligation d'emploi

[Article L.5212-12 du Code du travail](#)

⁴ Association chargée de Gérer le Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

⁵ Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

L'employeur qui ne s'acquitte pas de l'obligation d'emploi de travailleurs peut se voir astreint à verser une pénalité financière au Trésor public d'une somme dont le montant est égal à celui de la contribution versée à l'AGEFIPH ou au FIPHFP par les entreprises qui n'ont pas rempli leur obligation d'emploi pendant plus de trois ans, majoré de 25%

Les établissements qui, pendant une période supérieure à 3 ans, n'ont pas occupé de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, n'ont pas passé de contrats avec des entreprises adaptées ou des entreprises du secteur du travail protégé ou n'ont pas appliqué un accord collectif, sont redevables d'une contribution AGEFIPH ou FIPHFP calculée sur la base de 1500 fois le SMIC horaire, quel que soit leur effectif de salariés.

Pour aller plus loin

Bénéficiaires de l'obligation de l'emploi des travailleurs handicapés :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/boeth>

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/emploi-travailleurs-handicapes>

Questions/ Réponses

3 Le travailleur handicapé en milieu ordinaire

Les prestations et mesures d'accompagnement pour une personne reconnue travailleur handicapé souhaitant évoluer professionnellement en milieu ordinaire sont multiples.

Cette partie vise à présenter les accompagnements ou les possibilités d'aménagements des dispositions de droit commun offertes à un travailleur reconnu en situation de handicap.

📌 Textes de référence :

Code du travail : Article L6111-1, Article L5211-4, Article D5211-6

1. Les aménagements des formations de droit commun

[L'article L.6111-1 du Code du travail](#) indique que la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale.

Dès lors cette obligation s'applique à l'ensemble des personnes concernées dont les personnes en situation de handicap. Des mesures d'accessibilité aux formations sont prévues par les textes législatifs et réglementaires pour leur permettre de suivre une formation de droit commun prévoyant les aménagements nécessaires au bon déroulé de la formation

Ainsi conformément à [l'article L.5211-4 du Code du travail](#), les actions de formation professionnelle prévoient un accueil à temps partiel ou discontinu ainsi qu'une durée et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle.

Cette adaptation vaut également pour l'évaluation des connaissances et des compétences.

[L'article D.5211-6 du Code du travail](#) indique que les organismes dispensant des formations professionnelles et les institutions délivrant des diplômes, titres professionnels ou certificats de qualification professionnelle mettent en œuvre les adaptations, notamment en faisant évoluer leur propre réglementation.

Des aides à la formation peuvent être attribuées par l'AGEFIPH pour le secteur privé et le FIPHFP pour le secteur public. Elles sont cumulables avec les aides de droit commun. La prescription se fait par le conseiller Pôle Emploi, Cap Emploi ou Mission locale pour les prestations de l'Agefiph et pour celles du FIPHFP, via sa e-plateforme.

Pour l'Agefiph, l'aide est accordée pour le financement du coût pédagogique des actions de formations centrées prioritairement en amont de la qualification, notamment celles participant à l'acquisition de pré-requis et sur la compensation du handicap. En ce qui concerne les aides du FIPHFP, le financement porte sur les frais pédagogiques, une partie de la masse salariale de l'agent et les frais afférents à la formation.

Le contrat d'apprentissage aménagé

Le contrat d'apprentissage aménagé s'adresse à tout travailleur disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé accordée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Le contrat d'apprentissage est accessible dès 16 ans sans limite d'âge maximum.

La durée du contrat d'apprentissage varie selon la formation suivie entre 6 mois et 3 ans. La durée maximale de 3 ans peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

Les aménagements du poste et du temps de travail peuvent être proposés par le médecin du travail.

La formation se déroule normalement dans tout centre de formation d'apprentis (CFA).

A savoir : Chaque CFA désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap.

Mais, en cas de difficultés liées au handicap, l'une des solutions suivantes peut être mise en œuvre :

- > aménagements pédagogiques, sur autorisation du recteur d'Académie ou du Directeur régional de l'agriculture et de la forêt et après avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- > organisation de la formation dans un CFA adapté aux personnes handicapées, conventionné à cet effet par l'État ou la région ;
- > mise en place de cours par correspondance sur autorisation du recteur ou du directeur régional de l'agriculture et de la forêt ;
- > aménagement du temps de formation au regard des prescriptions du médecin de travail.

L'employeur qui choisit de recruter un apprenti reconnu travailleur handicapé bénéficie d'aides spécifiques qui sont attribuées sous réserve que soient remplies certaines conditions :

- > pour les employeurs du secteur privé : l'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée proposée par l'Agefiph
- > pour les employeurs de la fonction publique :
 - l'indemnité d'apprentissage en cas de recrutement d'une personne handicapée avec une prise en charge par le FIPHFP du coût salarial chargé de l'apprenti à hauteur de 80% ;
 - l'aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des personnes en situation de handicap pour la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement et de soutien aux apprentissages par l'alternance ;
 - la prime d'insertion si l'employeur conclut avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée à l'issue de sa période d'apprentissage.

L'Agefiph et le FIPHFP proposent également des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, y compris celle des apprentis.

A compter du 1^{er} janvier 2019 : la prime accordée par l'Etat aux employeurs formant des apprentis handicapés est supprimée une perspective de rationalisation et de simplification des aides aux entreprises en faveur des apprentis handicapés. Ce même décret abroge les dispositions réglementaires afférentes aux **anciennes primes d'apprentissage** : l'aide aux très petites entreprises pour les jeunes apprentis, la prime à l'apprentissage, le crédit d'impôt apprentissage et la prime à l'apprentissage pour le premier ou le nouvel apprenti. Une aide unique pour les employeurs d'apprentis des entreprises de moins de 250 salariés et pour les apprentis de niveau IV et V sera créée au 1^{er} janvier 2019.

La nouvelle aide, gérée par l'ASP, sera en effet attribuée à raison de :

- > 4125 euros maximum pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage,
- > 2000 euros maximum pour la deuxième année d'exécution du contrat d'apprentissage,
- > 1200 euros maximum pour la troisième année d'exécution du contrat d'apprentissage.

Lorsque le contrat a une durée supérieure à trois ans, le montant maximal prévu pour la troisième année d'exécution du contrat s'applique également pour la quatrième année d'exécution du contrat.

Comme tout apprenti, le jeune salarié handicapé est rémunéré en pourcentage du Smic, variable selon son âge et sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Pour les contrats conclus avant le 1/01/2019 :

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à moins de 21 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1ère année	25%	41%	53%*
2e année	37%	49%	61%*
3e année	53%	65%	78%*

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Pour les contrats conclus à compter du 1/01/2019

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à moins de 21 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1ere année	27%	43%	53%*	100%*
2e année	43%	51%	61%*	100%*
3e année	53%	61%	78%*	100%*

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat, sauf changement de tranche d'âge plus favorable à l'apprenti.

Pour aller plus loin

Aides à la formation proposées par l'AGEFIPH

<https://www.agefiph.fr/Les-services-et-aides-financieres-de-l-Agefiph/Aide-a-la-formation-dans-le-cadre-du-parcours-vers-l-emploi>

<https://www.agefiph.fr/Personne-handicapee/Vous-former>

Aides à la formation proposées par le FIPH-FP

<http://www.fiphfp.fr/Au-service-des-employeurs/Interventions-du-FIPHFP/Assurer-la-perennite-des-competences-et-connaissances-relatives-au-handicap-au-travail/Former-les-personnes-en-situation-de-handicap/Formation-dans-le-cadre-d-un-reclassement-ou-d-une-reconversion-professionnelle-pour-raison-de-sante>

Catalogue d'aide à la formation du FIPH-FP

<file:///D:/Documents%20de%20npazold/Downloads/Catalogue+des+interventions+v8.pdf>

Questions/ Réponses

2. L'accompagnement par Pôle Emploi

📌 Textes de référence :

Code du travail : [Article L5312-1](#)

Missions du Pôle Emploi

Pôle emploi accueille et accompagne vers l'emploi tout demandeur d'emploi, quel que soit son niveau de handicap et sa distance à l'emploi.

En son sein, un référent handicap est chargé :

- > d'accompagner les demandeurs d'emploi dans leurs parcours d'insertion professionnelle (appui à la recherche d'emploi, à la construction du projet avec l'utilisation de prestations dans le cadre de l'offre de service de Pôle emploi) ;
- > d'accompagner les employeurs dans leurs processus de recrutement (informations sur les mesures, aides de l'AGEFIPH, FIPHFP, outils d'évaluations des candidats...) ;
- > de mettre en relation l'offre et la demande dans le cadre d'une intermédiation active ;
- > de transférer l'expertise auprès des personnes ressources identifiées ;
- > d'assurer un rôle pivot au sein des acteurs et partenaires dans le cadre du service public de l'emploi.

C'est le référent handicap qui assure les contacts avec les autres acteurs du service public de l'emploi Cap Emploi et Missions locales

Par ailleurs, dans le cadre du suivi mensuel personnalisé, les demandeurs d'emploi handicapés doivent pouvoir bénéficier d'un conseiller référent personnel.

L'élaboration du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)

Elaboré dans les trente jours suivant l'inscription à Pôle Emploi, le PPAE réunit l'ensemble des actions que Pôle Emploi s'engage à mettre en œuvre. Il peut s'agir d'un accompagnement personnalisé, d'un plan de formation ou d'une aide à la mobilité.

Il contient également des informations sur la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée ainsi que le niveau de salaire attendu.

Pour aller plus loin

Page du site Pôle Emploi consacrée au handicap : <https://www.pole-emploi.fr/actualites/emploi-et-handicap-@/index.jspz?id=466129>

3. L'accompagnement par Cap Emploi

📌 Textes de référence :

Code du travail : [Article L.5214-3-1](#)

Missions des Cap Emploi

Depuis le 1er janvier 2018 et suite à la loi travail n°2016-1088 du 8 août 2016, les organismes de placement spécialisé intègrent les missions de maintien dans l'emploi sous la dénomination Cap Emploi. Les missions autrefois confiées à Cap Emploi pour l'insertion professionnelle d'une part et au SAMETH pour le maintien en emploi d'autre part sont maintenant réunies au sein d'un même organisme.

Les organismes de placement spécialisés Cap Emploi ont ainsi un champ large d'intervention d'accompagnement vers l'emploi :

- > accueillir, analyser et orienter la demande de la personne, de l'employeur ou du partenaire ;
- > diagnostiquer la situation de la personne ou de l'employeur ;
- > poursuivre l'accompagnement : évolution ou transition professionnelle ou accès à l'emploi selon les besoins de la personne ;
- > poursuivre l'accompagnement du projet de recrutement de l'employeur ;
- > mettre en œuvre un suivi durable de la personne et/ou de l'employeur en emploi pour pérenniser l'insertion ;
- > s'appuyer sur des actions de communication à destination des employeurs et des partenaires.
- > apporter un appui ponctuel d'expertise aux partenaires, personnes et employeurs

Et d'accompagnement dans l'emploi :

- > accueillir, analyser et orienter la demande de la personne, de l'employeur ou du partenaire ;
- > diagnostiquer la situation de la personne et de l'employeur ;
- > poursuivre l'accompagnement de la personne et/ou de l'employeur : évolution ou transition professionnelle ou accompagnement au maintien dans l'emploi ;
- > mettre en œuvre un suivi durable de la personne et de l'employeur en cas de maintien réussi ;
- > proposer la suite de l'accompagnement : transition professionnelle pour les personnes ne pouvant être maintenues dans leur entreprise / établissement ;
- > s'appuyer sur des actions de communication à destination des employeurs et des partenaires.
- > apporter un appui ponctuel d'expertise aux partenaires, personnes et employeurs

Public accueilli par Cap Emploi

L'accompagnement des Cap emploi s'adresse :

- **Aux personnes** bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L5212-13 du code du travail) et orientées marché du travail ou en cours de l'être ou prêtes à engager une démarche dans ce sens. Quel que soit leur statut : demandeurs d'emploi, salariés, agents de la fonction publique, travailleurs indépendants
- **Aux employeurs** privés et publics quel que soit leur effectif

Les Cap emploi développent une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap et dans l'accompagnement des employeurs dans leurs problématiques de recrutement et de maintien dans/en emploi.

Chaque personne est accompagnée par un référent de parcours.

Un exemple d'outil d'appui à l'accompagnement: les prestations ponctuelles spécifiques (PPS) et les prestations d'appui spécifiques

Les prestations ponctuelles spécifiques et les prestations d'appui spécifiques sont mobilisables ponctuellement et par les acteurs du SPE (Cap Emploi, Pôle Emploi et Missions Locales), à tout moment de l'accompagnement pour mettre en œuvre des expertises, des conseils ou des techniques de compensation pour répondre à des besoins en lien avec la situation de handicap.

Il existe différents types de prestations en fonction des situations de handicap : handicap moteur, visuel, auditif, mental, cognitif ou psychique.

Ces prestations sont financées par l'AGEFIPH.

Pour aller plus loin

Le site internet du réseau national CHEOPS : <http://www.cheops-ops.org/>

4. L'accompagnement par les Missions Locales

📌 Textes de référence :

Code du travail : [Article L5314-2](#)

Missions

Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ont pour objet d'aider les jeunes de seize à vingt-cinq ans à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale en assurant des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement à la formation initiale ou continue, ou à un emploi.

Elles favorisent la concertation entre les différents partenaires en vue de renforcer ou compléter les actions conduites par ceux-ci, notamment pour les jeunes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle et sociale.

Elles contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre, dans leur zone de compétence, d'une politique locale concertée d'insertion professionnelle et sociale des jeunes.

Les missions locales forment ainsi un service à part entière pour l'accès à l'emploi de jeunes en situation de handicap.

Depuis la loi 2016-1088 du 8 août 2016, les missions locales disposent d'un nouveau cadre contractuel pour l'accompagnement des jeunes par les missions locales, le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA). L'objectif est de simplifier et de rendre plus lisible l'accompagnement proposé aux publics des missions locales en privilégiant une approche de parcours. Il est ouvert aux 16 – 25 ans.

Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie

Un diagnostic initial est réalisé entre le conseiller et le jeune avant toute entrée en PACEA. A la suite de ce diagnostic, un parcours d'accompagnement sera contractualisé entre le jeune et la mission locale. D'une durée maximale de 24 mois consécutifs, il est constitué de phases d'accompagnement successives.

Chaque phase d'accompagnement peut comporter :

- > des périodes de formation ;
- > des situations professionnelles, y compris des périodes de mise en situation en milieu professionnel ;
- > des actions spécifiques dans le cadre de l'accompagnement social et professionnel ;
- > des actions portées par d'autres organismes susceptibles de contribuer à l'accompagnement.

La garantie jeune

Elle constitue une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA). La personne intéressée doit prendre contact avec la mission locale de son lieu de résidence.

Pour pouvoir bénéficier de la garantie jeunes il faut répondre à certaines conditions d'âge, d'indépendance, d'activité et de ressources.

Si la personne répond aux critères de la garantie jeunes son admission dans le parcours garantie jeunes est contractualisée. Ce contrat mentionne notamment :

- > les phases du parcours, leurs objectifs et leur durée ;
- > les engagements de la mission locale ;
- > vos engagements (participation active aux différentes actions prévues lors des phases d'accompagnement, sincérité et exactitude des informations communiquées) ;
- > l'attribution d'une allocation, son montant et sa durée prévisionnels.

La 1^{re} phase du parcours débute au plus tard 1 mois après la signature du contrat.

Le contrat est conclu pour 1 an. Cette durée peut être prolongée jusqu'à 6 mois.

L'entrée dans le dispositif garantie jeunes offre le droit à une allocation de 484,82 euros par mois.

Pour aller plus loin

Union Nationale des Missions locales : <https://www.unml.info/>

5. L'entreprise adaptée

Les entreprises adaptées (EA) emploient une proportion minimale de 55% de travailleurs reconnus handicapés **éloignés du marché du travail** parmi leurs effectifs salariés annuels. Les personnes qu'elles recrutent en application de critères déterminés par arrêté du ministre chargé de l'emploi selon deux voies complémentaires :

- > soit, proposées par le service public de l'emploi (Cap Emploi, Pôle Emploi, Mission Locale),
- > soit, recrutées directement par l'entreprise

La loi du 11 février 2005 avait créé les entreprises adaptées (ex-ateliers protégés) et les avait intégrées au milieu de travail ordinaire, et non plus au milieu protégé. La proportion minimale de travailleurs handicapés dans l'EA était alors fixée à 80% des effectifs de production, ces personnes devant être orientées vers le « marché du travail » par la CDAPH.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, qui réaffirme la vocation économique et sociale des EA, apporte les modifications suivantes :

- > la proportion minimale de travailleurs handicapés dans l'EA est désormais de 55% et est appréciée au regard de l'ensemble de l'effectif salarié. En supprimant la référence à l' « effectif de production », la loi reconnaît la diversité des activités proposées par les EA pour lesquelles cette notion n'était plus adaptée.
- > la RQTH et l'un des critères déterminés par arrêté du ministre chargé de l'emploi suffisent à justifier de l'éligibilité au dispositif. Il n'est plus nécessaire de produire l'orientation « marché du travail ».

Les EA mettent en œuvre pour les salariés qu'elles emploient un accompagnement spécifique destiné à favoriser la réalisation de leur projet professionnel, la valorisation de leurs compétences et leur mobilité au sein de l'entreprise elle-même ou vers d'autres employeurs publics ou privés.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément rénové le cadre d'intervention des EA, en poursuivant les ambitions suivantes :

- > renforcer la logique entrepreneuriale des EA vers un modèle plus inclusif et ouvert ;
- > développer l'emploi durable « inclusif » pour les travailleurs reconnus handicapés les plus éloignés du marché du travail, au sein des EA elles-mêmes et auprès des autres employeurs publics ou privés.

La réforme des EA s'accompagne de trois expérimentations sur le territoire national permettant l'acquisition d'une expérience professionnelle et fondées sur des parcours individualisés, dans la logique du triptyque emploi-formation-accompagnement.

Chaque expérimentation est encadrée par un cahier des charges, fait l'objet d'un appel à candidature et se terminera le 31 décembre 2022.

L'objectif est d'expérimenter de nouvelles formes de réponses accompagnées de proximité, adaptées aux besoins de chaque travailleur handicapé (cf. annexe présentant les publics prioritaires sur chaque type d'EA ou type de contrat) et au territoire d'implantation de l'entreprise adaptée.

De manière complémentaire, la réforme des EA doit permettre :

- > de maintenir en EA un accès majoritaire à des publics handicapés très éloignés du marché du travail ;
- > à davantage de travailleurs handicapés rencontrant des difficultés professionnelles, de bénéficier d'une expérience professionnelle en EA avant de rejoindre d'autres employeurs publics ou privés.

Trois expérimentations menées dans le cadre de la réforme des entreprises adaptées

L'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée « tremplin » prévus par l'article 78 de loi du 5 septembre 2018

Cette expérimentation démarrée au cours du quatrième trimestre 2018 a pour objet de favoriser les mobilités professionnelles vers les employeurs autres que les EA. Les EA autorisées à mettre en œuvre cette expérimentation offre des parcours d'accompagnement individualisés dans le cadre d'un contrat conclu pour une durée comprise entre 4 mois minimum et 24 mois maximum hors cas de dérogations. Ces contrats visent à dynamiser les parcours et transitions professionnelles et favoriser le développement de l'emploi des travailleurs handicapés par l'acquisition d'une expérience professionnelle, l'accès à de formations notamment pré-qualifiantes et qualifiantes selon leurs besoins.

L'Entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)

Au premier trimestre 2019 des EA volontaires pourront créer un établissement juridique distinct ayant pour activité exclusive de faciliter l'accès à l'emploi durable des travailleurs handicapés sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap.

Ces EATT mettront en œuvre un accompagnement professionnel renforcé durant le contrat de mission et en intermission, dans le respect du projet professionnel de leurs salariés. Elles proposeront de construire des parcours individualisés qui tiendront compte des capacités et des besoins des intérimaires reconnus handicapés qu'elles emploient. Ces expériences permettront aux travailleurs handicapés d'acquérir une expérience professionnelle et d'accéder à des formations, notamment pré-qualifiantes et qualifiantes, pour favoriser la réalisation de leurs projets professionnels.

Entreprise adaptée Pro-inclusive

Cette troisième expérimentation sera lancée au deuxième trimestre 2019. Elle est ouverte aux EA existantes ou nouvellement créées qui expérimenteront un modèle favorisant la parité et la mixité des publics, avec une part de travailleurs handicapés éligibles aux aides spécifiques qui sera limitée à 50% des effectifs totaux.

Pour aller plus loin

Fiche pratique sur l'entreprise adaptée : <http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/emploi-et-handicap-les-entreprises-adaptees-les-centres-de-distribution-de>

Union nationale des entreprises adaptées : <https://www.unea.fr/>

6. L'emploi accompagné

📌 **Textes de référence : Code du travail : [Article L5213-2-1](#), [Article D5213-89](#)**

L'emploi accompagné est un concept novateur dans le paysage actuel des dispositifs d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Son objectif est de permettre un soutien des personnes handicapées et de leurs employeurs qui soit souple, adapté à leurs besoins, mobilisable à tout moment du parcours. Il s'agit ainsi d'assurer l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi.

Il est fondé sur le principe du « Place and Train » : insérer d'abord, puis former et soutenir dans le cadre de l'activité de travail.

Le dispositif d'emploi accompagné a été introduit dans le code du travail suite à l'adoption de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016.

L'orientation vers le dispositif d'emploi accompagné par la CDAPH en complément d'une décision d'orientation professionnelle offre la possibilité pour le travailleur handicapé d'un accompagnement médico-social et d'un accompagnement à visée d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Peuvent être bénéficiaires d'un dispositif d'emploi accompagné:

- > Les travailleurs handicapés ayant obtenu la RQTH ;
- > Les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- > Les travailleurs handicapés d'ores et déjà en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

Le dispositif d'emploi accompagné est ouvert dès l'âge de seize ans.

A ces premiers critères viennent s'ajouter des critères territoriaux et de publics cibles définis par les ARS, les Direccte, les Directions régionales de l'Agefiph et du FIPHFP. Ces critères sont propres à chaque région.

Le décret n°2016-1899 précise les activités et prestations de soutien à l'insertion professionnelle et d'accompagnement médico-social proposées par le dispositif d'emploi accompagné. Ce dernier doit être en capacité d'évaluer la situation du travailleur handicapé, de déterminer avec le bénéficiaire un projet professionnel, de l'assister dans sa recherche d'emploi et de l'accompagner dans l'emploi.

Articulation avec la RQTH et l'orientation professionnelle

La RQTH est une condition sine qua non d'accès au dispositif d'emploi accompagné. De plus l'accompagnement par un dispositif d'emploi accompagné doit être assorti d'une orientation professionnelle. L'accompagnement par un dispositif d'emploi accompagné correspond à un complément d'orientation et non une orientation professionnelle en elle-même.

Dans la partie E « *Expression des demandes de droits et prestations* » du nouveau formulaire, la section E3 « *Demandes relatives au travail, à l'emploi et à la formation* » comprend une case pour solliciter « *avec accompagnement par le dispositif d'emploi accompagné.* »

L'utilisateur peut donc expressément demander un accompagnement par le dispositif Emploi accompagné.

La section E3 permet également de formuler d'autres demandes d'orientation professionnelle :

- > orientation CRP, CPO, UEROS ;
- > orientation en ESAT ;
- > orientation vers le marché du travail.

L'accompagnement par le dispositif Emploi accompagné peut être demandé seul ou compléter une demande d'orientation professionnelle en ESAT ou vers le marché du travail, conformément aux conditions prévues pour bénéficier de cet accompagnement et rappelées dans le formulaire.

Articulation avec les autres services d'accompagnement à l'emploi

L'article L5213-2-1 du code du travail prévoit que le dispositif d'emploi accompagné « est mobilisé **en complément des services, aides et prestations existants.** »

Afin de s'assurer que la personne ne relève pas d'un autre accompagnement médico-social ou d'un suivi par le service public de l'emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission locale, ESAT), il est important qu'un échange d'informations avec les acteurs du service public de l'emploi et l'ensemble des partenaires concernés ait lieu au moment de l'évaluation de la situation de la personne par l'équipe pluridisciplinaire.

L'hétérogénéité des structures porteuses d'un dispositif d'emploi accompagné implique également des échanges réguliers avec elles pour connaître précisément leur champ de compétences et leur rayon d'action qui peut varier d'un territoire à l'autre.

Seule une information partagée entre ces acteurs peut permettre de mesurer objectivement les critères visant à évaluer la pertinence d'un accompagnement par un dispositif d'emploi accompagné. Issus de la pratique, les critères suivants ont ainsi été dégagés :

- > la distance à l'emploi ;
- > le parcours d'accompagnement à l'insertion professionnelle déjà mis en place ;
- > l'importance des limitations d'activités impactant l'accès et le maintien dans l'emploi.

Pour aller plus loin

Fiche pratique emploi accompagné : <http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/emploi-et-handicap-le-dispositif-de-l-emploi-accompagne>

Guide pratique de l'emploi accompagné (qui contient également les textes de référence): <http://handicap.gouv.fr/publications-7/les-guides/article/guide-pratique-de-l-emploi-accompagne>

Collectif France emploi accompagné : <http://www.emploi-accompagne.fr/>

Questions/ réponses

4 Le travailleur handicapé en ESAT

Cette partie a pour but de présenter le cadre réglementaire en vigueur dans les établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Les travailleurs ESAT n'ayant pas un statut de salarié au sens du Code du travail, ils disposent de droits et devoirs spécifiques liés à leur activité professionnelle.

📌 Textes de référence :

Code de l'action sociale et des familles : Articles L.243-3 et suivants ; L.311-3 et suivants ; D.311-0-1 et suivants ; R.146-31-1 et suivants et R.243-1 et suivants.

Code du travail : Articles L.5212-13

Code de la sécurité sociale (CSS) : Articles L.412-8 ; D.412-105 à -109

Décret n° 2009-565 du 23 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail

Arrêté du 28 mars 2017 relatif au modèle de convention de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail, mentionné à l'article R.146-31-3 du code de l'action sociale et des familles.

Circulaire n° DSS/4C/99/290 du 20 mai 1999

Circulaire n° DGAS/3B/2008/259 du 1er août 2008

1. Définition

Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) sont des établissements médico-sociaux chargés d'offrir aux personnes accueillies sur orientation de la CDAPH différentes activités à caractère professionnel qui donnent lieu au versement d'une rémunération garantie et un soutien médico-social éducatif. [Article L.344-2 du CASF](#)

Ils accueillent les personnes handicapées adultes qui n'ont pu acquérir un minimum d'autonomie, leur assure un soutien médico-social et éducatif permettant le développement de leurs potentialités et des acquisitions nouvelles, ainsi qu'un milieu de vie favorisant leur épanouissement personnel et social.

Le travailleur en ESAT a un statut d'usager d'établissement médico-social et non de salarié. En effet il n'est pas lié à l'établissement par un contrat de travail mais par un contrat de soutien et d'aide par le travail.

Conséquences :

- > il bénéficie des droits reconnus aux usagers des établissements et services médico-sociaux (ESMS) ;
- > il bénéficie de droits spécifiques à sa situation ;

- > il ne relève pas du code du travail (sauf en ce qui concerne les règles d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail).

2. Conditions d'admission

Une orientation de la CDAPH

[Articles R.243-1 à -3 du CASF](#)

La CDAPH oriente les personnes handicapées en ESAT lorsqu'elle constate que leur capacité de travail ne leur permet pas de travailler en milieu ordinaire, à savoir :

- > les personnes handicapées dont la capacité de travail est inférieure à 1/3 de la capacité de travail d'un travailleur non handicapé ;
- > des personnes dont la capacité est supérieure ou égale à 1/3 mais qui ont besoin d'un soutien médical, éducatif, social ou psychologique qui ne peut être satisfait sur le marché du travail. Lors d'une orientation en ESAT, la CDAPH peut prévoir une période d'essai dont la durée est limitée à 6 mois (une prolongation de 6 mois au plus peut être décidée sur proposition du directeur de l'ESAT).

Conditions d'âge

[Article R.344-6 du CASF](#)

En principe, l'âge minimum est de 20 ans. Cependant, à titre exceptionnel une personne handicapée peut être admise dès l'âge de 16 ans.

Aucune disposition ne précise une limite d'âge maximale pour l'orientation en ESAT. L'orientation en ESAT peut se poursuivre après 60 ans dès lors qu'elle reste adaptée. La CNAV reconnaît même que les travailleurs en ESAT peuvent cumuler revenus en ESAT et retraite.

La décision de la CDAPH s'impose à l'établissement ou au service « dans la limite de la spécialité au titre de laquelle il a été autorisé ou agréé ». Il faut donc se reporter à l'autorisation de chaque ESAT pour connaître les précisions qu'elle pourrait contenir concernant l'âge.

Formalisation de l'admission

Deux outils visent à encadrer les relations entre le travailleur handicapé accueilli et l'ESAT :

Articles [L.311-4](#) et [-5](#) du CASF

- > un outil individuel : le contrat de soutien et d'aide par le travail (forme adaptée du contrat de séjour obligatoire dans tous les ESMS) ;
- > un outil collectif : le règlement de fonctionnement (obligatoire tous les ESMS).

Le contrat de soutien et d'aide par le travail

[Articles L.243-4 et D.311-0-1 du CASF](#)

L'usager accueilli dans un ESAT signe dans les 30 jours suivants son admission (y compris s'il est en période d'essai) un « contrat de soutien et d'aide par le travail »⁶.

Le modèle de « contrat de soutien et d'aide par le travail » est défini à l'annexe 3-9 du CASF. Les ESAT peuvent y apporter des aménagements dès lors que les éléments principaux du contrat type y figurent.

Il définit :

- > les droits et obligations réciproques de l'ESAT et du travailleur handicapé ;
- > l'encadrement de l'exercice des activités à caractère professionnel ;
- > la mise en œuvre du soutien médico-social et éducatif.

Il doit prendre en compte l'expression des besoins et attentes du travailleur et les conditions d'organisation et de fonctionnement propre à l'ESAT.

En cas d'évolution du contrat, des avenants peuvent être signés par les parties

[Article D.243-18 du CASF](#)

Ils mentionnent :

- > la progression du travailleur handicapé dans la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences ;
- > les diplômes, titres ou certificats de qualification obtenus en tout ou partie dans le cadre d'une action VAE.

Le règlement de fonctionnement

Il définit les droits, devoirs et obligations de la personne accueillie. Un contenu minimum obligatoire est prévu dans le CASF. Il doit être réétudié au moins une fois tous les 5 ans. Il ne peut contenir de dispositions contraires à la réglementation.

Le règlement de fonctionnement revêt une importance particulière concernant la durée du temps de travail.

3. Droits spécifiques

La rémunération garantie

Articles [L.243-4](#) et [R.243-5 à R.243-10](#) du CASF

Toute personne accueillie en ESAT a droit à la rémunération garantie dès son admission (même en période d'essai).

⁶ Depuis le 1^{er} janvier 2009 les ESAT sont dans l'obligation de signer un contrat avec chacun des travailleurs handicapés, qu'ils soient déjà accueillis ou nouvellement admis dans la structure.

Définition

La nature

[Article L.243-5 du CASF](#)

La rémunération garantie ne constitue pas un salaire au sens du code du travail. Cependant, elle est considérée comme une rémunération du travail :

- > pour la déclaration fiscale de l'individu (le montant imposable est précisé sur la fiche de paye) ;
- > pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des AT-MP et des allocations familiales ;
- > pour l'assiette des cotisations au régime agricole et des cotisations versées au titre des retraites complémentaires.

La composition

[Article R.243-6 du CASF](#)

Une part financée par l'ESAT :

- > elle doit être supérieure à 5% du SMIC mais reste à l'appréciation de chaque établissement.

Une aide au poste de l'Etat (qui ne peut être supérieure à 50% du SMIC) :

- > lorsque la part de la rémunération financée par l'ESAT est entre 5 et 20% du SMIC, l'aide au poste s'élève à 50% du SMIC ;
- > lorsque la part de la rémunération financée par l'ESAT dépasse 20% du SMIC, le pourcentage de 50% est ensuite réduit de 0,5% pour chaque hausse de 1% de la part de la rémunération financée par l'ESAT.

Le bulletin de paie mentionne le montant de l'aide au poste. [Circulaire du 1er août 2008](#)

Le montant

Le montant est compris entre 55% et 110% du SMIC dans des conditions et limites fixées par voie réglementaire.

Il prend en compte le caractère à temps plein ou à temps partiel de l'activité.

Les travailleurs bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique ont droit à une rémunération garantie afférente au temps plein.

La prime d'intéressement

L'ESAT peut consacrer une partie de son excédent d'exploitation à l'intéressement des travailleurs handicapés. Elle doit être versée au cours de l'exercice au titre duquel l'excédent d'exploitation est constaté.

Le montant de cette prime est limité à un plafond égal à 10% du montant total annuel de la part de rémunération directement financée par l'ESAT pour ce travailleur.

Le bulletin de paie du mois de son versement mentionne cette prime. Cette prime n'est pas prise en compte dans le calcul des ressources pour l'attribution de l'AAH. Elle est en revanche soumise à cotisations sociales.

Le cumul avec l'AAH

Articles [D.821-5](#) et [-10](#) du CSS

La CAF réexamine les droits du bénéficiaire de l'AAH lorsqu'il est admis en ESAT.

En effet, le cumul de l'AAH et de la rémunération garantie ne peut excéder 100% du SMIC calculé pour 151,67 heures. Donc si le total du cumul excède ce montant, l'AAH doit être réduite en conséquence.

Lorsque l'allocataire est marié, lié par un PACS ou en concubinage⁷, ce pourcentage est majoré de 30%.

Lorsqu'il a un enfant ou ascendant à sa charge, ce pourcentage est majoré de 15%

Les cas de maintien de la réglementation garantie

La rémunération garantie est maintenue pendant toutes les périodes de suspension de l'exercice de l'activité définies ci-après.

Le congé annuel

Articles [L.344-2-2](#) et [R.243-11](#) du CASF

Après un mois de présence dans la structure, le travailleur handicapé a droit à un congé annuel.

La durée est calculée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil en ESAT.

La durée totale de ce congé est de 30 jours ouvrables et peut être fractionné.

3 jours mobiles peuvent être accordés en plus par l'ESAT.

L'autorisation exceptionnelle d'absence pour évènements familiaux

[Article R.243-12 du CASF](#)

Le travailleur handicapé accueilli en ESAT bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence à l'occasion de certains évènements familiaux. Il faut nécessairement justifier ces évènements.

- > 4 jours pour son mariage ;
- > 3 jours pour une naissance ou adoption au sein de son foyer ;
- > 2 jours pour le décès du conjoint, concubin, de la personne avec laquelle il a conclu un PACS ou de son enfant ;
- > 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- > 1 jour pour le décès d'un proche (parents, beaux-parents, frère, sœur).

⁷ Il ne doit pas être séparé de son conjoint (qu'il soit marié, pacsé ou en concubinage).

L'autorisation d'absence pour examen médicaux

[Article R.243-13 du CASF](#) / [L.1225-16 du Code du travail](#)

La travailleuse handicapée a droit de s'absenter pour les examens médicaux obligatoires en raison de son état de grossesse et à la suite de l'accouchement.

Egalement la travailleuse handicapée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation a le droit de s'absenter pour les actes médicaux nécessaires.

Le congé de présence parentale

[Article L.344-2-3 du CASF](#) / [L.1225-62 à -65 du Code du travail](#)

Le travailleur handicapé a droit de prendre congé pour s'occuper de l'enfant à sa charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

La durée maximale de ce congé est de 310 jours ouvrés, il ne peut être fractionné.

Le congé maternité et paternité

[Article R.243-13 du CASF](#) / [L.1225-35](#) et [L.1225-17 à 23](#) du Code du travail

Le congé maternité peut commencer 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminer 10 semaines après la date de celui-ci.

Les dates du début et de fin de congé peuvent être modifiées après avis du professionnel de santé suivant la grossesse. Les délais sont augmentés dans certains cas prévus par les textes⁸.

La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté.

Le congé paternité peut durer 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples).

L'autorisation d'absence du père en cas de décès de la mère

[Article R.243-13 du CASF](#) / [L.1225-28 du Code du travail](#)

Si la mère décède lors du congé maternité, le contrat du père pourra être suspendu pendant une période au plus égale à la durée d'indemnisation restant à courir.

Le congé parental d'éducation ou réduction du temps de travail

[Article R.243-13 du CASF](#) / [L.1225-47 à -58 du Code du travail](#)

Le travailleur a droit à :

- > un congé parental d'éducation ;
- > une rééducation de sa durée de travail (16 heures hebdomadaires maximum).

⁸ A savoir : Naissances multiples, lorsque la travailleuse ou le foyer assume déjà la charge d'au moins 2 enfants ou lorsqu'elle a déjà mis en monde 2 enfants nés viables, lorsque le certificat médical atteste d'un état pathologique....

Condition : Il doit être présent depuis un an au sein de l'ESAT lors de l'arrivée au foyer de l'enfant (naissance ou adoption).

Il dure au maximum un an (mais peut être prolongé 2 fois). Il prend fin au plus tard au 3^{ème} anniversaire de l'enfant, sauf lorsque l'enfant a été adopté.

En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle de l'enfant.

Le congé de formation

[Article D.243-14 du CASF](#)

Le travailleur qui accède à une action de formation professionnelle bénéficie d'un congé de formation qui le dispense en tout ou partie de l'exercice de son activité.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

L'arrêt maladie

[Article R.243-7 du CASF](#)

La rémunération garantie est maintenue en totalité pendant les périodes ouvrant droit à une indemnisation au titre de l'assurance maladie. Dans ce cas, l'ESAT est subrogé dans les droits du travailleur handicapé aux indemnités journalières.

Si le travailleur en ESAT est atteint d'un problème de santé d'origine non professionnelle qui ne lui permet plus d'exercer normalement son activité, il peut solliciter l'attribution d'une pension invalidité. Cette pension pourra lui être versée sous réserve du respect de conditions administratives et médicales.

[Articles L.341-1 et suivants du CSS](#)

La mesure de suspension conservatoire

Voir ci-dessous page 58

Le droit à la formation et à la validation des acquis de l'expérience

Les missions des ESAT

Les ESAT doivent favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires, de formation professionnelle, des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale en recourant à des intervenants extérieurs si besoin est. [Décret n° 2009-565 du 23 mai 2009](#)

Les ESAT peuvent contribuer au soutien de la VAE en mettant en œuvre une démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences des travailleurs handicapés qu'ils accueillent. Cette démarche a vocation à permettre l'accès des travailleurs handicapés à un parcours de qualification professionnelle notamment par le biais d'actions de formation. [Article L.344-2-1 du CASF](#)

L'objectif de la VAE

La VAE vise à permettre au travailleur en ESAT d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat à finalité professionnelle enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles. Pour l'obtenir, il doit pouvoir se prévaloir d'une expérience à caractère professionnel d'au moins 3 ans en lien avec la certification visée.

Le choix de la certification repose sur le projet professionnel du candidat et prend en compte le mode de validation le plus adapté à ses aptitudes.

Les travailleurs handicapés bénéficient d'un accompagnement renforcé, par les personnels d'encadrement de l'ESAT ou tout organisme expert commandité par l'ESAT, tout au long des actions de VAE tendant à l'obtention d'une certification visée.

La durée du temps de travail

[Article R.243-5 du CASF](#) / [Circulaire du 1^{er} août 2008](#)

La durée maximale de travail hebdomadaire autorisée en ESAT est la même que pour les entreprises ordinaires, à savoir 35 heures. Les travailleurs en ESAT ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

L'ESAT peut fixer un horaire collectif de travail inférieur dans son règlement de fonctionnement, ainsi, les travailleurs sont réputés exercer une activité à temps plein et perçoivent à ce titre la rémunération correspondante dès lors qu'ils effectuent la durée inscrite dans le règlement.

Activités prises en compte pour le calcul des heures de travail :

- > activités à caractère professionnel ;
- > activités de soutien conditionnant l'exercice des activités professionnelles.

Activités exclues du calcul des heures de travail :

Les autres activités de soutien pouvant être proposées aux travailleurs handicapés. Elles peuvent leur être proposées au-delà de la durée maximale hebdomadaire

4. L'interruption de la prise en charge

L'interruption de prise en charge ne peut intervenir que sur décision de la CDAPH pour mettre fin à un accompagnement en ESAT quand celle-ci est à l'initiative de l'établissement.

Le modèle du contrat de soutien et d'aide par le travail introduit certaines bases de procédure concernant la suspension ou la rupture du contrat d'aide et de soutien par le travail.

- > l'article 10 prévoit le cas de la suspension du contrat : « [Le directeur] doit informer immédiatement la MDPH [de la suspension du contrat de travail d'un travailleur]. La CDAPH est seule habilitée à décider du maintien ou non de Mme, Mlle, M. Y au sein de l'établissement ou du service X, à l'issue de la période de suspension »

- > l'article 11 prévoit le cas de la rupture : « Dès lors que l'une des parties au présent contrat souhaite dénoncer celui-ci, elle doit notifier son intention à l'autre par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'intention de l'ESAT de rompre le présent contrat donne lieu à une information de la MDPH.

Dans le mois qui suit l'envoi de la lettre, un entretien doit être organisé entre les parties, pour échanger sur les motifs de cette rupture et en évoquer les conséquences.

La fin de la prise en charge du travailleur par l'ESAT ne peut intervenir qu'à l'issue d'une décision de la CDAPH. Cette décision entraîne automatiquement la rupture du contrat de soutien et d'aide par le travail ». [Annexe 3-9 du CASF](#)

L'interruption de la période d'essai

Lorsqu'une période d'essai a été prévue, la CDAPH peut décider de l'interrompre de manière anticipée à la demande de la personne handicapée ou du directeur de l'ESAT et sur le fondement des informations recueillies. [Article R.243-2 du CASF](#)

Elle prononce alors une nouvelle orientation lorsque le maintien dans l'ESAT ou l'admission dans un autre ESAT n'est pas souhaitable.

La période d'arrêt maladie correspond à une période de suspension de l'exercice de l'activité à caractère professionnel et donne lieu également à une suspension de la période d'essai. Dans ce cas, le directeur de l'ESAT n'a pas à solliciter la CDAPH pour une prolongation de la période d'essai tant que le travailleur n'a pas effectivement passé la période prévue dans l'exercice d'une activité.

La réorientation liée à une capacité de travail

Le directeur de l'ESAT doit saisir la MDPH lorsqu'il constate que des travailleurs viendraient en cours d'activité et d'une façon durable à dépasser la capacité de travail en raison de laquelle ils avaient été orientés en ESAT. [Article R.243-3 du CASF](#)

La CDAPH apprécie alors le bienfondé du maintien de ces travailleurs dans l'ESAT.

Il est nécessaire d'obtenir l'avis du médecin du travail pour reconnaître l'inaptitude au poste de travail. Son avis facilite le rôle de la MDPH pour notifier la sortie de l'ESAT.

La mesure conservatoire de suspension

Le rôle du directeur de l'ESAT

[Article R.243-4 du CASF](#)

Le directeur de l'ESAT peut prendre une mesure conservatoire pour une durée maximale d'un mois, pour suspendre le maintien d'un travailleur au sein de l'ESAT lorsqu'il considère que le comportement de ce travailleur :

- > met gravement en danger sa santé ou sa sécurité ;
- > celle des autres travailleurs ou des personnels de l'ESAT ;

> porte gravement atteinte aux biens de cet ESAT.

Il doit immédiatement saisir la MDPH de cette mesure et la CDAPH décide du maintien ou non du travailleur concerné dans l'ESAT.

Si la CDAPH ne s'est pas prononcée avant le terme de la mesure conservatoire, celle-ci est automatiquement prorogée jusqu'à la décision de la CDAPH.

Les droits du travailleur en ESAT en cas de suspension

[Article R.243-4 du CASF](#)

La rémunération garantie est maintenue pendant toute la période de suspension.

Le travailleur suspendu peut faire valoir ses droits devant la CDAPH en se faisant assister par un membre du personnel ou un usager de l'ESAT, par une personne qualifiée extérieure à l'établissement.

La suspension n'a pas pour effet de priver la personne concernée de la possibilité de continuer à être accueillie pendant cette période dans un établissement d'hébergement pour personnes handicapées.

La retraite des travailleurs d'ESAT

Deux situations sont à distinguer :

- > en cas d'incapacité égale ou supérieure à 80%, une AAH différentielle (allocation mensuelle réduite) peut être versée au-delà de 60 ans en complément d'une retraite inférieure au minimum vieillesse ;
- > en cas d'incapacité de 50 à moins de 80%, l'AAH n'est plus versée à partir de 60 ans. A cet âge, les bénéficiaires basculent dans le régime de retraite pour inaptitude.

Le travailleur peut percevoir sa retraite et continuer à travailler au sein d'un ESAT. L'activité exercée par un travailleur handicapé en ESAT n'est pas considérée comme un « emploi ».

L'insertion en milieu ordinaire

L'insertion par le biais d'une entreprise adaptée

Afin de faciliter le passage des travailleurs handicapés entre le secteur du travail protégé et les entreprises adaptées, les gestionnaires d'ESAT ont droit de gérer en budget annexe une entreprise adaptée ne dépassant pas une certaine capacité.

L'entreprise adaptée et l'ESAT doivent être autonomes sur la base d'une production différenciée, de moyens en matériels et personnels distincts et d'une compatibilité propre. Pour pouvoir intégrer l'entreprise adaptée, les personnes handicapées doivent faire l'objet d'une décision de réorientation « vers le marché du travail » par la CDAPH. [Article L.241-6 du CASF](#)

Une passerelle d'insertion en milieu ordinaire : la mise à disposition

[Articles R.344-16 et suivants du CASF](#)

Lorsque l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail est susceptible de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel et de développer la capacité d'emploi de travailleurs handicapés admis en ESAT, ils peuvent, avec leur accord, être mis à la disposition de toute personne morale de droit public ou de droit privé ainsi qu'auprès d'une personne physique.

Les travailleurs concernés continuent à bénéficier d'un accompagnement médico-social et professionnel assuré par l'ESAT auquel ils demeurent rattachés.

Le contrat doit être écrit et mentionner un certain nombre d'éléments prévus à l'article R.344-17 du CASF.

Le contrat est communiqué à la MDPH dans les 15 jours qui suivent sa signature.

Lorsque les travailleurs sont nommément désignés, le contrat dure maximum 2 ans.

La prolongation au-delà de 2 ans est subordonnée à l'accord de la CDAPH demandé par le directeur de l'ESAT.

L'embauche en milieu ordinaire

[Article L.344-2-5 du CASF](#)

Une personne handicapée accueillie dans un ESAT qui conclut un contrat de travail⁹, peut bénéficier, avec son accord, d'une convention passée entre l'ESAT, son employeur et éventuellement son SAVS.

Cette convention précise les modalités de l'aide apportée par l'ESAT et le SAVS le cas échéant au travailleur et à son employeur pendant la durée du contrat de travail dans la limite d'une durée d'un an renouvelable 2 fois.

En cas de rupture de ce contrat ou lorsque le recrutement n'a pas lieu au terme de celui-ci, le travailleur est réintégré de plein droit dans l'ESAT d'origine ou, à défaut, dans un autre ESAT avec lequel un accord a été conclu à cet effet. La convention mentionnée ci-dessus prévoit les modalités de cette réintégration.

Pour aller plus loin

Association nationale des directeurs et cadres d'ESAT : <https://www.andicat.org/>

Fiche FALC Vous travaillez en milieu protégé :

https://www.cnsa.fr/documentation/cnsa_fiche_facilealire_enmilieuprotege_adaptervotretravail.pdf

Questions/ Réponses

⁹ A savoir : un CDD, un CDI, un contrat d'accompagnement dans l'emploi ou un contrat initiative-emploi

5 Outils de recueil d'informations sur la situation

1. Nouveau formulaire de demande

Volet professionnel du formulaire de demande

Premier outil d'évaluation de l'équipe pluridisciplinaire formalisant la relation entre l'utilisateur et la MDPH, le [formulaire de demande](#) a été modifié pour être plus facile à comprendre et à renseigner par les usagers. Le déploiement de ce nouveau formulaire va se faire de manière progressive afin de permettre aux MDPH de déployer leur nouveau système d'information. Chaque MDPH mettra le formulaire à disposition de ses usagers et les informera de la date à compter de laquelle il sera utilisé pour les demandes qui lui sont adressées. L'ancien formulaire est valable jusqu'au 30 avril 2019.

Le volet D du nouveau formulaire de demande permet de décrire sa situation professionnelle. Il offre la possibilité de renseigner ses expériences professionnelles passées, sa situation actuelle (en emploi, en arrêt de travail, sans emploi, etc.). Il permet également de renseigner son ou ses projet(s) professionnel(s).

En plus des caractéristiques liées au statut du demandeur et du type de contrat, il est donné à la personne la possibilité de renseigner les difficultés rencontrées sur le lieu travail en lien avec son handicap.

Extrait de la page 13 du nouveau formulaire de demande : votre situation professionnelle

D Votre situation professionnelle

Si votre demande concerne votre projet professionnel

D1 Votre situation

Vous avez un emploi depuis le : / /

En milieu ordinaire En entreprise adaptée
 En milieu protégé (Établissements et services d'aide par le travail – ESAT)

Votre type d'emploi :

CDI CDD Interim Contrat aidé

Votre employeur :

Nom :

Adresse :

Stagiaire de la formation professionnelle
Rémunéré : Oui Non
Préciser le nom de l'organisme :

Travailleur indépendant. Régime :

Votre emploi :

.....
 Temps complet
 Temps partiel

Si temps partiel, fournir une copie du contrat de travail

Est-il adapté à votre handicap ? Oui
 Non, préciser :

Quelles sont les difficultés liées à votre handicap ?
.....
.....
.....


Source : cerfa n°15692*01

Une autre partie du formulaire permet de renseigner les aménagements réalisés sur son poste de travail.

Extrait de la page 13 du nouveau formulaire de demande : votre situation professionnelle

Vous bénéficiez ou avez bénéficié d'un accompagnement pour conserver votre emploi :

Par un service de santé au travail Par le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH)

 Fiche d'aptitude ou d'inaptitude du médecin de santé au travail ou dernière fiche de visite médicale auprès du médecin de santé au travail.

Des aménagements ont été réalisés sur votre poste de travail. Préciser lesquels :
.....
.....

Vous êtes actuellement en arrêt de travail depuis le : / /

Arrêt maladie avec indemnités journalières Arrêt suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Arrêt maladie sans indemnités journalières Congé maternité / congé d'adoption / autres

Avez-vous rencontré un professionnel du service social de votre caisse de retraite ? Non Oui, le / /

Avez-vous rencontré le médecin de santé au travail en visite de pré-reprise ? Non Oui, le / /

Nom : Prénom : 13/20

Source : cerfa n°15692*01

Enfin, un encart permet de renseigner son projet professionnel.

Extrait de la page 16 du nouveau formulaire de demande : votre situation professionnelle

D Votre situation professionnelle Si votre demande concerne votre projet professionnel

D3 Votre projet professionnel

Avez-vous un ou plusieurs projet(s) professionnel(s) ?

Si oui, le(s)quel(s) :

.....
.....
.....
.....
.....

Avez-vous besoin d'un soutien pour :

Faire un bilan de vos capacités professionnelles Accéder à un emploi

Préciser votre projet professionnel Accéder à une formation

Adapter votre environnement de travail

Source : cerfa n°15692*01

Le volet E partie 3 donne la possibilité à l'utilisateur d'exprimer ses demandes de droits et prestations relatives à l'emploi. Il est ainsi possible de faire part explicitement à la MDPH de ses souhaits en matière de RQTH et d'orientation professionnelle.

Extrait de la page 18 du nouveau formulaire de demande : expressions des demandes de droits et prestations

E3 Demandes relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle (Dans ce cas, compléter aussi la partie D)

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Orientation professionnelle

Centre de rééducation professionnelle (CRP), Centre de pré-orientation (CPO) ou Unité d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et socioprofessionnelle pour personnes cérébro-lésées (UEROS)

Établissement et service d'aide par le travail (ESAT)

Marché du travail Avec accompagnement par le dispositif Emploi accompagné

- Le dispositif emploi accompagné propose un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle du travailleur handicapé et à son employeur. Peuvent être bénéficiaires de ce dispositif les travailleurs handicapés :

- ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail,
- accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail,
- déjà en emploi en milieu ordinaire de travail, rencontrant des difficultés particulières pour sécuriser leur insertion professionnelle. »

Source : cerfa n°15692*01

Pour aller plus loin

Formulaire de demande :

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?numJO=0&dateJO=20170511&numTexte=124&pageDebut=&pageFin=

2. Le GEVA

Il a été conçu afin d'établir une photographie de la situation de la personne : ce qu'elle peut ou sait faire, mais aussi ce que son environnement lui permet ou au contraire l'empêche de réaliser. Ni mesure quantifiée du handicap, ni outil d'éligibilité, le GEVA constitue le support à cette démarche. Il permet d'explorer, avec la personne handicapée, les dimensions nécessaires à l'évaluation des besoins. Il ne se substitue pas aux bilans ou expertises qui pourraient être réalisés par ailleurs, mais il les synthétise dans un document unique et commun à toute l'équipe pluridisciplinaire. Le GEVA rassemble ainsi les données d'évaluation recueillies, disponibles et pertinentes pour les équipes des MDPH.



Source : <https://www.cnsa.fr/compensation-de-la-perte-dautonomie-du-projet-de-vie-a-la-compensation/evaluation-des-besoins/le-geva>

L'outil de soutien à l'évaluation

L'outil de soutien à l'évaluation est un outil destiné à l'équipe pluridisciplinaire. Informatisé, il permet par une interface intuitive de compiler les données pertinentes minimales nécessaires à la description d'une situation. Il a pour objectif :

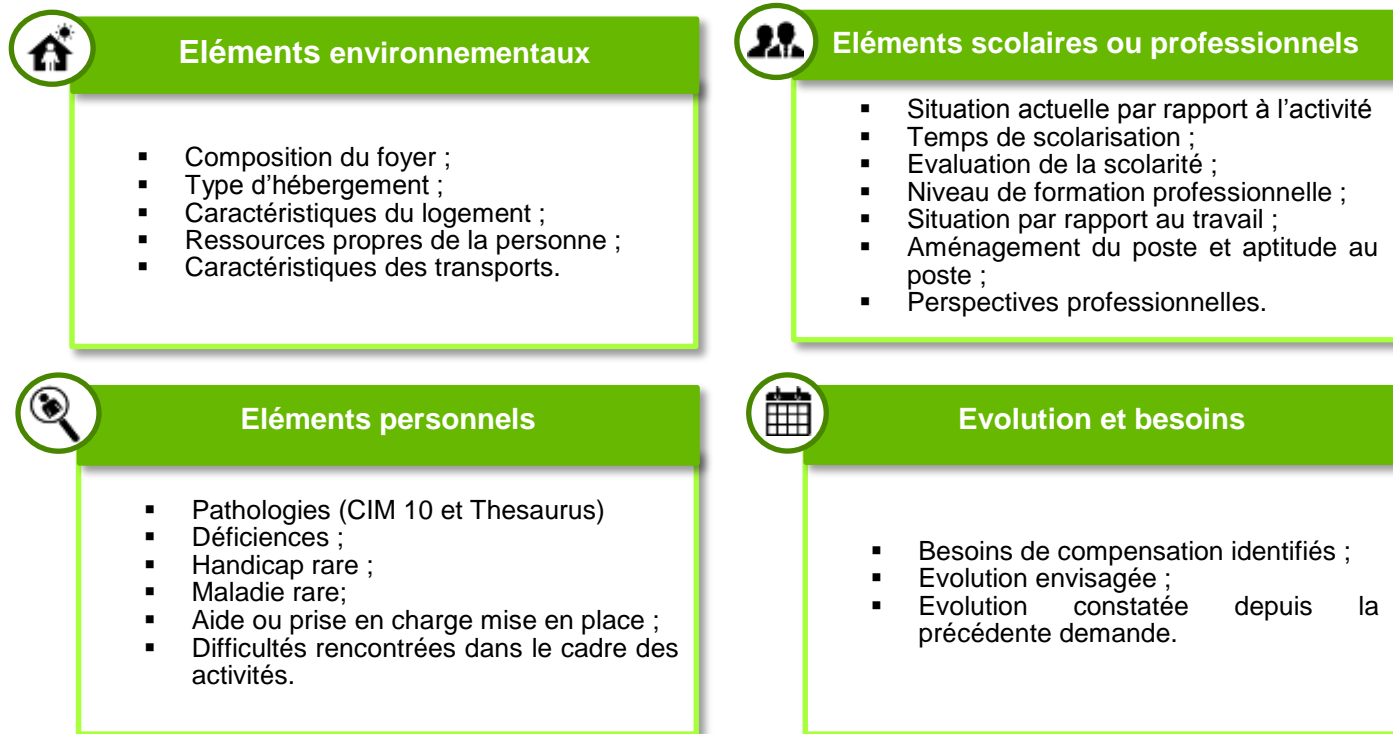
- > simplifier et harmoniser l'accès au GEVA ;
- > permettre des gains de temps durant l'évaluation ;
- > faciliter le travail de l'équipe pluridisciplinaire :
 - faciliter les échanges au sein de l'équipe durant l'évaluation ;
 - faciliter et harmoniser les échanges entre l'EP et ses partenaires (SPE, ESMS, ...) ;
 - assurer la traçabilité d'une situation d'une évaluation à l'autre ;
 - permettre des extractions de données.

L'outil de soutien à l'évaluation n'a pas pour but de remplacer le GEVA. Il en constitue une partie et sert de porte d'entrée à un GEVA informatisé dépliant.

L'outil de soutien à l'évaluation permet également de passer du mode papier au mode informatique et de concevoir autrement les évaluations et l'enregistrement des données. Il s'intègre au nouveau système d'information des MDPH.

Il propose aussi une évolution des nomenclatures actuelles allant de la simplification à la révision complète.

Reprenant les volets du GEVA mais sous une nouvelle organisation on peut regrouper les données en quatre grandes catégories.



Pour aller plus loin

Cahier pédagogique sur le GEVA :

https://www.cnsa.fr/documentation/cahierpedagogique_geva_interieur-mai-2015-complet.pdf

Vidéo de présentation de l'outil de soutien à l'évaluation

<https://www.dailymotion.com/video/x6i9txu>

3. Fiche navette MDPH – service de santé au travail

Plusieurs outils pour faciliter la communication entre les services de santé au travail et la MDPH ont été élaborés. Ils permettent de faciliter les démarches de demande d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé pour favoriser un maintien en emploi. Le Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) Ile-de-France a travaillé sur cette question et un modèle type de fiche navette entre MDPH et service de santé au travail a été diffusé.

L'avis du médecin du travail est primordial pour les évaluations de l'équipe pluridisciplinaire pour évaluer l'aptitude d'un usager au travail. En effet, seul le médecin du travail est habilité à déclarer une personne apte ou inapte à exercer une activité professionnelle.

Vous trouverez un modèle ci-dessous



**Procédure accélérée de demande d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
favorisant le maintien dans l'emploi**

FICHE MEDICALE à remplir par le Médecin du Travail

Nom et Prénom du salarié:

Nom de naissance

Date de naissance : / /

Adresse :

Nom et adresse de l'entreprise :

Date d'embauche dans l'entreprise : / /

Poste actuel occupé depuis le / /

Temps de travail hebdomadaire : H

Fonction et description précise du poste de travail :

La personne est-elle en arrêt de travail ? **Oui** **Non** si oui depuis quelle date ? / /

Une visite de pré-reprise a-t-elle eu lieu / est-elle prévue ? **Oui** **Non** Date de la visite / /

Nature médicale du handicap (à indiquer avec le maximum de précisions) :

NB : Si vous estimez nécessaire de fournir des informations supplémentaires, merci de le faire sous pli cacheté, à joindre à la présente fiche

Retentissement(s) éventuel(s) du handicap sur l'aptitude au poste de travail actuel (aménagement de poste, horaires particuliers, difficultés de déplacement, absentéisme, etc) :

Un avis d'aptitude avec restriction ou aménagement est-il prononcé ou envisagé ? **Oui** **Non**

Un reclassement interne est-il envisageable ? **Oui** **Non**

Un avis d'inaptitude est-il envisagé ? **Oui** **Non**

Un risque de licenciement existe-t-il ? **Oui** **Non**

si oui à quelle date ? / /

Si oui à quelle date ? / /

Un avis d'inaptitude est-il prononcé ? **Oui** **Non**

si oui à quelle date ? / /

Fait à

Le

Nom et adresse du Médecin du travail

Signature(Cachet)

Pour aller plus loin

Quelques exemples de fiches navettes entre la MDPH et le médecin de santé au travail :

<https://www.ain.fr/content/uploads/2017/08/fiche-de-liaison-medecin-du-travail-2016.pdf>

http://www.prithidf.org/sites/default/files/upload/mediateque/pdf/rqth_fiche_medecin_du_travail_-_fevrier_2015.pdf

4. Fiche de liaison MDPH – SPE

La fiche de liaison est un outil mentionné dans la convention entre le service public de l'emploi et la MDPH. Il formalise les échanges entre la MDPH et les partenaires comme Pôle Emploi ou Cap Emploi. Elle peut notamment être utilisée lors de saisie en urgence de la MDPH ou du service public de l'emploi sur certaines situations.

Vous trouverez un modèle de fiche de liaison ci-dessous.

Le partenariat entre les MDPH et le service public de l'emploi, dont Pôle Emploi est un acteur majeur au côté de Cap Emploi et des Missions locales, est formalisé dans une convention

Le conventionnement de ce partenariat répond à un objectif fixé dans la convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des travailleurs handicapés qui est de faciliter les passerelles entre les acteurs du service public de l'emploi et les MDPH pour sécuriser les parcours individuels et professionnels des personnes en situation de handicap.

La mise en place d'un flux automatisé de données de la MDPH vers le Pôle Emploi devrait grandement faciliter le travail des professionnels des deux organismes. Inscrit à l'article 8 de la section 5 de la convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des travailleurs handicapés, ces échanges portent sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), l'orientation professionnelle et leur durée.

Vous pouvez trouver un modèle de cette convention via le lien ci-dessous :

Annexe 3 : Exemple de fiche de liaison



Fiche de liaison MDPH / service public de l'emploi (SPE)

Organisme émetteur : MDPH - Pôle Emploi - Cap Emploi

Référent :

Nom du bénéficiaire:

Prénom :

N° de Dossier MDPH : N° identifiant Pôle Emploi :

Décision(s) en cours :

RQTH : ORP : AAH :

Descriptif de la situation :

Saisie en urgence de : MDPH - Pôle Emploi - Cap Emploi

Motif(s) de la saisie en urgence :

Date :

Signature du Référent

Signature du bénéficiaire

Commentaire du bénéficiaire (facultatif) :

Pour aller plus loin

5. L'outil DUDE du Pôle Emploi

DUDE

Le dossier unique du demandeur d'emploi est un outil informatique utilisé par le service public de l'emploi pour la gestion des demandeurs d'emploi.

Il rassemble de nombreuses informations sur le profil du demandeur d'emploi. Il intègre également un volet sur les limitations d'activités rencontrées par le demandeur ainsi que son statut en tant que travailleur handicapé.

Un accès limité au DUDE pour des professionnels extérieurs à Pôle Emploi est possible.

Règles d'accès au DUDE

L'accès au DUDE par un partenaire de Pôle Emploi est autorisé pour les seuls publics relevant de l'exercice de sa mission telle que définie dans la demande d'accès. Cet accès est limité au territoire géographique de compétence et pour les seules données mises à sa disposition. Il est gratuit, ainsi que la formation en vue de l'habilitation nominative.

La MDPH doit désigner en son sein un responsable de gestion de compte (RGC). Si aucun RGC n'est préalablement identifié au sein de la structure la nomination du RGC se fait en même temps que la demande d'adhésion via un formulaire de nomination du RGC.

Le RGC gère les habilitations du personnel du partenaire local, transmet à la structure de déploiement du DUDE le fichier recensant les demandes d'habilitations nominatives aux fins d'organisation de la formation des personnels et actualise la liste des personnes habilitées.

L'habilitation du personnel comporte, après désignation des personnes concernées, une formation spécifique en vue d'une habilitation nominative, délivrée par Pôle emploi.

La formation au DUDE est assurée par les centres interrégionaux de développement des compétences (CIDC) de Pôle emploi.

Elle est articulée autour de 3 axes :

- les finalités de la mise à disposition des données du DUDE ;
- la déontologie / les règles de confidentialité ;
- l'appropriation de l'outil.

A l'issue de la formation, le formateur signe un certificat de formation pour les personnes formées et leur fait signer un engagement de confidentialité.

Pour finaliser la procédure d'habilitation nominative, Pôle emploi envoie les login et mot de passe du personnel habilité au RGC du partenaire local.

Pour aller plus loin

6 Outils d'évaluation relatifs à la détermination d'une orientation professionnelle

Pour affiner l'évaluation de la situation professionnelle d'un demandeur, les MDPH peuvent mobiliser différents outils d'évaluation. Ces outils poursuivent des objectifs différents et peuvent être regroupés en deux grandes catégories. La première catégorie inclut les prestations d'orientation professionnelle spécialisée (POPS) et les centres de préorientation (PREO) qui visent à affiner la détermination d'une orientation professionnelle vers le milieu protégé, le marché du travail ou un cursus de formation (CRP). Ensuite, viennent les mises en situation professionnelle qui peuvent être réalisées en milieu ordinaire (PMSMP) ou en milieu protégé (MISPE).

1. La prestation d'orientation professionnelle spécialisée (POPS)

Prestation d'orientation professionnelle spécialisée (POPS)

La prestation d'orientation professionnelle spécialisée pour les travailleurs handicapés (POPS-MDPH) est prioritairement destinée aux personnes reconnues travailleurs handicapés (RQTH) ou en cours de reconnaissance, sollicitant la MDPH pour une aide à l'orientation. La POPS-MDPH est prescrite **uniquement** par la MDPH. Elle déclenche la prestation en sollicitant les psychologues du travail de Pôle Emploi.

Elle est destinée tout particulièrement aux personnes confrontées à des problématiques :

- > de reconversion professionnelle liée à des situations de handicap au travail ;
- > d'accès à un premier emploi pour les personnes les plus jeunes dont le parcours de formation initial a été interrompu du fait de problèmes de santé ;
- > de difficultés d'insertion professionnelle importantes liées au handicap.

La prestation se déroule sur une durée calendaire de 6 semaines maximum soit 42 jours. La durée de la POPS-MDPH est variable selon la situation de la personne et les besoins identifiés.

La POPS-MDPH permet d'étudier les possibilités de reconversion en tenant compte des aptitudes, des contraintes fonctionnelles et personnelles et de l'environnement visé par la personne.

La prestation est centrée principalement sur l'étude de l'opportunité d'un parcours de formation, de sa pertinence, et des possibilités de mise en œuvre au regard du/des projets professionnels envisageables. Il nécessite un travail relatif aux incidences des situations de handicap au travail, aux dimensions psychologiques susceptibles d'avoir une incidence sur ces projets (aptitudes, compétences, facteurs motivationnels, intérêts, conséquences fonctionnelles objectives et subjectives des handicaps,...), ainsi qu'aux représentations de l'environnement professionnel en rapport avec le handicap. Elle permet un travail d'analyse de la situation de handicap au travail à laquelle la personne est confrontée, **que la personne ait ou non un projet d'accès à l'emploi défini.**

La POPS prévoit une évaluation psychologique de la personne. En effet, l'évaluation comporte **un ou plusieurs entretiens avec un psychologue du travail pour l'analyse de la situation** de la personne au regard de l'emploi et des situations de handicap au travail auxquelles elle est ou a été confrontée, et l'étude du besoin de reclassement et de reconversion professionnelle. Cette étape comprend donc également l'étude des besoins de formation au regard du/des projets éventuels de reconversion. Les psychologues du travail interviennent en appui et en complémentarité des interventions de professionnels du secteur médico-social et de l'insertion, (médecins du travail, psychologues, assistants de service social, conseillers en insertion, ergonomes...).

In fine, le travail réalisé contribue à :

- > mieux identifier les compétences mises en œuvre, les connaissances, les aptitudes ;
- > restaurer une estime de soi et un sentiment d'efficacité personnel qui a pu être altéré de par les difficultés rencontrées dans l'emploi ;
- > favoriser le cheminement de la personne pour une recherche d'emploi directe.

Une évaluation au service de l'équipe pluridisciplinaire

L'évaluation définie au terme de la POPS donne lieu à une confrontation avec les données des autres partenaires de l'équipe pluridisciplinaire. Cette confrontation permet l'élaboration et la formalisation de plans d'action concrets proposés à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui décide des orientations préconisées aux personnes handicapées.

La participation des professionnels en charge de la POPS aux réunions de l'équipe pluridisciplinaire professionnelle de la MDPH est possible.

Pour aller plus loin

2. La mobilisation d'un centre de préorientation

📌 Textes de référence :

Code du travail : [Article R5213-2 et suivants du Code du travail](#)

La proposition par la MDPH d'une évaluation par un centre de pré-orientation contribue à l'orientation professionnelle des personnes en situation de handicap qui rencontrent des difficultés d'insertion dans le milieu du travail. Le centre de préorientation propose des stages pour affiner un projet professionnel et faciliter l'insertion professionnelle. Le centre accueille sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) toute personne qui a obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Les stages ont une durée en moyenne par stagiaire de huit semaines sans pouvoir excéder douze semaines. Pendant cette période, la personne en situation de handicap a le statut de stagiaire. Le stage est financé par l'État et la personne en situation de handicap doit uniquement régler ses frais de repas et ses frais de transport pour se rendre au centre.

Pendant son séjour en centre de préorientation, la personne handicapée est mise dans des situations de travail caractéristiques de catégories de métiers nettement différentes les unes des autres. Elle est informée des perspectives professionnelles que lui offrent ces métiers et mise en état de pouvoir élaborer un projet professionnel en liaison avec les services de Pôle emploi.

Elle bénéficie d'un accompagnement individualisé assuré par un formateur référent. Ce formateur peut proposer des mises en situation au sein d'ateliers professionnels afin d'évaluer les capacités de la personne en situation de handicap au regard du projet professionnel envisagé.

A l'issue de la période de préorientation, le centre adresse à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées un rapport détaillé sur les souhaits et sur les capacités d'adaptation intellectuelles et physiques de la personne observée à l'exercice ou à l'apprentissage d'un métier. La commission se prononce au vu de ce rapport.

Selon les résultats, le ou la stagiaire peut se voir proposer :

- > un emploi dans une entreprise du milieu ordinaire ;
- > un emploi dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ;
- > un emploi dans une entreprise adaptée ;
- > une formation complémentaire, par exemple dans un centre de rééducation professionnelle.

Pour aller plus loin

L'accueil en centre de préorientation : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F211>

3. La mobilisation d'une UEROS

📌 Textes de référence : [Décret n° 2009-299 du 17 mars 2009 relatif aux conditions d'organisation et de fonctionnement des unités d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et socioprofessionnelle \(UEROS\) pour personnes cérébro-lésées](#)

Les Unités d'évaluation de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle (UEROS) sont des structures médico-sociales qui accueillent et accompagnent les personnes dont le handicap résulte d'un traumatisme crânien ou d'une lésion cérébrale acquise. Ces unités sont chargées de garantir la continuité de l'accompagnement entre les différents secteurs : sanitaire, médico-social, éducatif et travail.

Selon les situations les UEROS peuvent intervenir en amont de la MDPH, sur sa demande ou sur décision de la CDAPH.

Dans ce cas la phase d'accompagnement a pour objectif :

L'évaluation approfondie des potentialités et difficultés de l'intéressé ;

L'élaboration d'un programme de ré-entraînement pour consolider et accroître l'autonomie,

La construction avec la personne et son entourage d'un projet d'insertion sociale incluant le cas échéant une intégration scolaire ou professionnelle en milieu ordinaire

La mise en place d'un suivi du projet d'insertion (suivi assuré pendant une durée de trois ans minimum).
Les conclusions de l'action sont transmises à la MDPH qui décidera de l'orientation.

Pour aller plus loin

4. La période de mise en situation professionnelle

📌 Textes de référence :

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel

Arrêté du 13 novembre 2014 relatif au modèle de déclaration des conventions de mise en situation en milieu professionnel

Circulaire n° DGEFP 01/15 du 14 janvier 2015 relative à la mise en œuvre des périodes de mise en situation en milieu professionnel

Décret n° 2014-1757 du 31 décembre 2014 relatif à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des bénéficiaires d'actions d'aide à la création d'entreprise, d'orientation, d'évaluation ou d'accompagnement dans la recherche d'emploi

Outil de droit commun et non exclusivement destiné à un public reconnu travailleur handicapé, la période de mise en situation en milieu professionnel poursuit plusieurs objectifs :

- > découvrir un métier (aide à domicile, cuisinier, plombier...) ou un secteur d'activité (services à la personne, commerce, hôtellerie-restauration...) ;
- > confirmer un projet professionnel grâce à des situations réelles de travail ;
- > initier un parcours d'embauche pour accéder à un emploi ou dans le cadre d'une reconversion.

La PMSMP est ouverte aux demandeurs d'emploi, inscrits ou non auprès de Pôle emploi, aux jeunes en demande d'insertion suivis par les missions locales, aux demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés, accompagnés par Pôle emploi ou des Cap emploi et aux bénéficiaires du RSA.

Elle est proposée par l'organisme qui accompagne le demandeur. Il s'agit du service public de l'emploi au sens large (Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission locale), d'une structure d'insertion par l'activité économique, ou tout autre référent délégué de l'un des prescripteurs cités ci-dessus. Une convention est signée entre la personne concernée, l'organisme prescripteur et la structure d'accueil.

L'immersion professionnelle se déroule dans une entreprise du secteur privé ou public ou dans une association. Elle ne peut pas excéder un mois. La personne a le statut de stagiaire elle n'est pas rémunérée par la structure d'accueil. Elle conserve ses indemnités et bénéficie d'une couverture en cas d'accident du travail. Réaliser plusieurs PMSMP auprès du même employeur est possible.

Pour aller plus loin

Questions/ Réponses

5. La mise en situation professionnelle en ESAT

📌 Textes de référence :

Code de l'action sociale et des familles : [Article R146-31-1 et suivants](#)

La MISPE fixe un cadre juridique unique et sécurisé aux périodes d'immersion des personnes handicapées en milieu protégé, dans un ESAT.

Elle se différencie des périodes de mises en situation en milieu professionnelle (PMSMP) dans la mesure où celles-ci s'effectuent en milieu ordinaire de travail.

Les ESAT peuvent accueillir des personnes handicapées dans le cadre de MISPE. [Article R.146-31-1 du CASF](#)

Selon le projet de vie de la personne, les périodes de MISPE ont pour objet :

- soit de compléter ou de confirmer l'évaluation de l'EP ;
- soit de mettre en œuvre les décisions d'orientation professionnelle prise par la CDAPH.

La MISPE permet également au travailleur handicapé de découvrir le secteur protégé et/ou un type d'activité économique et d'affiner ainsi son projet professionnel.

La MISPE ne doit pas être confondue avec la période d'essai en ESAT. Cette dernière suppose que le contrat d'aide et de soutien par le travail a été conclu et de fait, donne lieu à une rémunération garantie au travailleur. Tandis que le bénéficiaire de la MISPE n'est pas rémunéré.

Les bénéficiaires de la MISPE

Les personnes concernées par la MISPE sont :

- les personnes ayant déposé à la MDPH une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), d'orientation professionnelle (ORP) et/ou d'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les personnes bénéficiaires d'une décision d'orientation en ESAT prise par la CDAPH ;
- les personnes disposant d'un des titres permettant de répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à un autre titre que dans les eux cas de figure cités précédemment.

Les élèves en situation de handicap qui bénéficient de périodes de formation en milieu professionnel (qu'ils soient scolarisés en établissement ordinaire ou spécialisé) ne sont pas concernés par la MISPE. Dans ce cas de figure, c'est une convention signée par l'établissement scolaire qui s'applique. Seule la personne âgée de 16 ans, prise en charge dans aucune structure, peut bénéficier d'une MISPE si elle correspond à une des catégories de bénéficiaires.

Le recours à la MISPE n'est pas obligatoire dans le processus d'évaluation d'une demande d'ORP par la MDPH. Effectivement, l'EP de la MDPH peut disposer d'autres éléments suffisants pour étayer sa proposition d'orientation (exemple : bilans de périodes en milieu professionnel réalisées durant le parcours scolaire, bilans et comptes rendus paramédicaux ou psychologiques transmis à la MDPH).

La prescription de la MISPE

[Article R.146-31-2 du CASF](#)

La MISPE est prescrite par le directeur de la MDPH sur proposition du coordonnateur de l'EP.

Dans le cadre d'une convention ad hoc, le directeur de la MDPH peut déléguer son pouvoir de prescription soit aux organismes assurant des services d'évaluation ou d'accompagnement des besoins des personnes handicapées, soit à d'autres organismes accompagnant ce public.

Une convention bipartite

La convention est signée par la personne handicapée bénéficiaire de la MISPE, le cas échéant son représentant légal, et l'ESAT d'accueil.

La MISPE s'effectue dans le cadre d'une convention homologuée [cerfa n° 15612*01](#) disponible au sein de toutes les MDPH ou des organismes délégataires du pouvoir de prescription du directeur de la MDPH. [Arrêté du 28 mars 2017](#)

Dès sa signature, l'établissement ou le service d'accueil doit adresser une copie de la convention au prescripteur de la MISPE. [Article R.146-31-1 du CASF](#)

La convention est conclue pour une durée maximale de 10 jours ouvrés, que la présence de la personne handicapée au sein de l'ESAT soit continue ou discontinue. Si les objectifs qui ont motivé la MISPE n'ont pas été atteints, la convention peut être renouvelée une fois pour le même objet et les mêmes objectifs que ceux initiaux. [Article R.146-31-4 du CASF](#)

La personne handicapée peut conclure, au cours d'une période de 12 mois consécutifs, au plus deux conventions dans la même structure d'accueil, à condition toutefois que leurs objets ou leurs objectifs soient différents et que la durée totale de ces conventions, renouvellement compris, n'excède pas 20 jours sur la même période (dans la mesure où la convention ne peut excéder 10 jours ouvrés, renouvelables une fois sous condition de non atteinte des objets et objectifs visés).

Le déroulement de la MISPE

Le bénéficiaire

[Article R.146-31-5 du CASF](#)

Pendant la période de MISPE, le bénéficiaire est soumis au règlement intérieur de l'établissement d'accueil ainsi qu'aux mesures d'hygiène et de sécurité propres aux activités prévues par la convention.

L'ESAT d'accueil

[Article R.146-31-3 du CASF](#)

Il doit désigner une personne chargée d'aider, d'informer, de guider et d'évaluer le bénéficiaire.

Il doit évaluer l'atteinte des objectifs consignés dans la convention et transmettre l'évaluation à l'EP de la MDPH dans les 15 jours suivants la fin de la MISPE.

Le risque AT-MP

[Article L.412-8 du CSS](#)

Les bénéficiaires de la MISPE sont couverts, pendant cette période, au titre des accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP). Effectivement le risque AT-MP est supporté par l'ESAT d'accueil qui a la responsabilité de respecter ses obligations patronales, notamment en termes d'affiliation des bénéficiaires, du paiement des cotisations et de déclaration des accidents.

L'ESAT d'accueil doit informer le prescripteur de la MISPE ainsi que les organismes de sécurité sociale de tout accident¹⁰ survenu pendant la période de MISPE [Article D.412-105 à -109 du CSS](#)

Pour aller plus loin :

Dossier technique MISPE : http://expertise.uriopss-pacac.fr/resources/paca/documents/Personnes_handicapees/Colloques_2017//91212_MISPE_Dossier_technique_CNSA_DGCS_18mai_2017.pdf

La MISPE en facile à lire et à comprendre :

https://www.cnsa.fr/documentation/mode_accessibilite_cnsa_fiches-facilealire_travail_esat.pdf

Questions/ Réponses

¹⁰ Accident survenu au cours de la MISPE ou sur le trajet d'aller ou de retour entre le domicile des personnes bénéficiaires et le lieu où se déroulent les actions prévues par la MISPE ([article D.412-106 du CSS](#)).

7 Etude de cas pratiques dits “complexes”

1. Cas « complexes » RQTH

Cette fiche regroupe des études de cas pratiques dites « complexes ». Ces situations particulières demandent une interprétation des textes réglementaires en vigueur. Un groupe de travail comprenant des référents pour l’insertion professionnelle des MDPH, des représentants de la Mission emploi des travailleurs handicapés (METH) de la DGEFP et des professionnels de la CNSA s’est réuni régulièrement depuis 2017 pour échanger sur ces situations.

A partir de ces travaux, des fiches ont été élaborées regroupant chacune un thème précis. Les fiches permettent d’illustrer les mécanismes d’attribution de la RQTH par la présentation de cas concrets rencontrés par les équipes pluridisciplinaires en MDPH.

Toutes les fiches concernant la RQTH suivent une même structure. Une situation fictive pour chacun des thèmes est présentée. Certaines informations complémentaires sont jointes à cette description puis vient ensuite sous la forme d’un tableau des éléments d’analyse, résultat des échanges entre professionnels de MDPH au sein des groupes de travail.

RQTH et soins

Présentation de la situation :

Agathe a 25 ans. Elle souffre de troubles psychiques importants qui ont entraîné des échecs successifs lors de stages professionnels effectués ces dernières années. Elle est schizophrène. Elle recherche un emploi en tant qu'assistante maternelle (agrément). Malgré ses difficultés elle souhaite travailler. Il s'agit d'une première demande.

Informations complémentaires :

- Elle n'a pas eu d'emploi jusqu'à présent
- Elle est inscrite à Pôle Emploi
- Elle est suivie par un psychiatre qui mentionne dans le certificat médical qu'elle relève de soins
- Elle demande également l'AAH
- Convocation de la personne par la MDPH pour un entretien avec un psychologue pour évaluer le taux d'incapacité, la RSDAE. Le psychologue estime la personne « inapte » avec un taux d'incapacité entre 50 et < 80% et une RSDAE

	Éléments d'analyse
Au vu des éléments présentés, la législation va dans le sens d'une reconnaissance	<p>Article L5213-1 : est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.</p> <p>La RQTH ne vaut pas reconnaissance de la capacité à travailler. Seul le médecin de santé au travail est autorisé à déclarer l'aptitude ou l'inaptitude.</p> <p>Préconisations : le projet professionnel sera élaboré en tenant compte des restrictions, limitations d'activités et potentialités de la personne : il est donc important que ces informations soient partagées par la MDPH et les partenaires de l'emploi dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire, conformément aux dispositions prévues par la convention SPE/MDPH.</p> <p>Le dispositif d'emploi accompagné pourrait répondre aux besoins de la personne.</p> <p>→ une durée d'attribution courte permet de revoir la situation (par exemple, alignée à l'AAH)</p> <p>→ une préconisation d'accompagnement dans le cadre d'un SAVS ou d'un SAMSAH pourrait être proposée.</p>

RQTH et obésité

Présentation de la situation :

Mathieu, 29 ans, souffre d'une obésité importante avec un indice de masse corporelle supérieur à 35 qui limite son périmètre de marche et la station debout.

Titulaire d'un bac en comptabilité et gestion, il a déjà travaillé en tant que comptable et recherche un poste dans ce domaine depuis plus d'un an. Il demande la RQTH pour la première fois.

Informations complémentaires : Il n'est plus en emploi car il y a eu un licenciement économique dans son précédent emploi.

	Éléments d'analyse
Les éléments présents dans ce descriptif ne sont pas en faveur de l'attribution d'une reconnaissance	<p>En référence à l'article L.5213-1 du code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none">- existence d'une altération de fonction (périmètre de marche, station debout pénible)- répercussions éventuelles de cette altération sur les capacités de la personne <p>à obtenir un emploi ? → absence de répercussion pour l'obtention d'un poste en comptabilité</p> <p>Dans ce cas, le projet professionnel de la personne est défini. La rupture du parcours n'est pas consécutive à l'altération de fonction.</p> <p>→ dans le cadre de l'évaluation globale de la situation, l'équipe pluridisciplinaire pourrait proposer l'attribution d'une Carte mobilité inclusion (CMI) mention priorité.</p>

Renouvellement de RQTH après un aménagement de poste

Présentation de la situation :

Nadège a 50 ans et souffre de douleurs importantes au pied. En emploi, elle demande le renouvellement de sa RQTH car elle bénéficie d'un aménagement de son véhicule (boîte automatique) afin de pouvoir se déplacer dans le cadre de sa fonction de commercial. Au moment de la demande, le handicap n'a plus de retentissement sur le poste occupé car la personne dispose déjà du véhicule. Le médecin du travail la déclare apte sans restriction. La RQTH a été accordée il y a 5 ans.

	Éléments d'analyse
Les éléments présents dans ce descriptif sont en faveur de l'attribution d'une reconnaissance	<ul style="list-style-type: none">➔ le handicap de la personne rend nécessaire un tel aménagement, les conséquences de son handicap sur son poste de travail se trouvent, de fait, confirmées➔ l'aménagement conduit à compenser en totalité les répercussions du handicap de la personne sur son poste de travail, mais il n'est pas de nature à faire disparaître l'altération des fonctions de la personne. <p>L'employeur ayant mis en place les aménagements nécessaires au maintien, la RQTH permettra de sécuriser le maintien.</p>

Renouvellement de RQTH et reclassement

Présentation de la situation :

Brigitte, une aide-soignante de 50 ans travaille à l'hôpital. A cause d'une lombalgie, elle se trouve dans l'incapacité de porter des charges lourdes, ce qui rend impossible l'exercice de sa fonction. Elle a bénéficié de la RQTH et a pu obtenir une formation pour occuper un poste administratif. L'employeur la reclasse alors dans un poste administratif, au sein duquel son handicap n'a plus de retentissement.

Elle renouvelle sa demande de RQTH.

Informations complémentaires :

Le médecin du travail déclare la personne apte sans restriction dans son nouveau poste administratif.

	Éléments d'analyse
Les éléments présents dans ce descriptif ne sont pas en faveur du renouvellement de la reconnaissance	<p>En référence à l'article L.5213-1 du code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none">- existence d'une altération de fonction- répercussions éventuelles de cette altération sur les capacités de la personne à obtenir ou conserver son emploi ? ➔ absence de répercussion pour le poste désormais occupé <p>Il convient de préciser, qu'à la différence de l'aménagement, la personne a bénéficié d'une formation de reconversion qui lui a permis d'accéder à un poste sur lequel le handicap n'a plus de retentissement.</p>

RQTH sans souhait de travail

Présentation de la situation :

Anne a 34 ans. Elle n'a jamais travaillé et n'est pas inscrite à Pôle Emploi. Elle présente une surdité importante depuis son plus jeune âge (notion de restriction mentionnée sur le certificat médical joint à la demande). Elle déclare ne pas vouloir travailler. Elle demande l'AAH. Conformément à l'article L821-7-3 du code de la sécurité sociale, une étude de la RQTH est enclenchée.

	Éléments d'analyse
Les textes n'autorisent pas à refuser la RQTH	<p>En référence à l'article L.5213-1 du code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none">- il existe bien une altération de fonction- cette altération a des répercussions sur les capacités de la personne à obtenir un emploi <p>Remarques : la RQTH doit être étudiée dans le cadre d'une demande d'AAH, mais la RQTH (avec orientation marché du travail) ne s'accompagnera pas forcément de préconisations précises, en l'absence de demande de la personne.</p> <p>Article L821-7-3 du CSS : une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé mentionnée à l'article <u>L. 5213-2</u> du code du travail est engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'allocation aux adultes handicapés.</p> <p>Remarques :</p> <ul style="list-style-type: none">-distinguer la notion de possibilité de la notion de probabilité d'obtenir un emploi- rappeler que la RQTH n'a pas d'incidence directe sur le demandeur, mais constitue une clef d'accès aux dispositifs d'accompagnement vers l'emploi

RQTH pour raison administrative

Présentation de la situation :

Thomas a 20 ans et est en première année de droit. Il fait une demande de RQTH pour bénéficier d'aménagement aux examens pour ses partiels semestriels. Il avait bénéficié d'un aménagement lors du passage du baccalauréat mais il n'y a pas eu d'aménagement scolaire spécifique tout au long de sa scolarité. Son dossier comprend un certificat médical complété par le centre de référence des troubles d'apprentissage fait état d'une dyslexie.

	Éléments d'analyse
Les éléments présents dans ce descriptif ne sont pas en faveur de l'attribution d'une reconnaissance	<p>En référence à l'article L.5213-1 du code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none">- il existe bien une altération de fonction,- mais dans cette situation précise, les répercussions éventuelles de cette altération sur les capacités de la personne à obtenir un emploi, ne sont pas avérées. Aucun élément ne permet de dire que le trouble a des conséquences sur l'emploi <p>Remarques : il faut dans ce cas, distinguer la demande de RQTH de la demande d'aménagement d'examens.</p> <p>Un travail d'information sur les modalités d'aménagement d'examens doit être conduit afin d'éviter les demandes inappropriées.</p>

RQTH et difficultés de déplacement vers le lieu de travail

Présentation de la situation :

Sylvie a 50 ans. Elle souffre d'une lombalgie objectivée par le dossier médical, qui l'empêche de rester debout de manière prolongée et qui occasionne une crise de sciatique environ 2 fois par an (séances de kiné). Elle prend les transports en commun et met 1h30 pour arriver sur son lieu de travail. Ses douleurs rendent le temps de transport très fatigant. Elle occupe un poste administratif (comptabilité). Elle demande une RQTH (1^{ère} demande) pour aménager son organisation de travail (télétravail). Le médecin du travail précise que la personne est apte sans restriction à son poste (bureau au rez de chaussée et poste sédentaire) mais atteste que le temps de transport provoque une grande fatigue.

	Éléments d'analyse
Les éléments présents dans ce descriptif sont en faveur de l'attribution d'une reconnaissance	<p>En référence à l'article L.5213-1 du code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none">- il existe bien une altération de fonction ;- les répercussions éventuelles de cette altération sur les capacités de la personne à conserver son emploi, sont liées aux trajets pour se rendre au travail. <p>La RQTH permet aussi à la personne de bénéficier d'adaptations de son organisation ou de son temps de travail. L'avis du médecin du travail est précieux dans ce cas pour identifier la nature de l'aménagement nécessaire.</p> <p>Préconisation : l'échange d'informations entre le service de santé au travail et la MDPH permet de tenir compte de la situation précise d'emploi de la personne</p> <p>Remarque : le trajet fait partie du travail au sens des risques AT (accident du travail), il fait donc partie du poste.</p>

RQTH et troubles difficiles à apprécier

Présentation de la situation :

Abel a 25 ans, il travaille comme maçon dans une entreprise de BTP. Il demande une RQTH (première demande) car il éprouve des difficultés à rester concentré, à respecter le planning et à s'organiser dans son travail. Il est souvent en retard, voire absent certains jours. Il a suivi un parcours en SEGPA, du fait de ses échecs scolaires répétés. Le dossier médical ne mentionne aucune pathologie particulière. Il n'a ni suivi, ni traitement.

Le médecin de la MDPH qui le reçoit a des doutes sur l'origine de ses difficultés.

	Éléments d'analyse
Les éléments présents dans ce descriptif ne suffisent pas et des éléments complémentaires sont nécessaires pour apprécier la pertinence d'une reconnaissance	<p>En référence à l'article L.5213-1 du code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none">- existence d'une altération de fonction ? <p>Des éléments médicaux et/ou psychologiques complémentaires sont indispensables à l'évaluation de cette situation : existence d'antécédents, avis du médecin du travail, évaluation psychiatrique ou psychologique ?...</p> <ul style="list-style-type: none">- répercussions de cette altération éventuelle sur les capacités de la personne à conserver son emploi ? <p>Rechercher les éléments relatifs aux répercussions dans la vie quotidienne et en particulier sur les possibilités de conserver son emploi : intérêt de recueillir dans ce cas, l'appréciation de la personne, de son entourage et des professionnels de soins.</p> <p>→ demande à suspendre, dans l'attente des éléments complémentaires .</p>

RQTH et évolution de poste

Présentation de la situation :

Mathilde a 35 ans. Elle est vendeuse et caissière depuis 10 ans et son poste pourrait évoluer bientôt vers celui de responsable (promotion), intégrant dans ses fonctions des responsabilités administratives. Elle fait une première demande RQTH pour une dyslexie.

Informations complémentaires :

- parcours scolaire aménagé depuis le primaire ;
- bilan orthophonique attestant le degré de dyslexie : - 4 DS ;
- elle en a discuté avec son employeur qui est favorable à l'aménagement de son poste de travail.

	Éléments d'analyse
Les éléments présents dans ce descriptif sont compatibles avec l'attribution d'une reconnaissance	<p>En référence à l'article L.5213-1 du code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none">- il y a bien existence d'une altération de fonction ;- il semble que cette altération ait des répercussions sur les capacités de la personne à évoluer dans son emploi : cette évolution peut être assimilée à l'obtention d'un nouvel emploi. <p>Préconisation : l'avis du médecin du travail est utile dans ce cas et pourrait faire l'objet d'une demande d'information complémentaire afin de tenir compte de la situation précise d'emploi de la personne.</p>

RQTH et maladie évolutive

Présentation de la situation :

Situation fictive étudiée :

Emilie a 55 ans. Elle est en emploi et occupe un poste administratif. Elle vient d'être diagnostiquée comme atteinte de la maladie de Parkinson. Sa maladie n'affecte pas son travail au quotidien actuellement. Le médecin du travail lui propose une surveillance médicale renforcée.

	Éléments d'analyse
Les éléments de description de cette situation ne sont pas en faveur de la RQTH.	<p>En référence à l'article L.5213-1 du code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none">- il existe bien une altération de fonction ;- actuellement, il n'y a pas de répercussions avérées de cette altération sur les capacités de la personne à conserver son emploi, mais la situation au travail peut évoluer très rapidement (cet élément peut constituer une vigilance pour le service de santé au travail). <p>Préconisation : dans certaines maladies évolutives, les effets du traitement et la fatigabilité importante sont également des éléments à prendre en considération. Aussi, l'avis du médecin du travail est précieux, notamment lorsque l'adaptation de l'organisation ou du temps de travail sont nécessaires.</p>

RQTH et personne sous traitement

Présentation de la situation :

Carole est diabétique (insulinodépendante) et doit prendre son traitement à heures fixes pendant ses heures de travail. Elle travaille dans la grande distribution et doit s'absenter matin et soir pendant 15 minutes pour prendre son traitement.

	Éléments d'analyse
Les éléments présents dans ce descriptif sont en faveur de l'attribution d'une reconnaissance	<p>En référence à l'article L.5213-1 du code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none">- il existe bien une altération de fonction ;- les répercussions de cette altération sur les capacités de la personne à conserver son emploi, se traduisent surtout par une organisation spécifique de son travail. Dans ce cas, il est important de connaître les contraintes du poste de travail. <p>Préconisation : l'avis du médecin du travail est utile dans ce cas et pourrait faire l'objet d'une demande d'information complémentaire afin de tenir compte de la situation précise d'emploi de la personne</p>

RQTH et alcoolisme

Présentation de la situation :

Jacques est électricien. Agé de 49 ans, il souffre d'alcoolisme depuis plusieurs années, ce qui entraîne des difficultés d'attention dans son poste ainsi que des retards et des absences réguliers. Il demande une RQTH pour aménager ses horaires de travail et envisager une reconversion. Il reconnaît sa dépendance mais refuse d'être suivi par un service d'addictologie.

	Éléments d'analyse
Les éléments présents dans ce descriptif sont en faveur de l'attribution d'une reconnaissance	<p>En référence à l'article L.5213-1 du code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none">- dans cette situation, l'altération de fonction est avérée ;- cette altération a des répercussions sur les capacités de la personne à conserver son emploi : l'avis du médecin du travail est utile dans ce cas et pourrait faire l'objet d'une demande d'information complémentaire. <p>De plus, l'article L5213-3 précise que :</p> <p><i>Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle.</i></p> <p>Préconisations : des modalités d'accompagnement pourraient être proposées :</p> <ul style="list-style-type: none">- dans le cadre professionnel pour le maintien dans l'emploi et/ou l'élaboration d'un nouveau projet professionnel (SAMETH...) ;- dans le cadre médico-social (SAMSAH par exemple....). <p>Remarque : il est important que l'évaluation de cette situation se fasse en dehors de toute considération relevant du jugement de valeur.</p>

2. Cas « complexes » d'orientation professionnelle

Cette fiche regroupe des études de cas pratiques dites « complexes ». Ces situations particulières demandent une interprétation des textes réglementaires en vigueur. Dans le cadre d'une étude menée par l'Agence Nouvelle des Solidarités Actives, un groupe de travail comprenant des référents pour l'insertion professionnelle des MDPH, des représentants de la Mission emploi des travailleurs handicapés (METH) de la DGEFP, des représentants de la DGCS et des professionnels de la CNSA ont été associés à ces travaux.

A partir de ces travaux, des fiches ont été élaborées regroupant chacune un thème précis. Les fiches permettent d'illustrer les mécanismes d'orientation professionnelle par la présentation de cas concrets rencontrés par les équipes pluridisciplinaires en MDPH.

Toutes les fiches concernant l'orientation professionnelle suivent une même structure. Une situation fictive pour chacun des thèmes est présentée. Certaines informations complémentaires sont jointes à cette description puis vient ensuite sous la forme d'un tableau des éléments d'analyse, résultat des échanges entre professionnels de MDPH au sein des groupes de travail.

Demandes de pré orientation ou de formation en CRP

Situation 1 : Demandes de formation en CRP réalisable dans le droit commun

Présentation de la situation :

Nathalie a 30 ans. Elle a suivi une scolarité en IME, a obtenu un CAP en coiffure et trouvé un travail comme coiffeuse.

Suite à des allergies aux produits utilisés en coiffure, elle est déclarée inapte à son poste. Le certificat médical atteste de ces troubles. Elle souhaite aujourd'hui se former pour évoluer dans le secteur de la restauration. Sur les conseils du SAMETH, **elle demande un CRP**, situé à proximité de son domicile, qui propose ce type de formation.

Au vu des éléments médicaux, le médecin de la MDPH pense qu'elle pourrait intégrer une formation de droit commun, d'autant plus que le délai d'attente est important pour intégrer ce CRP.

	Éléments d'analyse
--	---------------------------

En droit

En vertu du Code du travail (articles L. 5213-3, R. 5213-2 et R. 5213-9) :

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle, et avoir accès aux centres.

Pour cela, il doit avoir obtenu auprès de la Commission des droits et l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé ainsi qu'une décision d'orientation dans un de ces centres (articles L. 5213-2 et R. 5213-10 du code du travail).

Selon les articles R. 5213-9 et suivants du Code du travail :

Ces centres accueillent des travailleurs reconnus handicapés orientés par la CDAPH pour participer à des formations professionnelles. Ils visent le retour à l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire grâce à l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles.

Il n'existe aujourd'hui aucun texte réglementaire précisant les critères d'admission en CRP. Cependant, la pratique a dégagé quelques critères :

Critère 1 : l'incapacité pour une personne à exercer son métier d'origine,

Critère 2 : le besoin d'accompagnement de la personne,

Critère 3 : la nécessité pour elle d'évoluer dans un cadre adapté en raison de sa situation de handicap,

Critère 4 : la situation de la personne (âge, niveau de qualification, capacité d'apprentissage et d'adaptation) / Il s'agit également de prendre en compte les expériences antérieures de la personne en termes d'emploi ou de formation.

Par ailleurs, il faut s'assurer que les formations dispensées en CRPP sont en adéquation avec le projet professionnel de la personne.

❖ Avant de prononcer une orientation, les MDPH doivent d'abord se poser la question d'un licenciement pour inaptitude afin que la personne puisse bénéficier d'un accompagnement SAMETH et faire valoir ses droits avant d'être orientée vers un dispositif spécifique. C'est une fois cette clarification faite que la MDPH peut se poser la question d'une orientation en CRP, à la demande de la personne.

❖ L'orientation vers un ESAT, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ([C. trav., art. L. 5213-2](#) ; [L. n° 2008-1425, 27 déc. 2008, art. 182, JO 28 déc.](#)).

Les faits

- La personne est incapable d'exercer son métier d'origine (critère 1)
- La personne a suivi une scolarité en IME (Critère 2 et 3 : Scolarité adaptée et besoin potentiel d'accompagnement)
- 30 ans - CAP en coiffure - travail en milieu ordinaire (critère 4)

La personne sait ce qu'elle veut faire et est renseignée sur le CRP proche de chez elle.

Situation 2 : Demandes de reclassement de personnes ne pouvant plus exercer une activité physique et dont la reconversion sera complexe

Présentation de la situation :

Richard a 45 ans. Il travaille dans le sentier à Paris où il décharge des camions depuis l'âge de 16 ans.

Aujourd'hui, il souffre d'un gros problème au col du fémur suite à un accident, attesté par la médecine du travail.

Il souhaite continuer à travailler et envisage une reconversion mais il n'a pas de réel projet professionnel. **Il demande une RQTH et une formation.**

Le médecin de la MDPH détecte une dyslexie très importante.

	Eléments d'analyse
	<p><u>En droit</u></p> <p>Lors d'une demande de RQTH : la CDAPH devra se prononcer à la fois sur cette dernière et sur l'orientation professionnelle qui y est associée. Il ne doit pas exister de RQTH sans orientation professionnelle associée (<u>Article L.5213-2 du Code du travail</u>).</p> <p><u>Sur la RQTH</u></p> <p>« Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. » <u>Article L.5213-1 du code du travail</u></p> <p>La personne doit présenter une altération de fonction de plus d'un an (durée minimale d'ouverture de droit par la MDPH) <u>Article R.241-31 du CASF</u></p> <p><u>Sur l'orientation professionnelle</u></p> <p>1. CPO - Ces centres accueillent des travailleurs reconnus handicapés orientés par la CDAPH dont l'orientation professionnelle pose des difficultés particulières qui n'ont pas pu être résolues par l'équipe pluridisciplinaire.</p> <p>Ces centres proposent aux personnes handicapées de se placer dans des situations de travail caractéristiques de catégories de métiers différents afin d'élaborer un projet professionnel - <u>Articles R. 5213-9 et suivants du Code du travail</u></p> <p>2. Formation de droit commun : <u>L'article L.6111-1 du Code du travail</u> indique que la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Ainsi conformément à <u>l'article L.5211-4 du Code du travail</u>, les actions de formation professionnelle prévoient un accueil à temps partiel ou discontinu ainsi qu'une durée et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle.</p> <p>❖ Des aides à la formation peuvent être attribuées par <u>l'AGEFIPH</u>. Elles sont cumulables avec les aides de droit commun.</p>

Les faits

Sur la RQTH

- Il y a bien existence d'une altération de fonction (col du fémur et dyslexie très importante détecté par le médecin) ;
- Il semble que la dyslexie puisse avoir des répercussions sur les capacités de la personne à obtenir un nouvel emploi.

Sur l'orientation professionnelle

- Troubles de l'apprentissage (dyslexie) qui l'a sûrement contraint plus jeune à effectuer des tâches physiques simples.
- Age avancé (45 ans)
- Pas de réel projet de reconversion

Situation 3 : Demandes de pré orientation ou de CRP d'une personne senior

Présentation de la situation :

Joël a 58 ans. Il a exercé la fonction de commercial mais il n'est plus aujourd'hui en capacité d'exercer cette fonction suite à des problèmes de dos. Cette situation est attestée par la médecine du travail.

Il souhaite continuer à travailler et envisage une reconversion mais il n'a pas de réel projet professionnel. Il demande une RQTH et une formation.

	Eléments d'analyse
	<p><u>En droit</u></p> <p><u>Sur la RQTH :</u></p> <p>En référence à l'article L. 5213-1 du Code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il y a bien existence d'une altération de fonction (problème de dos attesté par la médecine du travail) ; - Pas de répercussions éventuelles de cette altération sur les capacités de la personne à obtenir un nouvel emploi (demande de formation de reconversion qui lui permet d'accéder à un poste sur lequel le handicap n'a plus de retentissement). <p><u>Sur l'orientation professionnelle :</u></p> <p>Articles R. 5213-1 à R. 5213-8 du Code du travail</p> <p>Des centres de pré orientation contribuent à l'orientation professionnelle des travailleurs handicapés. Ils accueillent, sur décision motivée de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, des travailleurs reconnus handicapés dont l'orientation professionnelle présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par l'équipe technique de cette commission.</p> <p><u>Les faits</u></p> <p>La personne ne répond pas aux critères pour le CRP ou le CPO (pas de RQTH ; pas de besoin d'accompagnement particulier, pas de problème d'adaptation),</p> <p>Seules difficultés : son âge (58 ans, proche de la retraite), un emploi où il sollicite moins son dos.</p>

Demandes de renouvellement de CRP

Situation 4 : Demandes de CRP ou de CPO successives suite à une interruption

Présentation de la situation :

Sylvie a 44 ans, un handicap moteur et une fragilité psychologique. Elle a une fille qui se trouve également dans une situation de handicap. Elle touche l'ARE.

Orientée en centre de pré orientation, Sylvie effectue sa formation pendant 6 semaines uniquement (sur 12) et de façon discontinue suite à de nombreux arrêts maladie (pour elle ou sa fille, en situation de handicap et sans structure).

Sylvie demande **une nouvelle pré orientation** afin de pouvoir finaliser son projet

.Aujourd'hui, la fille de Sylvie a trouvé une structure de prise en charge et sa situation familiale est donc plus stable. Sylvie, quant à elle, arrive en fin de droit concernant l'ARE.

	Eléments d'analyse
	<p><u>En droit</u></p> <p>Article R.5213-1 à R. 5213-8 du Code de travail :</p> <p>Des centres de pré orientation contribuent à l'orientation professionnelle des travailleurs handicapés. Ils accueillent, sur décision motivée de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, des travailleurs reconnus handicapés dont l'orientation professionnelle présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par l'équipe technique de cette commission.</p> <p>La pré orientation est opérée dans le cadre d'un stage dont la durée est en moyenne et par stagiaire de huit semaines sans pouvoir excéder douze semaines.</p> <p>Pendant son séjour en centre de pré orientation, la personne handicapée est mise dans des situations de travail caractéristiques de catégories de métiers nettement différentes les unes des autres. Elle est informée des perspectives professionnelles que lui offrent ces métiers et mise en état de pouvoir élaborer un projet professionnel en liaison avec les services de Pôle emploi.</p> <p>❖ Le psychologue du travail de Pôle emploi peut évaluer la capacité de la personne à suivre la pré orientation ou le CRP.</p> <p>❖ Une demande de renouvellement d'orientation de CPO peut être prononcée : pour la suivre intégralement ou seulement pour suivre la partie de la formation que la personne n'a pas pu suivre.</p> <p><u>Les faits</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Première demande CPO acceptée : critères réunis dont la RQTH (handicap moteur/fragilité psychologique), - Freins externes levés : prise en charge de sa fille en structure et meilleure situation familiale - Fin proche de l'ARE

Situation 5 : Demandes de CRP successives pour suivre une formation de plus haut ou de plus bas niveau

Présentation de la situation :

Jérôme a 39 ans. Il termine une formation d'agent administratif en CRP, mais n'a pas encore passé son diplôme. Il demande **une nouvelle formation dans le même CRP à un niveau plus élevé**. Le CRP encourage la personne à faire cette demande et signale l'importance pour elle de continuer son parcours. Jérôme ne souhaite pas faire de formation dans le milieu ordinaire pour augmenter son niveau car il ne s'en estime pas capable.

	Eléments d'analyse
	<p><u>En droit</u></p> <p>En vertu du Code du travail (articles L. 5213-3, R. 5213-2 et R. 5213-9) :</p> <p>Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle, et avoir accès aux centres.</p> <p>Pour cela, il doit avoir obtenu auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé ainsi qu'une décision d'orientation dans un de ces centres (articles L. 5213-2 et R. 5213-10 du code du travail).</p> <p>Selon les articles R. 5213-9 et suivants du Code du travail :</p> <p>Ces centres accueillent des travailleurs reconnus handicapés orientés par la CDAPH pour participer à des formations professionnelles. Ils visent le retour à l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire grâce à l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles.</p> <p>Il n'existe aujourd'hui aucun texte réglementaire précisant les critères d'admission en CRP. Cependant, la pratique a dégagé quelques critères :</p> <p>Critère 1 : l'incapacité pour une personne à exercer son métier d'origine,</p> <p>Critère 2 : le besoin d'accompagnement de la personne,</p> <p>Critère 3 : la nécessité pour elle d'évoluer dans un cadre adapté en raison de sa situation de handicap,</p> <p>Critère 4 : la situation de la personne (âge, niveau de qualification, capacité d'apprentissage et d'adaptation) / Il s'agit également de prendre en compte les expériences antérieures de la personne en termes d'emploi ou de formation.</p> <p>Par ailleurs, il faut s'assurer que les formations dispensées en CRPP sont en adéquation avec le projet professionnel de la personne.</p> <p>◆ Il est possible que les MDPH, suite à une orientation vers un CRP, travaillent avec la personne sur un projet en alternance dans le milieu ordinaire (encouragement, lever les doutes de la personne sur sa capacité</p>

	<p>à évoluer dans le milieu ordinaire).</p> <p><u>Les faits</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nouveau CRP pour une augmentation du niveau qualification, - Demande encouragée par le CRP, -- La personne ne se sent pas capable de le faire en milieu ordinaire. <p>Cependant, le critère 1 - l'incapacité pour une personne à exercer son métier d'origine - n'est pas réuni. En ce sens, il ne peut pas obtenir à nouveau un CRP.</p>
--	---

Situation 6 : Demandes d'entrées en ESAT pour faire face à des problématiques sociales

Présentation de la situation :

Paul a 20 ans. Il est actuellement accueilli dans un foyer de l'ASE. Il n'a aucune qualification. Paul souffre d'une déficience auditive (taux d'incapacité de 70%) pour laquelle il a obtenu une RQTH et une orientation vers le marché du travail. Il a eu quelques périodes d'activité d'une durée courte qui n'ont jamais débouché sur un contrat longue durée. Il est actuellement sans emploi et sans ressources et demande une orientation ESAT.

	Eléments d'analyse
	<p><u>En droit</u></p> <p><u>Admission dans un ESAT</u></p> <p><u>1. Condition d'âge</u></p> <p>Pour être accueillie en ESAT la personne handicapée doit avoir au moins 20 ans. Cependant, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) peut exceptionnellement décider une orientation dès l'âge de 16 ans (CASF, art. L. 344-1 à CASF, art. L. 344-7).</p> <p><u>2. Condition liée au handicap</u></p> <p>Pour être accueillie en ESAT la personne handicapée doit remplir une de ces deux conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir une capacité de travail inférieure à 1/3 de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide (art R. 243-1 du CT) <p>N.B : La détermination de ce seuil est à rapprocher de <u>la notion d'invalidité</u> de l'assuré, précisée à l'article R. 341-2 du code de la sécurité sociale, qui correspond à une réduction de sa capacité de travail d'au moins deux tiers.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ou avoir une capacité de travail supérieure ou égale au tiers de la capacité normale mais le besoin d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques, expressément motivés dans la décision, le justifie et ne peut être satisfait par une orientation vers le marché du travail (art R. 243-3 du CT) <p><u>Sur la RQTH</u></p> <p>« Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. » Article L.5213-1 du code du travail</p> <p>La personne doit présenter une altération de fonction de plus d'un an (durée minimale d'ouverture de droit par la MDPH) Article R.241-31 du CASF</p> <p><u>Les faits</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Paul a 20 ans - Taux d'incapacité de 70% <p>> Il a normalement droit à l'ESAT</p>

	<p>Il peut avoir en plus un besoin, un soutien médical/social dû à sa surdité.</p> <ul style="list-style-type: none">- Quelques expériences courtes sur le marché ordinaire mais de vraies difficultés à trouver un emploi stable sur le marché ordinaire.
--	--

Situation 7 : Demandes d'ESAT ayant peu de chances de se concrétiser par manque de volonté de la personne ou par l'existence de difficultés annexes

Présentation de la situation :

Jérémy a 33 ans. Il a une déficience intellectuelle (taux d'incapacité entre 50% et 80%) et a effectué une scolarité ordinaire (ses parents ne souhaitaient pas l'IME).

Il a fait, par le passé, deux demandes d'AAH. La première a été refusée, il a obtenu une RQTH, s'est inscrit à Pôle emploi mais n'a trouvé aucun poste.

A l'issue de sa deuxième orientation, il a été orienté vers un ESAT mais ne l'a jamais intégré (il n'a fait aucune démarche).

Actuellement sans ressources, **il demande son renouvellement de l'AAH et une nouvelle orientation en ESAT.**

	Eléments d'analyse
	<p><u>En droit</u></p> <p><u>1. Renouvellement d'AAH</u></p> <p><u>Articles L. 821-1 à L. 821-8 du Code de la Sécurité sociale</u></p> <p>1.1 Age</p> <p>Il faut avoir plus de 20 ans (ou plus de 16 ans pour un jeune qui n'est plus considéré à la charge des parents pour le bénéfice des prestations familiales).</p> <p>1.2 la résidence</p> <p>La personne handicapée doit résider sur le territoire métropolitain ou dans un département ou une collectivité d'outre-mer (DOM-COM) ou à Saint-Pierre-et-Miquelon - CSS, art. L. 821-1</p> <p>1.3 Taux d'incapacité</p> <p>Le taux d'incapacité pour ouvrir droit à l'AAH est apprécié d'après le guide barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées, figurant à l'annexe 2-4 du Code de l'action sociale et des familles - Décret n° 2007-1574, 6 nov. 2007, JO 8 nov.</p> <p>L'AAH est versée jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à toute personne dont l'incapacité permanente est supérieure ou égal à 80 %, - ou compris entre 50 et 79 % et connaître une restriction substantielle et durable d'accès à un emploi (RSDAE), reconnue par la CDAPH. <p>La restriction est substantielle lorsque le demandeur rencontre des difficultés importantes d'accès à l'emploi ne pouvant être compensées notamment par des mesures d'aménagement de poste de travail. La restriction est durable dès lors qu'elle est d'une durée prévisible d'au moins 1 an à partir du dépôt de la demande d'AAH (Article D.821-1-2 CASF ; Décret n° 2011-974 du 16 août 2011 - art. 2 ; Circulaire N° DGCS/SD1/2011/413 du 27 octobre 2011)</p> <p>Précision : L'article D.821-1-2 du code de la sécurité sociale dispose que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • « <i>La restriction est substantielle lorsque le demandeur rencontre, du fait de son handicap même, des difficultés importantes d'accès à l'emploi.</i> » • « <i>Pour l'application du présent article, l'emploi auquel la personne</i>

handicapée pourrait accéder s'entend d'une activité professionnelle lui conférant les avantages reconnus aux travailleurs par la législation du travail et de la sécurité sociale. »

- Qu'est compatible « avec la reconnaissance d'une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi : a) L'activité à caractère professionnel exercée en milieu protégé par un demandeur admis au bénéfice de la rémunération garantie mentionnée à l'article L. 243-4 du code de l'action sociale et des familles »

2. Admission dans un ESAT

21. Condition d'âge

Pour être accueillie en ESAT la personne handicapée doit avoir au moins 20 ans. Cependant, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) peut exceptionnellement décider une orientation dès l'âge de 16 ans ([CASF, art. L. 344-1](#) à [CASF, art. L. 344-7](#)).

2.2 Condition liée au handicap

Pour être accueillie en ESAT la personne handicapée doit remplir une de ces deux conditions :

- avoir une capacité de travail inférieure à 1/3 de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide ([art R. 243-1 du CT](#))

N.B : La détermination de ce seuil est à rapprocher de la notion d'invalidité de l'assuré, précisée à [l'article R. 341-2 du code de la sécurité sociale](#), qui correspond à une réduction de sa capacité de travail d'au moins deux tiers.

- ou avoir une capacité de travail supérieure ou égale au tiers de la capacité normale mais le besoin d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques, expressément motivés dans la décision, le justifie et ne peut être satisfait par une orientation vers le marché du travail ([art R. 243-3 du CT](#))

❖ Pour les situations où l'orientation ESAT est couplée à une demande d'AAH, certains professionnels se posent cependant des questions sur la pertinence de cette orientation qui peut entraîner une désocialisation progressive de la personne (notamment pour les jeunes).

Pour pallier ce risque et tenter de remobiliser la personne, notamment si elle est volontaire pour intégrer un ESAT, il est souhaitable dans la mesure du possible de proposer une solution d'accompagnement dans la recherche d'un ESAT : en interne par la MDPH, en externe par un dispositif dédié à l'accompagnement vers le milieu protégé, en proposant une entrée en temps partiel dans l'ESAT.

	<p><u>Les faits</u></p> <p><u>Renouvellement AAH</u></p> <p>- Taux d'incapacité entre 50 % et 80 % : la personne peut bénéficier de l'AAH à condition qu'il ait une RSDAE (à priori substantielle et durable).</p> <p><u>Orientation en ESAT</u></p> <p>En l'espèce, il répond aux conditions d'âge et liée au handicap.</p> <p>Cependant, doute sur la motivation puisqu'il a déjà eu une première orientation en ESAT qui n'a pas été suivie.</p> <p>Toutefois, il a pu avoir des difficultés à mettre en œuvre cette première orientation. Rappelons que les parents n'avaient déjà pas souhaité une IME (freins à l'aide).</p>
--	--

Situation 8 : Demandes de temps partiel en ESAT

Présentation de la situation :

Laurence a 55 ans et souffre de problèmes moteurs suite à une obésité importante. Elle a évolué toute sa vie sur le marché du travail dans le secteur hôtelier (elle faisait des ménages).

Ces dix dernières années, elle y travaillait à temps partiel mais, suite à de nombreux arrêts maladie et une fatigabilité très importante, elle a demandé **une orientation vers un ESAT dans la perspective d'y effectuer un temps partiel.**

L'équipe pluridisciplinaire de la MDPH confirme sa situation et une capacité de travail réduite de 2/3.

	Eléments d'analyse
	<p><u>En droit</u></p> <p><u>1. Admission dans un ESAT</u></p> <p><u>1.1 Condition d'âge</u></p> <p>Pour être accueillie en ESAT la personne handicapée doit avoir au moins 20 ans. Cependant, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) peut exceptionnellement décider une orientation dès l'âge de 16 ans (CASF, art. L. 344-1 à CASF, art. L. 344-7).</p> <p><u>1.2 Condition liée au handicap</u></p> <p>Pour être accueillie en ESAT la personne handicapée doit remplir une de ces deux conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir une capacité de travail inférieure à 1/3 de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide (art R. 243-1 du CT) <p>N.B : La détermination de ce seuil est à rapprocher de <u>la notion d'invalidité</u> de l'assuré, précisée à l'article R. 341-2 du code de la sécurité sociale, qui correspond à une réduction de sa capacité de travail d'au moins deux tiers.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ou avoir une capacité de travail supérieure ou égale au tiers de la capacité normale mais le besoin d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques, expressément motivés dans la décision, le justifie et ne peut être satisfait par une orientation vers le marché du travail (art R. 243-3 du CT) <p><u>2. Attribution de la RQTH</u></p> <p>« Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. » Article L.5213-1 du code du travail</p> <p>La personne doit présenter une altération de fonction de plus d'un an (durée minimale d'ouverture de droit par la MDPH) Article R.241-31 du CASF</p> <p><u>3. Attribution de l'AAH</u></p> <p>Articles L. 821-1 à L. 821-8 du Code de la Sécurité sociale</p>

3.1 Age

Il faut avoir plus de 20 ans (ou plus de 16 ans pour un jeune qui n'est plus considéré à la charge des parents pour le bénéfice des prestations familiales).

3.2 La résidence

La personne handicapée doit résider sur le territoire métropolitain ou dans un département ou une collectivité d'outre-mer (DOM-COM) ou à Saint-Pierre-et-Miquelon - [CSS, art. L. 821-1](#)

3.3 Conditions de ressources

Les ressources prises en compte sont celles de l'allocataire et de son conjoint ou de son concubin ou son partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

3.4 Taux d'incapacité

Le taux d'incapacité pour ouvrir droit à l'AAH est apprécié d'après le guide barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées, figurant à l'annexe 2-4 du Code de l'action sociale et des familles - [Décret n° 2007-1574, 6 nov. 2007, JO 8 nov.](#)

L'AAH est versée jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite :

- à toute personne dont l'incapacité permanente est supérieure ou égal à 80 %,
- ou compris entre 50 et 79 % et connaître une restriction substantielle et durable d'accès à un emploi (RSDAE), reconnue par la CDAPH.

La restriction est substantielle lorsque le demandeur rencontre des difficultés importantes d'accès à l'emploi ne pouvant être compensées notamment par des mesures d'aménagement de poste de travail. La restriction est durable dès lors qu'elle est d'une durée prévisible d'au moins 1 an à partir du dépôt de la demande d'AAH ([Article D.821-1-2 CASF ; Décret n° 2011-974 du 16 août 2011 - art. 2 ; Circulaire N° DGCS/SD1/2011/413 du 27 octobre 2011](#))

Les faits

ESAT : L'équipe pluridisciplinaire de la MDPH confirme sa situation et une capacité de travail réduite de 2/3. Elle peut donc légalement être orientée vers un ESAT.

Toutefois, elle demande un ESAT pour travailler en temps partiel (a priori

	<p>pour faire du ménage). Or, elle est déjà en temps partiel sur le marché ordinaire.</p> <p><u>Cependant, la MDPH peut proposer :</u></p> <p>Une RQTH : Il existe bien une altération de fonction (obésité) et cette altération a des répercussions sur les capacités de la personne à conserver son emploi dans le secteur hôtelier – ménages (fatigabilité importante, nombreux arrêts maladie).</p> <p>L'AAH : L'équipe pluridisciplinaire de la MDPH confirme sa situation et une capacité de travail réduite de 2/3. Elle peut donc faire une demande d'AAH.</p>
--	--

Situation 9 : Demandes d'ESAT de personnes situées entre le milieu ordinaire et le milieu protégé

Présentation de la situation :

Laura a 42 ans, elle travaille en EA depuis 12 ans, et souffre de troubles psychologiques qui la rendraient éligible au milieu protégé.

Elle a été en arrêt maladie très régulièrement ces deux dernières années, et demande aujourd'hui **une orientation en ESAT**. Sa demande est appuyée par le rapport du médecin du travail.

	Eléments d'analyse
	<p><u>En droit</u></p> <p><u>1. Admission dans un ESAT</u></p> <p><u>1.1 Condition d'âge</u></p> <p>Pour être accueillie en ESAT la personne handicapée doit avoir au moins 20 ans. Cependant, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) peut exceptionnellement décider une orientation dès l'âge de 16 ans (CASF, art. L. 344-1 à CASF, art. L. 344-7).</p> <p><u>1.2 Condition liée au handicap</u></p> <p>Pour être accueillie en ESAT la personne handicapée doit remplir une de ces deux conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir une capacité de travail inférieure à 1/3 de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide (art R. 243-1 du CT) <p>N.B : La détermination de ce seuil est à rapprocher de <u>la notion d'invalidité</u> de l'assuré, précisée à l'article R. 341-2 du code de la sécurité sociale, qui correspond à une réduction de sa capacité de travail d'au moins deux tiers.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ou avoir une capacité de travail supérieure ou égale au tiers de la capacité normale mais le besoin d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques, expressément motivés dans la décision, le justifie et ne peut être satisfait par une orientation vers le marché du travail (art R. 243-3 du CT) <p><u>2. Mise en situation en milieu professionnel (MISPE) en ESAT</u></p> <p>Décret n° 2016-1347 du 10 octobre 2016 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail ;</p> <p>Arrêté du 28 mars 2017 relatif au modèle de convention de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail ;</p> <p>Article L.412-8 du code de sécurité sociale ;</p> <p>La MISPE est une période d'immersion des personnes handicapées en milieu protégé.</p> <p>Il s'agit concrètement de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - permettre au travailleur handicapé de découvrir le secteur protégé et/ou un type d'activité économique et d'affiner ainsi son projet

	<p>professionnel</p> <ul style="list-style-type: none">- compléter ou confirmer l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire proposant une orientation vers le secteur de travail protégé ;- favoriser le suivi des décisions de la CDAPH et réévaluer les compétences de la personne en situation de handicap. <p><u>3. SAMETH</u></p> <p>Possibilité pour CAP EMPLOI - SAMETH d'intervenir pour maintenir une personne en AE Articles L. 5214-3-1 et R. 5213-7 du Code du travail</p> <p><u>Les faits</u></p> <p>Des troubles psychologiques qui la rendraient éligible au milieu protégé.</p>
--	---

Demandes de renouvellement en ESAT

Situation 10 : Demandes d'ESAT de personnes ayant le potentiel pour évoluer en milieu ordinaire

Présentation de la situation :

Laurène a 25 ans. Elle éprouve des difficultés intellectuelles légères. Elle a suivi une scolarité en milieu ordinaire. Lors de sa première demande d'ESAT, la MDPH a hésité mais a orienté la personne vers le milieu protégé étant donné les quelques expériences négatives qu'elle avait eues sur le marché du travail et sa difficulté à trouver un emploi. Laurène est rentrée en ESAT et fait un très bon travail, attesté par le bilan réalisé par l'établissement. **Elle demande un renouvellement en ESAT alors qu'elle aurait sans doute une capacité à évoluer sur le marché du travail.**

	Eléments d'analyse
	<p><u>En droit</u></p> <p><u>Mise à disposition (ESAT « hors les murs »)</u></p> <p>La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a confirmé la possibilité pour les travailleurs handicapés admis en ESAT d'être mis à disposition d'une entreprise, d'une collectivité publique ou de tout autre organisme afin d'exercer une activité à l'extérieur de l'ESAT -art. L. 344-2-4 du CASF</p> <p>Ils demeurent dans cette hypothèse rattachés juridiquement à l'ESAT qui doit continuer à leur apporter un soutien médico-social et professionnel et à leur verser la rémunération garantie à laquelle ils ont droit et qui ne constitue pas un salaire au sens du code du travail - art. L. 243-5 du CASF.</p> <p>Cette mise à disposition obéit bien à un régime juridique qui lui est propre.</p> <p>Ainsi, le décret du 14 mai 2007 est venu clarifier les conditions de mise à disposition, à titre individuel ou en équipes, de travailleurs handicapés des ESAT que ce soit en entreprise, au sein d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une association ou de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé ainsi qu'auprès d'une personne physique. Sont mentionnés les éléments que doit impérativement comporter le contrat écrit passé entre l'ESAT et l'organisme auprès duquel la mise à disposition est réalisée afin notamment de garantir les conditions d'accueil, de travail, de suivi, d'hygiène et de sécurité, de surveillance médicale des travailleurs handicapés concernés - art. R. 344-17 du CASF.</p> <p>Durée maximale de deux ans des contrats de mise à disposition individuelle, seule la CDAPH peut en autoriser la prolongation - art. R. 344-18. Du CASF.</p> <p>L'art. L. 344-2-5 du CASF permet au travailleur handicapé admis en ESAT et qui peut conclure un contrat de travail de droit commun (un contrat initiative-emploi ou un contrat d'accompagnement dans l'emploi) de bénéficier d'une convention passée entre l'ESAT, son employeur en milieu ordinaire et éventuellement un service d'accompagnement à la vie sociale ; cette convention permet aussi, en cas de rupture du contrat de travail, la réintégration de la personne handicapée dans l'ESAT.</p> <p><u>Les faits</u></p> <p>Elle demande un renouvellement en ESAT alors qu'elle aurait sans</p>

	doute une capacité à évoluer sur le marché du travail.
--	--

Situation 11 : Demandes de double orientation visant une sortie d'ESAT

Présentation de la situation :

Cécile a 35 ans et travaille dans un ESAT depuis 3 ans. Elle est en situation de handicap psychique et possède de nombreuses compétences. Elle ne s'identifie pas très bien à l'ESAT et souhaiterait évoluer vers le marché du travail.

Elle est actuellement mise à disposition la moitié de son temps dans une entreprise adaptée. Celle-ci souhaiterait embaucher la personne dans les mêmes conditions (temps partiel), ce que l'ESAT valide.

L'ESAT, l'EA et la personne souhaiteraient néanmoins que la transition se fasse progressivement (2 jours en ESAT/1 jour en EA puis l'inverse) pour poursuivre un accompagnement médico-social dont la personne a vraiment besoin et qui est trop léger en entreprise adaptée.

Cécile demande un renouvellement de sa RQTH et coche les deux cas « Milieu protégé » et « Milieu ordinaire » (elle précise sur le CERFA que son projet est d'évoluer à terme sur le marché du travail ainsi que la possibilité de faire un temps partiel en EA).

	Eléments d'analyse
	<p><u>En droit</u></p> <p>Légalement il n'est pas possible d'évoluer à temps partiel sur les deux milieux simultanément - Impossibilité légale de prononcer une double orientation milieu protégé / milieu ordinaire en dehors des mises à disposition).</p> <p><u>1. Mise à disposition (ESAT « hors murs »)</u></p> <p>La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a confirmé la possibilité pour les travailleurs handicapés admis en ESAT d'être mis à disposition d'une entreprise, d'une collectivité publique ou de tout autre organisme afin d'exercer une activité à l'extérieur de l'ESAT -art. L. 344-2-4 du CASF</p> <p>Ils demeurent dans cette hypothèse rattachés juridiquement à l'ESAT qui doit continuer à leur apporter un soutien médico-social et professionnel et à leur verser la rémunération garantie à laquelle ils ont droit et qui ne constitue pas un salaire au sens du code du travail - art. L. 243-5 du CASF.</p> <p>Cette mise à disposition obéit bien à un régime juridique qui lui est propre.</p> <p>Ainsi, le décret du 14 mai 2007 est venu clarifier les conditions de mise à disposition, à titre individuel ou en équipes, de travailleurs handicapés des ESAT que ce soit en entreprise, au sein d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une association ou de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé ainsi qu'auprès d'une personne physique. Sont mentionnés les éléments que doit impérativement comporter le contrat écrit passé entre l'ESAT et l'organisme auprès duquel la mise à disposition est réalisée afin notamment de garantir les conditions d'accueil, de travail, de suivi, d'hygiène et de sécurité, de surveillance médicale des travailleurs handicapés concernés - art. R. 344-17 du CASF.</p> <p>Durée maximale de deux ans des contrats de mise à disposition individuelle, seule la CDAPH peut en autoriser la prolongation - art. R. 344-18. Du CASF.</p> <p>L'art. L. 344-2-5 du CASF permet au travailleur handicapé admis en ESAT et qui peut conclure un contrat de travail de droit commun (un contrat initiative-emploi ou un contrat d'accompagnement dans l'emploi) de bénéficier d'une convention passée entre l'ESAT, son employeur en milieu ordinaire et éventuellement un service d'accompagnement à la vie</p>

sociale ; cette convention permet aussi, en cas de rupture du contrat de travail, la réintégration de la personne handicapée dans l'ESAT.

2. Dispositif d'emploi accompagné

Article 52 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

Art. L. 243-1 du CASF :

Les personnes handicapées nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du présent code et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné mentionné à **l'article L. 5213-2-1 du code du travail.**

Une convention individuelle d'accompagnement conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné la personne accompagnée ou son représentant légal et son employeur, précise notamment les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de l'employeur, notamment sur le lieu de travail.

Article D. 5213-89 du code du travail :

« Peuvent être bénéficiaires du dispositif d'emploi accompagné, donnant lieu à l'accompagnement de leur employeur :

- Les travailleurs handicapés ayant obtenu la RQTH ;
- **Les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ayant un objet d'insertion en milieu ordinaire de travail**
- Les travailleurs handicapés d'ores et déjà en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle. »

❖ L'emploi accompagné vient prendre le relais, si nécessaire, après cette période de transition assurée par l'ESAT.

❖ Dans tous les cas, intégrer un dispositif d'emploi accompagné peu importe la phase d'entrée (détermination d'un projet professionnel, recherche d'emploi, maintien en emploi) entraîne une démission de l'ESAT. Il ne peut y avoir double prise en charge.

Les faits

Elle est actuellement mise à disposition la moitié de son temps dans une entreprise adaptée. Celle-ci souhaiterait embaucher la personne dans les mêmes conditions (temps partiel), ce que l'ESAT valide.

L'ESAT, l'EA et la personne souhaiteraient néanmoins que la transition se fasse progressivement (2 jours en ESAT/1 jour en EA puis l'inverse) pour poursuivre un accompagnement médico-social dont la personne a vraiment besoin et qui est trop léger en entreprise adaptée.

Demandes d'orientation vers le milieu ordinaire

Situation 12 : Demandes d'orientation en milieu ordinaire pour des personnes relevant d'ESAT

Présentation de la situation :

Bernard a 51 ans. Souffrant de troubles psychiques (maniaco-dépressifs) ; il a travaillé toute sa carrière dans une entreprise d'espaces verts, entreprise familiale qui aménageait ses horaires et son poste en fonction de son handicap.

L'entreprise a rencontré des difficultés et a été contrainte de le licencier.

La MDPH évalue que Bernard relèverait du milieu protégé et qu'il sera quasiment impossible pour lui de retrouver un emploi sur le marché du travail.

Néanmoins, Bernard souhaite continuer à évoluer sur le marché du travail car il ne se reconnaît pas dans les travailleurs d'ESAT et craint de voir sa rémunération diminuer.

	Eléments d'analyse
	<p><u>En droit</u></p> <p>Légalement il n'est pas possible d'évoluer à temps partiel sur les deux milieux simultanément - Impossibilité légale de prononcer une double orientation milieu protégé / milieu ordinaire en dehors des mises à disposition).</p> <p><u>1. Mise en situation en milieu professionnel (MISPE) en ESAT</u></p> <p><u>Décret n° 2016-1347 du 10 octobre 2016 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail ;</u></p> <p><u>Arrêté du 28 mars 2017 relatif au modèle de convention de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail ;</u></p> <p><u>Article L.412-8 du code de sécurité sociale ;</u></p> <p>La MISPE est une période d'immersion des personnes handicapées en milieu protégé.</p> <p>Il s'agit concrètement de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - permettre au travailleur handicapé de découvrir le secteur protégé et/ou un type d'activité économique et d'affiner ainsi son projet professionnel - compléter ou confirmer l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire proposant une orientation vers le secteur de travail protégé ; - favoriser le suivi des décisions de la CDAPH et réévaluer les compétences de la personne en situation de handicap. <p><u>2. Dispositif d'emploi accompagné</u></p> <p><u>Article 52 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :</u></p> <p><u>Art. L. 243-1 du CASF :</u></p> <p>Les personnes handicapées nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du présent code et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné mentionné à <u>l'article L. 5213-2-1 du code du travail.</u></p> <p>Une convention individuelle d'accompagnement conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné la personne</p>

accompagnée ou son représentant légal et son employeur, précise notamment les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de l'employeur, notamment sur le lieu de travail.

Article D. 5213-89 du code du travail :

« Peuvent être bénéficiaires du dispositif d'emploi accompagné, donnant lieu à l'accompagnement de leur employeur :

- Les travailleurs handicapés ayant obtenu la RQTH ;

- Les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ayant un objet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;

- Les travailleurs handicapés d'ores et déjà en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle. »

Les faits

- 51 ans « sénior »,

- Présence d'un trouble psychique qui va rendre l'insertion professionnelle à long terme en milieu ordinaire compliquée

- Difficulté pour une personne « senior » d'intégrer un ESAT

❖ Essayer de convaincre la personne de l'utilité d'une orientation ESAT (+ MISPE en ESAT) - Rappeler qu'une orientation vers le milieu protégé n'interdit pas de rechercher un emploi en milieu ordinaire ;

❖ Orientation vers le marché du travail de courte durée (+ transmettre l'information notamment sur la détection d'un trouble psychique au SPE via la notification ou par systèmes d'informations tout en conservant la confidentialité de cette information pour être mieux accompagné)

❖ Faire un bilan, via une pré-orientation en milieu ordinaire

* Pour les personnes souffrant de troubles psychiques et souhaitant une activité en milieu ordinaire, il existe sur certains territoires des solutions qui peuvent accompagner la personne dans son projet d'insertion en milieu ordinaire. On peut citer par exemple le dispositif **SIMOT** dans le Bas-Rhin et **Fil Rouge** en Ile-et-Vilaine.

Situation 13 : Demandes de jeunes sortant d'une scolarité adaptée et relevant d'ESAT

Présentation de la situation :

Stéphane a 18 ans. Il vient de décrocher un CAP de cuisinier en ULIS pro, et souffre d'une déficience intellectuelle légère. Au cours de sa formation, il a pu bénéficier de l'appui d'une Auxiliaire de Vie Scolaire. Stéphane a effectué un stage en milieu ordinaire dont le bilan n'est pas positif. Il a également pu visiter un ESAT mais il a déclaré ne pas être intéressé par ce type de structure, car il ne se reconnaît pas dans les travailleurs qu'il y a rencontrés. **Il demande aujourd'hui une RQTH et une orientation vers le marché du travail. Stéphane s'exprime peu sur son projet, sa mère est farouchement opposée à l'ESAT.**

	Eléments d'analyse
	<p><u>En droit</u></p> <p>Légalement il n'est pas possible d'évoluer à temps partiel sur les deux milieux simultanément - Impossibilité légale de prononcer une double orientation milieu protégé / milieu ordinaire en dehors des mises à disposition).</p> <p><u>1. Mise en situation en milieu professionnel (MISPE) en ESAT</u></p> <p>Décret n° 2016-1347 du 10 octobre 2016 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail ;</p> <p>Arrêté du 28 mars 2017 relatif au modèle de convention de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail ;</p> <p>Article L.412-8 du code de sécurité sociale ;</p> <p>La MISPE est une période d'immersion des personnes handicapées en milieu protégé.</p> <p>Il s'agit concrètement de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - permettre au travailleur handicapé de découvrir le secteur protégé et/ou un type d'activité économique et d'affiner ainsi son projet professionnel - compléter ou confirmer l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire proposant une orientation vers le secteur de travail protégé ; - favoriser le suivi des décisions de la CDAPH et réévaluer les compétences de la personne en situation de handicap. <p><u>2. Admission dans un ESAT</u></p> <p><u>1.1 Condition d'âge</u></p> <p>Pour être accueillie en ESAT la personne handicapée doit avoir au moins 20 ans. Cependant, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) peut exceptionnellement décider une orientation dès l'âge de 16 ans (<u>CASF, art. L. 344-1 à CASF, art. L. 344-7</u>).</p> <p><u>1.2 Condition liée au handicap</u></p> <p>Pour être accueillie en ESAT la personne handicapée doit remplir une de ces deux conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir une capacité de travail inférieure à 1/3 de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide (art R. 243-1 du

CT)

N.B : La détermination de ce seuil est à rapprocher de la notion d'invalidité de l'assuré, précisée à [l'article R. 341-2 du code de la sécurité sociale](#), qui correspond à une réduction de sa capacité de travail d'au moins deux tiers.

- ou avoir une capacité de travail supérieure ou égale au tiers de la capacité normale mais le besoin d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques, expressément motivés dans la décision, le justifie et ne peut être satisfait par une orientation vers le marché du travail ([art R. 243-3 du CT](#))

3. Attribution de la RQTH

« Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. » [Article L.5213-1 du code du travail](#)

La personne doit présenter une altération de fonction de plus d'un an (durée minimale d'ouverture de droit par la MDPH) [Article R.241-31 du CASF](#)

2. Dispositif d'emploi accompagné

[Article 52 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :](#)

[Art. L. 243-1 du CASF :](#)

Les personnes handicapées nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du présent code et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné mentionné à [l'article L. 5213-2-1 du code du travail](#).

Une convention individuelle d'accompagnement conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné la personne accompagnée ou son représentant légal et son employeur, précise notamment les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de l'employeur, notamment sur le lieu de travail.

Article D. 5213-89 du code du travail :

« Peuvent être bénéficiaires du dispositif d'emploi accompagné, donnant lieu à l'accompagnement de leur employeur :

- Les travailleurs handicapés ayant obtenu la RQTH ;
- Les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ayant un objet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- Les travailleurs handicapés d'ores et déjà en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle. »

Les faits

- 18 ans - déficience intellectuelle légère
- CAP de cuisinier en ULISS pro (appui d'une auxiliaire de vie scolaire)
- Stage en milieu ordinaire non positif
- Visite ESAT mais ne se reconnaît pas/ Mère opposée à l'ESAT
- Demande RQTH et ORP marché du travail
- S'exprime peu sur son projet professionnel

Sur la RQTH : Il existe bien une altération de fonction (déficience intellectuelle légère) et cette altération a des répercussions sur les capacités de la personne à trouver un emploi.

Situation 14 : Demandes des personnes autistes de « Haut niveau »

Présentation de la situation :

Vincent a 29 ans. Autiste Asperger, il est doté de bonnes capacités intellectuelles (bac +5 en gestion).

Il a reçu une première orientation vers un ESAT. Il a fait un stage dans la restauration qui a été positif.

Cependant, il a changé de projet d'orientation et souhaite désormais être orienté vers le marché du travail afin de suivre une formation de soigneur animalier.

La MDPH, qui l'a reçu, a des doutes sur la pertinence du projet, et par ailleurs, les débouchés offerts par la formation visée ne semblent pas importants.

	Eléments d'analyse
	<p data-bbox="488 197 603 230"><u>En droit</u></p> <p data-bbox="488 259 770 293"><u>Outils d'évaluation :</u></p> <p data-bbox="488 327 716 360">1. <u>POPS-MDPH</u> :</p> <p data-bbox="488 394 1476 510">La POPS – MDPH permet d'étudier les possibilités de reconversion en tenant compte des aptitudes, des contraintes fonctionnelles et personnelles et de l'environnement visé par la personne.</p> <p data-bbox="488 544 1414 660">La prestation est centrée principalement sur l'étude d'opportunité d'un parcours de formation, de sa pertinence, et des possibilités de mise en œuvre au regard du/des projets professionnels envisageables.</p> <p data-bbox="488 694 1461 768">2. <u>Centre de pré orientation (PREO)</u> : Art. R. 5213-2 et suivants du Code du travail</p> <p data-bbox="488 801 1476 875">« Les centres de pré orientation contribuent à l'orientation professionnelle des travailleurs handicapés.</p> <p data-bbox="488 909 1476 1122">Ils accueillent, sur décision motivée de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, des travailleurs reconnus handicapés dont l'orientation professionnelle présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par l'équipe technique de cette commission. »</p> <p data-bbox="488 1155 1476 1272">« La pré orientation est opérée dans le cadre d'un stage dont la durée est en moyenne et par stagiaire de huit semaines sans pouvoir excéder douze semaines. »</p> <p data-bbox="488 1305 1476 1563">Pendant son séjour en centre de pré orientation, la personne handicapée est mise dans des situations de travail caractéristiques de catégories de métiers nettement différentes les unes des autres. Elle est informée des perspectives professionnelles que lui offrent ces métiers et mise en état de pouvoir élaborer un projet professionnel en liaison avec les services de Pôle emploi.</p> <p data-bbox="488 1597 1358 1630">3. <u>Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)</u> :</p> <p data-bbox="488 1664 1425 1821">Elle permet à la personne de se confronter à des situations réelles pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement. Elle ne peut excéder un mois.</p> <p data-bbox="488 1854 1050 1888"><u>L'insertion et le maintien dans l'emploi :</u></p> <p data-bbox="488 1921 1382 2085">1. <u>Rapprochement de CAP EMPLOI - SAMETH (art. L. 5214-3-1 et R.5213-7 du Code du travail)</u> : Organisme de placement spécialisé chargé des missions d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.</p>

2. Dispositif d'emploi accompagné :

Article 52 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

Art. L. 243-1 du CASF :

Les personnes handicapées nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du présent code et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné mentionné à **l'article L. 5213-2-1 du code du travail**.

Une convention individuelle d'accompagnement conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné la personne accompagnée ou son représentant légal et son employeur, précise notamment les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de l'employeur, notamment sur le lieu de travail.

Article D. 5213-89 du code du travail :

« Peuvent être bénéficiaires du dispositif d'emploi accompagné, donnant lieu à l'accompagnement de leur employeur :

- Les travailleurs handicapés ayant obtenu la RQTH ;
- Les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ayant un objet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- Les travailleurs handicapés d'ores et déjà en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle. »

3. Entreprise adaptée : **art. L. 5213-13 du CT**

Les entreprises adaptées permettent aux salariés d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Grâce à l'accompagnement spécifique qu'ils leur proposent, ils favorisent la réalisation de leur projet professionnel en vue de la valorisation de leurs compétences, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.

Leurs effectifs de production comportent au moins 80 % de travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la CDAPH et qui soit sont recrutés sur proposition du service public de l'emploi ou d'un organisme de placement spécialisé, soit répondent aux critères fixés par **arrêté du 24 mars 2015 - article 1**.

Les faits

	<p>Pas un souci d'apprentissage ici (Bac+5 en gestion) mais probablement une réelle difficulté d'insertion professionnelle sur le marché du travail si aucune solution d'accompagnement à l'emploi n'est déployée.</p> <p>La plupart des ESAT ne conviennent pas à ce type de profil.</p>
--	---

Situation 15 : Demandes des personnes souffrant de troubles DYS

Présentation de la situation :

Cédric a 19 ans. Il souffre de dysorthographe sévère et d'une faible capacité d'apprentissage. Il a suivi une scolarité en milieu ordinaire jusqu'en primaire, puis a intégré une ULIS, puis un SEGPA, puis enfin l'école de la deuxième chance. Il n'est pas capable de suivre une formation, et ne peut donc que trouver un emploi n'en nécessitant pas. **Il demande une orientation en ESAT.**

	Eléments d'analyse
	<p><u>En droit</u></p> <p><u>1. Admission dans un ESAT</u></p> <p><u>1.1 Condition d'âge</u></p> <p>Pour être accueillie en ESAT la personne handicapée doit avoir au moins 20 ans. Cependant, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) peut exceptionnellement décider une orientation dès l'âge de 16 ans (CASF, art. L. 344-1 à CASF, art. L. 344-7).</p> <p><u>1.2 Condition liée au handicap</u></p> <p>Pour être accueillie en ESAT la personne handicapée doit remplir une de ces deux conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir une capacité de travail inférieure à 1/3 de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide (art R. 243-1 du CT) <p>N.B : La détermination de ce seuil est à rapprocher de <u>la notion d'invalidité</u> de l'assuré, précisée à l'article R. 341-2 du code de la sécurité sociale, qui correspond à une réduction de sa capacité de</p>

travail d'au moins deux tiers.

- ou avoir une capacité de travail supérieure ou égale au tiers de la capacité normale mais le besoin d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques, expressément motivés dans la décision, le justifie et ne peut être satisfait par une orientation vers le marché du travail (**art R. 243-3 du CT**)

Mise en situation en milieu professionnel (MISPE) en ESAT

Décret n° 2016-1347 du 10 octobre 2016 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail ;

Arrêté du 28 mars 2017 relatif au modèle de convention de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail ;

Article L.412-8 du code de sécurité sociale ;

La MISPE est une période d'immersion des personnes handicapées en milieu protégé.

Il s'agit concrètement de :

- **permettre au travailleur handicapé de découvrir le secteur protégé et/ou un type d'activité économique et d'affiner ainsi son projet professionnel**
- compléter ou confirmer l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire proposant une orientation vers le secteur de travail protégé ;
- favoriser le suivi des décisions de la CDAPH et réévaluer les compétences de la personne en situation de handicap.

Les faits

19 ans - dysorthographe sévère - faible capacité d'apprentissage - ULIS - SEGPA - Ecole de la deuxième chance ;

Pas capable de suivre une formation.

Situation 16 : Demandes émanant de personnes incarcérées

Présentation de la situation :

Fabrice a 52 ans. Il souffre de troubles psychiques. Il arrive à la fin d'une période d'incarcération pour délinquance organisée (il s'est fait arrêter pour de multiples délits auxquels il a pris part).

Proche de la sortie, il fait une demande de **RQTH et d'orientation vers le marché du travail**.

La MDPH n'a aucune information sur le projet de la personne, et des informations médicales très succinctes, qui ne lui permettent pas d'être sûre que le marché du travail convienne. Elle craint par ailleurs que son handicap le rende facilement manipulable par des personnes mal intentionnées.

Elle a des difficultés à obtenir des informations auprès des services pénitenciers sur son état de santé et sa capacité à évoluer sur le marché du travail.

	Eléments d'analyse
	<p><u>En droit</u></p> <p><u>Sur la RQTH :</u></p> <p>« Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. » Article L.5213-1 du code du travail</p> <p>La personne doit présenter une altération de fonction de plus d'un an (durée minimale d'ouverture de droit par la MDPH) Article R.241-31 du CASF</p> <p><u>Orientation professionnelle :</u></p> <p>1. <u>POPS-MDPH</u></p> <p>La POPS – MDPH permet d'étudier les possibilités de reconversion en tenant compte des aptitudes, des contraintes fonctionnelles et personnelles et de l'environnement visé par la personne.</p> <p>La prestation est centrée principalement sur l'étude d'opportunité d'un parcours de formation, de sa pertinence, et des possibilités de mise en œuvre au regard du/des projets professionnels envisageables.</p> <p>❖ Peut-être mettre en place des fiches de liaison (exemple : questionnaire psy)</p> <p>❖ Bilan Médico-socioprofessionnel (BMSMP)</p> <p>2. <u>L'insertion par l'activité économique (IAE)</u></p> <p>« L'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement » - Article L. 5132-1 du Code du travail</p> <p>Les structures de l'IAE sont : les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), les entreprises d'insertion (EI), les associations d'insertion (EI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI).</p>

	<p><u>Les faits</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 52 ans - troubles psychiques qui permettent a priori d'accorder une RQTH. - L'échange d'information entre la MDPH et le SPIP est difficile. - Peu d'informations sur le projet professionnel de la personne.
--	--

Situation 17 : Demandes de personnes souffrant de troubles psychiques fluctuants

Présentation de la situation :

Eléonore a 36 ans. Suite à une toxicomanie, elle souffre de troubles psychiques. Elle fait une demande de RQTH et d'orientation à la MDPH. Le médecin de la MDPH a des doutes quant à sa capacité à travailler et a peu d'éléments médicaux depuis la fin de la toxicomanie.

	<p>Eléments d'analyse</p>
	<p><u>Sur la RQTH :</u></p> <p>« Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. » Article L.5213-1 du code du travail</p> <p>La personne doit présenter une altération de fonction de plus d'un an (durée minimale d'ouverture de droit par la MDPH) Article R.241-31 du CASF</p> <p><u>Sur l'ORP :</u></p> <p>❖ La MDPH peut faire appel à une expertise psychiatrique (par des médecins psychiatres/travailleurs sociaux) avant la prise de décision ou orienter la personne vers un dispositif d'évaluation complémentaire (tel que POPS). Cette évaluation permettra de mieux évaluer la situation médicale de la personne et ses capacités à travailler et d'accès à l'emploi.</p> <p><u>Les faits</u></p> <p>36 ans - Troubles psychiques suite à une toxicomanie.</p> <p>Absence d'informations médicales précises.</p>

	Nécessité d'évaluer la situation et les besoins de la personne.
--	---

Demandes de personnes relevant de soins

Situation 18 : demandes de personnes relevant de soins

Présentation de la situation :

Agathe a 25 ans. Elle souffre de troubles psychiques importants qui ont entraîné des échecs successifs lors de stages professionnels effectués ces dernières années (de nombreux arrêts maladie, rapports conflictuels avec ses collègues). Elle recherche un emploi en tant que bibliothécaire. Malgré ses difficultés à se maintenir en poste, la personne s'estime tout à fait apte à reprendre un emploi et souhaite continuer à travailler. **Elle demande une RQTH et une ORP.**

	Eléments d'analyse
	<p><u>En droit</u></p> <p><u>Sur la RQTH :</u></p> <p>« Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. » Article L.5213-1 du code du travail</p> <p>La personne doit présenter une altération de fonction de plus d'un an (durée minimale d'ouverture de droit par la MDPH) Article R.241-31 du CASF</p> <p><u>Sur l'orientation :</u></p> <p>Admission en ESAT</p> <p><u>1.1 Condition d'âge</u></p> <p>Pour être accueillie en ESAT la personne handicapée doit avoir au moins 20 ans. Cependant, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) peut exceptionnellement décider une orientation dès l'âge de 16 ans (CASF, art. L. 344-1 à CASF, art. L. 344-7).</p> <p><u>1.2 Condition liée au handicap</u></p> <p>Pour être accueillie en ESAT la personne handicapée doit remplir une de ces deux conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir une capacité de travail inférieure à 1/3 de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide (art R. 243-1 du CT) <p>N.B : La détermination de ce seuil est à rapprocher de <u>la notion d'invalidité</u> de l'assuré, précisée à l'article R. 341-2 du code de la sécurité sociale, qui correspond à une réduction de sa capacité de travail d'au moins deux tiers.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ou avoir une capacité de travail supérieure ou égale au tiers de la capacité normale mais le besoin d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques, expressément motivés dans la décision, le justifie et ne peut être satisfait par une orientation vers le marché du travail (art R. 243-3 du CT) <p>Cette orientation peut être complétée par un SAMSAH</p> <p><u>Les faits</u></p> <p>25 ans - troubles psychiques importants</p> <p>Difficultés à se maintenir en employe (de nombreux arrêts maladie,</p>

	rapports conflictuels avec ses collègues)
--	---

www.cnsa.fr
www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr



CNSA
66, avenue du Maine – 75682 Paris cedex 14
Tél. : 01 53 91 28 00 – contact@cnsa.fr


Caisse nationale de
solidarité pour l'autonomie