

Novembre 2019

Référentiel de l'orientation professionnelle en MDPH

Guide d'appui aux équipes pluridisciplinaires des maisons départementales des personnes handicapées

Sommaire

Introduction	5
1 Les MDPH et l'orientation professionnelle.....	7
1. Rôle de la MDPH	7
2. Référent pour l'insertion professionnelle	9
3. L'équipe pluridisciplinaire	10
4. La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.....	13
5. Les recours auprès de la MDPH	16
2 Droits et prestations de la compétence de la CDAPH	19
1. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.....	19
2. L'orientation professionnelle	25
3. L'articulation entre les droits RQTH, ORP et AAH	32
4. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	35
3 Le travailleur handicapé en milieu ordinaire.....	41
1. Les aménagements des formations de droit commun.....	41
2. L'accompagnement par Pôle emploi	44
3. L'accompagnement par Cap Emploi	45
4. L'accompagnement par les missions locales	47
5. L'entreprise adaptée	48
6. L'emploi accompagné	51

4	Le travailleur handicapé en ESAT.....	53
1.	Définition.....	53
2.	Conditions d'admission	54
3.	Droits spécifiques.....	56
4.	L'interruption de la prise en charge	61
5	Outils de recueil d'informations sur la situation	65
1.	Volet professionnel du nouveau formulaire de demande	65
2.	Le GEVA.....	68
3.	Fiche navette MDPH-service de santé au travail	70
4.	Fiche de liaison MDPH-SPE	70
5.	L'outil DUDE de Pôle emploi.....	72
6	Outils d'évaluation relatifs à la détermination d'une orientation professionnelle.....	73
1.	La prestation d'orientation professionnelle spécialisée (POPS).....	73
2.	La mobilisation d'un centre de préorientation.....	74
3.	La mobilisation d'une UEROS.....	75
4.	La période de mise en situation en milieu professionnel.....	76
5.	La mise en situation professionnelle en ESAT	77
7	Étude de cas pratiques dits « complexes »	81
1.	Cas « complexes » RQTH	81
2.	Cas « complexes » d'orientation professionnelle	91
	Glossaire.....	117

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 exister, 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.

Promu 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 à 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, la rédaction d'un référentiel de l'orientation professionnelle est prévue. Destiné aux professionnels des MDPH chargés 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 des prestations. Il entend rappeler l'ensemble des réglementations concourant à un meilleur accès et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées afin de mieux comprendre le rôle de chacune des parties prenantes dans le champ de l'insertion professionnelle.

Ce référentiel reprend les principes de la convention dans sa structure même. Il donne à voir et porte d'abord à la connaissance des membres de l'équipe pluridisciplinaire l'éventail large des solutions possibles pour accompagner un travailleur en situation de handicap en milieu ordinaire dans une optique inclusive. Le développement de nouveaux dispositifs comme l'emploi accompagné, la réforme récente des entreprises adaptées, la fusion des Cap Emploi et des services d'appui au maintien dans l'emploi (SAMETH) sont autant d'évolutions décrites dans ce référentiel. Elles participent toutes directement ou indirectement au même objectif d'accès et de maintien des travailleurs handicapés dans un milieu ordinaire de travail.

D'autres évolutions sont encore à venir. Pour permettre aux lecteurs de disposer d'un référentiel le plus actualisé possible, un découpage par fiches de ce document est prévu. Il sera ainsi plus souple et plus ouvert aux modifications. Ce référentiel se veut aussi contributif. Chaque acteur concerné par ce document est invité à prendre contact avec la CNSA pour envisager son actualisation sur les sujets le concernant.

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 du fonctionnement des MDPH. Il s'agit d'une introduction 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 ces 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. »

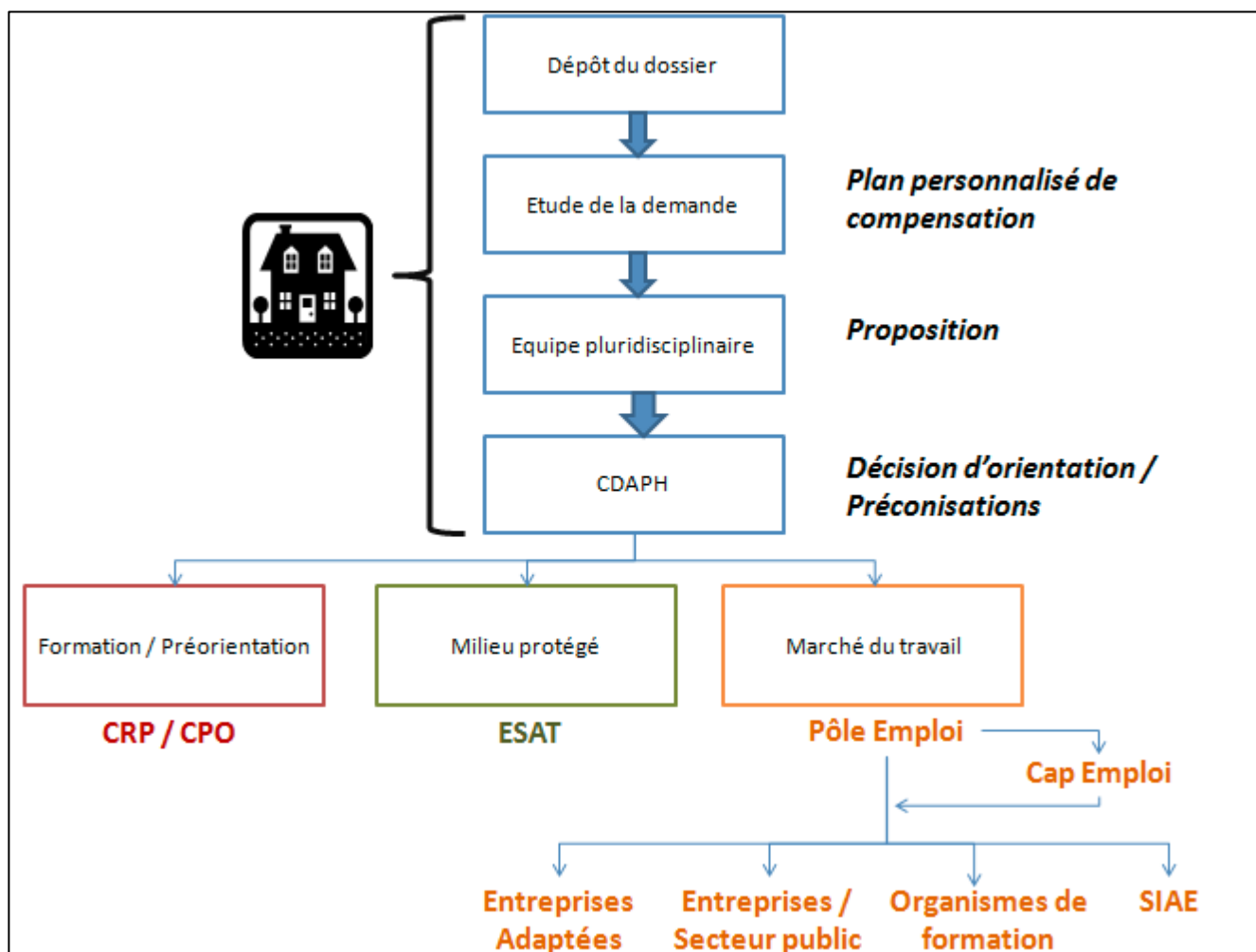
« La maison départementale des personnes handicapées assure à la personne handicapée et à sa famille l'aide nécessaire à la formulation de son projet de vie, l'aide nécessaire à la mise en œuvre des décisions prises par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, l'accompagnement 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 des 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...)

Pour mener à bien ses missions, la MDPH regroupe différentes instances aux rôles bien définis. Ainsi, l'équipe pluridisciplinaire 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) chargée de prendre les décisions relatives à l'ensemble des droits de cette personne.

1.1 Processus de traitement d'une demande d'orientation professionnelle en MDPH



Source : Agence nouvelle des solidarités actives (ANSA), rapport Améliorer l'orientation professionnelle en MDPH et l'accompagnement suite à la décision d'orientation, 2016.

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

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

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 destinées à la CDAPH ([article L. 146-8 du CASF](#) et [article R. 146-28 du CASF](#)).

La CDAPH prend les décisions qui relèvent de sa compétence sur la base des éléments fournis par l'équipe pluridisciplinaire 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 des prestations :

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

Pour aller plus loin

[Synthèse des rapports d'activité 2016 des MDPH](#)

[Tout savoir sur la MDPH en facile à lire et à comprendre](#)

2. Référent pour l'insertion professionnelle

📌 Textes de référence

[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.](#)

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 équipe pluridisciplinaire, 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'État, le service public de l'emploi et l'ensemble des partenaires relevant du champ de l'insertion professionnelle.

La circulaire de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (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 groupement d'intérêt public (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 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 la circulaire. Dans les MDPH présentes sur les territoires fortement peuplés, cette fonction peut avant tout recouvrir un rôle d'animation du partenariat avec l'ensemble des acteurs du champ de l'emploi sur le territoire.

3. L'équipe pluridisciplinaire

📌 Textes de référence

Code de l'action sociale et des familles (CASF) : articles L. 146-8, R. 146-27 à R. 146-28.

3.1 Définition de l'équipe pluridisciplinaire ([article L. 146-8 du CASF](#))

L'équipe pluridisciplinaire 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 cette équipe 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.

3.2 Composition ([article R. 146-27 du CASF](#))

L'équipe pluridisciplinaire 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...

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'équipe pluridisciplinaire 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 de l'évaluation extérieurs permet de mobiliser des compétences complémentaires à celles disponibles au sein de la MDPH et 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 (SPE) et la maison départementale des personnes handicapées relatives aux relations entre Pôle emploi, Cap Emploi et la MDPH précisent la participation des professionnels du service public de l'emploi aux équipes pluridisciplinaires de la MDPH. Les professionnels du SPE sont invités à s'associer, en fonction des organisations propres à chaque MDPH, à l'étude des demandes en lien avec l'insertion professionnelle, c'est-à-dire les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), d'orientation professionnelle (ORP), de formation professionnelle et d'allocation aux adultes handicapés (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 réunion de l'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.

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

L'équipe pluridisciplinaire 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) qui prend en compte l'ensemble de la situation (matérielle, familiale, sanitaire, scolaire, professionnelle, psychologique...) 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'équipe pluridisciplinaire 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.

3.4 Les règles de fonctionnement

Les enjeux de la traçabilité du travail de l'équipe pluridisciplinaire

Il est important qu'il existe une traçabilité écrite du travail de l'équipe pluridisciplinaire pour quatre raisons majeures :

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

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

Le respect du secret professionnel

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire et de la CDAPH sont tenus au secret professionnel.

Cependant par dérogation au principe du secret professionnel :

- > les membres de l'équipe pluridisciplinaire peuvent, dans la limite de leurs attributions, échanger entre eux tous les 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'équipe pluridisciplinaire 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'équipe pluridisciplinaire 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'équipe pluridisciplinaire et qui n'ont 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 c'est l'impact du handicap ou de la maladie invalidante sur la vie quotidienne de la personne qui est évalué par l'équipe pluridisciplinaire.

Pour aller plus loin

[Les pratiques d'évaluation : une étude des organisations et des représentations. Rapport final](#)

4. La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

📌 Textes de référence

Code de l'action sociale et des familles : 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 (CSS) : article L. 381-1.

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.

4.1 Membres de la CDAPH ([article R. 241-24 du CASF](#))

La formation plénière de la CDAPH est composée comme suit :

- > quatre représentants du département désignés par le président du conseil départemental ;
- > quatre représentants de l'État et de l'agence régionale de santé (ARS) ;
- > le directeur départemental chargé de la cohésion sociale ou son représentant ;
- > le directeur de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (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 ;
- > deux 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) ;
- > deux 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) ;

- > sept 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 ;
- > deux 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 président du conseil départemental).

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.

4.2 Compétences de la CDAPH

Les compétences de la CDAPH peuvent être décisionnelles ou consultatives. À la différence des avis et des 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](#) et [article D. 351-7 du Code de l'éducation](#)) :

- > se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et sur 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'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (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 prestation de compensation du handicap (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](#) et [article D. 351-28 du Code de l'éducation](#)) :

La procédure de traitement des avis est la même que pour les décisions de la CDAPH. Toutefois, des différences existent concernant l'opposabilité de l'avis et des voies de 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 ;
- > en matière d'affiliation gratuite à l'assurance vieillesse.

Dans les deux premiers cas, la décision est ensuite prise par le président du conseil départemental. Dans le troisième cas, elle est ensuite prise par la caisse d'allocations familiales (CAF) ou par la Mutualité sociale agricole (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 à informer la personne sur des dispositifs de droit commun ou spécialisés ne relevant pas de la compétence légale de la CDAPH, mais qui peuvent 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.

4.3 La procédure

La procédure ordinaire

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

Les 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. À défaut, la commission est maintenue, mais la délibération s'effectue à la suivante. 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.

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. À 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.

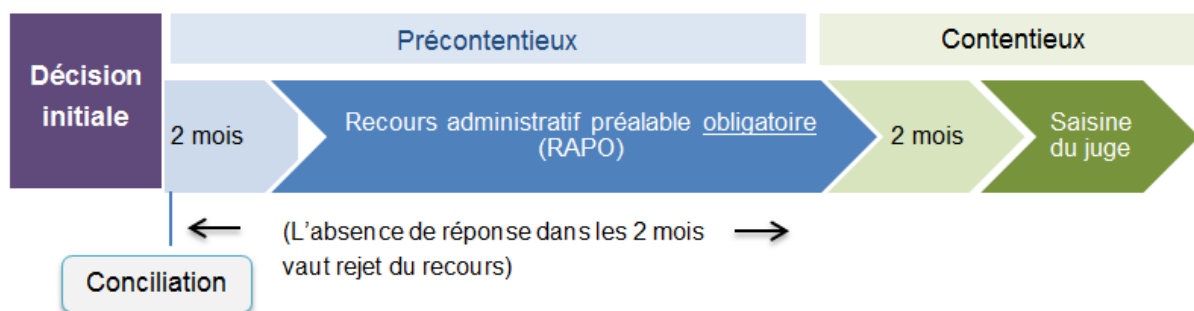
Les voies de recours ouvertes avant le 1^{er} janvier 2019



Le recours gracieux proroge le délai de recours contentieux (à l'issue du recours gracieux, le délai de recours contentieux est à nouveau de deux 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 depuis le 1^{er} janvier 2019



La demande de conciliation doit être exercée dans les deux 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).

À l'issue du RAPO, le délai de recours contentieux est de deux mois.

5.2 Le recours contentieux

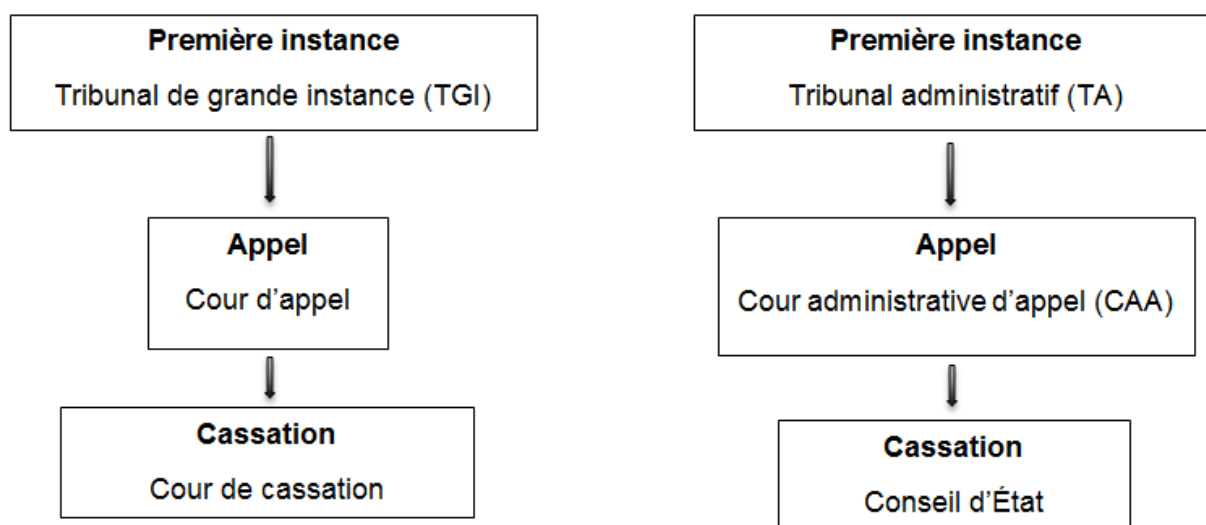
Le tribunal compétent varie en fonction de la décision prise par la CDAPH.

La loi du 18 novembre 2016 (loi J21) transfère le contentieux des décisions des CDAPH qui relèvent des tribunaux des contentieux de l'incapacité (TCI) aux pôles sociaux des tribunaux de grande instance.

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'allocation compensatrice pour tierce personne/allocation compensatrice pour frais professionnels (ACTP/ACFP)	RQTH Orientation professionnelle pour les adultes Orientation vers un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), centre de rééducation professionnelle (CRP) et centre de préorientation (CPO)

Les voies de recours suite à une décision de justice



2 Droits et prestations de la compétence de la CDAPH

Cette partie regroupe l'ensemble des droits et des 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 des 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 attribuées ne s'imposent 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 définies la RQTH, l'orientation professionnelle et leur articulation avec les autres droits et prestations attribués par la MDPH. 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.**

1.1 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 seize ans.

Toutefois, la RQTH peut être attribuée aux jeunes handicapés autorisés, sur dérogation attribuée par l'inspecteur d'académie, à débiter un apprentissage dès l'âge de quinze 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 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 de la 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 inaptées 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 presque 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

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 ses projets éventuels d'évolution professionnelle.

¹ CE, 30 juin 2000, n° 196673.

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

Les aménagements du poste de travail que l'employeur pourra mettre en œuvre pour 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 nécessaires 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 est 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 seize ans bénéficiaires de l'AEEH pendant toute la durée de leur stage. Cette disposition s'applique également aux bénéficiaires de la PCH ou de l'ACTP de moins de seize ans ([article L. 5212-7 du Code du travail](#)).

1.2 La procédure d'attribution

Le dépôt de la demande

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

La demande est faite 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 l'accès ou le maintien dans l'emploi de la personne.

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 de RQTH et d'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 ([article L. 146-3 du CASF](#) et [article L. 146-9 du CASF](#)).

Lors de l'instruction d'une demande d'AAH, l'équipe pluridisciplinaire peut 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](#)).

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

La durée

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

À partir du 1^{er} janvier 2020, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et l'orientation vers le marché du travail, prévues 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 de plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale, cognitive ou psychique qui réduisent ses possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi.

Dans les situations où une attribution sans limitation de durée n'est pas possible, 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 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 maintenu 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 liée à 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](#)).

1.3 Les effets de la décision de RQTH

Les avantages pour la personne reconnue travailleur handicapé et pour son employeur

Voici les principaux avantages découlant de la RQTH dont peuvent bénéficier les personnes en situation de handicap ([articles L. 5213-3 et suivants du Code du travail](#)) :

- > **droit à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.** À 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 ;
- > accès à certains dispositifs de droit commun de la politique de l'emploi ;
- > accès aux dispositifs spécifiques à l'emploi des travailleurs handicapés, comme des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle ;
- > **soutien du réseau des organismes de placement spécialisé (OPS)** lorsqu'elle s'accompagne d'une décision d'orientation vers le milieu ordinaire de travail ;
- > accès aux aides proposées par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) ou par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ;
- > droit à des aménagements d'horaires dans l'entreprise ou à des règles particulières en cas de rupture du 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](#)) ;
- > accès 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 bénéficie ainsi 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 pour 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 en milieu professionnel (PMSMP) ([article L. 5212-7-1 du Code du travail](#)).

Ces deux derniers points réglementaires sont valables jusqu'au 31 décembre 2019. À partir 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 partie 4 du chapitre 2 : Les bénéficiaires de 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. À ce titre, les MDPH doivent informer Pôle emploi des décisions portant sur la RQTH, l'orientation professionnelle et de 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](#)).

Ce partage d'information est notamment encadré 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 facile à lire et à comprendre](#)

[Étude de l'Agence nouvelle des solidarités actives \(ANSA\) sur les pratiques d'attribution de la RQTH](#)

2. L'orientation professionnelle

📌 Textes de référence

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

2.1 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 ». Également 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 (voir le chapitre 3. 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 ([article R. 241-1 du CASF](#) et [article R. 241-3 du CASF](#)) :

- > des personnes handicapées dont la capacité de travail est inférieure à un tiers de la capacité de travail d'un travailleur non handicapé ;
- > des personnes dont la capacité de travail est supérieure ou égale à un tiers, 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 (voir le chapitre 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'État, 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 préorientation (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 réentraînement d'orientation sociale et socioprofessionnelle (UEROS) remplissent une fonction similaire à destination des personnes cérébrolésées.

2.2 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 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 entreprise adaptée 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.

Dans certains départements, en concertation avec les acteurs du SPE, une préconisation vers un autre dispositif ne relevant pas de la compétence de la CDAPH (entreprise adaptée par exemple) peut être inscrite sur les notifications.

La décision **d'accompagnement par un dispositif d'emploi accompagné** ne constitue pas une nouvelle forme d'orientation professionnelle. Cette décision est un complément à deux des trois orientations professionnelles existantes et peut se décliner ainsi :

1. orientation ESAT avec accompagnement par un dispositif d'emploi accompagné ;
2. orientation marché du travail avec accompagnement par un dispositif d'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'orientation professionnelle (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 un et dix 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 par 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.

2.3 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 accompagnée dans sa recherche d'emploi. Une intervention par un Cap Emploi, organisme de placement spécialisé pour un public handicapé, est également possible.

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, il doit 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 six mois, peut être prévue dans la décision d'orientation en ESAT. Sur proposition du directeur d'ESAT, elle peut être prolongée pour une durée maximum de six mois par la CDAPH.

À 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 d'une période d'essai par le directeur de l'ESAT 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.

Le premier critère qui se dégage de la pratique pour une orientation en CRP 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 de 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 ses expériences antérieures 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 apporter une information plus précise au demandeur, la notification vers un CRP peut en désigner un en particulier 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](#).

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

À l'issue de la période de stage, le centre de préorientation 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](#)).

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

Pour ce qui concerne les 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 d'insertion professionnelle de la caisse primaire d'assurance maladie (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 qui sont ensuite soumis à l'approbation de la CDAPH.

Pour aller plus loin

[Étude de l'ANSA sur les orientations professionnelles](#)

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

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

3.1 Articulation RQTH et ORP

La CDAPH a vocation à se prononcer sur une RQTH associée à une orientation professionnelle. Elle peut rencontrer trois types de situations.

L'évaluation est sans objet

L'équipe pluridisciplinaire ne propose pas à la CDAPH de RQTH ni d'orientation professionnelle, dans la mesure où certains critères administratifs rendent cette évaluation sans objet (exemple : une 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 établie. En application de l'article R. 241-33 du Code de l'action sociale et des familles, le silence observé par la CDAPH sera constitutif au bout de quatre mois d'une décision de rejet et pourra donc faire l'objet d'un recours contentieux dans les deux mois suivants ces quatre mois.

L'équipe pluridisciplinaire a mené une évaluation aboutissant à des propositions

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.

L'équipe pluridisciplinaire ne propose pas d'orientation professionnelle ni 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.

3.2 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
Étape 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 partir 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 .
Étape 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.
Étape 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.	<p>Une première répartition des demandes est réalisée selon les critères administratifs qui rendent cette évaluation sans objet : âge supérieur à 60 ans, bénéficiaires d'une pension d'invalidité de troisième catégorie, personnes hébergées en établissements médico-sociaux (maison d'accueil spécialisée – MAS – foyer d'accueil médicalisé – FAM – foyer de vie).</p> <p>Après information de ces personnes, la procédure RQTH/orientation professionnelle n'est pas poursuivie.</p>
Étape 3 – La concertation au sein de l'équipe pluridisciplinaire : <ul style="list-style-type: none"> • 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 pour celles pour lesquelles l'orientation professionnelle n'est pas envisageable, la procédure RQTH/orientation professionnelle ne sera pas poursuivie.
Étape 4 – La présentation de la proposition à la personne.	<p>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.</p> <p>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 transmis à la CDAPH en vue de sa décision.</p>

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

Principales étapes du processus	Préconisations
<p>Étape 5 – La décision de la CDAPH (attribution ou rejet).</p>	<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>
<p>Étape 6 – Communication de la décision de la CDAPH.</p>	<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>
<p>Étape 7 – L'envoi des décisions de RQTH et d'orientation professionnelle de la CDAPH pour permettre l'identification des travailleurs handicapés dans le fichier des demandeurs d'emploi à Pôle emploi et aux Cap Emploi.</p>	<p>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.</p>

Pour aller plus loin

[Guide pratique sur l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés](#)

4. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

📌 Textes de référence

Code du travail : articles L. 5212-1 et suivants et R. 5212-1 et suivants.

4.1 Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi ([article L. 5212-1 du Code du travail](#), [article L. 5212-4 du Code du travail](#) et [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 vingt 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 vingt salariés.

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

À partir du 1^{er} janvier 2020, tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de vingt salariés, devront déclarer les travailleurs handicapés qu'ils emploient. Ces données permettront de connaître l'emploi de travailleurs handicapés dans les très petites entreprises (TPE) et d'accompagner ces dernières par une offre de services adaptée. Mais seuls les employeurs de vingt salariés et plus seront assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés 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 de ressources humaines. 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.

4.2 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi en raison de leur handicap ([article L. 5212-13 du Code du travail](#)) sont les :

- > 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 deux tiers 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 aux adultes handicapés.

Par travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, on entend les personnes détentrices d'une RQTH. Les éléments concernant l'obligation d'emploi décrits ci-dessous s'articulent avec les éléments décrits page 23 : « Les effets de la décision de RQTH ».

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

- > les 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 % ;
- > le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin d'un ancien militaire et assimilé décédé ou porté disparu dans des circonstances imputables à un service de guerre et titulaire d'une pension militaire d'invalidité ;
- > les orphelins 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 % ;
- > les mères veuves non remariées ou les 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 % ;
- > les femmes de militaires bénéficiaires d'une pension à la suite de l'internement de leur conjoint ou du père de leurs enfants imputable à un service de guerre.

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

Le principe ([article L. 5212-2 du Code du travail](#) et [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 bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, notamment les stages et le travail intérimaire.

À partir du 1^{er} janvier 2020, tous les cinq ans, un débat sur l'emploi des personnes handicapées aura lieu au Parlement, en concertation avec les acteurs de l'emploi des travailleurs handicapés, notamment le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) 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 travailleurs handicapés 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.

Les salariés ne sont pas tenus de communiquer à leur employeur leur qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ([Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 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 la lui demanderait.

Les autres modalités de mise en œuvre de l'obligation

L'accueil de stagiaire ([article L. 5212-7 du Code du travail](#), [article R. 5212-10 du Code du travail](#) et [article R. 5212-11 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 sont :

- > 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 stages (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 35 heures ;
- > une convention de stage doit être passée entre l'entreprise d'accueil et l'organisme de formation.

À partir du 1^{er} janvier 2020, le plafond de 2 % des effectifs salariés prévus pour les stagiaires et les bénéficiaires d'une période de mise en situation en milieu professionnel (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 travailleurs handicapés intérimaires : un nouveau cas de recours au travail temporaire, spécifique aux travailleurs handicapés, est créé pour favoriser ce mode d'accès au marché du travail à titre expérimental pour trois 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](#), [article R. 5212-5 du Code du travail](#) et [article R. 5212-9 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 sont :

- > l'exonération acquise ne peut pas être supérieure à 3 % de l'effectif total de l'entreprise ;
- > les entreprises adaptées doivent avoir été créées et agréées selon les règles fixées par le Code du travail et avoir conclu un contrat d'objectif ;
- > les ESAT doivent y avoir été autorisés dans les conditions fixées dans le CASF.

À partir 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 ([article L. 5212-8 du Code du travail](#) et [article R. 5212-14 du Code du travail](#), [article R. 5212-16 du Code du travail](#), [article R. 5212-12 du Code du travail](#) et [article R. 5212-13 du Code du travail](#))

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en appliquant 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 :

- > un plan d'insertion et de formation ;
- > un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

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.

À partir du 1^{er} janvier 2020, les accords seront limités à trois ans renouvelables une fois pour retrouver un rôle de levier dans la mise en place d'une politique des ressources humaines favorable aux travailleurs handicapés. Les accords arrivant à échéance après le 1^{er} janvier 2020 pourront être renouvelés une fois, sauf les accords d'établissement. L'accord conserve son caractère libératoire.

Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH ou au FIPHFP ([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.

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

4.4 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.

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

À partir 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.

4.5 La sanction du non-respect de l'obligation d'emploi ([article L. 5212-12 du Code du travail](#))

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'un montant 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 trois 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 1 500 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](#)

[Emploi des travailleurs handicapés : quelles sont vos obligations ?](#)

3 Le travailleur handicapé en milieu ordinaire

Les prestations et les 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 L. 6111-1, article L. 5211-4, article D. 5211-6.

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 par le FIPHFP pour le secteur public. Elles sont cumulables avec les aides de droit commun. La prescription est faite par le conseiller de Pôle emploi, Cap Emploi ou de la mission locale pour les prestations de l'AGEFIPH et, pour celles du FIPHFP, *via* sa e-plateforme.

Pour l'AGEFIPH, l'aide est accordée prioritairement pour le financement des actions de formation préalables à la qualification ou pour la compensation du handicap. En ce qui concerne les aides du FIPHFP, le financement porte sur les frais pédagogiques, sur une partie de la masse salariale de l'agent et sur les frais afférents à la formation.

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 seize ans sans limite d'âge.

La durée du contrat d'apprentissage varie selon la formation suivie entre six mois et trois ans. La durée maximale de trois ans peut être portée à quatre ans quand 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).

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

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 attribuées sous 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 pour les apprentis.

À partir du 1^{er} janvier 2019, la prime accordée par l'État aux employeurs formant des apprentis handicapés est supprimée dans 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'Agence de services et de paiement (ASP), sera en effet attribuée à raison de :

- > 4 125 euros maximum pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- > 2 000 euros maximum pour la deuxième année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- > 1 200 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.

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^{er} janvier 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 partir du 1^{er} janvier 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
Première année	27 %	43 %	53 %*	100 %*
Deuxième année	43 %	51 %	61 %*	100 %*
Troisième 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 :

- > [Aide à la formation dans le cadre du parcours vers l'emploi](#)
- > [Aide à la formation des salariés handicapés dans le cadre d'un maintien de l'employabilité](#)

Aides à la formation proposées par le FIPHFP :

- > [Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé](#)
- > [Catalogue d'aide à la formation du FIPHFP](#)

2. L'accompagnement par Pôle emploi

📌 Textes de référence

Code du travail : [article L. 5312-1 du Code du travail](#).

2.1 Missions du Pôle emploi

Pôle emploi accueille et accompagne vers l'emploi tout demandeur d'emploi, quels que soient 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 entre les acteurs et les partenaires 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.

2.2 L'élaboration du projet personnalisé d'accès à l'emploi

Élaboré dans les trente jours suivant l'inscription à Pôle emploi, le projet personnalisé d'accès à l'emploi (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](#)

3. L'accompagnement par Cap Emploi

📌 Textes de référence

Code du travail : [article L. 5214-3-1 du Code du travail](#), [article R. 5213-7 du Code du travail](#).

3.1 Missions des Cap Emploi

Depuis le 1^{er} janvier 2018 et suite à la loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016, les organismes de placement spécialisés intègrent les missions de maintien dans l'emploi sous la dénomination Cap Emploi. Les missions antérieurement 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 en emploi et/ou de l'employeur pour pérenniser l'insertion ;
- > s'appuyer sur des actions de communication à destination des employeurs et des partenaires.

Et de maintien en 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.

3.2 Public accueilli par Cap Emploi

L'accompagnement des Cap emploi s'adresse :

- > **aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (article L. 5212-13 du Code du travail) et orientées vers le 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 ayant besoin d'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 l'emploi.

Chaque personne est accompagnée par un référent de parcours.

Pour aller plus loin

[Le site internet du réseau national CHEOPS](#)

[Cartographie et annuaire de l'ensemble des Cap Emploi sur les territoires](#)

4. L'accompagnement par les missions locales

📌 Textes de référence

Code du travail : [article L. 5314-2 du Code du travail](#).

Code de l'éducation : [article L. 313-7 du Code de l'éducation](#), [article L. 313-8 du Code de l'éducation](#).

4.1 Missions

Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ont pour objet d'aider les jeunes de 16 à 25 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 de 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, 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.

4.2 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. À 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.

4.3 La garantie jeunes

Elle constitue une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie. 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 ;
- > les engagements de la personne (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 première phase du parcours débute au plus tard un mois après la signature du contrat.

Le contrat est conclu pour un an. Cette durée peut être prolongée jusqu'à six 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](#)

5. L'entreprise adaptée

📌 Textes de référence

Code du travail : [articles L. 5213-13 et suivants du Code du travail](#).

Les entreprises adaptées emploient une proportion minimale de 55 % de travailleurs reconnus handicapés **éloignés du marché du travail** parmi leurs effectifs salariés annuels. Les personnes sont recrutées 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 a créé les entreprises adaptées (ex-ateliers protégés) et les a intégrées au milieu de travail ordinaire et plus au milieu protégé. La proportion minimale de travailleurs handicapés dans l'entreprise adaptée 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 entreprises adaptées, apporte les modifications suivantes :

- > la proportion minimale de travailleurs handicapés dans l'entreprise adaptée 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 entreprises adaptées 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 entreprises adaptées 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 entreprises adaptées en poursuivant les ambitions suivantes :

- > renforcer la logique entrepreneuriale des entreprises adaptées 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 entreprises adaptées elles-mêmes et auprès des autres employeurs publics ou privés.

La réforme des entreprises adaptées 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 candidatures 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 (voir l'annexe présentant les publics prioritaires pour chaque type d'entreprise adaptée ou de contrat) et au territoire d'implantation de l'entreprise adaptée.

De manière complémentaire, la réforme des entreprises adaptées doit permettre :

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

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

5.1 L'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée « tremplin »

Cette expérimentation prévue par l'article 78 de la loi du 5 septembre 2018 a démarré au cours du quatrième trimestre 2018. Elle a pour objet de favoriser les mobilités professionnelles vers des employeurs autres que les entreprises adaptées. Les entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre cette expérimentation offrent 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 les transitions professionnelles et à favoriser le développement de l'emploi des travailleurs handicapés par l'acquisition d'une expérience professionnelle et par l'accès à des formations préqualifiantes ou qualifiantes selon leurs besoins.

5.2 L'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)

Au premier trimestre 2019, des entreprises adaptées 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 préqualifiantes et qualifiantes, pour favoriser la réalisation de leurs projets professionnels.

5.3 Entreprise adaptée pro-inclusive

Cette troisième expérimentation sera lancée au deuxième trimestre 2019. Elle est ouverte aux entreprises adaptées 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 les entreprises adaptées](#)

[Décret n° 2019-360 du 24 avril 2019 relatif à l'expérimentation des entreprises adaptées de travail temporaire portant modalités de mise en œuvre, de financement et d'évaluation](#)

6. L'emploi accompagné

📌 Textes de référence

Code du travail : [article L. 5213-2-1 du Code du travail](#), [article D. 5213-89 du Code du travail](#).

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 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.

À 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 les prestations de soutien à l'insertion professionnelle et d'accompagnement médico-social proposées par le dispositif d'emploi accompagné. Ce dernier doit être en mesure 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.

6.1 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 à 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 « avec accompagnement par le dispositif d'emploi accompagné. »

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

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

L'article L. 5213-2-1 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 avec 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 ayant un impact sur l'accès et sur le maintien dans l'emploi.

Pour aller plus loin

[Fiche pratique sur l'emploi accompagné](#)

[Guide pratique de l'emploi accompagné](#) (qui contient également les textes de référence)

[Collectif France emploi accompagné](#)

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 de 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 1^{er} août 2008.

1. Définition

Les établissements 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 à 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

2.1 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 un tiers de la capacité de travail d'un travailleur non handicapé ;
- > des personnes dont la capacité de travail est supérieure ou égale à un tiers, 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 six mois (une prolongation de six mois maximum peut être décidée sur proposition du directeur de l'ESAT).

2.2 Conditions d'âge ([article R. 344-6 du CASF](#))

En principe, l'âge minimum est de vingt ans. Cependant, à titre exceptionnel, une personne handicapée peut être admise dès l'âge de seize 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 Caisse nationale d'assurance vieillesse (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.

2.3 Formalisation de l'admission

Deux outils visent à encadrer les relations entre le travailleur handicapé accueilli et l'ESAT ([article L. 311-4 du CASF](#) et [article L. 311-5 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 dans tous les ESMS).

Le contrat de soutien et d'aide par le travail ([article L. 243-4 du CASF](#) et [article D. 311-0-1 du CASF](#))

L'utilisateur 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 »⁴.

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 des attentes du travailleur et les conditions d'organisation et de fonctionnement propres 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 des savoir-faire et des compétences du travailleur handicapé ;
- > les diplômes, titres ou certificats de qualification obtenus dans le cadre d'une action VAE.

Le règlement de fonctionnement

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

Le règlement de fonctionnement revêt une importance particulière pour ce qui concerne la durée du temps de travail.

⁴ 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.

3. Droits spécifiques

3.1 La rémunération garantie ([article L. 243-4 du CASF](#) et [article 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).

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 paie) ;
- > pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail-maladies professionnelles 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 est financée par l'ESAT : elle doit être supérieure à 5,1 % du SMIC, mais reste à l'appréciation de chaque établissement.

Une aide au poste est octroyée par l'État (ne peut être supérieure à 50,7 % du SMIC) :

- > quand la part de la rémunération financée par l'ESAT est comprise entre 5 et 20 % du SMIC, l'aide au poste s'élève à 50 % du SMIC ;
- > quand 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 1^{er} août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies](#)).

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. La prime 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 ([article D. 821-5 du CSS](#) et [article D. 821-10 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.

Quand l'allocataire est marié, lié par un PACS ou en concubinage⁵, ce pourcentage est majoré de 30 %.

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

Les cas du maintien de la rémunération garantie

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

Le congé annuel ([article L. 344-2-2 du CASF](#) et [article R. 243-11 du CASF](#))

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

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

⁵ Il ne doit pas être séparé de son conjoint (qu'il soit marié, pacsé ou en concubinage).

L'autorisation exceptionnelle d'absence pour événements 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 événements familiaux. Il faut nécessairement justifier ces événements :

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

L'autorisation d'absence pour examen médical ([article R. 243-13 du CASF](#) ; [L. 1225-16 du Code du travail](#))

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

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

Le congé de présence parentale ([article L. 344-2-3 du CASF](#) ; [articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du Code du travail](#))

Le travailleur handicapé a le droit de prendre un 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](#) ; [article L. 1225-35 du Code du travail](#) et [articles L. 1225-17 à 23 du Code du travail](#))

Le congé maternité peut commencer six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminer dix 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 prolongés dans certains cas prévus par les textes⁶.

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 onze jours consécutifs (dix-huit jours en cas de naissances multiples).

⁶ À savoir : naissances multiples, quand la travailleuse ou le foyer assume déjà la charge d'au moins deux enfants ou quand elle a déjà mis au monde deux enfants nés viables, quand le certificat médical atteste d'un état pathologique...

L'autorisation d'absence du père en cas de décès de la mère ([article R. 243-13 du CASF](#) ; [article 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](#) ; [articles L. 1225-47 à L. 1225-58 du Code du travail](#))

Le travailleur a droit à :

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

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).

Ce congé dure au maximum un an (mais peut être prolongé deux fois). Il prend fin au plus tard au troisième 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 complètement ou partiellement 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. Le cas échéant, l'ESAT se substitue à l'assurance maladie pour le versement des indemnités journalières et garantit l'effectivité des droits du travailleur de l'ESAT.

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 la partie 4.3 page 62.

3.2 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, à des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale en recourant à des intervenants extérieurs si besoin ([décret n° 2009-565 du 20 mai 2009](#)).

Les ESAT peuvent contribuer au soutien de la validation des acquis de l'expérience (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 un an 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 le personnel d'encadrement de l'ESAT ou par tout organisme expert commandité par l'ESAT tout au long des actions de VAE tendant à l'obtention d'une certification visée.

3.3 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 supposés 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 : ce sont 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

Pour mettre fin à un accompagnement en ESAT, l'interruption de la prise en charge ne peut intervenir que sur décision de la CDAPH quand elle 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](#)).

4.1 L'interruption de la période d'essai

Quand 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 également lieu 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.

4.2 La réorientation liée à la capacité de travail

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

La CDAPH apprécie alors le bien-fondé du maintien de ces travailleurs dans l'ESAT.

En cas de diminution de la capacité de travail, 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.

4.3 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 afin de 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 ;
- > met gravement en danger la santé ou la sécurité des autres travailleurs ou du personnel de l'ESAT ;
- > porte gravement atteinte aux biens de l'ESAT.

Il doit immédiatement saisir la MDPH de cette mesure, et la CDAPH décide alors 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 par 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.

4.4 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. À 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 ».

4.5 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 le 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 en personnel distincts et d'une comptabilité 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](#))

Quand 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, ceux-ci peuvent, avec leur accord, être mis à la disposition de toute personne morale de droit public ou de droit privé ainsi que 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. Il est communiqué à la MDPH dans les quinze jours qui suivent sa signature.

Quand les travailleurs sont nommément désignés, le contrat dure maximum deux ans. Sa prolongation au-delà de deux 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 travail⁷ en milieu ordinaire peut bénéficier, avec son accord, d'une convention passée entre l'ESAT, son employeur et éventuellement son service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS).

Cette convention précise les modalités de l'aide apportée par l'ESAT, et par 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 deux fois.

⁷ À savoir : un CDD, un CDI, un contrat d'accompagnement dans l'emploi ou un contrat initiative-emploi.

En cas de rupture de ce contrat ou quand 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](#)

Fiche en facile à lire et à comprendre [Vous travaillez en milieu protégé.](#)

5 Outils de recueil d'informations sur la situation

1. Volet professionnel du nouveau formulaire de demande

Premier outil d'évaluation de l'équipe pluridisciplinaire formalisant la relation entre l'utilisateur et la MDPH, le formulaire de demande ([arrêté du 5 mai 2017 relatif au modèle de formulaire de demande auprès des maisons départementales des personnes handicapées](#)) 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...). Il permet également de renseigner son ou ses projets professionnels.

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

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 encadré 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 de 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 (UJEROS)

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.

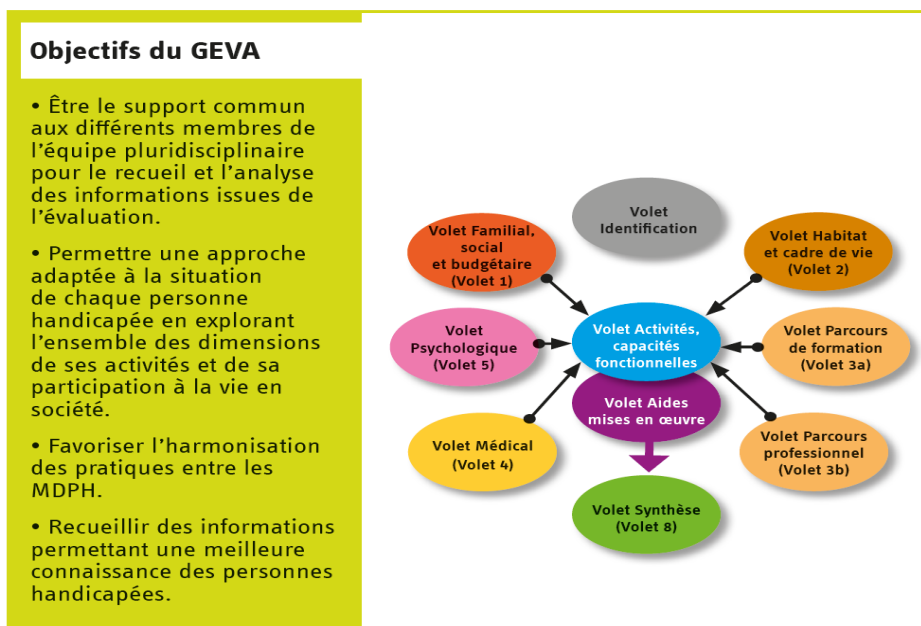
Pour aller plus loin

[Arrêté du 5 mai 2017 relatif au modèle de formulaire de demande auprès des maisons départementales des personnes handicapées](#)

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 aux 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.

Les objectifs du GEVA et ses différents volets



Source : [Article Le GEVA sur le site cnsa.fr](#).

L'outil de soutien à l'évaluation est 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 de :

- > 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'équipe pluridisciplinaire 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.

En reprenant les volets du GEVA, mais avec une nouvelle organisation, il est possible de regrouper les données en quatre grandes catégories.

Organisation de l'outil d'aide et de soutien à l'évaluation



Éléments environnementaux

- Composition du foyer ;
- Type d'hébergement ;
- Caractéristiques du logement ;
- Ressources propres de la personne ;
- Caractéristiques des transports.



Éléments scolaires ou professionnels

- Situation actuelle par rapport à l'activité ;
- Temps de scolarisation ;
- Évaluation de la scolarité ;
- Niveau de formation professionnelle ;
- Situation par rapport au travail ;
- Aménagement du poste et aptitude au poste ;
- Perspectives professionnelles.



Éléments personnels

- Pathologies (CIM 10 et Thesaurus) ;
- Déficiences ;
- Handicap rare ;
- Maladie rare ;
- Aide ou prise en charge mise en place ;
- Difficultés rencontrées dans le cadre des activités.



Evolution et besoins

- Besoins de compensation identifiés ;
- Evolution envisagée ;
- Évolution constatée depuis la précédente demande.

Pour aller plus loin

[Cahier pédagogique sur le GEVA](#)

[Vidéo de présentation de l'outil de soutien à l'évaluation](#)

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) Île-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 afin d'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.

Pour aller plus loin

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

[Fiche de liaison médecin du travail/médecin MDPH de l'Ain](#)

[Modèle de fiche médicale à remplir par le médecin du travail du PRITH Île-de-France](#)

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 d'une saisine en urgence de la MDPH ou du service public de l'emploi sur certaines situations.

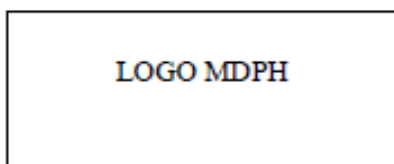
Vous trouverez un modèle de fiche de liaison ci-dessous.

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. Inscrits à l'article 8 de la section 5 de la convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des travailleurs handicapés ([modèle de convention multipartite](#)), ces échanges portent sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, sur l'orientation professionnelle et sur leur durée.

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) :

5. L'outil DUDE de Pôle emploi

5.1 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 sur son statut en tant que travailleur handicapé.

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

5.2 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 responsable de gestion de compte n'est préalablement identifié au sein de la structure, sa nomination se fait en même temps que la demande d'adhésion *via* un formulaire de nomination du responsable de gestion de compte.

Le responsable de gestion de compte 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 du personnel 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 trois axes :

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

À 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 responsable de gestion de compte du partenaire local.

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)

La prestation d'orientation professionnelle spécialisée pour les travailleurs handicapés (POPS-MDPH) est prioritairement destinée aux personnes reconnues travailleurs handicapés ou en cours de reconnaissance qui sollicitent 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 six 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 ou des projets éventuels de reconversion. Les psychologues du travail interviennent en appui 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.

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 CDAPH, qui décide des orientations préconisées aux personnes handicapées.

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

2. La mobilisation d'un centre de préorientation

📌 Textes de référence

Code du travail : [article R. 5213-2 et suivants du Code du travail](#).

La proposition par la MDPH d'une évaluation par un centre de préorientation 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 CDAPH toute personne qui a obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Les stages ont une durée moyenne de huit semaines par stagiaire 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.

À 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 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](#)

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 des difficultés de l'intéressé ;
- > l'élaboration d'un programme de réentraînement 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.

4. La période de mise en situation en milieu professionnel

📌 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.](#)

La période de mise en situation en milieu professionnel est un outil de droit commun et non exclusivement destiné à un public reconnu travailleur handicapé. Elle 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 par des Cap Emploi et aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (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 de tout autre référent délégataire 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

[Fiche pratique sur les périodes de mise en situation en milieu professionnel](#)

[Modèle de convention relative à la mise en œuvre d'une période de mise en situation en milieu professionnel \(cerfa n°13912*04\)](#)

5. La mise en situation professionnelle en ESAT

📌 Textes de référence

Code de l'action sociale et des familles : [article R. 146-31-1 et suivants du CASF](#).

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 professionnel 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'équipe pluridisciplinaire ;
- > soit de mettre en œuvre les décisions d'orientation professionnelle prises 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.

5.1 Les bénéficiaires de la MISPE

Les personnes concernées par la MISPE sont :

- > les personnes ayant déposé à la MDPH une demande de RQTH, d'orientation professionnelle et/ou d'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 deux 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 seize ans, qui n'est 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'orientation professionnelle par la MDPH. Effectivement, l'équipe pluridisciplinaire 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).

5.2 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'équipe pluridisciplinaire.

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.

5.3 Une convention bipartite

La convention est signée par la personne handicapée bénéficiaire de la MISPE, le cas échéant son représentant légal, et par 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 relatif au modèle de convention de MISPE](#)).

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 dix 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 douze mois consécutifs deux conventions maximum 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 vingt jours sur la même période (dans la mesure où la convention ne peut excéder dix jours ouvrés, renouvelables une fois sous condition de non atteinte des objets et objectifs visés).

5.4 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'équipe pluridisciplinaire de la MDPH dans les quinze jours suivants la fin de la MISPE.

Le risque accident du travail-maladie professionnelle ([article L. 412-8 du CSS](#))

Les bénéficiaires de la MISPE sont couverts, pendant cette période, au titre des accidents du travail et des 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 accident⁸ survenu pendant la période de MISPE ([articles D. 412-105 à D. 412-109 du CSS](#)).

Pour aller plus loin

[Dossier technique MISPE](#)

[La MISPE en facile à lire et à comprendre](#)

⁸ 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 Étude de cas pratiques dits « complexes »

1. Cas « complexes » RQTH

Cette fiche regroupe des études de cas pratiques dits « 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.

À 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.

1.1 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.

Préconisations	Éléments d'analyse
Au vu des éléments présentés, la législation va dans le sens d'une reconnaissance.	<p>Article L. 5213-1 : 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> <ul style="list-style-type: none">> une durée d'attribution courte permet de revoir la situation ;> une préconisation d'accompagnement dans le cadre d'un SAVS ou d'un service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés (SAMSAH) pourrait être proposée.

1.2 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, du fait d'un licenciement économique dans son précédent emploi.

Préconisations	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 à obtenir un emploi ? <p>Conclusion : 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>

1.3 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 (boite 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 cinq ans.

Préconisations	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 le sécuriser.</p>

1.4 Renouvellement de RQTH et reclassement

Présentation de la situation : Brigitte, une aide-soignante de 50 ans, travaille à l'hôpital. À 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.

Préconisations	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 ? <p>Conclusion : absence de répercussion pour le poste désormais occupé.</p> <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>

1.5 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 L. 821-7-3 du Code de la sécurité sociale, une étude de la RQTH est enclenchée.

Préconisations	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 L. 821-7-3 du CSS : une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé mentionnée à l'article L. 5213-2 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.

1.6 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.

Préconisations	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>

1.7 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 deux fois par an (séances de kinésithérapie). Elle prend les transports en commun et met 1 h 30 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 (première 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.

Préconisations	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 « accident du travail », il fait donc partie du poste.</p>

1.8 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 section d'enseignement général et professionnel adapté (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.

Préconisations	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 ? 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 ?> répercussions de cette altération éventuelle sur les capacités de la personne à conserver son emploi ? 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>Conclusion : demande à suspendre, dans l'attente des éléments complémentaires.</p>

1.9 RQTH et évolution de poste

Présentation de la situation : Mathilde a 35 ans. Elle est vendeuse et caissière depuis dix 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.

Préconisations	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 existe bien 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>

1.10 RQTH et maladie évolutive

Présentation de la situation : Émilie 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.

Préconisations	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 est nécessaire.</p>

1.11 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.

Préconisations	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>

1.12 RQTH et alcoolisme

Présentation de la situation : Jacques est électricien. Âgé 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.

Préconisations	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 L. 5213-3 précise que : « Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle. »</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 pour 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 Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et des professionnels de la CNSA a été mis en place.

À 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. Viennent ensuite des éléments d'analyse du droit puis des bonnes pratiques ou des propositions d'accompagnement par des dispositifs spécifiques émanant des échanges entre professionnels de MDPH au sein des groupes de travail⁹.

2.1 Demandes de préorientation ou de formation en CRP

Situation 1 : demandes de formation en CRP présentant une alternative dans le droit commun

Présentation de la situation

Nathalie a 30 ans. Elle a suivi une scolarité en institut médico-éducatif (IME), a obtenu un CAP en coiffure et trouvé un travail comme coiffeuse. À la suite d'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 Cap Emploi, **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 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**).

⁹ Pour présenter des informations à jour, certaines bonnes pratiques ou exemples de dispositifs ont été modifiés par rapport au volume 3 de l'étude menée par l'ANSA, *Améliorer l'orientation professionnelle en MDPH et l'accompagnement suite à la décision d'orientation*, parue en mai 2016, dont sont issus les paragraphes correspondants.

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 en a dégagé quelques-uns :

- > 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 CRP 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 (**Code du travail, article L. 5213-2 ; loi n° 2008-1425, 27 décembre 2008, article 182, JO du 28 décembre**).

Les bonnes pratiques identifiées par le groupe de travail MDPH

En raison des difficultés à intégrer un CRP, certaines MDPH orientent la personne vers ce dispositif, mais lui conseillent de chercher en priorité une formation de droit commun (**plan A**) tout en restant éligible à une formation en CRP (**plan B**). La MDPH notifie une orientation en CRP. Cette bonne pratique nécessite que la MDPH s'entende au préalable avec Pôle emploi pour valider la compatibilité entre une orientation en CRP et un accompagnement vers une formation de droit commun par le SPE.

Pour favoriser la reconversion des personnes, il existe également des solutions en milieu ordinaire prescrites par le service public de l'emploi. C'est le cas par exemple du **parcours d'orientation et d'insertion (POI)** dans la Haute-Garonne, qui accompagne les demandeurs d'emploi pour définir ou valider leur projet et construire la suite de leur parcours.

Situation 2 : demandes de reclassement de personnes ne pouvant plus exercer d'activité physique et dont la reconversion est 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 seize ans. Aujourd'hui, il souffre d'un gros problème au niveau du col du fémur à la suite d'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.

Éléments d'analyse

En droit

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](#)).

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](#).

L'orientation professionnelle

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. Ils proposent aux personnes handicapées de se placer dans des situations de travail caractéristiques de catégories de métiers différents afin d'élaborer un projet professionnel (**articles R. 5213-9 et suivants du Code du travail**).

Formation 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. 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.

Des aides à la formation peuvent être attribuées par l'AGEFIPH. Elles sont cumulables avec les aides de droit commun.

Les bonnes pratiques identifiées par le groupe de travail MDPH

Comme pour les situations où la MDPH hésite entre une orientation en CRP et une formation de droit commun, certaines MDPH mettent en place avec la personne un projet professionnel comprenant deux volets :

- > le premier volet consiste à diriger la personne vers une préorientation (notifiée à la personne) ;
- > le second volet (non notifié) consiste à prévoir avec la personne une reconversion de droit commun accompagnée par le SPE (pouvant passer par une formation ou un accès direct à la reprise d'une activité).

Voir la situation 1 : « Demandes de formation en CRP réalisables dans le droit commun ».

La reconversion en milieu ordinaire peut passer par des dispositifs nationaux de droit commun (exemple : bilan de compétence, formation courte) ou spécifiques (exemple : prestation spécifique d'orientation professionnelle – PSOP) ou par des dispositifs disponibles localement (exemple : plateforme d'accès à la qualification en Bourgogne – PAQ).

Situation 3 : demandes de préorientation ou de CRP d'une personne senior

Présentation de la situation

Joël a 58 ans. Il a exercé la fonction de commercial, mais il ne peut plus aujourd'hui exercer cette fonction à la suite de 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.

Éléments d'analyse

En droit

La RQTH

En référence à l'article L. 5213-1 du Code du travail :

- > il existe bien une altération de fonction (problème de dos attesté par la médecine du travail) ;
- > pas de répercussions 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).

L'orientation professionnelle (articles R. 5213-1 à R. 5213-8 du Code du travail)

Des centres de préorientation contribuent à l'orientation professionnelle des travailleurs handicapés. Ils accueillent, sur décision motivée de la CDAPH, 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.

Les bonnes pratiques identifiées par le groupe de travail MDPH

L'élaboration d'un projet de formation : certaines MDPH peuvent prononcer une orientation vers un CRP/CPO notifiée à la personne (plan B) tout en travaillant sur un projet de formation en milieu ordinaire avec elle (plan A).

Voir la situation 1 : « Demandes de formation en CRP réalisables dans le droit commun ».

L'objectif d'un retour à l'emploi : la recherche d'un contrat en alternance pour les personnes désireuses de se former.

Il existe en Bourgogne un dispositif dédié à la reconversion des seniors : le Club Seniors porté par le cabinet GB Carrière.

2.2 Demandes de renouvellement de CRP

Situation 4 : demandes de CRP ou de CPO successives à la suite d'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'aide au retour à l'emploi (ARE).

Orientée en centre de préorientation, Sylvie effectue sa formation pendant six semaines uniquement (sur douze) et de façon discontinue suite à de nombreux arrêts maladie (pour elle ou pour sa fille, en situation de handicap et sans structure).

Sylvie demande **une nouvelle préorientation** 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 droits d'ARE.

Éléments d'analyse

En droit

Article R. 5213-1 à R. 5213-8 du Code de travail : les centres de préorientation contribuent à l'orientation professionnelle des travailleurs handicapés. Ils accueillent, sur décision motivée de la CDAPH, 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.

La préorientation 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.

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.

Le psychologue du travail de Pôle emploi peut évaluer la capacité de la personne à suivre la préorientation ou le CRP.

Une demande de renouvellement d'orientation de CPO peut être prononcée, pour la suivre intégralement ou seulement la partie de la formation que la personne n'a pas pu suivre.

Les bonnes pratiques identifiées par le groupe de travail MDPH

Un accompagnement par le service public de l'emploi peut être proposé aux personnes orientées vers une préorientation ou un CRP, afin qu'elles bénéficient, si c'est possible, d'un autre type de formation ou qu'elles intègrent un dispositif de reconversion. Ces dispositifs ne sont pas présents sur l'ensemble du territoire.

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.

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 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 CRP sont en adéquation avec le projet professionnel de la personne.

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 à évoluer dans le milieu ordinaire).

Les bonnes pratiques identifiées par le groupe de travail MDPH

Dans cette situation, il peut être intéressant de travailler avec la personne **sur un projet en alternance** à la suite d'une orientation vers un CRP.

Situation 6 : demandes d'entrée en ESAT pour faire face à des problématiques sociales

Présentation de la situation

Paul a vingt ans. Il est actuellement accueilli dans un foyer de l'aide sociale à l'enfance (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 de courte durée, qui n'ont jamais débouché sur un contrat longue durée. Il est actuellement sans emploi et sans ressources et demande une orientation en ESAT.

Éléments d'analyse

En droit

Admission dans un ESAT

Condition d'âge : pour être accueillie en ESAT, la personne handicapée doit avoir au moins vingt ans. Cependant, la CDAPH peut exceptionnellement décider une orientation dès l'âge de seize ans (**CASF, articles L. 344-1 à L. 344-7**).

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 un tiers de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide (**article R. 243-1 du CASF**). 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, qui ne peut être satisfait par une orientation vers le marché du travail (**article R. 243-3 du CASF**).

Sur 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](#).

Les bonnes pratiques identifiées par le groupe de travail MDPH

Pour les jeunes en difficultés sociales, il est utile que la MDPH puisse passer le relais à d'autres professionnels, comme les missions locales, afin de leur trouver une solution. Dans le département de la Somme par exemple, une personne en charge du suivi post-décision prend contact avec la mission locale pour qu'elle trouve une solution en mobilisant le cas échéant le dispositif garantie jeunes.

Quelques dispositifs existent pour trouver une solution à un jeune rencontrant des troubles de l'apprentissage ou des troubles psychiques qui nécessitent un accompagnement. C'est le cas par exemple des dispositifs d'éducation professionnelle (DEP) dans le Val-d'Oise, du SESSAD régional à vocation professionnelle GRAFIC porté par LADAPT en Bretagne pour les jeunes déficients intellectuels et des bilans des psychologues de la Sécurité sociale à Paris.

Enfin, des solutions d'accompagnement à l'orientation vers le milieu protégé ou le milieu ordinaire existent sur certains territoires, destinées à des publics spécifiques. C'est le cas par exemple dans les Pays de la Loire où l'association départementale de parents et amis de personnes handicapées mentales (ADAPEI) propose un accompagnement à destination des jeunes d'IME pour les emmener progressivement vers un travail en milieu protégé ou 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.

À 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.**

Éléments d'analyse

En droit

Renouvellement d'AAH ([articles L. 821-1 à L. 821-8 du Code de la sécurité sociale](#))

Il faut avoir plus de vingt ans (ou plus de seize ans pour un jeune qui n'est plus considéré à la charge des parents pour le bénéfice des prestations familiales).

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, article L. 821-1**).

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 qui figure à l'annexe 2-4 du Code de l'action sociale et des familles (**décret n° 2007-1574, 6 novembre 2007, JO du 8 novembre**).

L'AAH est versée jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite :

- > à toute personne dont l'incapacité permanente est supérieure ou égale à 80 % ;
- > à toute personne dont l'incapacité permanente est comprise entre 50 et 79 % et qui connaît 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 un an à partir du dépôt de la demande d'AAH (**article D. 821-1-2 CASF ; décret n° 2011-974 du 16 août 2011 – article 2 ; circulaire n° DGCS/SD1/2011/413 du 27 octobre 2011**).

Précision : l'article D. 821-1-2 du Code de la sécurité sociale dispose que :

- « La restriction est substantielle lorsque le demandeur rencontre, du fait de son handicap même, des difficultés importantes d'accès à l'emploi. »
- « Pour l'application du présent article, l'emploi auquel la personne 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 »

Admission dans un ESAT

Condition d'âge : pour être accueillie en ESAT, la personne handicapée doit avoir au moins vingt ans. Cependant, la CDAPH peut exceptionnellement décider une orientation dès l'âge de seize ans (**CASF, article L. 344-1 à L. 344-7**).

Condition liée au handicap : la personne handicapée doit également remplir une de ces deux conditions :

- > avoir une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide (**article R. 243-1 du CASF**). 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, qui ne peut être satisfait par une orientation vers le marché du travail (**article R. 243-3 du CASF**).

Pour les situations où l'orientation en 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.

Les bonnes pratiques identifiées par le groupe de travail MDPH

Dans certains départements, il existe des solutions d'accompagnement à la recherche d'un ESAT :

- > par la MDPH : suivi des orientations en ESAT par une chargée d'accompagnement vers le milieu protégé ;
- > par un dispositif dédié à l'accompagnement vers le milieu protégé, par exemple le dispositif Accompagnement vers le milieu protégé (AMP) dans le Morbihan et le dispositif d'accompagnement vers l'emploi protégé (DAEP) dans la Haute-Garonne.

Certains SAVS peuvent également proposer ce type de service.

Cet accompagnement n'est cependant utile que si la personne est volontaire pour intégrer un établissement. C'est le cas notamment des personnes acceptant leur orientation en ESAT, mais qui éprouvent des difficultés à la mettre en œuvre (déficience intellectuelle, manque de motivation, freins périphériques).

La solution peut également passer par une entrée en ESAT à temps partiel. Ainsi, dans les Yvelines, il est possible d'intégrer la section annexe de différents ESAT du département pour bénéficier d'une section d'adaptation spécialisée (SAS) vers le milieu protégé (exemple : SAS de l'ESAT Les Courlis). Dans le Val-d'Oise, il existe un dispositif visant à une intégration progressive au sein des ateliers proposé par l'ESAT Avenir (service intermédiaire d'accès et de maintien de l'aide par le travail – SIAMAT).

Dans les Alpes-Maritimes, une personne qui ne souhaite pas travailler est orientée vers un foyer d'adaptation au travail pour tenter de la remobiliser.

Situation 8 : demandes de temps partiel en ESAT

Présentation de la situation

Laurence a 55 ans et souffre de problèmes moteurs du fait d'une obésité importante. Elle a évolué toute sa vie sur le marché du travail dans le secteur hôtelier (elle faisait le ménage).

Ces dix dernières années, elle y travaillait à temps partiel, mais, à la suite de nombreux arrêts maladie et du fait d'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 des deux tiers.

Éléments d'analyse

En droit

Admission dans un ESAT

Condition d'âge : pour être accueillie en ESAT, la personne handicapée doit avoir au moins vingt ans. Cependant, la CDAPH peut exceptionnellement décider une orientation dès l'âge de seize ans (**CASF, articles L. 344-1 à L. 344-7**).

Condition liée au handicap : la personne handicapée doit remplir une de ces deux conditions :

- > avoir une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide (**article R. 243-1 du CASF**). 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, qui ne peut être satisfait par une orientation vers le marché du travail (**article R. 243-3 du CASF**).

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](#).

Attribution de l'AAH ([articles L. 821-1 à L. 821-8 du Code de la sécurité sociale](#))

Il faut avoir plus de vingt ans (ou plus de seize ans pour un jeune qui n'est plus considéré à la charge des parents pour le bénéfice des prestations familiales).

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, article L. 821-1**.

Les ressources prises en compte sont celles de l'allocataire et de son conjoint ou de son concubin ou du partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité (PACS).

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 novembre 2007, JO du 8 novembre**.

L'AAH est versée jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite :

- > à toute personne dont l'incapacité permanente est supérieure ou égale à 80 % ;
- > à toute personne dont l'incapacité permanente est comprise entre 50 et 79 % et qui connaît 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 un an à partir du dépôt de la demande d'AAH (**article D. 821-1-2 CASF ; décret n° 2011-974 du 16 août 2011 – article 2 ; circulaire n° DGCS/SD1/2011/413 du 27 octobre 2011**).

Les bonnes pratiques identifiées par le groupe de travail MDPH

Des solutions existent pour accompagner les personnes vers un travail à temps partiel en ESAT ou pour y maintenir des personnes qui y travaillent déjà. C'est le cas par exemple dans le Val-d'Oise où le SIAMAT accompagne à la fois des jeunes qui ne peuvent pas travailler à temps plein et des travailleurs d'ESAT qui souhaitent un temps de travail modulé.

Ces solutions peuvent également avoir pour objectif de prendre en charge la personne en dehors du temps qu'elle passe en ESAT. C'est le cas par exemple de la section « temps libéré » mise en place par l'ESAT YMCA Colomiers (Haute-Garonne), qui met à disposition des personnes évoluant à temps partiel en ESAT une équipe sociale et éducative formée d'ergothérapeutes, d'infirmières, d'animateurs, et d'éducateurs sportifs.

Dans la Somme, si la personne ne peut pas intégrer une section annexe, elle peut en revanche bénéficier d'un soutien à caractère professionnel : un professionnel de l'ESAT est détaché pour accompagner cette personne en dehors du temps de travail.

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 entreprise adaptée depuis douze 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.

Éléments d'analyse

En droit

Admission dans un ESAT

Pour être accueillie en ESAT, la personne handicapée doit avoir au moins vingt ans. Cependant, la CDAPH peut exceptionnellement décider une orientation dès l'âge de seize ans (**CASF, articles L. 344-1 à L. 344-7**).

La personne handicapée doit remplir une de ces deux conditions :

- > avoir une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide (**article R. 243-1 du CASF**). 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, qui ne peut être satisfait par une orientation vers le marché du travail (**article R. 243-3 du CASF**).

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 qui propose 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.

SAMETH

Possibilité pour Cap Emploi-SAMETH d'intervenir pour maintenir une personne en entreprise adaptée (**articles L. 5214-3-1 et R. 5213-7 du Code du travail**).

Les bonnes pratiques identifiées par le groupe de travail MDPH

Dans cette situation, la coordination avec l'emploi accompagné pour garantir les droits de la personne et/ou pour que l'emploi accompagné assure la transition vers un ESAT sans rupture de parcours peut être envisagée.

Il existe des dispositifs permettant à une personne d'être accompagnée vers le milieu protégé ou le milieu ordinaire. C'est le cas par exemple de l'Élan Retrouvé à Paris qui propose un service d'aide à l'insertion professionnelle des personnes handicapées (SAIPPH) visant à accompagner l'usager dans son projet d'insertion professionnelle en milieu ordinaire ou en milieu protégé.

2.3 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 l'a orientée 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 la capacité d'évoluer sur le marché du travail.**

Éléments d'analyse

En droit

Mise à disposition (ESAT « hors les murs »)

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 (**article L. 344-2-4 du CASF**).

Ils restent 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 (**article L. 243-5 du CASF**).

Cette mise à disposition obéit bien à un régime juridique qui lui est propre.

Ainsi, le décret du 14 mai 2007 est venu clarifier les conditions de mise à disposition, à titre individuel ou en équipe, 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 (**article R. 344-17 du CASF**).

Durée maximale de deux ans des contrats de mise à disposition individuelle ; seule la CDAPH peut en autoriser la prolongation (**article R. 344-18 du CASF**).

L'article 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.

Les bonnes pratiques identifiées par le groupe de travail MDPH

De nombreuses MDPH prononcent une orientation de courte durée vers l'ESAT en signifiant à la personne dans sa notification de décision que cette orientation a pour but de préparer la sortie vers le milieu ordinaire.

Certaines MDPH peuvent également recourir à des ESAT qui se sont dotés d'un dispositif spécifique favorisant la sortie vers le milieu ordinaire. Ces dispositifs passent par la reconnaissance des compétences acquises par les personnes, par des formations, par des périodes de travail en milieu ordinaire et par un accompagnement à la recherche d'un emploi. Ils font l'objet d'une préconisation de la MDPH en complément de l'orientation professionnelle ESAT notifiée à l'utilisateur.

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 trois 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 l'embaucher dans les mêmes conditions (temps partiel), ce que l'ESAT valide.

L'ESAT, l'entreprise adaptée et la personne souhaiteraient néanmoins que la transition se fasse progressivement (deux jours en ESAT/un jour en entreprise adaptée 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 cases : « 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 entreprise adaptée).

Éléments d'analyse

En droit

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).

Mise à disposition (ESAT « hors lors murs »)

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 (**article L. 344-2-4 du CASF**).

Ils restent 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 (**article L. 243-5 du CASF**).

Cette mise à disposition obéit bien à un régime juridique qui lui est propre.

Ainsi, le décret du 14 mai 2007 est venu clarifier les conditions de mise à disposition, à titre individuel ou en équipe, 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 (**article R. 344-17 du CASF**).

Durée maximale de deux ans des contrats de mise à disposition individuelle ; seule la CDAPH peut en autoriser la prolongation (**article R. 344-18 du CASF**).

L'article 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.

Dispositif d'emploi accompagné (article 52 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ; **article L. 243-1 du CASF**) : les personnes handicapées ayant besoin d'un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un ESAT 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 entraîne une démission de l'ESAT. Il ne peut y avoir double prise en charge.

Les bonnes pratiques identifiées par le groupe de travail MDPH

Certaines MDPH notifient une double orientation ESAT-CRP. Si ce choix est retenu, il doit être suivi d'un accompagnement de l'usager à la mise en œuvre de cette double notification qui déroge aux textes réglementaires en vigueur.

2.4 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. Il souffre 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 presque 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.

Éléments d'analyse

En droit

Légalement il n'est pas possible d'évoluer à temps partiel dans les deux milieux simultanément (impossibilité légale de prononcer une double orientation milieu protégé/milieu ordinaire en dehors des mises à disposition).

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 qui propose 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.

Dispositif d'emploi accompagné (article 52 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ; article L. 243-1 du CASF)

Les personnes handicapées ayant besoin d'un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un ESAT 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 bonnes pratiques identifiées par le groupe de travail MDPH

Pour les personnes souffrant de troubles psychiques et souhaitant exercer une activité en milieu ordinaire, il existe sur certains territoires des solutions qui peuvent les accompagner dans leur projet d'insertion en milieu ordinaire. On peut citer par exemple le service d'insertion en milieu ordinaire de travail (SIMOT) dans le Bas-Rhin et le dispositif Fil Rouge en Ille-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.**

Éléments d'analyse

En droit

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).

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 qui propose 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.

Admission dans un ESAT

Pour être accueillie en ESAT, la personne handicapée doit avoir au moins vingt ans. Cependant, la CDAPH peut exceptionnellement décider une orientation dès l'âge de seize ans (**CASF, articles L. 344-1 à L. 344-7**).

La personne handicapée doit remplir une de ces deux conditions :

- > avoir une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide (**article R. 243-1 du CASF**). 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, qui ne peut être satisfait par une orientation vers le marché du travail (**article R. 243-3 du CASF**).

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](#).

Dispositif d'emploi accompagné (article 52 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ; article L. 243-1 du CASF)

Les personnes handicapées ayant besoin d'un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un ESAT 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 bonnes pratiques identifiées par le groupe de travail MDPH

Dans cette situation, différentes solutions peuvent être proposées :

- > solutions visant à affiner le projet professionnel vers le milieu ordinaire ou le milieu protégé : dispositif d'éducation professionnelle (DEP, orientation CRP) et VPA (dispositif dédié aux troubles psychiques) dans le Val-d'Oise,
- > solutions d'accompagnement de la personne vers le milieu ordinaire :
 - accompagnement vers l'emploi : Pass' Jeune Emploi à Paris,
 - accompagnement vers l'apprentissage : DIRPHA (Bas-Rhin), PAVA (Bourgogne),
 - pour les jeunes qui sont encore scolarisés, recours à un SESSAD Pro proposant un accompagnement du projet professionnel ;
- > solutions d'accompagnement de la personne vers le milieu protégé (voir la situation 12 « Demandes d'ESAT ayant peu de chances de se concrétiser par manque de volonté de la personne ou par l'existence de difficultés annexes ») : passerelles qui accompagnent progressivement les personnes du milieu ordinaire vers le milieu protégé, notamment les jeunes (voir la situation 8 « Demandes de temps partiel en ESAT »).

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.

Éléments d'analyse

En droit

Les outils d'évaluation

La POPS-MDPH : elle 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 d'opportunité d'un parcours de formation, de sa pertinence, et des possibilités de mise en œuvre au regard du/des projets professionnels envisageables.

Centre de préorientation (PREO) – article R. 5213-2 et suivants du Code du travail : « Les centres de préorientation 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. »

« La préorientation 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. »

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.

Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) : 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.

L'insertion et le maintien dans l'emploi

Rapprochement de Cap Emploi-SAMETH (articles L. 5214-3-1 et R. 5213-7 du Code du travail) : organisme de placement spécialisé chargé des missions d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.

Dispositif d'emploi accompagné (article 52 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ; article L. 243-1 du CASF) : Les personnes handicapées ayant besoin d'un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un ESAT 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.

« 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. »

Entreprise adaptée (article L. 5213-13 du Code du travail) : Les entreprises adaptées permettent aux salariés d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Grâce à l'accompagnement spécifique qu'elles leur proposent, elles 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.

La proportion minimale de travailleurs handicapés dans l'entreprise adaptée est de 55 % et est appréciée au regard de l'ensemble de l'effectif salarié. La RQTH et l'un des critères déterminés par arrêté du ministre chargé de l'emploi suffisent à justifier de l'éligibilité au dispositif.

Les bonnes pratiques identifiées par le groupe de travail MDPH

De nombreux dispositifs spécialisés apportent des réponses à ces situations « complexes », mais ils ne sont pas forcément accessibles sur l'ensemble du territoire. On peut citer par exemple Talent d'As dans les Yvelines ou Pass P'as, CRP dédié aux personnes présentant des troubles autistiques de type Asperger à Lille.

Dans la Haute-Garonne, des formations à l'autisme ont été mises en place au sein de la MDPH pour mieux évaluer les situations et proposer un accompagnement adapté à la mise en œuvre de la décision.

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.**

Éléments d'analyse

En droit

Admission dans un ESAT

Pour être accueillie en ESAT, la personne handicapée doit avoir au moins vingt ans. Cependant, la CDAPH peut exceptionnellement décider une orientation dès l'âge de seize ans (**CASF, articles L. 344-1 à L. 344-7**).

La personne handicapée doit remplir une de ces deux conditions :

- > avoir une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide (**article R. 243-1 du CASF**). 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, qui ne peut être satisfait par une orientation vers le marché du travail (**article R. 243-3 du CASF**).

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 qui propose 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 bonnes pratiques identifiées par le groupe de travail MDPH

Pour évaluer les capacités et les besoins de la personne, il existe des dispositifs spécifiques sur certains territoires. Ces dispositifs ne sont pas forcément dédiés aux personnes souffrant de troubles Dys, mais ils peuvent leur permettre de travailler leur projet professionnel : par exemple, l'outil d'aide à l'orientation OAO dans le Morbihan ou Pex-Hand-Co utilisé dans les Pays de la Loire.

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 pénitentiaires sur son état de santé et sur sa capacité à évoluer sur le marché du travail.

Éléments d'analyse

En droit

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](#).

Orientation professionnelle

La POPS-MDPH : elle 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 d'opportunité d'un parcours de formation, de sa pertinence, et des possibilités de mise en œuvre au regard du/des projets professionnels envisageables.

Peut-être mettre en place des fiches de liaison (exemple : questionnaire psy).

Bilan médico-socioprofessionnel.

L'insertion par l'activité économique (IAE) : « 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**).

Les structures de l'IAE sont les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), les entreprises d'insertion (EI), les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI).

Les bonnes pratiques identifiées par le groupe de travail MDPH

La MDPH peut proposer à un détenu en milieu ouvert de réaliser un bilan afin de mieux connaître sa situation. Dans le Morbihan, il peut par exemple faire un **bilan médico-socioprofessionnel (BMSMP)**.

Situation 17 : demandes de personnes souffrant de troubles psychiques fluctuants

Présentation de la situation

Éléonore 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.

Éléments d'analyse

En droit

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](#).

L'orientation professionnelle

La MDPH peut faire appel à une expertise psychiatrique (par des médecins psychiatres ou par des travailleurs sociaux) avant la prise de décision ou orienter la personne vers un dispositif d'évaluation complémentaire (telle que la POPS). Cette évaluation permettra de mieux évaluer la situation médicale de la personne et ses capacités à travailler et à accéder à l'emploi.

Les bonnes pratiques identifiées par le groupe de travail MDPH

Pour mieux évaluer la situation de la personne et étudier ses capacités d'accès à l'emploi, divers dispositifs peuvent être mobilisés sur certains territoires. Le dispositif Diag Profil' Emploi porté par la MDPH 62 répond à ce besoin.

2.5 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, des 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.**

Éléments d'analyse

En droit

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](#).

L'orientation professionnelle

Admission en ESAT : pour être accueillie en ESAT, la personne handicapée doit avoir au moins vingt ans. Cependant, la CDAPH peut exceptionnellement décider une orientation dès l'âge de seize ans (**CASF, articles L. 344-1 à L. 344-7**).

La personne handicapée doit remplir une de ces deux conditions :

- > avoir une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide (**article R. 243-1 du CASF**). 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, qui ne peut être satisfait par une orientation vers le marché du travail (**article R. 243-3 du CASF**).

Cette orientation peut être complétée par un SAMSAH.

Les bonnes pratiques identifiées par le groupe de travail MDPH

En plus des droits ouverts, une préconisation vers un dispositif spécifique pouvant accompagner les personnes souffrant de troubles psychiques, y compris des personnes pouvant présenter un danger pour elles-mêmes ou pour les autres, est indiquée dans cette situation.

Voir la situation 17 « Demandes de personnes souffrant de troubles psychiques fluctuants ».

Glossaire

AAH : Allocation aux adultes handicapés

ACFP : Allocation compensatrice pour frais professionnels

ACI : Atelier et chantier d'insertion

ACTP : Allocation compensatrice pour tierce personne

ADAPEI : Association départementale de parents et amis de personnes handicapées mentales

AEEH : Allocation d'éducation de l'enfant handicapé

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

AI : Association intermédiaire

AMP : Accompagnement vers le milieu protégé

ANSA : Agence nouvelle des solidarités actives

ARE : Aide au retour à l'emploi

ARS : Agence régionale de santé

ASE : Aide sociale à l'enfance

ASP : Agence de services et de paiement

BMSMP : Bilan médico-socioprofessionnel

CAF : Caisse d'allocations familiales

CASF : Code de l'action sociale et des familles

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CFA : Centre de formation d'apprentis

CIDC : Centre interrégional de développement des compétences

CMI : Carte mobilité inclusion

CNAV : Caisse nationale d'assurance vieillesse

CNCPH : Conseil national consultatif des personnes handicapées

CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie

CPO : Centre de préorientation

CRP : Centre de rééducation professionnelle

CRPE : Contrat de rééducation professionnelle

CSS : Code de la sécurité sociale

DAEP : Dispositif d'accompagnement vers l'emploi protégé

DEP : Dispositif d'éducation professionnelle

DGCS : Direction générale de la cohésion sociale

DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DOETH : Déclaration annuelle d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

DSN : Déclaration sociale nominative

EA : Entreprise adaptée

EATT : Entreprise adaptée de travail temporaire

EI : Entreprise d'insertion

EP : Équipe pluridisciplinaire

ESAT : Établissement et service d'aide par le travail

ESMS : Établissements et services médico-sociaux

ETTI : Entreprise de travail temporaire d'insertion

FAM : Foyer d'accueil médicalisé

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

GIP : Groupement d'intérêt public

IME : Institut médico-éducatif

MAS : Maison d'accueil spécialisée

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

METH : Mission emploi des travailleurs handicapés

MISPE : Mise en situation en milieu professionnel en ESAT

MSA : Mutualité sociale agricole

OETH : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

OPS : Organisme de placement spécialisé

ORP : Orientation professionnelle

PACEA : Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie

PAG : Plan d'accompagnement global

PAQ : Plateforme d'accès à la qualification

PCH : Prestation de compensation du handicap

PMSMP : Période de mise en situation en milieu professionnel

PPAE : Projet personnalisé d'accès à l'emploi

POI : Parcours d'orientation et d'insertion

POPS : Prestation d'orientation professionnelle spécialisée

PPC : Plan personnalisé de compensation

PSOP : Prestation spécifique d'orientation professionnelle

RAPO : Recours préalable obligatoire

RGC : Responsable de gestion de compte

RSA : Revenu de solidarité active

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

RSDAE : Restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi

SAIPPH : Service d'aide à l'insertion professionnelle des personnes handicapées

SAMETH : Service d'appui au maintien dans l'emploi

SAMSAH : Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés

SAS : section d'adaptation spécialisée

SAVS : Service d'accompagnement à la vie sociale

SEGPA : Section d'enseignement général et professionnel adapté.

SIAMAT : service intermédiaire d'accès et de maintien de l'aide par le travail

SIMOT : Service d'insertion en milieu ordinaire de travail

SPE : Service public de l'emploi

SPIP : Service pénitentiaire d'insertion et de probation

TA : Tribunal administratif

TCI : Tribunaux des contentieux de l'incapacité

TGI : Tribunal de grande instance

UEROS : Unité d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et socioprofessionnelle

VAE : Validation des acquis de l'expérience

www.cnsa.fr
www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr

