



UNION NATIONALE DE FAMILLES ET AMIS DE PERSONNES
MALADES ET/OU HANDICAPÉES PSYCHIQUES

Guide des droits au travail des personnes vivant avec des troubles psychiques



108-112 rue Marius Auphan
92300 Levallois Perret
01.53.06.30.43
www.unafam.org

Table des Matières

1	INTRODUCTION	7
1.1	Un guide pour quoi faire ?	7
1.2	Les principes d'action de l'Unafam concernant l'emploi.....	8
1.3	Pour débiter : quelques sites de recherche	9
2	QUELQUES POINTS DE REPÈRE SUR LE CADRE JURIDIQUE RÉCENT	11
2.1	La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels – dite loi Travail - du 8 août 2016	11
2.2	La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018	12
2.3	La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019	12
2.4	La loi plein emploi du 18 décembre 2023	13
3	COMMENT OBTENIR LA RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE DE VOTRE HANDICAP	15
3.1	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	15
3.2	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH)	16
3.3	Quels sont les dispositifs accessibles avec reconnaissance administrative ?	17
3.4	Des dispositifs sont-ils accessibles sans reconnaissance administrative du handicap ?	18
4	COMPRENDRE LES INTERACTIONS ENTRE RECONNAISSANCE DU HANDICAP, AAH, PENSION ET REVENUS DU TRAVAIL	19
4.1	Reconnaissance du handicap par la CDAPH : RQTH, taux d'incapacité, allocation adulte handicapé (AAH), cumuls - des règles complexes	19
4.1.1	Le taux d'incapacité et ses conséquences injustes	19
4.1.2	Les 2 types d'AAH et la nécessité d'obtenir une Restriction Substantielle et Durable d'Accès à l'Emploi (RSDAE) pour de nombreuses personnes	20
4.1.3	Le cumul entre AAH et autres revenus	21
4.2	La reconnaissance par la sécurité sociale : BOETH, pension d'invalidité, cumul avec d'autres revenus.....	22
4.3	En conclusion sur la reconnaissance administrative du handicap	23
5	LE DILEMME : DÉCLARER OU NON SON STATUT DE BENEFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI A SON EMPLOYEUR ?	24
5.1	Un choix délicat.....	24
5.2	Les compensations et aménagements qui peuvent être demandés à un employeur lorsque l'on est en situation de handicap du fait de troubles psychiques.....	26

5.2.1	Les aménagements matériels et logistiques	26
5.2.2	Les aménagements temporels	26
5.2.3	Les accompagnements	26
6	LES ORGANISMES POUVANT ORIENTER VERS DES COMPENSATIONS ET LES FINANCER.....	28
6.1	Le Service Public de l'Emploi	28
6.1.1	France Travail, ex-Pôle Emploi	28
6.1.2	Les Cap Emploi	29
6.1.3	Les Missions locales	29
6.2	Autres acteurs institutionnels généralistes	30
6.2.1	Les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPMT)	30
6.2.2	Les organismes de Sécurité Sociale	30
6.3	Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)	30
6.4	L'Agefiph	31
6.5	Le FIPHFP.....	33
7	QUELQUES CLÉS POUR VOTRE INSERTION DANS L'EMPLOI.....	36
7.1	Les Duodays	36
7.2	L'alternance, voie d'accès particulièrement adaptée au handicap d'origine psychique	37
7.2.1	L'apprentissage	37
7.2.2	Le contrat de professionnalisation	38
7.3	La pair-aidance.....	39
7.4	Repérer les modes de recrutement alternatifs	40
7.5	Les Employeurs accueillant des personnes éloignées de l'emploi	41
7.6	Le Plan local pour l'emploi et l'insertion PLIE.....	41
7.7	Les Maisons de l'Emploi (MDE)	42
7.8	Les Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS)	42
8	QU'EXISTE-T-IL POUR ACCOMPAGNER LES JEUNES DANS L'ACCES A L'EMPLOI ?	43
8.1	Le modèle Soins Études.....	43
8.2	La Prépa-apprentissage.....	44
8.3	Études supérieures et handicap	44
8.4	Le Service civique	45
8.5	Le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ)	45
8.6	Le plan 1 jeune, 1 solution	45
8.7	Le Parcours Emploi Compétences Jeunes (PEC jeunes).....	46

8.8	Le Contrat Initiative Emploi Jeunes (CIE Jeunes)	46
9	QUELQUES CLÉS POUR VOTRE MAINTIEN EN EMPLOI OU DANS L'EMPLOI	47
9.1	Les outils du maintien dans l'emploi en général	47
9.2	Mesures spécifiques pour les personnes en situation de handicap	47
9.3	La pré-orientation	48
9.4	Les facteurs de réussite du maintien dans l'emploi	48
9.5	Les principaux types de mesures de compensation favorisant le maintien dans l'emploi ..	48
9.6	Le maintien dans l'emploi et en emploi dans le secteur privé	49
9.6.1	Mesures d'application générale	49
9.6.2	Mesures spécifiques pour les personnes en situation de handicap du secteur privé ..	50
9.6.3	Les dispositifs particuliers pour organiser le maintien en emploi	51
9.6.3.1	La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI).....	51
9.6.3.2	La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP).....	51
9.6.3.3	Le projet de transition professionnelle (PTP)	52
9.7	Le maintien dans l'emploi et en emploi dans le secteur public.....	52
9.7.1	Le cadre juridique général du maintien dans la fonction publique	52
9.7.1.1	L'aménagement de poste	52
9.7.1.2	Le changement d'affectation (maintien en emploi)	53
9.7.1.3	Le reclassement (maintien en emploi)	53
9.7.2	Les étapes du maintien en emploi dans la fonction publique	53
9.7.3	La période de préparation au reclassement (PPR)	54
9.7.4	Mesures spécifiques pour les personnes en situation de handicap dans la fonction publique	56
9.7.5	La reconnaissance et la compensation de l'invalidité	56
9.8	Au sein de l'entreprise ou de l'administration, les nouveaux acteurs du maintien.....	57
9.8.1	Le référent handicap	57
9.8.2	Les cellules de maintien dans l'emploi	58
10	LES ACTEURS QUI PEUVENT VOUS APPORTER CONCRÈTEMENT DES AMÉNAGEMENTS ET COMPENSATIONS	59
10.1	Les Établissements et Services de Pré-orientation (ESPO)	59
10.2	Les Établissements et services réadaptation professionnelle (ESRP)	59
10.3	Les Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT)	59
10.3.1	Le statut et les droits du travailleur en ESAT	60
10.3.2	La Période de mise en situation en milieu professionnel des travailleurs en ESAT (PMSMP)	62

10.3.3	Les mises à disposition en milieu ordinaire (MAD)	62
10.3.4	Les ESAT hors les murs et ESAT de transition	62
10.3.5	Le plan de transformation des ESAT, réforme visant à leur rapprochement avec le secteur ordinaire	63
10.3.6	Comment intégrer un ESAT offrant un accompagnement compétent aux personnes en situation de handicap du fait de troubles psychiques ?	64
10.4	Les entreprises adaptées (EA)	66
10.4.1	Le nouveau cadre d'intervention défini en 2018	67
10.4.2	Le plan d'investissement dans les compétences (PIC)	68
10.4.3	Le fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA)	68
10.4.4	Comment intégrer une entreprise adaptée accueillante au handicap psychique ?	68
10.5	Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)	69
10.6	Les Territoires Zéro Chômeurs Longue Durée (TZCLD)	70
10.7	Les opérateurs des prestations d'appui spécifiques (PAS)	71
10.8	Les plateformes d'emploi accompagné	72
11	QUI SAISIR LORSQUE L'ON EST VICTIME D'UN NON-RESPECT DE SES DROIT AU TRAVAIL ET AUX COMPENSATIONS ?	77
11.1	Recours praticables contre toute décision administrative	77
11.1.1	Recours Administratif Préalable Obligatoire (RAPO)	77
11.1.2	Recours devant le Tribunal Administratif (TA) :	77
11.2	Les institutions auprès desquelles déposer un recours	77
11.2.1	Le Défenseur des droits	77
11.2.2	Le Conseil de prud'hommes	78
11.2.3	Le Tribunal correctionnel	78
11.3	Une difficulté importante : la définition administrative restrictive du handicap	79
11.3.1	Le droit français est plus restrictif que le droit européen	79
11.3.2	La prévention des maladies professionnelles et accidents du travail, obligation légale, permet une approche plus large du handicap	80
11.3.3	La notion d'aménagement raisonnable élargit le champ des critères d'accès aux aménagements et compensations	81
12	COMMENT IDENTIFIER DES ENTREPRISES « HANDI-ACCUEILLANTES »	83
13	POST-FACE : LA CONSTRUCTION DE LA CATÉGORIE DU HANDICAP ET DU DROIT AU TRAVAIL, UN PROCESSUS LONG ET COMPLEXE	85
13.1	À la fin du XIXe siècle la loi du 9 avril 1898 organise la responsabilité des employeurs en matière d'accidents du travail	85
13.2	De la Première Guerre Mondiale naît le droit à réinsertion dans le travail : les lois du 17 avril 1916, du 2 janvier 1918 et du 26 avril 1924	86

13.3	L'Après Seconde Guerre mondiale : un pacte social renouvelé et élargi	87
13.3.1	La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948	87
13.3.2	La loi du 23 novembre 1957 sur le reclassement professionnel des travailleurs handicapés	88
13.3.3	La Loi d'orientation du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées	89
13.3.4	La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés	89
13.3.5	La Directive 2000/78/CE du Conseil des Communautés Européennes du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre en faveur de l'égalité en matière d'emploi et de travail	90
13.4	L'émergence de la prise en compte dans le droit des spécificités de l'emploi des personnes en situation de handicap psychique	91
13.4.1	La loi de modernisation sociale du 17 Janvier 2002	91
13.4.2	La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005	91
13.4.3	La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU de 2006 ratifiée par la France en 2010	93
14	GLOSSAIRE	94

1 INTRODUCTION

1.1 Un guide pour quoi faire ?

Ce guide entend apporter des réponses à tous ceux, et tout d'abord aux adhérents de l'Unafam, qui s'interrogent sur la possibilité qu'eux-mêmes ou leur proche accède à un emploi ou s'y maintienne en dépit des difficultés que constituent les symptômes résiduels d'une maladie psychique.

La rédaction de ce guide est apparue aujourd'hui possible et même nécessaire dans un contexte d'évolution de la psychiatrie qui permet, à un nombre croissant de ses usagers, de vivre une vie proche de celle de tout le monde, les soins ayant permis de juguler les symptômes les plus gênants et d'accéder à ce que l'on appelle le rétablissement.

Une seconde raison rendant ce guide indispensable, mais aussi particulièrement difficile à rédiger, est que, depuis une dizaine d'années les dispositifs de facilitation du recrutement ou de maintien en emploi des personnes en situation de handicap en général, psychique en particulier, se sont multipliés. Ce mouvement se poursuit presque continûment, ce qui rend difficile de présenter l'ensemble des dispositifs à un instant donné. Et ce d'autant plus que ces évolutions s'inscrivent dans le contexte général d'une politique gouvernementale volontariste de réduction du chômage et de réponse aux difficultés rencontrées par les employeurs de certains secteurs pour recruter.

D'autre part, l'écosystème de l'emploi des personnes en situation de handicap est constitué d'une grande multiplicité d'acteurs relevant de plusieurs sphères : État et collectivités territoriales, acteurs relevant du secteur médico-social et du secteur du travail en milieu ordinaire (régis par des codes juridiques différents), organismes publics, parapublics (telle l'Agefiph) ou privés, etc. Or des réformes viennent périodiquement modifier les rôles et frontières entre les acteurs.

Par ailleurs, un grand nombre de ces acteurs demandent, en préalable à leur intervention, une reconnaissance administrative du handicap, reconnaissance qui peut être longue à obtenir ou qui peut être refusée par des personnes la jugeant stigmatisante et pouvant les mettre en danger par la révélation de leur handicap. Nous signalerons donc aussi les quelques acteurs accessibles sans cette reconnaissance.

Le présent guide est donc une gageure – photographier de façon pertinente un écosystème en mouvement – et nous invitons les lecteurs à le lire comme un document d'initiation à un monde complexe animé de mouvements continus : il leur faudra, une fois qu'ils auront identifié les informations de base qui leur sont utiles, rechercher des compléments d'information et les éventuelles modifications récentes.

Nous avons choisi de le publier à une date qui nous a paru plus particulièrement pertinente dans ce contexte : l'année 2024 semble marquer la fin d'un cycle de réformes débuté en 2018 avec la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et (peut-être) clos par la loi pour le plein emploi qui achève la mise en place du Plan de transformation des ESAT. C'est aussi un moment pertinent pour l'Unafam, dont le conseil d'administration a adopté en début d'année un document définissant ses positions et revendications concernant l'accès à l'emploi des personnes vivant avec des troubles psychiques (<https://www.unafam.org/troubles-et-handicap-psy/education-formation-et-emploi/formation-et-emploi>)

NB : L'écosystème adore les sigles. Nous nous sommes efforcés de les expliciter au fil des présentations. Un glossaire en fin de guide permet aussi de se repérer.

1.2 Les principes d'action de l'Unafam concernant l'emploi

Dès 2011, le conseil d'administration de l'Unafam a élaboré et approuvé une plateforme pour l'emploi, révisée en 2014, qui affirmait quatre principes :

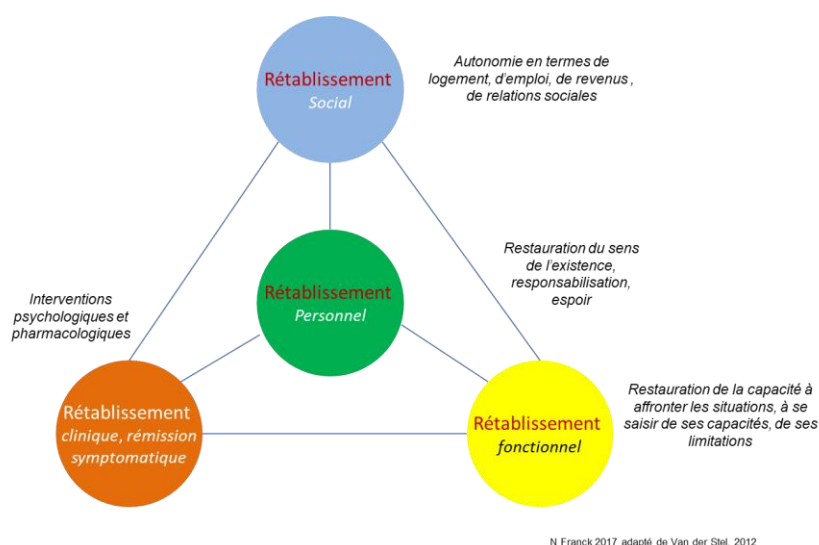
- *Disposer d'un accompagnement global, individualisé et dans la durée*
- *Veiller au maintien dans l'emploi : le handicap d'origine psychique est la première cause de mise en arrêt pour longue maladie, dont la conséquence est souvent la mise en invalidité.*
- *Procéder à des évaluations régulières globales et partagées sur la base de critères mesurables*
- *Développer des structures d'accompagnement adaptées au handicap d'origine psychique*

L'Unafam milite donc depuis longtemps pour que de plus en plus de personnes souffrant de troubles psychiques puissent accéder au travail ou s'y maintenir car il est prouvé que celui-ci peut activement contribuer à leur rétablissement.

Par « **rétablissement** », concept né dans les années 1970 dans les pays anglo-saxons, **on entend la possibilité de se dégager d'une identité de malade et de retrouver une vie active et sociale**. Le mouvement a été porté par les mouvements d'usagers, avec notamment Patricia Deegan et Bill Anthony qui militaient pour la reprise du pouvoir d'agir.

Le rétablissement est un processus foncièrement personnel et unique qui vise à changer ses attitudes, ses valeurs, ses sentiments, ses objectifs, ses aptitudes et ses rôles. C'est un moyen de vivre une vie satisfaisante, remplie d'espoir et productive, malgré les limites résultant de la maladie. Le rétablissement va de pair avec la découverte d'un nouveau sens et d'un nouveau but à sa vie, à mesure qu'on réussit à surmonter les effets catastrophiques de la maladie mentale...(Bill Anthony, 1993).

Le chemin du rétablissement personnel peut s'articuler tout ou partie autour des 3 dimensions : clinique (rémission symptomatique), sociale (Autonomie en termes de logement, d'emploi, de revenus, de relations sociales), fonctionnelle (restauration de la capacité à affronter des situations en connaissance de ses forces et de ses limites) (Pr Nicolas Franck 2017)



Le rétablissement n'est ni la guérison, ni même la stabilisation des symptômes. Les notions de guérison et de rémission (*recovery*) concernent le devenir de la maladie, alors que le rétablissement (*empowerment*) concerne le devenir de la personne. Ce n'est pas non plus l'absence de handicap, celui-

ci pouvant rester présent, ni la capacité et encore moins l'obligation de vivre ou travailler « comme tout le monde ».

Au vu de ce nouveau paradigme qu'est le rétablissement, l'Unafam considère qu'il importe de tout faire pour que les personnes qui expriment le désir de trouver une place dans la société par l'exercice d'un emploi ou d'un travail puissent trouver les soutiens et ressources leur permettant de le réaliser.

Il faut donc bien connaître celles qui existent avec leurs intérêts et limites. C'est l'objectif du présent guide.

Il faut aussi travailler à élargir les possibilités existantes et à en faire naître d'autres, donc convaincre les institutions en charge de l'élaboration des lois et réglementations, échanger avec nos partenaires du sanitaire, du médico-social autour de la notion de rétablissement et de ses implications dans le mode d'accompagnement. Et il importe aussi d'échanger avec les employeurs et leurs représentants alors que les problèmes de recrutement que certaines branches rencontrent prennent leurs racines, entre autres, dans les conditions d'exercice et le sens du travail, pour la personne et le collectif de travail. Le moment est donc favorable à des transformations bénéfiques pour tous et toutes.

C'est le sens de la participation militante de bénévoles de l'Unafam à des institutions nationales comme la commission emploi du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH), le conseil d'administration de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) ou le comité national du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), ou encore, aux niveaux régional et départemental, aux comités locaux du FIPHFP, aux groupes de travail emploi et formation des Projets Territoriaux de Santé Mentale (PTSM), etc.

Cette conviction n'est toutefois pas simpliste : **si le travail peut participer, avec les soins et d'autres pratiques favorisant l'insertion dans la société, au processus de rétablissement, il peut s'avérer non adapté aux capacités et aux besoins de la personne, et finalement délétère pour la personne à ce moment de son histoire.**

La personne qui souffre de troubles doit être au cœur de son projet tout au long de son parcours.

La revendication de l'Unafam a trouvé un certain écho depuis 2011, ainsi que l'attestent les évolutions législatives et les dispositifs spécifiques apparus depuis qui, sans apporter toutes les réponses espérées, permettent aujourd'hui de décrire un véritable écosystème de soutien à l'emploi des personnes en situation de handicap psychique.

1.3 Pour débiter : quelques sites de recherche

La première démarche, naturelle, à laquelle pense une personne en situation de handicap, c'est de rechercher les offres d'emploi auxquelles elle pourrait candidater. Nous proposons ci-après un certain nombre de sites Internet susceptibles de répondre à cette attente. Deux conseils préalables toutefois :

1. Ne parcourez pas ces sites avec le préjugé que la plupart des métiers qui y sont listés « ne sont pas faits pour un handicapé psychique » : il existe de multiples dispositifs permettant d'adapter la plupart des postes de travail aux capacités des personnes et de les accompagner dans leur parcours. Ne limitez donc pas vos recherches à ces seuls sites spécialisés.
2. Lisez sur notre site le document « Positions de l'Unafam concernant l'emploi des personnes en situation de handicap dû à des troubles psychiques » où est exposée la problématique des avantages/risques de l'accès à l'emploi : celui-ci est un indubitable moyen de progrès dans le cheminement vers le rétablissement, mais, insuffisamment adapté et accompagné, il peut avoir des

effets délétères sur les troubles.

Comment chercher ?

- Mon parcours handicap (Etat) : <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/emploi/ou-trouver-des-offres-demploi-et-rencontrer-des-employeurs>
- Pole-emploi : <https://www.pole-emploi.fr/candidat/vos-services-en-ligne/les-pas-a-pas-les-videos-qui-vou/consulter-les-offres-accessibles.html>
- Hello-handicap – salon de recrutement en ligne chaque printemps et automne : <https://www.hello-handicap.fr/home>
- Talents Handicap – liste des salons de recrutement : <https://www.groupe-talentshandicap.com/>

Offres d'emploi

- Agefiph: <https://espace-emploi.agefiph.fr/Emploi-Rqth>
- MissionHandicap.fr : <https://www.missionhandicap.fr/>
- Handicap.fr : <https://emploi.handicap.fr/>
- Cabinet Handicap-job : <https://www.handicap-job.com/>
- Cabinet RQTH-recrutement : <https://rqth-recrutement.fr/>
- Cabinet JobinLive : <https://www.missionhandicap.fr/>
- Cabinet THransition : <https://hanploi.thransition.com/>
- Cabinet Indeed : <https://fr.indeed.com/Emplois-Handicap?vjk=300ed98e6f00f7be>

Offres d'emploi dans la fonction publique

- Le portail de la fonction publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/les-avis-de-recrutement-pour-les-personnes-en-situation-de-handicap>
- Education nationale : <https://www.education.gouv.fr/recrutement-des-personnes-en-situation-de-handicap-325667>
- Economie Finances : <https://www.economie.gouv.fr/recrutement/vous-etes-en-situation-de-handicap>
- CNRS : <https://carrieres.cnrs.fr/recrutement-handicap/>

En complément peut être lancée une recherche pour identifier des structures et institutions accueillant, en leur proposant un accompagnement pour leur insertion dans l'emploi, des personnes en situation de handicap. A cet égard, le site le plus performant (ce qui n'exclut pas des erreurs) est celui du Psycom : <https://www.retab.fr/accueil/dispositifs.php>



2 QUELQUES POINTS DE REPÈRE SUR LE CADRE JURIDIQUE RÉCENT

Les lois et textes constitutionnels nationaux, les directives européennes ou internationales qui ont construit le champ du handicap et le droit au travail ont suivi un chemin plus que centenaire. Elles plongent leur racine à la fois dans les transformations des mondes du travail et dans les guerres du XXe siècle. Après les luttes des mouvements ouvriers puis des associations des anciens combattants qui portent la voix des 1,4 millions de morts et des 3 millions de blessés de la Première Guerre Mondiale, les corps abîmés par le travail vont accéder à la réparation financière par reconnaissance de la responsabilité patronale dans les accidents du travail par la loi de 1898. Et les corps mutilés par la guerre vont obtenir une réparation financière puis la réinsertion sociale par le travail par la loi du 26 avril 1924 dont nous célébrons cette année la centenaire. Elle est la loi princeps de toutes les lois qui vont, au cours des XXe et XXIe siècles, construire le champ du handicap et les droits associés, dont le droit au travail.

Nous vous proposons de retrouver les linéaments de ce chemin dans une postface en fin de ce guide. Ici, nous centrerons le propos sur les transformations du cadre juridique les plus récentes, depuis la loi du 8 août 2016, éclairantes sur la philosophie des pouvoirs publics depuis une dizaine d'années.

2.1 La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels – dite loi Travail - du 8 août 2016

L'apport le plus remarquable de la « loi Travail » est **qu'elle introduit dans le code de l'action sociale et des familles et dans le code du travail un nouveau « dispositif d'emploi accompagné »**. Il s'agit d'un accompagnement médico-social spécifique et d'un soutien à l'insertion professionnelle aux personnes en situation de handicap pour s'insérer durablement dans le marché du travail, avec comme objectif de faciliter le passage du milieu dit « protégé » vers le milieu dit « ordinaire » de travail. Sont concernées les personnes en situation de handicap reconnues par la Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) qui ont un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail. Ce dispositif comprend 4 prestations (détermination du projet professionnel et l'aide à sa réalisation, assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi, accompagnement dans l'emploi) et peut être mobilisé par le travailleur handicapé, à tout moment de son parcours professionnel, ou par son employeur, lorsqu'il occupe un emploi.

La loi donne aussi aux travailleurs en ESAT accès aux Compte Personnel de Formation (CPF) et Compte Personnel d'Activité (CPA) ; ce dernier, qui vise à développer l'autonomie des personnes, est constitué du compte personnel de formation, du compte personnel de prévention de la pénibilité, du compte d'engagement citoyen.

La loi fusionne, d'autre part, les Cap Emploi et les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH).

Enfin, elle remplace la visite médicale d'embauche par une visite d'information et de prévention qui peut être faite par un professionnel non-médecin du travail. Lorsqu'au cours de cette visite un salarié déclare bénéficier d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou être titulaire d'une pension d'invalidité, il doit être orienté sans délai vers un médecin du travail, et un suivi individuel adapté à son état de santé doit être mis en place.

2.2 La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018

Cette loi simplifie, pour les employeurs, la gestion de leur **obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)** : la déclaration par les employeurs se fait désormais via la Déclaration sociale nominative (DSN) comme pour les autres cotisations. Il en résulte des conséquences importantes :

- Sur le périmètre d'application : le calcul du seuil de 20 salariés est fait par entreprise et non plus par établissement, ce qui augmente la base du calcul de l'obligation d'emploi.
- Sur la prise en compte des prestataires employant des travailleurs en situation de handicap : les commandes adressées aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT), entreprises adaptées (EA) et aux travailleurs indépendants handicapés sont déductibles dans la limite de 30% des montants (chiffre d'affaire hors taxe) déduction faite des fournitures ; en fonction de leur taux d'emploi, les entreprises valorisent cette réduction à hauteur de 50% si le taux d'emploi est inférieur à 3% et de 75% si le taux d'emploi est supérieur ou égal à 3%. La **volonté du législateur étant de favoriser l'emploi direct**, le nombre des salariés en situation de handicap travaillant chez les prestataires n'entre plus dans le calcul de l'OETH. Cette nouvelle règle pénalise ces prestataires, eux-mêmes employeurs de travailleurs handicapés, en réduisant l'avantage dont bénéficient les entreprises faisant appel à eux
- Sur la contribution (amende parafiscale) due par les entreprises ne respectant pas l'obligation légale d'un taux d'emploi minimum de 6% de personnes en situation de handicap basée sur l'écart entre ce taux et les effectifs en emploi direct (en ETP)¹ : si le barème général est inchangé (400 à 600 SMIC horaires bruts suivant la taille de l'entreprise), il est porté à 1500 SMIC horaires bruts lorsqu'il n'y a pas eu emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) ou recours à la sous-traitance du secteur protégé ou des entreprises adaptées pendant plus de 3 ans.
- Les accords d'entreprise agréés qui permettaient aux grandes entreprises et groupes de satisfaire l'obligation d'emploi en utilisant l'équivalent de leur contribution à l'Agefiph, sans la verser à celle-ci, directement, ne seront plus renouvelés.

La loi impose la désignation d'un **réfèrent handicap** dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, ainsi que dans les centres de formation d'apprentis (CFA) ; elle crée des référents insertion professionnelle dans les MDPH.

La loi induit aussi une transformation du système de la **formation professionnelle** avec la mise en place de soutiens à l'apprentissage et à l'alternance.

Elle renforce enfin le cadre d'intervention des **entreprises adaptées et lance des expérimentations** les concernant visant à les développer. (Alors que l'aide au poste apportée par l'État qui assure l'équilibre financier de la plupart a été réduite par un décret précédent).

2.3 La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Cette loi, complétée par le décret du 9 avril 2020, introduit les dispositions du code du travail relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique au sein du statut général des

¹ La loi précise que le taux d'emploi de 6% sera révisé tous les cinq ans pour rester en cohérence avec la part, dans la population active, des personnes concernées par la loi. Cette révision devrait donc être mise à l'ordre du jour du parlement prochainement, d'autant que la part des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap s'établissait déjà à plus de 7% en 2022 (INSEE, 29062023, Travail, santé et handicap).

fonctionnaires tout en ajoutant des dispositions favorisant leur recrutement et leur progression de carrière. Les principales avancées concernent :

- L'organisation de la gestion de la politique handicap : tout agent a le **droit de consulter un référent handicap** chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. L'employeur veillera à ce que le référent dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'agent. La fonction de référent handicap pourra être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.
- **Le recrutement :**
 - L'article 91 prévoit, à titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi, une **possibilité de titularisation pour les apprentis en situation de handicap**, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient, après vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononcera au vu du parcours professionnel et après un entretien (sans concours).
 - Des **procédures spécifiques de recrutement** sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves **de concours de recrutement et d'examen** à la situation de handicap des candidats ou de leur apporter des aides humaines et techniques. Des temps de repos suffisants peuvent être accordés à ces candidats entre deux épreuves successives. Ces aménagements sont mis en œuvre au vu de la production par le candidat d'un certificat médical établi par un médecin agréé. Ce certificat, établi au moins six mois avant le déroulement des épreuves, précise la nature des aides et des aménagements nécessaires au regard de la nature et de la durée des épreuves pour permettre au candidat de composer dans des conditions compatibles avec sa situation. La référence au handicap physique et la référence à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé sont supprimées des conditions pour pouvoir bénéficier d'aménagements d'épreuves.
- **Le maintien en emploi et l'organisation du parcours professionnel :**
 - Selon l'article 92, les employeurs doivent permettre à leurs agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel, d'accéder à des fonctions de niveau supérieur, ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle.
 - Selon l'article 93, à compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap pourront **accéder à un corps ou cadre d'emploi de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement**, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils pourront être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration seront prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois. (Leurs sont donc évités les concours internes)
 - En cas de changement d'employeur, les travailleurs handicapés pourront conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.

2.4 La loi plein emploi du 18 décembre 2023

Cette loi **transforme Pôle emploi en France Travail**, organisme chargé désormais d'animer le « réseau pour l'emploi » qui inclut les collectivités territoriales, élargissant aussi ses compétences en matière de handicap. France Travail doit offrir, avec Cap emploi, un accompagnement adapté aux demandeurs d'emploi en situation de handicap qui le demandent ; il peut orienter directement ces personnes vers le

milieu protégé (ESAT) et les entreprises adaptées (EA), la CDAPH de la MDPH prononçant ensuite la décision finale.

La loi souhaite d'autre part faciliter l'obtention de la **RQTH en l'accordant automatiquement à la plupart des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH)** éligibles à divers titres (pensionnés pour invalidité en particulier), ainsi qu'aux jeunes de 15 à 20 ans. Elle supprime le besoin de validation de l'orientation vers le milieu ordinaire par les MDPH, qui devient automatique. Elle crée le « passeport compétences » contenant les informations sur les aménagements spécifiques dont la personne a bénéficié au cours de sa vie, en sorte d'assurer une continuité dans leur mise en œuvre. Elle organise enfin une nouvelle réforme des dispositifs d'emploi accompagné dont la gestion reviendra à l'État à partir de 2025.

La loi transforme aussi les ESAT en établissements et services *d'accompagnement* au travail et accorde aux travailleurs de ces structures médico-sociales de nouveaux droits sans aller toutefois jusqu'à un alignement sur le droit général du travail.

Au total, de nombreux mécanismes de facilitation du recrutement et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap ont été mis en place au cours de ces dernières. Le cadre, demeurant peu lisible, est constitué :

- 1. De fonds de financement pour l'emploi privé (Agefiph) et public (FIPHFP) gérant, pour le compte de l'État, des financements importants versés par les employeurs ne s'acquittant pas de leur obligation légale d'emploi de 6% de personnes en situation de handicap**
- 2. Des outils d'insertion relevant surtout de France Travail (ex-Pôle Emploi), des Cap Emploi et des Mission Locales**
- 3. Des facilitateurs du maintien dans l'emploi : médecins du travail, cellules Prévention de la désinsertion professionnelle, Cap emploi (ex-SAMETH), référents handicap**
- 4. Des prestataires spécifiques pour le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap psychique, dont (mais pas exclusivement) les dispositifs de l'emploi accompagné et les opérateurs des « prestations d'appui spécifique »**
- 5. Des acteurs territoriaux peu coordonnés (les régions, dont une compétence est la formation professionnelle, les conseils départementaux qui ont la tutelle des MDPH) dont la création de France Travail ambitionne de faire converger les actions.**

S'exprime fortement, à travers l'ensemble des réformes successives, la **volonté du gouvernement d'inciter les personnes en situation de handicap à postuler pour des emplois en milieu ordinaire en mettant en place des accompagnements adaptés.**



3 COMMENT OBTENIR LA RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE DE VOTRE HANDICAP

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, reprenant peu ou prou la directive européenne du 27 novembre 2000, donne comme définition du handicap « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* »

Mais **la plupart des dispositifs mis en place** pour aider les personnes en situation de handicap dans leur rapport avec le travail (insertion ou maintien en emploi) **demandent un acte administratif de reconnaissance de la situation de handicap**, établi par un organisme évaluant cette « *limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société...en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions...* », **ce qui a pour conséquence l'exclusion d'un certain nombre de personnes**, soit qu'elles ne remplissent pas les critères, soit qu'elles n'effectuent pas la démarche de demande.

Quels sont les organismes assurant cette évaluation ?

On trouve dans le code du travail **deux réponses différentes**, toutes deux dans la cinquième partie législative consacrée à l'emploi, au Titre Ier (travailleurs handicapés) du Livre II (dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs) :

- La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (**RQTH**) délivrée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de la MDPH ; Chapitre III : Articles L5213-1 à L5213-22
- La reconnaissance de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (**BOETH**) ; Chapitre II : Articles L5212-1 à L5212-17 - Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

- Ces deux réponses ne donnent pas accès aux mêmes droits. (Voir [3.3](#) Quels sont les dispositifs accessibles avec reconnaissance administrative ?)

3.1 Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

L'Article L5213-2 du code du travail (modifié par la loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 - art. 10) précise :

- La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la **commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)** mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles. Lorsque le handicap est irréversible, la qualité de travailleur handicapé est attribuée de façon définitive.
- Pour les personnes âgées de quinze à vingt ans, l'attribution de l'allocation mentionnée à l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale ou de la prestation mentionnée à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ainsi que le bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation valent reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- L'orientation vers un établissement ou un service d'accompagnement par le travail ou vers un établissement ou un service de réadaptation professionnelle vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

NB : la loi Plein emploi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 a supprimé le lien obligatoire établi entre cette reconnaissance et l'orientation vers un ESAT, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle, qui compliquait beaucoup le passage d'un ESAT vers le milieu ordinaire de travail.

3.2 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH)

Tout employeur devant employer une proportion minimale de personnes handicapées de 6 % de l'effectif total de ses salariés, l'article L5212-13 a défini ces **Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH)** pour les entreprises privées :

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à [l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles](#) à qui est ainsi attribuée une **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** ;
- 2° Les **victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3° Les titulaires d'une **pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4° et 5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles [L. 241-2](#), [L. 241-3](#) et [L. 241-4](#) du code des **pensions militaires d'invalidité** et des victimes de guerre ;
- 6°, 7° et 8° Abrogés ;
- 9° Les titulaires d'une allocation ou d'une **rente d'invalidité** attribuée dans les conditions définies par la [loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991](#) relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- 10° Les **titulaires de la carte "mobilité inclusion"** portant la mention "invalidité" définie à [l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](#) (délivrée par la CDAPH) ;
- 11° Les titulaires de **l'allocation aux adultes handicapés** (AAH délivrée par la CDAPH).

Cette liste est complétée pour les fonctionnaires par l'article L. 351-5 du code général de la fonction publique :

- Outre les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail, sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi :
- 1° Les **titulaires d'un emploi réservé** attribué en application des dispositions du chapitre II du titre IV du livre II du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- 2° Les **agents reclassés ou en période de préparation au reclassement** en application des dispositions figurant au chapitre VI du titre II du livre VIII du présent code ;
- 3° Les **agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité** en application du chapitre IV du titre II du même livre.

La loi Plein Emploi du 18 décembre 2023 a ajouté l'article L5212-13-1 :

- Les dispositions du présent code relatives aux travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles s'appliquent également aux personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du présent code, à l'exception de celles mentionnées au 5° du même article L. 5212-13, ainsi qu'aux personnes mentionnées à l'article L. 351-5 du code général de la fonction publique.

En d'autres termes, **les BOETH ne disposant pas d'une RQTH**, essentiellement les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et les titulaires d'une pension d'invalidité, qui n'avaient pas accès à toutes les dispositions du code du travail prévues pour ceux disposant de la RQTH, notamment aux entreprises adaptées et au dispositifs d'emploi accompagné, **y sont désormais éligibles**. Mais cette modification ne leur donne pas accès à toutes les dispositions contenues dans le code de l'action sociale et des familles (CASF), notamment aux établissements et services de pré-orientation et de réadaptation professionnelle (ESRP) (Articles D312-161-25 à D312-161-40)

3.3 Quels sont les dispositifs accessibles avec reconnaissance administrative ?

Le tableau ci-après détaille les **principaux dispositifs** accessibles avec les différentes reconnaissances définies dans le Code du travail :

- RQTH : Article L5213-2
- BOETH : L5212-13 (et L. 351-5 du code général de la fonction publique)
- RQTH~ : L5212-13-1

Nom	Définition	Type de reconnaissance du handicap via	Organisme orienteur/prescripteur
Établissements et services de pré-orientation (décret du 2/10/2020, remplacent les CPO) : Classiques (ESPO), Spécialisés (POS)	Code de l'action sociale et de la famille (CASF)	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)
Établissements et services de réadaptation professionnelle, ESRP (décret du 2/10/2020, remplacent les CRP)	CASF	RQTH	CDAPH
Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT)	CASF	RQTH	CDAPH
Entreprises Adaptées (EA)	Code du travail	RQTH~	Service Public de l'Emploi (SPE)
Plateformes (anciennement Dispositifs) d'Emploi Accompanyé	Code du travail	RQTH~ NB : certains prestataires acceptent des personnes non BOETH	CDAPH et SPE
Aides de l'Agefiph	Agefiph	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (BOETH)	Les aides du catalogue sont directement accessibles aux personnes en situation de handicap et aux employeurs privés
Prestations d'Appui Spécifique	Agefiph	BOETH NB : possibilité de commencer une PAS dès que la personne lance une demande de RQTH	SPE, employeur sous convention avec le FIPHP ou l'Agefiph

Nom	Définition	Type de reconnaissance du handicap via	Organisme orienteur/prescripteur
Aides du FIPHFP	FIPHFP	BOETH NB : l'aide n°18 du catalogue peut être accordée sur simple prescription médicale à une personne non BOETH	Nécessité de présentation de la demande par l'employeur
Administrations publiques	Code général de la fonction publique	BOETH	Possibilités diversifiées de recrutement de BOETH : concours aménagés, recrutements sur contrats

3.4 Des dispositifs sont-ils accessibles sans reconnaissance administrative du handicap ?

Sans reconnaissance administrative du handicap dans la sphère du travail, la personne ne peut bénéficier que des dispositifs de droit commun.

Mais des dispositifs particuliers existent depuis longtemps, parfois spécialisés pour le handicap psychique. Leur financement n'est souvent pas pérenne (mécénat, financements locaux hors obligations légales, contrats spécifiques avec l'État). Cependant **progressivement on voit apparaître des dispositifs avec un financement pérenne**, n'exigeant pas de reconnaissance administrative, comme les collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle (CEISP), qui incluent les Clubhouse. Ces dispositifs seront décrits dans la suite de ce guide.



4 COMPRENDRE LES INTERACTIONS ENTRE RECONNAISSANCE DU HANDICAP, AAH, PENSION ET REVENUS DU TRAVAIL

Deux organismes peuvent principalement conduire à la reconnaissance administrative du handicap :

- La **commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)** des MDPH
- Le régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, en pratique les **caisses d'Assurance Maladie** ou la **Mutuelle Sociale Agricole (MSA)**

Ces organismes partagent aussi une autre fonction : accorder des aides financières :

- L'allocation adulte handicapé (AAH) pour la CDAPH, versée par la CAF ou la MSA
- Les pensions d'invalidité et les rentes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle pour l'Assurance Maladie, versées par la Caisse d'assurance maladie ou la MSA

D'autres aides, non spécifiques du handicap, peuvent être accordées par la CAF, en particulier la prime d'activité pour toutes les personnes touchant un revenu d'activité professionnelle (en milieu ordinaire ou en milieu protégé), ou des aides au logement.

Les règles de combinaison de ces aides avec les revenus du travail sont complexes et demandent une analyse individuelle de chaque cas. Les associations de personnes handicapées demandent depuis longtemps, sans succès, la mise en place de simulateurs permettant de répondre à la question simple :

➔ **Vais-je gagner plus si je travaille ou si je travaille différemment ?**

Nous présentons ici les règles de base afin de vous aider à identifier les principaux problèmes pouvant se poser et à éclairer vos choix.

4.1 Reconnaissance du handicap par la CDAPH : RQTH, taux d'incapacité, allocation adulte handicapé (AAH), cumuls - des règles complexes

L'allocation adulte handicapé (AAH) doit être demandée à la Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) en remplissant un formulaire CERFA, au même titre que d'autres prestations ou orientations, dont la RQTH. Celle-ci peut être demandée séparément et est alors généralement acceptée. Mais si les demandes de RQTH et d'AAH sont présentées simultanément, la réponse de la CDAPH peut avoir un impact sur le cadre de travail possible, selon le taux d'incapacité accordé.

Le montant de l'AAH, de 1016,05 € depuis le 01/04/2024, peut en effet être réduit en cas de combinaison avec d'autres revenus.

4.1.1 Le taux d'incapacité et ses conséquences injustes

Pour définir ce qu'est une « **altération substantielle** », **trois niveaux** ont été définis débouchant sur l'attribution de taux d'incapacité répartis en trois tranches : inférieur à 50%, de 50 à 79% et supérieur à 80%. C'est la CDAPH de la MDPH qui attribue ces taux en évaluant les conséquences du handicap sur les actes de la vie quotidienne à partir d'un barème et d'une analyse faite par une équipe pluridisciplinaire.

De cette attribution résultent des **droits à compensation différenciés selon le taux**, dont sont exclues les personnes adultes dont le taux est inférieur à 50 % : Allocation aux Adultes Handicapés (AAH),

Prestation de Compensation du Handicap (PCH) et Carte Mobilité Inclusion (CMI). Il s'en déduit aussi des orientations différentes vers les divers types d'établissements médico-sociaux, dont les Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT).

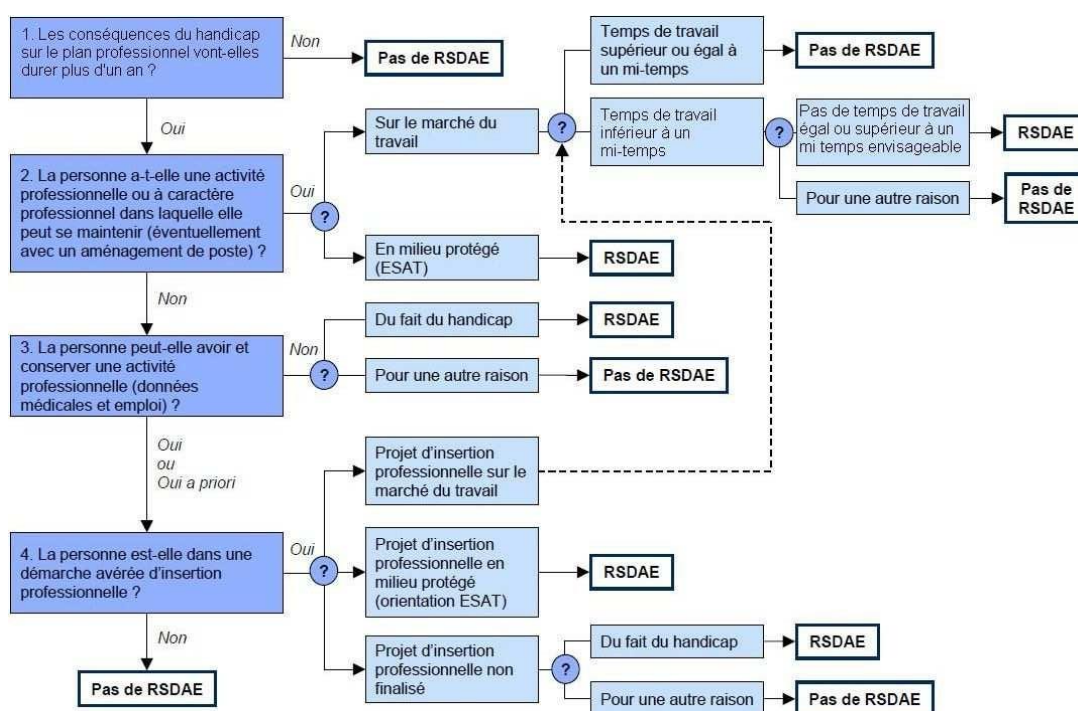
NB : Pour les enfants d'âge scolaire, la reconnaissance du handicap ouvre droit à des aménagements spécifiques dans le cadre de l'école ou de l'enseignement supérieur.

4.1.2 Les 2 types d'AAH et la nécessité d'obtenir une Restriction Substantielle et Durable d'Accès à l'Emploi (RSDAE) pour de nombreuses personnes

Le taux d'incapacité reconnu par la CDAPH entraîne d'importantes conséquences en termes de revenus à travers l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et, pour de nombreuses personnes, la nécessité d'obtenir la reconnaissance d'une Restriction Substantielle et Durable d'Accès à l'Emploi (RSDAE) :

- Pour un niveau d'incapacité de moins de 50% aucune AAH ne sera attribuée.
- Pour un niveau d'incapacité égal ou supérieur à 80%, une AAH, dite de type 1, va être attribuée à la personne sans restriction.
- Pour un niveau d'incapacité situé entre 50 et 79%, une AAH pourra aussi être attribuée **mais à la condition qu'une Restriction Substantielle et Durable d'Accès à l'Emploi (RSDAE) soit constatée par la CDAPH**. Les critères de la RSDAE sont construits suivant le logigramme ci-dessous : il faut pour que la RSDAE soit constatée que l'incapacité soit durable (plus d'un an), que la personne soit en activité professionnelle ou qu'elle effectue des démarches pour retrouver un emploi et qu'elle travaille soit en ESAT quel que soit son temps de travail hebdomadaire, **soit en milieu ordinaire pour une durée hebdomadaire strictement inférieure à 17h30**. On parle alors d'AAH de type 2. Le montant est le même que celui de l'AAH de type 1 mais elle est accordée pour une durée plus courte (entre 2 et 5 ans) et n'est plus versée passé l'âge de la retraite.

Arbre de décision RSDAE



Le **critère des 17h30 maximum** de travail hebdomadaire conditionnant l'obtention de l'AAH de type 2 a été très contesté par l'Unafam et d'autres associations du fait notamment qu'il exclut les personnes d'un grand nombre d'emplois qui ne sont souvent proposés qu'à plein temps et que, selon le code du travail, le temps légal de travail minimum à temps partiel est de 24h. La Conférence Nationale du Handicap du 26 avril 2023 a annoncé que « **le cumul de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) avec des revenus professionnels sera facilité au-delà d'un mi-temps** », mais le décret devant concrétiser cet engagement n'était pas encore paru à la date de publication de ce guide..

4.1.3 Le cumul entre AAH et autres revenus

L'AAH étant une prestation non contributive, elle est subsidiaire aux prestations contributives (liées au versement préalable de cotisations), notamment les pensions d'invalidité ou de retraite. Cela veut dire que l'AAH effectivement versée complètera ces revenus jusqu'au montant de l'AAH de base. On l'appelle pour cela l'AAH différentielle.

Dans le cas de combinaison avec des revenus d'activité professionnelle, la règle est plus complexe. Les revenus du travail ne sont pas pris en compte dans leur totalité mais avec un abattement qui est différent selon que l'on travaille en milieu ordinaire ou en ESAT.

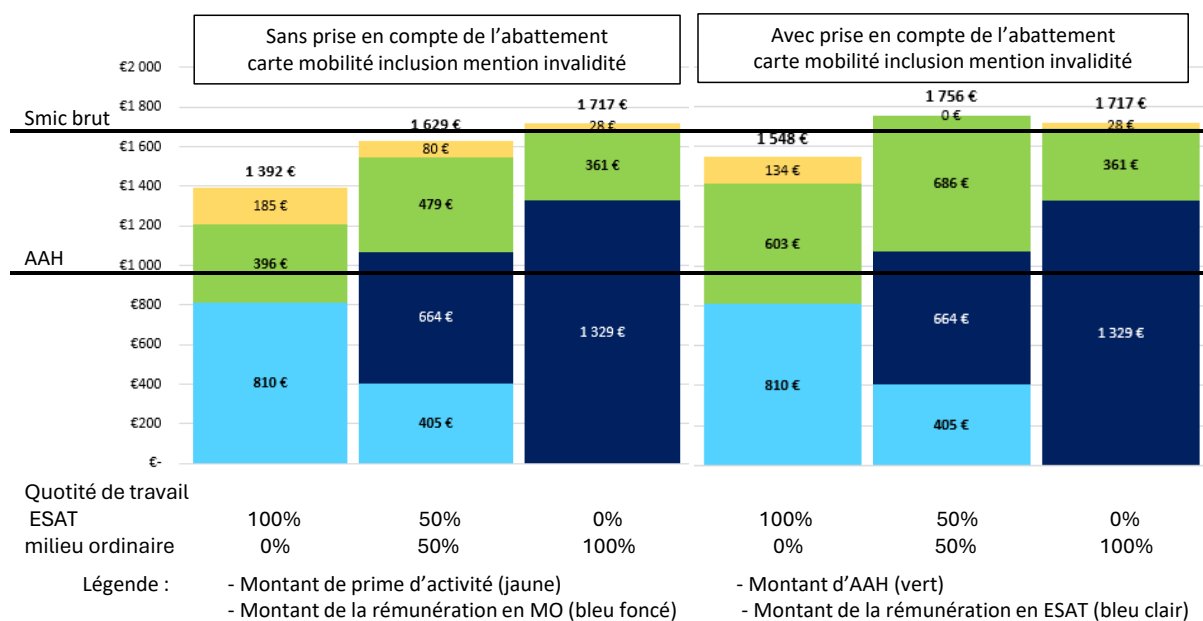
Dans le cas du milieu ordinaire de travail, l'abattement est en 2 tranches :

- 1^{ère} tranche : l'abattement est de 80% sur la partie du salaire net inférieure à 30% du SMIC brut
- 2^{ème} tranche : abattement de 40% sur la partie du salaire net égale ou supérieure à 30% du SMIC brut

Dans le cas du travail en ESAT, le calcul de l'abattement de l'année N est basé sur les revenus déclarés aux impôts l'année N-2. Un petit abattement est appliqué sur la rémunération garantie, qui se compose d'une part (rémunération) ESAT de 5% à 50% du SMIC et d'une aide au poste financée par l'État de 50,7% du SMIC. L'abattement varie de 3,5% à 5%, selon le pourcentage de la part ESAT rapportée au SMIC brut. S'y ajoutent les abattements s'appliquant pour le calcul du revenu imposable, soit 10% et 20%. Et un abattement forfaitaire pour les bénéficiaires de la carte mobilité inclusion (CMI), mention invalidité. Il faut également considérer les périodes transitoires. Par exemple, si la personne reçoit de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) une Allocation Adulte Handicapé avant sa prise ou reprise d'activité, elle va continuer de la percevoir intégralement pendant les 6 premiers mois de début de son activité. Au bout de ces 6 mois, la CAF va réduire l'AAH versée au niveau de l'AAH différentielle (définie précédemment) sur la base des déclarations trimestrielles des revenus.

La loi relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale du 21 février 2022, dite **loi 3DS**, permet désormais le **travail simultané en ESAT et en milieu ordinaire et organise le droit au retour en ESAT** lorsque l'expérience du travail en milieu ordinaire n'a pas été satisfaisante. Le décret du 22 décembre 2022 a précisé les modalités de la combinaison des deux sources de revenu. Les temporalités de déclaration des revenus à la CAF en ESAT et en milieu ordinaire étant différentes, la combinaison des différents paramètres est complexe et doit être évaluée au cas par cas, en tenant compte, là encore, des situations transitoires.

Quelques exemples de cas très simplifiés ont été présentés en octobre 2022 au CNCPH pour expliquer le décret sur la double orientation ESAT – Milieu ordinaire (MO)



AAH : 956,65 (01/07/2022) Smic mensuel brut : 1 678,95 (01/08/2022)

Source : CNCPH 27/10/2022 Décret double activité Esat-MO-Présentation de cas types

L'impact de la carte mobilité inclusion (CMI) mention invalidité sur les revenus en ESAT apparaît important du fait de sa prise en compte sous forme d'abattement dans le calcul du revenu imposable et donc dans le calcul de l'AAH différentielle. Ceci souligne aussi l'importance du taux d'incapacité attribué par la CDAPH : cette carte est réservée aux personnes ayant un taux supérieur ou égal à 80%. Les bénéficiaires de l'AAH2 avec RSDAE en sont donc exclus.

L'AAH de type 2 concerne un grand nombre de personnes en situation de handicap du fait de troubles psychiques car, lors de la première demande d'AAH, elles ne se sont souvent pas vu reconnaître une incapacité égale ou supérieure à 80%. **Il est vivement recommandé de convaincre le psychiatre, qui remplit le certificat médical accompagnant obligatoirement la demande, d'argumenter pour la reconnaissance du taux maximum d'incapacité,** malgré le contenu du questionnaire figurant dans le CERFA qui n'est pas adapté à l'évaluation du handicap généré par les troubles d'origine psychique. **Si la CDAPH venait à ne pas attribuer ce taux, un pourvoi en appel dans le délai de deux mois est également recommandé.** NB : l'Unafam propose des formations permettant de préparer au mieux le renseignement du formulaire de demande d'AAH.

4.2 La reconnaissance par la sécurité sociale : BOETH, pension d'invalidité, cumul avec d'autres revenus

Cette possibilité concerne **tous ceux qui ont déjà travaillé et ont cotisé à ce titre à la sécurité sociale.** Elle **peut permettre**, en cas de maintien difficile dans l'emploi ou en emploi, **d'obtenir une pension et ainsi de conserver un niveau de revenu conséquent lors d'un passage à temps partiel ou d'un renoncement au travail en raison de la lourdeur des conséquences de la maladie.**

Cette pension peut en effet être supérieure à l'AAH, si la personne a travaillé suffisamment longtemps avec un revenu même moyen. Si elle est inférieure à l'AAH, l'AAH différentielle la complètera jusqu'au niveau de l'AAH (voir section 4.1.3 [Le cumul entre AAH et autres revenus](#)). Mais la comparaison doit tenir compte des règles de cumul, plus favorables, avec la pension d'invalidité, dans le cas où la personne peut continuer à travailler.

La pension d'invalidité est attribuée par un organisme de Sécurité Sociale, caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ou mutuelle sociale agricole (MSA), aux personnes assurées sociales depuis au moins 12 mois, ayant suffisamment cotisé, n'ayant pas atteint l'âge de la retraite et ayant une capacité de travail ou de revenus réduite d'au moins deux tiers.

La demande de pension d'invalidité peut être faite soit directement par l'organisme de Sécurité sociale, notamment s'il constate un nombre élevé d'arrêts maladie, soit par la personne elle-même. **Il faut veiller à ce que cette demande soit faite avant la fin de la période de maintien des droits de sécurité sociale au titre du régime obligatoire d'assurance maladie, autrement dit avant que ces droits ne basculent vers la couverture maladie universelle (CMU).**

Il existe 3 catégories de pensions :

1^{ère} catégorie : si la personne est capable d'exercer une activité professionnelle rémunérée,

2^{ème} catégorie : si la personne ne peut plus exercer d'activité professionnelle,

3^{ème} catégorie : si la personne ne peut plus exercer d'activité professionnelle et a besoin de l'aide d'une personne pour l'assister dans les gestes essentiels de la vie courante.

C'est le médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ou de la mutuelle sociale agricole (MSA) qui détermine la catégorie d'invalidité.

Le montant de la pension est calculé à partir du revenu annuel moyen de base des 10 meilleures années de revenus soumis à cotisations dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale (3864 € en 2024). Il est de 30% de ce revenu pour la pension de 1^{ère} catégorie, de 50% pour la pension de 2^{ème} catégorie, et est de 50 % majorés pour la prise en charge de la tierce personne dans le cas de la 3^{ème} catégorie.

Le montant minimum de la pension, fixé par décret, est de 311,54 € en 2024

La pension est cumulable avec des revenus d'activité professionnelle sans diminution tant que le cumul ne dépasse pas le seuil de comparaison : le revenu annuel moyen de base des 10 meilleures années. Au-delà, le montant de la pension d'invalidité est réduit de la moitié du montant du dépassement, sans que le cumul puisse dépasser 1,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS, 3 864 € en 2024).

4.3 En conclusion sur la reconnaissance administrative du handicap

La source de reconnaissance administrative du handicap (CDAPH ou assurance maladie) a un impact fort sur les dispositifs d'aide accessibles et sur les revenus combinés de l'activité professionnelle et des prestations d'aide aux personnes handicapées. Les points de vigilance sont différents selon la source.

Dans le cas de la CDAPH, il y a un impact fort du taux d'incapacité, sur la durée de travail autorisée et sur les revenus, dans le cas d'une AAH de type 2, liée à un taux d'incapacité de 50% à 79% avec une RSDAE, d'où l'importance de bien montrer les conséquences des troubles dans le dossier transmis à la MDPH.

Dans le cas de l'assurance maladie (ou de la MSA), il est important de faire la demande d'une pension d'invalidité avant la fin du maintien des droits de sécurité sociale, en particulier si le montant espéré, compte tenu des revenus d'activité antérieurs aux difficultés liées aux troubles, permet un revenu meilleur qu'avec l'AAH, en tenant compte des règles de cumul.

5 LE DILEMME : DÉCLARER OU NON SON STATUT DE BENEFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI A SON EMPLOYEUR ?

5.1 Un choix délicat

Être identifié comme une « personne handicapée » dans un monde professionnel contemporain axé sur la performance ne va pas de soi. A fortiori lorsque le type de handicap est porteur de lourds préjugés stigmatisants, ce qui est le cas de celui qui résulte de maladies psychiques.

Non sans raisons, **nombre de personnes préfèrent taire leur handicap à leur employeur, même s'il a été reconnu administrativement, redoutant que cette information n'entache leurs relations professionnelles**, produise du rejet social et nuise au déroulement de leur carrière. Dans certains cas, cette attitude peut être due aussi au souci de ne pas livrer des informations pouvant avoir des incidences au-delà du milieu professionnel : accès à une assurance maladie complémentaire, à des prêts, etc.

Notre société demande que l'on se déclare publiquement « personne handicapée » pour pouvoir bénéficier d'aides organisées par la puissance publique. Est demandée, à une personne qui se vit comme un être humain comme les autres, ayant simplement conscience que son corps ou son cerveau rencontre des limites pour l'exercice de certaines activités, de déclarer qu'elle n'est pas comme tout le monde et qu'elle doit se ranger dans la catégorie des « déficients », des « handicapés ». Le chemin psychologique pour parvenir à cette acceptation est douloureux. Certaines personnes, bien qu'elles ressentent le besoin d'être aidées, n'acceptent pas de le suivre.

Ceci explique que nombre des personnes en situation de handicap du fait de troubles psychiques et en emploi **demeurent « invisibles »** des professionnels susceptibles de leur apporter leur aide. Elles constituent probablement une grande partie du pourcentage de 80 % fréquemment cité pour évaluer le nombre des personnes en activité dites porteuses d'un handicap invisible.

Dans l'enquête annuelle 2023 de la Défenseure des droits et de l'Organisation Internationale du Travail, intitulée « Baromètre des discriminations en emploi, concilier maladies chroniques et travail : un enjeu d'égalité » une section entière est consacrée à ce « dilemme » :

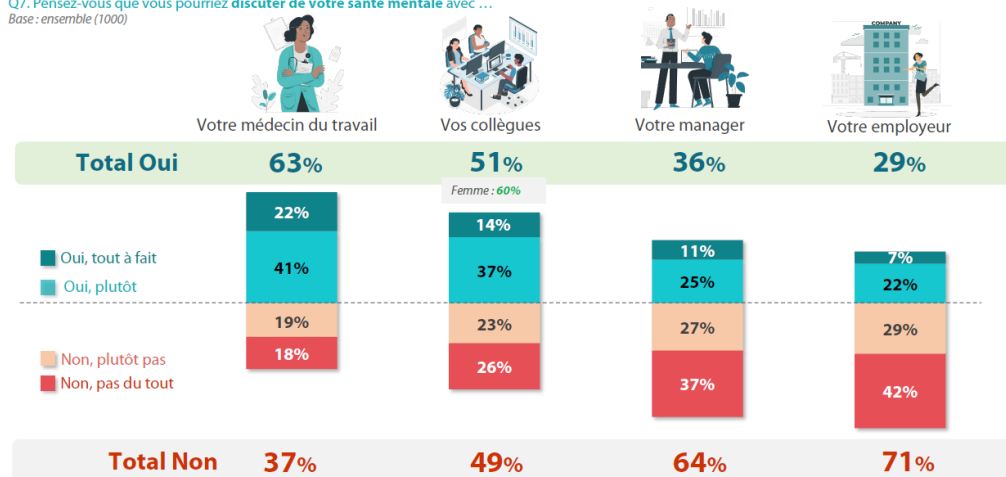
- *Seulement la moitié des malades ont informé leur employeur ou supérieur hiérarchique de leur état de santé et, parmi ceux qui ne l'ont pas fait, 40 % déclarent avoir peur des répercussions négatives (sanctions, mesures de représailles, perte de confiance, crainte d'une redistribution des tâches sur d'autres personnes ou d'un changement d'attitude de la part de leur entourage professionnel.*
- *Lors d'une candidature pour un poste, plus de la moitié des malades ne parlent jamais de leur problème de santé : un tiers d'entre eux se taisent par peur d'un refus d'embauche.*
- *Lors de la recherche d'un emploi, 59 % des personnes atteintes de maladie chronique se sont autocensurées en ne répondant pas à une offre d'emploi qui correspondait pourtant à leurs compétences, contre 34 % pour le reste de la population active.*
- *Parmi les personnes déclarant que leurs problèmes de santé ont eu des conséquences sur leur emploi, la moitié rapportent des répercussions négatives susceptibles d'être constitutives d'une discrimination : licenciement, non-renouvellement du contrat ou mesures de représailles, dégradation des conditions de travail, changement d'attitude de l'entourage professionnel, blocages dans les possibilités d'avancement, difficulté à trouver un emploi stable.*

Selon l'enquête OpinionWay pour le Psychodon de 2022, seulement 29 % des salariés seraient prêts à parler de leurs troubles de santé mentale à leur employeur :



Si l'échange autour de la santé mentale reste encore tabou dans l'environnement professionnel...

Q7. Pensez-vous que vous pourriez discuter de votre santé mentale avec ...
Base : ensemble (1000)



“opinionway pour Psycho don

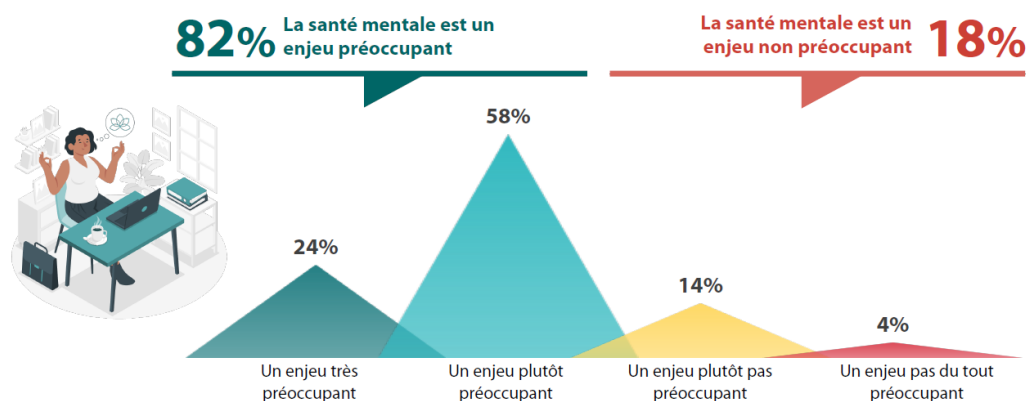
16

Les raisons de ce refus de révéler leur situation de personne en situation de handicap sont donc connues et compréhensibles. Mais la conséquence est que ces personnes se mettent souvent en grave danger dans leur effort de dissimulation de leur situation, la fatigue et le stress générés pouvant entraîner des rechutes et une aggravation de la maladie. Or le nombre des personnes concernées est impressionnant :



La grande majorité des salariés voient la santé mentale comme un enjeu préoccupant, un quart la considèrent comme très importante

Q9 : Enfin, considérez-vous la santé mentale au travail comme ...
Base : ensemble (1000)



“opinionway pour Psycho don

15

Le développement du numérique et des réseaux sociaux permet aujourd'hui de mieux cerner le degré d'engagement d'un employeur dans la politique handicap qu'il affiche : au-delà de son souci de réduire le montant de l'amende (pudiquement appelée « contribution » qu'il verse à l'Agefiph ou au FIPHFP du fait de son non-respect de l'obligation d'emploi à hauteur de 6 %), la qualité de la présentation de sa politique handicap sur son site Internet et sur les réseaux sociaux, la facilité d'identification de sa mission handicap (si elle existe), etc. aident à mesurer s'il est vraiment « handiaccueillant ». Cette recherche

d'information ne peut qu'être encouragée. La prise de contact avec un représentant syndical pour lui demander conseil peut être une approche complémentaire.

Il importe aussi de passer en revue les compensations et aménagements qui peuvent être sollicités par une personne en situation de handicap du fait de ses troubles psychiques (section suivante) et de les mettre en balance avec les « avantages » éventuels d'une non-déclaration de ce dernier.

Il revient, au final, à chaque personne, en son âme et conscience, d'évaluer les risques et avantages de la dissimulation de sa situation de handicap.

5.2 Les compensations et aménagements qui peuvent être demandés à un employeur lorsque l'on est en situation de handicap du fait de troubles psychiques

Outre le bénéfice éventuel de l'allocation adulte handicapé (quand la rémunération est inférieure au SMIC), ou de la pension d'invalidité, **trois types d'aides peuvent être attendus lorsque l'on a obtenu une reconnaissance administrative du handicap et qu'on l'a fait savoir à son employeur** : les aménagements matériels, temporels et en termes d'accompagnement.

5.2.1 Les aménagements matériels et logistiques

Ce serait une erreur de considérer que des aménagements matériels et logistiques ne sont pas de nature à grandement faciliter l'accès au travail et le maintien en emploi pour les personnes dont le handicap a une origine psychique.

Cinq types d'aménagements peuvent être signalés à cet égard :

- Un espace de travail isolé dans un contexte d'open-spaces
- Les équipements de protection sonore
- L'accès à des espaces de repos pour des pauses
- Le transport adapté entre domicile et lieu de travail
- Les matériels nécessaires et adaptés au télétravail

5.2.2 Les aménagements temporels

Les aménagements qui permettent une gestion du temps adaptée aux besoins des personnes sont aussi importants :

- Le temps partiel choisi, malheureusement souvent difficile à obtenir dès l'embauche, en particulier dans la fonction publique,
- Les horaires décalés permettant d'éviter les périodes anxiogènes où les transports publics sont bondés,
- La possibilité d'effectuer de petites pauses fractionnées.

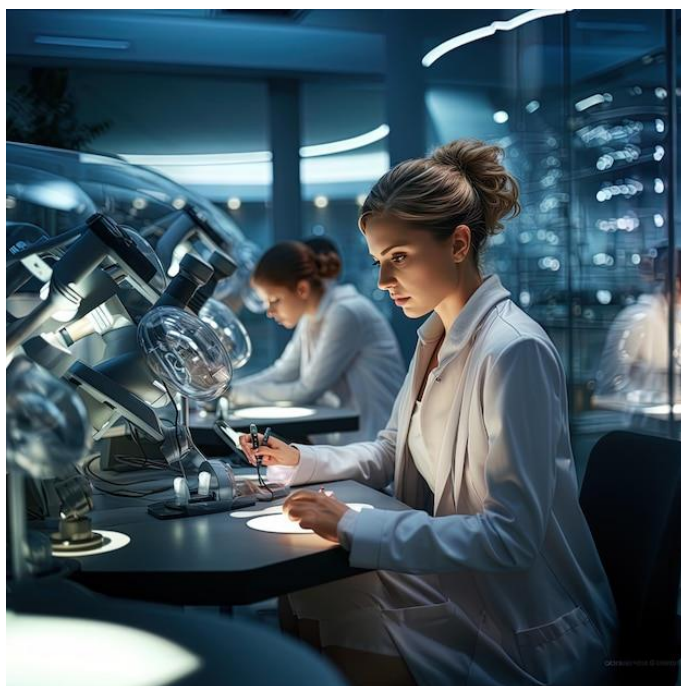
5.2.3 Les accompagnements

Ce sont les aménagements qui ont suscité le plus d'inventivité de la part des pouvoirs publics, lesquels se sont souvent inspirés d'expériences et de modèles étrangers :

- La prestation d'appui spécifique handicap psychique (PAS Psy) décomposée en diagnostic approfondi, élaboration du projet professionnel et accompagnement dans l'emploi,

- L'intervention d'une Plateforme d'emploi accompagné créant du lien avec le collectif de travail et/ou l'employeur,
- Le tutorat,
- L'apprentissage accompagné et la formation accompagnée
- Les mécanismes encourageant la sortie des ESAT et entreprises adaptées vers le secteur ordinaire avec des périodes d'essai et avec une possibilité de retour
- L'emploi d'auxiliaires dans le cadre professionnel compensant des gestes professionnels que l'agent ne peut pas réaliser en raison de son handicap.

La plupart de ces aménagements sont susceptibles d'être pris en charge par l'Agefiph ou le FIPHFP.



6 LES ORGANISMES POUVANT ORIENTER VERS DES COMPENSATIONS ET LES FINANCER

Les rôles des organismes chargés de l'orientation des personnes en situation de handicap vers des compensations susceptibles de leur permettre de compenser ce dernier sont définis dans les différents codes (du travail, de l'action sociale et des familles, de la sécurité sociale, de la santé publique), illustration de la difficulté d'établir de la cohérence entre les acteurs. **On citera d'abord les institutions généralistes puis celles s'intéressant spécifiquement aux personnes en situation de handicap**, ayant en tête que le paysage institutionnel est fort mouvant depuis 2018 en France.

6.1 Le Service Public de l'Emploi

L'intervention du Service Public de l'Emploi (SPE) est ouverte à toutes les personnes, y compris celles dont le handicap n'a pas encore été administrativement reconnu. Elle se situe potentiellement en amont des procédures de reconnaissance du handicap, **le SPE pouvant orienter les personnes concernées par le handicap vers des dispositifs accessibles avant même que la procédure de reconnaissance ait abouti** (exemple : les Prestations d'Appui Spécifique). Le SPE comprend France Travail (ex-Pôle emploi), les Cap emploi et les Missions locales.

6.1.1 France Travail, ex-Pôle Emploi

France Travail a pour mission l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi et de répondre aux besoins de recrutement des entreprises. Pour cela, il :

- **Procède aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi** et la tient à jour. L'inscription n'est pas obligatoire mais conditionne l'accès aux mesures d'indemnisation et d'aide à la recherche et à l'accès à l'emploi
- **Accueille, informe, oriente et accompagne** les personnes, travaillant ou pas, à la recherche d'un emploi ou d'une formation et participe aux parcours d'insertion sociale et professionnelle.
- **Accueille les personnes en situation de handicap** dans des guichets communs avec les Cap Emploi (LUA, lieux uniques d'accompagnement)
- **Prospecte le marché du travail**, collecte des offres d'emploi, conseille les entreprises, assure la mise en relation entre offres et demandes d'emploi
- **Mobilise et prescrit les mesures d'aide à l'emploi** : formation, prestations d'appui spécifique, emploi accompagné, etc.
- **Depuis le 1^{er} janvier 2024**, s'est ajoutée une nouvelle mission : **fournir un accompagnement personnalisé à tous les demandeurs d'emploi**, dont les bénéficiaires de la RQTH et, si nécessaire, proposer à la MDPH, avec l'accord de la personne concernée, une orientation vers un milieu de travail protégé lorsque le milieu ordinaire n'est pas adapté. Auparavant, l'orientation vers un emploi dans le milieu protégé était principalement déterminée par les équipes pluridisciplinaires de la MDPH et notifiée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Désormais, France Travail, en collaboration avec les Cap emploi, peut également proposer cette orientation. Cependant, c'est encore la CDAPH qui doit prendre la décision finale sur cette orientation. Les modalités de mise en œuvre de cette procédure seront définies dans une convention, dont le contenu sera établi par décret.
- **À partir du 1^{er} janvier 2025**, toutes les personnes bénéficiaires du RSA inscrites auprès de l'opérateur France Travail, devront signer un « contrat d'engagement » qui comprendra notamment

un plan d'action précisant le niveau **d'intensité** de l'accompagnement du demandeur d'emploi, auquel correspond une « **durée minimale** d'activité » d'au moins 15 heures par semaine. **Toutefois, les personnes qui souffrent d'un handicap, d'une invalidité, ou d'un problème de santé en seront dispensés.**

6.1.2 Les Cap Emploi

Ce sont des organismes de placement faisant partie d'un dispositif national au service des personnes reconnues handicapées (BOETH) ou en voie de l'être, et des entreprises, en lien avec les partenaires locaux agissant pour l'emploi et la formation.

Ils regroupent depuis 2018 les anciens Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) dont ils ont repris les missions qui étaient de conseiller les entreprises souhaitant évaluer les options permettant de conserver un salarié en situation de handicap ou dont l'état de santé s'aggrave.

Les Cap emploi sont fédérés au sein de l'association Cheops ; il en existe un par département. Ils sont financés par l'État, l'AGEFIPH et le FIPHFP et pilotés par France Travail.

Ils proposent des **accompagnements individualisés** :

- **Analyse de la situation**, évaluation, projet professionnel :
 - BCA : Bilan de Compétences Aptitudes,
 - PAS : Prestations d'Appui Spécifiques
- **Orientation** vers :
 - Formations de droit commun (APFA, GRETA), ou adaptées
 - Plateformes d'Emploi Accompagné
 - Entreprises adaptées
- **Aide à la recherche d'emploi** par présélection et mise en relation avec les employeurs potentiels
- **Suivi après embauche**, mais limité dans la durée

Plus globalement, les CAP Emploi assurent **la promotion de l'emploi des travailleurs en situation de handicap**, étant interlocuteurs des entreprises dans leurs politiques de recrutement pour l'emploi de travailleurs handicapés

6.1.3 Les Missions locales

La Mission locale a pour vocation, en partenariat avec les Collectivités Territoriales et l'État, de favoriser l'insertion de **tous les jeunes de 16 à moins de 26 ans non scolarisés** et de lutter contre leur exclusion sociale. La mission locale :

- propose un **accompagnement personnalisé** portant sur l'emploi et la formation, mais aussi, à partir d'une approche globale de l'insertion, sur les difficultés sociales (mobilité, logement, droits civiques...) et de santé ;
- mobilise l'ensemble des **solutions** existant localement **en matière de formation, d'emploi et de vie quotidienne** :
 - Information, suivi social,
 - Orientation, formation adulte (AFPA...) ou en alternance (CFA) : apprentissage, professionnalisation...,
 - Prescription de prestations de droit commun (France Travail ex-Pôle Emploi) ou spécifiques au handicap (CAP Emploi, aides de l'Agefiph et du FIPHFP, emploi accompagné),
 - Évaluations spécialisées.

La MDPH peut prescrire ce dispositif pour des jeunes en amont ou en complément d'une orientation.

6.2 Autres acteurs institutionnels généralistes

6.2.1 Les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPMT)

Tous les salariés bénéficient d'un suivi de leur état de santé : une visite d'information et de prévention est organisée au moment de l'entrée dans l'entreprise puis renouvelée régulièrement. Elle n'est pas obligatoirement effectuée par le médecin du travail. Elle peut l'être aussi, sous l'autorité de celui-ci, par un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier en santé du travail.

Les entreprises peuvent organiser et financer ce service en interne, ou faire appel à des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPMTI).

Si le salarié est reconnu administrativement comme travailleur handicapé, il est orienté, après la visite d'information et de prévention, vers le médecin du travail qui pourra préconiser des adaptations du poste de travail.

6.2.2 Les organismes de Sécurité Sociale

Les organismes de Sécurité Sociale, caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ou mutuelle sociale agricole (MSA), **prennent en charge les frais médicaux liés au handicap**. Ils peuvent exonérer les personnes en situation de handicap du ticket modérateur, c'est-à-dire prendre en charge à 100 % des soins et frais médicaux sur la base et dans la limite des tarifs de la Sécurité Sociale si la pathologie fait partie de la liste des **30 affections de longue durée (ALD)** fixée par le code de la sécurité sociale (art. D322-1) et que le handicap est lié à cette affection. Le médecin doit adresser une demande de prise en charge à la caisse d'assurance maladie.

Ce sont également les organismes de Sécurité Sociale qui attribuent et versent les pensions d'invalidité et sont donc, de par ce rôle, source de reconnaissance administrative de handicap.

6.3 Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)

Créées par la Loi du 11 février 2005 sur un statut de groupement d'intérêt public, ces structures sont sous la tutelle administrative et financière du Conseil Départemental. La gouvernance par la commission exécutive (COMEX), chargée de définir la politique générale, associe l'État, des organismes sociaux (CPAM et CAF), des associations, des représentants des usagers et divers autres partenaires (Éducation Nationale, France Travail ex-Pôle Emploi, Cap Emploi ...)

Certaines ont été fusionnées avec les organismes chargés du suivi des personnes âgées et renommées MDA (Maison Départementale de l'Autonomie), en préfiguration d'un projet gouvernemental de généralisation officialisé par la loi du 8 avril 2024 « portant mesures pour bâtir la société du bien-vieillir et de l'autonomie ». Celle-ci crée **un service public départemental de l'autonomie (SPDA)** pour les personnes âgées et handicapées et les proches aidants, **sorte de guichet unique** visant à **simplifier leur parcours usager** et de garantir que leur maintien à domicile. Des **conférences territoriales de l'autonomie** seront chargées de piloter le dispositif dans les départements et d'allouer les financements nécessaires. Des commissions pourront en outre être mises en place au niveau infra-départemental.

Il restera à vérifier que ce mode de gouvernance combinant deux problématiques très différentes, le handicap et le grand âge, n'entraîne pas des arbitrages budgétaires défavorables aux personnes en situation de handicap.

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) prend les décisions relatives à l'ensemble des droits des personnes handicapées sur la base de l'évaluation effectuée par une équipe pluridisciplinaire (EP). Il s'agit notamment de l'AAH et, dans le domaine de l'emploi, de la RQTH et de l'orientation vers les différents dispositifs (tâche de plus en plus partagée avec Pôle Emploi, puis maintenant avec France Travail).

Depuis le 1^{er} janvier 2024, **le besoin d'accord préalable de la MDPH pour travailler en milieu ordinaire étant supprimé, cette orientation est devenue directement accessible à tous les travailleurs** en situation de handicap, notamment les travailleurs d'ESAT. La personne est désormais automatiquement présumée potentiellement capable d'exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire.

En cas de désaccord avec les orientations notifiées par la MDPH, il est possible d'engager des actions de recours pour contester les décisions, comme pour toute décision administrative (voir section [11.1 Recours praticables contre toute décision administrative](#)).

Le recours peut porter sur le volet social (AAH, PCH, SAMSAH, SAVS, hébergement...) ou le volet professionnel (RQTH, orientation professionnelle...).

6.4 L'Agefiph

L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph) a été créée par la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés avec le statut d'association de la loi de 1901 pour gérer l'insertion des personnes en situation de handicap dans le secteur privé.

Sa gouvernance est tripartite au sein d'un Conseil d'Administration réunissant organisations patronales, syndicats et associations (dont l'Unafam depuis 2015) ainsi que des personnalités qualifiées désignées par l'État. Elle comprend un siège national et des directions régionales et s'appuie sur environ 500 employés.

Les personnes en situation de handicap et reconnues BOETH ont accès directement aux aides de l'Agefiph sous la forme d'aides financières directes ou de services assurés par les principaux opérateurs chargés de construire les solutions adaptées et individualisées pour les personnes :

- France Travail et Cap Emploi pour l'insertion (Axe 1)
- Les Cap Emploi pour le maintien (Axe-2 autrefois assuré par les SAMETH, services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés)
- Différents prestataires de services intervenant pour la compensation du handicap (avec un cofinancement du FIPHFP) : prestations d'appui spécifique, plateformes d'emploi accompagné, etc.
- Différents organismes participant à la formation professionnelle, l'insertion et au maintien dans l'emploi.

Ces aides couvrent différents domaines : construction du projet professionnel, recherche d'emploi, formation, maintien en emploi, création d'entreprise et sont détaillées dans le catalogue Méthodia² (NB les plafonds indiqués sont susceptibles d'évoluer, notamment pour compenser l'inflation).

Agefiph – Catalogue METODIA DES SOLUTIONS POUR :	CONSTRUIRE VOTRE PROJET PROFESSIONNEL	TROUVER UN EMPLOI	POUR VOUS FORMER	CONSERVER VOTRE EMPLOI	CRÉER VOTRE ENTREPRISE	LES ENTREPRISES ET ORGANISMES DE FORMATION
Aides financières						
Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap						X
Aide à l'adaptation des situations de formation						X
Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes en situation de handicap					X	X
Aide à la création ou la reprise d'entreprise par des personnes en situation de handicap	X				X	
Aide aux déplacements en compensation du handicap	X	X	X	X	X	
Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne en situation de handicap						X
Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne en situation de handicap						X
Aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)						X
Aide à la formation des personnes en situation de handicap dans le cadre du maintien dans l'emploi						X
Aide à la formation des personnes en situation de handicap dans le cadre d'un maintien de l'employabilité			X			X
Aide à la formation des personnes en situation de handicap dans le cadre du parcours vers l'emploi	X		X			X
Aide humaine en compensation du handicap	X	X	X	X		X
Aide au parcours vers l'emploi des personnes en situation de handicap	X	X				
Aide prothèses auditives	X	X	X	X	X	
Aide à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap						X
Aide technique en compensation du handicap	X	X	X	X		X
Services						
Accompagnement vers l'emploi : Cap emploi France Travail	X	X	X			
Accompagnement dans l'emploi : Cap emploi	X		X	X		
Conseil et accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise	X					
Comète France	X					
Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises						X
Emploi accompagné	X	X		X		
Étude ergonomique						X
Appuis spécifiques (handicap visuel, auditif, moteur, mental, psychique et des troubles cognitifs)	X	X	X	X		
analyse de capacités	X		X			
Inclu'Pro Formation	X		X			
Ressources en ligne						
Espace emploi candidat		X				

² https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2023-02/Agefiph_Metodia_Janvier-2023.pdf



L'Agefiph a pour ressource les contributions des entreprises n'atteignant pas dans leurs effectifs salariés 6 % de personnes en situation de handicap, les contributions étant désormais collectées par l'URSSAF. 45.000 entreprises sont assujetties dont 102.500 établissements employant 505.300 BOETH

Les fonds ainsi collectés par l'Agefiph se sont montés, en 2022, à 478,5 M€ (contre 553 M€ en 2021, 468 M€ en 2020).

Les dépenses de l'Agefiph 2022 ont été de 531,2 M€, dont 40 M€ allant au fonctionnement et 491 M€ aux interventions qui se décomposaient en :

- Insertion dans l'emploi 267 M€ (dont 65,5 pour les CAP emploi, 69,7 pour les dispositifs visant les demandeurs d'emploi, 32,5 pour les entreprises adaptées, 4,2 pour les plateformes d'emploi accompagné, 34,2 pour le soutien à la création d'entreprises, 16,7 pour la formation en alternance, 51,6 pour la formation des demandeurs d'emploi et 57,3 pour les dispositifs de compensation du handicap)
- Maintien dans l'emploi 194 M€ (dont 46,2 pour les dispositifs de maintien, 13,3 pour la formation et 134,9 pour les actions de compensation handicap)
- Promotion, mobilisation 30 M€

L'Agefiph accompagne par des diagnostics, des conseils et par des conventions 2700 entreprises chaque année

Le taux d'emploi de BOETH dans le secteur privé n'atteint toutefois que 3,5 % fin 2023, en stagnation depuis 5 ans.

6.5 Le FIPHFP

Le Fonds d'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique a été créé par la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 et mis en place en 2006 sous forme d'un établissement public industriel et commercial (EPIC). Sa gouvernance est tripartite (Employeurs publics, syndicats et associations) dans le cadre du Comité National et des Comités locaux (un par région). L'Unafam est présente au Comité National depuis sa création et dans certains de ses Comités locaux. **Son action concerne les 3 fonctions publiques** (État, hospitalière et territoriale) qui totalisent 5 millions de salariés.

Le FIPHP intervient en soutien à l'emploi des personnes en situation de handicap dans les domaines de l'insertion professionnelle, du maintien dans l'emploi, de la formation et de l'information des acteurs.

Son **catalogue³ propose 21 « mesures »** (présentées sous forme de fiches) **destinées aux personnes en situation de handicap qui doivent les solliciter par l'intermédiaire de leur employeur** (NB les plafonds indiqués sont susceptibles d'évoluer, notamment pour compenser l'inflation).

Fiche	LES INTERVENTIONS DU FIPHP - Catalogue des interventions -V2024-01	insertion	maintien
A Les aides techniques à la compensation du handicap			
01	Prothèses auditives		x
02	Fauteuil roulant		x
03	Orthèses et prothèses externes		x
B L'aide au parcours dans l'emploi			
04	Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées	x	
C L'aide aux déplacements en compensation du handicap			
05	Aide aux déplacements en compensation du handicap	x	x
D L'aide pour favoriser le recours auprès du secteur adapté			
06	Abonnement plateforme milieu protégé	x	
E Les aides spécifiques à l'apprentissage			
07	Indemnité d'apprentissage	x	
F Les aides à l'insertion			
08	Accompagnement socio-pédagogique - contrats particuliers	x	x
09	Prime à l'insertion durable	x	x
10	Indemnité de stage	x	
11	Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire	x	
G Les aides à l'aménagement du poste de travail			
12	Étude de poste	x	x
13	Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap	x	x
14	Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle		x
15	Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles		x
16	Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap	x	x
17	Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur, visio-interprétation en LSF	x	x
18	Dispositifs d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap	x	x
H Les aides à la formation des personnes en situation de handicap			
19	Bilan de compétence et bilan professionnel		x
20	Formation destinée à compenser le handicap	x	x
21	Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)		x
22	Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude		x
23	Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive		x
24	Formation dans le cadre de l'apprentissage	x	
25	Surcoûts liés aux actions de formation	x	x

Parmi ces mesures, plusieurs ont récemment été ouvertes aux personnes sortant d'ESAT pour un emploi en milieu ordinaire :

- Fiche 04 - « Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées »,
- Fiche 09 - « Prime à l'insertion durable » plafonnée à 4000€

³ <https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>

- Fiche 11 - « Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire » de 2000€ pour l'embauche à temps partiel d'une personne exerçant également une activité professionnelle à temps partiel en ESAT.

Par ailleurs, la **Fiche 18 – « Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap »**, qui vise les handicaps « invisibles », dont le handicap d'origine psychique, est **mobilisable sur simple prescription du médecin du travail sans qu'il soit nécessaire de produire un avis d'aptitude faisant mention d'une restriction.**

Le FIPHFP est financé par la « contribution » versée par les institutions publiques n'atteignant pas le taux légal de 6% de BOETH. Les contributions des près de 11.000 employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi représentant près de 4,5 millions de personnes se sont montées à 167 M€ en 2022.

Ses dépenses d'intervention se sont élevées à 94,63 M€ en 2022 se décomposant en :

- Aides, compensation : 17 M€ ; les interventions au profit des personnes présentées dans son catalogue (NB : qui ne sont pas directement accessibles : elles doivent être demandées par l'employeur de la personne).
- Conventions employeurs par lesquelles ceux-ci expriment leur politique handicap et prennent des engagements quantitatifs et qualitatifs relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap : 37 M€.
- Soutien à des opérateurs, conjointement avec l'Agefiph (Prestations d'appui spécifique, Entreprises adaptées, plateformes d'emploi accompagné) : 42 M€

Grâce à ces interventions, le taux d'emploi direct des personnes handicapées dans la fonction publique a atteint 5,45% en 2022, soit 260 000 personnes. Il se décompose en 4,4% pour la fonction publique d'État (90 000 BOE), 6,7% pour la fonction publique territoriale (114 000) et 5,5% (55 000) pour la fonction publique hospitalière. 34 000 personnes ont pu être ainsi insérées et 11 000 personnes maintenues en 2022 dans la fonction publique.



7 QUELQUES CLÉS POUR VOTRE INSERTION DANS L'EMPLOI

Rappelons ce qui a été dit en introduction et qui peut se résumer par « **Yes you can** » : si vous en avez le désir et que vous ne ressentez pas les symptômes résiduels de votre pathologie comme trop handicapants dans votre activité quotidienne, **pourvu que des moyens de compensation adaptés et un suivi compétent soient mis en place, vous pouvez accéder à un emploi et y faire montre de vos capacités et de votre talent.**

Parmi les moyens d'insertion dans l'emploi que proposent plusieurs des institutions présentées dans ce chapitre, il importe d'en signaler tout particulièrement trois qui s'avèrent efficaces et adaptés aux personnes en souffrance psychique : les Duodays, l'alternance et la pair-aidance. Enfin, le développement des modes alternatifs de recrutement est une tendance qui mérite attention.

7.1 Les Duodays

Le Duoday⁴, organisé en France depuis 6 ans chaque année en novembre, a été imaginé pour permettre à des personnes en situation de handicap et en recherche d'emploi (ou souhaitant en changer) de découvrir, dans une entreprise, une administration ou une association, un environnement de travail les **aidant à préciser un projet professionnel, amorcer un parcours d'insertion, convaincre un employeur de ses possibilités en termes d'intégration**, de performance et d'autonomie. Pour l'organisme qui accueille pendant une journée une personne différente, c'est l'occasion de découvrir les atouts et qualités professionnelles de travailleurs en situation de handicap avec chaleur et bienveillance, tout en impliquant ses collaborateurs dans une démarche d'ouverture à la diversité et au handicap en particulier.

Concrètement, **en octobre, la plateforme Duoday propose aux employeurs et aux candidats de s'inscrire en ligne**. Une condition est d'être accompagné par un professionnel de l'insertion (qui peut être l'équipe d'un ESAT). À noter que la RQTH n'est pas requise si ce dernier ne l'exige pas pour accompagner.

En 2022⁵, 11 506 employeurs ont proposé 39 219 offres de duos et 34 189 personnes en situation de handicap ont fait part de leur souhait de bénéficier d'un Duoday. 20 746 appariements entre offres et demandes ont été enregistrées sur la plateforme, c'est-à-dire que les deux tiers des candidatures ont pu être retenues et se traduire par une expérience concrète de participation à la vie en emploi pour des personnes en situation de handicap. Un quart de ces expériences s'est déroulé dans la fonction publique et la moitié de celles du secteur privé dans des PME, deux types d'employeurs qui communiquent peu sur leurs métiers. Le bilan 2022 révèle aussi qu'environ **23% des rencontres ainsi organisées ont débouché sur une perspective d'emploi : stage, formation ou recrutement.**

Nombre d'offres demeurent malheureusement non pourvues, faute de candidats, sans doute du fait que la procédure de candidature nécessite un minimum de maîtrise des outils informatiques. De nombreuses structures médico-sociales, dont des ESAT, accompagnent heureusement les personnes dans la démarche de candidature. Reste **qu'il est dommage que toutes les opportunités ne soient pas saisies** car, même si la journée ne débouche pas toujours sur une promesse de stage, de formation ou d'embauche, l'accueil fait par les employeurs se caractérise toujours par une grande attention aux qualités des personnes reçues et contribue à leur donner confiance dans leurs capacités.

⁴ <https://www.duoday.fr/>

⁵ OPINION-WAY-BILAN-2022.pdf

Les Duodays offrent indubitablement des opportunités importantes, pour les personnes en situation de handicap d'origine psychique, de gagner en confiance en soi et construire un projet professionnel dans un contexte bienveillant.



7.2 L'alternance, voie d'accès particulièrement adaptée au handicap d'origine psychique

L'État a lancé depuis quelques années une politique très volontariste de développement de la formation et de l'insertion dans l'emploi par l'alternance. Celle-ci peut prendre deux formes : l'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

7.2.1 L'apprentissage

Le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles. La rémunération de l'apprenti est comprise entre 25 % et 93 % du Smic, suivant l'année de formation et son âge.

Pour démarrer une formation en alternance, il faut trouver un centre de formation, souvent un CFA (Centre de Formation d'Apprentis) et une entreprise qui accepte de recruter le temps des études. La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 prévoit **un référent spécialisé dans le handicap dans chaque CFA.**

Le contrat d'apprentissage peut être aménagé pour les travailleurs en situation de handicap. Selon les difficultés liées au handicap, plusieurs solutions peuvent être mise en œuvre au niveau de l'entreprise mais aussi au sein du CFA ou de la section d'apprentissage.

L'apprenti peut suivre sa formation dans un CFA ou une section d'apprentissage conventionnée par l'État ou la Région et adapté aux personnes handicapées. L'apprenti reconnu travailleur handicapé peut bénéficier d'un aménagement de son temps de formation selon les prescriptions du médecin du travail.

Pour bénéficier d'un contrat d'apprentissage aménagé, le candidat doit rechercher une entreprise pouvant l'accueillir en tant qu'apprenti et pour cela **faire appel à une Mission locale, Cap Emploi, France Travail, Centre d'information et d'orientation (CIO), Centre d'Information et de Documentation Jeunesse (CIDJ).** Il appartiendra à l'entreprise de l'inscrire dans un CFA (Centre de Formation des Apprentis).

7.2.2 Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation **permet d'obtenir une qualification reconnue** ouvrant droit, dans certains cas, à un Certificat de qualification professionnelle (CQP). En CDD ou CDI, la période de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois. La formation théorique est comprise entre 15 et 25 % de l'action de professionnalisation et ne peut être inférieure à 150 h.

Cette politique rencontre un indubitable succès auprès des employeurs. Elle se décline, pour les **personnes en situation de handicap, dans une série de soutiens particuliers : suppression des conditions liées à l'âge**, accompagnement des centres de formation d'apprentis pour qu'ils se dotent de référents handicap, financement de la plus grande partie du coût de la formation, etc.

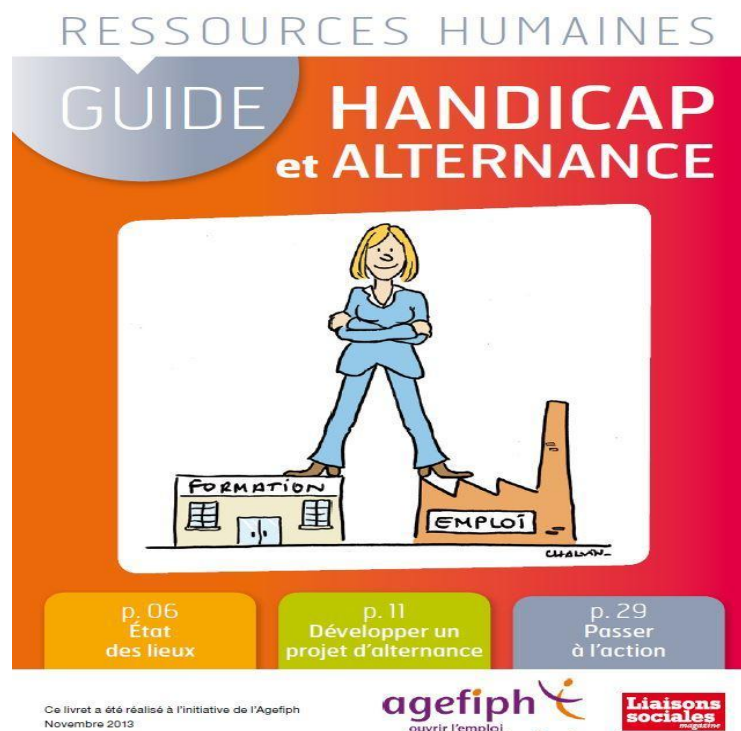
Dans le secteur privé, l'Agefiph propose :

- Une **aide à l'embauche en contrat d'apprentissage** d'une personne handicapée dès lors que le contrat d'apprentissage est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures. Son montant maximum est de 4 000 €, fonction de la durée du contrat : il est proratisé au nombre de mois et à compter du 6ème mois ; la demande est faite par l'entreprise auprès de la Délégation régionale Agefiph dont dépend l'employeur. En CDD ou en CDI, la période d'apprentissage est comprise entre 6 mois et 4 ans avec une durée minimum de formation hors de l'entreprise de 400 h/an.
- Une **aide à l'embauche en contrat de professionnalisation** visant à soutenir l'effort de l'employeur recrutant une personne handicapée en alternance, dès lors que le contrat a une durée de 6 mois au minimum et inclut au moins 24 heures de travail hebdomadaire. Son montant est proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6ème mois. Il est, au maximum, de 5 000 €. L'aide peut être prolongée en cas de redoublement ou mention complémentaire et est renouvelable en cas de préparation à une qualification de niveau supérieur.

Dans le secteur public :

- l'article 91 de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 prévoit, à titre expérimental et pour une durée de cinq ans, une possibilité de **titularisation pour les apprentis en situation de handicap, à l'issue de leur contrat d'apprentissage**, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient, après vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononcera au vu de son parcours professionnel et après un entretien avec celui-ci.
- le FIPHFP apporte un soutien au recrutement d'apprentis : il prend en charge les frais de formation dans la limite d'un plafond de 10 000 € par année de scolarité. Le renouvellement est conditionné à la validité du contrat d'apprentissage.

L'alternance, qui signifie un temps de travail en entreprise inférieur à un plein temps, conjuguée avec un accueil adapté dans les centres de formation, apparaît particulièrement recommandable pour les personnes en situation de handicap d'origine psychique souhaitant débiter ou reprendre une activité professionnelle. Il faut cependant veiller à ce que la charge de la double activité reste compatible avec le maintien de la santé de la personne.



7.3 La pair-aidance

Le développement professionnel de la pair-aidance, c'est-à-dire l'emploi de personnes concernées par les maladies psychiques et rétablies, est un phénomène récent en France qui ouvre de nouvelles perspectives d'emploi. Ces **pairs-aidants aident d'autres personnes sur le chemin de leur propre chemin de rétablissement, tout en apportant leur expertise à d'autres professionnels soignants ou accompagnants.**

L'instruction ministérielle du 31 août 2022 définissant le cahier des charges des « collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle » (CEISP) a souhaité renforcer cette tendance en encourageant ces structures (notamment les GEM - Groupes d'entraide mutuelle) à intégrer dans leur équipe salariée des pairs aidants professionnels.

La pair-aidance en santé mentale n'en étant qu'à ses débuts dans notre pays, se heurte encore aux préjugés accompagnant les maladies mentales ainsi qu'à des réflexes corporatistes de certains soignants dont les pratiques sont remises en cause. Elle souffre de ne pas disposer d'un statut juridique protecteur tenant compte de la fragilité des personnes liée à leur situation de handicap et leur ménageant une place dans l'organisation du travail qui leur permette d'exercer leurs missions avec des emplois du temps adaptés, sans subir les conséquences d'une situation hiérarchique complexe, tout en bénéficiant de l'entraide de leurs pairs. Le développement des plateformes de prestations en santé pair rémunérées par contrat apparaît actuellement, à cet égard la forme la plus prometteuse.

De premiers pas dans cette direction ont été accomplis avec **l'apparition de formations sérieuses intégrant des périodes de stages, sanctionnées par des diplômes.** Une quinzaine de formations existent aujourd'hui⁶ :

⁶ <https://www.crehpsy-pl.fr/pair-aidance/formations/>

- Aix-Marseille : DU La pair-aidance dans la médiation en santé mentale, Aix-Marseille Université, conçu par ESPER Pro et le Centre de Formation au Rétablissement (CoFoR),
- Angers : Intervenant pair, l'expertise d'usage au service du pouvoir d'agir, ARIFTS
- Brest-Rennes : DIU Construire le partenariat patients- professionnels (forme en binôme Professionnel de santé et Patient/Usager, Université de Bretagne Occidentale
- Dijon : Travailleurs-pairs, IRTESS : <https://www.irtess.fr/catalogue-formations/travailleurs-pairs/#>
- Grenoble : DU Pair-aidance professionnelle en psychiatrie et en santé mentale (dont 40 h d'éducation thérapeutique du patient) ; <https://formations.univ-grenoble-alpes.fr/fr/catalogue-2021/du-diplome-d-universite-DU/diplome-d-universite-pair-aidance-professionnelle-en-psychiatrie-et-sante-mentale-L8IPND2V.html>
- Lille, Paris, Marseille : DIU Santé mentale dans la communauté : études et applications
- Limoges : DU Pair-aidance, <https://www.ch-esquirol-limoges.fr/nouveau-formation-du-pair-aidance-au-ch-esquirol/>
- Lyon : DU Pair-aidance en santé mentale et neurodéveloppement , Université Claude Bernard Lyon : <https://centre-ressource-rehabilitation.org/du-de-pair-aidance-en-sante-mentale-741>
- Nantes : DU Soins de réhabilitation au service du rétablissement en santé mentale , Nantes Université, dont 40h d'ETP
- Nantes : DU Partenariat Patients – Professionnels en santé, Nantes Université,
- Paris : Licence 3ème année Sciences Sanitaires et Sociales Parcours Médiateurs de santé-pairs, Université Paris 13 (40h d'ETP)
- Tours : DU Pair-aidance croisée, théorie et pratiques situées, Université de Tours ; <https://formation-continue.univ-tours.fr/version-francaise/formations-compatibles-avec-une-activite-professionnelle/sciences-de-leducation-et-de-la-formation-enseignement/pair-aidance-croisee-theories-et-pratiques-situees-du>

Il existe aussi quelques formations non universitaires de qualité :

- Association Expairs : Explorer ses savoirs expérientiels, Programme de recherche expairs, Formation individuelle, <https://expairs.hypotheses.org/>
- Association La maison perchée : Devenir Pair-aidant <https://www.maisonperchee.org/pairaidance>
- Fédération des acteurs de la solidarité – Dijon : La pair-aidance ? <https://www.federationsolidarite.org/regions/bourgogne-franche-comte/formation/formation-respai/>
- Projet ePoP : Une **formation Intervenant Pair** : à destination de toute personne en situation de handicap, de plus de 18 ans, qui souhaite devenir intervenant pair. La formation visera à outiller la personne dans le développement de son projet d'intervention par les pairs et à l'accompagner dans sa mise en œuvre. <https://epop-project.fr/se-documenter/formation-intervenants-pairs/>

7.4 Repérer les modes de recrutement alternatifs

Les entretiens d'embauche en cascade, les concours suivis d'oraux... ont des effets stressants disqualifiants pour nombre de personnes, a fortiori lorsqu'il s'agit de personnes en situation de handicap du fait de problématiques de santé psychique.

Les entreprises et administrations soucieuses de diversifier leurs recrutements ont heureusement pris conscience des difficultés particulières créées par leurs modes de recrutement traditionnels et se sont saisies de la question : elles offrent souvent des modes de recrutement alternatifs pour les personnes en situation de fragilité. En recherchant sur leurs sites internet on accède généralement aisément à ces informations.

On signalera ici simplement :

- **Dans le secteur privé, la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS).**
Fondée sur les habiletés nécessaires pour occuper un poste, elle consiste à repérer l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail (lors d'analyses en entreprise) et à construire des exercices permettant de les évaluer chez les candidats. Ces « tests » reproduisent les exigences de travail et mettent les candidats en situation de démontrer concrètement leur capacité à tenir le poste.
- **Dans le secteur public,** outre les aménagements horaires qui peuvent être demandés pour les épreuves de concours, une procédure dérogatoire de recrutement aux personnes en situation de handicap a été instituée par l'[article L352-4 du code général de la fonction publique](#) déclinée sur le plan réglementaire par le [décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié](#) : **le recrutement se fait directement sur contrat et donne vocation à une titularisation** au sein de la fonction publique sous réserve de l'évaluation de l'aptitude professionnelle de la personne à l'issue de la période du contrat. Un site spécifique rassemble en temps réel les offres de recrutement proposés sous cette forme par les différentes agences publiques : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/les-avis-de-recrutement-pour-les-personnes-en-situation-de-handicap>

7.5 Les Employeurs accueillant des personnes éloignées de l'emploi

Ces employeurs accueillent généralement un pourcentage élevé de personnes en situation de handicap, sans demander de reconnaissance administrative du handicap.

On peut citer les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE, voir section 10.5) ou les Entreprises à but d'emploi (EBE) des territoires zéro chômeurs de longue durée (TZCLD, voir section 10.6)

7.6 Le Plan local pour l'emploi et l'insertion PLIE

Les Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) sont mis en œuvre par des collectivités territoriales et des intercommunalités. Ils sont portés par des structures de différents types organisées en plateformes partenariales de proximité. Ils ont pour objectif de favoriser l'accès à un emploi durable à un public caractérisé par un éloignement du marché du travail.

Les PLIE proposent **un accompagnement individualisé afin de pouvoir identifier les freins à l'emploi et ainsi proposer les actions les plus adaptées** pour un retour en emploi de manière durable. Cet accompagnement s'inscrit dans la durée et peut faire intervenir de nombreux acteurs tels que d'autres associations ou encore des entreprises qui peuvent contribuer par une grande diversité d'actions à un retour en emploi de ce type de public (période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), simulation d'entretien, découverte métier...)

Pour bénéficier de cet accompagnement, il faut être orienté vers le PLIE par la Mission Locale, France Travail, les services sociaux ou le SIAE de son territoire.

Le PLIE est **accessible aux demandeurs d'emploi de longue durée, aux allocataires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), aux jeunes de moins de 26 ans avec un faible niveau de qualification, aux personnes reconnues travailleurs handicapés ...**

7.7 Les Maisons de l'Emploi (MDE)

Les maisons de l'emploi sont des acteurs des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle au niveau local. Elles réalisent **l'accueil et l'orientation des demandeurs d'emploi, l'insertion, l'orientation en formation, l'accompagnement social des salariés** et l'aide à la création d'entreprise. Un rapprochement avec les missions locales et les plans locaux d'insertion dans l'emploi (PLIE) peut être opéré par voie de convention.

La différence majeure entre PLIE et MDE réside dans le fait que les PLIE proposent un véritable accompagnement des personnes éloignées de l'emploi et sur le long terme alors que les MDE proposent davantage une **information autour de l'état du marché du travail, de ses mutations et des offres sur le territoire**.

7.8 Les Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS)

*« Les services d'accompagnement à la vie sociale ont pour vocation de contribuer à la **réalisation du projet de vie de personnes adultes handicapées par un accompagnement adapté favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels** et facilitant l'accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité » (art D.312-155-5 du DECRET n° 2005-223 du 11 mars 2005.)*

L'appui et l'accompagnement favorisant l'insertion professionnelle ou son maintien font partie des registres d'intervention cités par le décret (art. D. 312-155-7) et il est aussi spécifié qu'il est possible qu'ils se dotent dans leur équipe pluridisciplinaire d'un chargé d'insertion (art. D. 312-155-8).

D'une façon générale, l'intervention du chargé d'insertion professionnelle s'intègre dans l'accompagnement global de la personne qui vise à développer ses habiletés sociales et à le soutenir dans la formulation et la mise en œuvre de son projet de vie. Toutefois l'ensemble des SAVS ne disposent pas d'un chargé d'insertion : tout dépend du profil des personnes suivies, de leurs besoins et demandes et l'insertion professionnelle est généralement traitée par les autres professionnels de l'équipe.

Si les usagers expriment leur souhait d'accéder à un emploi, les SAVS doivent leur permettre de réfléchir à un projet personnel d'insertion professionnelle et à sa réalisation :

- Trouver le bon interlocuteur (MDPH, Cap Emploi ...), aide au CV
- Orienter vers des structures partenaires qui préparent à la vie professionnelle (bilan, formation, emploi).
- Organiser des visites d'ESAT et proposer des stages.
- Aider à se maintenir dans leur emploi en étant un interlocuteur privilégié.

Le travail en réseau est primordial avec des partenaires en capacité de répondre aux diverses attentes et problématiques des usagers. Très souvent les services spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en handicap psychique font partie de leur propre association.

8 QU'EXISTE-T-IL POUR ACCOMPAGNER LES JEUNES DANS L'ACCES A L'EMPLOI ?

75% des troubles psychiques se révèlent entre 15 et 25 ans⁷ et ont pour conséquence de produire une rupture dans les trajectoires scolaires et d'insertion professionnelle, et plus largement d'intégration.

La personne qui rencontre des troubles psychiques à cette phase de la vie est confrontée à de lourdes interrogations : que va-t-il advenir de la scolarité et du diplôme si l'élève n'est plus en capacité de se rendre à l'école ou à l'université ou même d'apprendre ? Vers quoi s'orienter ? Qui peut aider ?

Si des dispositifs d'aide au maintien de la scolarité existent en dehors du champ médico-social, peu permettent d'être accompagné vers la formation, l'emploi ou la vie sociale si l'on ne dispose pas d'une reconnaissance administrative préalable du handicap. Des dispositifs de droit commun peuvent aussi être sollicités : les missions locales et les structures du secteur associatif spécialisées dans la prise en charge et l'accompagnement des publics jeunes fragiles et/ou en difficulté sociale et d'intégration.

Sans chercher à être exhaustif, seront présentées ici un certain nombre de pistes.

8.1 Le modèle Soins Études

Les établissements de soins-études sont destinés à des adolescents et des jeunes adultes de 15 à 25 ans avec des troubles psychiques et un projet de continuation de leur scolarité ou de leurs études.

Ces établissements gérés par Fondation Santé des Étudiants de France (FSEF) **conjuguent des soins institutionnels de psychiatrie et la poursuite ou la reprise du cursus scolaire**. Grâce à un partenariat avec l'Éducation Nationale les cours sont dispensés, soit au sein de la clinique, soit dans des annexes du lycée ou collège de proximité. Les étudiants peuvent suivre des cours en milieu ordinaire.

Plusieurs modalités sont proposées : hospitalisation à temps complet, séquentielle, ou en hôpital de jour.

L'admission se fait par un adressage du médecin/ psychiatre référent et une lettre de motivation du candidat. Il existe malheureusement des files d'attente. <https://www.fsef.net/>

⁷ Psychiatrie, l'état d'urgence d'Isabelle Durand-Zaleski, Marion Leboyer et Pierre-Michel Llorca (Fayard 2018), Recommandations de Bonne Pratique Clinique, Prise en charge du patient adulte à présentation psychiatrique dans les structures d'urgences (Société Française de Médecine d'Urgence 2021)

8.2 La Prépa-apprentissage.

La prépa-apprentissage est un parcours **d'accompagnement gratuit permettant à des jeunes insuffisamment préparés de réussir leur entrée en apprentissage** et de contribuer ainsi à la réduction du taux de rupture des contrats d'apprentissage. La durée pouvant aller de quelques jours à quelques mois. Accessible aux jeunes de 16 à 29 ans révolus (**sans limite d'âge pour les personnes handicapées**), elle s'adresse spécifiquement à des jeunes résidant dans des quartiers prioritaires ou à des jeunes sans emploi ni formation au maximum niveau baccalauréat ou bien à des personnes en situation de handicap.

Les personnes disposant d'une RQTH sont prioritaires pour obtenir un accompagnement dans le cadre de la prépa-apprentissage. Le parcours doit comporter :

- des périodes en structures pour reprendre confiance en soi, mûrir son projet professionnel, remettre à niveau ses compétences de base et compétences transversales
- des périodes en entreprises avec la mise en place de Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) pour découvrir un métier ou secteur d'activité
- un suivi post prépa-apprentissage pour garder le contact afin de diminuer les ruptures de contrats, aider ceux qui sont encore à la recherche active de contrat d'apprentissage et orienter ceux sans solution vers le partenaire adéquat.

Les bénéficiaires de la prépa-apprentissage sont assimilés aux stagiaires de la formation professionnelle. Ils disposent à ce titre d'une protection sociale et une rémunération applicable aux stagiaires de la formation professionnelle. Il existe environ 1000 sites d'accueil en France⁸.

8.3 Études supérieures et handicap

Tous les établissements d'enseignement supérieur ont **l'obligation⁹ de mettre en place des services pour l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap**. Leurs appellations peuvent être différentes : Relai handicap, Mission handicap, Service de Santé Étudiante, etc..

Les demandes de tiers temps et d'aménagement des examens ne nécessitent pas obligatoirement une notification de la MDPH, un **certificat médical pouvant suffire**. En revanche les stages ou formations en alternance, pour bénéficier d'un accompagnement, impliquent qu'une RQTH ait été accordée.

Des associations spécialisées informent et mettent en relation les étudiants (de 15 à 30 ans) avec des entreprises, et proposent des aides individualisées à l'élaboration d'un projet professionnel jusqu'au 1er emploi :

- **Arpejeh** (Accompagner la réalisation des projets d'études de jeunes élèves et étudiants handicapés) <https://www.arpejeh.com/>
- **Tremplin-handicap** <http://www.tremplin-handicap.fr/>

⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/pic/prepa-apprentissage-pic#Quelles-structures-proposent-la-prepa-apprentissage>

⁹ loi n°2019-791 du 26 juillet 2019 – art. 27

Des associations étudiantes dédiées au handicap proposent aussi un accompagnement selon une démarche d'entraide et d'émulation entre pairs pour favoriser la réussite des études et la transition vers le milieu professionnel (Mentorat, Duoday, handicapé) : ainsi **100% Handinamique**, réseau national d'entraide de jeunes handicapés (étudiants ou jeunes diplômés) et d'associations étudiantes dédiées au handicap. <https://www.handinamique.org/>

Le mentorat est l'accompagnement individuel d'un jeune par une personne bénévole compétente, formée, qui peut être lycéen, étudiant, actif ou retraité, plusieurs heures par mois pendant au moins 6 mois, et en entreprise 18 mois. En fonction de l'âge du mentoré, les objectifs peuvent porter sur l'accompagnement scolaire, l'orientation ou l'insertion professionnelle, ou dans l'emploi. Le jeune et le mentor sont encadrés par une association qui offre un cadre sécurisé pour chacun. Dans le cas du déploiement au sein d'une entreprise, c'est à l'employeur de décider si le mentorat peut être effectué ou non sur le temps de travail.

<https://www.1jeune1mentor.fr/>

8.4 Le Service civique

Il s'agit d'un engagement volontaire d'une durée de 6 à 12 mois non renouvelable pour **l'accomplissement d'une mission d'intérêt général dans un des neuf domaines d'interventions reconnus prioritaires** pour la Nation : solidarité, santé, éducation pour tous, culture et loisirs, sport, environnement, mémoire et citoyenneté, développement international et action humanitaire, intervention d'urgence. Il donne lieu au versement d'une indemnité versée par l'État, et d'une prestation complémentaire, en nature ou argent, prise en charge par l'organisme d'accueil.

Conditions d'accès : être âgé de 16 à 25 ans et, si l'on est en situation de handicap, âgé de moins de 31 ans. Aucune condition de diplôme n'est exigée. On peut **s'adresser aux missions locales ou au réseau information jeunesse** pour trouver une mission de Service Civique, ou consulter directement le site Internet des organismes d'accueil.

<https://www.service-civique.gouv.fr/missions/>

8.5 Le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ)

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus (ou 29 ans révolus lorsqu'ils disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et présentent des difficultés d'accès à l'emploi durable, le contrat d'engagement jeune **propose un accompagnement individuel et intensif avec un objectif d'entrée plus rapide et durable dans l'emploi**. Il est mis en œuvre par France Travail et les missions locales. Avec 15 heures minimum par semaine sur une durée pouvant aller jusqu'à 12 mois l'objectif de ce programme est d'aider les jeunes à définir leur projet professionnel et à trouver un emploi. Des immersions en entreprise, peuvent être proposées. Une allocation peut être versée en fonction des ressources, cumulable avec l'AAH.

8.6 Le plan 1 jeune, 1 solution

Le plan « 1 jeune 1 solution » vise à faciliter l'entrée dans la vie professionnelle des jeunes en difficulté. Il mobilise aides à l'embauche, formations, accompagnements et aides financières aux jeunes ...

La plateforme « 1 jeune 1 solution » met en relation les entreprises avec des jeunes cherchant un emploi, une formation ou une mission, s'efforçant de faciliter les recherches autour de fonctions simples : « je trouve un emploi », « je trouve une formation », « je trouve un accompagnement », « je participe à un évènement » et « je m'engage ».

La plateforme rassemble des offres d'emploi et de service civique, des formations, des annonces pour des événements de recrutement ainsi qu'une proposition d'accompagnement par le réseau des missions locales. <https://www.1jeune1solution.gouv.fr/>

8.7 Le Parcours Emploi Compétences Jeunes (PEC jeunes).

Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », le Parcours Emploi Compétence Jeunes s'adresse aux jeunes éloignés de l'emploi âgés de moins de 26 ans, la limite d'âge étant portée à 30 ans inclus pour ceux en situation de handicap. Aussi appelé CUI-CAE (Contrat Unique d'Insertion – Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi) il a pour but d'accompagner des publics en difficulté sur la durée pour leur permettre de retrouver un emploi. Le PEC dure entre 9 mois et un an. Pendant cette période, la personne concernée est rémunérée et bénéficie **d'actions de formation et d'un suivi spécifique (souvent dématérialisé) assuré par un conseiller référent**, son employeur et le tuteur désigné dans celui-ci. Elle peut bénéficier de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). L'employeur perçoit des aides spécifiques

Les prescripteurs sont les Missions locales, France Travail et Cap Emploi. Le salarié embauché peut travailler à temps plein ou à temps partiel, au minimum 20 heures par semaine (sauf exceptions liées à un handicap, une maladie, etc.). Il est rémunéré au niveau du SMIC ou du minimum conventionnel si cela est plus avantageux. Seuls les employeurs relevant du secteur **non-marchand** (collectivités, association, autres personnes morales de droit public ou privé à but non lucratif) peuvent embaucher avec le PEC jeunes.

8.8 Le Contrat Initiative Emploi Jeunes (CIE Jeunes).

Le Contrat Initiative Emploi Jeunes, à peu près identique à celui du PEC jeunes, se différencie par la catégorie des employeurs : ils relèvent du **secteur marchand** (ceux qui cotisent à l'assurance chômage, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.).

Les conditions d'âge, de profil des candidats sont les mêmes ainsi que les prescripteurs. L'aide financière qui leur est accordée est un peu moins élevée que celle des PEC.



9 QUELQUES CLÉS POUR VOTRE MAINTIEN EN EMPLOI OU DANS L'EMPLOI

Une précision tout d'abord : **le maintien *dans* l'emploi est différent du maintien *en* emploi**. Le premier vise à conserver un poste précis chez un employeur déterminé, alors que le second s'attache à maintenir la personne dans la situation d'employé en général, ce qui peut se traduire par un changement de poste, d'employeur, une modification de l'organisation de travail, etc. Dans les deux cas, un processus de maintien doit être mobilisé lorsqu'une situation de handicap se produit ou s'aggrave chez un salarié du secteur privé ou chez un agent de la fonction publique qui menace de se traduire par sa désinsertion professionnelle : déclaration d'invalidité, licenciement, etc...

Idéalement, ce doit être une démarche partenariale et pluridisciplinaire, impliquant notamment le médecin du travail, l'employeur, le référent handicap....

Il est important de sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap psychique en emploi et de les accompagner sur le long terme pour lutter contre leur risque de désinsertion professionnelle, car leur « employabilité » se heurte souvent à des difficultés cognitives et relationnelles, ainsi qu'à une fatigabilité qui ne permet pas toujours d'occuper un poste à temps plein.

Seront successivement présentés dans cette section les dispositifs de maintien dans l'emploi à vocation généraliste puis ceux visant plus particulièrement les personnes concernées par un handicap, distinction étant faite, lorsqu'il y a lieu entre secteurs privé et public.

9.1 Les outils du maintien dans l'emploi en général

Les employeurs privés et publics ont une **obligation légale de chercher une solution de maintien ou de reclassement pour un salarié ou un agent devenu inapte**. Leur premier objectif, lorsqu'une situation porteuse de risque d'inaptitude apparaît, devrait être celui de maintenir la personne dans son emploi, par la mise en place de mesures de compensation. Prenant en compte les préconisations du médecin du travail, l'employeur devrait **envisager toutes les solutions pour permettre au salarié ou à l'agent de continuer d'exercer son activité professionnelle**, notamment la mise en œuvre d'aménagements relatifs aux conséquences du handicap : transformation et adaptation du poste de travail, aménagement des horaires, télétravail, etc..

Si les ressources internes sont insuffisantes, en particulier lorsqu'il s'agit de petites et moyennes structures, il peut être fait appel à des prestataires externes (ex : conseillers CAP emploi « maintien », emploi accompagné), et aux aides et financements de l'Agefiph dans le secteur privé, du FIPHFP dans la fonction publique. Pour le secteur sanitaire, social et médico-social associatif, l'association Objectif Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) développe des « accords handicap » visant à l'insertion et, surtout, au maintien dans l'emploi des personnels.

La plupart de ces aides demandent (malheureusement) une reconnaissance administrative du handicap, ou au moins qu'une démarche de demande de RQTH auprès de la MDPH soit en cours.

9.2 Mesures spécifiques pour les personnes en situation de handicap

Outre qu'elles ont droit aux mesures générales destinées au maintien en emploi des salariés français, les personnes en situation de handicap ont accès à des dispositions particulières organisées dans un

écosystème où interagissent plusieurs acteurs. Ceux-ci veillent en particulier à prévenir les situations d'impasse conduisant les employeurs à placer leurs personnels en invalidité, voire à les licencier.

La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 a introduit un **nouveau dispositif : le passeport de compétences**. Ce document consignera les informations concernant les aménagements spécifiques dont la personne a bénéficié au cours de sa vie, que ce soit durant sa scolarité, sa formation professionnelle ou dans le cadre de son emploi. L'objectif est d'assurer une continuité dans la mise en œuvre des aménagements nécessaires, évitant ainsi les ruptures. La consultation de ces informations par des tiers ne sera possible qu'avec l'autorisation explicite de la personne en situation de handicap, conformément à l'article L5213-2-2 du code du travail.

Des mesures sont spécifiques au secteur privé ou à la fonction publique. Elles sont détaillées respectivement en section 9.6 et 9.7.

9.7

9.3 La pré-orientation

Lorsque la mise en œuvre de ces aménagements présente des difficultés, suite, par exemple, à l'apparition ou l'aggravation d'un handicap conduisant à une inaptitude au poste, il peut être nécessaire d'effectuer une pré-orientation dont l'objectif est **d'évaluer les capacités de la personne et de l'aider à élaborer un projet professionnel**. Elle est confiée à un organisme spécialisé tel un établissement et service de pré-orientation (ESPO, voir section 10.1) ou un établissement et service de réadaptation professionnelle (ESRP, voir section 10.2) ou encore une unité d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale (UREOS). Une notification de la CDAPH est nécessaire.

9.4 Les facteurs de réussite du maintien dans l'emploi

Le succès du maintien dans l'emploi dépend de plusieurs facteurs clés :

- - La coordination des équipes ressources (médecins, services de santé au travail, services des ressources humaines, référents handicap, référents emploi accompagné...) et leur capacité à solliciter les bons interlocuteurs (relais, prescripteurs, prestataires, financeurs...).
- - La structuration d'une politique handicap au sein de l'entreprise ou de l'administration
- - L'implication de la personne en situation de handicap en tant qu'acteur de son évolution professionnelle
- - Le choix des bons outils (prestations, mesures, aides, procédures...) afin d'anticiper et éviter les situations d'inaptitudes

9.5 Les principaux types de mesures de compensation favorisant le maintien dans l'emploi

- Plan organisationnel : réorganisation du temps de travail, des tâches, de la charge de travail, télétravail...
- Accompagnement compétent et personnalisé : tutorat, sensibilisation du collectif de travail, intervention d'un psychologue du travail, Prestation d'Appui Spécifique « PAS PSY », plateforme d'emploi accompagné ... ou encore l'aide catalogue du FIPHP propre au secteur public pour mobiliser un « job coach » ou un référent emploi accompagné de son choix : ex : ClubHouse etc. ...)
- Aides humaines (auxiliaires de vie professionnelle) et si besoin, matériels spécifiques (écrans, logiciels)
- Formations qualifiantes ou diplômantes, reconversion professionnelle ...

Des différences existent entre secteurs privé et public concernant le maintien **en** emploi et **dans** l'emploi

9.6 Le maintien dans l'emploi et en emploi dans le secteur privé

9.6.1 Mesures d'application générale

Le code du travail (L. 1226-10 et art. L. 1226-2) prévoit que, **dans le cas où le salarié est reconnu par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi** qu'il occupait précédemment, **l'employeur doit** :

- Lui **proposer un autre emploi**, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé au sein de l'entreprise, ou, le cas échéant, au sein des entreprises du groupe auquel elle appartient, situées sur le territoire national.
- **Prendre en compte**, après avis du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe (ou à défaut des délégués du personnel), **les conclusions écrites du médecin du travail** et les indications quant aux capacités du salarié d'exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et à son aptitude à bénéficier d'une formation lui permettant d'occuper un poste adapté.

Dans le cas d'un **arrêt maladie d'une durée supérieure à trois mois**, une **visite de pré-reprise** est organisée par le médecin du travail à la demande du salarié, de son médecin traitant ou du médecin conseil de la Sécurité sociale. Au cours de cette visite, le médecin du travail peut recommander :

- Des aménagements et adaptations du poste de travail,
- Des préconisations de reclassement,
- Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle.

Sauf si le travailleur s'y oppose, le médecin informe l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations. À la suite de la visite de reprise,

- soit le salarié est apte à son poste et retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente,
- soit il est reconnu inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, son employeur a alors un mois pour rechercher et proposer au salarié une solution de reclassement.

Le médecin du travail doit avoir réalisé les quatre actions suivantes pour déclarer un salarié inapte à son poste de travail :

- Avoir réalisé au moins un **examen médical** de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste. L'échange porte sur l'avis et les propositions qu'il entend adresser à l'employeur,
- Avoir réalisé une **étude de poste** ou fait réaliser cette étude,
- Avoir réalisé ou fait réaliser une **étude des conditions de travail dans l'établissement**,
- **Avoir échangé avec l'employeur** afin que ce dernier puisse faire valoir ses observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend adresser. (Code du travail, art. R. 4624-42.).

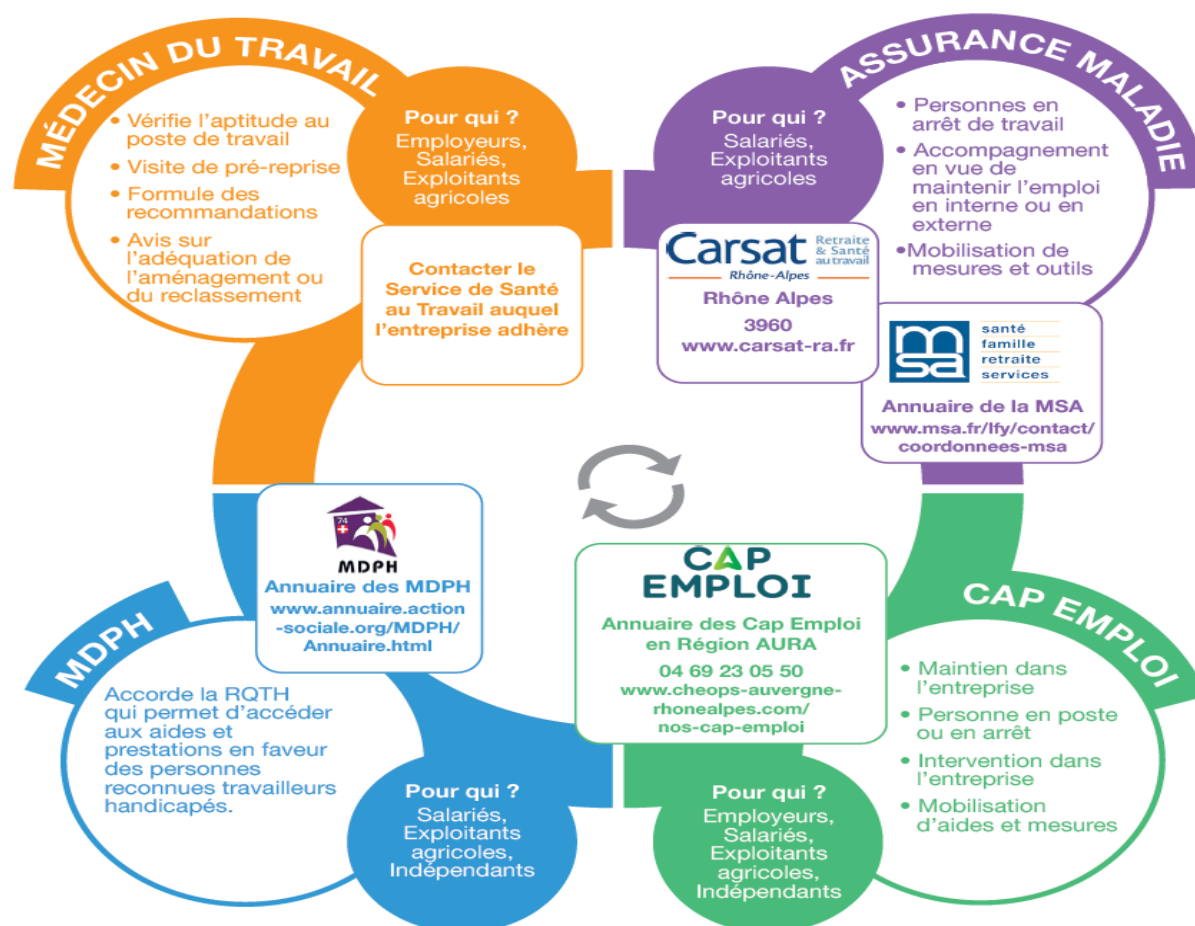
À la demande de son médecin traitant le salarié peut bénéficier d'une **reprise de travail à temps partiel** pour motif thérapeutique. Avec l'accord de l'Assurance Maladie et de l'employeur, sont définies les heures travaillées, le salaire versé et la prise en charge au titre des indemnités journalières.

Si le reclassement du salarié n'est pas possible, celui-ci peut alors être licencié pour inaptitude. Lorsqu'aucune solution (ni reclassement, ni licenciement) n'a été trouvée un mois après la visite médicale

de reprise, l'employeur doit reprendre le versement du salaire correspondant au poste occupé avant la suspension du contrat de travail.

9.6.2 Mesures spécifiques pour les personnes en situation de handicap du secteur privé

Le schéma suivant, issu du *Guide du maintien en emploi* établi par l'Agefiph Rhône Alpes montre les acteurs mobilisables par l'entreprise pour la recherche et la mise en œuvre de solutions.



Ces acteurs peuvent mobiliser en particulier :

- les **cellules de prévention de la désinsertion professionnelle** (cellules PDP) au sein des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) ; ces cellules ont pour mission de proposer des actions de sensibilisation, d'identifier les situations individuelles, et de proposer un plan de retour au travail.
- les **référénts handicap**, dont la présence est obligatoire dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Si la personne est BOETH ou a engagé la démarche pour le devenir :

- les prestataires de **PAS psychique** de l'Agefiph sur prescription du Service Public de l'Emploi ou de l'employeur s'il est conventionné avec l'Agefiph. (Voir section 10.7)
- les **Plateformes de l'emploi accompagné**. (Voir section 10.8)

L'Agefiph propose en outre un ensemble d'aides pour le maintien dans l'emploi et en emploi rassemblées dans le catalogue Metodia présenté en section 6.4 L'Agefiph (les aides au maintien y sont identifiées).

Signalons plus particulièrement l'aide « **à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi** » destinée aux personnes reconnues handicapées pour lesquelles le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur son aptitude à occuper le poste de travail. L'aide est prescrite exclusivement par un conseiller Cap emploi ou Comète France¹⁰. Forfaitaire, elle est de 2 100 € et permet de financer des frais occasionnés par la recherche de solutions de maintien dans l'emploi (temps de concertation, réunion, ...) et/ou la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi (maintien du salaire en attendant la livraison de matériel en compensation du handicap ou dans le cadre d'une reprise d'activité difficile pour assurer le cofinancement de la solution immédiatement, pour compenser la perte ponctuelle de productivité ...).

Un focus mérite aussi d'être fait sur l'aide « **à la formation dans le cadre d'un maintien de l'employabilité** » conçue « *dans une logique d'anticipation d'une évolution/aggravation du handicap, de développement des compétences, d'identification des compétences transférables et transversales* ». Elle finance les coûts pédagogiques de tout type d'action de formation permettant de conserver son emploi. Le montant dépend des cofinancements mobilisés auprès des autres financeurs (OPCO, Commissions paritaires interprofessionnelles régionales...) et après analyse de la situation par l'Agefiph.

9.6.3 Les dispositifs particuliers pour organiser le maintien en emploi

9.6.3.1 La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)

Elle permet, en lien avec l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) dont l'entreprise relève, de mettre en place et de financer une formation de mise à niveau.

9.6.3.2 La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)

Elle consiste en une immersion en entreprise d'une durée maximale d'un mois qui permet de faire **découvrir un secteur d'activité et des métiers ou de confirmer son projet professionnel** à un candidat en situation réelle de travail. Un tuteur au sein de l'entreprise accompagnera le candidat durant cette période. Ce dispositif de droit commun est également adapté aux personnes en recherche d'emploi avec accompagnement de France Travail

La durée de la PMSMP peut varier en fonction des besoins et des objectifs du participant, ainsi que des modalités définies par l'organisme prescripteur (Pôle Emploi, Mission Locale, Cap Emploi, etc.). Elle peut généralement aller de quelques jours à plusieurs semaines, avec une limite de 60 jours maximum sur une période de 12 mois.

La PMSMP est un dispositif flexible et adapté qui peut être bénéfique pour les personnes en recherche d'emploi ou en reconversion professionnelle, leur permettant de découvrir concrètement un métier et de faciliter leur insertion sur le marché du travail.

¹⁰ Comète France est constituée d'équipes pluridisciplinaire Comète France (médecins, ergonomes, ergothérapeutes, psychologues du travail, assistants de service social, neuropsychologues, etc.) qui accompagnent les personnes hospitalisées au sein d'un établissement ou d'un service de soins de suite et de réadaptation (SSR) membre de son réseau dont l'état de santé est susceptible de remettre en cause l'insertion professionnelle, dans l'élaboration d'un projet professionnel, compatible avec leur état de santé. Il peut s'agir d'un maintien en emploi en milieu ordinaire de travail - ancien ou nouveau poste - d'une entrée en formation ou d'une reprise d'études. <https://www.cometefrance.com/>

9.6.3.3 Le projet de transition professionnelle (PTP)

Introduit dans la législation du travail en 2019, le PTP est un **dispositif de reconversion professionnelle** délivré par les associations « Transitions Pro » (ATpro)¹¹ pour permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, une **formation longue** en vue de changer de métier ou de profession. Il vise à financer une action de formation certifiante.

La décision de financement du PTP tient compte de priorités nationales (salariés en risque d'inaptitude, salariés peu qualifiés, entreprises de moins de 50 salariés, ...) et régionales (métiers émergents, ...). Elle est conditionnée par les critères suivants :

- la cohérence du projet de transition professionnelle par rapport au métier visé,
- la pertinence du parcours de formation proposé par l'organisme de formation en fonction du profil du bénéficiaire,
- les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans chaque région.



9.7 Le maintien dans l'emploi et en emploi dans le secteur public

9.7.1 Le cadre juridique général du maintien dans la fonction publique

Le cadre du maintien en emploi est défini par le code général de la fonction publique. Il organise 3 possibilités...

9.7.1.1 L'aménagement de poste

- **L'agent est maintenu sur son poste de travail avec des conditions de travail aménagées.** Il conserve son grade.
- L'aménagement du poste de travail peut revêtir diverses formes :
 - Un équipement matériel : mobilier, outil adapté...
 - Un aménagement organisationnel : horaires de travail, interdiction de port de charges, ...
 - Le temps partiel thérapeutique
 - Une aide humaine (par exemple une auxiliaire de vie professionnelle)
 - La facilitation des modes de transport domicile travail...

¹¹ Pour en savoir plus : www.transitionspro.fr

9.7.1.2 *Le changement d'affectation (maintien en emploi)*

Si le poste n'est pas aménageable, le changement d'affectation peut prendre deux formes :

- Même emploi dans un autre service
- Autre emploi du grade sans les mêmes sujétions

9.7.1.3 *Le reclassement (maintien en emploi)*

Il s'applique à l'ensemble des agents (fonctionnaires et agents non titulaires) devenus inaptes aux fonctions de leur grade.

- La reconversion professionnelle de l'agent est organisée **en le nommant sur un autre grade ou cadre d'emploi**.
- Le reclassement ne peut s'appliquer qu'en l'absence de toute possibilité d'aménagement du poste initial ou de changement d'affectation permettant de maintenir l'agent dans son grade. Il doit être proposé par le comité médical ou la commission de réforme

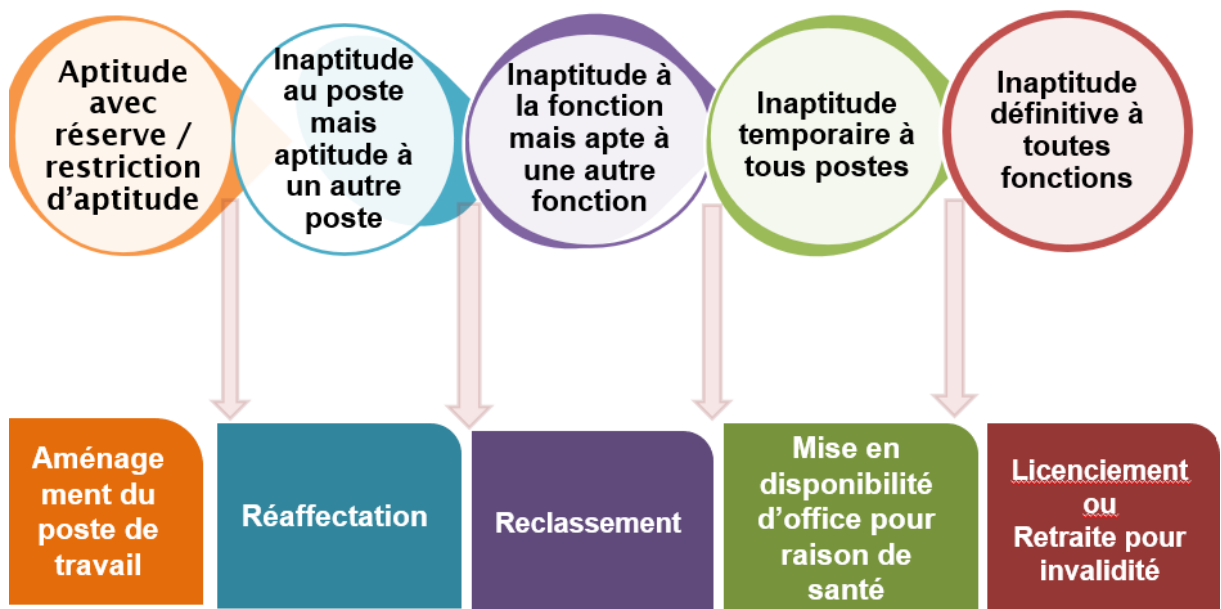
9.7.2 *Les étapes du maintien en emploi dans la fonction publique*

Pour maintenir une personne en emploi, **le médecin du travail étudie plusieurs solutions**, comme :

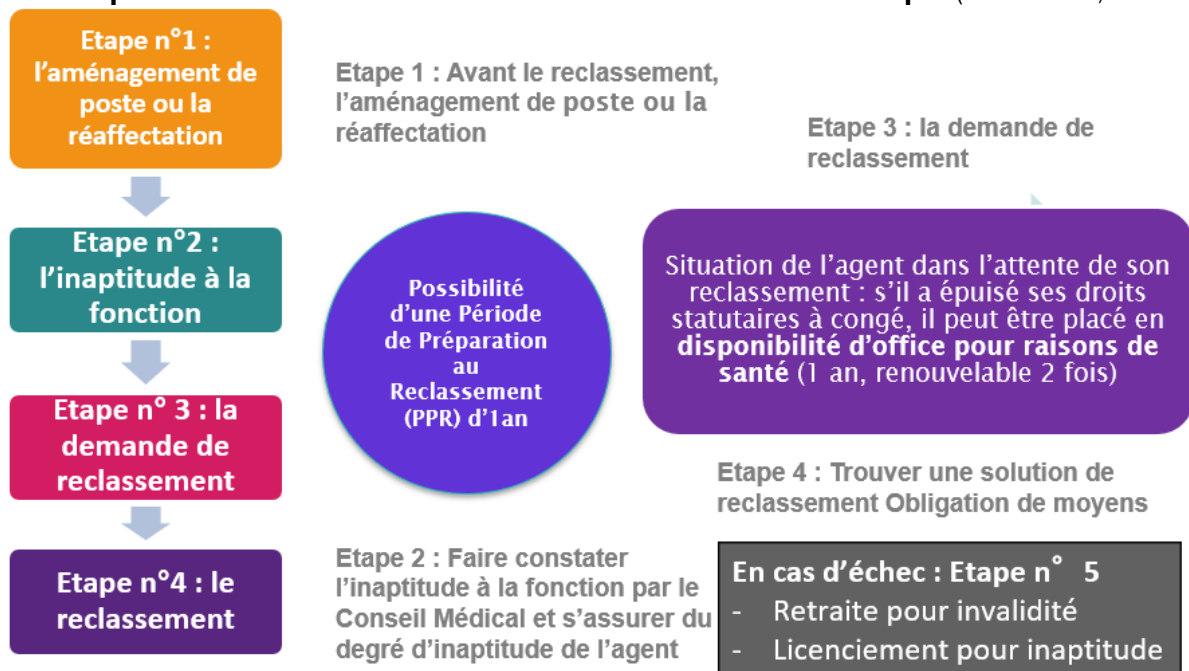
- La possibilité d'assurer un maintien dans le poste de travail avec des **mesures de compensation** adaptées (exemples : aménagement des horaires, mi-temps thérapeutique, tutorat, auxiliaire de vie professionnelle, prestation d'appui spécifique « PAS PSY », Plateforme d'emploi accompagné ...)
- Le **redéploiement sur un autre poste** au sein du même établissement ou service (réaffectation sur d'autres fonctions compatibles avec l'état de santé de l'agent avec les mesures de compensations citées ci-dessus),
- Le **reclassement externe** après avis du Conseil Médical (issu de la fusion des 2 anciennes instances comité médical & commission de réforme), en proposant par exemple à l'agent de suivre une formation de reconversion professionnelle, notamment dans le cadre d'une **Période de Préparation au Reclassement (PPR)**.

À noter que le médecin du travail se prononce sur l'aptitude au poste, alors que le Conseil Médical (médecine agréée), se prononce sur l'aptitude aux fonctions (impliquant une réaffectation, une PPR ou un reclassement statutaire).

Mais d'autres acteurs participent au maintien dans l'emploi ou en emploi dans la fonction publique : les référents handicap, les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle (Cellules PDP).



Les étapes du reclassement statutaire dans la Fonction Publique (source FIPHP)



9.7.3 La période de préparation au reclassement (PPR)

Instaurée par l'ordonnance du 19 janvier 2017 et les décrets d'applications du 20 juin 2018, 5 mars 2019, 18 mai 2021 et 24 avril 2022, la Période de préparation au reclassement (PPR) est un droit accordé aux **agents reconnus inaptes aux fonctions de leur grade par le comité médical, mais pouvant exercer d'autres activités** dans un autre cadre d'emplois. C'est une période de transition professionnelle de l'agent vers le reclassement. Elle vise à préparer l'agent, par l'acquisition de nouvelles qualifications, à l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec son état de santé.

Dès réception de l'avis du comité médical, l'employeur public informe l'agent de son droit à la PPR (l'agent pourra refuser la proposition et présenter directement une demande de reclassement).

Le projet de PPR doit préciser la durée de la PPR – dans la limite maximale d'un an fixée par la loi – et les actions de formation et de mises en situation que l'agent va suivre. **Ce projet est élaboré conjointement avec l'agent dans les deux premiers mois de la PPR.** L'agent dispose d'un délai de 15 jours pour se prononcer sur le projet de PPR proposé par son employeur (en lien avec le centre de gestion pour la Fonction publique territoriale).

En l'absence d'accord de l'agent, celui-ci est considéré comme ayant renoncé au bénéfice de la PPR. L'administration doit alors proposer un ou plusieurs postes compatibles avec l'état de santé de l'agent reconnu inapte par la voie du détachement dans les trois mois suivant la demande de reclassement. Ces propositions ne sont toutefois pas formulées à l'agent reconnu inapte à titre définitif et pour toutes Fonctions.

Durant la PPR, l'agent :

- est placé en **position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine** et bénéficie des droits attachés à celle-ci (rémunération, congés annuels, congés maladie, déroulement de carrière...),
- **peut bénéficier de périodes d'observation, de formations et de mises en situation** sur un ou plusieurs postes de son administration ou dans toute autre administration ou établissement public des Fonctions publiques d'État, territoriale ou hospitalière,
- est **soumis à des évaluations** dont les modalités et la périodicité sont prévues dans la convention de PPR. Au cours de ces échanges, le contenu, la durée et les modalités de mise œuvre du projet de PPR peuvent être modifiés avec l'accord de l'agent.

Les décrets du 24 avril 2022 concernant distinctement les Fonctions publiques d'État, hospitalière et territoriale ont apporté des aménagements à la PPR :

- Ils organisent la possibilité de la mettre en place avant l'avis du conseil médical relatif à l'inaptitude de l'agent,
- Ils introduisent une notion de flexibilité dans le calendrier puisqu'il est prévu que ce début de période puisse être reporté avec un accord entre le fonctionnaire et sa hiérarchie : « *La période de préparation au reclassement prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté. Toutefois, l'agent qui a présenté une demande de reclassement peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximum de trois mois.* » Si l'agent refuse le bénéfice de la période de préparation au reclassement : il doit présenter une demande de reclassement.
- Ils précisent que l'agent « *est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant* » mais aussi – et c'est la principale nouveauté - « *l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et le complément de traitement indiciaire* ».

À l'issue de la PPR, si l'agent n'a pas pu être reclassé, il pourra être :

- placé en congé maladie s'il n'a pas épuisé ses droits ou s'il en a ré-ouvert durant la PPR,
- placé en disponibilité d'office pour raison de santé s'il a épuisé ses droits à congé maladie,
- admis à la retraite pour invalidité ou licencié pour inaptitude de santé s'il a épuisé ses droits à congé maladie et qu'il est reconnu définitivement inapte à toutes fonctions.

La mise en œuvre du projet de PPR fait l'objet d'une évaluation régulière réalisée par l'employeur, conjointement avec l'agent.

Un agent en PPR étant en position normale d'activité, le FIPHFP prend en charge le coût de la formation dans la limite d'un plafond de 10.000€ pour une durée maximale d'un an.

9.7.4 Mesures spécifiques pour les personnes en situation de handicap dans la fonction publique

Des innovations récentes proposent des solutions particulièrement intéressantes :

L'article 92 de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 prévoit que :

- à compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap pourront **accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement**, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils pourront être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration seront prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois.
- **En cas de changement d'employeur, les travailleurs handicapés pourront conserver leurs équipements** contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.

Le FIPHFP propose d'autre part un ensemble d'aides pour le maintien dans l'emploi et en emploi rassemblées dans le catalogue des interventions présenté en section [6.5 Le FIPHFP](#).

Parmi ces aides du FIPHFP, la mesure n° 18 dite aussi « Accompagnement médico-social et soutien professionnel » ouvre des possibilités aux personnes sans reconnaissance administrative du handicap : elle est organisée en 4 dispositifs

- Dispositif n°1 : Évaluation des capacités 10 000€/an
- Dispositif n°2 : Soutien médico-psychologique externe à l'employeur (3 000€/an)
- Dispositif n°3 : Accompagnement sur le lieu de travail externe à l'employeur
- Dispositif n°4 : Tutorat interne à l'employeur (1 500€/an)

La mesure est renouvelable sans limitation de durée, au contraire des dispositifs Agefiph

La mesure Accompagnement médico-social et soutien professionnel, n°18 du catalogue du FIPHFP est actuellement la seule possibilité d'organiser l'accompagnement d'un agent de la fonction publique concerné par des troubles psychiques sans reconnaissance administrative du handicap afin d'organiser son maintien en emploi. Encore peu connue, il importe de travailler à sa promotion.

9.7.5 La reconnaissance et la compensation de l'invalidité

À compter de 2027, les agents publics ne seront plus mis en retraite pour invalidité avant leur âge de départ en retraite. Ils pourront demander la **reconnaissance et la compensation de leur invalidité** avant l'expiration de leurs droits à congé pour raison de santé ou au cours de l'exercice de leur activité professionnelle :

- en première catégorie d'invalidité, lorsqu'ils sont toujours capables d'exercer une activité rémunérée
- en deuxième catégorie d'invalidité lorsqu'ils sont absolument incapables d'exercer une activité quelconque
- en troisième catégorie d'invalidité lorsqu'ils sont absolument incapables d'exercer une activité quelconque et, en plus, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Le niveau des prestations employeur est porté à :

- 35 % de la rémunération pour une invalidité de première catégorie
- 60 % de la rémunération pour une invalidité de deuxième catégorie
- 60 % majorés de 40 % pour tierce personne pour une invalidité de troisième catégorie. Pour les fonctionnaires, la rémunération de référence intégrera le traitement indiciaire et les primes.

La prestation de compensation de l'invalidité prendra fin à la date où le fonctionnaire ou l'ouvrier de l'État fera valoir ses droits à retraite : cette prestation abaissera de deux ans l'âge d'ouverture de ces droits.

9.8 Au sein de l'entreprise ou de l'administration, les nouveaux acteurs du maintien

9.8.1 Le référent handicap

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ont institué l'obligation, tant dans le secteur privé que dans la fonction publique, de créer des postes de « **référénts handicap** » **aisément accessibles et participant activement à la conception et à la mise en œuvre de la politique handicap de chaque entreprise** (de plus de 250 salariés) **ou administration**. Le Comité interministériel du handicap du 3 février 2022 a rappelé cette obligation en annonçant « *garantir l'accès de tout agent de la fonction publique d'État à un référent handicap dont la fonction est reconnue et professionnalisée* »,

Ils ont pour mission de promouvoir l'inclusion des personnes handicapées *au sein de l'organisation* et de faciliter leur participation active et épanouissante. Leurs pouvoirs découlent de leur expertise, de leur rôle de conseil et de leur influence pour créer un environnement de travail accessible et respectueux de la diversité. **Le maintien en emploi entre dans cette mission**, ainsi que l'a précisé, pour la fonction publique de l'État, une circulaire du 17 mars 2022 :

Les référents handicap sont chargés de :

1. Favoriser l'insertion, le maintien dans l'emploi et accompagner les agents en situation de handicap tout au long de leur carrière, notamment pour leurs mobilités et leur progression professionnelle.

Les référents handicap représentent, pour les personnes en situation de handicap, une personne ressource pour tout ce qui concerne les modalités d'aménagement de leur poste et le déroulement de leur parcours professionnel. [...] Au regard de la situation concrète de l'agent concerné, ils facilitent la mise en place des aménagements nécessaires à la poursuite de son activité professionnelle en termes d'équipement matériel, d'organisation du travail ou de formation. Ils suivent les agents bénéficiaires d'une RQTH au cours de leur carrière et favorisent la recherche de solution face aux situations d'inaptitude, en lien avec les services RH, de santé au travail et les conseillers-mobilité-carrière [...]

La fonction de référent handicap, tant dans le privé que dans le public, tarde à se développer et à acquérir l'autorité et les moyens nécessaires à une mission de cette importance : les personnes affectées à ce poste le cumulent souvent avec d'autres (fonction RH, qualité, RSE, etc.) et ne sont donc en mesure de l'exercer qu'à temps très partiel, avec une formation et des moyens limités.

Ils se trouvent en outre **placés fréquemment dans une situation hiérarchique qui laisse planer le doute, pour les personnes qui pourraient s'adresser à elles, sur leur capacité à conserver confidentielles les informations qui pourraient leur être données**. La question se pose tout particulièrement lorsque ces personnes n'ont pas encore fait connaître leur situation de handicap et hésitent à le faire.

Les référents handicap, pour être les acteurs essentiels du maintien dans l'emploi et en emploi que la loi a souhaité, doivent disposer d'un statut d'autonomie et de moyens et conditions de travail adaptés. On ne peut que recommander aux personnes souhaitant solliciter un référent handicap d'entreprise ou d'administration pour les aider dans une démarche de maintien dans ou en emploi, alors qu'elles n'ont pas de reconnaissance administrative du handicap, de s'informer sur son statut et sa position hiérarchique. S'adresser à un représentant du personnel peut s'avérer utile pour obtenir ces informations.

9.8.2 Les cellules de maintien dans l'emploi

La circulaire précitée encourage aussi les référents handicap à « appuyer les managers et mobiliser les acteurs ressources dans le traitement des situations individuelles complexes, dans le cadre de cellules d'accompagnement pluridisciplinaires lorsqu'elles existent (services RH, médecine du travail, psychologue du travail, service social du personnel, conseillers-mobilité carrière, ergonome...). »

Les situations individuelles implicitement visées sont d'abord la préparation des retours de congés de longue maladie qui appelle une combinaison d'expertises pour comprendre si le congé a des raisons justifiant la mise en place d'aménagements de poste.

La pratique des cellules de maintien dans l'emploi aux intitulés variés se généralise peu à peu en réponse à une nécessité croissante liée notamment au développement des troubles psychiques dans le monde du travail.



10 LES ACTEURS QUI PEUVENT VOUS APPORTER CONCRÈTEMENT DES AMÉNAGEMENTS ET COMPENSATIONS

Ce chapitre précise les compétences et moyens d'action des principaux acteurs cités dans les chapitres précédents

10.1 Les Établissements et Services de Pré-orientation (ESPO)

Ils accompagnent des personnes en situation de handicap dans **l'élaboration d'un projet professionnel personnalisé en proposant des pré-orientations**. Celles-ci peuvent être classiques ou spécialisées, en particulier adaptées au handicap psychique. Les CDAPH des MDPH les prescrivent lorsqu'elles peinent à identifier une orientation adaptée. Elles se situent en amont de l'orientation professionnelle et ont pour objectif d'évaluer les capacités des travailleurs reconnus handicapés et d'élaborer un projet d'insertion professionnelle qui tienne compte des aptitudes et des souhaits de la personne ainsi que d'amorcer un processus social et professionnel et d'effectuer un réentraînement général (intellectuel et manuel) à travers des activités variées. La pré-orientation peut être en particulier utile à des jeunes indécis sur leur orientation et leurs capacités.

La durée de la pré-orientation est classiquement de 6 à 12 semaines, mais peut être portée à 3 ou 6 mois pour certaines personnes, en particulier celles vivant avec des troubles psychiques... A l'issue du stage **l'évaluateur établit un bilan qui sert à déterminer l'orientation** en milieu ordinaire, en ESRP ou en milieu protégé, vers une formation professionnelle qualifiante, ou bien à identifier une inaptitude au travail.

Les personnes qui suivent ce dispositif ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle et bénéficient à ce titre d'une rémunération.

10.2 Les Établissements et services réadaptation professionnelle (ESRP)

Ces centres proposent des **formations qualifiantes en vue d'une insertion ou réinsertion professionnelle en milieu ordinaire**. Le recrutement est national, et la durée de prise en charge peut être supérieure à un an avec possibilité de rémunération (au titre de stagiaire de la formation professionnelle) et d'hébergement.

Les formations peuvent être précédées de modules de mise ou remise à niveau pour faciliter l'intégration et favoriser la réussite. C'est la CDAPH de la MDPH qui oriente vers les ESRP lorsque les conditions d'accès suivantes sont réunies : bénéficier de la RQTH, être âgé de plus de 18 ans et soit avoir été reconnu médicalement inapte médicale à l'exercice de son métier de référence (ou au premier emploi envisagé pour les jeunes de moins de 30 ans), soit nécessiter une réadaptation professionnelle.¹²

10.3 Les Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT)

Ces structures médico-sociales, jusque récemment dénommées établissements et services d'aide par le travail, permettent d'inclure dans l'emploi près de 120 000 personnes en situation de handicap

¹² site de la Fagerh <https://fagerh.fr>, guide Neret

considérées comme ne pouvant accéder à un emploi dans le secteur professionnel ordinaire. Relevant du secteur médico-social, elles sont régies, pour l'essentiel, par le code de l'action sociale et des familles. Il existe 1420 ESAT en France, nombre devenu fixe du fait d'un *numerus clausus* décidé par l'État. Ils **proposent des activités à caractère professionnel et un suivi médico-social éducatif à temps complet ou temps partiel**.

Les ESAT accueillent des personnes orientées vers eux par la CDAPH de la MDPH dont les capacités de travail ne leur permettent pas de travailler, momentanément ou durablement, dans un environnement de travail ordinaire, ayant au moins 20 ans (16 ans à titre exceptionnel). La notification ou décision d'orientation de la MDPH fait suite à une proposition du Service Public de l'Emploi qui peut elle-même être déléguée aux organismes chargés de l'évaluation et de l'accompagnement des personnes. Une première convention de 10 jours est conclue, renouvelable si les objectifs ne sont pas atteints. L'évaluation est transmise à la MDPH sous 15 jours. La première décision d'orientation est valable 6 mois, permettant une période d'essai, validée éventuellement ensuite par une seconde décision

Plusieurs réformes successives ont traduit le souhait de l'État que les travailleurs en ESAT puissent se confronter, dans la mesure de leurs possibilités, au monde des emplois « ordinaires », c'est-à-dire non protégés. La plus récente réforme, le « plan de transformation des ESAT » a visé en outre à un rapprochement du statut des travailleurs avec celui des employés du secteur ordinaire. Mais ce statut permet toujours de bénéficier du soutien médico-social propre à ces structures.

La personne en ESAT peut désormais expérimenter l'insertion en milieu ordinaire tout en ayant l'assurance de pouvoir retrouver une place en ESAT si elle le préfère ou si l'entrée en milieu ordinaire ne lui convient pas. Pour garantir ce droit au retour, le cadre de gestion des établissements a été assoupli.

La personne en ESAT a également la possibilité de cumuler une activité professionnelle à temps partiel en ESAT avec un contrat de travail à temps partiel auprès d'un employeur du milieu ordinaire.

10.3.1 Le statut et les droits du travailleur en ESAT

Les « travailleurs en ESAT » ont un statut juridique particulier : ils ne sont pas salariés, donc pas soumis au code du travail. Ils reçoivent **un contrat de soutien et d'accompagnement par le travail**. Ils disposent d'un droit à congé de 2,5 jours ouvrables par mois. **Ils ne peuvent pas être licenciés**.

Dans certains domaines, ils bénéficient des mêmes droits que tout travailleur : suivi de leur santé assuré par la médecine du travail¹³, accès à la formation et à la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) à

¹³ Article R.344-8 du code de l'action sociale et des familles : « Les ESAT doivent répondre aux conditions d'hygiène et de sécurité prévues par les articles L.4111-1 et suivants du code du travail. Les ESAT sont soumis aux règles de la médecine du travail telles que prévues aux articles L.4622-2 et suivants du même code »

L'article L.4622-2 du code du travail rappelle les missions de la médecine du travail « les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils : conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ; conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ; assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et de leur âge ; participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ».

L'article L.4624-1 ajoute « Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévue à l'article L. 4622-2, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci,

travers des actions d'entretien des connaissances et l'obtention de tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, compte personnel de formation utilisé à l'initiative du travailleur ou de son représentant légal.

Le travailleur accueilli en ESAT ne reçoit pas un salaire mais une « **Rémunération Garantie** », comprise entre 55% et 110,7% du SMIC, proratisée sur le temps de travail effectif, **constituée de deux éléments** :

- la **rémunération directe** financée par l'ESAT qui rétribue l'activité économique du travailleur, ne peut être inférieure à 5% du SMIC et dépend de la politique de rémunération de l'ESAT (en moyenne ce montant est de 11% du SMIC)
- la **Garantie de rémunération des travailleurs handicapés** (GRTH) ou « **aide au poste** », versée par l'État, égale à 50,7% du SMIC pour une rémunération directe comprise entre 5 et 20% du SMIC (elle est réduite au-delà).

A la rémunération garantie **peuvent s'ajouter** :

- des éléments optionnels : **prime d'intéressement, prise en charge de la mutuelle, indemnité de transports** ...
- l'**allocation aux adultes handicapés** (AAH) versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF) selon des règles complexes de cumul de l'AAH avec la rémunération garantie et les ressources imposables de la personne, plafonnant l'ensemble au niveau du SMIC brut.
- la **prime d'activité** versée par la CAF

Le soutien social du « contrat de soutien et d'accompagnement par le travail » se traduit par des actions éducatives, d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale. Des représentants élus des travailleurs participent au Conseil de la Vie Sociale (CVS) où ils sont informés de la vie de l'ESAT et participent à certains choix et décisions portant sur l'organisation de sa vie sociale.

En conséquence du « plan de transformation des ESAT » :

- À partir du 1er janvier 2024, les travailleurs ont le droit d'adhérer à un syndicat, d'exprimer leurs opinions, d'exercer un droit d'alerte et de retrait, de faire grève, et de participer à une instance représentative du personnel.
- À compter du 1er juillet 2024, ils bénéficieront de droits supplémentaires, tels que le remboursement des frais de transport, l'accès aux titres-restaurant et aux chèques vacances, et le **droit à une complémentaire santé**.

par le collaborateur médecin mentionné à l'article L. 4623-1, l'interne en médecine du travail et l'infirmier. Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du présent article. (...) Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé. Tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être considéré comme travailleur handicapé au sens de l'article L. 5213-1 du présent code et être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que tout travailleur qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé. Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi (...)

Les dispositions de l'article R.4624-17 du même code indiquent les modalités de suivi adaptées pour les travailleurs handicapés. 22. Au vu de ce qui précède, les dispositions législatives et réglementaires en vigueur indiquent donc expressément que les travailleurs en ESAT, bien que n'étant pas salariés, sont soumis aux règles de la médecine du travail, comme tout travailleur et cela sans considération de leur situation de handicap. »

10.3.2 La Période de mise en situation en milieu professionnel des travailleurs en ESAT (PMSMP)

Un décret n° 2016-1347 du 10 octobre 2016 a défini les conditions de prescription et les modalités de gestion de la « mise en situation en milieu professionnel » des travailleurs en ESAT dans une entreprise du « milieu ordinaire » : **le travailleur est affecté à une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail dans l'objectif de favoriser son épanouissement professionnel et de développer sa capacité d'emploi en découvrant un métier ou un secteur d'activité.**

La PMSMP permet aussi **d'identifier les éventuels besoins de compensation** pour s'adapter à l'emploi. La personne continue d'être travailleur de l'ESAT et de bénéficier de son accompagnement médico-social, complété par une couverture accident du travail – maladie professionnelle. Son accord est requis. Le détachement peut être collectif, avec l'encadrement d'un moniteur,

La MDPH est informée des PMSMP individuelles. Au-delà de deux ans, l'accord de la CDAPH doit être obtenu. Au cas où un projet d'insertion en milieu ordinaire prendrait la suite de la PMSMP, le travailleur peut bénéficier du dispositif d'emploi accompagné

10.3.3 Les mises à disposition en milieu ordinaire (MAD)

Les mises à disposition (MAD) individuelles ou collectives en milieu ordinaire de travail s'apparentent au prêt de main d'œuvre à but non lucratif. Souvent appelées *détachements* par les entreprises du secteur, elles sont pratiquées lorsqu'elles permettent « de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel et de développer la capacité d'emploi » de travailleurs d'ESAT. Elles nécessitent l'accord du travailleur et peuvent intervenir auprès d'une entreprise mais aussi auprès de collectivités, d'établissements publics, d'associations, de toute autre personne morale de droit public ou privé ou même d'une personne physique.

Un contrat écrit est rédigé entre l'ESAT et l'organisme d'accueil qui mentionne notamment les rôles respectifs de chacun. Pendant la mise à disposition, le travailleur est juridiquement rattaché à l'ESAT dont il reste l'usager. Il continue de bénéficier des actions de soutien et d'accompagnement de l'ESAT mais **il est sous l'autorité et doit respecter les règles d'hygiène et de sécurité de l'entreprise d'accueil**. La mise à disposition est d'une durée maximale de deux ans mais peut être prolongée par la CDAPH sur demande du directeur de l'ESAT accueillant l'usager.

10.3.4 Les ESAT hors les murs et ESAT de transition

Les ESAT hors les murs

Ce sont **des établissements qui ont choisi de ne pas avoir d'ateliers et d'externaliser la totalité ou une partie de leur activité**. Les ARS ont été encouragées à promouvoir leur développement.

Les travailleurs de l'ESAT travaillent au contact de l'entreprise avec laquelle l'ESAT a contracté au travers des prestations qu'ils délivrent à l'extérieur. Ces activités hors les murs peuvent s'effectuer au sein d'un groupe encadré par un moniteur, seul ou même en immersion dans une équipe de collègues « valides ». Afin de gérer la fatigue physique et nerveuse et de pouvoir honorer leurs rendez-vous médicaux, certains travailleurs d'ESAT combinent, à leur demande, un travail hors les murs à temps partiel avec un accueil en ESAT le reste du temps.

Les ESAT de transition

Ces établissements visent à **préparer le travailleur en situation de handicap psychique à une insertion réussie en milieu de travail ordinaire**. Ils proposent des activités hors les murs pour une durée limitée, avec pour finalité – dès l'admission – une sortie de l'ESAT à terme. Ce sont des sas vers le milieu ordinaire ; ce type d'ESAT peut disposer d'ateliers en interne qu'il met au service d'entreprises désireuses d'intégrer, à terme, des travailleurs qu'il place ensuite en entreprise de manière progressive.

Cette situation favorise l'approfondissement du projet professionnel, l'élaboration d'un « parcours de transition individualisé » adapté à la personne et à son projet professionnel et permet l'accompagnement de la mise en œuvre du projet en favorisant la prise de confiance en soi et l'autonomie. Les ARS ont également été encouragées à favoriser le développement des ESAT de transition.

10.3.5 Le plan de transformation des ESAT, réforme visant à leur rapprochement avec le secteur ordinaire

Une grande réforme des ESAT a été initiée en 2021. Des groupes de travail réunissant toutes les parties concernées (associations représentant les personnes accueillies dans les ESAT, dont l'Unafam, les associations gestionnaires d'ESAT, Collectif Handicap, services de l'État) ont élaboré un « plan de transformation des ESAT » qui a nécessité deux véhicules législatifs pour être mis en œuvre : la loi relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, dite loi 3DS, de mai 2022 et, la loi plein emploi du 18 décembre 2023 ainsi que des décrets et des arrêtés.

La réforme s'est symboliquement achevée le 1^{er} janvier 2024 avec la redénomination symbolique des Établissements et Services d'Aide par le Travail en Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail, et celle du « contrat de soutien et d'aide par le travail » en « contrat de soutien et d'accompagnement par le travail ». Ces établissements continuent toutefois de relever du code de l'action sociale et des familles (CASF).

Les objectifs de cette réforme étaient de :

- Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des travailleurs en ESAT,
- Favoriser le développement de compétences et l'employabilité des travailleurs,
- **Soutenir l'évolution de parcours des travailleurs autant au sein des ESAT que dans le cadre d'une évolution vers le milieu ordinaire,**
- Accompagner le développement de ces structures et « *impulser une nouvelle dynamique en confortant la mission d'accompagnement des personnes en situation de handicap dans une trajectoire professionnelle* » (favoriser le passage des ESAT au milieu ordinaire ...)

À l'origine de la réforme se trouve la forte pression des pouvoirs publics pour que de plus en plus de travailleurs en ESAT tentent l'expérience des emplois dans le secteur « ordinaire ». Or **le taux de sortie effectif demeure très faible** : dans leur rapport de 2019 sur les ESAT, les inspections générales des finances et des affaires sociales¹⁴ l'évaluaient à 1 % ; il y a tout lieu de penser qu'il n'a guère augmenté depuis.

Les inspections soulignaient que, parmi bien d'autres éléments défavorables, « *les travailleurs d'ESAT qui sortent du milieu protégé pour s'insérer dans le milieu ordinaire de travail s'exposent à perdre, dans*

¹⁴ https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2019-026R_ESAT.pdf

de nombreux cas, le bénéfice de leur AAH, ainsi que de leurs droits connexes », tout particulièrement si leur taux d'incapacité reconnu est inférieur à 80 % et qu'ils souhaitent ne travailler qu'à temps partiel.

Elles s'inquiétaient aussi du fait que « Les ESAT apparaissent ainsi comme des structures « refuge » pour des personnes fragiles évincées du marché du travail. Lorsque la situation économique se tend, que le marché du travail devient plus sélectif ou que l'emploi en milieu ordinaire se raréfie, certaines personnes fragiles basculent dans le champ du handicap où elles peuvent continuer à bénéficier d'une socialisation, d'un revenu et d'une activité professionnelle. Les situations de « burn-out » ou de salariés avançant en âge dans le milieu ordinaire et ne pouvant plus gérer le rythme et la « pression » de ce milieu alimentent ainsi une partie des admissions en ESAT. » Le phénomène est accentué par l'évolution globale des conditions de travail dans les entreprises et les administrations.

Bien que les inspections précitées aient conclu que « sans les ESAT, la grande majorité des personnes en situation de handicap qui y sont aujourd'hui accueillies seraient exposées au risque d'inactivité forcée ou de sous-emploi [, que] la contribution des ESAT à l'inclusion socio-professionnelle des publics fragiles qu'ils accompagnent mérite d'être reconnue [et que] doit être rappelé le fait qu'en l'état actuel de notre société, la perspective d'une sortie d'ESAT et d'une insertion durable en milieu ordinaire ne peut concerner qu'une minorité des travailleurs d'ESAT », **le volontarisme de l'État pour réduire la place des ESAT dans l'offre de compensation du handicap dans l'emploi n'a pas faibli**. Il est conforté par la **posture idéologique d'institutions internationales qui ne prennent pas en compte les besoins pluriels des différents handicaps et les besoins complexes des personnes** et pensent avoir identifié dans le statut des travailleurs en ESAT des privations des droits fondamentaux.

Les évolutions amorcées par le plan de transformation des ESAT visant au gommage des différences avec le droit général du travail devraient contribuer à atténuer, dans l'avenir, la portée de ces critiques et – espérons-le – la vision négative de cette opportunité d'accéder à la citoyenneté à travers l'emploi qu'offrent les ESAT.

10.3.6 Comment intégrer un ESAT offrant un accompagnement compétent aux personnes en situation de handicap du fait de troubles psychiques ?

Obtenir aujourd'hui une place en ESAT dans le contexte décrit précédemment nécessite de nombreuses démarches et de la patience : l'orientation en ESAT arrêtée par la CDAPH de la MDPH ne crée par un droit prioritaire à obtenir une place. La plupart des ESAT ont des listes d'attente et chacun définit ses critères de sélection des candidats. Parmi ceux-ci peuvent figurer les types de handicap pour lesquels l'ESAT considère être compétent.

En 2017, date de la dernière enquête, dans les 1420 ESAT de France, 64% des personnes accueillies l'étaient pour déficiences intellectuelles et 23% pour troubles du psychisme. Ces deux types de handicaps dominent le paysage des ESAT tout en évoluant de façon contradictoire. Le rapport IGF-IGAS remarquait en 2019 :

« L'augmentation, au sein des effectifs des ESAT, des personnes en situation de handicap psychique, constitue une tendance lourde du secteur. De 13,9% en 2001, cette population est passée à 18,9% en 2006, 21,5% en 2010 et 23% en 2014 (DREES, enquêtes ES). Ces usagers présentent un profil à bien des égards spécifique par rapport aux personnes souffrant de déficiences intellectuelles : la maladie psychique se révélant fréquemment à l'âge adulte (bipolarité notamment), ils arrivent en général en ESAT plus tard dans leur parcours de vie. Ils ont plus fréquemment été scolarisés en milieu ordinaire, et ont souvent travaillé en milieu ordinaire. Leur niveau de qualification moyen est également plus élevé. [...]

« De nombreux travailleurs confrontés à la maladie psychique alternent des phases stables et des phases de décompensation. Leur accueil demande donc une organisation et un encadrement adaptés : temps partiel ajusté à la fatigabilité et aux rendez-vous médicaux, capacité de l'ESAT à s'adapter à une productivité fluctuante dans le temps, à faire face à des périodes d'absence de longue durée (hospitalisations), à contenir les troubles du comportement dans les équipes de travail etc. [...] Davantage que les déficiences intellectuelles, le handicap psychique est susceptible d'alimenter des phénomènes d'entrées-sorties de l'ESAT, en fonction des cycles de la maladie. Les parcours et la prise en charge sont ainsi de moins en moins linéaires et doivent s'adapter en temps réel aux capacités et aspirations des personnes. »

« Si les activités traditionnelles (conditionnement, etc.) peuvent avoir un effet sécurisant et thérapeutique, d'autres personnes aspirent à la réalisation de tâches complexes plus valorisantes, et toutes souhaitent être parties prenantes dans la construction de leur parcours et dans la vie de l'ESAT »

Nul n'est aujourd'hui en mesure d'indiquer le nombre ni la liste des ESAT disposant de « l'organisation et de l'encadrement adaptés » recommandés par les inspections et demandés de façon récurrente par l'Unafam. L'évolution (heureuse) du dépistage précoce des déficiences intellectuelles ayant durablement réduit le flux des candidatures des personnes concernées a amené progressivement un grand nombre d'ESAT, initialement destinés à elles-seules, à s'ouvrir à la diversité des recrutements, admettant une minorité de personnes vivant avec des troubles psychiques.

Faute d'existence d'un label largement partagé, les candidats souhaitant une prise en charge adaptée et performante du handicap psychique en ESAT doivent s'en remettre à la recherche d'informations que peuvent leur fournir :

- les structures de soins psychiatriques (qui devraient être en relation de coopération avec les ESAT se revendiquant compétents pour le handicap psychique) ;
- les sites Internet des ESAT lorsqu'ils décrivent :
 - o les compétences du personnel d'encadrement (présence de psychiatre, de psychologue ... ?)
 - o l'acceptation du temps partiel
 - o l'organisation d'activités de soutien et d'aide au travail participant au rétablissement des personnes
 - o la nature des travaux proposés aux personnes accueillies¹⁵.

Certains ESAT pourraient également mettre en avant la nouvelle certification "Cap'Handéo Services et établissements - Handicap psychique", que l'Unafam a porté et coconstruit avec Handéo :

https://www.handeo.fr/sites/default/files/2024-03/CHND_referentiel_Certification_CPSY_VF.pdf

¹⁵ Le rapport IGF-IGAS sur les ESAT d'octobre 2019 remarquait : « Si les activités traditionnelles (conditionnement, etc.) peuvent avoir un effet sécurisant et thérapeutique, d'autres personnes aspirent à la réalisation de tâches complexes plus valorisantes, et toutes souhaitent être parties prenantes dans la construction de leur parcours et dans la vie de l'ESAT »



10.4 Les entreprises adaptées (EA)

Les entreprises adaptées (EA) ont remplacé les anciens ateliers protégés avec la loi du 11 février 2005 qui les a inclus **dans le cadre de la législation générale du droit commercial et du droit du travail**. Leur fonctionnement est toutefois dérogatoire au droit commun des entreprises afin de leur permettre de réaliser leur **mission de soutenir l'identification ou la consolidation du projet professionnel de salariés handicapés et d'accompagner la réalisation de leur projet** dans l'entreprise adaptée elle-même ou en dehors avec d'autres employeurs.

L'entreprise adaptée permet en effet à ses salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi. Il s'agit d'activer le triptyque « emploi-accompagnement-formation » selon les besoins et les capacités de chaque salarié que l'entreprise adaptée emploie, en vue d'un accès durable à l'emploi au sein de l'entreprise elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé dans le cadre d'une mobilité qui valorise leurs compétences. L'entreprise adaptée peut ainsi servir de passerelle vers un autre employeur.

Ces entreprises doivent être agréées par l'État et conclure avec lui des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens ; elles sont constituées par des collectivités territoriales ou des organismes publics ou privés.

Elles **concluent des contrats de travail avec des travailleurs reconnus administrativement handicapés qui se trouvent sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi** en raison de leur handicap. 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 entreprises.

Ces entreprises recrutent soit sur proposition du service public de l'emploi, soit directement, en application de critères déterminés par arrêté du ministre chargé de l'emploi. Les **proportions minimale (55%) et maximale (100%) de travailleurs handicapés** par rapport à l'effectif total sont fixées à l'article D5213-63 du code du travail, mais elles ne sont financées que jusqu'à un plafond de 75%,

La France compte 814 entreprises adaptées qui emploient aujourd'hui plus de 40.000 salariés.

Elles ont deux types de ressources :

- **celles résultant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations** de services que d'autres entreprises peuvent conclure avec elles. Lorsque ces entreprises clientes sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, elles peuvent s'en acquitter par ces contrats selon les mêmes règles que celles applicables aux contrats avec les ESAT et entrepreneurs individuels handicapés.
- **deux types d'aides financières publiques** contribuant à compenser les conséquences du handicap et des actions engagées liées à leur emploi attribuées par l'État dans la limite de crédits fixés annuellement par la loi de finances : d'une part d'une « **aide au poste forfaitaire** », fixée en % du SMIC brut, qui a pour objectif d'aider l'entreprise adaptée à assurer à ses salariés handicapés une rémunération au moins égale au SMIC, et d'autre part une **subvention spécifique** destinée à renforcer l'encadrement des travailleurs handicapés, le développement de la structure, le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés vieillissants et faciliter la mobilité vers d'autres entreprises.

En 2023 les crédits d'État inscrits au programme 102 géré par le ministère en charge de l'emploi représentaient 460M€, auxquels l'Agefiph a ajouté 25 M€.

10.4.1 Le nouveau cadre d'intervention défini en 2018

L'État a souhaité que les entreprises adaptées (EA) jouent un rôle accru dans l'accès des personnes en situation de handicap aux emplois dans les entreprises du secteur ordinaire. A cette fin, par la loi du 5 septembre 2018 :

- Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens s'est substitué au contrat triennal d'objectifs
- L'exigence d'une proportion minimum de 80% de travailleurs handicapés dans l'effectif productif a été ramenée à 55% de l'effectif total
- La proportion financée par l'État a été fixée à un maximum de 75% de l'effectif total

Cette même loi a instauré à titre expérimental :

- Le **contrat à durée déterminée spécifique dit « CDD tremplin »** qui permet à des personnes en situation de handicap d'acquérir une expérience professionnelle ou d'accéder à une formation qualifiante pendant 24 mois maximum avec un accompagnement renforcé et personnalisé tout en étant en activité au sein d'une EA ; l'objectif est que 30% des salariés d'EA rejoignent le milieu ordinaire
- **L'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)**, qui met à disposition un travailleur handicapé auprès d'un employeur public ou privé dans le cadre d'un contrat de mission intérimaire.

La loi plein emploi du 18 décembre 2023 a consolidé ces évolutions en prévoyant que :

- Les contrats à durée déterminée tremplins, conçus pour aider les travailleurs handicapés à transiter vers d'autres entreprises, peuvent durer jusqu'à 24 mois et être renouvelés jusqu'à un total de 60 mois selon les besoins de formation et d'accompagnement du salarié. Des dérogations spécifiques sont prévues concernant la durée totale et les conditions de renouvellement des contrats.
- **Les travailleurs d'entreprises adaptés peuvent désormais bénéficier de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)**, qui leur permet d'acquérir les compétences nécessaires pour répondre à une offre d'emploi.

La loi du 5 décembre 2018 a en outre lancé les plans d'investissement dans les compétences et le fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées.

10.4.2 Le plan d'investissement dans les compétences (PIC)

Le plan d'investissement dans les compétences, « PIC EA », a été lancé pour 4 ans en 2018 (prolongé depuis) en soutien des deux expérimentations « CDD Tremplin » et entreprise adaptée de travail temporaire « EATT ». Les financements du PIC EA sont destinés à **développer les compétences et la qualification des salariés** recrutés dans le cadre de ces expérimentations et à **favoriser ainsi leur sortie d'une structure adaptée pour accéder à l'emploi auprès des employeurs privés et publics**.

Pour les EA et les EATT ayant conclu avec le préfet de région un contrat d'engagement dans ces expérimentations et ayant des salariés travailleurs handicapés qui risquent de perdre leur emploi en raison de leur handicap, des **aides exceptionnelles sont en outre mobilisables** financées par l'Agefiph :

- **L'aide 100 % formation finançant des formations préqualifiantes, mobilisations, remises à niveau** si elles s'intègrent dans un processus global conduisant à une qualification (certifiante, qualifiante) effective. Le montant de l'aide intègre l'ensemble des coûts relatifs à l'accès à la formation (coûts pédagogiques, surcoûts liés aux adaptations pédagogiques, frais d'inscription, frais de certification et frais annexes) dans la limite d'un plafond de 12 €/heure.
- L'aide contribuant à **la compensation de la rémunération** calculée sur la base du nombre d'heures de formation multiplié par le SMIC horaire brut. Cette aide vient en déduction de l'aide au poste versée par l'État à l'EA pour le travailleur handicapé concerné.
- **L'aide à l'ingénierie de formation et de projet** lorsqu'elle vise à atteindre le triple objectif de développement des compétences des salariés travailleurs handicapés, de mise en situation de travail et de facilitation de leur appui à l'évolution professionnelle dans une logique d'inclusion. Le montant de l'aide est plafonné à 15 750 euros pour une prestation d'ingénierie groupée.

10.4.3 Le fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA)

Ce fonds a été mis en place en 2022 pour accompagner les entreprises adaptées dans les mutations profondes induites par le nouveau cadre d'intervention. Il a permis d'allouer différents types d'aides mobilisables dans le cadre de la convention conclue avec le préfet :

- des aides en faveur de l'investissement dans des actifs corporels et/ou incorporels se rapportant à la création ou à l'extension d'un établissement ou la diversification de la production ou le changement fondamental de l'ensemble du processus de production.
- des aides aux services de conseil

Le fonds n'a pas été reconduit en 2024.

10.4.4 Comment intégrer une entreprise adaptée accueillante au handicap psychique ?

L'information sur les types de handicaps accueillis par les 814 entreprises adaptées françaises est imprécise. Une mission IGAS notait dans un rapport¹⁶ de 2016 sur les entreprises adaptées que, pour la perception des dirigeants le « *principal type de handicap présent dans leur entreprise* [était]: 37 % *handicap mental* [...], 16 % *le handicap moteur*, 16 % *le polyhandicap*, 12 % *une maladie invalidante* et 9 % *le handicap psychique* ». Mais « *l'enquête réalisée auprès des dirigeants d'entreprises adaptées met*

¹⁶ <https://www.igas.gouv.fr/Les-entreprises-adaptees.html>

clairement en évidence un **accroissement du nombre de salariés atteints de troubles psychiques** (36 structures, soit 25 % de l'échantillon) ». Par ailleurs, « les entreprises adaptées accueillent durablement des personnes en situation de handicap disposant souvent déjà d'une expérience professionnelle, ayant échoué à s'insérer durablement ou à se maintenir en entreprise ordinaire. Près d'un tiers des travailleurs handicapés qu'elles emploient (38 %) ont ainsi occupé par le passé un poste au sein d'une entreprise « classique » ».

Ces informations dessinent un profil plus favorable que par le passé au recrutement de personnes en situation de handicap psychique, une évolution positive se dessinant pour les personnes rétablies ayant connu une expérience infructueuse dans une entreprise ordinaire.

Une démarche d'enquête analogue à celle décrite pour l'entrée en ESAT peut être recommandée en utilisant le site de l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA)¹⁷

10.5 Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)

Les **structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE)** sont des organismes spécialisés. Ce sont notamment les **ateliers et chantiers d'insertion (ACI)**, les **associations intermédiaires (AI)**, les **entreprises d'insertion (EI)** ou les **entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)**.

Elles ont pour objectif de permettre aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un **accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion professionnelle**. Elles signent des conventions avec l'État qui leur permettent d'accueillir et d'accompagner ces personnes. Elles sont, évidemment, également **ouvertes aux personnes en situation de handicap**.

Le modèle économique des SIAE est hybride : elles bénéficient d'aides de l'État appelées « **aides au poste** » qui, combinées à leur chiffre d'affaires, permettent de compenser une organisation du travail spécifique aux SIAE. Leur objectif est le retour à l'emploi durable de leurs salariés et son atteinte conditionne en partie le versement des aides de l'État.

La durée d'un parcours d'insertion dans une SIAE est de 24 mois maximum. Elle est, en moyenne, bien inférieure car le parcours IAE est envisagé comme un tremplin vers l'emploi durable ; ce « sas » doit permettre à la personne recrutée d'avancer dans la résolution de ce qui, aujourd'hui, l'empêche d'accéder à un emploi ou à une activité pérenne en milieu ordinaire¹⁸.

¹⁷ https://www.unea.fr/annuaire-des-entreprises-adaptees?sector=0§ion=0&activity=0&keyword=®ion=9&lat=&lng=&autocomplete_selected=&form_build_id=form-0KSwd0dkjKTcajO7JriNCzC2DINDxfH6BelKHbZz34&form_id=ecedi_list_filter_form

¹⁸ <https://www.monparcours handicap.gouv.fr/glossaire/siae>
<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/insertion-activite-economique/>
https://www.avise.org/sites/default/files/atoms/files/20230320/guide_parcours-iae_2023.pdf

L'insertion par l'activité économique a fait l'objet d'une importante réforme concrétisée par la loi du 14 décembre 2020¹⁹ et ses textes d'application²⁰.

La liste des prescripteurs a été élargie au-delà du Service Public de l'Emploi à un nombre important d'acteurs qualifiés susceptibles d'aller chercher des publics difficilement repérables, les professionnels de l'insertion sociale et/ou professionnelle.

Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), telles les entreprises d'insertion (EI) et les associations intermédiaires (AI), peuvent être une solution intéressante pour une personne en situation de handicap psychique.

Elles proposent en effet :

1. Une **adaptation du travail** aux besoins des travailleurs en situation de handicap, y compris les handicaps psychiques. Elles peuvent proposer des aménagements spécifiques ou des conditions de travail souples pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi.
2. **L'accompagnement personnalisé** pour aider les travailleurs à surmonter les difficultés liées à leur handicap. Cet accompagnement peut prendre différentes formes, telles que des séances de soutien psychologique, des formations adaptées, ou encore un suivi régulier par des professionnels qualifiés.
3. Un **environnement inclusif** où la diversité est valorisée. Travailler au sein de ces structures peut aider les personnes en situation de handicap psychique à se sentir acceptées et respectées, ce qui contribue à leur bien-être et à leur épanouissement professionnel.
4. **Des formations et du soutien au développement des compétences**, ouvrant des opportunités particulièrement utiles pour les personnes en situation de handicap psychique qui souhaitent acquérir de nouvelles compétences ou se réorienter professionnellement.
5. **Des transitions vers l'emploi ordinaire** pour les personnes qui le peuvent et le souhaitent, en leur offrant une première expérience professionnelle, des compétences et une confiance accrue en elles-mêmes.

10.6 Les Territoires Zéro Chômeurs Longue Durée (TZCLD)

Le projet Territoires zéro chômeur de longue durée est né de la conviction que nul n'est inemployable, à condition que l'emploi soit adapté aux personnes. Les dix premiers territoires expérimentaux qui se sont conformés à ce principe ont démontré qu'il est accessible dès lors que l'on s'en donne les moyens.²¹

Une association « Territoires zéro chômeur de longue durée » a été créée le 7 octobre 2016 pour animer et développer le projet dans ses différentes étapes. Il s'agit de **participer à la démonstration qu'il est possible à l'échelle de petits territoires, sans surcoût significatif pour la collectivité, de proposer à tout chômeur de longue durée qui le souhaite un emploi à durée indéterminée**, à temps choisi, en développant des activités utiles pour répondre aux besoins des divers acteurs du territoire.

¹⁹[https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042665434#:_%7E:text=Dans%20les%20r%C3%A9sum%C3%A9s-.LOI%20n%C2%B02020202D1577%20du%2014%20d%C3%A9cembre%202020%20relative,de%20longue%20dur%C3%A9e%20%C2%BB%20\(1\)](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042665434#:_%7E:text=Dans%20les%20r%C3%A9sum%C3%A9s-.LOI%20n%C2%B02020202D1577%20du%2014%20d%C3%A9cembre%202020%20relative,de%20longue%20dur%C3%A9e%20%C2%BB%20(1))

²⁰ décret n°2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique, décret n°2021-1129 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique et à l'expérimentation visant à faciliter le recrutement par les entreprises de droit commun de personnes en fin de parcours d'insertion, instruction n° DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212 du 19 octobre 2021

²¹ <https://www.tzclld.fr/wp-content/uploads/2022/03/Etude-agefiph-tzclld-etclld-fevrier-2021.pdf>

Prolongée le 14 décembre 2020 pour cinq ans et étendue à 50 nouveaux territoires, l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée est entrée dans sa deuxième phase : consolider les activités en conciliant rentabilité de l'entreprise et responsabilité des salariés pour devenir un véritable projet de transformation de territoire.

D'après les chiffres du rapport final du comité scientifique d'avril 2021, les nouveaux entrants en Entreprise à But d'Emploi (EBE) sont majoritairement des femmes (55,8% contre 42,2 % pour les bénéficiaires de la première vague), plus jeunes (25,8 % ont 33 ans ou moins, contre 17,8 % en vague 1) et seulement 20,9 % d'entre eux ont 52 ans ou plus (contre 34,7 % en vague 1). La majorité d'entre eux n'ont aucun diplôme (28,3 % contre 18,4 % en vague 1) et sont deux fois moins nombreux à vivre dans un foyer individuel (13,7 % contre 25,1 % en vague 1).

Depuis son lancement fin 2016, l'expérimentation a profité à près de 1000 chômeurs de longue durée sur dix territoires regroupant de 5000 à 10 000 habitants.

10.7 Les opérateurs des prestations d'appui spécifiques (PAS)

Ces prestations proposent l'appui d'un expert spécialisé pour permettre à la personne en situation de handicap **d'identifier précisément les conséquences de son handicap sur son activité professionnelle et les moyens de le compenser**. Le prestataire expert est un spécialiste du handicap pouvant intervenir dans les domaines visuel, auditif, moteur, psychique, mental et cognitif. Un nouveau cahier des charges a été défini fin 2023 qui réduit le nombre des types de prestations à 5, fusionnant celles visant le handicap mental et le handicap cognitif dans une PAS des troubles du neurodéveloppement (TND).

L'expert chargé d'assurer une prestation d'appui spécifique vient **en appui du référent de parcours ou du conseiller à l'emploi** et intervient pour apporter des conseils, élaborer un diagnostic, un bilan des capacités, identifier et/ou mettre en place des techniques et des modes de compensation afin de répondre à des besoins en lien avec les conséquences de votre handicap.

L'intervention de l'expert peut également être réalisée auprès de l'employeur ou de l'organisme de formation par des actions de sensibilisation au handicap du salarié auprès de son collectif de travail (ou de formation) et de conseils.

Elle est mobilisée sur prescription de France Travail (ex Pôle Emploi), des Missions Locales, des Cap emploi ou des services de santé des entreprises publiques ou privées sous convention avec le FIPHFP ou l'Agefiph (la liste peut être plus étendue dans certaines régions). Elle est **conditionnée au fait d'être bénéficiaire d'une reconnaissance administrative du handicap**.

À noter qu'il est possible de commencer de bénéficier d'une PAS avant que le dossier administratif de RQTH ait abouti.

Le coût des PAS a été de 42,48 M€ en 2022, cofinancés par le FIPHFP (20%) et l'AGEFIPH, celle-ci étant gestionnaire principal. 40 638 personnes en ont été bénéficiaires en 2022 pour 738.000 heures de prestation.

La prestation d'appui spécifique pour le handicap psychique, PAS Psy

Parmi les 5 prestations d'appui spécifique, la PAS Psy, d'un coût de 13,3 M€ en 2022, a bénéficié à 13.219 personnes (13519 en 2021, 14100 en 2020) qui ont été suivies pendant 227.000 heures (238.000 en 2021, 223.000 en 2020).

Cette prestation se subdivise en :

- 2 prestations initiales facultatives :
 - Pré-diagnostic (3h) et
 - Bilan complémentaire de la personne (2h)
- 3 prestations principales renouvelables
 - Conseil expert sur le projet professionnel 50 h (insertion) ou 60 h (maintien) sur 9 mois
 - diagnostic approfondi, Identification et développement des modes de compensation,
 - appui à l'élaboration et à la validation du projet professionnel
 - Conseil expert à la réalisation du projet professionnel (55h sur 12 mois dont 10 h de veille)
 - appui à l'intégration ver l'emploi et à la formation,
 - appui à l'intégration dans l'emploi et formation, veille
 - Conseil expert pour prévenir et/ou résoudre les situations de rupture (45 h dont 10 h de veille)
 - appui à l'employeur ou à l'organisme de formation,
 - accompagnement de la personne,
 - veille

10.8 Les plateformes d'emploi accompagné



« L'Emploi Accompagné est une méthodologie d'appui pour les personnes en situation de fragilité du fait ou non d'un handicap, en vue de leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un appui et un accompagnement du salarié pour lui permettre d'accéder, de se maintenir, d'évoluer dans l'emploi, ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur.

Originalité et efficacité de l'Emploi Accompagné :

1. La pratique du [Placer-Former](#) encourage un accès rapide à l'emploi tout en assurant un soutien individualisé
2. Un accompagnement de la personne et de son employeur qui questionne le cadre normatif du travail et ouvre un dialogue constructif centré sur les capacités de la personne et les impératifs des entreprises
3. Un **accompagnement sans limitation de durée qui permet à la personne d'être soutenue tout au long de son parcours professionnel.** »

(Définition du CFEA)

L'idée a été portée et défendue par de nombreuses associations, dont l'Unafam, depuis longtemps. L'emploi accompagné a été reconnu par l'article 52 de la loi travail du 8 août 2016 dont le décret d'application a été publié le 29 décembre 2016. Ces textes ont malheureusement **restreint le champ d'application de l'emploi accompagné avec soutien financier de l'État aux personnes disposant d'une RQTH et d'une orientation « emploi accompagné » décidée par la CDAPH de la MDPH**. Ceci a été partiellement corrigé par la loi plein emploi du 18 décembre 2023 qui a ouvert ces dispositifs à tous les bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap.

Le dispositif d'emploi accompagné (DEA) concerne donc les travailleurs, en recherche d'emploi ou travaillant en entreprise ou administration, en situation de handicap ayant reçu une reconnaissance administrative, y compris les travailleurs d'ESAT ayant un projet vers le milieu ordinaire. Il est ouvert dès l'âge de 16 ans. Nombreux sont les sortants d'IME et d'IMPro à en bénéficier.

On observe une **prévalence des troubles du psychisme parmi les bénéficiaires**. De 48% en 2019, cette proportion se stabilise aux environs de 40%. Les troubles du spectre autistique, la déficience intellectuelle et les troubles cognitifs représentent chacun entre 10 et 20% des bénéficiaires. Les autres handicaps ne représentent qu'environ 10% des bénéficiaires. (Voir l'évolution de cette répartition sur le graphique « Nombre de personnes accompagnées » plus loin dans cette section.)

Le DEA peut être sollicité par le travailleur handicapé tout au long de son parcours professionnel. Ses objectifs sont de permettre au travailleur en situation de handicap d'accéder au milieu ordinaire ou de se maintenir dans l'emploi en milieu ordinaire, à travers :

- Un accompagnement médico-social
- Un soutien à l'insertion professionnelle et au maintien en emploi
- Un accompagnement de l'employeur pour prévenir ou remédier aux difficultés

Depuis 2020 l'orientation peut être faite non seulement par la CDAPH, mais aussi par le Service Public de l'Emploi (France Travail ex-Pôle Emploi, Cap Emploi ou mission locale). La décision est toujours prise en accord avec l'intéressé. Demeure l'obligation d'une reconnaissance administrative du handicap.

Après la décision de la CDAPH, le prestataire procède à

- Une évaluation de la situation et des besoins du travailleur et de l'employeur
- La définition de l'aide au montage du projet professionnel
- La recherche d'emploi en lien avec les employeurs potentiels si un besoin de réorientation apparaît
- L'accompagnement dans l'emploi, sécurisation du parcours

Un financement tripartite associe l'État, l'Agefiph et le FIPHFP. Le déploiement volontariste a débuté en 2018. Dès 2021 chaque département métropolitain ou d'outremer était doté d'au moins un dispositif, parfois plusieurs dans les départements plus peuplés (Île de France en particulier), choisi après appel à projet de l'ARS. Dans certaines régions (Bretagne par exemple) c'est la même association qui assure la prestation pour tous les départements à travers des antennes locales.

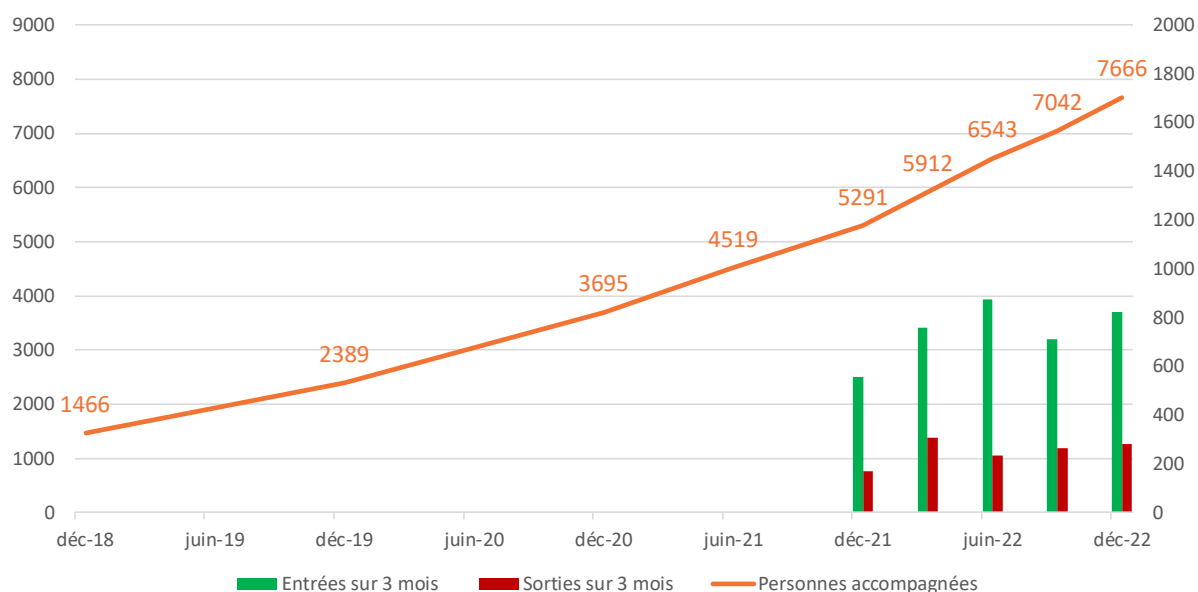
Les cofinancements ARS-AGEFIPH-FIPHFP sont allés croissants (source Agefiph avril 2023) :

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
7,5 M€	7,5 M€	12 M€	22,1 M€	32,1 M€	32,1 M€	40,2

Les planches suivantes présentent un état des lieux fin 2022 (source CFEA)

Nombre de personnes accompagnées

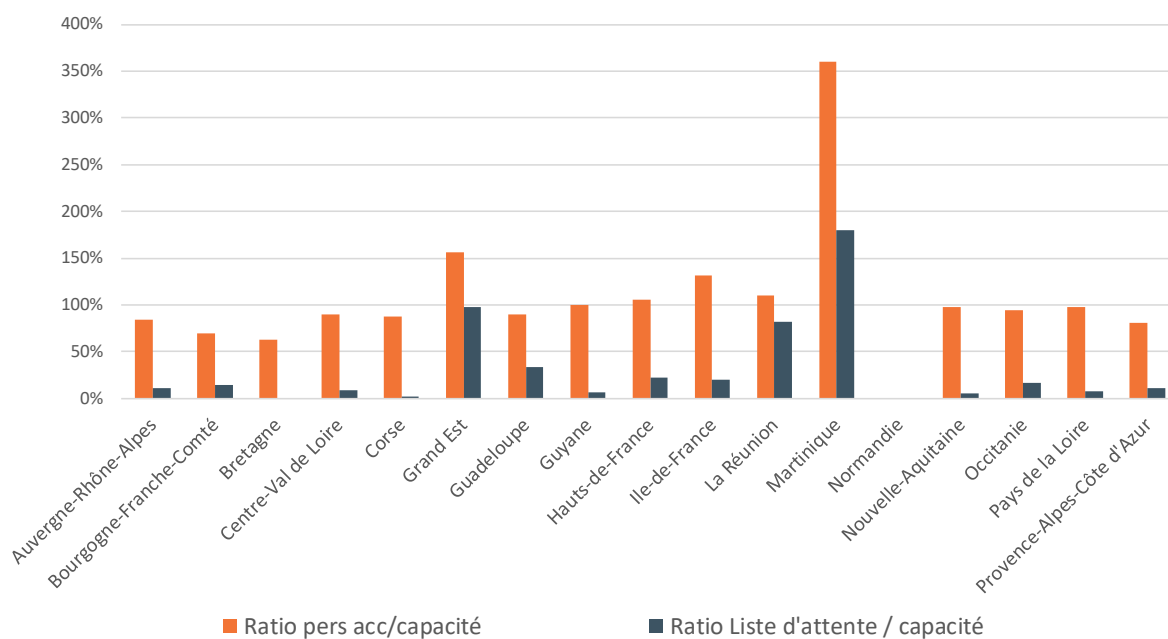
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PERSONNES ACCOMPAGNÉES

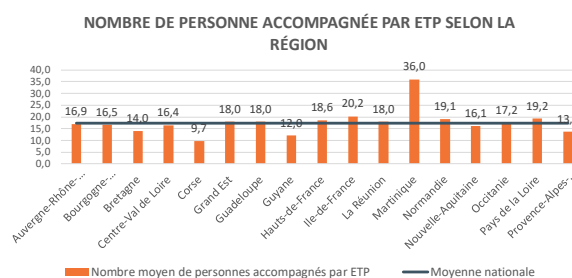
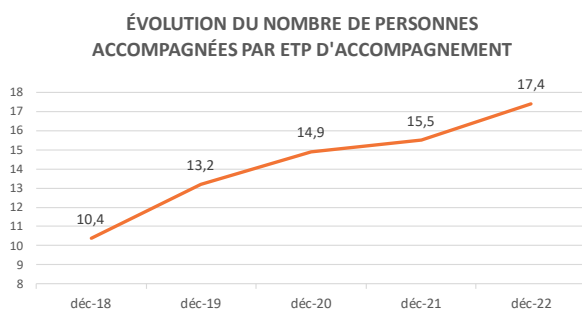


- **+43% de personnes accompagnées en 12 mois**
- **Liste d'attente = 28% du volume d'accompagnement**

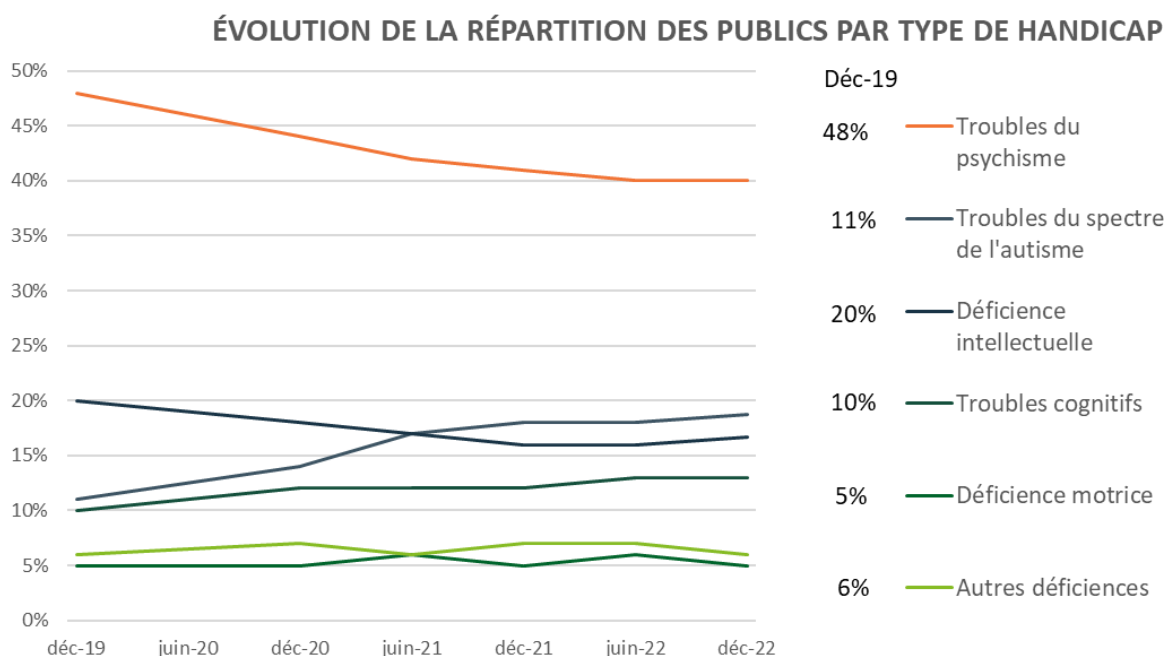
Déploiement de l'emploi accompagné par région au 31 décembre 2022

SYNTHÈSE RÉGIONALE AU 31 DÉCEMBRE 2022





Représentation des différents handicaps



Une circulaire du 31 décembre 2021 a organisé la mise en place d'un **mode plateforme obligatoire au niveau départemental et régional** dont les éléments sont :

- Coopération formalisée de plusieurs structures du social et du médico-social
- Intégration du service public de l'emploi et des MDPH
- Regroupement des compétences couvrant les 4 modules de l'emploi accompagné
- Un chef de file reçoit le financement et agrège formellement les autres structures dans le cadre d'une convention de gestion

Ces plateformes se mettent progressivement en place, coordonnées par le Collectif France Emploi Accompanyé (CFEA), dont le site Internet présente l'état des lieux, les méthodes et les acteurs. L'Unafam est membre du conseil d'administration du CFEA²².

A partir du 1^{er} janvier 2025, une réforme importante affectera la gouvernance de l'emploi accompagné : sa gestion sera transférée à l'État. Il sera mis en œuvre par des organismes respectant un cahier des charges prévu par arrêté (et non plus par décret) et après signature d'une convention avec l'État et France Travail, un Cap emploi ou une mission locale (art. L5213-2-1 du Code du travail modifié).

²² <https://cdr.emploi-accompagne.fr/annuaire>

A noter que, même si en France l'accès à l'emploi accompagné nécessite de passer par une procédure complexe incluant l'obtention d'une reconnaissance administrative du handicap, rien ne s'oppose à ce que des contacts directs soient pris avec les plateformes régionales où des conseillers accepteront, la plupart du temps, de dispenser de judicieux conseils pour gagner du temps dans un contexte où il n'est malheureusement pas rare de se trouver confronté à des listes d'attente.



Pour les personnes en situation de handicap psychique qui ne bénéficient pas d'une reconnaissance administrative de celui-ci, un « contrat à impact social » passé par l'État avec l'association MESSIDOR en 2021 pour 4 ans permet leur accès à l'emploi accompagné principalement dans la région Auvergne-Rhône Alpes²³.



²³ <https://messidor.asso.fr/contacter-messidor/>

11 QUI SAISIR LORSQUE L'ON EST VICTIME D'UN NON-RESPECT DE SES DROIT AU TRAVAIL ET AUX COMPENSATIONS ?

Des recours contre des décisions arbitraires ou inéquitables sont heureusement possibles. Après en avoir donné une brève liste, on signalera l'obstacle que constitue la définition administrative du handicap en France et les biais permettant de l'écarter.

11.1 Recours praticables contre toute décision administrative

11.1.1 Recours Administratif Préalable Obligatoire (RAPO)

Ce recours « gracieux » obligatoire est souvent la première étape à suivre en cas de contestation d'une décision administrative, avant de pouvoir engager d'autres types de recours. Il concerne en particulier les décisions de l'assurance maladie ou de la CDAPH. Il consiste à adresser un recours écrit à l'administration qui a pris la décision contestée pour demander une révision de cette décision. Il suspend les délais du recours contentieux devant le tribunal administratif (ou judiciaire).

Dans certains cas, il est possible de recourir à une procédure de conciliation pour résoudre le différend avec l'administration. La conciliation peut être facilitée par un médiateur ou un conciliateur administratif qui cherche à trouver un accord amiable entre les parties. Cette démarche ne suspend pas les délais de recours.

11.1.2 Recours devant le Tribunal Administratif (TA) :

Si le recours administratif préalable obligatoire n'a pas permis de résoudre le différend, il est possible d'engager un recours devant le Tribunal Administratif (TA). Le TA est compétent pour examiner la légalité des décisions administratives et peut annuler ou modifier une décision, par exemple de la CDAPH.

11.2 Les institutions auprès desquelles déposer un recours

En sus des recours possibles contre les décisions administratives mentionnées ci-dessus, différentes institutions peuvent être saisies d'atteintes aux droits des personnes en situation de handicap dans la cadre de leur emploi.

11.2.1 Le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est une autorité indépendante chargée de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que de promouvoir l'égalité.

Dans un dépliant accessible en ligne, le Défenseur des droits précise selon quels critères il peut être sollicité en vue d'engager des poursuites contre les employeurs lorsque l'on est victime d'une discrimination à l'embauche²⁴. Le site du Défenseur précise aussi que, par téléphone au [3928](tel:3928) ou par le

24

https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=19669#:~:text=Le%20D%C3%A9fenseur%2

« tchat » sur antidiscriminations.fr, les juristes du Défenseur des droits écoutent et accompagnent gratuitement les victimes de discrimination.

Lorsque le Défenseur des droits estime que la réclamation d'une personne s'estimant victime d'une discrimination appelle une intervention de sa part, il l'assiste dans la constitution de son dossier et l'aide à identifier les procédures adaptées à son cas.

418 délégués du Défenseur sont à votre disposition pour vous accueillir et vous accompagner dans la défense de vos droits. Pour trouver un délégué appartenant au réseau du Défenseur des droits près de chez vous : <https://www.defenseurdesdroits.fr/carte-des-delegues>.

11.2.2 Le Conseil de prud'hommes

Même si le contrat de travail n'a pas encore été signé, si vous pensez être discriminé à l'embauche, vous pouvez déposer un recours devant le conseil de prud'hommes qui est le juge « naturel » du travail. Tout candidat écarté pour des motifs discriminatoires peut le saisir pour réclamer des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Pour être accompagné et/ou conseillé, vous pouvez contacter :

- le Défenseur des droits,
- les associations de lutte contre les discriminations,
- les organisations syndicales
- l'inspecteur du travail.

Vous devez présenter au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, l'auteur supposé de discrimination à l'embauche doit prouver au juge que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

Le juge prendra une décision après avoir ordonné toutes les mesures d'instructions qu'il estime utiles. Si la discrimination est reconnue, les dommages et intérêts devront réparer l'entier préjudice résultant de cette discrimination, pendant toute sa durée.

11.2.3 Le Tribunal correctionnel

En cas de discrimination à l'embauche, un recours pénal est également possible dans un délai de 3 ans (article 1134-5 du Code du travail)

Vous pouvez déposer plainte auprès :

- du Procureur de la République ;
- du commissariat de police ;
- de la gendarmerie ;
- ou du doyen des juges d'instruction du tribunal de grande instance.

Cela permet de sanctionner pénalement ces agissements par le tribunal correctionnel.

11.3 Une difficulté importante : la définition administrative restrictive du handicap

Pour faire reconnaître ses droits, dans un pays « d'État de droit », il faut pouvoir s'appuyer sur des textes juridiques disposant d'une légitimité. Or, la plupart de ces textes, en France, excluent toute une partie des ayants-droits potentiels, les personnes qui n'ont pas demandé, obtenu ou déclaré une reconnaissance administrative du handicap. Des biais, plus ou moins facilement empruntables, existent toutefois.

11.3.1 Le droit français est plus restrictif que le droit européen

Dans le *Guide de l'aménagement responsable* qu'il a publié en décembre 2017, le Défenseur des Droits observe :

*« Alors que le droit de l'Union européenne favorise une acception large de la notion de « personne handicapée » et ne pose aucune condition de reconnaissance administrative à la protection de la personne handicapée et à son droit à un aménagement raisonnable, la loi nationale ne vise, quant à elle, que certaines catégories de personnes handicapées répondant à la définition du handicap prévue à l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles.[...] Par conséquent, en vertu de la législation nationale, **les employeurs ne sont tenus à une obligation d'aménagement raisonnable que pour autant que le candidat à un emploi, le salarié ou l'agent, bien qu'étant handicapé, justifie d'une reconnaissance administrative de son handicap au titre de l'une de ces différentes catégories.** Cette condition s'avère plus restrictive que la notion de « personne handicapée » prévue par la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000. [...] »* Et il ajoute qu'exclure une personne handicapée d'un emploi est une discrimination passible de poursuites.

Les dispositions pratiques du droit français, c'est-à-dire les dispositifs et procédures administratives relatifs au handicap, ne sont pas en cohérence avec la définition de l'article 1 de la loi du 11 février 2005 qui affirme que ce ne sont pas les personnes qui sont handicapées mais les situations qui sont handicapantes. Ce sont ces dernières qu'il faut corriger, quel que soit le statut administratif de la personne.

Les conséquences de l'obligation de bénéficier d'une reconnaissance administrative du handicap pour avoir droit à des aménagements et compensations sont lourdes pour les personnes non « reconnues » et néanmoins concernées par le handicap : elles les exposent au stress et à la fatigue résultant des efforts qu'elles font pour dissimuler leurs difficultés, et finalement à l'échec matérialisé par l'éviction de leur emploi. Elles sont aussi très impactantes pour la société : moindre productivité, licenciements, chômage, aggravation des troubles psychiques entraînant des coûts augmentés pour l'assurance maladie, etc.

Cette approche restrictive et discriminatoire est incohérente avec les ambitions d'une politique de santé publique globale et va contre les engagements internationaux de la France.

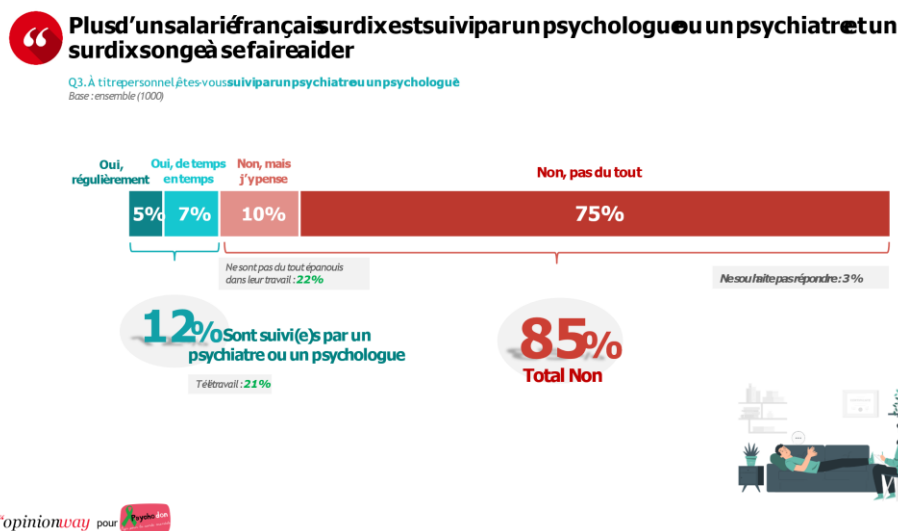
La décision du FIPHFP, en 2021, de ne plus conditionner l'une de ses mesures d'accompagnement de l'accès et du maintien dans l'emploi (n° 18, accompagnement médico-social) à l'obtention de la RQTH, mais simplement à une prescription médicale, et celles de conclure des conventions avec Clubhouse et Messidor pour rendre accessibles aux agents publics les accompagnements spécialisés que ces associations proposent aux personnes malades psychiques sans reconnaissance administrative, ouvrent une voie dont on espère qu'elle s'élargira au point de devenir la norme.

Dans le résumé du baromètre annuel 2023 sur les discriminations dans l'emploi qu'elle publie au terme d'une enquête menée avec l'Organisation Internationale du Travail, la Défenseure des droits relève que *« une personne sur six atteintes de maladie chronique (13 %) a été confrontée dans le cadre de l'emploi*

à une discrimination ou un harcèlement discriminatoire en raison de son état de santé ou de son handicap, contre 3 % pour le reste de la population active ». Or, « en France, depuis la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la maladie chronique est reconnue comme un handicap. »

Dans le corps de l'étude, est signalé aussi le fait que « plus de 4 personnes actives atteintes de maladies chroniques sur dix déclarent avoir vécu au moins une situation de discrimination ou de harcèlement discriminatoire, tous critères confondus, dans le cadre de sa recherche d'emploi ou de sa carrière, contre environ un cinquième du reste de la population, soit une fréquence 2 fois plus importante. »

L'étude Opinionway réalisée pour le Psychodon en 2022 n'est pas plus rassurante :



Pour les personnes dont le handicap n'est pas administrativement reconnu, la situation est-elle sans issue ? Non : elles peuvent toujours demander des droits qui leur sont refusés devant la Cour Européenne des Droits de l'Homme, les recours devant les juridictions françaises ayant été épuisés, en s'appuyant sur le fait que le droit français n'est pas conforme au droit européen. Celle-ci a déjà plusieurs fois statué sur ce sujet en faveur des plaignants.

11.3.2 La prévention des maladies professionnelles et accidents du travail, obligation légale, permet une approche plus large du handicap

Apporter des solutions de compensation aux personnes en situation de handicap est de grande utilité, et l'écosystème français décrit dans ce guide s'est montré très fertile en la matière. Mais la question se pose de savoir si prévenir ne vaudrait pas mieux que guérir ?

Le législateur s'est saisi depuis longtemps du sujet, sanctionnant les employeurs lorsque leur responsabilité est engagée en matière d'accidents de travail. Peu à peu cette responsabilité s'est élargie à l'ensemble des risques qu'un salarié encourt du fait de son activité professionnelle. Ainsi, **depuis 2002, les entreprises doivent être dotées d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**. Ce document présente les résultats de l'analyse de risques à partir desquels l'entreprise détermine des actions de prévention pertinentes à mettre en œuvre et identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées dans cet objectif. (Article L. 4121-3 du Code du travail).

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, les résultats de cette évaluation débouchent sur l'élaboration d'un **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT)** qui prévoit des actions détaillées, avec les modalités d'exécution, des indicateurs de résultat, une estimation des coûts ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur doit élaborer une liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

La loi du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail », transposant un accord national interprofessionnel sur la santé au travail conclu par les partenaires sociaux, a introduit des dispositions renforçant l'obligation, pour tout employeur, de prévenir les risques professionnels susceptibles de provoquer des lésions corporelles ou mentales chez ses employés. Elles se déclinent autour de 5 axes dont le premier est « le renforcement de la prévention des risques professionnels ».

Autre nouveauté introduite par la loi du 2 août 2021, le PAPRIPACT comme la liste d'actions doivent désormais être consignés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le non respect de ces obligations légales est susceptible d'entraîner des poursuites et des indemnisations pour les personnes qui en seraient victimes, notamment sous la forme de l'apparition ou de l'aggravation d'un handicap mettant en danger leur maintien en emploi. Par ce biais s'ouvrent des perspectives de reconnaissance de situations de handicap sans qu'une reconnaissance administrative soit un préalable.

11.3.3 La notion d'aménagement raisonnable élargit le champ des critères d'accès aux aménagements et compensations

Le Défenseur des droits, dont près d'un tiers du contentieux qui lui est adressé a trait aux discriminations dans l'emploi, a publié en décembre 2017 un guide intitulé « **emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable - L'obligation d'aménagement raisonnable comme garantie de l'égalité de traitement dans l'emploi** ».

Il cite en introduction l'article 2 de la Convention Internationale des Droits des Personnes Handicapées (CIDPH) qui affirme que « *la discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable* ». Il faut entendre par là « *toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres* ».

Le Défenseur ajoute que cette définition de la discrimination a été largement reprise par l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 : « *Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son (...) handicap, (...) une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais **susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes**, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.* »

Le Défenseur ajoute :

« *Lutter efficacement contre les discriminations implique non seulement de traiter de manière identique les personnes placées dans une situation comparable mais aussi, dans un but d'égalité réelle, de traiter différemment les personnes placées dans une situation différente, en mettant en œuvre les mesures*

nécessaires et appropriées. Cette conception de l'égalité, dite « réelle » par opposition à l'égalité « formelle », suppose de prendre en compte les différences de situation, tel que le handicap, pour assurer une égalité effective et concrète. En effet, traiter une personne handicapée de manière identique à une personne non handicapée, sans tenir compte de ses besoins spécifiques, aboutirait de facto à un traitement moins favorable. Ainsi, le concept d'aménagement raisonnable ne constitue pas une exception au principe d'égalité mais vise au contraire à en garantir l'effectivité. »

C'est dans ce contexte qu'intervient l'obligation de réaliser des aménagements raisonnables pour les employeurs : « **L'obligation d'aménagement raisonnable vise ainsi à pallier les effets défavorables que pourrait avoir la législation du travail ou tout autre norme ou pratique de droit commun, à l'égard des travailleurs handicapés, faute d'intégrer d'emblée la prise en compte de leurs besoins spécifiques.** Elle oblige ainsi les employeurs à prendre, dans une situation concrète, les mesures appropriées afin d'éliminer les désavantages qu'entraînerait cette disposition, ce critère ou cette pratique à l'égard d'un travailleur handicapé en particulier. Ainsi, en application de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000, l'employeur qui ne respecte pas son obligation d'aménagement raisonnable viole le principe de l'égalité de traitement, ce qui est constitutif d'une discrimination fondée sur le handicap. »

En d'autres termes, un employeur ou une institution qui accorderait un aménagement de son cadre de travail à une personne dont le handicap est administrativement reconnu et le refuserait à une autre ne disposant pas de cette reconnaissance, se rendrait coupable d'une discrimination poursuivable devant les tribunaux.

On mesure ici les perspectives d'élargissement du nombre des personnes éligibles aux aménagements et compensations, jusqu'ici presque toujours réservés aux BOETH, qu'offre l'analyse du Défenseur des droits. D'ores et déjà, saisi de plaintes pour discriminations fondées sur cette analyse, le Défenseur est parvenu à obtenir d'employeurs qu'ils mettent en place des aménagements raisonnables pour des personnes en situation de handicap bien que dépourvues d'une reconnaissance administrative de celui-ci.



12 COMMENT IDENTIFIER DES ENTREPRISES « HANDI-ACCUEILLANTES »

Les expressions « entreprise handi-accueillante » et « handi-friendly » se trouvent assez fréquemment aujourd'hui dans les documents de présentation d'entreprises et d'administrations. Elles sont le signe d'une évolution positive lorsque du moins elles n'annoncent pas seulement une approche superficielle de type « handi-washing²⁵ »

Or, la question de **l'accès à l'emploi, et surtout celles du maintien en emploi, dans des entreprises et administrations, dépend beaucoup, finalement, pour les personnes en situation de handicap du fait de leur santé mentale, des convictions des employeurs potentiels.** Il est démontré que lorsque ceux-ci ont dépassé les préjugés issus des représentations négatives classiques affectant les troubles mentaux et se sont informés des progrès considérables accomplis par la psychiatrie permettant à un nombre croissant de personnes de construire leur rétablissement, les organisations qu'ils dirigent deviennent réellement inclusives. Elles mettent en œuvre des procédures de recrutement, d'aménagement des lieux et temps de travail et de suivi attentif des personnes concernées par les troubles psychiques.

G. Bullion, président de l'association Messidor, l'un des pionniers de la construction des méthodologies d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap du fait de leur santé mentale, interroge :

« Comment les entreprises peuvent-elles prendre leur part dans l'inclusion des personnes en situation de handicap psychique ? Souvent, on constate une forte volonté des dirigeants d'entreprise à insérer des personnes en situation de handicap mais souvent aussi, on constate que les managers ne suivent pas. Situation aggravée pour le handicap psychique car il fait peur. Il faut donc le dé-stigmatiser en montrant que le respect de la diversité et de l'inclusion de personnes différentes constitue un facteur de performance. On ne devrait pas accueillir des personnes handicapées pour respecter l'obligation légale ou pour bénéficier d'effets d'aubaine ou encore pour valoriser le bilan RSE de l'entreprise.

On doit accueillir des personnes en situation de handicap, notamment psychique parce qu'une entreprise qui prend soin de ses salariés quel que soit leur handicap éventuel est une entreprise qui produit de meilleurs résultats. Elle fait ainsi la démonstration de son agilité à trouver de nouveaux talents (souvent cachés) et de nouveaux modes de management. Manager par la compétition et la seule rémunération a vécu pour les nouvelles générations. En revanche, manager avec la confiance, la coopération, l'autonomie, l'empathie, le respect de la différence donne du sens à l'engagement pour l'entreprise. Mais l'entreprise, comme les personnes concernées, doit aussi être accompagnée. »

Les entreprises qui ont fait ce chemin de compréhension de l'apport de la différence dans leurs équipes ne sont pas encore si nombreuses. La plupart s'arrêtent à l'insertion de personnes affectées des formes de handicap ne nécessitant pas d'aménagements complexes : handicaps moteurs et sensoriels.

Certains secteurs professionnels ont engagé des démarches collectives intéressantes :

Aéronautique : <https://www.hanvol-insertion.aero>

Industrie pharmaceutique : <https://www.handiem.org>

²⁵ Néologisme issu de l'expression « greenwashing » dénonçant les entreprises dont les politiques de protection de l'environnement, superficielles, ne touchent pas leur cœur de métier qui demeure agressif pour la nature

Commerce-vente : <https://www.handistrib.fr/>
Énergie : <https://www.handienergie.fr>
Finance : <https://www.handiformafinance.fr>
Santé-social : <https://www.oeth.org>

On peut recommander aux personnes concernées par les troubles psychiques envisageant d'accéder à un emploi dans une entreprise ou une administration, tout d'abord d'explorer leur site Internet afin d'identifier les termes dans lesquels elle exprime sa politique d'inclusion, ses engagements de responsabilité sociétale et son intérêt pour le handicap. On cherchera en particulier à repérer l'existence d'une « mission handicap » et/ou de « référents », « correspondants », « ambassadeurs »... handicap. Plus précisément, l'employeur conduit-il des actions de sensibilisation de ses collaborateurs aux problématiques de santé mentale, organisant par exemple la formation de ses cadres aux Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) ?

Pour les personnes déjà en emploi et qui ont considéré possible, sans trop de risque pour leur carrière, de faire connaître leur situation de handicap à leur hiérarchie, établir un contact avec la mission handicap ou ses équivalents peut s'avérer une excellente approche pour amener l'employeur à développer une politique « handi-accueillante » plus particulièrement favorable au handicap psychique. Signalons à cet égard la possibilité de solliciter l'Unafam pour organiser des actions d'information et de sensibilisation, voire de formation (PSSM), au sein de l'entreprise ou de l'administration.



13 POST-FACE : LA CONSTRUCTION DE LA CATÉGORIE DU HANDICAP ET DU DROIT AU TRAVAIL, UN PROCESSUS LONG ET COMPLEXE

Si, dans ce guide, ont principalement été présentés et décryptés jusqu'ici les textes législatifs, principalement d'inspiration gouvernementale, qui, au cours de la dernière décennie, ont modifié le droit au travail des personnes en situation de handicap, un regard sur un temps plus long mérite d'être porté, en conclusion. Il permet de dégager une perspective historique d'un siècle au cours duquel c'est le combat des associations de personnes concernées pour la pleine intégration de celles-ci dans notre société qui a joué le rôle moteur.

C'est dans le sillage des acteurs d'un siècle de luttes pour la reconnaissance du droit des personnes vivant avec des restrictions d'aptitudes mais aussi de grandes capacités et un fort désir de vivre dans une société pleinement inclusive, que s'inscrit l'action de l'Unafam aujourd'hui. Les principales étapes de cette patiente conquête méritent d'être rappelées ici en conclusion.

Les lois qui ont construit le domaine du handicap plongent leurs racines à la fois dans les transformations des mondes du travail et dans celles du monde de la guerre.

13.1 À la fin du XIXe siècle la loi du 9 avril 1898 organise la responsabilité des employeurs en matière d'accidents du travail

Au cours du XIXe siècle, les conditions d'exercice du travail se sont détériorées du fait de l'industrialisation et surtout de la dérégulation des marchés du travail. Les accidents du travail sont nombreux. Les travailleurs sont considérés dorénavant comme des individus entrant volontairement dans la relation de travail. Patrons et salariés sont considérés comme des égaux. Les salariés doivent assumer les conséquences des accidents du travail, le salaire payant le risque couru.

Certains vont devant les tribunaux pour faire reconnaître la responsabilité des employeurs en s'appuyant sur l'article 1384 du code civil qui énonce que : « *On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait mais encore de celui qui est causé par le fait que des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde* ». Ils sont déboutés jusqu'à l'arrêt de la Cour de cassation rendu le 21 juin 1841 qui énonce la responsabilité de l'employeur au nom de cet article.

Cet arrêt fait jurisprudence mais il faut attendre la fin du XIXe siècle pour que la loi du 9 avril 1898 couronne la jurisprudence et en explicite le périmètre pour les activités industrielles ou extractives. Dorénavant, les accidents du travail donnent droit à une indemnité de la part de l'employeur. Le montant de l'indemnité est lié à l'incapacité engendrée par l'accident du travail. Elle peut être absolue et permanente, partielle et permanente ou temporaire. En cas de mort au travail, une rente est attribuée au conjoint survivant et aux orphelins. La loi décrit le processus de déclaration de l'accident, la chaîne administrative, politique et sanitaire qui doit être parcourue, les contestations et les garanties. A cette dernière fin, un fonds est créé, abondé par une taxe additionnelle aux patentes des industriels.

On voit donc se dessiner, en cette fin du XIXe siècle, une séquence incapacité due à un accident du travail/responsabilité de l'employeur/procédure d'évaluation et de déclaration/compensation financière de l'incapacité/garantie par un fonds financé par les employeurs. L'obligation de réparation s'arrête aux prises en charge financières des revenus et des soins. Elle n'inclut pas la réinsertion dans le travail.

13.2 De la Première Guerre Mondiale naît le droit à réinsertion dans le travail : les lois du 17 avril 1916, du 2 janvier 1918 et du 26 avril 1924

La Première Guerre mondiale va être la deuxième source de la construction juridique actuelle. La seule nation française compte 1,4 millions de morts et 3 millions de blessés. 1 million de personnes sont reconnues comme ayant un droit à pension par la loi du 31 mars 1919.

À la réparation financière va s'ajouter le droit à être réinsérer dans le travail. Déjà la loi du 17 avril 1916 institue des emplois réservés dans l'administration publique pour les militaires réformés du fait de blessures liées à la guerre. L'arrière a besoin de bras, il faut favoriser l'emploi de ceux qui ne peuvent retourner au front.

La loi du 2 janvier 1918 installe la rééducation professionnelle. Orientée vers les métiers de l'artisanat, elle a peu d'efficacité. Mais ce dispositif, réservé d'abord aux militaires, sera peu à peu étendu aux autres catégories de la population : accidentés du travail, victimes civiles de la guerre, invalides civils puis assurés sociaux.

La loi du 26 avril 1924 « assurant l'emploi obligatoire des mutilés de guerre » (JO du 29 avril 1924) met en place la matrice de tous les dispositifs législatifs ultérieurs. Au droit à la réparation financière et à la pension inaliénable s'ajoute le droit à retrouver sa place dans le monde de travail, dans la cité. La Nation doit cela à ses soldats alors que le besoin en main-d'œuvre n'est plus vraiment le même. La Nation a une dette de sang envers ses soldats, la réinsertion dans la vie sociale, la dignité de chacun passent par le travail. Le mutilé, l'invalidé de guerre doivent être réintégrés dans la cité par le travail. L'État se doit de leur assurer cette voie de la réinsertion par la loi.

Dans cette loi de 1924, est réuni l'ensemble des éléments de l'écosystème actuel :

Qui a droit ? Les titulaires désignés par la loi du 31 mars 1919.

Qui doit les employer, à partir de quel seuil ? Les entreprises industrielles et commerciales de plus de 10 salariés ; les exploitations agricoles et forestières de plus de 15 salariés, etc.

Quel est le taux d'emploi à atteindre ? Au plus 10% dans chaque exploitation.

Comment compte-t-on les mutilés ? Compte pour deux celui dont l'invalidité atteint 80% ; les accidentés du travail, reconnus par la loi de 1898, sont comptés dans les effectifs quand ils travaillent dans l'entreprise où a eu lieu l'accident mais ils n'entrent pas dans les bénéficiaires de la loi...

A qui déclare-t-on les pensionnés employés avec leur quotité de travail ? Au préfet qui lui-même transmet à l'office départemental de placement, à la commission de contrôle et aux associations qui défendent les intérêts de la loi.

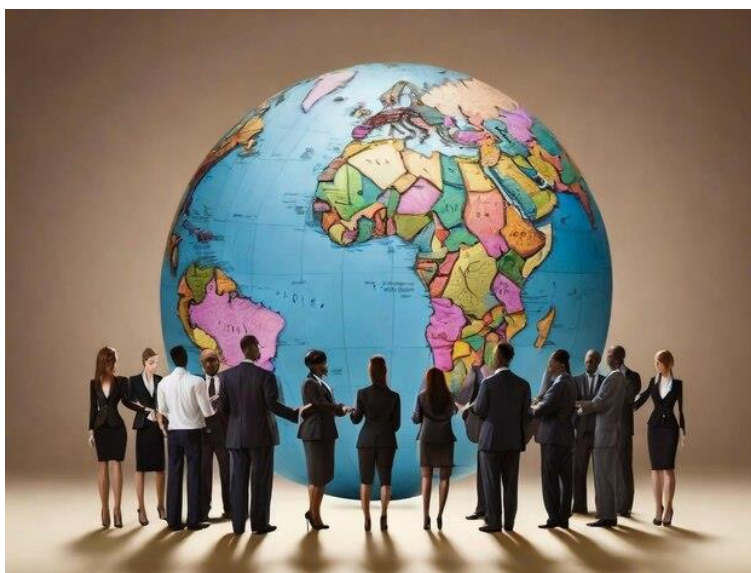
Les entreprises qui n'emploient pas le quota doivent communiquer à l'office public de placement les emplois disponibles. Il est question des périodes d'essai, des salaires, des contestations devant des commissions dont celle départementale de contrôle qui statue en dernier ressort sur les salaires et sur le montant des redevances dues par les entreprises quand elles ne se plient pas à la loi. Il est question de la création d'un fonds commun alimenté par les redevances créé et destiné à l'usage des pensionnés de guerre. Il est question des inspecteurs du travail qui contrôlent l'exécution de la loi. Les entreprises ont un délai de deux ans de mise en conformité. Enfin, l'État est concerné par la loi dans la mesure où les

bénéficiaires de la loi employés, même temporairement, dans une administration ou un établissement de l'État doivent être titularisés.

C'est à partir de cette loi que la sémantique institutionnelle passe des invalides et mutilés de guerre aux travailleurs handicapés puis aux personnes handicapées et enfin au handicap. Les textes internationaux de l'ONU ou des communautés européennes portant sur le travail vont également contribuer à ce mouvement.

13.3 L'Après Seconde Guerre mondiale : un pacte social renouvelé et élargi

La Seconde Guerre mondiale constitue un second tournant : si, en France, le nombre des blessés de guerre est faible, la période a vu, avec le nazisme et d'autres formes de dictatures, la remise en cause des principes fondamentaux de l'humanité avec la négation du droit d'être considéré comme une personne humaine infligée à des peuples entiers. Un sursaut est nécessaire impulsé au niveau international par la création de l'Organisation des Nations Unies et, en France, par le Conseil National de la Résistance. Il réaffirme solennellement le concept de Droits de l'Homme tel que posé par les intellectuels du Siècle des Lumières en lui ajoutant une nouvelle dimension : ces droits ne peuvent exister sans être assis sur des droits économiques, sociaux et culturels, dont le droit à un travail décent.



13.3.1 La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948

Adoptée à l'unanimité par les États membres des Nations unies, cette Déclaration a été incorporée dans le droit français comme l'un de ses fondements. Elle consacre le droit au travail pour tous sans discrimination et en toute égalité et équité salariales.

L'article 23 affirme : *1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. 2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. 3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.*

La Déclaration Universelle est, peu après, complétée par deux instruments juridiques d'application : le Pacte des droits civils et politiques et le Pacte des droits économiques, sociaux et culturels. Ce dernier affirme solennellement le droit au travail dans son article 6 :

« 1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.

2. Les mesures que chacun des États parties au présent Pacte prendra en vue d'assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure l'orientation et la formation techniques et professionnelles, l'élaboration de programmes, de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales. ».

13.3.2 La loi du 23 novembre 1957 sur le reclassement professionnel des travailleurs handicapés

La loi du 23 novembre 1957 reprend l'armature des dispositifs de la loi de 1924, mais ce qui était jusque-là seulement construit pour les seuls invalides de guerre est désormais proposé à tout travailleur, quelle que soit l'origine de son invalidité. La loi ouvre aux civils la réparation par le travail et construit ainsi la catégorie de travailleur handicapé.

Dans le titre I de la loi figure, pour la première fois, une définition, non pas du handicap mais du travailleur handicapé. L'article 1er énonce : « Est considérée comme travailleur handicapé (...) toute personne dont les possibilités d'acquies ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales » et l'article second indique que c'est la commission départementale d'orientation des infirmes (CDOI) qui décide de la « qualité de travailleur handicapé » et qui « classe le travailleur handicapé selon ses capacités professionnelles ».

Le périmètre de la loi de 1957 reprend celui de la loi de 1924, les administrations et établissements de l'État sont donc concernés.

Le titre II réaffirme le droit, pour les invalides militaires et civils, à la réadaptation et la rééducation professionnelle et à une rémunération minimum pendant ces périodes. Les établissements de plus de 5000 personnes doivent assurer à leurs salariés cette rééducation professionnelle. Le titre III aborde la question de la priorité d'emploi. Un pourcentage d'emplois réservés aux handicapés doit permettre d'assurer le « droit au travail de tous les handicapés en état d'exercer une profession ». Des arrêtés définiront ces pourcentages y compris pour des « travailleurs particulièrement handicapés ». C'est bien déjà le droit au travail pour tous les travailleurs handicapés qui est affirmé.

Cependant la loi tarde à être appliquée par manque de décrets et d'arrêtés. Suite à la question posée par un député au ministre du Travail, le 31 mai 1963, un arrêté définissant le pourcentage d'obligation d'emploi est publié le 20 septembre 1963, fixé à 3%. Il s'ajoute à celui énoncé par la loi de 1924 pour les invalides de guerre et le total ne peut dépasser 10%. Il faut toutefois attendre un décret du 16 décembre 1965 pour une déclinaison opérationnelle et un arrêté du 29 janvier 1969 pour son application dans les services communaux.

Plusieurs éléments nouveaux apparaissent :

- La commission départementale qui examine les recours après un refus d'embaucher de l'employeur peut recommander un aménagement ou un changement de poste ou d'horaire. Elle statue en dernier ressort.

- La loi organise le « travail protégé » dans son titre V. Il s'agit de recenser et de réserver « des emplois à mi-temps ou dits légers » dans des structures destinées aux travailleurs handicapés trop diminués pour être embauchés dans « *un milieu normal de travail* ». Ceci fait référence aux centres d'aide par le travail (CAT), déjà créés en 1954 dans le code de la famille et de l'aide sociale, mais également aux ateliers protégés.
- Enfin le titre V crée auprès du ministre des Affaires sociales un « Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés » organisé selon un principe que l'on pourrait déjà nommer de paritarisme élargi. Il a des fonctions de promotion, de sensibilisation et d'organisation. Il joue un rôle consultatif auprès des producteurs du droit. Un des items dont le Conseil doit s'emparer est l'enseignement et l'adaptation au travail des enfants et adolescents handicapés. C'est la loi de 1975 qui creusera le sujet.

13.3.3 La Loi d'orientation du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées

Pour la première fois, une loi s'intéresse à la personne et non au travailleur. L'article 1er présente l'intégration sociale et la garantie à des ressources minimum du mineur et de l'adulte handicapés comme une obligation nationale au même titre que le droit au travail déjà énoncé dans la loi de 1957. C'est l'autonomie maximale des personnes handicapées qui est recherchée et l'article 1er affirme que l'intégration dans les institutions et cadres de vie ouverts à tous doit primer.

Le chapitre premier de la loi organise le milieu professionnel qui va prendre en charge les enfants et les adolescents. Il est réaffirmé la préférence à la scolarisation en « *classes ordinaires* » ou dans des établissements publics où la gratuité de l'enseignement peut être garantie. Une commission de l'éducation spéciale est créée ainsi que l'allocation d'éducation spéciale qu'elle attribue.

Le chapitre deuxième est consacré à l'emploi. Il énonce que l'emploi et le reclassement des personnes handicapées font partie de la politique publique de l'emploi et sont donc soumis à la concertation avec les partenaires sociaux et les associations des personnes handicapées. La commission départementale d'orientation des infirmes (CDOI) est remplacée par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel CoTOReP. Celle-ci oriente vers les ateliers protégés ou les centres d'aide par le travail quand le « *placement dans un milieu normal de travail s'avère impossible* » et elle attribue l'allocation aux adultes handicapés (AAH) qui est instituée par cette loi. Le chapitre V favorise l'accès au logement par la possibilité de bénéficier, avec l'AAH, de l'allocation logement et il consacre le principe de l'accessibilité bâimentaire.

13.3.4 La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Trente ans après la loi de 1957, la loi du 10 juillet 1987 revient sur la question de « l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés ». Elle instaure le taux d'emploi obligatoire de 6% pour tous les employeurs de plus de 20 salariés, seuil compté par établissement. Les trois versants de la fonction publique sont concernés. La loi liste les bénéficiaires de l'obligation d'emploi : travailleurs reconnus handicapés par la CoTOReP, victimes d'accident du travail, titulaires d'une pension d'invalidité civile, militaires titulaires d'une pension d'invalidité, veuves et orphelins de guerre et « femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre ».

Les employeurs peuvent remplir leur obligation d'emploi de plusieurs façons cumulatives : l'emploi direct, la sous-traitance ou la prestation de services avec le milieu protégé (dans la limite de la moitié de

l'obligation), la conclusion d'un accord collectif avec les syndicats de salariés agréés²⁶ par le préfet. Dans le cas où l'obligation d'emploi n'est pas atteinte par ces différents moyens, les entreprises définies par l'article L 323-1, celles du secteur privé, doivent verser une « contribution » proportionnelle au nombre de personnes handicapées manquantes dans les effectifs, selon un mode de calcul établi par la loi. Un « *fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés* » est créé pour recueillir les contributions. Il est confié à l'Agefiph dont la mission est aussi de les redistribuer aux entreprises qui mettent en place du soutien à l'emploi des personnes handicapées. Les établissements relevant des trois versants de la fonction publique, définis à l'article L 323-2, ne sont pas concernés.

Dans l'intention de garantir le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, est réaffirmé et affiné le fait que les employeurs sont en outre tenus de prendre des mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre aux travailleurs handicapés :

- d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ;
- de se voir dispenser une formation adaptée à leurs besoins.

Le législateur commence à intégrer le fait que des appellations peuvent être stigmatisantes. S'il est toujours question, dans le corps du texte, des « handicapés » et non des personnes ou travailleurs handicapés, l'article 9 remplace l'appellation « débile mental » par « déficient intellectuel »...

13.3.5 La Directive 2000/78/CE du Conseil des Communautés Européennes du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre en faveur de l'égalité en matière d'emploi et de travail

La Communauté Européenne, qui se prépare à proclamer, le 18 décembre 2000, une Charte européenne des droits fondamentaux dont l'article 13 consacre la liberté professionnelle et le droit de travailler, et l'article 21 interdit les discriminations fondées notamment sur le handicap, adopte, le 27 novembre de la même année une Directive qui organise un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

L'article 5 introduit le concept d' « *aménagements raisonnables pour les personnes handicapées* » : « *Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées.* »

Les États des Communautés Européennes doivent mettre leur droit en conformité avec cette directive dans un délai de 3 ans pouvant aller jusqu'à 6 ans maximum. Cette obligation va contribuer largement à l'implication de certains responsables politiques et la mobilisation des associations de personnes handicapées sur ce thème, ce qui favorisera la production d'avancées législatives en France tenant compte de l'existence de besoins différenciés résultant des spécificités des différents types de handicap.

²⁶ L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois à compter de 2020. Il comprendra 2 volets obligatoires : Plan d'embauche et Plan de maintien en emploi. L'accord pourra également prévoir : Actions de sensibilisation des salariés de l'entreprise et Actions de pilotage et de suivi. Les sommes de ces actions ne peuvent excéder 25% du total des sommes consacrées

13.4 L'émergence de la prise en compte dans le droit des spécificités de l'emploi des personnes en situation de handicap psychique

13.4.1 La loi de modernisation sociale du 17 Janvier 2002

L'article 53 de cette loi invite à la mise en œuvre d'une politique de compensation du handicap ayant un caractère d'obligation nationale qui doit répondre aux différences de nature des « déficiences » : « *La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie, et à la garantie d'un minimum de ressources lui permettant de couvrir la totalité des besoins essentiels de la vie courante.* »

Cette même loi affirme la nécessité d'une approche globale de ce besoin de compensation : dans chaque département doit être créé un conseil consultatif des personnes handicapées chargé de donner un avis et de formuler des propositions « *sur les orientations de la politique du handicap dans tous les domaines de la vie sociale et sur les mesures à mettre en œuvre au plan local pour assurer la coordination des interventions de tous les partenaires institutionnels ou associatifs, notamment en matière de scolarisation, d'intégration sociale et professionnelle, d'accessibilité, de logement, de transport, d'accès aux aides humaines ou techniques et d'accès au sport, aux loisirs, au tourisme et à la culture.* »

13.4.2 La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005

Parlementaire en mission, M. Michel Charzat remet en mars 2002 à la ministre déléguée chargée de la famille, de l'enfance et du handicap, Mme Ségolène Royal, un rapport « *Pour mieux identifier les difficultés des personnes en situation de handicap du fait de troubles psychiques et les moyens d'améliorer leur vie et celle de leurs proches* ». Ce document observe, « *en ce qui concerne l'insertion professionnelle, (que) les difficultés très spécifiques de l'insertion des malades mentaux en milieu ordinaire de travail ont amené l'AGEFIPH, dès 1999, à élaborer un document méthodologique sur le thème « Maladie mentale et emploi* ». (...) *Le bilan des plans d'insertion des travailleurs handicapés pour l'année 2000, bien qu'encore partiel, fait apparaître que la préoccupation pour l'insertion des personnes handicapées psychiques est majeure (la majorité des départements ont développé des actions ciblées pour ce type de handicap)* »

Le rapport reçoit un accueil très positif, s'inscrivant dans la suite d'une large mobilisation coordonnée par l'Unafam qui a débouché sur la rédaction d'un *Livre blanc des partenaires de Santé Mentale France*, associations d'usagers de la psychiatrie, de soignants et de responsables du social dans la cité. Parmi les recommandations figure celle que « *l'Administration admette que si l'intégration dans le milieu du travail reste un des objectifs principaux, il importe, en attendant, que des alternatives à cette intégration existent et soient financées sans oublier que celles-ci doivent être adaptées à la nature particulière du handicap et à sa variabilité dans le temps.* »

La loi du 11 février 2005 distingue, pour la première fois, le handicap psychique et identifie ainsi cinq familles de handicaps : moteur, sensoriel, mental, cognitif, psychique. La loi de 1957 spécifiait dans son article 1^{er} : « *Est considéré comme travailleur handicapé (...) toute personne dont les possibilités d'acquérir, ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales* ». La loi de 1975 nommait le « *mineur ou adulte handicapés sensoriels* » à côté de handicapés physiques ou mentaux. Les « handicapés psychiques »

n'étaient pas désignés en tant que tels. La loi de 1987 ne les identifiait pas non plus. Cependant, les études faites sur le fonctionnement des COTOREP montrent que les dossiers des personnes dont le handicap était lié à des troubles psychiques étaient déjà traités distinctement. Les nomenclatures médicales utilisées réunissaient dans le même chapitre les déficiences intellectuelles et les troubles mentaux. La loi de 2005 a permis de clarifier, précisant pour tous les différentes fonctions qui pouvaient être altérées.

Cette loi clôt la séquence précédente à la fois en apothéose mais aussi en tension : dans son titre, elle utilise les termes « personnes handicapées » alors que dans son article 114 elle rompt avec cette terminologie pour en retenir une qui définit le handicap comme une limitation et une restriction de participation à la vie sociale: « *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* ».

Ce ne sont donc pas les personnes qui sont handicapées mais l'environnement qui produit des limitations que les personnes subissent. Elles portent ces altérations dans leur corps et leur psyché, mais le handicap réside dans l'organisation de leur environnement, de leur société. Les termes « personne en situation de handicap » sont dès lors plus cohérents avec la définition du handicap énoncée par la loi.

La loi pose aussi le principe selon lequel « *toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus de tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté* ». Pour y parvenir, la politique du handicap met en place deux dispositifs complémentaires :

- ✓ la nécessaire compensation du handicap (en particulier par la prestation de compensation du handicap - PCH) qui permet, sur la base du projet de vie de la personne, de prendre en compte l'ensemble des surcoûts induits par le handicap,
- ✓ l'obligation d'accessibilité de l'ensemble de la chaîne des déplacements.

La loi affirme le *principe de non-discrimination* et donne la *priorité au travail en milieu ordinaire* en misant sur l'incitation des employeurs. Les entreprises doivent prendre les *mesures appropriées* pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Tout ou partie des dépenses supportées à ce titre par l'employeur peut être compensé par des aides.

La catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'élargit d'autre part, s'appliquant désormais également aux titulaires de la carte d'invalidité et aux titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

La loi crée aussi une *obligation pour les partenaires sociaux de négocier l'emploi des travailleurs*

Cette loi modifie enfin le *statut général de la fonction publique* pour tenir compte des difficultés particulières d'accès à l'emploi des agents publics en situation de handicap : modernisation du recrutement par contrat, recul ou suppression des limites d'âge pour se présenter aux concours, création d'un temps partiel de droit, mise en œuvre d'aménagements d'horaires pour les fonctionnaires handicapés ou les « aidants » familiaux. Un Fonds pour l'insertion professionnelle dans la fonction publique (FIPHFP) alimenté par la contribution des ministères, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics ne respectant pas l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés, est créé en conséquence.

13.4.3 La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU de 2006 ratifiée par la France en 2010

La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) vient clore un long cycle de production de documents normatifs des Nations Unies assortis de mécanismes de contrôle de leur mise en œuvre effective : les comités des traités. Sans créer de droits nouveaux cette convention possède surtout une portée symbolique en faisant des personnes en situation de handicap, au même titre que les femmes et les enfants des sujets de droits spécifiques internationalement reconnus et qui méritent une protection renforcée du fait de leurs fragilités. Elle réaffirme un égal accès des personnes handicapées à tous les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels et décrit les mesures que les États sont tenus de prendre pour garantir le plein exercice de ces droits sur la base de l'égalité avec les autres.

Elle affirme :

- le principe de l'accessibilité à tous les droits, travail, formation, etc.
- le principe de non-discrimination, le refus d'aménagement raisonnable étant une forme de discrimination

Dans son article 27 -Travail et emploi, elle précise :

« Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives [...] »

Parmi ces mesures sont à souligner l'engagement des États parties de :

- a) Interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail*
- b) Protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal, la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail, la protection contre le harcèlement et des procédures de règlement des griefs*
- ...i) Faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées.... ».*

On se reportera au chapitre 2 QUELQUES POINTS DE REPÈRE SUR LE CADRE JURIDIQUE RÉCENT pour observer la façon dont le travail législatif s'est poursuivi en France au cours de la dernière décennie, période caractérisée beaucoup moins par l'objectif de garantir de nouveaux droits aux personnes en situation de handicap que par celui d'atténuer les spécificités des droits qui leur ont été reconnus par le passé par rapport à ceux de l'ensemble des travailleurs, dans l'objectif de les intégrer davantage dans un marché du travail plus « handi-friendly »

14 GLOSSAIRE

AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACI	Atelier et Chantier d'Insertion
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
Agefiph	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (secteur privé)
AI	Association Intermédiaire
ALD	Affection de longue durée
ARS	Agence Régionale de Santé
ASS	Allocation de solidarité spécifique
BCA	Bilan de Compétences Adapté
BOETH	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
CAF	Caisse Allocations Familiales
Cap Emploi	Réseau national d'organismes de placement spécialisés dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées
CASF	Code de l'action sociale et des familles
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (dans la MDPH)
CDD	Contrat à durée déterminée
CDG	Centre de gestion (Fonction Publique)
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEISP	Collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle
CEJ	Contrat d'Engagement Jeune
CFA	Centre de formation d'apprentis
Cheops	Conseil national Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés (regroupe les Cap Emploi)
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIDJ	Centre d'Information et de Documentation Jeunesse
CIDPH	Convention internationale des droits des personnes handicapées
CIE Jeunes	Contrat Initiative Emploi
CIO	Centre d'information et d'orientation
CMI	Carte mobilité inclusion
CNCPH	Conseil national Consultatif des Personnes Handicapées
CNSA	Caisse Nationale de la Solidarité pour l'Autonomie
COMEX	Commission Exécutive (de la MDPH)
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (remplacée par la CDAPH de la MDPH)
CPA	Compte personnel d'activité
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPF	Compte personnel de formation
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CSE	Comité Social et Économique (article R. 2314-1 du code du travail)
CUI-CAE	Contrat Unique d'Insertion – Contrat d'accompagnement vers l'Emploi (secteur non marchand)
CVS	Conseil de la vie sociale
DARES	Direction de l'Animation, de la Recherche et des Études Statistiques (ministère du travail, de l'emploi et de la santé)

DEA	Dispositif d'emploi accompagné
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Ministère des Solidarités et de la Santé)
DSN	Déclaration sociale nominative
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EATT	Entreprise Adaptée de Travail Temporaire
EBE	Entreprise à but d'emploi
EI	Entreprise d'Insertion
EP	Équipe pluridisciplinaire
ESAT	Établissement ou service d'accompagnement par le travail (précédemment: Établissement ou service d'aide par le travail, ex-CAT: centre d'aide par le travail)
ESPO	Établissements et services de préorientation (décret 2/10/2020) remplacent les CPO
ESRP	Établissements et services de réadaptation professionnelle (décret 2/10/2020) remplacent les CRP
ETP	Équivalent temps plein
ETTI	Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion
Fagerh	Fédération des associations gestionnaires et des établissements de réadaptation pour handicapés
FATEA	Fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées
FATESAT	Fonds d'accompagnement de la transformation des établissements et services d'aide par le travail
FIPHFP	Fonds d'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FSEF	Fondation Santé des Étudiants de France
GEM	Groupe d'entraide mutuelle
GRETA	Groupement d'établissements de l'Education Nationale pour la formation des Adultes
GRTH	Garantie de rémunération des travailleurs handicapés correspondant à l'aide au poste
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IGF	Inspection Générale des Finances (L'IGF exerce une mission générale de contrôle, d'audit, d'étude, de conseil et d'évaluation en matière administrative, économique et financière)
IME	Institut médico-éducatif (établissement d'éducation spéciale pour enfants déficients intellectuels)
IMPro	Institut Médico Professionnel (établissements d'éducation spéciale pour enfants déficients intellectuels)
LUA	Lieu unique d'accompagnement
MDE	Maisons de l'emploi
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MO	Milieu ordinaire
MSA	Mutualité Sociale Agricole
OETH	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
OpCo	Opérateurs de Compétences - remplacent les 20 Opca - loi du 5/9/2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
PAPRI Pact	Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
PAS	Prestations d'Appuis Spécifiques (remplacent les PPS - janvier 2019)
PCH	Prestation de compensation du handicap
PDP	Prévention de la Désinsertion Professionnelle
PEC	Parcours emploi compétences
PLIE	Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi
PMSMP	Période de mise en situation en milieu professionnel

PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
POEI	Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
PPR	Période de préparation au reclassement
PTSM	Projet territorial de santé mentale
RGPD	Règlement Général sur la Protection des Données
RLH	Reconnaissance de la lourdeur du handicap - ouvre le droit à l'AETH
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSA	Revenu de solidarité active
RSDAE	Restriction Substantielle et Durable pour l'Accès à l'Emploi
RSE	Responsabilité sociétale des entreprises
SAMETH	Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
SAMSAH	Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SIAE	Structures d'Insertion par l'Activité Économique
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SPE	Service Public de l'Emploi
SPST	Services de Prévention et de Santé au Travail
SPSTI	Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises
TND	Troubles du neurodéveloppement
TZCLD	Territoires zéro chômeur de longue durée
Unafam	Union nationale des familles et amis de personnes malades et /ou handicapées psychiques
UREOS	Unité d'Évaluation de Réentraînement et d'Orientation Sociale et Professionnelle
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

Remerciements :

- Aux auteurs, membres du groupe technique emploi de l'Unafam :
 - Monique Açarq
 - Dominique Bouchez
 - Patrick Dauga
 - Michel Doucin
 - Nathalie Dross
 - Sandrine Gros
 - Jacques de Pesquidoux
 - Catherine Peyrard
 - Michel Rigault
 - Dominique Thébault
 - Alix Viel
- À la présidente de l'Unafam, Marie-Jeanne Richard, pour sa relecture attentive
- À l'Agefiph pour sa contribution aux frais de rédaction et d'édition



UNION NATIONALE DE FAMILLES ET AMIS DE PERSONNES
MALADES ET/OU HANDICAPÉES PSYCHIQUES