



Chapitre 4

Je veux travailler

Une personne handicapée peut, selon ses capacités, travailler en milieu ordinaire, en milieu protégé ou encore en établissement.

Une demande d'orientation professionnelle peut être faite auprès du PAT Grand Versailles au moyen du formulaire CERFA 13788*01

Téléchargez le formulaire CERFA de la MDPH.

La CDAPH se prononce obligatoirement sur l'orientation professionnelle d'une personne :

- A chaque demande de reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH).
- A chaque demande d'allocation adulte handicapée, AAH.

SOMMAIRE

1. La reconnaissance de travailleur handicapé page 40.

2. La formation professionnelle page 41.

La formation initiale : l'apprentissage page 41.

La formation continue page 41.

Le centre de rééducation professionnelle page 42.

Le centre de pré-orientation professionnelle page 42.

3. L'emploi en milieu ordinaire page 43.

L'obligation d'emploi des personnes handicapées page 43.

Les aides et services pour l'emploi des personnes handicapées page 43.

Les contrats aidés page 45.

La fonction publique page 45.

Les ressources associatives et les sites d'information page 46.

4. L'emploi en milieu protégé page 46.

Les établissements et services d'aides par le travail (ESAT) page 46.

Les entreprises adaptées page 47.

5. La retraite page 48.

Partir à la retraite avant l'âge légal page 48.

La retraite à taux plein pour inaptitude page 49.

L'affiliation vieillesse page 49.

La retraite pour les bénéficiaires de l'AAH page 49.

1. La reconnaissance de travailleur handicapé

La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est accordée à toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites du fait de son handicap. La décision est prise par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ouvre droit à certains avantages, tant pour le travailleur handicapé que pour l'employeur, tels que :

- l'ouverture d'un droit au bénéfice de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). A ce titre, le recrutement d'un travailleur handicapé permet à l'établissement ou l'organisme employeur de remplir, en tout ou partie, son obligation d'emploi.
- l'accès, en tant que public prioritaire, à un certain nombre de dispositifs de droit commun de la politique de l'emploi, notamment, les contrats aidés du plan de cohésion sociale.
- l'accès aux dispositifs spécifiques à l'emploi des travailleurs handicapés, comme des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle.
- le bénéfice du soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi, lorsqu'elle s'accompagne d'une décision d'orientation vers le marché du travail en milieu ordinaire.
- le bénéfice d'aides proposées par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) (prime à l'insertion, formations spécifiques, aide à la création d'entreprise, ou à l'aménagement de poste, etc.).
- le bénéfice d'aménagements d'horaires dans l'entreprise ou de règles particulières en cas de rupture de son contrat de travail, comme le doublement de la durée du préavis de licenciement.
- une accessibilité aux modalités d'entrée dans la fonction publique, par concours ou par recrutement contractuel spécifique, avec la possibilité d'aménager le temps de travail ou d'aménager le poste en faisant appel au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

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

2. La formation professionnelle

Les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation de droit commun, complétés par des dispositifs spécifiques. La formation professionnelle favorise l'accès des travailleurs handicapés à la vie professionnelle, permet le maintien dans l'emploi, contribue au développement des compétences et facilite l'accès aux différents niveaux de qualification.

Les personnes qui souhaitent approfondir un projet professionnel et se qualifier peuvent être orientées vers les Centres de rééducation professionnelle (CRP). La formation initiale désigne la formation obtenue au terme d'un cycle d'étude, elle est donc acquise dans le cadre éducatif. La formation continue permet de continuer à se former tout au long de sa vie (salariés et chômeurs). Elle concerne donc les personnes qui ont quitté le système scolaire et qui sont rentrées dans la vie active.

La formation initiale : l'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans dans le cadre de leur formation initiale. L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique en centre de formation d'apprentis et une formation pratique en entreprise, en vue d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre répertorié. Pour faciliter la formation des jeunes handicapés, la durée maximale du contrat est portée à 4 ans et le déroulement de la formation peut être aménagé (cours par correspondance, locaux adaptés etc.). S'adresser aux chambres consulaires, aux Centres de formation des apprentis (CFA), ou à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

La formation continue.

Les salariés et les chômeurs en situation de handicap ont droit à la formation continue (plan de formation de l'entreprise, compte personnel de formation et congé individuel de formation), comme l'ensemble des travailleurs. Ils peuvent également s'inscrire auprès d'un grand nombre d'organismes de formation, comme par exemple, l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

Par ailleurs, les conseillers de CAP Emploi peuvent aider les chômeurs en situation de handicap à définir un projet de formation adapté. [Voir supra CAP Emploi : la recherche d'emploi ou la création d'activité page 44.](#)

Le contrat de professionnalisation.

Comme le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation conjugue formation théorique dans un établissement d'enseignement et formation pratique en entreprise.

Il est établi dans le cadre de la formation continue.

Le contrat de professionnalisation concerne les jeunes âgés de 16 à 25 ans, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, les bénéficiaires de la prime d'activité, de l'Allocation spécifique de solidarité (ASS), de l'Allocation adulte handicapé, AAH, ou d'un Contrat unique d'insertion (CUI).

Le centre de rééducation professionnelle.

Le centre de rééducation professionnelle accueille des personnes handicapées à la recherche d'un premier emploi ou devenues invalides alors qu'elles occupaient un emploi. La durée des actions de formation varie entre 10 et 30 mois. L'admission est proposée sur avis de la CDAPH et fait l'objet d'une prise en charge de la Sécurité sociale.

Le centre de pré-orientation professionnelle.

Les centres de pré-orientation professionnelle accueillent des travailleurs reconnus handicapés, orientés par la MDPH, qui rencontrent des difficultés d'orientation professionnelle. Ce centre propose des stages pour affiner un projet professionnel et faciliter l'insertion professionnelle.

[Lien : Voir plus de détails sur l'accueil en centre de pré-orientation.](#)

A l'issue de la période de stage, le centre de pré-orientation adresse à la MDPH un rapport détaillé sur les souhaits et capacités de la personne handicapée à exercer un métier ou une activité. La CDAPH prend alors une décision au regard de ce rapport.

3. L'emploi en milieu ordinaire

L'obligation d'emploi des personnes handicapées.

Chaque entreprise d'au moins 20 salariés est tenue d'employer des personnes handicapées à hauteur de 6% de l'effectif. Cette obligation s'applique également à la Fonction publique.

En plus des bénéficiaires de la RQTH de la MDPH, d'autres personnes relèvent de cette obligation d'emploi : [Lien : Consulter la liste de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.](#)

En cas de licenciement, la durée du préavis légal est doublée pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

Les entreprises qui embauchent une personne handicapée, en CDD, CDI, en apprentissage ou en contrat aidé, peuvent bénéficier d'aides financières pour le contrat mais aussi pour l'adaptation du poste de travail.

Les aides et services pour l'emploi des personnes handicapées.

L'AGEFIPH et le FIPHFP : les organismes collecteurs.

L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) et le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) sont des organismes dont l'objectif est de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé (AGEFIPH) ou dans le secteur public (FIPHFP).

Ces 2 organismes gèrent des fonds, alimentés par les contributions versées par les entreprises ou les collectivités n'atteignant pas le taux d'emploi légal de 6% des travailleurs handicapés. Ils permettent de financer des aides, des prestations et des services mis en œuvre au quotidien sur le terrain que ce soit pour accompagner les personnes handicapées ou les entreprises.

CAP Emploi : la recherche d'emploi ou la création d'activité.

Les CAP Emploi sont des organismes de placement spécialisés assurant une mission de service public, inscrits dans le cadre de la loi Handicap de Février 2005 et dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les CAP Emploi apportent :

- D'une part, aides et conseils aux entreprises pour le recrutement et l'intégration de collaborateurs handicapés.
- D'autres part, ils accompagnent les personnes handicapées, durant toutes les étapes de leur insertion professionnelle.

Les services de CAP Emploi sont financés par l'AGEFIPH, le FIPHFP et par Pôle emploi dans le cadre de ses programmes. La MDPH peut vous orienter vers CAP Emploi ou vers Pôle emploi, suivant votre situation.

Il existe un réseau national de 107 CAP Emploi spécialistes de la relation handicap et emploi. Leur mission est d'assurer le diagnostic, l'orientation et l'accompagnement des personnes handicapées et des employeurs souhaitant les recruter.

[Lien : Trouver les coordonnées de CAP Emploi Yvelines.](#)

Le SAMETH : le maintien dans l'emploi.

Le Service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés a pour mission de faciliter le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé et les établissements du secteur public (administrations d'État, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière).

Il s'agit d'un service gratuit, entièrement financé par l'AGEFIPH. Il y a un SAMETH par département :

- Informations et conseils sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi.
- Analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées.
- Mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien.

[Lien : Trouver les coordonnées du Sameth des Yvelines.](#)

Les contrats aidés.

Plusieurs contrats de travail, ouverts aux personnes handicapées, bénéficient d'aides de l'État, en secteur privé ou public.

- **Le Contrat unique d'insertion (CUI)** associe formation et/ou accompagnement professionnel pour son bénéficiaire et aide financière pour l'employeur. Il vise à faciliter l'embauche des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi. Le Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) s'adresse au secteur non marchand. Le Contrat initiative emploi (CUI-CIE) concerne le secteur marchand. Sa durée minimale est de 6 mois et sa durée maximale est de 5 ans pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.
- **L'emploi d'avenir est un contrat d'aide à l'insertion destiné aux jeunes** particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation ou de leur origine géographique. Il comporte des engagements réciproques entre le jeune, l'employeur et les pouvoirs publics, susceptibles de permettre une insertion durable du jeune dans la vie professionnelle. Il concerne les jeunes âgés de 16 à 25 ans (30 ans pour les personnes handicapées).

La fonction publique.

La fonction publique est également soumise à l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

Dans la fonction publique, le statut de travailleur handicapé (RQTH) permet d'accéder aux contrats aidés par l'État (CUI-CAE, Pacte, contrat d'apprentissage).

Vous serez employé et payé par une structure publique. À la fin de votre contrat, vous aurez la possibilité d'être titularisé.

Vous pouvez également passer un concours, en bénéficiant d'un aménagement des épreuves (durée, repos, matériel, accès, etc.). À votre demande, une commission d'équivalence peut vous dispenser des diplômes exigés pour occuper le poste. Dans tous les cas, un médecin agréé certifiera votre aptitude à ce travail.

Les ressources associatives et les sites d'information.

TREMLIN.

Tremplin est une association loi 1901 à but non lucratif et sans aucune activité marchande. Elle est gérée et animée par ses 194 entreprises partenaires. Son financement est assuré principalement par ses entreprises partenaires, et complété par des subventions de l'AGEFIPH.

TREMLIN n'est ni un organisme de formation, ni un bureau de placement, mais une passerelle entre le monde des études, de la formation et le monde du travail.

Lien : [Consulter le site de l'association Tremplin.](#)

HANDIPOLE.

Site d'information sur tous les dispositifs d'aide à l'emploi, à l'insertion et à la formation des personnes en situation de handicap.

Il s'adresse aux personnes en situation de handicap, mais aussi aux entreprises et aux professionnels de l'insertion.

En fonction de chaque profil et de chaque demande, il fait le point sur les structures, les dispositifs, les lois, les aides existantes. Il est très didactique, très concret et facile d'accès. Lien : [Découvrir le site d'Handipole.](#)

4. L'emploi en milieu protégé

Les Établissements et services d'aides par le travail (ESAT).

Au regard des souhaits de la personne et de ses capacités d'insertion, la MDPH peut l'orienter vers le milieu de travail protégé au sein des établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Les ESAT disposent, d'une part, de personnels d'encadrement des activités de production et, d'autre part, de travailleurs médico-sociaux assurant le soutien éducatif et l'aide médico-sociale. Une fois la décision d'admission prononcée par la CDAPH, l'ESAT rémunère la personne au regard de la durée de l'activité exercée. Parce qu'il s'agit d'une institution médico-sociale et non d'une entreprise économique, l'employé n'est pas un salarié au sens du droit commun. Il ne signe pas un contrat de travail, mais un contrat d'aide et de soutien par le travail.

Les ESAT offrent aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

La sortie de l'ESAT est soumise à la décision de la CDAPH et l'établissement à l'obligation de suivre la personne 3 mois après sa sortie.

[Lien : Mieux comprendre vos droits en ESAT.](#)

Même si le travailleur handicapé en ESAT n'est pas un salarié, au moment de son départ à la retraite ou parce que son état ne lui permet plus de travailler en ESAT, il devra faire valoir ses droits à la retraite auprès de la CRAMIF.

L'ESAT Lucie Nouet est situé à Vélizy-Villacoublay. Ouvert depuis 2001, il accueille 52 personnes reconnues travailleurs handicapés. Il propose des activités de restauration, d'entretien d'espaces verts, de blanchisserie et d'entretien de surfaces.

Les entreprises adaptées.

Les entreprises adaptées sont des entreprises qui offrent une activité professionnelle adaptée aux possibilités des personnes handicapées. Leur vocation est d'être, pour les personnes handicapées, une passerelle vers les entreprises classiques. Elles s'adressent aux personnes qui ne peuvent, temporairement ou durablement, s'insérer dans un milieu ordinaire, mais qui possèdent une capacité de travail supérieure à celle des travailleurs en ESAT.

Vous y serez embauché dans le cadre d'un recrutement standard. Aucune prise en charge médico-sociale n'y est assurée. Les travailleurs handicapés dans les entreprises adaptées exercent une activité tenant compte de leur handicap qui les valorise tout en permettant leur promotion et leur mobilité professionnelle. Ils possèdent tous les droits des salariés et perçoivent une rémunération au moins égale au Smic.

Les Centres de distribution de travail à domicile (CDTD) sont des entreprises adaptées dont la spécificité est de procurer aux travailleurs handicapés des travaux manuels ou intellectuels à effectuer à domicile.

5. La retraite

Etre reconnue comme une personne handicapée peut vous permettre de partir avant l'âge légal de la retraite et de bénéficier d'un calcul du montant de votre retraite plus favorable que les autres salariés.

Partir à la retraite avant l'âge légal.

La retraite anticipée pour handicap existe dans l'ensemble des régimes de retraite, y compris pour les fonctionnaires.

La plupart des régimes de retraites complémentaires permettent également le départ anticipé à la retraite lorsqu'une personne est handicapée.

Pour les salariés du public.

La mise à la retraite pour invalidité concerne les agents titulaires de la Fonction publique. Elle est subordonnée au caractère définitif de l'incapacité, ainsi qu'à l'impossibilité de reclassement. Elle peut survenir à n'importe quel moment de la carrière. Il n'y a ni condition de durée de services, ni d'âge minimum, ni de taux minimal d'invalidité, ni de condition d'imputabilité au service de l'invalidité.

[Lien : Voir plus de renseignements sur la retraite pour invalidité des fonctionnaires.](#)

Pour les salariés du privé.

La prise en compte de votre handicap dans le calcul de votre retraite dépend de conditions :

- Liées au handicap.
- Liées au nombre de trimestres cotisés et validés (le nombre de trimestre validés est égal au nombre de trimestres cotisés + nombre de trimestres assimilés : chômage, maternité, maladie...).

Vous pouvez partir en retraite anticipée pour cause de handicap, **sans attendre l'âge minimum de départ à la retraite** :

- Si vous souffrez d'une incapacité permanente d'au moins 50% prononcée par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH),
- Ou si vous avez été reconnu travailleur handicapé au plus tard le 31 décembre 2015.

[Lien : Plus d'information sur la retraite anticipée dans le privé.](#)

La retraite à taux plein pour inaptitude.

Le calcul de la retraite est différent suivant le régime général ou les régimes spéciaux, comme celui de la fonction publique par exemple.

Le calcul se base sur :

- Un montant de salaire annuel retenu à partir de votre carrière.
- Un taux appliqué à ce salaire (taux plein ou taux avec décote = pourcentage de ce salaire).
- Un nombre de trimestres validés ou liquidés suivant le régime de retraite.

Si un salarié du public ou du privé n'a pas le nombre de trimestres requis par la loi, une décote est appliquée au montant du salaire annuel pris en compte pour la retraite. Cette décote n'est pas appliquée aux salariés du privé et du public justifiant d'un taux d'incapacité de 50% au moins, aux salariés du privé percevant une pension d'invalidité ou l'AAH, et aux salariés du public mis à la retraite pour invalidité. Suivant le nombre de trimestres validés ou liquidés, une réduction du montant de votre retraite sera ensuite appliquée, au prorata de la durée effective de votre carrière. Dans le secteur privé, une majoration est appliquée en fonction du nombre de trimestres cotisés en situation de handicap par rapport au nombre total de trimestres validés. Dans le secteur public, il existe uniquement une majoration spéciale en cas de nécessité d'assistance d'une tierce personne.

L'affiliation vieillesse.

Les personnes ayant la charge d'un enfant handicapé qui n'est pas admis dans un internat ou assumant au foyer familial la charge d'une personne adulte handicapée peuvent, sous réserve de conditions de ressources, être affiliées gratuitement à l'assurance vieillesse du régime général de la Sécurité sociale.

La retraite pour les bénéficiaires de l'AAH.

En cas d'incapacité de 50% à 79%, le versement de l'AAH prend fin à partir de l'âge de votre départ à la retraite. À partir de cet âge, c'est le régime de retraite pour inaptitude qui s'applique, complété éventuellement par l'ASPA.

Si votre taux d'incapacité est supérieur ou égal à 80%, vous avez l'obligation de faire valoir tous vos droits ou avantages vieillesse pour continuer à percevoir l'AAH. Par contre, vous n'avez plus l'obligation de faire valoir vos droits à l'ASPA.

Lien : [Voir le détail du versement de l'AAH sur le site Vie publique.](#)