



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

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 46.

2. La formation professionnelle page 47.

La formation initiale : l'apprentissage page 47.

La formation continue page 47.

Le centre de rééducation professionnelle page 48.

Le centre de pré-orientation professionnelle page 48.

3. L'emploi en milieu ordinaire page 49.

L'obligation d'emploi des personnes handicapées page 49.

Les aides et services pour l'emploi des personnes handicapées page 49.

Les contrats aidés page 50.

La fonction publique page 51.

Les ressources associatives et les sites d'information page 51.

4. L'emploi en milieu protégé page 52.

Les établissements et services d'aides par le travail (ESAT) page 52.

Les entreprises adaptées page 53.

5. La retraite page 53.

Partir à la retraite avant l'âge légal page 53.

La retraite à taux plein pour inaptitude page 54.

L'affiliation vieillesse page 55.

La retraite pour les bénéficiaires de l'AAH page 55.

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.

L'apprentissage a pour but de donner 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. Le contrat d'apprentissage est ouvert aux personnes reconnues travailleur handicapé (RQTH) à partir de 16 ans et sans limite d'âge. Sa durée est de 1 à 4 ans suivant le niveau de diplôme. 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).

[Lien vers le CERFA.](#)

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 directement 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).

Les entreprises qui ne respectent pas l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapé (OETH) fixée à 6 % de l'effectif global de l'entreprise sont soumises à une contribution annuelle. Cette contribution sera versée pour le secteur privé à l'URSSAF ou à la Caisse MSA dont relève l'employeur. Pour le secteur public, la mission de collecte est affectée au FIPHFP. 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.

[Lien AGEFIPH.](#)

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

Cap emploi est un réseau national de 98 Organismes de Placement Spécialisés (OPS) assurant une mission de service public. Ils sont inscrits dans le cadre de la loi Handicap de Février 2005 et dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Présents dans chaque département, les conseillers Cap emploi apportent un service de proximité aux employeurs et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au maintien dans l'emploi. La MDPH peut vous orienter vers le CAP EMPLOI ou vers le Pôle Emploi suivant votre situation.

Ils peuvent apporter :

- Une aide pour trouver des solutions adaptées pour conserver votre activité en tenant compte de votre état de santé
- Un appui, pour bénéficier sous conditions, des prestations et des aides financières de l'Agefiph et du Fiphfp, en lien avec le Handicap, en complément des dispositifs, emploi, formation, santé au travail des dispositifs ouverts à tous.
- Un accompagnement des entreprises pour recruter et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap.

[Lien : Trouver les coordonnées de CAP Emploi 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. Depuis janvier 2018, le CUI (contrat unique d'insertion) est mis en œuvre dans le cadre du parcours emploi compétences (PEC). Il ne concerne que le secteur non marchand (CUI-CAE – contrat d'accompagnement dans l'emploi).
- Le **PEC** permet notamment :
 - L'accompagnement du travailleur handicapé par un référent de la MDPH et un tuteur choisi par l'employeur au sein de l'entreprise.
 - Un accès facilité à la formation.
 - Des actions d'orientation, d'accompagnement, de formation et de VAE : une convention conclue entre l'employeur, le TH et l'État détermine les modalités de mise en œuvre des avantages au bénéfice du travailleur handicapé.

- Le PEC est prescrit dans le cadre du CUI-CAE qui est un contrat de travail :
 - à durée indéterminée ou à durée déterminée de plus de 6 mois.
 - à temps complet ou à temps partiel de minimum 20 heures hebdomadaires.
 - qui ne peut excéder une durée de 5 ans (dérogation à la durée maximale de 2 ans).

[Lien : Contrat CUI.](#)

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).

[Lien : Pacte.](#)

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.

[Lien : ESAT Lucie Nouet](#)

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

vos droits de retraite. 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.](#)