

Les dispositifs pour favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap

L'accès au travail, qu'il s'agisse du travail protégé, adapté ou en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap a fait l'objet de nombreuses réformes au cours des dernières années, dont les dernières ont été adoptées dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cette loi prévoit en effet différentes réformes relatives aux modalités de calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), aux Entreprises Adaptées (EA), au financement de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap ainsi qu'aux modalités d'accès de ces dernières à des formations qualifiantes. L'ensemble de ces réformes se donnent pour objectif de favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et prévoit à ce titre différents dispositifs expérimentaux.

Le DECRYPTAGE de ce mois-ci vous présente les différents dispositifs visant à favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés. Le prochain DECRYPTAGE aura pour objectif de vous présenter les réformes relatives au financement de la formation professionnelle des personnes en situation de vulnérabilité et les dispositifs ayant pour objectif de faciliter leur accès à une qualification.

Textes de référence :

- Article 52 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue sociale et à la sécurisation des parcours professionnel
- Article 63 de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés
- Décret n° 2017-473 du 3 avril 2017 modifiant le décret n° 2016-1899 relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés
- Décret n°2016-1347 du 10 octobre 2016 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail
- Arrêté du 28 mars 2017 relatif au modèle de convention de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail
- Arrêté du 23 novembre 2017 relatif aux modèles de conventions de gestion des dispositifs d'emploi accompagné et de financement mentionnées aux III et IV de l'article L. 5313-2-2 du Code du travail

SOMMAIRE

- A – La réforme de l'obligation d'emploi des Travailleurs handicapés
- B – La réforme des Entreprises Adaptées et les expérimentations à venir
- C – Les autres mesures d'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap
- D – En synthèse

A – La réforme de l’Obligation d’Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)

La Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié l’Obligation d’Emploi des Travailleurs Handicapés, à travers notamment l’obligation pour tous les employeurs, publics et privés, de procéder à cette déclaration et en modifiant les modalités de calcul de cette dernière.

1. La mobilisation de tous les employeurs

a) La mobilisation de tous les employeurs

La loi souligne que l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (OETH) concerne tous les employeurs, qu’ils soient publics ou privés. A ce titre, ils seront tous – suite à la publication d’un décret à venir - dans l’obligation de déclarer leur effectif global de bénéficiaires à l’OETH, y compris les entreprises de moins de 20 salariés. Toutefois, les employeurs de moins de 20 salariés demeurent exonérés de l’OETH.

b) La désignation de référent handicap

Dans toutes les entreprises employant au moins 250 salariés, un référent, chargé d’orienter, informer et accompagner les personnes en situation de handicap, devra être désigné.

c) Un seuil d’obligation d’emploi révisable tous les 5 ans

Si le seuil d’obligation d’emploi, pour les employeurs d’au moins 20 salariés, demeure légalement fixé à 6% de l’effectif total, ce taux sera révisé tous les 5 ans, au regard notamment de la part des bénéficiaires de l’OETH dans la population active et du taux de chômage de ces derniers, après avis du Conseil national Consultatif des personnes handicapées.

2. L’incitation à l’emploi direct de personnes en situation de handicap

a) Les effectifs pris en compte dans le calcul de l’OETH :

Si un employeur doit s’acquitter de son obligation d’OETH par l’emploi direct de travailleurs handicapés, il pourra également s’en acquitter, dans des conditions qui seront définies par différents décrets, par :

- L’accueil en stage de bénéficiaires de l’OETH ou de jeunes de moins de 16 ans bénéficiaires de la Prestation de Compensation du Handicap, de l’allocation compensatrice pour tierce personne ou de l’allocation d’éducation de l’enfant handicapé bénéficiant d’une convention de stage
- L’emploi des bénéficiaires de l’OETH mis à disposition par des entreprises de travail temporaire et par les groupements d’employeurs
- L’accueil de bénéficiaires de l’OETH pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel
- L’effort consenti par une entreprise en faveur des bénéficiaires de l’OETH qui rencontrent des difficultés de maintien dans l’emploi
- L’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.
- par le versement au fonds de développement pour l’insertion professionnelle des handicapés d’une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l’OETH qu’il aurait dû employer

REMARQUE 1

Si l'accueil en stage de bénéficiaires de l'OETH existait déjà, un seuil maximum de 2% était précédemment défini par la loi.

De même, l'accueil de jeunes en situation de handicap âgés de plus de 16 ans était également possible pour remplir l'OETH.

Par contre, le recours à l'intérim, à la mise à disposition par un groupement d'employeur ou à l'accueil de bénéficiaires de l'OETH pour des périodes de mise en situation professionnelle n'était pas décompté dans l'OETH.

Il en est de même de la prise en compte des actions mises en œuvre par une entreprise en faveur des bénéficiaires de l'OETH qui rencontrent des difficultés particulières de maintien dans l'emploi.

REMARQUE 2

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel visées ci-dessus ont été créées par la loi du 5 mars 2014. Elles ne doivent pas être confondues avec les mises en situation en milieu professionnel propres aux ESAT, qui revêtent certaines spécificités (cf.infra).

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel visées ci-dessus ont pour objectif de permettre à un travailleur, privé ou non d'emploi, ou à un demandeur d'emploi :

- soit de découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- soit de confirmer un projet professionnel ;
- soit d'initier une démarche de recrutement.

Peut bénéficier de ce dispositif toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé, sous réserve qu'il soit prescrit par un des organismes suivants :

- Pôle emploi
- Les missions locales
- Les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- Les organismes d'insertion par l'activité économie

Seul l'accueil de bénéficiaires de l'OETH en mise en situation en milieu professionnel pourra être prise en compte dans le cadre de l'OETH de la structure accueillante.

b) La sous-traitance aux ESAT et EA : l'application d'un principe de déduction du montant de la contribution éventuellement due

Le recours à des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services auprès d'ESAT ou d'EA n'est plus considéré comme permettant à une entreprise de remplir son OETH.

Toutefois, tout recourt à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services pourra venir en déduction du montant de la contribution versée par l'entreprise ou l'administration publique, mais ne sera pas décomptée dans les effectifs de l'OETH pour calculer la dite contribution.

Par ailleurs, il a été introduit la possibilité d'avoir également recours à des travailleurs handicapés indépendants bénéficiant de l'OETH, ce qui a conduit à la suppression dans la loi des Centres de distribution de Travail à Domicile, qui demeure toutefois un mode d'intervention possible des Entreprises Adaptées.

Les modalités de calcul de la déduction de l'OETH suite au recours à une EA, un ESAT ou un travailleur handicapé indépendant doivent être définies par décret.

REMARQUE

L'objectif affiché par cette réforme lors des débats au Parlement est de permettre l'affichage du taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap au sein des entreprises.

Par conséquent, il est à espérer que le décret d'application relatif au calcul de déduction, par le recours aux contrats de prestations auprès des EA et ESAT, à la contribution versée par les entreprises et administrations qui ne rempliraient par leur OETH sera de nature à inciter à ces dernières à avoir recours aux prestations des EA et ESAT.

3. Le changement des modalités de calcul et de recouvrement de l'OETH

Un employeur d'au moins 20 salariés qui ne satisfait pas à l'OETH continuera de s'acquitter d'une contribution annuelle. La Déclaration d'OETH sera intégrée au sein de la Déclaration Sociale Nominative (en 2020 pour le secteur privé et en 2022 pour le secteur public).

La contribution sera recouvrée à compter du 1^{er} janvier 2020, dans le secteur privé, par l'URSSAF (ou la MSA selon le régime de l'entreprise).

Par ailleurs, les règles de calcul de la contribution ne s'appliqueront plus établissement par établissement mais au niveau de l'entreprise. Par conséquent, une entreprise composée uniquement de plusieurs établissements secondaires de moins de 20 salariés se verra désormais appliquer l'OETH.

Les autres règles applicables pour le calcul de la contribution restent inchangées.

REMARQUE

La loi a étendu aux groupements de coopération sanitaire de droit public de plus de 20 salariés l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

B– La réforme des Entreprises Adaptées et les expérimentations à venir

La Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie également le régime actuel des Entreprises Adaptées dans une perspective d'incitation de ces dernières à favoriser l'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés.

Dans cette perspective, la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit également le lancement d'expérimentations, pour une durée de 4 ans, de dispositifs expérimentaux tendant à faciliter le recrutement par les EA, de personnes reconnues travailleurs handicapés sans emploi.

1. De la convention triennale au Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

Les conventions triennales passées entre les Entreprises Adaptées et les DIRECCTE, qui valaient agrément, seront progressivement remplacées, à compter du 1^{er} janvier 2019 par des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens, qui vaudront également agrément.

Afin d'obtenir, ou conserver leur agrément, les EA devront répondre aux objectifs suivants :

- Contribuer au développement des territoires et promouvoir un environnement économique inclusif favorable aux femmes et hommes en situation de handicap
- Permettre à leurs salariés bénéficiaires de la RQTH d'exercer une activité professionnelle adaptée à leurs possibilités, pour qu'ils obtiennent ou conservent un emploi
- Conclure des contrats de travail avec des personnes bénéficiaires de la RQTH, dans des proportions minimales et maximales qui seront définies par décret, sur proposition du pôle emploi ou directement, en application de critères définis par arrêté ministériel, qui se retrouvent sans emploi, ou en risque de perte d'emploi.
- Mettre en œuvre un accompagnement spécifique favorisant la réalisation de leur projet professionnel, la valorisation de leurs compétences et leur mobilité au sein de l'entreprise adaptée ou vers d'autres entreprises.

ANALYSE DE L'ÉVOLUTION DU STATUT DES EA SUR LE PARCOURS ET L'INCLUSION

Au delà de la substitution progression des CPOM aux conventions triennales, les évolutions apportées par la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifient profondément le statut des EA afin d'éviter notamment les ruptures de parcours.

Le recrutement ne se fait plus sur notification de la CDAPH, mais à l'issue de la signature d'un contrat de travail entre l'employeur et le salarié. Le cadre du recrutement se rapproche par conséquent du droit commun, et ce d'autant plus que l'actuelle dualité de l'intégration du travailleur handicapé en EA (recrutement sur proposition du service public de l'emploi ou intégration directe sur respect de critères fixés par arrêté) est remplacée par une modalité unique de recrutement, à la main du chef d'entreprise, à qui est laissé le choix entre une proposition du service public de l'emploi ou le respect de critères fixés par arrêté.

Par ailleurs, la proportion de 80 % de travailleurs handicapés est supprimée et remplacée par « une proportion minimale, fixée par décret, de travailleurs reconnus handicapés », en raison notamment du déploiement de nouvelles modalités contractuelles entre les EA et les bénéficiaires de la RQTH (cf. infra). Outre la disparition du taux de la proportion minimale, il faut noter le remplacement des travailleurs handicapés par les travailleurs reconnus handicapés.

En effet, ces deux catégories ne recoupent pas les mêmes réalités. Les travailleurs handicapés désignent tous les bénéficiaires de l'OETH et sont énumérés à l'article L. 5212-13 du code du travail ; les travailleurs reconnus handicapés désignent une partie de cet ensemble, à qui la CDAPH a attribué une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH). Les travailleurs handicapés, qui ne sont pas « reconnus » handicapés, sont principalement les victimes d'accident du travail avec incapacité permanente d'au moins 10 %, les titulaires de pensions d'invalidité, les victimes de guerre, les titulaires de la carte « mobilité inclusion » (CMI) portant la mention « invalidité » et les attributaires de l'allocation à l'adulte handicapé (AAH).

Par ailleurs, au delà de la promotion d'un environnement économique inclusif sur leurs territoires, les EA vont devoir mettre en œuvre (et non plus favoriser) des accompagnements spécifiques pour favoriser la réalisation des projets professionnels, valoriser les compétences et les mobilités des personnes ayant la RQTH.

De plus, afin de favoriser la réalisation des projets professionnels des salariés handicapés, les EA devront, dans le cadre d'une mise à disposition provisoire auprès d'un autre employeur en vue d'une éventuelle embauche durable, mettre en œuvre un appui individualisé pour l'entreprise utilisatrice, qui sera rémunéré par cette dernière. Elles devront également mettre en place des actions d'accompagnement professionnel et de formation pour les travailleurs handicapés.

REMARQUE 1

La loi modifie le mécanisme de soutien financier par l'Etat des entreprises adaptées. Ainsi, une aide financière unique, visant à compenser les conséquences du handicap, se substitue aux deux types d'aides préexistantes, l'aide au poste et la subvention spécifique.

REMARQUE 2

Trois décrets en Conseil d'Etat doivent déterminer :

- Les conditions d'exécution, de suivi, de renouvellement et du contrôle des futurs CPOM ainsi que leurs modalités de suspension et de dénonciation
- Les modalités de mise en œuvre des accompagnements spécifiques pour favoriser la réalisation des projets professionnels, valoriser les compétences et les mobilités
- Les modalités de détermination, d'attribution et de versement des aides financières de l'Etat pour compenser les conséquences du handicap et les actions engagées liées à l'emploi (aides au poste et subventions spécifiques actuelles) et les règles de non cumul des différentes aides

2. Les expérimentations à visée inclusive dans les entreprises adaptées

a) L'accompagnement des transitions professionnelles :

Afin de favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés vers d'autres entreprises, les EA pourront expérimenter jusqu'au 31 décembre 2022, un accompagnement des transitions professionnelles, en recrutant en contrat à durée déterminée des personnes ayant une RQTH sans emploi ou qui risquent de perdre leur emploi en raison de leur handicap.

➤ La durée des contrats à durée déterminée

Ces contrats à durée déterminée, qui ne pourront être inférieurs à 4 mois, pourront être renouvelés dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

Toutefois, ils pourront excéder cette durée totale de 24 mois en cas d'achèvement d'une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. Dans ce cadre, la durée du renouvellement ne pourra excéder le terme de l'action de formation.

De même, à titre exceptionnel, pour les salariés âgés de 50 ans et plus, quand des difficultés particulières dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à l'insertion durable dans l'emploi, le contrat pourra être également prolongé au delà de la durée de 24 mois après avis de l'organisme ou de l'institution du service public de l'emploi en charge du suivi du travailleur reconnu handicapé. La durée initiale pourra alors être prolongée par décisions successives d'un an au plus, dans la limite de la durée de l'expérimentation.

Le contrat pourra être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, quand la rupture a pour objet de lui permettre de suivre une formation qualifiante.

➤ Le temps de travail

Le temps de travail hebdomadaire du salarié embauché dans le cadre d'un contrat d'accompagnement des transitions professionnelles, également appelé « CDD tremplin » ne pourra être inférieur à 20 heures, sauf si le contrat le prévoit pour mettre en œuvre des modalités d'accompagnement du projet professionnel adaptées à ses possibilités pour que le travailleur handicapé obtienne ou conserve un emploi.

Cette durée de travail hebdomadaire pourra varier sur toute ou partie de la période couverte sans dépasser la durée légale hebdomadaire.

➤ La suspension du contrat

Le contrat pourra être suspendu à la demande du salarié afin :

- D'effectuer une mise en situation professionnelle (cf. supra)
- D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois

En cas d'embauche à l'issue d'une période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à l'insertion professionnelle ou au terme de la période d'essai, le contrat sera rompu sans préavis.

APPEL A CANDIDATURE DE LANCEMENT DE L'EXPERIMENTATION

Alors qu'un décret précisant les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation doit être publié, le Ministère du travail a d'ores et déjà lancé un appel à candidature pour le développement de ces « CDD tremplins » (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/reforme-des-entreprises-adaptees-lancement-de-la-1ere-experimentation-des-cdd>)

Selon le cahier des charges, les EA, dont l'objectif d'inclusion sociale des travailleurs handicapés sera rappelé dans les futurs CPOM, pourront à travers le recrutement de personnes sans emploi ou en risque de perte d'emploi ayant la RQTH :

- faire valoir leur savoir-faire de construction d'un contexte « inclusif » au service d'un renforcement de l'accès à l'emploi durable des travailleurs en situation de handicap.
- développer et proposer des solutions de proximité d'accompagnement aux besoins d'emploi, d'une part des travailleurs en situation de handicap et d'autre part, des autres employeurs souhaitant recruter une personne en situation de handicap
- ouvrir la perspective d'un changement d'échelle économique en soutenant leur développement sur des marchés porteurs et cohérents avec les besoins des autres employeurs, notamment de leur territoire d'implantation par l'accroissement de l'éventail des emplois supports à la démarche d'accompagnement et de formation

nécessaire à la réalisation des projets professionnels des salariés en situation de handicap à l'issue du CCD « Tremplin »

- offrir l'opportunité d'un renforcement des collaborations avec les autres employeurs publics et privés, de passerelles de qualification et de recrutement permettant de renforcer la dimension inclusive des entreprises d'innovations sociales

b) La création d'entreprises adaptées de travail temporaire :

A compter du 1^{er} janvier 2019, et pour une durée de 4 ans, les entreprises adaptées pourront expérimenter la création d'entreprises adaptées de travail temporaire ayant pour objectif de favoriser les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres entreprises.

Cette expérimentation doit permettre de faciliter l'émergence de structures de travail temporaire tournées vers les travailleurs handicapés, capables de promouvoir en situation de travail les compétences et acquis de l'expérience de ces travailleurs auprès des employeurs.

L'activité exclusive de ces entreprises adaptées de travail temporaire consistera à faciliter l'accès à l'emploi durable des travailleurs reconnus handicapés sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap et à conclure avec ces personnes des contrats de missions.

Ces entreprises adaptées de travail temporaire pourront signer des contrats de travail dont la durée hebdomadaire pourra être inférieure au seuil minimum légal de 24 heures dans la mesure où la situation de handicap du travailleur le justifie.

Ces entreprises adaptées de travail temporaire seront soumises à l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail temporaire, à l'exception de celles relatives à la durée des contrats, qui pourra être portée à 24 mois, renouvellement compris.

Un cahier des charges à venir fixera les critères que devront respecter les porteurs des projets ainsi que les moyens, les objectifs et résultats attendus en terme de sorties

REMARQUE 1

Un décret à venir précisera les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation, notamment le montant de l'aide financière accordée par l'Etat ainsi que les conditions de son évaluation.

Un cahier des charges à venir fixera les critères que devront respecter les porteurs des projets ainsi que les moyens, les objectifs et résultats attendus en terme de sorties vers l'emploi.

REMARQUE 2

Dans le cadre d'un accord signé entre l'Etat, l'UNEA, l'APF France Handicap et l'UNAPEI, 40 000 postes supplémentaires devraient être créés dans les EA d'ici 2022.

C – Les autres mesures de soutien à l’emploi des travailleurs handicapés

a) Le dispositif d’emploi accompagné :

Créé par la loi du 8 août 2016, et mis en œuvre par le Décret n° 2017-473 du 3 avril 2017 modifiant le décret n° 2016-1899 ainsi que l’arrêté du 23 novembre 2017 relatif aux modèles de conventions de gestion des dispositifs d’emploi accompagné et de financement mentionnés aux III et IV de l’article L. 5313-2-2 du Code du travail, le dispositif d’emploi accompagné est une combinaison d’un accompagnement médico-social et d’un accompagnement à visée d’insertion professionnelle des travailleurs handicapés, en particulier ceux accueillis dans un ESAT et ayant un projet d’insertion en milieu ordinaire de travail.

Le déploiement de ce dispositif repose sur le lancement d’appel à candidature par les Agences Régionales de Santé.

➤ Les bénéficiaires du dispositif d’emploi accompagné

Les services du dispositif d’emploi accompagné peuvent bénéficier à l’employeur et, dès l’âge de 16 ans, aux travailleurs handicapés nécessitant un accompagnement médico-social pour s’insérer durablement dans le marché du travail et étant dans l’une des situations suivantes :

- Travailleur handicapé bénéficiant d’une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ayant un projet d’insertion en milieu ordinaire de travail ;
- Travailleur handicapé accueilli dans un ESAT et ayant un projet d’insertion en milieu ordinaire de travail ;
- Travailleur handicapé en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontre des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable son insertion professionnelle.

Ce dispositif d’emploi accompagné doit être mobilisé en complément des services, aides et prestations existants (Cap emploi, Pôle emploi, SAMETH, dispositifs locaux...) et compléter l’offre locale en matière d’insertion professionnelle, qu’elle soit de droit commun ou non. Il complète ainsi les offres existantes d’accompagnement proposées notamment par les structures relevant du service public de l’emploi pour des publics auxquels elles n’ont pas pu répondre.

➤ Les gestionnaires du dispositif

L’arrêté du 23 novembre 2017 relatif aux modèles de conventions de gestion des dispositifs d’emploi accompagné et de financement mentionnés aux III et IV de l’article L. 5313-2-2 du Code du travail définit les modèles de convention de mise en œuvre du dispositif d’emploi accompagné.

Deux cas de figures doivent être distingués :

- La convention de gestion bipartite, conclue entre une personne morale gestionnaire d’un ESAT, CRP/CPO, SAVS ou SAMSAH qui a conclu une convention de gestion avec un opérateur du service public de l’emploi (Pôle emploi, organisme de placement spécialisé Cap emploi-SAMETH ou mission locale)
- La convention de gestion tripartite si la personne morale est un autre organisme (dont les établissements et services médico-sociaux accompagnant des jeunes handicapés, SESSAD, ITEP, IME, ASE – Aide sociale à l’Enfance) qui a conclu une convention de gestion avec un ESAT, CRP/CPO, SAVS ou SAMSAH et un opérateur du SPE (Pôle emploi, organisme de placement spécialisé Cap emploi-SAMETH ou mission locale)

➤ Les clauses minimales du cahier des charges

Le Décret n° 2017-473 du 3 avril 2017 modifiant le décret n° 2016-1899 définit les clauses minimales du cahier des charges du dispositif d’emploi accompagné à savoir :

1. La description des activités et des prestations de soutien à l'insertion professionnelle et des prestations d'accompagnement médico-social proposées, ainsi que les modalités d'entrée et de sortie du dispositif.

Les activités et prestations doivent être adaptées aux besoins du travailleur handicapé et couvrir toutes les périodes durant lesquelles l'accompagnement est nécessaire. Cet accompagnement comporte au moins les quatre modules suivants :

- L'évaluation de la situation du travailleur handicapé, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que, le cas échéant, des besoins de l'employeur ;
- La détermination du projet professionnel et l'aide à sa réalisation, en vue de l'insertion dans l'emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais ;
- L'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien avec les entreprises susceptibles de le recruter ;
- L'accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser le parcours professionnel du travailleur handicapé en facilitant notamment l'accès à la formation et aux bilans de compétences, incluant si nécessaire une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur, ainsi que des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne handicapée, en lien notamment avec les acteurs de l'entreprise, notamment le médecin de travail.

2. La description de la nature des activités et des prestations visant à répondre aux besoins des employeurs, pouvant inclure l'appui ponctuel du référent emploi accompagné de la personne handicapée pour prévenir ou pallier les difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur handicapé, pour s'assurer des modalités d'adaptation au collectif de travail notamment par la sensibilisation et la formation des équipes de travail, pour évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail, ainsi que pour faciliter la gestion des compétences et le parcours du travailleur handicapé en lien avec les acteurs de l'entreprise dont le médecin du travail.

3. La présentation des entreprises et des administrations avec lesquelles la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné envisage d'intervenir sur le territoire considéré, ainsi que sa démarche de sensibilisation auprès de nouvelles entreprises et/ou administrations susceptibles de recruter des travailleurs handicapés ou d'avoir des personnes en situation de handicap déjà en emploi et dont la situation justifierait qu'il soit opportun de les rendre bénéficiaires d'un dispositif d'emploi accompagné.

4. La présentation des moyens mobilisés pour la mise en œuvre des actions prévues ci-dessus, notamment les effectifs, leur qualification et les compétences mobilisées, l'organisation retenue pour l'accompagnement du travailleur handicapé et de l'employeur par un même référent emploi accompagné au regard du nombre de personnes susceptibles d'être accompagnées au titre d'une année.

5. La convention de gestion liant les différents opérateurs et services partis au dispositif d'emploi accompagné candidat.

6. Les modalités de suivi et d'évaluation du dispositif d'emploi accompagné, comportant des données quantitatives et qualitatives relatives aux profils des travailleurs handicapés et des employeurs accompagnés, à la file active, à la durée effective des accompagnements, aux sorties du dispositif et à leurs motifs, à la nature des prestations mobilisées ainsi qu'aux difficultés rencontrées, le cas échéant, à chacune des étapes d'accompagnement. Le suivi des indicateurs est réalisé par la personne morale gestionnaire conformément à un référentiel national.

➤ Rôle et missions de la MPDH et de la CDAPH

La MDPH a pour rôle et missions dans le dispositif de :

- connaître les spécificités du dispositif d'emploi accompagné du territoire (public cible, capacité d'accueil, organisation) et d'organiser le partenariat entre la MDPH et l'organisme gestionnaire, à l'aide d'une convention ;
- traiter les demandes d'emploi accompagné formulées par les personnes handicapées ou de proposer l'emploi accompagné au détour de l'évaluation d'une situation.
- organiser le circuit de traitement de la demande ou de la proposition d'emploi accompagné jusqu'à la notification de décision d'admission de la CDAPH, possiblement en urgence si la situation le justifie.

L'évaluation de la situation de la personne handicapée est réalisée, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que le cas échéant, de la situation et des besoins de l'employeur. Une évaluation de la situation du demandeur en équipe pluridisciplinaire et en présence des partenaires du service public de l'emploi est préconisée.

La décision de la CDAPH :

- comporte la désignation d'un dispositif d'emploi accompagné,
- est transmise à l'intéressé, au gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné aux fins de l'élaboration de la convention individuelle,
- est également transmise à l'employeur le cas échéant.

b) La mise en situation professionnelle en ESAT :

La Mise en Situation Professionnelle en ESAT (MISPE) constitue, pour le secteur du travail protégé, le pendant de la période de mise en situation en milieu professionnel prévue par la loi du 5 mars 2014, qui ne peut se dérouler qu'en milieu ordinaire.

Elle a pour objet, en fonction du projet de vie du bénéficiaire :

- Soit de compléter ou de confirmer l'évaluation faite par l'équipe pluridisciplinaire
- Soit de mettre en œuvre les décisions d'orientation professionnelle prises par la CDAPH

➤ Les bénéficiaires de la MISPE :

Les personnes concernées par la MISPE sont :

- les personnes ayant déposées à la MDPH une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), d'orientation professionnelle (ORP) et/ou d'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les personnes bénéficiaires d'une décision d'orientation en ESAT prise par la CDAPH ;
- les personnes disposant d'un des titres permettant de répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à un autre titre (victimes d'accident du travail avec incapacité permanente d'au moins 10 %, titulaires de pensions d'invalidité, victimes de guerre, titulaires de la carte « mobilité inclusion »)

REMARQUE

Le recours à la MISPE n'est pas obligatoire dans le processus d'évaluation d'une demande d'orientation professionnelle par la MDPH.

➤ La convention de MISPE :

Les MISPE doivent l'objet d'une convention entre le bénéficiaire et l'ESAT dans lequel il effectue la mise en situation professionnelle, dont le modèle est fixé par l'arrêté du Arrêté du 28 mars 2017

relatif au modèle de convention de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail

Elle doit être prescrite vers un ESAT donné, qui supportera les risques d'Accident du Travail/maladie professionnelle du travailleur accueilli. Il conviendra par conséquent, pour la MDPH, de tenir compte des disponibilités de l'ESAT et de sa capacité à accueillir un ou plusieurs bénéficiaires de la MISPE en même temps.

L'ESAT peuvent être sollicité directement par les bénéficiaires de la MISPE pour sa mise en œuvre.

➤ Les prescripteurs de la MISPE :

Les MISPE doivent être prescrites par les directeurs des MDPH, sur proposition du coordonnateur de l'équipe pluridisciplinaire.

Ce pouvoir de prescription peut également être délégué par le directeur de la MDPH à certains organismes, notamment les centres communaux ou intercommunaux d'action sociale ou des organismes assurant des services d'évaluation et d'accompagnement des besoins des personnes handicapées avec lesquels la MDPH a passé une convention.

➤ Les modalités de mise en œuvre de la MISPE :

La MISPE ne peut excéder dix jours ouvrés, que la présence du bénéficiaire au sein de l'établissement d'accueil soit continue ou discontinue. Par conséquent, un aménagement du temps de travail du bénéficiaire est possible, permettant ainsi de s'ajuster aux besoins et aux situations.

Lorsque les objectifs fixés n'ont pas été atteints, la MISPE peut être renouvelée une fois pour le même objet et les mêmes objectifs que ceux initialement fixés et pour une durée au plus égale à celle initialement prévue.

Par ailleurs, au cours d'une période de douze mois consécutifs, un même bénéficiaire ne peut pas réaliser plus de deux MISPE dans le même établissement d'accueil. Afin que deux MISPE soient réalisées dans le même établissement, il est nécessaire que les objets ou objectifs de ces deux MISPE soient différents et que la durée totale de MISPE, renouvellements compris, n'excède pas vingt jours.

Toutefois, le bénéficiaire peut effectuer d'autres MISPE dans un ESAT différent.

➤ Le référent « MISPE » :

L'ESAT qui accueille un travailleur handicap en MISPE désigne un référent chargé d'aide, informer, guider et évaluer le bénéficiaire.

EN SYNTHESE

