

Accompagnement de la personne handicapée pour une meilleure insertion professionnelle

A partir de 16 ans

Décision de la CDAPH - Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées



En quoi consiste le dispositif d'emploi accompagné ?

Le dispositif d'emploi accompagné a pour objectif de permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder et de se maintenir dans l'emploi par la sécurisation de leur parcours professionnel en milieu ordinaire de travail. Pour cela, il comporte, au bénéfice du travailleur handicapé :

- Un accompagnement médico-social ;
- Et un soutien à l'insertion professionnelle.

L'employeur est également concerné

Afin d'être pleinement efficace, le dispositif comporte également un accompagnement de l'employeur, public ou privé. Celui-ci pourra, par exemple, faire appel au « référent emploi accompagné » de la personne en situation de handicap pour prévenir ou encore pour remédier aux difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur handicapé ou pour évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail.

Le « référent emploi accompagné » est désigné par l'organisme gestionnaire du dispositif.

Le dispositif d'emploi accompagné peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par le travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par l'employeur. Il comporte, au minimum, les prestations suivantes :

- L'évaluation de la situation de la personne handicapée, 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 son montage en vue de la mise en emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais ;
- L'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien étroit avec les entreprises susceptibles de le recruter ;
- L'accompagnement dans l'emploi, avec pour objectif de sécuriser le parcours professionnel de la personne handicapée qui en bénéficie, en facilitant notamment son accès à la formation et aux bilans de compétences, en assurant si nécessaire une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur, et en proposant des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne handicapée, en lien avec les acteurs de l'entreprise, notamment du médecin de travail.

Le dispositif d'emploi accompagné est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants. Les actions mises en œuvre sont développées en complémentarité et en articulation avec les actions existantes pour l'emploi des personnes handicapées sur les territoires desquels ils sont implantés (actions des Cap emploi, de l'Agefiph, du FIPHFP, etc.). L'ensemble s'inscrit dans le cadre du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH).

[En savoir plus sur le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés.](#)

Cet accompagnement présente 3 grandes évolutions par rapport aux dispositifs déjà existants :

- Il bénéficie à la personne en situation de handicap tout au long de son parcours professionnel, au moment de sa recherche d'emploi mais également lorsqu'elle est en poste ;
- Il bénéficie à la fois à la personne en situation de handicap et à son employeur, lorsque elle est en poste ;
- Il associe les acteurs du médico-social et les acteurs de l'emploi, que ce soit au niveau de la mise en œuvre du dispositif (l'organisme gestionnaire doit signer une convention avec un organisme médico-social et un opérateur du service public de l'emploi) ou de son pilotage (dispositif piloté par les Agences régionales de santé, en lien étroit avec l'État, l'Agefiph et le FIPHFP).

Qui est concerné par le dispositif d'emploi accompagné ?

Du côté des personnes en situation de handicap

Le dispositif d'emploi accompagné s'adresse aux personnes handicapées inscrites dans un parcours vers l'emploi en milieu ordinaire mais aussi celles déjà en emploi, dans le secteur public ou privé. Sont ainsi bénéficiaires de ce dispositif :

- Les personnes en situation de handicap reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH, ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- Les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- Les travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

Pour plus de précisions la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), consulter [la fiche qui lui est consacrée](#). Le dispositif d'emploi accompagné est ouvert aux personnes mentionnées ci-dessus dès l'âge de 16 ans.

Une mise en œuvre sur décision de la CDAPH

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre sur décision de [la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées \(CDAPH\)](#), en complément d'une décision d'orientation.

Du côté des employeurs

Les employeurs des travailleurs handicapés précités peuvent bénéficier du dispositif d'emploi accompagné.

Comment est-il mis en œuvre ?

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en complément d'une décision d'orientation.

Le cas échéant, par exemple lorsque l'organisme est déjà en contact avec la personne handicapée, la proposition peut émaner d'un Cap emploi, de Pôle emploi ou d'une Mission locale. La décision d'admission dans le dispositif est prise après accord de l'intéressé.

Si la situation l'exige, la CDAPH peut prononcer une décision en urgence, dans les conditions prévues par [le 5° de l'article R. 241-28 du code de l'action sociale et des familles](#).

La CDAPH désigne, après accord de l'intéressé ou de ses représentants légaux, un dispositif d'emploi accompagné. Sa décision est notifiée à l'intéressé, au gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné afin d'élaborer la convention individuelle et, le cas échéant, à l'employeur.

Avant la décision de la CDAPH, une évaluation préliminaire peut être réalisée à la demande du travailleur handicapé ou de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) dont il relève afin de déterminer si, au regard de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que des besoins de l'employeur, le travailleur handicapé peut entrer dans le dispositif. Pour les besoins de cette évaluation, peuvent être mobilisées les ressources et les prestations des partenaires parties prenantes à la convention de gestion, du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (fonds géré par l'Agefiph au profit des entreprises et des travailleurs handicapés relevant du milieu ordinaire de travail.) et du fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

La convention individuelle d'emploi accompagné

Dès lors que la CDAPH s'est prononcée pour la mise en place d'un dispositif d'emploi accompagné au profit d'un travailleur handicapé, une convention individuelle d'accompagnement est conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif, la personne accompagnée ou son représentant légal et son employeur.

Cette convention précise, notamment les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de l'employeur, particulièrement sur le lieu de travail.

Le gestionnaire du dispositif

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre par une personne morale qui en assure la gestion. Il donne lieu à la conclusion d'une convention de gestion destinée à en préciser le cadre ainsi que les engagements respectifs de chaque partie.

[Consulter l'annuaire des dispositifs d'emploi accompagné conventionnés.](#)

[En savoir plus sur le gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné et les conventions de gestion.](#) [Consulter le Guide pratique de l'emploi accompagné.](#)