

Guide pratique MDPH Partie 1 Fiche n° IV-2	CNSA - DGEFP	Version 1 sept/2008
---	---------------------	--------------------------------------

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Plan :

1. Les principes de l'orientation professionnelle	1
2. Vers quels lieux peut se faire l'orientation professionnelle ?	2
3. La procedure d'orientation	3
4. Les recours :	4
5. Les suites de la decision d'orientation	5

Textes de référence :

- Code du travail : articles L.5211-1 à L.5215-1 et articles D.5211-1 à R.5215-1
- Article L.241-6 du CASF
- Circulaire DGEFP n°2007/01 du 15 janvier 2007 relative à la mise en œuvre de l'orientation vers le marché du travail des travailleurs handicapés
- Circulaire DGEFP n°2006/08 du 7 mai 2006 relative aux Entreprises Adaptées et Centres de Distribution de Travail à Domicile.

1. LES PRINCIPES DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

1.1. Une démarche personnelle de la personne handicapée...

Comme pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, la demande d'orientation professionnelle est une démarche personnelle qui appartient à la personne handicapée ou à son représentant légal.

Toutefois, saisie d'une demande de RQTH, la CDAPH peut se prononcer également sur l'orientation professionnelle de la personne, que celle-ci ait ou non formulé une demande précise en ce sens. Il n'y a, en effet, aucune obligation juridique de lier les décisions de RQTH et d'orientation professionnelle.

1.2. ... associée à une nécessaire prise en compte de la dimension professionnelle

La dimension professionnelle doit être partie intégrante de l'approche globale de la personne handicapée et constituer, chaque fois que possible, un des aspects des réponses proposées à son projet de vie.

La mission du référent pour l'insertion professionnelle de la MDPH est, notamment, de veiller à ce que l'équipe pluridisciplinaire intègre la dimension professionnelle dans les réponses proposées au projet de vie de la personne handicapée.

Circulaire DGEFP
n°2007/01 du 15
janvier 2007

2. VERS QUELS LIEUX PEUT SE FAIRE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ?

2.1. Le milieu ordinaire de travail

Les entreprises ordinaires et la fonction publique

Les entreprises ordinaires sont des entreprises qui ne présentent aucune spécificité vis-à-vis des personnes handicapées. Elles sont soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dès lors qu'elles emploient vingt salariés ou plus. Ces entreprises peuvent toutefois bénéficier de certaines aides pour favoriser le recrutement et aider au maintien des personnes handicapées dans l'entreprise.

Article L. 5213-11 du
code du travail

L'employeur peut notamment demander au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de reconnaître la lourdeur du handicap d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi salarié de son entreprise.

Article R. 5313-40 du
code du travail

La lourdeur du handicap est évaluée en situation de travail, au regard du poste de travail occupé, après aménagement optimal de ce poste.

Cette reconnaissance permet à l'employeur soit de diminuer sa contribution à l'AGEFIPH, soit de bénéficier d'une aide à l'emploi en milieu ordinaire versée par l'AGEFIPH.

L'AGEFIPH attribue aussi des aides pour permettre l'aménagement du poste de travail.

A l'instar des entreprises ordinaires du secteur privé, les employeurs publics font aussi partie de cette catégorie des employeurs « ordinaires ». Ils sont aussi soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ils disposent du FIPHFP pour obtenir des aides visant à favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Les entreprises adaptées

Ces entreprises emploient des personnes handicapées à efficience réduite.

Article R.5213-64 du
code du travail

Les entreprises adaptées sont des entreprises appartenant au milieu ordinaire de travail cependant elles ont une spécificité vis-à-vis des personnes handicapées : celles-ci doivent représenter au moins 80% des effectifs de l'entreprise.

Circulaire DGEFP
n°2006/08 du 7 mai
2006

Ces entreprises permettent à des travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins. Leur vocation est de soutenir et d'accompagner l'émergence et la consolidation d'un projet professionnel du salarié handicapé à efficience réduite, en vue de sa valorisation, sa promotion et sa mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises.

Ces entreprises peuvent aussi bénéficier d'aides, notamment une aide au poste et une subvention spécifique destinée à apporter une compensation financière à l'emploi d'une majorité de personnes handicapées à efficience réduite.

Les centres de distribution de travail à domicile (CDTD)

Ce sont des entreprises adaptées dont la spécificité est de procurer aux travailleurs handicapés des travaux manuels ou intellectuels à effectuer à domicile.

2.2. Le milieu protégé : les établissements et services d'aide par le travail (ESAT)

Les ESAT accueillent :

- des personnes handicapées dont la capacité de travail est inférieure à un tiers de la capacité de travail d'un travailleur non handicapé
- ou des personnes dont la capacité est supérieure ou égale à un tiers mais qui ont besoin d'un soutien médical, éducatif, social ou psychologique qui ne peut être satisfait sur le marché du travail.

Article L.344-2 du CASF

Les ESAT sont des établissements et services médico-sociaux chargés de fournir du travail à des personnes handicapées dont la CDAPH a reconnu que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire, une entreprise adaptée ou un CDTD, ni d'exercer une profession indépendante.

En plus d'activités professionnelles, les ESAT fournissent un soutien médico-social et éducatif aux personnes handicapées, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

2.3. Les lieux d'orientation et de rééducation

L'orientation vers un centre de formation ou de rééducation conduit à une phase transitoire pendant laquelle la situation et les capacités professionnelles de la personne handicapée vont pouvoir être évaluées ou développées ; ce n'est qu'après cette phase que la CDAPH pourra se prononcer sur l'orientation professionnelle elle-même.

Les centres de rééducation professionnelle (CRP)

Articles R.5213-9 et suivant du code du travail

Ces centres accueillent des travailleurs reconnus handicapés orientés par la CDAPH pour participer à des formations professionnelles. Ils visent le retour à l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire grâce à l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles.

A noter : la rééducation professionnelle peut être assurée par :

- des CRP créés par l'Etat, les collectivités publiques, un établissement public, les organismes de sécurité sociale ou des organismes privés,
- les employeurs,
- des centres collectifs ou d'entreprises agréées,
- des organismes de formations agréés.

Les centres de pré-orientation (CPO)

Articles R. 5213-1 et suivant du code du travail

Ces centres accueillent des travailleurs reconnus handicapés orientés par la CDAPH dont l'orientation professionnelle pose des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par la CDAPH.

Ces centres proposent aux personnes handicapées de se placer dans des situations de travail caractéristiques de catégories de métiers différents afin d'élaborer un projet professionnel.

3. LA PROCEDURE D'ORIENTATION

3.1. La demande

La demande est à adresser à la MDPH du lieu de résidence.

Elle est réalisée au moyen du formulaire « Demande relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle – CERFA 12694*01 », disponible à la MDPH.

Elle est accompagnée d'un certificat médical de moins de 3 mois.

3.2. La décision d'orientation

a) Procédure

La décision d'orientation professionnelle de la personne est prise par la CDAPH, sur la base des travaux de l'équipe pluridisciplinaire.

Pour l'évaluation et la prise de décision, l'équipe pluridisciplinaire et la CDAPH sont aidées par le référent insertion professionnelle et par les représentants du service public de l'emploi.

b) Les différentes décisions envisageables

La CDAPH peut prononcer, compte tenu des possibilités réelles d'insertion de la personne handicapée et de l'évaluation effectuée par l'équipe pluridisciplinaire :

- une décision d'orientation vers le marché du travail. La CDAPH peut assortir sa décision d'une préconisation d'orientation vers une entreprise adaptée ou vers un dispositif de formation de droit commun au regard des besoins de la personne handicapée ;
- une décision d'orientation en centre de rééducation professionnelle (CRP) ou en centre de pré-orientation (CPO) ;
- une décision d'admission en établissement médico-social dont les établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Une double orientation en ESAT et en CRP n'est pas possible. Il en va de même d'une double orientation en ESAT et vers le marché du travail.

La CDAPH doit motiver sa décision. A ce titre, elle peut assortir sa décision de préconisations et d'informations utiles à la définition et à la mise en œuvre par le service public de l'emploi et les Cap Emploi d'un parcours d'accompagnement vers l'emploi.

Date d'effet : la décision d'orientation professionnelle est valable à compter de la décision de la CDAPH.

Durée : la durée de l'orientation doit être comprise entre 1 et 5 ans.

4. LES RECOURS :

En ce qui concerne l'orientation en elle-même (milieu ordinaire ou milieu protégé) :

- Recours gracieux auprès de la CDAPH
- En première instance : tribunal administratif
- En appel : cour administrative d'appel
- Cassation : Conseil d'Etat

Art. L.241-9 du CASF

En ce qui concerne l'admission dans un établissement social ou médico-social (ESAT, CRP et CPO) :

- recours gracieux auprès de la CDAPH
- Première instance : TCI

- En appel : CNITAAT
- En cassation : Cour de Cassation

5. LES SUITES DE LA DECISION D'ORIENTATION

5.1. L'orientation vers le milieu ordinaire

a) Une décision qui n'oblige pas l'employeur

La décision d'orientation vers le milieu ordinaire, que ce soit vers une entreprise ordinaire ou vers une entreprise adaptée ne s'impose pas aux employeurs, ceux-ci ne sont pas obligés de recruter la personne orientée. De ce fait, la personne handicapée est suivie par les organismes du service public de l'emploi.

b) Un suivi par l'ANPE

Après la décision de la CDAPH, le SPE et les Cap emploi, prennent le relais pour l'accompagnement vers l'emploi et le placement des personnes handicapées orientées vers le marché du travail. Pour ce faire, ils se basent sur l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire et les préconisations formulées par la CDAPH.

A noter : l'orientation vers le marché du travail, de même que la RQTH, ne sont pas un préalable obligatoire à la prise en charge par l'ANPE de personnes handicapées, cependant, faire une telle demande est conseillée car la décision et l'évaluation réalisée au sein de la MPDH sont utiles aux acteurs du service public de l'emploi.

L'ANPE accueille et accompagne vers l'emploi tout demandeur d'emploi, quel que soit son niveau de handicap et leur distance à l'emploi.

Un correspondant « handicap » a été mis en place par l'ANPE pour chaque bassin d'emploi (ou regroupement de bassins d'emploi). Il est chargé des relations avec les autres institutions compétentes en matière d'emploi des personnes handicapées, notamment la MDPH et les Cap Emploi. Il joue également un rôle essentiel au sein des agences locales pour l'emploi : animation du dispositif d'accueil des travailleurs handicapés, développement de l'information et des compétences des agents de l'ANPE en matière d'insertion des travailleurs handicapés. Par ailleurs, des conventions passées avec les MDPH fixent les modalités de participation de l'ANPE et des Cap Emploi aux travaux de l'équipe pluridisciplinaire.

Par ailleurs, dans le cadre du suivi mensuel personnalisé, les demandeurs d'emploi handicapés doivent pouvoir bénéficier d'un conseiller référent personnel.

c) Le rôle des Cap emploi

Les Cap Emploi sont des organismes de placement spécialisés. Leurs missions sont :

- l'information, le conseil et l'accompagnement des personnes handicapées en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail ;
- l'information et la mobilisation des employeurs sur l'emploi des personnes handicapées ;
- le conseil et l'appui aux employeurs privés dans le cadre de projets de recrutement de personnes handicapées ;
- l'information des salariés handicapés et des employeurs sur les opérateurs et les aides mobilisables en matière de maintien dans l'emploi ;
- le suivi du salarié dans l'emploi.

Article R.5213-7 du
code du travail

d) La révision de l'orientation

En cas de changement de situation de la personne handicapée ou s'il s'avère que l'orientation en milieu ordinaire ne correspond plus aux besoins de la personne orientée, cette personne peut faire une demande de révision de la décision de la CDAPH.

5.2. L'orientation en ESAT

a) Une décision qui oblige l'ESAT

Article L.241-6 du
CASF

La décision de la CDAPH s'impose à l'ESAT. Celui-ci ne peut refuser l'admission, ou faute de place disponible, l'inscription sur liste d'attente de la personne orientée dès lors que la situation de la personne handicapée et ce dans la limite de la spécialité de cet ESAT.

La décision prise par la CDAPH peut prévoir une période d'essai qui ne peut excéder 6 mois. Cette période peut être prolongée par la CDAPH sur proposition du directeur de l'ESAT. Dans le cas où une période d'essai a été prévue, la décision d'orientation ne sera définitive qu'à l'issue de cette période d'essai et si les résultats de celle-ci sont positifs.

b) Le suivi de la personne orientée

L'ESAT est un établissement social et médico-social, de ce fait, un suivi de la personne handicapée est réalisé au sein de l'établissement.

c) La révision de l'orientation

Article L.241-6 du
CASF

Lorsqu'il apparaît que la situation de la personne handicapée est de nature à modifier son orientation, la personne handicapée ou le directeur de l'ESAT peuvent adresser une demande de révision de la décision d'orientation à la MDPH.

5.3 L'orientation en CPO ou CRP

Une décision qui oblige le CPO ou le CRP

Comme pour les ESAT, la décision de la CDAPH s'impose aux CPO et aux CRP dans la limite de leur spécialité.

Un stage permettant de faire le point sur la situation de la personne handicapée au niveau professionnel

Article R.5213-6 du
code du travail

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

Article R. 5213-12 du
code du travail

A l'issue de la période de stage, le CRP informe la CDAPH des résultats du stage. Celle-ci peut ensuite prendre une décision d'orientation professionnelle.