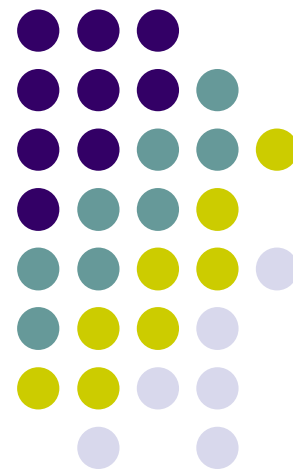
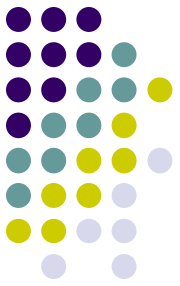


# Comment aider socialement un patient atteint dans sa capacité au travail?

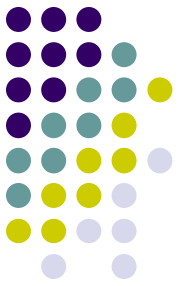
Élise Bossé  
Le 01/12/2018



# Sommaire



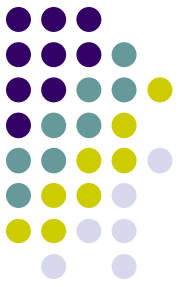
- Évolution du vocabulaire
- Législation
- Les principaux dispositifs



# Définition

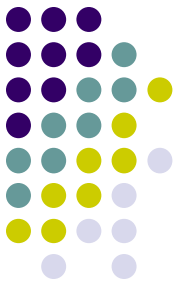
- Le terme handicap désigne *l'incapacité d'une personne à vivre et à agir dans son environnement*
- en raison de déficiences physiques, mentales, ou sensorielles.

# Les différentes formes de handicap



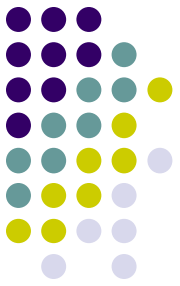
- 5 grandes familles de handicap :
  - Le handicap moteur
  - Le handicap psychique
  - Le handicap mental
  - Le handicap sensoriel
  - Les maladies invalidantes

# De la CIH ... Classification Internationale des Handicaps



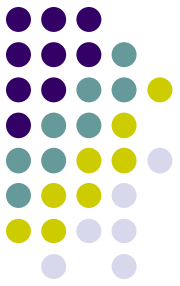
- La CIH créée en 1980, à l'aide du modèle du Docteur Philip Wood, définit le handicap en 3 points généraux :

# De la CIH ... Classification Internationale des Handicaps



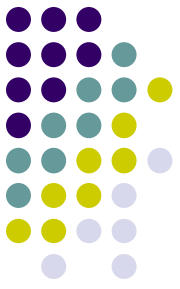
- La CIH créée en 1980, à l'aide du modèle du Docteur Philip Wood, définit le handicap en 3 points généraux :
  - La **déficiência** psychologique, physiologique ou anatomique => aspect lésionnel du handicap.

# De la CIH ... Classification Internationale des Handicaps



- La CIH créée en 1980, à l'aide du modèle du Docteur Philip Wood, définit le handicap en 3 points généraux :
  - La **déficiência**
  - L'**incapacité** = réduction partielle ou totale d'une capacité => aspect fonctionnel du handicap.

# De la CIH ... Classification Internationale des Handicaps

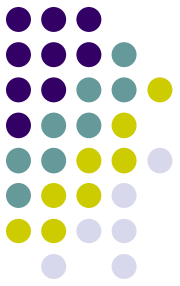


- La CIH créée en 1980, à l'aide du modèle du Docteur Philip Wood, définit le handicap en 3 points généraux :
  - La **déficiência**
  - L'**incapacité**
  - Le **désavantage** pour l'insertion sociale, scolaire ou professionnelle => aspect situationnel du handicap.



... A la CIF

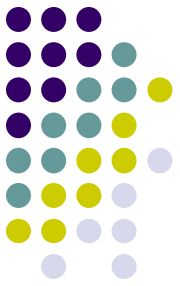
## Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé



En 2001, une révision de la CIH est proposée par l'OMS afin de préciser le rôle des facteurs environnementaux dans la situation de handicap, et d'affirmer que l'invalidation est le résultat d'une interaction entre les possibilités d'un individu et son environnement.

... A la CIF

## Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé

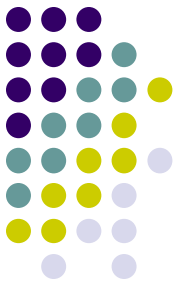


Les concepts de déficience, d'incapacités et de désavantages ont été remplacés par ceux plus neutres :

- de fonctionnement
  - d'activité
  - de participation

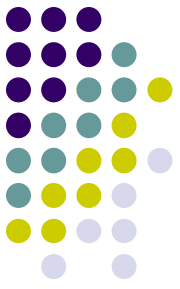
... A la CIF

## Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé



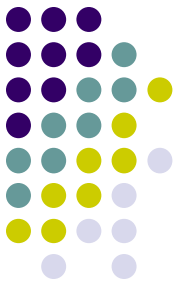
Cette dimension sociale et environnementale du handicap sera confirmée et officialisée en 2005 avec la loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

# Loi du 11 février 2005 - pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées



- Les principaux axes de la loi de 2005

# Accueil des personnes handicapées



- Mise en place dans chaque département d'une Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).
- Chaque MDPH est conçue comme un guichet unique d'accès aux droits et prestations des personnes handicapées.

# Le droit à compensation

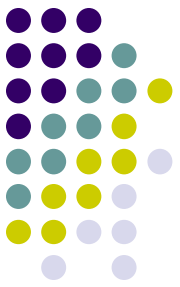


- "La personne handicapée a droit à compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie".

# Le droit à compensation



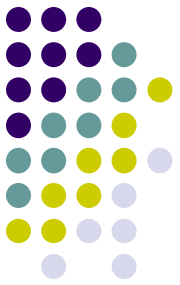
- "La personne handicapée a droit à compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie".
- La prestation de compensation du handicap dite PCH est destinée à prendre en charge financièrement les aides nécessaires : humaines, techniques, spécifiques et exceptionnelles.



# Les ressources

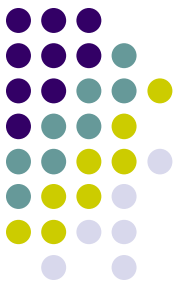
- Une amélioration des ressources des personnes handicapées pour favoriser la vie autonome :
  - possibilité de cumul partiel de l'AAH et des revenus d'activité,
  - création de la majoration pour vie autonome et du Complément de Ressources,





# L'insertion professionnelle

- La loi du 11 février 2005 donne la priorité au travail en milieu ordinaire. Elle réaffirme le principe de la non-discrimination à l'embauche.



# L'insertion professionnelle

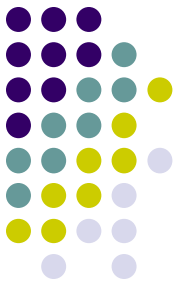
- La loi du 11 février 2005 donne la priorité au travail en milieu ordinaire. Elle réaffirme le principe de la non-discrimination à l'embauche.
- Elle confirme que tout employeur privé ou public de 20 salariés ou plus est assujetti à une obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de son effectif total.

# Citoyenneté et participation à la vie sociale



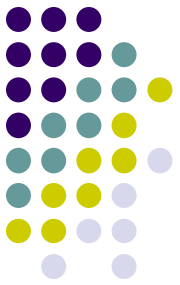
- La loi de 2005 a créé plusieurs lieux et services dédiés à l'autonomisation et à la socialisation des personnes handicapées:
  - SAVS: Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
  - SAMSAH: Service d'Accompagnement Médico-social pour Adultes Handicapés
  - GEM: Groupe d'Entraide Mutuelle

# Les dispositifs financiers



- L'AAH
- L'invalidité
- L'ASI

# L'AAH



## Taux d'incapacité :

- supérieur ou égal à 80% ou
- compris entre 50% et 79% et connaître une restriction substantielle et durable d'accès à un emploi. La restriction est durable dès lors qu'elle est d'une durée prévisible d'au moins 1 an à partir du dépôt de la demande d'AAH

**L'âge** : > 20 ans

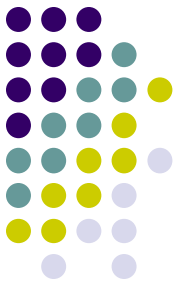
## Résidence :

- En France de manière permanente
- Patients étrangers : résider en France de manière permanente et être en situation régulière (titulaire d'un titre de séjour, récépissé de demande)

## Les ressources :

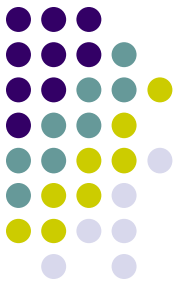
- Plafond de ressource à ne pas dépasser + les ressources du conjoint prises en compte.

# L'AAH



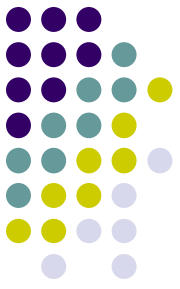
- Accordée pour une période d'au moins égale à 1 an et au plus égale à 5 ans
- Cette durée peut toutefois excéder 5 ans sans dépasser 20 ans lorsque le handicap n'est pas susceptible d'évoluer favorablement
- Possibilité de percevoir le complément de ressource en plus
- Accordée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées ( CDAPH).

# L'Invalidité



- Patient reconnu invalide si sa capacité de travail et de gain est réduite d'au moins 2/3 à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle.
- La pension d'invalidité pour compenser la perte de salaire  
Son montant dépend des revenus de la personne et de la catégorie d'invalidité qui est attribuée.  
En complément, le patient peut percevoir l'Allocation Supplémentaire d'invalidité (ASI).
- Elle est attribuée à titre provisoire. Elle peut être révisée, suspendue ou supprimée selon l'évolution de la situation.
- La personne doit être affiliée à la sécurité sociale depuis au moins 12 mois à partir du 1<sup>o</sup> jour du mois de l'arrêt de travail suivi de l'invalidité ou de la constatation de l'invalidité
- La personne doit également avoir travaillée au moins 600h au cours des 12 derniers mois ou avoir cotisée sur la base d'une rémunération fixée par la CPAM

# L'Invalidité



## Le montant:

Le *médecin-conseil* de la CPAM classe les personnes invalides en 3 catégories :

**Catégorie 1** : Invalides capables d'exercer une activité rémunérée

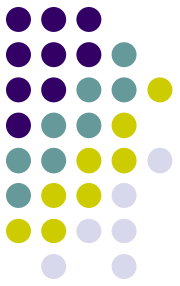
**Catégorie 2** : Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque

**Catégorie 3** : Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie

Invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie n'entraîne pas automatiquement une inaptitude au travail. Le classement dans une catégorie n'est pas définitif. C'est au *médecin du travail* de la constater (il peut déclarer le patient apte à travailler).



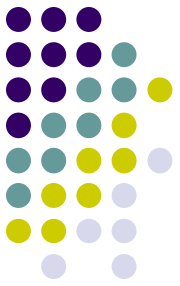
# L'Invalidité



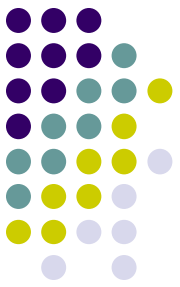
## La carte d'Invalidité:

- peut être attribuée sous certaines conditions et en fonction du handicap
- donne droit à des avantages et facilite la vie quotidienne
- délivrée par la MDPH
- La demande d'invalidité n'entraîne pas forcément la délivrance de la carte : c'est le handicap qui est pris en compte et non l'incapacité de travailler

# L'Allocation Supplémentaire d'Invalidité



- Si le patient souffre d'une invalidité et qu'il ne remplit pas la condition d'âge pour percevoir l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), il peut bénéficier de l'allocation supplémentaire d'invalidité (Asi), sous certaines conditions,
- Prestation mensuelle accordée à certaines personnes invalides ayant de faibles ressources
- Au-delà d'un certain plafond de ressources, la personne ne peut prétendre à l'Asi.



# L'Allocation Supplémentaire d'Invalidité

- **Âge et régularité de séjour:**

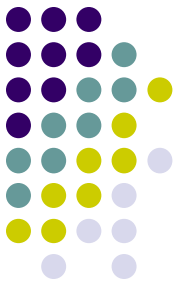
- Pas d'âge minimum
- Mais il n'est plus possible de percevoir l'Asi dès que la personne a atteint l'âge de 62 ans pour percevoir [allocation de solidarité aux personnes âgées \(Aspa\)](#)
- Résider régulièrement en France

- **Versement de l'ASI**

Percevoir au moins une des pensions suivantes :

- [pension d'invalidité](#),
- ou [pension de réversion](#),
- ou [pension d'invalidité de veuf ou de veuve](#),
- ou pension de retraite anticipée pour [handicap](#) ou [carrière longue](#),
- ou pension de [retraite anticipée pour pénibilité](#).

# Les dispositifs d'insertion professionnelle



- RQTH
- ESAT
- Cap Emploi
- SAMETH

# Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ( RQTH)



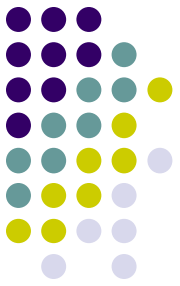
Permet de bénéficier d'avantages aussi bien pour trouver un emploi que pour le conserver. La personne peut :

- Bénéficiaire de dispositifs dédiés à l'insertion professionnelle ([stages de réadaptation, de rééducation, contrat d'apprentissage...](#)),
- [Accéder à la fonction publique](#), soit par concours aménagé, soit par recrutement contractuel spécifique,
- Bénéficiaire d'aménagement des horaires et poste de travail,
- Bénéficiaire de soutiens spécialisés pour la recherche d'emploi au sein, par exemple, des services du Réseau Cap Emploi.

La RQTH est attribuée par la CDAPH pour une durée de 1 à 5 ans renouvelable.

À l'occasion d'une demande de renouvellement, la RQTH est maintenue tant que la CDAPH n'a pas rendu sa décision.

# Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ( RQTH)



## **Personnes concernées:**

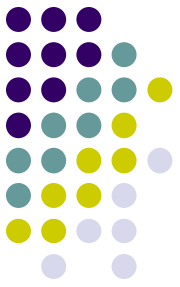
Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par l'altération d'une ou plusieurs fonctions, physique, sensorielle, mentale ou psychique.

La personne doit être âgée de plus de 16 ans.

Lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue, elle s'accompagne d'une orientation vers :

- un établissement ou service d'aide par le travail (Esat)
- le marché du travail,
- Ou un centre de rééducation professionnelle

# Etablissement et Service d'Aide par le Travail ( ESAT)



Structure qui propose aux personnes en situation de handicap une activité professionnelle, un soutien médico-social et éducatif.

Accueil des personnes dont les capacités de travail ne permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou une entreprise adaptée.

**Âge:** Au moins 20 ans, exceptionnellement dès l'âge de 16 ans.

**Handicap:** une de ces 2 conditions :

- avoir une capacité de travail qui ne dépasse pas le 1/3 de celle d'une personne valide,
- avoir une capacité de travail supérieure ou égale au 1/3 de la capacité d'une personne valide et avoir besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques.

# Etablissement et Service d'Aide par le Travail ( ESAT)



## Démarches et entrée dans l'emploi:

1/ Instruire la demande auprès de la MDPH

2/ La CDAPH prend une décision d'orientation en ESAT pouvant s'accompagner d'une période d'essai de 6 mois, renouvelée sur proposition du directeur de l'ESAT de 6 mois au plus

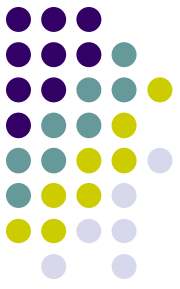
3/ Si accord, entrée en ESAT et signature d'un *contrat de soutien et d'aide par le travail* qui définit les droits et les obligations ainsi que ceux de l'ESAT. Le contrat est signé pour une durée d'1 an renouvelable.

Un licenciement est possible.

Le directeur de l'ESAT peut décider de suspendre le contrat si le comportement met gravement en danger la santé ou la sécurité de la personne, ou celle des autres.



# CAP EMPLOI



## Dispositif d'emploi accompagné

Permet à une personne handicapée d'obtenir et de garder son emploi dans le [milieu ordinaire](#) par le biais :

- d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle,
- d'un accompagnement de son employeur (par exemple, en lui offrant la possibilité de faire appel à un *référent emploi accompagné* afin d'évaluer et d'adapter le poste de travail du travail handicapé).

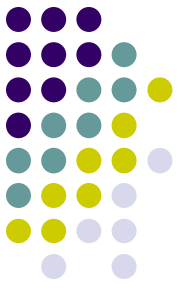
Ce dispositif donne lieu à la conclusion d'une **convention de gestion destinée à en préciser le cadre ainsi que les engagements respectifs de chacun.**

## Les personnes concernées :

- les personnes handicapées reconnues [travailleurs handicapés](#) ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ( RQTH)
- les travailleurs handicapés accueillis en 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 à se maintenir sur le marché du travail.

Ce dispositif est ouvert à ces personnes dès l'âge de 16 ans.

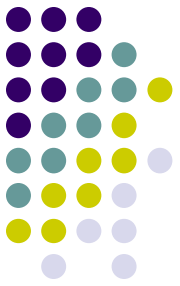
# CAP EMPLOI



## Ce qui est proposé :

- **l'évaluation de la situation** de la personne handicapée en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi qu'éventuellement 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 de la personne handicapée** dans sa recherche d'emploi en lien étroit avec les entreprises susceptibles de le recruter,
- **l'accompagnement dans l'emploi** afin de sécuriser le parcours professionnel de la personne handicapée (par exemple, en facilitant son accès à la formation et aux bilans de compétence, en proposant une adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail).

# Cap Emploi



Orientation vers ce dispositif :

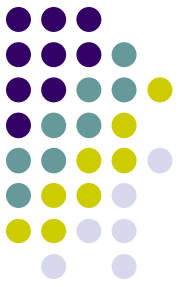
- Par la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH).
- Cap emploi, Pôle emploi ou une mission locale peuvent préconiser une orientation vers ce dispositif.

La personne handicapée doit donner son accord sur la mise en place du dispositif.

Une fois l'accord donné, la décision de mettre en œuvre le dispositif est [notifiée](#) :

- à la personne handicapée,
- au gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné afin d'élaborer une convention de gestion,
- et à l'employeur.

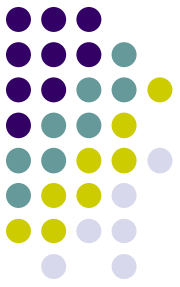
# Le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés SAMETH



- Accompagner les employeurs privés et publics et leurs salariés/agents ou les travailleurs indépendants, confrontés à une problématique de maintien dans l'emploi
- Faciliter le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en aidant les entreprises et les salariés handicapés à assurer le maintien dans l'emploi, à trouver une solution sur-mesure de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail.

Ce service, présent dans tous les départements, est délivré par des professionnels sélectionnés par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées ( AGEFIPH).

# Le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

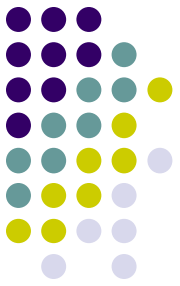


Intervient en partenariat avec les acteurs des champs médical, social et de l'emploi tels que la médecine du travail, la caisse régionale d'assurance maladie, la mutualité sociale agricole, les organismes de bilan ou de formation.

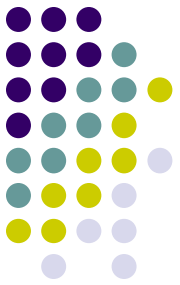
Proposent aux entreprises les services suivants :

- 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 techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien.

# CONCLUSION

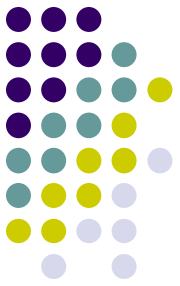


- La MDPH n'est pas seulement gestionnaire de l'AAH. Elle propose une multitude de dispositifs en lien avec l'insertion sociale et/ou professionnelle.
- Le champ du handicap compte différents partenaires médicaux et sociaux, associations ,,,, ne pas hésiter à se rapprocher de vos homologues auprès de la MDPH, CPAM, Médecine du travail
- Présence de travailleurs sociaux CPAM, MDPH, de secteurs pour accompagner les personnes et peuvent faire le lien entre la médecine générale et toutes les institutions.



**Merci de votre attention !**

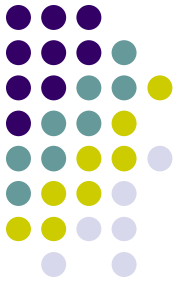
# Annexes



- L'AAH
- L'invalidité
- L'ASI
- La RQTH
- L'ESAT
- CAP Emploi
- SAMETH



# L'AAH



L'Allocation Adultes Handicapés est une aide financière qui permet d'assurer un minimum de ressources. Cette aide est attribuée sous réserve de respecter des critères d'incapacité, d'âge, de résidence et de ressources. Elle est accordée sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ( CDAPH). Son montant vient compléter les éventuelles autres ressources de la personne en situation de handicap.

## Taux d'incapacité:

- le patient doit être atteint d'un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80% ou
- compris entre 50% et 79% et connaître une restriction substantielle et durable d'accès à un emploi, reconnu par la CDAPH. La restriction est substantielle lorsque le demandeur rencontre des difficultés importantes d'accès à l'emploi ne pouvant être compensées notamment par des mesures d'aménagement de poste de travail. La restriction est durable dès lors qu'elle est d'une durée prévisible d'au moins 1 an à partir du dépôt de la demande d'AAH.

## L'âge:

- Il faut avoir plus de 20 ans (ou plus de 16 ans pour un jeune qui n'est plus considéré à la charge des parents) pour le bénéficiaire des prestations familiales

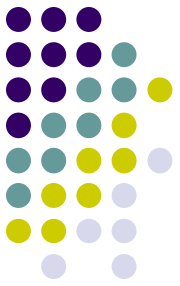
## Résidence:

- Le patient peut percevoir l'AAH s'il réside en France de manière permanente. Pour les patients étrangers, possibilité de percevoir l'AAH s'il réside en France de manière permanente et s'il est en situation régulière (titulaire d'un titre de séjour, réceptionné de demande)

## Les ressources:

- Plafond de ressource à ne pas dépasser + les ressources du conjoint sont prises en compte. L'AAH est accordée pour une période d'au moins égale à 1 an et au plus égale à 5 ans. Cette durée peut toutefois excéder 5 ans sans dépasser 20 ans lorsque le handicap n'est pas susceptible d'évoluer favorablement, possibilité de percevoir le complément de ressource en plus,

# L'Invalidité



Le patient peut être reconnu invalide si sa capacité de travail et de gain est réduite d'au moins 2/3 à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle.

La pension d'invalidité a pour objet de compenser la perte de salaire qui résulte de la réduction de la capacité de travail. Son montant dépend des revenus de la personne et de la catégorie d'invalidité qui est attribuée. En complément, le patient peut percevoir l'Allocation Supplémentaire d'invalidité (ASI).

Elle est attribuée à titre provisoire. Elle peut être révisée, suspendue ou supprimée selon l'évolution de la situation.

## **Le montant:**

Pour déterminer le montant de la pension, les personnes invalides sont classés par la Sécurité sociale en 3 catégories, en fonction de leur situation :

Catégorie 1: Invalides capables d'exercer une activité rémunérée

Catégorie 2: Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque

Catégorie 3: Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie

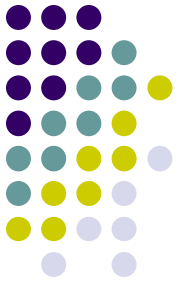
C'est le médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) qui détermine la catégorie d'invalidité.

Être reconnu invalide de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie n'entraîne pas automatiquement une inaptitude au travail. C'est au médecin du travail de la constater, dans le respect de la [procédure prévue en matière d'inaptitude](#). Toutefois, il peut déclarer le patient apte à travailler, sous conditions qu'il fixe dans son avis d'inaptitude, même en cas de classement en 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie.

## **La carte d'Invalidité:**

En complément de la pension, la carte d'invalidité peut être attribuée sous certaines conditions et en fonction du handicap. Elle donne droit à des avantages et facilite la vie quotidienne. Elle est délivrée par la Maison Départementale des personnes Handicapées (MDPH). La demande d'invalidité n'entraîne pas forcément la délivrance de la carte. C'est le handicap qui est pris en compte et non l'incapacité de travailler.

# L'Allocation Supplémentaire d'Invalidité



Si le patient souffre d'une invalidité et qu'il ne remplit pas la condition d'âge pour percevoir l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), il peut bénéficier de l'allocation supplémentaire d'invalidité (Asi), sous certaines conditions. Le montant de l'Asi varie en fonction de la situation familiale (vous vivez seul ou en couple) et des ressources.

L'allocation supplémentaire d'invalidité (Asi) est une prestation mensuelle accordée à certaines personnes invalides ayant de faibles ressources. Elle est versée par la Sécurité sociale (ou la MSA si vous dépendez du régime agricole). Elle s'ajoute, dans une certaine limite, aux revenus personnels.

Enfin, la personne doit être atteinte d'une invalidité générale réduisant votre capacité de travail ou de gain des 2/3.

- **Âge et régularité de séjour:**

Il n'y a pas d'âge minimum pour percevoir l'Asi.

Par contre, il n'est plus possible de percevoir l'Asi dès que la personne a atteint l'âge minimum pour percevoir l'[allocation de solidarité aux personnes âgées \(Aspa\)](#), c'est-à-dire 62 ans.

De plus, le patient doit résider régulièrement en France.

- **Versement de l'ASI**

Pour bénéficier de l'Asi, vous devez percevoir au moins une des pensions suivantes :

- [pension d'invalidité](#),
- ou [pension de réversion](#),
- ou [pension d'invalidité de veuf ou de veuve](#),
- ou pension de retraite anticipée pour [handicap](#) ou [carrière longue](#),
- ou pension de [retraite anticipée pour pénibilité](#).

Au-delà d'un certain plafond de ressources, la personne ne peut prétendre à l'Asi. l'examen des ressources porte sur les revenus des 3 mois précédant la date d'effet de l'Asi. Seules certaines ressources sont prises en compte ( revenus professionnels, AAH, retraite, pension alimentaire entre autre)

# Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ( RQTH)



La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) permet de bénéficier d'avantages aussi bien pour trouver un emploi que pour le conserver. La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

La RQTH a pour objectif de permettre l'accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ainsi, la personne peut:

- Bénéficier de dispositifs dédiés à l'insertion professionnelle ([stages de réadaptation, de rééducation, contrat d'apprentissage...](#)),
- [Accéder à la fonction publique](#), soit par concours aménagé, soit par recrutement contractuel spécifique,
- Bénéficier d'aménagement des horaires et poste de travail,
- Bénéficier de soutiens spécialisés pour la recherche d'emploi au sein, par exemple, des services du Réseau Cap Emploi.

## Personnes concernées:

La RQTH est reconnue à toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions, physique, sensorielle, mentale ou psychique.

La personne doit être âgée de plus de 16 ans,

## La demande:

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

La décision est rendue dans un délai variant d'un département à un autre .La CDAPH peut demander d'effectuer une visite médicale.

Lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue, elle s'accompagne d'une orientation vers :

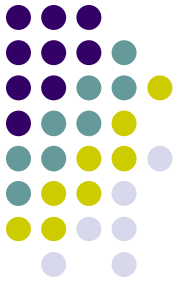
- un établissement ou service d'aide par le travail (Ésat),
- vers le marché du travail,
- ou vers un centre de rééducation professionnelle.

## La durée d'attribution:

La RQTH est attribuée pour une durée de 1 à 5 ans renouvelable.

À l'occasion d'une demande de renouvellement, la RQTH est maintenue tant que la CDAPH n'a pas rendu sa décision.

# Etablissement et Service d'Aide par le Travail ( ESAT)



Un Ésat est une structure qui propose aux personnes en situation de handicap une activité professionnelle et un soutien médico-social et éducatif.

Cette structure accueille des personnes dont les capacités de travail ne permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou une entreprise adaptée.

L'Ésat peut parfois disposer d'un foyer d'hébergement pour accueillir les personnes en situation de handicap en dehors de leur temps d'activité.

## - Âge:

Pour être accueilli en Ésat, le patient doit avoir au moins 20 ans. Cependant, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) peut exceptionnellement décider une orientation en Ésat dès l'âge de 16 ans.

## - Handicap:

Pour être accueilli en Ésat, La personne doit remplir l'une de ces 2 conditions :

- avoir une capacité de travail qui ne dépasse pas le 1/3 de celle d'une personne valide,
- avoir une capacité de travail supérieure ou égale au 1/3 de la capacité d'une personne valide et avoir besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques.

## - Démarches et entrée dans l'emploi:

1: Instruire la demande auprès de la MDPH,

2: La CDAPH prend une décision d'orientation en Ésat pouvant s'accompagner d'une période d'essai de 6 mois. Cette période peut être renouvelée sur proposition du directeur de l'Ésat de 6 mois au plus,

3: Si accord, entrée en ESAT et signature d' un *contrat de soutien et d'aide par le travail* qui définit les droits et les obligations ainsi que ceux de l'Ésat. Le contrat est signé pour une durée d'1 an renouvelable.

A préciser qu'un licenciement est impossible. Cependant, le directeur de l'Ésat peut décider de suspendre le contrat si le comportement met gravement en danger la santé ou la sécurité de la personne, ou celle des autres.

# CAP EMPLOI



Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les personnes handicapées peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle en vue de leur permettre d'accéder au marché du travail et de s'y maintenir.

Le dispositif d'emploi accompagné consiste en une aide permettant depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 à une personne handicapée d'obtenir et de garder son emploi dans le [milieu ordinaire](#) par le biais :

- d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle,
- d'un accompagnement de son employeur (par exemple, en lui offrant la possibilité de faire appel à un *référent emploi accompagné* afin d'évaluer et d'adapter le poste de travail du travail handicapé).
- Ce dispositif est mis en œuvre par une personne morale qui en assure la gestion (par exemple, un [établissement et services d'aide par le travail - Ésat](#)). Il donne lieu à la conclusion d'une convention de gestion destinée à en préciser le cadre ainsi que les engagements respectifs de chacun.

## Les personnes concernées:

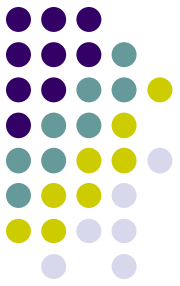
- les personnes handicapées reconnues [travailleurs handicapés](#) ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail,
- les travailleurs handicapés accueillis en Ésat ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail,
- les travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières à se maintenir sur le marché du travail.
- Ce dispositif est ouvert à ces personnes dès l'âge de 16 ans.

## Ce qui est proposé:

Le dispositif d'emploi accompagné doit comporter, 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 qu'éventuellement 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 de la personne handicapée dans sa recherche d'emploi en lien étroit avec les entreprises susceptibles de le recruter,
- l'accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser le parcours professionnel de la personne handicapée (par exemple, en facilitant son accès à la formation et aux bilans de compétence, en proposant une adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail).

# Cap Emploi suite...



La mise en œuvre de l'accompagnement professionnel:

- La personne handicapée est orientée vers ce dispositif par la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH). Cap emploi, Pôle emploi ou une mission locale peuvent également préconiser une orientation vers ce dispositif.
- La personne handicapée doit donner son accord sur la mise en place du dispositif.
- Une fois l'accord donné, la décision de mettre en œuvre le dispositif est *notifiée* :
  - à la personne handicapée,
  - au gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné afin d'élaborer une convention de gestion,
  - et à l'employeur.

Pour info, avant la décision de la CDAPH, une évaluation préliminaire peut être réalisée pour déterminer si la personne handicapée peut entrer dans le dispositif notamment au regard de son projet professionnel, de ses capacités et besoins, ainsi que des besoins de l'employeur.

# Le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés



Au cours de sa vie professionnelle, une personne peut être menacée dans son emploi du fait d'une situation de handicap suite à une maladie, un accident, une aggravation de son handicap ou une évolution de son cadre professionnel incompatible avec son handicap.

Les missions du Sameth sont:

- D'accompagner les employeurs privés et publics et leurs salariés/agents ou les travailleurs indépendants, confrontés à une problématique de maintien dans l'emploi
- Faciliter le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
- Aide les entreprises et les salariés handicapés à assurer le maintien dans l'emploi, à trouver une solution sur-mesure de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail.

Ce service, présent dans tous les départements, est délivré par des professionnels sélectionnés par l'Agefiph.

Les Sameth interviennent en partenariat avec les acteurs des champs médical, social et de l'emploi tels que la médecine du travail, la caisse régionale d'assurance maladie, la mutualité sociale agricole, les organismes de bilan ou de formation. Ainsi, ils proposent aux entreprises les services suivants :

- 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 techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien.