

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Plan :

1. Définition	1
2. La procédure d'orientation	3
3. Les suites de la décision d'orientation	5
4. Les recours	6

Textes de référence :



Code du travail : Articles L. 5211-1 à L. 5215-1 et articles D. 5211-1 à R. 5215-1
CASF : Article L. 241-6 et L. 241-9

Circulaires 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
- n°2006/08 du 7 mai 2006 relative aux Entreprises Adaptées et Centres de Distribution de Travail à Domicile.

1. DÉFINITION

Circulaire DGEFP
n°2007/01 du 15
janvier 2007

L'orientation professionnelle d'une personne handicapée vise, pour la MDPH, à définir le milieu de travail dans lequel elle pourra exercer une activité adaptée à ses capacités.

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.

Remarque : La mise en œuvre de cette orientation relève du libre choix de la personne. Une orientation vers le milieu protégé n'interdit pas de rechercher un emploi en milieu ordinaire.

1.1. 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 (*cf. Fiche l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés*).

Ces entreprises peuvent bénéficier de certaines aides pour favoriser le recrutement et aider au maintien des personnes handicapées dans l'entreprise (cf. *Fiche Le travailleur handicapé en entreprise ordinaire*).

Les employeurs publics font aussi partie de cette catégorie d'employeurs « ordinaires ». Egalement soumis à l'obligation d'emploi, 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.

Article R.5213-64 du
Code du travail

Les entreprises adaptées sont des entreprises appartenant au milieu ordinaire de travail dont l'effectif doit être composé d'au moins 80% de personnes handicapées bénéficiant d'une orientation vers le milieu ordinaire de travail. Ces personnes sont recrutées sur orientation de Pôle emploi ou de Cap emploi. Elles peuvent également être recrutées directement par les entreprises si elles répondent à certains critères (définis par arrêté).

Article L.5213-13 du
Code du travail

Ces entreprises permettent à des travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins. Elles proposent un accompagnement spécifique favorisant la réalisation du projet professionnel du salarié handicapé en vue de la valorisation de ses compétences, de sa promotion et de sa mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'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 (cf. *Fiche le travailleur handicapé en entreprise adaptée*)

- **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.

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

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.

Article L.344-2
du CASF

Les ESAT accueillent :

- des personnes handicapées dont la capacité de travail est inférieure à 1/3 de la capacité de travail d'un travailleur non handicapé
- des personnes dont la capacité est supérieure ou égale à 1/3 mais qui ont besoin d'un soutien médical, éducatif, social ou psychologique qui ne peut être satisfait sur le marché du travail.

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 (cf. *fiche Le travailleur handicapé en ESAT*)

1.3. 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 s.
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.

Remarque : 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 s.
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.

2. LA PROCÉDURE D'ORIENTATION

2.1. Le dépôt de la demande

Elle est déposée auprès de la MDPH du lieu de résidence du demandeur.

Elle est réalisée au moyen du formulaire [CERFA n°13788*01](#) Partie I et s'accompagne de toutes les pièces justificatives utiles (liste disponible dans la fiche *Le dépôt de la demande*)

En principe la demande d'orientation professionnelle est une démarche personnelle de la personne handicapée ou de son représentant légal.

Cependant il existe deux cas où la CDAPH se prononcera sur l'orientation professionnelle d'une personne même sans demande en ce sens :

Article L. 5213-2 du
Code du Travail

- Lors d'une demande de RQTH : la CDAPH devra se prononcer à la fois sur cette dernière et sur l'orientation professionnelle qui y est associée. Il ne doit pas exister de RQTH sans orientation professionnelle associée.

Article L. 821-7-3
du CSS

- Lors d'une demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH : une procédure de RQTH doit être engagée à l'occasion de chaque demande d'AAH, la CDAPH est donc amenée à se prononcer sur l'orientation professionnelle à chaque demande d'AAH (*cf. fiche La RQTH 2. La procédure d'attribution*)

2.2. L'instruction de la demande

La demande est instruite par la MDPH du lieu du domicile de secours.

L'évaluation de la demande d'orientation professionnelle est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire. Sur la base de cette évaluation, des préconisations sont formalisées dans un plan personnalisé de compensation (PPC) après une discussion avec la personne handicapée ou son représentant légal. Elle est ensuite transmise à la CDAPH.

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.

2.3. La décision de la CDAPH

L'orientation professionnelle est prononcée par la CDAPH au regard du PPC.

Contenu

La CDAPH peut prononcer :

- une décision d'orientation vers le marché du travail. Cette décision peut être assortie d'une préconisation d'orientation vers une E.A. 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'orientation en ESAT

Remarque : 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.

Durée

La durée de l'orientation doit être comprise entre 1 et 5 ans.

Effet juridique

La décision d'orientation professionnelle est valable à compter de la décision de la CDAPH.

Article L. 5213-2 du
Code du travail

L'orientation professionnelle d'une personne handicapée vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Notification (cf. Fiche La notification de la décision)

La notification de la décision d'orientation professionnelle pourra préciser les avantages ouverts pour son bénéficiaire.

La CDAPH peut assortir sa décision 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 (dans la notification ou sur un document joint).

Article L.241-6
du CASF

Révision de la décision

En cas de changement de situation, la personne handicapée peut demander la révision de la décision de la CDAPH.

Dans le cas d'une orientation en milieu protégé de travail, le directeur de l'ESAT a également le droit de demander la révision de la décision d'orientation.

3. LES SUITES DE LA DÉCISION D'ORIENTATION

3.1. L'orientation vers le milieu ordinaire

- **L'employeur**

La décision d'orientation vers le milieu ordinaire (vers une entreprise ordinaire ou vers une entreprise adaptée) ne s'impose pas aux employeurs : ils ne sont pas obligés de recruter la personne orientée.

- **Un suivi par Pôle emploi**

Le service public de l'emploi 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.

Remarque : une décision d'orientation professionnelle et de RQTH n'est pas un préalable obligatoire à la prise en charge des personnes handicapées par Pôle emploi. Cependant l'évaluation réalisée au sein de la MPDH est utile aux acteurs du service public de l'emploi.

Pôle emploi accueille et accompagne vers l'emploi tout demandeur d'emploi, quelque soit son niveau de handicap et sa distance à l'emploi.

En son sein un référent travailleur handicapé est chargé :

- d'accompagner les demandeurs d'emploi dans leurs parcours d'insertion professionnels (appui à la recherche d'emploi, à la construction du projet avec l'utilisation de prestations dans le cadre de l'offre de service de Pôle emploi).
- d'accompagner les employeurs dans leurs processus de recrutements (informations sur les mesures, aides de l'AGEFIPH, FIPHFP, outils d'évaluations des candidats...)
- de mettre en relation l'offre et la demande dans le cadre d'une intermédiation active.
- de transférer l'expertise auprès des personnes ressources identifiées.
- d'assurer un rôle pivot au sein des acteurs et partenaires dans le cadre du service public de l'emploi.

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

Remarque : des conventions passées avec les MDPH fixent les modalités de participation du Pôle emploi et des Cap Emploi aux travaux de l'équipe pluridisciplinaire.

- **Une intervention des Cap emploi**

Les Cap Emploi sont des organismes de placement spécialisés chargés de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées. Ils ont pour mission :

- 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 L. 5214-3-1 du
Code du travail

Article R.5213-7 du
Code du travail

3.2. L'orientation en ESAT

- **Une décision qui oblige l'ESAT**

Article L.241-6
du CASF

La décision de la CDAPH s'impose à l'ESAT. Dans la limite de sa spécialité, il ne peut refuser l'admission, ou faute de place disponible, l'inscription sur liste d'attente de la personne orientée

- **Période d'essai**

Une période d'essai, qui ne peut excéder 6 mois, peut être prévue dans la décision d'orientation. Elle peut être prolongée par la CDAPH sur proposition du directeur de l'ESAT.

La décision d'orientation ne sera définitive qu'à l'issue de cette période d'essai si les résultats sont positifs.

- **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.

3.3 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.

4. LES RECOURS

Article L.241-9
du CASF

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