

Le travail

DES PERSONNES
HANDICAPÉES MENTALES

IL Y A 13000 PERSONNES DONT LES DIPLÔMES NE SOUFFRENT D'AUCUN HANDICAP

33%*

DES ENTREPRISES ÉLIGIBLES DÉCLARENT
RESPECTER L'OBLIGATION LÉGALE D'EMPLOI
DES PERSONNES HANDICAPÉES.

Qui a dit que le handicap était un obstacle à la performance ?

Humanis s'engage au quotidien pour accompagner les projets de vie des personnes en situation de handicap et plus particulièrement leur accès ou maintien dans l'emploi. Entreprises, personnes en situation de handicap ou aidants protégés par Humanis, nos experts vous conseillent, répondent à toutes vos questions et vous aident à trouver des solutions individualisées.

Contactez notre service Action handicap :
action.handicap@humanis.com

humanis.com

LE TRAVAIL des personnes handicapées mentales

Ont participé à la réalisation de ce document :

Directeur de la publication : **Thierry NOUVEL**

Responsable de la rédaction Unapei : **Aude BOURDEN**

Comité de relecture : **Jean-Louis BARON, Valérie DEVESTEL,
Anne-Valérie DOMMANGET, Laurent DURIEZ, Jean-Marie DUVIVIER,
Paul GALLARD, Jean-François MAUGER, Guillaume SCHOTTE**

Avec les conseils précieux de **Prisca LENZEELE, Cindia MARTIN et Audrey THOMAS**

Guide réalisé avec le soutien du groupe Humanis.

Conception graphique : **Lauriane AMIRAULT**

Illustrations : **François DUPONT**

Impression : **Imprimerie de Savoie**

©Unapei 2011 - Dépôt légal : juin 2011

ISBN : 2-35001-021-X

Ce guide est téléchargeable gratuitement sur www.unapei.org,
www.unapei.org/Guide-Le-travail-des-personnes.html

UNION NATIONALE DES ASSOCIATIONS DE PARENTS,
DE PERSONNES HANDICAPÉES MENTALES ET DE LEURS AMIS

15, rue Coysevox - 75876 Paris Cedex 18

Tél : 01 44 85 50 50 - **Fax :** 01 44 85 50 60

Courriel : public@unapei.org - **Site internet :** www.unapei.org

Introduction

Votre enfant est différent. Depuis l'annonce de son handicap, les années ont passé. Aujourd'hui, devenu adulte, la question du travail se pose avec une acuité toute particulière. Parce que travailler lorsque cela est possible, plus qu'une source de revenus, c'est s'intégrer dans une société. Parce que travailler contribue à la construction de son identité propre.

Etre déficient intellectuel n'interdit pas d'accéder au travail. Et comme le handicap mental est très divers, une pluralité de solutions existe. Ce qui reste central, c'est le projet de vie que votre enfant a construit avec votre soutien.

L'Unapei et ses associations œuvrent au quotidien pour que les personnes handicapées mentales puissent accéder à une activité professionnelle. Le Mouvement a ainsi créé et développé des structures et services d'accompagnement au travail et milite pour que les besoins et attentes des personnes handicapées mentales au travail soient pris en compte dans les politiques publiques*.

Ce guide vient en complément des conseils individualisés et adaptés à la situation de votre enfant que peuvent vous dispenser les professionnels de terrain, notamment du milieu associatif, qui vous ont accompagné dans votre cheminement.

Les informations et conseils pratiques que vous trouverez au fil des pages vous permettront en revanche de vous repérer dans un méandre d'acteurs institutionnels et d'opérateurs. Mais il est important de garder à l'esprit que d'un lieu à l'autre, leur bon fonctionnement peut être variable.

L'ambition de ce guide est de vous proposer les repères nécessaires pour que vous puissiez poser les bonnes questions aux bonnes personnes, afin que votre enfant, dans son projet d'accès et de maintien au travail soit autant que possible au bon endroit au bon moment.

* Pour aller plus loin, cf. présentation de l'Unapei page 53.

Préambule :

quelques éléments de cadrage

Trois milieux de travail s'offrent à votre enfant devenu adulte, dont vous connaissez certainement les appellations :

- **le milieu ordinaire de travail** : employeurs privés et publics
- **le milieu ordinaire « adapté » de travail** : entreprises adaptées
- **le milieu protégé de travail** : ESAT

C'est au 20^e siècle que ce système apparaît, l'histoire et l'évolution de ces milieux étant étroitement liées.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, la France a fait le choix, sur le principe de la discrimination positive, d'imposer un quota d'intégration aux employeurs en matière d'emploi salarié. C'est ce que l'on appelle l'obligation d'emploi. Votre enfant peut bénéficier de ces dispositions directement, s'il a les capacités à travailler en milieu ordinaire, ou plus indirectement lorsqu'il travaille en ESAT ou en Entreprise Adaptée.

Ce système de " quota " est apparu dès 1924. Parallèlement, dans le climat de solidarité d'après-guerre, des parents se regroupent en associations pour trouver notamment des solutions d'accueil pour leurs enfants handicapés mentaux et c'est ainsi que dans les années 1950 naissent les CAT (décret de 1953). La loi du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés confirme ce système de quota en milieu ordinaire et crée également les ateliers protégés qui deviendront les entreprises adaptées.

Les bases légales sont posées et un arsenal juridique voit progressivement le jour notamment à travers les lois du 30 juin 1975. Pour la première fois, une loi reconnaît que l'accès à l'emploi des personnes handicapées relève d'« une obligation nationale » de solidarité.

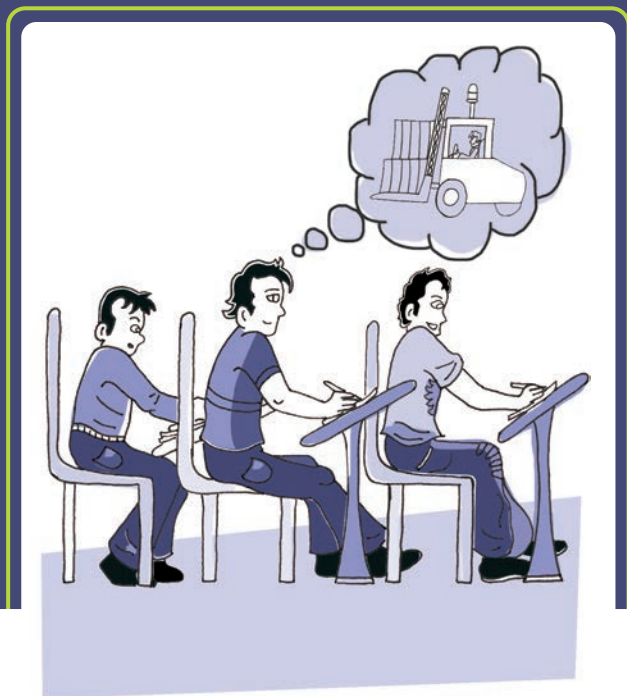
Trois lois plus récentes ont construit peu à peu le cadre actuel de cette politique d'emploi en faveur des personnes handicapées, quelque soit le milieu de travail : la loi du 10 juillet 1987, la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées (cf annexes, *pour aller plus loin*).

C'est dans ce cadre que s'inscriront les modalités de travail de votre enfant. Nous aborderons dans ce guide les différentes étapes de parcours que connaîtra votre enfant, l'accès au travail, l'activité professionnelle en tant que telle, l'accompagnement possible en milieu ordinaire et la cessation d'activité professionnelle.

Sommaire

| | |
|---|--------------|
| Introduction | p. 05 |
| Préambule : quelques éléments de cadrage | p. 07 |
| 1- L'accès au travail | p. 11 |
| 1.1 La formation initiale | p. 13 |
| • Impro | p. 13 |
| • ULIS et SESSAD | p. 14 |
| • Formation en alternance | p. 15 |
| 1.2 L'orientation | p. 16 |
| 1.3 Accessibilité et compensation du handicap en situation de travail | p. 18 |
| 2- Les milieux de travail | p. 21 |
| 2.1 Le milieu protégé de travail : les ESAT | p. 24 |
| • Définition | p. 24 |
| • Statut des travailleurs | p. 24 |
| • Les aides | p. 25 |
| 2.2 Le milieu adapté de travail : les entreprises adaptées | p. 27 |
| • Définition | p. 27 |
| • Statut des travailleurs | p. 27 |
| • Les aides | p. 28 |
| 2.3 Le milieu ordinaire de travail | p. 28 |
| • Définition | p. 28 |
| • Statut des travailleurs | p. 28 |
| • Les aides | p. 29 |
| 2.4 Les passerelles du milieu protégé/adapté vers le milieu ordinaire | p. 30 |

| | |
|--|--------------|
| 3- L'accompagnement en milieu ordinaire : une multitude d'acteurs et de dispositifs | p. 31 |
| 3.1 Les institutions | p. 33 |
| • AGEFIPH | p. 33 |
| • FIPHFP | p. 34 |
| 3.2 Les structures d'accompagnement vers le milieu ordinaire et adapté | p. 35 |
| • Les acteurs de droit commun : Pôle Emploi, Mission Locale | p. 35 |
| • Les acteurs plus spécifiques : Cap emploi, SAMETH | p. 36 |
| • Les associations du mouvement de l'Unapei | p. 37 |
| 3.3 Les aides à l'emploi en milieu ordinaire | p. 38 |
| • Les contrats aidés : CUI-CIE, CUI-CAE, contrats de formation en alternance | p. 38 |
| • Les aides de l'Agefiph | p. 39 |
| • Les aides du FIPHFP | p. 41 |
| • La reconnaissance de la lourdeur du handicap | p. 41 |
| 4- La cessation d'activité professionnelle | p. 43 |
| 4.1 La cessation d'activité professionnelle | p. 45 |
| 4.2 La pension de retraite | p. 45 |
| Pour aller plus loin | p. 48 |
| • Les principaux textes de loi | p. 48 |
| • Lexique des principaux sigles utilisés | p. 50 |
| • Ressources documentaires | p. 51 |
| A propos de : | p. 53 |
| • L'Unapei | p. 53 |
| • François Dupont | p. 54 |
| • L'imprimerie de Savoie | p. 54 |



L'accès
au travail

1- L'accès au travail

1.1 La formation initiale

Avant le travail, se pose la question de la formation. En effet, le parcours de formation de votre enfant va forcément influencer la délicate passerelle vers le travail. Théoriquement à éducation adaptée on pourrait associer travail protégé et à intégration scolaire, milieu ordinaire ou adapté de travail. Et pourtant ce n'est pas si simple.

Les trois dispositifs de formation les plus usuels pour les personnes déficientes intellectuelles sont :

- l'éducation adaptée dispensée par les Instituts Médico-Professionnel (IMPro) ;
- l'intégration scolaire sur la base des Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire (ULIS) qui prennent la suite des UPI pour la première fois en septembre 2010 ;
- la formation en alternance en CFA ou CFAS (Centre de Formation pour Apprenti Spécialisé).

Dans les faits, les dispositions législatives et réglementaires et les pratiques de terrain tendant à mixer le plus possible éducation adaptée et intégration scolaire afin de répondre de manière individualisée aux besoins de votre enfant.

A SAVOIR

Que ce soit en Impro ou en ULIS, c'est la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) qui statue sur l'orientation de votre enfant sur la base d'un Projet Personnalisé de

Scolarisation (PPS) assurant la cohérence des différents dispositifs d'accompagnement à partir d'une évaluation globale de ses besoins. L'entrée en CFA ne nécessite elle aucune disposition particulière, alors que l'entrée en CFA Spécialisé nécessite une orientation Apprentissage pour pouvoir intégrer le dispositif.

IMPro

L'IMPro, suite classique de l'IMP (Institut médico-pédagogique), propose à votre enfant âgé de 14 à 20 ans une éducation qui allie enseignement scolaire adapté et formation professionnelle. Comme pour tout établissement médico-social, les équipes pluridisciplinaires de ces établissements proposent également les soutiens adaptés aux besoins de votre enfant : transport, sécurité, hygiène ..., autant d'éléments nécessaires à l'acquisition de son autonomie. Des ateliers techniques lui permettent de se former à des gestes professionnels et des stages en entreprise complètent son cursus. Ces expériences en situation professionnelle aideront votre enfant à préciser les contours de sa future orientation.

Généralement à la sortie de l'IMPro votre enfant relève plutôt d'un ESAT du fait de sa capacité de travail, voire d'une Entreprise Adaptée selon son degré d'autonomie.

Mais certains pourront également s'orienter vers de l'apprentissage et rien n'empêche un employeur de l'embaucher, par exemple suite à un stage qu'il aurait effectué dans son entreprise.

EN SAVOIR PLUS

*« Le guide des droits des personnes handicapées mentales et de leurs proches » – Unapei – juin 2008
Fiche n° 9*

ULIS et SESSAD

Les ULIS sont des dispositifs de l'Éducation Nationale qui ont pour objectif de permettre à des adolescents handicapés de suivre une scolarité adaptée dans l'enseignement secondaire (collège, lycée). Ils sont généralement la suite logique des CLIS (CLasse d'Inclusion Scolaire) de l'enseignement primaire.

Pour que votre enfant puisse avoir accès à cette scolarisation, il doit disposer d'une capacité de communication compatible avec les enseignements scolaires, les situations de vie et d'éducation collectives. Concrètement, il doit ainsi manifester des possibilités d'apprentissage, même si celles-ci peuvent apparaître limitées. Il doit aussi être capable d'assumer les contraintes et les exigences minimales de comportement de la vie en collectivité qu'implique ce type d'établissement.

Votre enfant peut alors recevoir un enseignement adapté, qui met en œuvre les objectifs prévus par son PPS, incluant, autant qu'il est possible, des plages de participation aux activités dans sa classe de référence d'âge avec les autres enfants scolarisés.

Cette période de scolarité devrait permettre la consolidation de son autonomie sociale, le développement de ses apprentissages sociaux, scolaires, et de ses capacités de communication.

Les élèves scolarisés en ULIS peuvent également bénéficier de l'appui d'un SESSAD (Service d'éducation spécialisée et de soins à domicile). Composé d'une équipe pluridisciplinaire, ce service apporte conseils et accompagnement, en assurant les soins, le soutien éducatif et le suivi nécessaire à votre enfant en fonction de ses besoins. Il intervient dans les différents lieux de vie de votre enfant et à ce titre peut opérer dans l'établissement où il est scolarisé.

Théoriquement, l'intégration scolaire devrait permettre à votre enfant de s'orienter plus facilement vers le milieu ordinaire de travail. La pratique conduit à être prudent. En effet, bien souvent, lorsqu'il atteint l'âge de 16 ans, âge de la fin de la scolarité obligatoire, l'Éducation Nationale ne prend plus en charge la scolarité de votre enfant. Il en résulte une période d'errance difficile. Votre enfant ne relève pas vraiment de l'éducation adaptée mais n'a plus de place à l'Éducation Nationale. C'est pourquoi la sortie d'ULIS doit être travaillée très en amont.

Face à ce constat, il est aujourd'hui envisagé de développer le nombre d'ULIS en lycée professionnel et leur permettre de travailler en réseau afin de mutualiser les lieux de formation et ainsi proposer un plus grand choix d'apprentissages professionnels.

EN SAVOIR PLUS

« Le guide des droits des personnes handicapées mentales et de leurs proches » – Unapei – juin 2008
Fiche n° 7 et 8

www.onisep.fr/handicap
<http://www.lecolepourtous.education.fr>

Formation en alternance

A partir de 16 ans, il est possible pour votre enfant de s'inscrire dans un dispositif d'alternance pour préparer un diplôme généralement de type CAP (Certificat d'Aptitude Professionnel). C'est plus souvent le système de l'apprentissage qui est mobilisé. Votre enfant va être salarié et va alterner des périodes en centre de formation et des périodes en entreprise. Depuis 2009, l'apprentissage est également accessible aux adultes Travailleurs Handicapés sans aucune limite d'âge.

L'accès à l'alternance est le résultat d'un parcours de formation déjà bien construit en amont. Cela suppose que votre enfant soit autonome et capable d'intégrer un collectif de travail. L'alternance impose également de trouver un employeur prêt à s'investir dans ce dispositif, ce qui n'est pas chose aisée. Mais lorsque toutes les conditions sont réunies c'est la voie royale d'accès au milieu ordinaire de travail.

La formation de votre enfant sur un dispositif d'apprentissage peut en théorie se faire selon trois modalités :

- en Centre de Formation pour Apprentis (CFA) ou une section apprentissage d'un lycée technique, comme tout à chacun ;
- en CFA accompagné d'un appui spécifique ;
- en Centre de Formation pour Apprentis Spécialisé (CFAS).

Concrètement le rythme en CFA de droit commun est souvent peu adapté aux personnes handicapées mentales. C'est pourquoi certains CFA tentent d'individualiser le suivi ou les enseignements pour permettre à un jeune handicapé de suivre au mieux la formation.

Les dispositifs d'accompagnements d'apprentis interviennent alors en appui des CFA de droit commun.

Ils s'adressent aux jeunes handicapés ou en difficulté sociale. Ces jeunes sont inscrits en CFA, où ils suivent la formation avec les autres élèves. Le dispositif d'accompagnement va fournir en parallèle tous les étayages dont votre enfant aura besoin, tant en terme pédagogique, éducatif, thérapeutique ou de suivi en entreprise. Le dispositif d'accompagnement peut sous-traiter une partie du soutien à des partenaires extérieurs ou les réaliser lui-même. Les heures de soutien peuvent représenter jusqu'à 145 heures annuelles, qui s'ajoutent au temps passé en CFA. Ces jeunes peuvent éventuellement bénéficier d'une prise en charge en SESSAD.

Ces dispositifs peuvent être financés par le Conseil Régional, les départements, l'AGEFIPH et le fonds social européen. Certains bénéficient d'autres soutiens variés.

Les centres de formations d'apprentis spécialisés (CFAS) ne s'adressent qu'aux jeunes handicapés ou en difficulté sociale. Ils sont développés de manière inégale sur le territoire. La spécificité des CFAS est d'assurer eux-mêmes tout ou partie de la formation. Il est fréquent que le CFAS assure la partie théorique du CAP par exemple, et délègue la partie pratique aux CFA qui sont dotés d'ateliers spécialisés. Certains CFAS peuvent s'appuyer pour la partie théorique sur un établissement ordinaire ou un IME (ou autre établissement médico-éducatif).

Le suivi médico-social est le plus souvent celui d'un établissement adapté. Le suivi en entreprise est beaucoup plus prégnant qu'en CFA standard.

Le CFAS a pour objet de proposer une formation adaptée avec un enseignement spécifique (groupes à faible effectif, formateurs expérimentés, pédagogie individualisée et différenciée), mais également

un accompagnement pédagogique personnalisé facilitant l'insertion en milieu ordinaire de travail (suivi en entreprise, synthèses pédagogiques, entretiens individualisés).

Votre enfant aura ainsi acquis une formation et une expérience professionnelle en milieu ordinaire qui devraient lui faciliter l'intégration en emploi.

CONSEILS PRATIQUES

Pour trouver un CFAS, vous pouvez vous référer au site internet <http://www.2aph.fr/> et pour un CFA aux sites internet www.lapprenti.com et <http://www.intercariforef.org/>

A SAVOIR

Les apprentissages ne s'arrêtent pas à la formation initiale. Tout au long de sa vie professionnelle votre enfant aura l'occasion de développer de nouveaux apprentissages. Ainsi il n'est pas rare par exemple qu'un travailleur d'ESAT développe des acquis en lecture car cela a pris sens dans sa vie d'adulte et répond à son désir d'autonomie.

1.2 L'orientation

Pour accéder au monde du travail, il est indispensable que votre enfant dépose un dossier à la MDPH afin qu'il puisse obtenir les aides nécessaires et l'orientation appropriée à sa situation.

Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), chargées de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées et de leurs proches ont pour objectif notamment d'offrir aux personnes handicapées et à leurs familles un accès unique aux principaux droits et prestations auxquels elles peuvent prétendre.

Elles se doivent ainsi de faciliter vos démarches, que ce soit pour bénéficier :

- d'une orientation vers un établissement ou service,
- d'allocations et droits divers (exemples : l'Allocation aux Adultes Handicapés, la prestation de compensation, la carte d'invalidité...)
- d'un accès à la formation et à l'emploi.

La loi impose à chaque MDPH de nommer un référent pour l'insertion professionnelle, personne ressource pour les questions du travail : accueil, information, aide à l'évaluation, lien avec les opérateurs du territoire. Dans la pratique et selon les territoires, ce rôle est encore très récent et parfois insuffisamment développé.

Dans chaque MDPH, c'est à la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), anciennement COTOREP et CDES, que revient la charge de répondre à vos demandes concernant vos droits en matière d'orientation ou d'attribution des aides et prestations.

Pour cela, il est nécessaire que vous déposiez un dossier de demande, selon un formulaire pré-établi et dans lequel votre enfant devra exprimer, avec votre aide ou celle de professionnels, ses souhaits (son projet de vie) notamment concernant le travail. Ce dossier doit être accompagné d'un certificat médical.

CONSEILS PRATIQUES

Votre enfant, notamment lors de sa période de formation initiale, a déjà été accompagné par des professionnels qui le connaissent bien et ont su évaluer ses capacités. N'hésitez donc pas à vous appuyer sur cette équipe dans le montage du dossier de demande auprès de la CDAPH. Ils sont très souvent des interlocuteurs précieux des MDPH.

Une équipe pluridisciplinaire est alors chargée d'évaluer les restrictions d'activité (incapacité permanente) de votre enfant et ses besoins de compensation sur la base notamment de son projet de vie. Elle propose un plan personnalisé de compensation du handicap qui peut contenir des recommandations concernant :

- des prestations (par exemple l'AAH et la carte d'invalidité)
- des orientations en établissement ou service, (par exemple l'orientation en ESAT),
- des préconisations ou conseils (par exemple l'orientation sur un opérateur compétent pour la recherche en milieu ordinaire).

C'est sur la base de l'évaluation et du plan de compensation réalisés par cette équipe ainsi que du projet de vie de la personne handicapée que la CDAPH prend ses décisions.

En matière de travail, la CDAPH est compétente pour :

- reconnaître la qualité de travailleur handicapé (la RQTH) et statuer sur l'orientation professionnelle de votre enfant, notamment vers le milieu ordinaire (entreprise, EA) ou milieu protégé (ESAT) ;
- le réorienter si nécessaire vers un autre établissement ou service correspondant aux besoins de votre enfant lorsqu'il n'est plus en capacité de travailler ;
- apprécier si l'état ou le taux d'incapacité de votre enfant justifie l'attribution notamment de ressources complémentaires à son futur revenu d'activité :
 - la prestation de compensation (frais supplémentaire liés à l'exercice d'une activité professionnelle),
 - l'AAH et le complément de ressources,
 - la carte d'invalidité (qui a un impact sur le montant de l'AAH).

Ces décisions sont en général prises pour 5 ans. Il appartient à votre enfant d'en faire la demande de renouvellement.

Si votre enfant, ou son représentant légal, est en désaccord avec les décisions prises il lui est possible de présenter un recours soit en s'adressant au président de la MDPH soit en demandant une conciliation ou même si ces deux procédures n'ont pas abouties en saisissant le tribunal compétent.

A SAVOIR

La décision d'orientation vers le milieu ordinaire (employeurs privés ou publics, entreprises adaptées) ne s'impose pas aux employeurs. Ils ont le choix d'embaucher ou non votre enfant. Par contre, l'orientation en ESAT s'impose aux établissements désignés mais dans la limite de

leur spécialité. Très souvent les ESAT sont également amenés à inscrire votre enfant sur une liste d'attente faute de places disponibles. Il faut savoir cependant que dans la pratique un certain nombre d'ESAT possèdent des commissions d'admission.

CONSEILS PRATIQUES

D'un département à l'autre le fonctionnement des MDPH est très variable et reste parfois encore calqué sur les anciennes procédures. Le plus simple est de vous renseigner directement auprès de la MDPH de votre département.

EN SAVOIR PLUS

*« Le guide des droits des personnes handicapées mentales et de leurs proches » – Unapei – juin 2008
Fiche n° 1, 2 et 3*

Site CNSA : <http://www.cnsa.fr>
http://www.mdph-971.fr/fiches-pratiques/index_fiches.htm

1.3 Accessibilité et compensation du handicap au travail

L'accès au travail de votre enfant relève également dans les faits de la mise en accessibilité des situations de travail.

L'accessibilité c'est la mise en œuvre de tous les moyens nécessaires, techniques et humains, permettant à toute personne en situation de handicap d'avoir la possibilité de participer, selon son degré de handicap, à toutes les activités de la société notamment le travail.

Bien sûr, malgré la loi, il reste encore beaucoup à faire, notamment pour améliorer le regard sur la personne handicapée mentale.

Votre enfant ne pourra peut-être pas accéder à une vie adulte totalement autonome, mais chaque pas qui est fait vers cette autonomie se révèle une victoire pour lui et pour vous.

L'accessibilité ne peut se limiter à la mise en conformité du cadre bâti. L'accessibilité pour votre enfant doit s'entendre comme la possibilité pour elle de pouvoir accéder à la compréhension de son environnement, à pouvoir s'y repérer et s'y déplacer facilement.

Trois types de modes de compensation peuvent être mobilisés et conjugués pour favoriser l'autonomie de votre enfant autant que possible et l'accompagner dans l'accès et le maintien dans le travail :

L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN

Votre enfant peut avoir besoin d'un accompagnement humain pour lui permettre de mobiliser les ressources nécessaires à son parcours. Cet accompagnement a pour objectif d'assurer dans la durée :

- un rôle d'interface et de médiation entre votre enfant et son environnement ;
- un accompagnement physique dans toutes les démarches si nécessaires ;
- une coordination de tous les professionnels qui interviennent dans son parcours.

L'objectif est de lui permettre d'acquérir peu à peu l'autonomie nécessaire à son parcours.

En entreprise, le rôle du tuteur est également indispensable pour permettre à votre enfant de s'insérer et se maintenir en emploi.

L'ADAPTATION DU RYTHME

La déficience intellectuelle a des répercussions sur le temps de compréhension et le rythme d'acquisition des savoirs. Un parcours vers et dans l'emploi s'inscrit dans la durée et dans la répétition.

Il s'agit donc de permettre à votre enfant de prendre le temps nécessaire à l'expression de son projet et la mise en œuvre des étapes de parcours.

Concrètement, votre enfant peut avoir besoin de plus de temps mais également d'une plus grande disponibilité de la part de ses interlocuteurs.

LA MISE EN ŒUVRE INDIVIDUALISÉE D'AIDES TECHNIQUES

Facile à lire, langage imagé ou simplifié, pictogrammes, codes couleurs, gabarits sont autant d'outils qu'il faut mobiliser autant que nécessaire pour que votre enfant puisse avoir accès aux informations écrites nécessaires pour se repérer :

- dans les opérateurs ;
- dans son parcours
- dans le processus de production

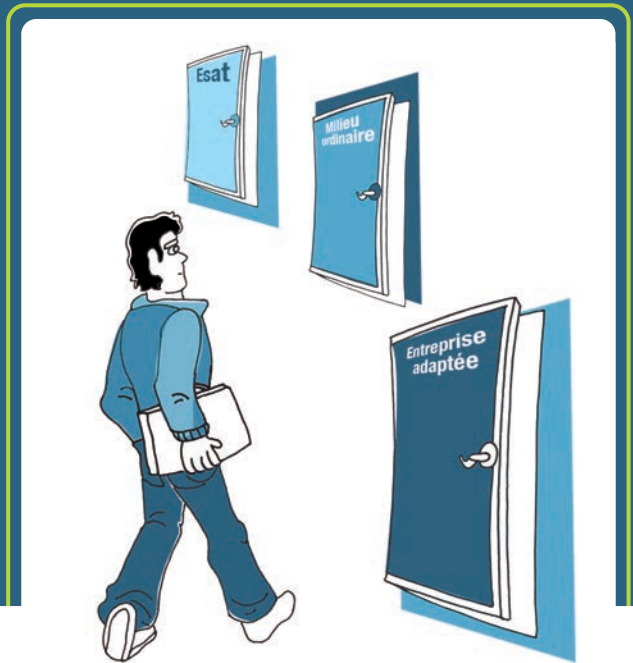
Ces modes de compensations sont mobilisés de manière combinées, individualisés et personnalisés, non seulement lors du parcours d'insertion de votre enfant, lors de son intégration effective en emploi mais également tout au long de sa vie professionnelle.

En définitive, excepté si une déficience physique ou sensorielle se surajoute, le handicap mental ne nécessite pas ou peu d'aides techniques spécifiques. Les aménagements consistent essentiellement en des aides à la compréhension ou au repérage. Elles relèvent généralement de procédés plus ingénieux que coûteux.

Les Esat et EA ont développé un savoir-faire indéniable en la matière, fruit d'une pratique de terrain de longue date. Autant d'organisations astucieuses du travail qui sont reproductibles en entreprise bien évidemment pour les travailleurs handicapés déficients intellectuels mais également pour les autres salariés de l'entreprise. Car bien souvent l'intégration d'une personne handicapée permet de repenser les modes de production au profit de tous.

EN SAVOIR PLUS

« *Le guide pratique de l'accessibilité* »
– Unapei – septembre 2009



Les milieux de travail

2- Les milieux de travail

Autant qu'une source de revenu, le travail est synonyme d'intégration sociale, et donc d'épanouissement personnel, du moins quand il s'effectue dans de bonnes conditions, correspondant au mieux à la situation de chacun.

En raison de la spécificité de sa déficience mais aussi de son histoire de vie et sa personnalité, votre enfant aura peut-être besoin, à des degrés très variables et tout au long de son parcours d'accès et de maintien à l'emploi :

- d'un accueil plus attentif et plus soutenues, la qualité des relations humaines et leur maîtrise conditionnant la réussite de son intégration ;
- d'informations orales et écrites accessibles ;
- d'un suivi professionnel soutenu, sur le long terme ;
- d'un accompagnement humain dans la vie de tous les jours articulé avec le travail, du moins la plupart du temps.

Et parce que le handicap mental est très divers, une pluralité de solutions existe. Ce qui reste central c'est avant tout le projet de vie de votre enfant.

Ainsi, trois types de milieux de travail s'offrent à votre enfant :

- le milieu protégé de travail : ESAT
- le milieu ordinaire « adapté » de travail : entreprises adaptées
- Le milieu ordinaire de travail : employeurs privés et publics

Cette palette des possibles permet d'apporter la réponse la plus adaptée aux capacités et souhaits de votre enfant. En fonction de son parcours, de ses désirs et ses évolutions, des passerelles du milieu protégé/adapté vers le milieu ordinaire peuvent être également envisagées.

A SAVOIR

Les associations adhérentes à l'Unapei s'intéressent depuis longtemps au champ du travail des personnes handicapées mentales.

En 2010, ce sont 600 ESAT et 120 Entreprises Adaptées que gèrent les associations adhérentes à l'Unapei, soit 60 000 travailleurs handicapés accueillies chaque jour (40 % des places travail protégé/adapté au niveau national).

CONSEILS PRATIQUES

Ces associations connaissant bien leur territoire, les modes de fonctionnement de ses institutions et les pratiques partenariales des opérateurs. Elles sont de bon relais auprès desquels vous pouvez obtenir des informations personnalisées en fonction de la situation de votre enfant et de votre implantation géographique.

2.1 Le milieu protégé de travail : les ESAT

DEFINITION

Les missions des ESAT vis-à-vis des personnes handicapées sont au nombre de trois :

- offrir un soutien médico-social et éducatif
- proposer une activité à caractère professionnel ;
- favoriser un épanouissement personnel et une intégration sociale.

Les ESAT accueillent pour cela des personnes handicapées pour lesquelles la CDAPH a constaté que les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel de travailler dans une entreprise ordinaire ou en entreprise adaptée.

Les ESAT proposent aux personnes handicapées des activités à caractère professionnel dans divers secteurs tels que l'industrie (montage-cablage, conditionnement...) les services (blanchisserie, espaces verts, restauration...) mais également la fabrication et la commercialisation de produits propres (produits de la bouches, menuiserie ...).

Comme les Entreprises Adaptées, les ESAT proposent leurs services notamment aux employeurs assujettis à l'obligation d'emploi sous la forme de contrat de sous-traitance ou de mise à disposition de personnel. Ces employeurs ont ainsi la possibilité de répondre partiellement à leur obligation d'emploi et réduire par conséquent leur contribution à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) ou au Fiphp (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans les fonctions publiques).

L'ESAT constitue donc une réponse originale et parfaitement adaptée aux besoins de nombre de personnes handicapées mentales. Ainsi, les personnes handicapées mentales sont très représentées en ESAT. 66 % des travailleurs d'ESAT présentent une déficience intellectuelle auxquels s'ajoutent 23 % de travailleurs pour qui le handicap mental serait un handicap secondaire*.

A SAVOIR

Il existe en France 1400 ESAT qui accueillent chaque jour 115 000 travailleurs handicapés. Près de 70 % d'entre eux sont handicapés mentaux.

LE STATUT DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Pour intégrer un ESAT, votre enfant, comme pour n'importe quel autre établissement médico-social, doit être orienté par la CDAPH. Cette décision d'orientation s'appuie sur la mesure de sa capacité de travail, qui doit être inférieure, sauf exception, au tiers de la capacité de travail d'une personne valide. Pour autant et malgré cette faible capacité de travail, la CDAPH considère que son aptitude potentielle à travailler est suffisante pour être admise en ESAT. L'orientation en ESAT de votre enfant est prononcée partir de ses 20 ans, et plus exceptionnellement de ses 16 ans.

Votre enfant devient alors usager d'un Etablissement médico-social : il n'est pas salarié. L'Unapei milite activement pour que ce statut perdure car il est protecteur et il garantit à votre enfant l'accompagnement le plus adapté possible à ses besoins et ses désirs.

* Source : Rapport OPUS 3 « appui des services de l'Etat à la modernisation et au développement des établissements et services d'aide par le travail dans leurs missions médico-sociales et économiques » - novembre 2009

Il recevra néanmoins une rémunération garantie. Fixée en fonction de l'activité à temps plein ou à temps partiel, cette rémunération se compose :

- d'une part au moins égale à 5 % du Smic brut qui est financée par l'ESAT ;
- d'une aide au poste, d'au maximum 50% du Smic brut à la charge de l'Etat.

A cette rémunération, qui peut varier de 55 % à 110% du SMIC, une prime d'intéressement à l'excédent d'exploitation peut lui être versée chaque année.

Enfin, la rémunération garantie ne constitue pas sa seule ressource, puisqu'elle se cumule quasiment toujours avec l'AAH. Concrètement, s'il est bénéficiaire de la carte d'invalidité (qui a un impact sur le calcul de l'AAH) votre enfant percevra l'équivalent du SMIC net à minima. S'il n'est pas titulaire de cette carte, ses ressources avoisineront plutôt les 80 % du SMIC net.

La durée d'activité à caractère professionnel des travailleurs d'ESAT, y compris les soutiens qui conditionnent l'exercice de l'activité, ne peut excéder 35 heures hebdomadaires. Elle peut être inférieur si votre enfant bénéficie d'un temps partiel. Attention, il ne faut pas confondre le temps de travail et le temps de présence. Ce dernier peut donc dépasser 35 heures par semaine.

Votre enfant bénéficiera également de congés rémunérés et d'absences pour maladie, pour événements familiaux ou encore de congés liés à la maternité et à l'éducation des enfants.

LES AIDES

Pour l'ESAT

Pour répondre à ses missions, l'ESAT dispose de deux budgets :

- un budget commercial qui finance la rémunération directe des travailleurs handicapés et les charges liées à la production (achat de matières premières, de machines...);
- un budget social qui couvre les dépenses à caractère social (comme la rémunération du personnel éducatif).

Si le budget commercial est directement issu des activités de production et commercialisation que développent l'ESAT, le budget social repose quant à lui sur une dotation globale de fonctionnement versée par l'État.

A cette dotation, s'ajoute l'aide au poste versée pour la rémunération garantie de chaque travailleur handicapé.

Enfin, l'Etat soutient l'effort de formation des ESAT à destination de ses travailleurs handicapés. Ainsi pour chaque euro versé à un OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé), l'Etat ajoute 2 euros pour financer des formations.

Pour le travailleur handicapé

L'activité à caractère professionnel n'est envisageable dans un ESAT que si elle englobe les soutiens qui conditionnent l'exercice de toute activité productive pour ce type de public. Ces soutiens ont pour objectif de permettre à votre enfant d'être à même d'exprimer, de la manière la plus profitable pour lui, sa faculté à travailler. Certains de ces soutiens ont également vocation à favoriser son épanouissement personnel et son autonomie sociale.

Ces soutiens peuvent être sociaux, éducatifs, médicaux et psychologiques. Cela peut être par exemple, des cours de français,

l'apprentissage de l'utilisation de l'informatique ou même l'organisation d'une activité récréative (sport, cinéma), activité qui alors s'inscrit en dehors du temps de travail rémunéré.

De plus, les ESAT sont tenus de mettre en œuvre et de favoriser l'accès à des actions de formation professionnelle et de permettre à chacun d'accéder à la reconnaissance ou la validation de ses acquis d'expérience (VAE).

Enfin, l'exercice d'une activité à caractère professionnel dans le milieu ordinaire du travail ou en entreprise adaptée peut être proposé à votre enfant, dans le cadre d'une procédure de mise à disposition. Il peut même envisager, s'il le souhaite et si cela lui est accessible, un accompagnement vers l'emploi en entreprise adaptée ou encore en milieu ordinaire de travail.

Pour mener à bien l'ensemble de ces missions, l'ESAT se dote d'une équipe pluridisciplinaire de professionnels qui interviennent sur la production (par ex. les moniteurs d'atelier), les soutiens (comme les psychologues) ou la formation et l'insertion (chargé de formation et/ou d'insertion).

A SAVOIR

Réaffirmé par la loi de février 2005, un ESAT est avant tout un établissement médico-social auquel s'appliquent des obligations toutes particulières, notamment celles de la loi 2002-02. Concrètement les ESAT se doivent par exemple de proposer à votre enfant la mise en place d'un projet individuel dans lequel il pourra exprimer ses attentes, ses souhaits d'évolution. Les soutiens pouvez aussi participer aux côtés de votre enfant à la vie de l'ESAT à travers le Conseil de la Vie sociale (CVS) qui a pour objet de formuler des avis et des propositions sur le fonctionnement de l'Esat.

EN SAVOIR PLUS

*« Le guide des droits des personnes handicapées mentales et de leurs proches » – Unapei – juin 2008
Fiches n° 12, 14 et 28
Rapport OPUS 3 « appui des services de l'Etat à la modernisation et au développement des établissements et services d'aide par le travail dans leurs missions médico-sociales et économiques » – novembre 2009
(téléchargeable à : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces,770/handicap,775/dossiers,806/travailleurs-handicapes,410/les-etablissements-et-services-d,12054.html>)*

2.2 Le milieu adapté de travail : les entreprises adaptées

DEFINITION

Les entreprises adaptées (anciennement dénommés ateliers protégés) sont des unités économiques qui offrent une activité professionnelle adaptée aux possibilités de travailleurs handicapés :

- qui ne peuvent, temporairement ou durablement, s'insérer dans le milieu ordinaire ;
- mais qui possèdent une capacité de travail supérieure aux travailleurs d'ESAT.

Depuis 2005, les entreprises adaptées relèvent du marché du travail et non plus du milieu protégé du travail. Elles peuvent être créées par les collectivités ou des organismes publics ou privés, notamment des sociétés commerciales. Elles peuvent également être annexées à un ESAT, ce qui est souvent le cas dans les associations adhérentes à l'Unapei.

Cependant, si le statut de l'entreprise adaptée relève du marché du travail, elle a néanmoins une vocation sociale spécifique. Les entreprises adaptées doivent en effet employer dans leur effectif, concourant directement à la production, au moins 80 % de travailleurs handicapés, orientés vers le marché du travail (ou milieu ordinaire).

Les ESAT proposent aux personnes handicapées des emplois dans divers secteurs tels que l'industrie (montage-cablage, conditionnement...), les services (blanchisserie, espaces verts, restauration...) mais également la fabrication et la commercialisation de produits propres (produits de bouche, menuiserie...).

Comme les ESAT, les Entreprises Adaptées proposent leurs services notamment aux employeurs assujettis à l'obligation

d'emploi sous la forme de contrat de sous-traitance ou de mise à disposition de personnel. Ces employeurs ont ainsi la possibilité de répondre partiellement à leur obligation d'emploi et réduire par conséquent leur contribution à l'Agefiph ou au Fiphfp.

Les Entreprises Adaptées permettent à votre enfant qui bénéficie d'une reconnaissance de travailleur handicapé) et qui est orienté par la CDAPH vers le marché du travail d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à ses besoins. Les travailleurs handicapés ainsi recrutés sont dits à « efficacité réduite ». Cette notion est appréciée notamment par le service public de l'emploi (SPE), c'est-à-dire Pôle Emploi ou les « Cap Emploi » qui proposent des candidats aux entreprises adaptées ou selon des critères définis par décret.

A SAVOIR

60 % environ des 28 000 salariés handicapés employés dans les 600 Entreprises Adaptées en France, seraient déficients intellectuels (Source Opcalia - <http://www.opcalia.com>)

LE STATUT DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Salarié à part entière, votre enfant se verra appliquer les dispositions du code du travail ou de la convention collective dont l'entreprise adaptée dépend, notamment sur les conditions de travail ou la représentation des travailleurs.

Il recevra un salaire fixé de la même manière que tout salarié ordinaire. Il est tenu compte de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité. Ce salaire ne peut être inférieur au Smic.

LES AIDES

Pour l'entreprise adaptée

L'entreprise adaptée se doit d'ajuster son activité économique à ses salariés, ce qui requiert de sa part de consacrer un temps important non seulement à l'aménagement technique des postes de travail, mais également à un encadrement adapté et personnalisé, par définition plus important que dans le milieu ordinaire classique.

C'est pourquoi, l'État verse une aide au poste à l'entreprise adaptée dont le montant est de 80 % du Smic brut par mois.

Les Entreprises Adaptées ont également accès à une subvention spécifique pour les aider dans leur fonctionnement qui se compose d'une base forfaitaire et d'une partie variable allouée sur projet.

Pour le travailleur handicapé

Les entreprises adaptées se doivent de favoriser le projet professionnel de votre enfant en vue de sa valorisation, de sa promotion et de sa mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.

Votre enfant, lorsqu'il intègre une entreprise adaptée, peut donc bénéficier d'un accompagnement adapté à sa problématique. Il peut ainsi entreprendre un parcours professionnel qui s'appuie sur l'acquisition d'une expérience professionnelle indéniable, une qualification et des compétences valorisables dans tout autre milieu professionnel. Il peut notamment avoir accès à une formation professionnelle et à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Il peut envisager, s'il le souhaite et si cela lui est accessible, un emploi en milieu ordinaire.

2.3 Le milieu ordinaire

DEFINITION

Le milieu ordinaire de travail regroupe les employeurs publics et privés du marché du travail « classique ».

Afin de favoriser l'égalité des chances et de promouvoir l'emploi des personnes handicapées, la loi prévoit que ces employeurs de 20 salariés ou plus soient assujettis à une obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6% de leur effectif total.

Plusieurs modalités sont prévues pour leur permettre de répondre à leur obligation d'emploi, notamment l'embauche directe de personnes handicapées à condition qu'elles soient reconnues travailleurs handicapés au sens de la loi, c'est-à-dire, titulaires d'un des titres inscrits dans la loi. Pour votre enfant il pourra s'agir notamment de la RQTH (reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé) ou de l'AAH (Allocation aux Adultes Handicapés).

L'employeur privé est également tenu de mettre en œuvre des aménagements qualifiés de "raisonnables" afin de permettre l'accès à un poste de travail à une personne handicapée*.

Dans la pratique, l'insertion en milieu ordinaire est faible pour les personnes handicapées mentales. Ainsi, en 2006 seuls 3,6 %* des placements en entreprises des Cap Emploi ont concernés des personnes présentant une déficience intellectuelle

* « Atlas national 2008 : l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées » - AGEFIPH - FIPHFP

LE STATUT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Votre enfant recruté en milieu ordinaire de travail est salarié comme tout à chacun. Il est donc soumis aux mêmes droits et obligations, définis par le cadre conventionnel et légal. La rémunération minimum est par conséquent le Smic. La seule différence de disposition consiste en le doublement de la période de préavis (dans la limite de trois mois) en cas de licenciement.

Votre enfant s'il accède au milieu ordinaire de travail doit avoir une capacité de travail proche d'un salarié dit « valide », mais après aménagement optimal du poste de travail. Cet aménagement peut se traduire par exemple par des horaires spécifiques, un accompagnement humain renforcé, la mise en place de pictogramme lui permettant de se repérer seul dans le processus de production ou les locaux même de l'entreprise. Il doit également avoir la capacité de s'intégrer à un collectif de travail. Bon nombre d'exemples nous ont enseigné à être prudent sur l'intégration réelle qui peut être toute relative : le geste technique et professionnel était parfaitement acquis mais l'intégration sociale difficile.

Cependant une intégration réussie est une véritable victoire, une reconnaissance valorisante qui lui permet de construire une image de soi valorisée et de développer ses capacités d'autonomie.

Très souvent une bonne intégration passe par un accompagnement fort de professionnels de l'insertion au moment de l'intégration mais aussi du maintien dans l'emploi. C'est très souvent l'établissement d'origine (ESAT ou EA) qui s'en charge mais cela peut être un SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale) ou encore un service dédié.

LES AIDES

Le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi donne accès à un certain nombre d'aides et avantages qui facilitent l'accès à l'emploi.

Pour l'employeur

L'embauche de travailleurs handicapés permet en premier lieu à l'employeur de répondre à son obligation d'emploi et donc de réduire sa contribution au Fiphfp ou à l'Agefiph.

Ce statut de travailleur handicapé permet également à l'employeur de bénéficier d'aides techniques et financières comme les contrats aidés ou les aides de l'Agefiph ou du Fiphfp.

Pour le travailleur handicapé

Le statut de travailleur handicapé permet donc à votre enfant de s'inscrire dans les dispositifs d'aide aux demandeurs d'emploi reconnus comme public prioritaire. Elle peut également bénéficier des aides à la personne de l'Agefiph.

Enfin, ce statut permet à la personne handicapée mentale de bénéficier d'un accompagnement spécifique à l'emploi, à travers notamment le réseau des Cap Emploi.

Concernant la fonction publique, ce statut permet notamment de bénéficier d'un accès simplifié à la fonction publique et ainsi de s'exonérer de passer les concours. Il s'agit du recrutement par contrat donnant vocation à titularisation. Votre enfant est recruté sur un contrat de droit privé d'une durée équivalente à la période de stage effectuée, pour le même emploi, par un lauréat de concours (le plus souvent un an). A l'issue de ce contrat et après avoir passé un entretien à caractère professionnel permettant d'apprécier les missions et les tâches effectuées, il est titularisé et intègre le corps des fonctionnaires.

2.4 Les passerelles du milieu protégé vers le milieu ordinaire

La vocation du milieu protégé et adapté dépasse le cadre stricto sensu de la production ou de la délivrance d'un service. Il s'agit d'accompagner votre enfant dans son projet de vie.

Plus particulièrement, lorsque cela est possible et que votre enfant le souhaite, il s'agit d'être le relais vers une insertion en milieu ordinaire de travail. Mais parce que son handicap a des retentissements sur son autonomie, il est nécessaire de mettre en place un accompagnement humain spécifique et individualisé inscrit dans le temps.

Cette insertion peut être préparée de manière progressive par les structures du milieu protégé ou adapté en proposant à votre enfant des périodes d'immersion en entreprise, notamment dans le cadre de stages mais également de mises à disposition chez l'employeur de manière collective ou, notamment dans une seconde étape, individuelle.

Les associations de l'Unapei se sont dotées pour certaines de chargés d'insertion qui sont intégrés à l'ESAT ou à l'EA et qui peuvent accompagner votre enfant dans son accès à l'emploi mais également le suivre une fois en emploi, même s'il n'existe pas de financement spécifique pour cela. Certaines associations ont même développé des services d'insertion dédiés à l'accompagnement vers le milieu ordinaire.

En cas de difficultés en milieu ordinaire de travail, la loi prévoit la possibilité pour les travailleurs d'ESAT de réintégrer leur établissement d'origine. C'est ce que l'on appelle le droit au retour. Même si dans les

faits, ce n'est pas toujours aisé de le mettre en œuvre faute de place, les associations de l'Unapei sont très attentives à pouvoir garantir autant que possible ce dispositif. C'est une pratique courante qui d'effectuait bien avant les dispositions législatives et qui est souvent étendue aux travailleurs d'Entreprises Adaptées.



Dispositifs et
acteurs du milieu
ordinaire

3- Dispositifs et acteurs du milieu ordinaire

Contrairement à l'ESAT et à l'entreprise adaptée, le milieu ordinaire n'est pas organisé en fonction des spécificités des personnes handicapées. Son accès est donc plus restreint aux personnes handicapées mentales, même si théoriquement votre enfant a le droit de travailler en milieu ordinaire comme tout à chacun.

Les dispositifs et acteurs sont également beaucoup plus nombreux. C'est pourquoi un chapitre entier de ce guide leur est consacré.

3.1 Les institutions

AGEFIPH

L'Agefiph, créée par la loi du 10 juillet 1987, gère le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, issu des collectes auprès des entreprises qui ne répondent pas à leur obligation d'emploi. Partenaire de la politique de l'emploi menée par les pouvoirs publics, l'Agefiph a une mission de service public qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'Etat

L'Agefiph a pour mission de développer l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises et associations du secteur privé. Elle se doit pour cela :

- d'améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés,

- d'aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés handicapés,
- d'approfondir la connaissance de la population active handicapée.

Elle apporte des aides et des conseils à destination des personnes handicapées et des entreprises ainsi que l'appui d'un réseau de prestataires sélectionnés par ses soins.

Le conseil d'administration de l'Agefiph est composé de représentants des partenaires sociaux, d'associations représentant les personnes handicapées (dont l'Unapei) et de personnalités. Ils définissent la stratégie et la politique d'intervention de façon collégiale en lien avec le personnel du siège. Ces décisions nationales sont ensuite déclinées par les directions régionales qui les mettent en œuvre et sont de fait les interlocuteurs directs des entreprises et personnes handicapées.

Le programme d'interventions de l'Agefiph se décline en deux grandes orientations :

- le financement de services destinés à accompagner les personnes handicapées et les entreprises : il s'agit notamment des Cap Emploi ;
- des aides financières à l'embauche ou en emploi.

Du fait de son statut votre enfant est éligible aux aides et services financés par l'Agefiph.

A SAVOIR

L'Agefiph n'est pas un opérateur d'accompagnement. Il s'agit bien d'un organisme financeurs d'aides et services.

A SAVOIR

Du fait d'un accord de branche, certains employeurs, notamment les associations qui appliquent la convention collective nationale « des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 », dépendent d'une association nommée l'OETH qui met en place ses propres aides (www.oeth.org).

CONSEILS PRATIQUES

En fonction du projet de votre enfant et de ses besoins, vous pouvez déposer directement un dossier auprès de l'Agefiph ou passer par ses prestataires (Cap Emploi notamment). Ces derniers connaissent bien le fonctionnement de l'Agefiph et savent donc constituer au mieux les dossiers.

EN SAVOIR PLUS

www.agefiph.fr

FIPHFP

La loi du 11 février 2005 a confié au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) l'objectif de mettre en œuvre une politique publique destinée à promouvoir l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information de tous les acteurs. Ce sont les contributions des employeurs publics qui ne respectent pas ces 6% qui abondent le FIPHFP.

Le FIPHFP a pour missions de favoriser, grâce à une politique incitative le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Pour cela, le

FIPHFP met ses moyens et financements, à travers des aides et conventions, au service des employeurs publics et les aide ainsi et à atteindre le taux légal des 6 %.

Les employeurs publics concernés sont :

- la fonction publique d'Etat (ministères,...)
- la fonction publique territoriale (communes, Régions, Départements,...)
- la fonction publique hospitalière
- la Poste

C'est le comité national qui définit les orientations générales du FIPHFP et fixe les règles qui facilitent la mise en place de plans d'actions en faveur de l'insertion et du recrutement des personnes handicapées dans la Fonction Publique. Le Comité national fonctionne sur un mode équivalent à un conseil d'administration tripartite, réunissant les représentants des employeurs publics, les organisations représentatives des salariés et des représentants des associations de personnes handicapées. A ce titre, l'Unapei a un siège de suppléant au comité national du FIPHFP

26 comités locaux, également paritaires, déclinent au plan régional les orientations du Fonds décidées au plan national. Ils valident notamment des actions menées avec les employeurs publics locaux. A ce jour, les comités locaux ne sont malheureusement pas tous en ordre de fonctionnement.

A SAVOIR

Le FIPHFP a passé une convention avec l'Agefiph afin de cofinancer un certain nombre d'actions et notamment les prestataires de services qui accompagnent les personnes handicapées vers et dans l'emploi. Les aides du FIPHFP ne sont pas accessibles directement aux personnes handicapées. Il revient à l'employeur qui embauche la personne d'en faire la demande.

3.2 Les structures d'accompagnement vers le milieu ordinaire et adapté

Parce qu'il est difficile d'accéder à un emploi directement, d'autant plus lorsque l'on est porteur d'un handicap, des opérateurs ont la charge d'accompagner les demandeurs d'emploi dans leur démarches et de rapprocher l'offre de la demande.

Il existe deux types d'opérateurs complémentaires : ceux accessibles à tous (c'est ce que nous appelons le droit commun) et ceux accessibles pour les personnes handicapées (les acteurs spécifiques). Mais pour autant malgré cette spécificité, il n'est pas toujours simple pour les personnes handicapées mentales d'être accompagnées en fonction de leurs besoins. C'est pourquoi certaines associations de l'Unapei ont développés des actions spécifiques.

LES ACTEURS DE DROIT COMMUN : PÔLE EMPLOI, MISSION LOCALE

Pôle Emploi, service public pour l'emploi

Au 1^{er} janvier 2009 est né Pôle Emploi issu de la fusion de l'ANPE et des Assedic. Service public de l'emploi, cet organisme a pour mission d'accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche et d'aider les entreprises à recruter.

Votre enfant, qu'il soit indemnisé ou non par l'Assurance Chômage, peut s'inscrire à Pôle Emploi pour bénéficier des mêmes

aides que les demandeurs d'emploi. Il se verra désigner un conseiller référent qui au-delà de proposition d'offres d'emploi, devra l'informer et l'orienter, selon sa situation, sur les actions de formation, sur les mesures d'aide à l'embauche et les aides à la mobilité et à la reprise d'emploi

En pratique, Pôle Emploi est tenu d'accompagner tous les demandeurs d'emploi et n'a pas vraiment les moyens de répondre au plus près des besoins des personnes au regard du traitement de masse auquel il est confronté. Ainsi, les personnes les moins autonomes ne pourront être soutenues autant que nécessaire et votre enfant risque d'avoir des difficultés à gérer seul ses relations avec Pôle Emploi. Cependant être inscrit à Pôle Emploi lui ouvre droit à un certain nombre d'aides et dispositifs de droit commun.

En revanche, pour réaliser ses missions, Pôle emploi doit mettre en œuvre des partenariats locaux. Ainsi, les Cap Emploi sont co-traitants dans le cadre de l'accompagnement des chercheurs d'emploi handicapés et les Missions Locales pour les jeunes.

EN SAVOIR PLUS

<http://www.pole-emploi.fr/>

Mission Locale : service public de l'insertion des jeunes

Les Missions Locales assurent le service public de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans. Elles sont gérées par des associations créées à cette fin par des communes ou des groupements de communes. La présidence de l'association est assurée par un élu d'une collectivité territoriale participant au financement de la Mission Locale.

Les Missions Locales mettent en œuvre

les fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement pour aider les jeunes de 16 à 25 ans à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion sociale et professionnelle. Elles apportent des réponses aux questions d'emploi, de formation mais aussi sur le logement ou la santé. Votre enfant pourra y trouver une aide pour définir son objectif professionnel et les étapes de sa réalisation, établir son projet de formation et l'accomplir, pour accéder à l'emploi et s'y maintenir.

Chaque Mission Locale est par ailleurs dotée d'un référent Travailleur Handicapé.

EN SAVOIR PLUS

<http://www.cnml.gouv.fr/sommaire.php3>

LES ACTEURS PLUS SPÉCIFIQUES : CAP EMPLOI, SAMETH

Les Cap Emploi

Par convention avec l'Etat, l'Agefiph et le FIPHFP, assurent le financement de prestations destinées à favoriser l'accès à l'emploi durable en milieu ordinaire de travail des personnes, en complémentarité avec le Service Public de l'Emploi.

Ils financent pour cela des associations, labellisées Cap Emploi et réparties sur tout le territoire. Co-traitants de Pôle Emploi, ils assurent à travers une offre de service commune en direction des personnes handicapées mais également des entreprises, les missions de service public suivantes :

- 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.

Les Cap Emploi sont conçus pour offrir des services plus adaptés que Pôle Emploi aux personnes handicapées mentales orientées en milieu ordinaire de travail. Votre enfant peut donc avoir accès à un accompagnement spécifique à travers ce réseau. Cependant, la réalité de terrain doit nuancer ces propos au regard des particularités du handicap mental.

Ainsi, en 2004*, l'Unapei, avec le soutien de l'Agefiph, a conduit une enquête auprès des Cap Emploi afin de mesurer l'accompagnement des personnes handicapées mentales dans ces structures. L'offre de service, qui s'adresse au plus grand nombre, semble peu adaptée aux besoins plus spécifiques des personnes handicapées mentales comme l'accompagnement social ou le manque d'autonomie.

Depuis la loi du 11 février 2005, les Cap Emploi sont également amenés à accompagner les personnes handicapées vers les Entreprises Adaptées. Ils proposent aux Entreprises Adaptées des candidats dont ils estiment que leur capacité de travail présente une « efficacité réduite » et permettent ainsi de déclencher l'aide au poste.

* Source « Défi insertion : promouvoir l'accès au milieu ordinaire des déficients intellectuels » – Unapei – juillet 2006

A SAVOIR

Votre enfant relève du Cap Emploi de son lieu de domiciliation.

La base de données des Cap Emploi est consultable sur : <http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=common&nav2=annuaire&search=new>

EN SAVOIR PLUS

<http://www.agefiph2010.fr/personnes-handicapees-details.php>

Sameth

Également financées par l'Agefiph et le Fiphfp, les Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ont pour vocation d'aider les entreprises et les salariés à trouver une solution de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre le handicap et le poste de travail. Ils interviennent notamment en complément de la médecine du travail et la caisse régionale d'assurance maladie.

Si votre enfant déjà intégré en entreprise se trouve en situation difficile du fait de l'aggravation de son handicap ou de l'apparition d'un nouveau problème de santé, il pourra bénéficier avec son employeur des actions suivantes :

- informations sur le maintien dans l'emploi ;
- aides à la mobilisation d'appuis techniques, administratifs ou financiers ;
- conseils pratiques ;
- un service d'ingénierie pour la recherche et la mise en œuvre de solutions de maintien en emploi (formation, adaptation de poste ...).

Mais de la même manière que pour les Cap Emploi, les Sameth s'adressent à

tout type de handicap. La spécificité du handicap mental n'est donc pas toujours bien prise en compte.

A SAVOIR

Le Sameth compétent pour votre enfant est celui qui dépend du lieu d'implantation de son entreprise.

La base de données des Sameth est consultable sur :

<http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=common&nav2=annuaire&search=new>

EN SAVOIR PLUS

http://www.agefiph2010.fr/entreprises-maintien-dans-l_emploi-details.php

LES PRESTATIONS PONCTUELLES SPÉCIFIQUES

L'Agefiph et le Fiphfp finance également des prestations ponctuelles spécifiques (PPS) conçues comme des ressources spécialisées venant en appui des missions portées par les Cap Emploi et les Sameth notamment, référents des parcours des personnes.

Il s'agit de mettre en œuvre des expertises, des conseils ou des techniques de compensation pour répondre à des besoins en lien avec la déficience de la personne, dans des situations identifiées par les opérateurs référents (évaluation/diagnostic des capacités de la personne, validation du projet professionnel, formation, recherche/mise en œuvre d'une solution de maintien...).

Votre enfant peut en bénéficier si le Cap Emploi en fait la demande à toutes les phases d'accompagnement des parcours d'insertion, d'accès à l'emploi ou de maintien dans l'emploi.

A SAVOIR

Jusqu'ici ces appuis pour les personnes handicapées mentales étaient inégalement répartis sur le territoire français et quelques associations adhérentes à l'Unapei travaillent déjà depuis de longues années avec l'Agefiph dans ce cadre. Mais le conseil d'administration de l'Agefiph a récemment acté pour 2012, un déploiement national pour de ces prestations au bénéfice des personnes handicapées mentales.

LES ASSOCIATIONS DU MOUVEMENT UNAPEI

Les associations adhérentes à l'Unapei s'intéressent depuis longtemps au champ du travail des personnes handicapées mentales.

Elles se sont dotées pour certaines de chargés d'insertion qui sont intégrés à l'ESAT ou à l'EA et qui peuvent accompagner votre enfant dans son accès à l'emploi mais également le suivre une fois en emploi, même s'il n'existe pas de financement spécifique pour cela. Certaines associations ont même développé des services d'insertion dédiés à l'accompagnement vers le milieu ordinaire.

Ils ont pour mission de favoriser et assurer, en complément des moyens de droit commun (présentés ci-dessus), l'accès, le maintien durable et l'évolution dans l'emploi en milieu ordinaire de travail, de personnes en situation de handicap mental, du fait de la non satisfaction de leur besoins spécifiques par les structures d'insertion généralistes existantes (par ex : Pôle Emploi, Cap Emploi).

En effet, en raison de la spécificité de leur handicap, en milieu professionnel, les per-

sonnes en situation de handicap mental ont notamment besoin :

- d'un accueil plus attentif et plus soutenues, la qualité des relations humaines et leur maîtrise conditionnant la réussite de leur intégration ;
- d'informations orales et écrites accessibles ;
- d'un suivi professionnel soutenu, sur le long terme ;
- d'un accompagnement humain dans la vie de tous les jours articulé avec le travail, du moins la plupart du temps.

Ces services développent alors un ensemble de prestations adaptées aux personnes handicapées mentales mais également à destination des entreprises.

3.3 Les aides à l'emploi en milieu ordinaire

Qu'ils soient soumis ou non à l'obligation d'emploi, certains employeurs souhaitent s'impliquer pour l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail.

Quelles que soient leurs motivations (développement durable, démarche sociale d'entreprise...) tous ont accès à des aides pour les soutenir dans leurs actions.

LES CONTRATS AIDES

2 types de contrats aidés peuvent être accessibles aux personnes handicapées mentales :

- le contrat unique d'insertion (CUI) sous sa forme Contrat Initiative Emploi (CIE) pour les employeurs du secteur marchand ou Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) pour le secteur non marchand ;
- les contrats de formation en alternance (Contrat d'apprentissage ou Contrat de professionnalisation).

Le contrat unique d'insertion

Le CUI quelle que soit sa forme, a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Théoriquement, cela pourrait s'appliquer à votre enfant. Mais en réalité les publics prioritaires sont déterminés au niveau régional dans un arrêté préfectoral. Il revient ensuite aux agents de Pôle Emploi, dans le cadre de ces directives régionales et déclinaisons locales, d'apprécier la situation individuelle de votre enfant et d'estimer s'il relève ou non de ce contrat.

L'accès à ce contrat peut être bénéfique et adapté à votre enfant s'il a les capacités à travailler en milieu ordinaire. En effet, en contrepartie d'une aide financière, dont le montant et la durée sont également fixés par le préfet de région, l'employeur s'engage dans un certain nombre d'actions destinées à favoriser l'insertion durable de votre enfant telles que la mise en place d'un tutorat, de formation, d'attestation d'expériences professionnelles. Attention cependant à bien anticiper la fin du contrat, afin que votre enfant ne se trouve pas sans solution.

EN SAVOIR PLUS

[http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/rubrique « contrat de travail »](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/rubrique-«-contrat-de-travail-»)

Les contrats de formation en alternance

Il n'est pas très simple de définir de manière précise les différences entre les deux types de contrats. Théoriquement, un contrat d'apprentissage va permettre à son titulaire d'apprendre un métier tout en préparant son diplôme d'Etat, alors qu'un contrat de professionnalisation va permettre à son bénéficiaire de se perfectionner pour acquérir des compétences précises qui pourront être sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP), un titre homologué ou un diplôme validé par une branche professionnelle

Pratiquement une même formation peut parfois être suivie indifféremment en apprentissage ou en professionnalisation.

Très souvent, le type de contrat sera déterminé en fonction du parcours de votre enfant, mais aussi en fonction des préférences de l'entreprise et de l'organisme dans lequel il préparera sa formation.

Cependant, la durée du contrat, la rémunération du salarié ainsi embauché et les aides accordées à l'employeur diffèrent.

Ainsi, un employeur qui embaucherait votre enfant en apprentissage bénéficierait d'un certains nombres d'aides :

- provenant de l'Etat : exonération de cotisations sociales, indemnité compensatrice forfaitaire, crédit d'impôt, prime particulière liée à l'embauche d'un travailleur handicapé ;
- provenant de l'Agefiph : primes majorées.

Le contrat de qualification est lui automatiquement accessible notamment aux allocataires de l'AAH.

LES AIDES DE L'AGEFIPH

L'Agefiph a pour objet de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées quel que soit leur handicap. Les personnes handicapées mentales bénéficient, au même titre que toutes les autres, des appuis de l'Agefiph dans leur démarche d'insertion professionnelle.

L'éventail de ses interventions peut permettre à votre enfant d'apporter des réponses à toutes les étapes de l'insertion : de sa préparation à l'emploi (aide technique, formation), à son maintien en poste, en passant par son recrutement et son suivi dans l'entreprise (primes, adaptation des situations de travail, tutorat).

A ce jour, les aides de l'Agefiph sont classées selon trois grandes catégories :

- un programme classique, « pérenne » qui s'est développé depuis 1987 ;
- un programme complémentaire, lancé en 2008 et borné dans le temps (2010) intitulé « nouvelles aides, nouveaux services » qui complète les interventions classiques par de nouveaux dispositifs ;

- un plan de soutien conjoncturel qui vise à soutenir dès 2009 l'emploi des personnes handicapées en période de crise en renforçant les mesures existantes.

Le programme complémentaire et le plan de soutien sont donc destinés à disparaître ou se transformer dès 2011.

Les aides sont mobilisables pour les personnes directement ou pour les employeurs. Les entreprises de moins de 20 salariés, qui n'ont pas d'obligation légale d'emploi, peuvent également profiter de ces aides.

Vous trouverez ci-joint quelques exemples d'aide plus particulièrement mobilisables pour favoriser l'emploi des personnes handicapées mentales :

Les primes à l'embauche

- **La prime initiative emploi**

Objectif : Favoriser le recrutement de personnes handicapées rencontrant des difficultés particulières d'insertion (prime qui ne peut être instruite que par un Cap Emploi ou Pôle Emploi)

- **Aide à l'embauche d'un collaborateur handicapé issu du milieu protégé ou adapté**

Objectif : Favoriser le recrutement par des entreprises du milieu ordinaire de personnes handicapées sortant d'un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ou d'une entreprise adaptée (EA). Cette aide est accordée pour un an, de sorte à laisser le temps à l'employeur de faire aboutir les démarches sur la reconnaissance de la lourdeur du handicap pour son salarié.

- **Les aides au contrat de professionnalisation**

Objectif : Faciliter l'accès des personnes handicapées à l'entreprise par le contrat de professionnalisation.

- Les aides à l'apprentissage

Objectif : Faciliter l'accès à l'entreprise des jeunes handicapés par la voie de l'apprentissage.

Les aides à l'emploi

- L'aide à l'adaptation des situations de travail

Objectif : Compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou bien en adaptant l'organisation du travail.

- Aide à l'emploi

Objectif : Aider les entreprises à compenser les charges induites par l'emploi de salariés lourdement handicapés. Depuis le 1^{er} janvier 2006, cette aide se substitue à la garantie de ressources des travailleurs handicapés.

- L'aide au tutorat

Objectif : Recourir à un tuteur, interne ou externe à l'entreprise, pour préparer et assurer l'intégration d'un salarié handicapé à son poste ou le suivi d'un stagiaire pendant sa formation.

Les aides à la personne

- Les aides à la mobilité

Objectif : Faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées en compensant leur handicap lors des déplacements (transports, hébergement).

- Les aides à la formation professionnelle

Objectif : Permettre aux personnes handicapées d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer un métier, accéder à un emploi ou le conserver.

EN SAVOIR PLUS

http://catalogue-interactif2.timetobuy.net/Agéfiph/AIDES_2010_1/

LES AIDES DU FIPHFP

Le comité national du FIPHFP a défini deux modes de financements aux employeurs publics :

- Le premier est destiné à traiter les demandes ponctuelles et s'adresse plus particulièrement aux employeurs publics ne procédant qu'à quelques demandes par an ;
- Le second repose sur un engagement contractuel (une convention) entre l'employeur public et le FIPHFP qui permet de globaliser et de préfinancer, en partie, un plan d'actions identifié, dont la mise en œuvre est envisagée sur une ou plusieurs années.

Contrairement à l'Agefiph, le Fiphfp ne finance pas directement les projets des personnes mais uniquement ceux des employeurs.

Il peut ainsi financer par exemple des actions d'aménagements des postes de travail ou des actions de formation et d'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés.

Vous ne pourrez donc les interpeller directement. Il reviendra à l'employeur de votre enfant d'y faire appel si nécessaire.

LA RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a supprimé le classement par les COTOREP des travailleurs handicapés dans les catégories A, B, C suivant la gravité de leur handicap. Toutefois, la loi a retenu une nouvelle notion : celle de la lourdeur du handicap. Cette reconnaissance permet à un employeur privé de minorer sa contribution ou d'obtenir une aide à l'emploi en milieu ordinaire qui remplace le dispositif de la GRTH (Garantie de Rémunération des

Travailleurs Handicapés), dont bénéficiait un certains nombres de personnes handicapées mentales.

Concrètement, il s'agit de compenser les charges induites par la lourdeur du handicap d'un salarié (exemple : organisation particulière de l'activité, accompagnement social ou professionnel, tutorat, moindre productivité...).

Pour cela, la lourdeur du handicap de la personne doit faire l'objet d'une reconnaissance par la DIRRECTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrency, du Travail et de l'Emploi), après avis éventuel de l'inspection du travail. Cette lourdeur est évaluée en fonction de la charge économique restant à l'employeur après aménagement optimal du poste. Cette évaluation doit être révisée tous les 3 ans.

C'est à l'employeur d'initier la demande auprès de la DIRRECTE. C'est un processus compliqué et long pour l'entreprise. Par ailleurs, la notion d'aménagement dans le cadre de l'emploi des personnes handicapées mentales n'est pas simple à appréhender puisque pour l'essentiel d'entre eux, il ne s'agit pas d'aménagements techniques mais d'accompagnement humain.

Cependant cette démarche peut être intéressante pour convaincre un employeur d'embaucher votre enfant pour qui, malgré un aménagement optimal de son poste de travail, ne pourra être au même niveau de productivité que ses collègues.

A SAVOIR

A l'heure où nous éditons ce livre, la loi de finances 2011 prévoit le transfert de la gestion de la reconnaissance de la Lourdeur du Handicap à l'Agefiph dès 2011.

CONSEILS PRATIQUES

Le plus simple pour instruire une demande de reconnaissance de la Lourdeur du handicap est de se faire accompagner par un opérateur compétent, tel que le Cap Emploi ou les associations de l'Unapei lorsqu'elles ont développé ce savoir faire.

EN SAVOIR PLUS

<http://vosdroits.service-public.fr/F15204.xhtml>



La cessation d'activité professionnelle

4- La cessation d'activité professionnelle

Avec le travail se pose inmanquablement à un moment où un autre la question de l'arrêt du travail et corollairement celle de la gestion du temps libre et des ressources. Certaines personnes arrivent sans difficulté à l'âge de la retraite alors que d'autres rencontrent des difficultés bien avant l'âge légal de la retraite.

4.1 La cessation d'activité professionnelle

En vieillissant votre enfant peut commencer à avoir des difficultés en situation de travail : fatigabilité, démotivation, apparition de problèmes de santé ... autant de facteurs qu'il est important de prendre en compte afin d'anticiper des difficultés à venir.

Avant la cessation définitive d'activité, il est possible d'envisager des dispositions intermédiaires telles qu'un aménagement de poste ou une réduction du temps de travail, l'AAH complétant alors pour partie la baisse de revenus liés à la baisse du temps de travail.

Pour les personnes travaillant en milieu ordinaire, il peut être nécessaire d'envisager une réorientation en Entreprise Adaptée ou en ESAT.

En ESAT, les équipes encadrantes sont de plus en plus confrontées à ce phénomène et mettent en place des accompagnements adaptés. Un certain nombre d'en-

tre eux proposent notamment dans une section annexe à l'ESAT des activités hors temps de travail.

A SAVOIR

Il est possible d'envisager un arrêt total de l'activité professionnelle avant l'âge légal de la retraite. En général, les personnes handicapées mentales sont allocataires de l'AAH qui est alors rétablie à taux plein (si elles ne disposent pas de ressources annexes).

4.2 La pension de retraite

Votre enfant, qu'il ait travaillé en milieu ordinaire ou protégé, a le droit comme tout salarié à une pension de retraite. Les personnes handicapées bénéficient jusqu'ici généralement d'une pension de vieillesse au titre de l'incapacité au travail, dès 60 ans. Certaines personnes peuvent bénéficier d'une retraite anticipée, dès 55 ans.

Si votre enfant est notamment titulaire de l'AAH, ou d'une carte d'invalidité (taux d'incapacité d'au moins 80 %) à l'âge de la retraite, il pourra bénéficier dès 60 ans d'une pension de retraite à taux plein quelle que soit sa durée de travail (et donc d'assurance). C'est la retraite pour inaptitude au travail. Les personnes ayant peu travaillé et, de manière générale, qui ne perçoivent que de faibles retraites (de base et complémentaire) peuvent demander le bénéfice de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) qui leur garantit la disposition d'un minimum de ressources d'environ 742 €.

Mais la réforme des retraites votée en 2010 prévoit le report progressif à l'âge de 62 ans (prévu pour 2018). Par le même mécanisme, les droits à l'AAH devraient être maintenus jusqu'à cet âge.

A SAVOIR

Pour prendre sa retraite anticipée à 55 ans, il est nécessaire que votre enfant soit titulaire de l'AAH, ou d'une carte d'invalidité (taux d'incapacité d'au moins 80 %) pendant toute la durée de son travail et qu'il soit en capacité de le prouver. Mais il doit également avoir cotisé un nombre minimal de trimestres (contrairement à la retraite pour inaptitude à 60 ans). Il peut, lorsque sa retraite est faible et sous certaines conditions avoir un complément d'AAH avant de passer à l'ASPA à partir de 60 ans.

Si votre enfant ne remplit pas les critères de la retraite pour inaptitude ou anticipée, ce qui est très rare dans les faits, le système de retraite qui s'appliquera est alors celui du régime général.

CONSEILS PRATIQUES

Le calcul des ressources lors du passage à la retraite est complexe. C'est pourquoi il est impératif de se rapprocher de la caisse de retraite et de la CAF dont votre enfant dépend.

EN SAVOIR PLUS

« Le guide des droits des personnes handicapées mentales et de leurs proches » – Unapei – juin 2008 - Fiche n° 29

Pour aller plus loin

Les principaux textes de loi



Loi n° 87-157 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés : une obligation de résultats pour le secteur privé.

L'objectif de la loi du 10 juillet 1987 est d'améliorer le processus d'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire. Les conditions d'accès à l'emploi sont rendues plus favorables pour ce public en passant d'une logique d'obligation de procédure (déclaration) à une obligation de résultat (taux d'emploi).

Elle se traduit dans les grandes lignes par :

- Une obligation d'emploi des personnes handicapées par les entreprises (secteur privé), dont le taux est fixé à 6% des effectifs. Cette obligation était déjà présente dans la loi de 1975, mais elle a été accentuée.
- La définition du statut de "bénéficiaire de la loi", qui détermine les différents statuts de personnes handicapées bénéficiant de l'obligation d'emploi, à savoir notamment les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Cotorep, les titulaires d'une rente d'accident du travail ou d'une pension d'invalidité. La loi de 2005 y ajoutera deux nouveaux types de bénéficiaires.
- Les modalités pour s'acquitter de l'obligation d'emploi : l'emploi direct mais également la sous-traitance avec le secteur protégé (modalité déjà inscrite en

1975), les accords d'entreprise, et le versement d'une contribution « libératoire », pour chaque emploi non pourvu, à un fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (l'Agefiph).

- La création du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées, dont la gestion a été confiée à l'Agefiph, fonds constitué des cotisations des entreprises qui n'ont pas leur quota de personnes handicapées.
- L'obligation d'emploi est certes étendue au secteur public mais les modalités de mise en œuvre sont très différentes, puisqu'il n'y a pas de contribution à défaut d'emploi effectif de personnes handicapées.

Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale

La loi du 2 janvier 2002 place l'usager des structures médico-sociales, donc des ESAT, au cœur du dispositif, c'est-à-dire que c'est au secteur de s'adapter aux besoins et attentes des personnes handicapées et non l'inverse.

Il s'agit par exemple de :

- La promotion des droits notamment par la création d'outils comme le Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail (CSAT) ;
- La mise en place de démarches qualités.

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : la mise en œuvre du principe d'égalité des droits et des chances dans le secteur privé et public.

La loi du 11 février 2005 complète ou renforce certaines dispositions des lois précédentes, et pose un principe de droit à la compensation du handicap et de non discrimination. Elle réorganise les instances en charge des principales décisions en matière d'aides sociales et d'orientation relatives au handicap.

Concrètement, il s'agit de :

- La création des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), qui regroupent les anciennes Cotorep (créés en 1975), sites pour la vie autonome et CDES.
- L'ajout de deux nouveaux types de bénéficiaires de l'obligation d'emploi : les titulaires de la carte d'invalidité et de l'AAH ;
- La création d'un fonds pour les fonctions publiques Territoriale, Hospitalière et de l'Etat (FIPHFP), similaire à l'Agefiph : le secteur public passe également à une obligation de résultat ;
- Le renforcement de l'obligation d'emploi qui repose sur un calcul un peu différent et une contribution libératoire majorée en cas d'absence d'embauche de personnes handicapées durant plus de trois années consécutives.
- La création du nouveau statut des Ateliers Protégés qui deviennent les Entreprises Adaptées et sont intégrées au milieu ordinaire ;

- La création de nouveaux droits pour les travailleurs d'ESAT.

Dans ce contexte législatif, embaucher une personne handicapée mentale, permet aux employeurs privés et publics de s'acquitter partiellement ou totalement de leur obligation d'emploi. Recourir aux ESAT et Entreprise Adaptée leur permet de s'acquitter jusqu'à la moitié de leur obligation d'emploi.

EN SAVOIR PLUS

www.unapei.org,
rubrique Le guide des Employeurs
www.handipole.org rubrique *Législation*

Lexique des principaux sigles

| | |
|-----------------|---|
| AGEFIPH | Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées |
| CAE | Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (secteur non marchand) |
| CAP | Certificat d'Aptitude Professionnel |
| CAT | Centre d'Aide par le Travail (actuellement ESAT) |
| CDAPH | Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (anciennement COTOREP) |
| CFA | Centre de Formation pour Apprentis |
| CFAS | Centre de Formation pour Apprentis Spécialisé |
| CIE | Contrat Initiative Emploi (secteur marchand) |
| CLIS | Classe d'Inclusion Scolaire |
| Cotorep | Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel |
| CUI | Contrat Unique d'Insertion |
| DIRRECTE | Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi (anciennement DDTEFP) |
| EPSR | Equipes de Préparation et de suite au Reclassement |
| ESAT | Etablissement et service d'Aide par le Travail (anciennement CAT) |
| FIPHFP | Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans les fonctions publiques |
| IME | Institut Médico-Educatif |
| IMP | Institut Médico-Pédagogique (3-14 ans) |
| IMPro | Institut Médico-Professionnel (14-20 ans) |
| MDPH | Maison Départementale des personnes Handicapées |
| PPS | Projet Personnalisé de Scolarité |
| RQTH | Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés |
| SAMETH | Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés |
| SESSAD | Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile |
| ULIS | Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire (anciennement UPI) |
| UPI | Unité Pédagogique d'Intégration |

Ressources documentaires

Unapei

- « *Le Guide des droits des personnes handicapées mentales et de leurs proches* » ; Unapei, juin 2008
- « *Le Guide pratique de l'accessibilité* » ; Unapei, septembre 2009
- Dossier Travail « *Pas d'Eldorado mais des parcours possibles* » ; Vivre ensemble n°95, juin 2009
- « *Défi insertion : promouvoir l'accès au milieu ordinaire des déficients intellectuels* » ; Unapei, juillet 2006
- « *Le salarié handicapé mental dans l'entreprise* » ; Unapei, février 2004

Autres

- *Les établissements pour adultes handicapés : des capacités d'accueil en hausse. Résultats provisoires de l'enquête ES 2006* ; Etudes et résultats de la DREES n° 641, juin 2008 (téléchargeable sur le site du ministère du travail : <http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er-pdf/er641.pdf>)
- « *Atlas national 2008 de l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées* » ; Agefiph-Fiphfp (téléchargeable sur le site Agefiph : <http://www.agefiph.fr/img/ATLASNational2008.pdf>)
- *Rapport OPUS 3 « appui des services de l'Etat à la modernisation et au développement des établissements et services d'aide par le travail dans leurs missions médico-sociales et économiques »* ; novembre 2009 (téléchar-

geable à : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces,770/handicap,775/dossiers,806/travailleurs-handicapés,410/les-etablissements-et-services-d,12054.html>)

Web

- **Annuaire CFA**
www.lapprenti.com
<http://www.intercariforef.org/>
- **Scolarisation**
www.onisep.fr/handicap
<http://www.lecolepourtous.education.fr/>
- **Unapei**
www.unapei.org
Rubrique « Vivre – travailler » et rubrique « S'impliquer - le guide des employeurs »
<http://www.lecole-ensemble.org/>
- **Agefiph**
www.agefiph.asso.fr
Présentation, les aides financières, témoignages, annuaires des Cap Emploi et Sameth
- **Fiphfp**
www.fiphfp.fr
- **Contexte législatif**
<http://www.handipole.org/spip.php?rubrique11>
- **MDPH**
<http://www.cnsa.fr>
http://www.mdp-971.fr/fiches-pratiques/index_fiches.htm
- **Contrats aidés**
[http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/rubrique « contrat de travail »](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/rubrique-contrat-de-travail)

A propos de :

L'Unapei

Créée en 1960, l'Unapei est le premier mouvement associatif français œuvrant pour la représentation et la défense des intérêts des personnes handicapées mentales et de leurs familles.

Les bénévoles et les professionnels des 600 associations qu'elle regroupe agissent pour favoriser l'insertion et la reconnaissance de la citoyenneté des personnes handicapées dans tous les domaines : scolarisation, activités sportives, loisirs, culture, insertion professionnelle...

L'Unapei et ses associations se battent au quotidien pour que les personnes handicapées mentales puissent accéder à une activité professionnelle.

Inventeur du CAT (Centre d'Aide par le Travail) devenu ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail), le Mouvement compte près de 600 ESAT et 120 Entreprises Adaptées qui permettent à plus de 50 000 personnes handicapées d'accéder au travail. En outre, l'Unapei et ses associations ont créé des services d'insertion professionnelle spécifiques à l'accompagnement des personnes handicapées mentales en milieu ordinaire.

L'Unapei agit pour que ces services puissent se développer. Elle mène également des actions de lobbying pour que les besoins et attentes des personnes handicapées mentales au travail soient pris en compte dans les politiques publiques et siège notamment aux conseils d'administration de l'Agefiph et du Fiphfp.

L'Unapei en chiffres :

- 600 associations affiliées
- 180 000 personnes handicapées accueillies
- 60 000 familles adhérentes aux associations affiliées
- 3 000 établissements et services spécialisés
- 75 000 professionnels employés dans les établissements

François Dupont, illustrateur de ce guide

François est né le 13 novembre 1977 à Reims. Il a toujours vécu à Aubry du Hainaut, a fréquenté son école primaire puis a rejoint un collège de Valenciennes. Ses difficultés scolaires l'ont amené à rejoindre l'Institut de Rééducation Professionnel de Maubeuge. Aujourd'hui, François est reconnu travailleur handicapé par la Maison Départementale des Personnes Handicapées et il travaille en tant qu'agent de fabrication industriel au sein de l'entreprise adaptée dépendant de l'Association des Papillons Blancs de Denain. Sa passion pour le dessin lui a été transmise par sa mère qui pratiquait la peinture, la sculpture... Très jeune, il s'est intéressé à la BD et aux dessins animés. Il a commencé par les albums d'Hergé mais c'est l'univers des comics américains qui a retenu toute son attention : Spiderman, X-Men, Hulk... Toutes ces lectures l'ont amené tout naturellement au dessin et il s'est perfectionné en fréquentant les Beaux-Arts de Maubeuge.

Depuis deux ans, François participe à un atelier BD mis en place au sein de l'Association des Papillons Blancs de Denain. Il y prépare différents concours. En 2009, il a remporté un prix Hippocampe dans sa catégorie, avec la BD « *2 flics Ami Ami* ». Cet atelier lui permet d'évoluer et de préparer de nouveaux projets comme sa biographie en bande dessinée.

Imprimerie de Savoie, entreprise adaptée

Créée en 1994, l'Imprimerie de Savoie est une Entreprise Adaptée qui conjugue humanisme et performances techniques.

Humanisme, car l'Imprimerie de Savoie offre à des personnes handicapées intellectuelles un emploi adapté à leurs capacités. Elle les accompagne dans l'apprentissage d'un métier et leur ouvre les portes d'un parcours professionnel pouvant parfois conduire au milieu ordinaire classique.

Performances techniques, car l'Imprimerie de Savoie propose à ses clients (institutionnels, collectivités locales, associations, administrations, particuliers et entreprises) de confier leurs travaux d'impression aux talents de son équipe d'ouvriers des arts graphiques. Pour cela, l'imprimerie de Savoie dispose d'un parc machines de tout premier rang.

Enfin, solidaire de la préservation de l'environnement, l'Imprimerie de Savoie est labellisée « Imprim'Vert » depuis 2009, (encres végétales, papiers particuliers, laboratoire numérique). Et soucieuse de la pérennité de la qualité des prestations, elle a entamé depuis 2010 une démarche de certification ISO 9001.

Le travail

DES PERSONNES HANDICAPÉES MENTALES

L'accès au travail est un droit pour tous. Et pour les personnes handicapées mentales ? Ce guide, édité par l'Unapei, s'adresse aux parents et à tous ceux qui accompagnent les personnes déficientes intellectuelles dans leurs démarches.

Les informations et conseils pratiques que vous trouverez au fil des pages vous permettront de vous repérer dans un méandre d'acteurs institutionnels et d'opérateurs.

L'ambition de ce guide est de vous proposer les repères nécessaires pour que vous puissiez poser les bonnes questions aux bonnes personnes, afin que votre enfant dans son projet d'accès et de maintien au travail, soit autant que possible au bon endroit au bon moment.