



*Accueillir et
accompagner un
jeune handicapé*

*Guide à destination
des professionnels de
l'insertion*

Document élaboré dans le cadre du :

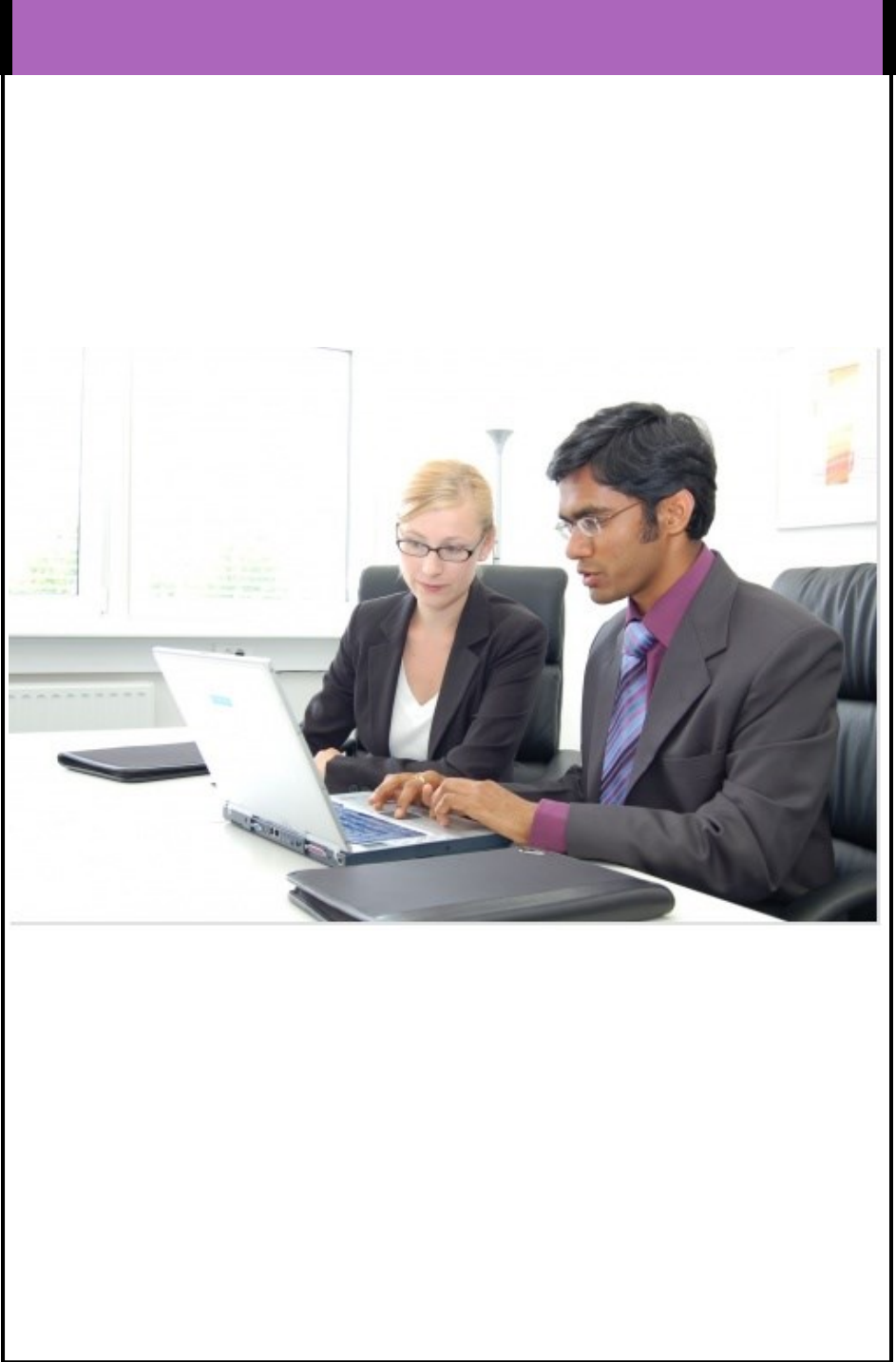


SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : LE HANDICAP	6
Qu'est-ce que le handicap ?	6
La notion de handicap	6
La classification des handicaps	6-7
Qu'est-ce que la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ?	7
Qui est considéré comme travailleur handicapé ?	7-8
Pourquoi demander une reconnaissance administrative ?	8
Les différentes catégories de bénéficiaires	9
Quels sont les avantages à être bénéficiaire de la loi du 11 février 2005 ?	10
Quelles sont les démarches à mettre en place ?	10
La Maison Départementale des Personnes Handicapées	10-11
Que peut-on demander à la CDAPH ?	12
Comment faire une demande ?	12-13
Formulation d'une demande	14
Le circuit d'un dossier à la MDPH	15-16
Les décisions de la CDAPH	17
Dispositif général mis en place mis en place par la loi d'orientation	18-19
CHAPITRE 2 : L'ACCUEIL D'UN JEUNE HANDICAPE	20
Comment accueillir un jeune handicapé ?	20-28
Accompagner et orienter sans discriminer	29-31

SOMMAIRE

CHAPITRE 3 : L'ORIENTATION D'UN JEUNE HANDICAPE	32
Comment accueillir un jeune handicapé ?	32
Le jeune possède un dossier à la MDPH	32
Clarifier la situation administrative au regard du handicap	32-33
Construire un projet professionnel compatible avec l'état de santé du jeune	33-34-35
Vous ne savez pas si le jeune relève du statut de travailleur handicapé ?	36
Analyser le parcours scolaire	36
Aborder la question de la santé	37
Rechercher la trace d'une démarche auprès de la MDPH	38
Comment présenter au jeune le dossier de demande de RQTH ?	39
CHAPITRE 4 : LE TRAVAIL EN RESEAU	40-41
Articulation des offres de services entre les opérateurs de droit commun et les opérateurs spécialisés	41
Le conseiller Mission Locale	41
Le conseiller Cap Emploi	41
Le Pôle emploi	42
Le Réseau Cap Emploi	42-43
Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés	43
CHAPITRE 5 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE	44
La Formation Professionnelle	44
Parcours personnalisé d'un demandeur d'emploi handicapé	44-45
GLOSSAIRE	46-50



PREAMBULE

Depuis plusieurs années, les jeunes en situation de handicap représentent une part croissante du public accompagné par les missions locales. De ce fait, les missions locales, dans le cadre de l'approche globale de la situation du jeune, se doivent de prendre en compte le handicap dans leur travail d'accompagnement au même titre que le logement, le parcours professionnel, les ressources, etc...

S'il est vrai qu'il n'est pas toujours simple d'aborder la question du handicap, il semble pourtant que, pour les jeunes concernés, ce soit la condition sine qua non d'un parcours réussi. En effet, tenir compte de la situation de santé, des contre-indications médicales et du statut « travailleur handicapé », c'est optimiser le parcours du jeune. De plus, s'entourer de partenaires spécialisés et effectuer un relais si cela est nécessaire, c'est faciliter le travail d'accompagnement.

Dans le cadre de l'accompagnement d'un jeune handicapé, des questions émergent souvent :

*« Comment aborder le sujet de la santé et de la reconnaissance travailleur handicapé ? »,
« Suis-je outillé pour répondre au mieux aux besoins de ce jeune ? ... »*

C'est pour répondre à vos interrogations, vous aider à intégrer la question du handicap dans vos pratiques en vous donnant des clés, que ce guide a été élaboré. Il n'a pas été pensé comme un livre, mais comme une boîte à outils qui intègre également les prestations, les relais d'accompagnement existants et de brèves définitions des termes (glossaire) les plus souvent utilisés dans le champ du handicap.

Bien évidemment, ce guide n'a pas vocation à délivrer des « recettes toutes faites ». Certaines de vos questions resteront sans réponses. Néanmoins, il vous propose une façon d'aborder ces questions pour dédramatiser la notion de handicap et la considérer comme un des éléments de la situation du jeune.

CHAPITRE 1 : LE HANDICAP

→ Qu'est-ce que le handicap ?

♦ LA NOTION DE HANDICAP

La représentation de la personne handicapée est souvent circonscrite aux handicaps lourds et visibles (fauteuil roulant). L'intégration à un poste de travail est de ce fait envisagée comme étant souvent plus complexe qu'elle ne l'est en réalité (en termes d'accessibilité, de risques d'accidents, de postes inadaptés, etc...).

La difficulté est de s'accorder sur une définition admise par tous et reconnue dans tous les domaines (juridique, médical, économique...).

Toutefois, la Classification Internationale des Handicaps, établie par l'Organisation Mondiale de la Santé (O.M.S), propose une définition précise de la déficience, de l'incapacité et du handicap :

« Le handicap est une notion relative, dans le sens où il ne peut être évalué qu'en fonction de la situation envisagée ».

En effet, il ne faut pas considérer le handicap comme une constante mais comme une variable. On parle alors de **handicap de situation**.

On est gêné ou handicapé par des tâches précises, mais pas dans l'absolu. Par exemple, une personne sourde communiquant uniquement en Langue des Signes Françaises ne sera pas en situation de handicap, si elle est dans un milieu où l'on communique comme elle. Dans cette situation, elle n'aura plus de handicap de communication.

♦ CLASSIFICATION DE TYPE DE HANDICAP



Handicap moteur

Perte ou diminution des capacités motrices entraînant des **limitations des gestes ou postures de travail** (port de charge, déplacement, station debout prolongée...).



Handicap auditif

Perte ou diminution des capacités auditives pouvant entraîner une adaptation (appareillage...) ou **déconseiller l'accès à certains environnements de travail** (exposition au bruit, travail en hauteur...).

CHAPITRE 1 : LE HANDICAP



Handicap visuel

Perte ou diminution de la capacité visuelle pouvant nécessiter une adaptation de l'environnement de travail (outil de travail adapté...) ou une adaptation à l'environnement (apprentissage des déplacements...).



Maladie invalidante

Diminution de l'activité motrice, de la quantité de travail à accomplir, de la durée ou de l'intensité pour le réaliser. Maladies chroniques et/ou évolutives : épilepsie, asthme, allergie, diabète, maladie cardio-vasculaire, HIV...



Handicap psychique

Ensemble des troubles du psychisme entraînant des difficultés d'adaptation socio-professionnelles : troubles de la vie émotionnelle (dépression, anxiété...), troubles de la pensée (phobie, obsession...), troubles des perceptions (hallucinations...), etc.



Handicap mental

Retard ou lenteur du développement intellectuel entraînant des difficultés de compréhension, d'apprentissage et cognitives.

→ Qu'est-ce que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ?

♦ QUI EST CONSIDÉRÉ COMME TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

Est considéré comme travailleur handicapé (...) toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique(s), sensorielle(s), mentale(s) ou psychique(s)*.

* Art.L.323-10 du Code du Travail

La qualité de travailleur handicapé est reconnue et délivrée par la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH—Section Adultes)** qui remplace la **COROREP** au sein de la **Maison Départementale des Personnes Handicapées**.

CHAPITRE 1 : LE HANDICAP

La loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées élargit les bénéficiaires.

♦ POURQUOI DEMANDER UNE RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE ?

Demander la **R**econnaissance de la **Q**ualité de **T**ravailleur **H**andicapé (RQTH), c'est faire reconnaître officiellement par la CDAPH son aptitude au travail en fonction de l'évaluation médicale de la capacité de travail restante.

Pour se maintenir ou accéder à l'emploi, les personnes reconnues **T**ravailleurs **H**andicapés (TH), peuvent bénéficier de mesures destinées à l'ensemble des demandeurs d'emploi et des salariés, mais aussi d'un éventail de mesures spécifiques venant optimiser leur accès à l'emploi.



Public concerné par ces mesures

Les bénéficiaires de la loi du 11 février 2005, c'est-à-dire :

- Les bénéficiaires d'une AAH
- Les titulaires d'une carte d'invalidité à 80%
- Les personnes reconnues travailleur handicapé par la CDAPH
- Les victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle (IPP > 10%)
- Les titulaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail est réduite d'au moins deux tiers

CHAPITRE 1 : LE HANDICAP

◆ LES DIFFÉRENTES CATEGORIES DE BÉNÉFICIAIRES

Loi du **COROREP**
10 juillet 1987

- ☞ Personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP.
- ☞ Victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle (IPP>10%).
- ☞ Titulaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail est réduite d'au moins deux tiers.
- ☞ Victimes de guerre et sapeurs pompiers sous certaines conditions.
- ☞ Pupilles de l'Etat.

Loi du **CDAPH**
11 février 2005

- ☞ Personnes reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH.
- ☞ Victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle (IPP>10%).
- ☞ Titulaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail est réduite d'au moins deux tiers.
- ☞ Victimes de guerre et sapeurs pompiers sous certaines conditions.
- ☞ Titulaires d'une carte d'invalidité à 80%.
- ☞ Bénéficiaires de l'AAH.

Accès aux mesures emploi-formation
de droit commun (Etat, Région,...)
et spécifiques (Agefiph, Sécurité Sociale,...)

CHAPITRE 1 : LE HANDICAP

♦ QUELS SONT LES AVANTAGES A ETRE BÉNÉFICIAIRE DE LA LOI DU 11 FEVRIER 2005 ?

En plus des outils de droit commun existants, le bénéficiaire de cette loi peut accéder à des aides spécifiques pour mener à bien son parcours professionnel.

Il peut notamment bénéficier :

- Du soutien du réseau de placement spécialisé Cap emploi.
- Des aides de l'Agefiph pour l'insertion dans le secteur privé :
 - des bilans et dispositifs de préparation à l'emploi et de formation ;
 - des primes pour la personne handicapée ;
 - des primes pour l'employeur ;
 - des aides financières pour adapter des postes de travail ;
- Des aides du FIPHFP pour l'insertion dans le secteur public.
- De l'accès à la fonction publique par concours aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique.
- De l'accès aux contrats aidés.
- De la reconnaissance officielle de son handicap dans l'entreprise.
- De l'orientation par la CDAPH vers un Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT, anciennement CAT), vers une formation en CRP (Centre de Rééducation Professionnelle) ou vers un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS).

→ Quelles sont les démarches à mettre en place ?

♦ LA MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES (MDPH) ET SES INSTANCES

Instaurées par la Loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées les MDPH ont vocation à faciliter les démarches des personnes handicapées et de leur famille et à leur fournir un accès unique :

- aux droits et prestations des personnes handicapées ;
- à toutes les possibilités d'appui dans l'accès à la formation et à l'emploi ;
- à l'orientation vers des établissements et des services.

CHAPITRE 1 : LE HANDICAP

La MDPH permet une prise en charge globale de la personne handicapée en lui offrant un guichet unique pour son accompagnement et l'accès à ses droits.

Les MDPH assurent l'accueil, l'information, l'accompagnement et le conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que la sensibilisation au handicap de tous les citoyens.

Pour cela, elles accueillent une équipe pluridisciplinaire, qui intervient auprès de la personne handicapée et abritent dans chaque département la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Composée de médecins, psychologues, travailleurs sociaux,...l'équipe pluridisciplinaire propose à la personne handicapée d'élaborer le plan de compensation (personnalisé d'autonomie) prenant en compte ses besoins, ses ressources, ses aspirations...

C'est sur la base de ce plan que seront ensuite impulsées les actions à mettre en œuvre pour réaliser le « *projet de vie* ».



La CDAPH : une structure en deux sections

CDAPH—Section Enfants (de 0 à 20 ans)

Elle est chargée de coordonner les actions permettant d'assurer l'éducation des enfants et adolescents handicapés : aides financières à la famille, aides éducatives et orientation.

Elle apprécie pour chaque enfant l'importance du handicap et décide des mesures appropriées à mettre en place. Dès lors qu'un jeune de 16 ans ou plus, est dans une dynamique d'insertion professionnelle (recherche d'une formation professionnelle ou d'un emploi), il lui sera conseillé de monter un dossier auprès de la « CDAPH—Section Adultes ».

Le jeune pourra bénéficier conjointement d'une aide financière attribuée par la Section Enfants et relever du statut de travailleur handicapé de la Section Adultes.

CDAPH—Section Adultes (dès 18 ans)

Elle est chargée de coordonner les actions permettant d'assurer l'insertion socio professionnelle des adultes handicapés.

CHAPITRE 1 : LE HANDICAP

♦ QUE PEUT-ON DEMANDER A LA COMMISSION DES DROITS ET DE L'AUTONOMIE DES PERSONNES HANDICAPÉES (CDAPH) ?

Il est possible de faire une ou des demande(s) :

➔ Relatives à la scolarisation des enfants handicapés :

- une orientation scolaire (éducation spécialisée ou adaptée) ;
- des dispositifs d'accompagnement et de soutien (Services d'Education Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD), auxiliaire de vie scolaire (AVS)...

➔ Relatives à l'emploi, au travail, et à la formation professionnelle :

- la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- l'orientation professionnelle (marché du travail, milieu protégé) ;
- l'orientation vers des formations (notamment vers des Centres de Reclassement Professionnel-CRP) ;
- l'orientation vers des services d'accompagnement correspondant aux besoins du demandeur (Cap emploi, Pôle emploi, Missions Locales).

➔ Relatives à l'attribution de prestations sociales :

- l'Allocation Education Enfant Handicapé (AEEH) ;
- l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) ;
- la prestation de compensation (aide humaine, technique et animalière dans le cadre du projet de vie de la personne) ;
- d'autres prestations sociales (carte d'invalidité, carte de priorité personne handicapée, carte de stationnement pour personne handicapée) ;
- l'orientation vers un foyer d'hébergement et un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) ;
- l'orientation vers un établissement médico-social pour adultes (Maison d'Accueil Spécialisé—MAS, Foyer d'Accueil Médicalisé—FAM).

♦ COMMENT FAIRE UNE DEMANDE ?

Il appartient au jeune intéressé de faire une demande à la MDPH de son département de résidence. Les formulaires sont disponibles à la MDPH, auprès des Centres Communaux d'Action Sociale—CCAS (Mairies) et sur le site internet de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie.

www.travail-solidarite.gouv.fr

www.cnsa.fr

CHAPITRE 1 : LE HANDICAP

➔ Quelle que soit la demande, il faut remplir :

- La fiche d'identification de l'enfant ou de l'adulte concerné qui constitue le formulaire unique pour toutes les demandes ;
- Le formulaire « *projet de vie* » qui permet à la personne d'exprimer ses souhaits et ses besoins ;
- Le certificat médical rempli par le médecin qui connaît le plus précisément l'état de santé du jeune;
- Une pièce d'identité.

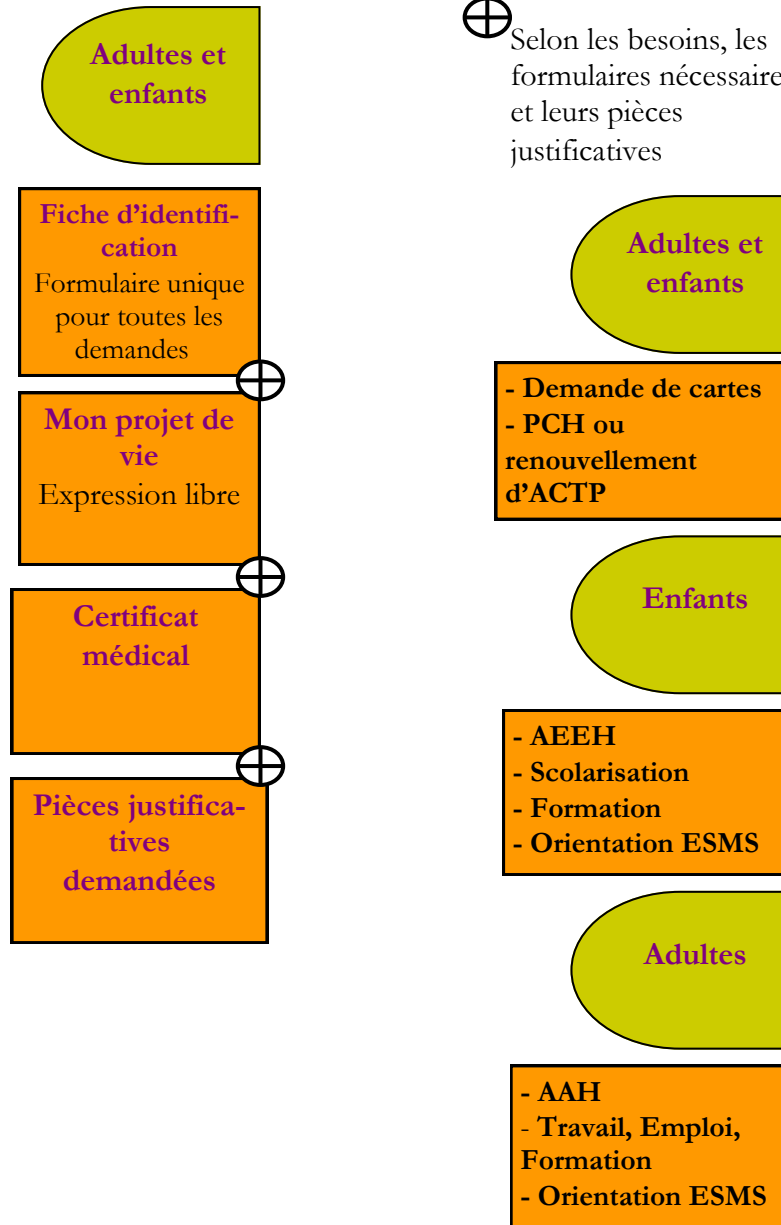
Il faut également fournir les pièces justificatives.

En fonction de la nature des besoins et des différentes demandes, il faudra ajouter les formulaires correspondants (exemple : le formulaire de demande relative à l'emploi et à la formation professionnelle).

Il est vivement conseillé d'apporter tout élément complémentaire que vous jugez utile à la compréhension de la situation du jeune (exemples : courrier d'accompagnement reprenant le **p a r c o u r s** à la **M i s s i o n L o c a l e**, compte-rendu de bilan,...).

CHAPITRE 1 : LE HANDICAP

♦ FORMULATION D'UNE DEMANDE AUPRÈS DE LA MDPH



CHAPITRE 1 : LE HANDICAP

♦ LE CIRCUIT D'UN DOSSIER A LA MDPH

ETAPE 1 : Enregistrement administratif du dossier

Le secrétariat réceptionne le dossier en attribuant un N° de dossier.

ETAPE 2 : Visite médicale

En fonction des demandes et du contenu du dossier, celui-ci est traité :

- soit sur pièces par le service médical, s'il est assez complet pour statuer ;
- soit sur entretien : les personnes sont reçues par un médecin, un psychologue ou un psychiatre de la MDPH.

ETAPE 3 : Passage en équipe pluridisciplinaire

Elle étudie la demande et donne un avis.

Les avis d'orientation s'appuient sur une évaluation réalisée par une équipe pluridisciplinaire (Pôle emploi, Cap emploi, Médecin de la CDAPH, Services sociaux...).

ETAPE 4 : Passage en CDAPH

Elle décide.

Elle a pour mission de statuer sur les demandes et de prendre des décisions. Celles-ci sont prises pour une durée déterminée et sont révisables selon l'évolution de la situation des personnes. De la même façon, une personne orientée vers le milieu protégé est libre de postuler ou non dans les établissements inscrits sur la notification CDAPH.

Par contre, les décisions s'imposent aux établissements vers lesquels la personne est orientée, **dans la limite des places disponibles.**

Dans le cas où un jeune refuse l'orientation préconisée par la MDPH, vous pouvez l'aider à se rapprocher de sa MDPH pour contester la décision.

CHAPITRE 1 : LE HANDICAP

◆ LE CIRCUIT D'UN DOSSIER A LA MDPH

Enregistrement administratif du dossier

Le secrétariat réceptionne le dossier en attribuant un N° de dossier



Visite médicale de la MDPH

En fonction des demandes et du contenu du dossier, celui-ci est traité :

- **soit sur pièces par le service médical**, s'il est assez complet pour statuer ;
- **soit sur entretien** : les personnes sont reçues par un personnel MDPH (médecin, travailleur social...)



Passage en équipe pluridisciplinaire

Elle étudie la demande et donne un avis.

Les avis d'orientation s'appuient sur une évaluation réalisée par une équipe pluridisciplinaire (Pôle emploi, Cap emploi, médecin...)



Passage en CDAPH

La CDAPH décide et a pour mission de statuer sur les demandes et de prendre des décisions. Celles-ci sont prises pour une durée déterminée et sont révisables selon l'évolution de la situation des personnes.



Notification de la décision

Les décisions ne s'imposent pas aux intéressés : une personne reconnue travailleur handicapé est libre de faire valoir ou non son statut.



Les décisions ne s'imposent pas aux intéressés : une personne reconnue travailleur handicapé est libre de faire valoir ou non son statut

CHAPITRE 1 : LE HANDICAP

♦ LES DECISIONS DE LA CDAPH

La CDAPH ne statue que par rapport aux questions posées par l'intéressé via les différents formulaires

Lorsque le dossier n'est pas complet ou que la personne ne s'est pas présentée au rendez-vous fixé et n'a pas prévenu de son absence, la demande ne pouvant être traitée, la personne recevra une notification mentionnée « *sans suite—vous ne vous êtes pas présenté à l'entretien médical* » ou « *vous n'avez pas fourni les documents demandés* ».

L'attribution de prestations sociales est statuée par le médecin selon un guide-barème qui permet d'évaluer le pourcentage d'incapacité professionnelle de la personne.

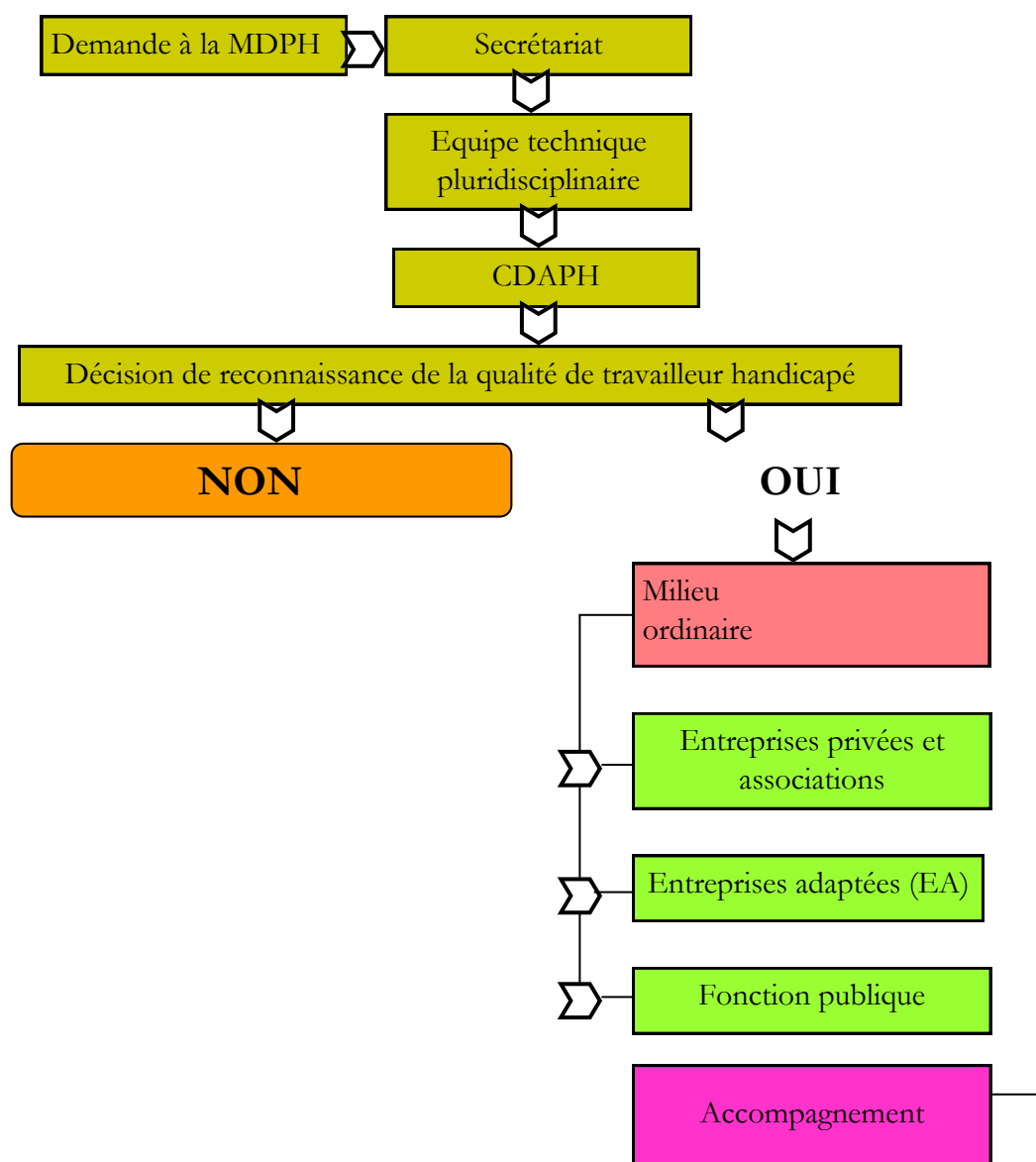
➔ L'Allocation pour Adultes Handicapé peut être attribuée :

- si le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 80% ;
- quand le taux d'incapacité est entre 50 et 79%, au vu des éléments médico-sociaux pour favoriser l'insertion professionnelle (au titre de l'insertion) ;
- dans le cas d'une inaptitude au travail

Les réponses sont données sous la forme de notifications de décisions adressées par courrier au demandeur.

CHAPITRE 1 : LE HANDICAP

♦ DISPOSITIF GENERAL MIS EN PLACE PAR LA LOI D'ORIENTATION POUR FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES



CHAPITRE 1 : LE HANDICAP

CDAPH

Commission des Droits et
de l'Autonomie des
Personnes Handicapées

CRP

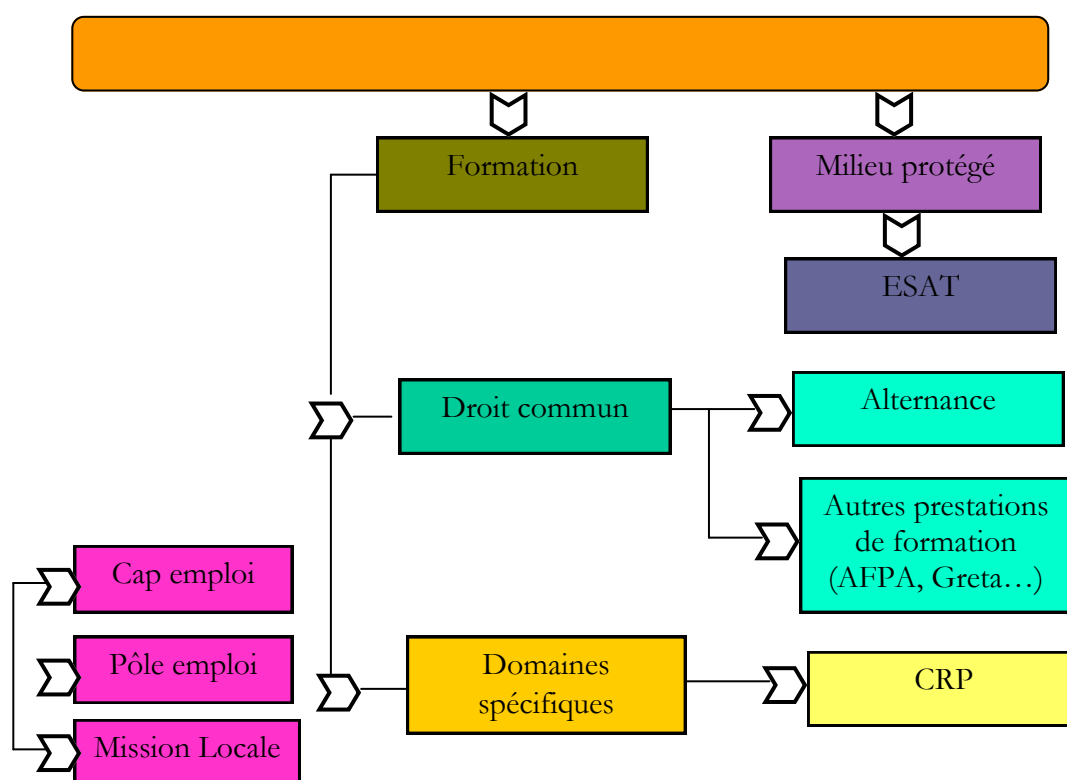
Centre de Reclassement
Professionnel

EA

Entreprise Adaptée

ESAT

Etablissement et Service d'Aide
par le Travail



CHAPITRE 2 : L'ACCUEIL D'UN JEUNE HANDICAPÉ

➔ Comment accueillir un jeune handicapé ?

Vous êtes ou allez être amené(e)s dans votre travail d'accompagnement à rencontrer des jeunes en situation de handicap.

Les personnes que vous rencontrez peuvent réagir de manière différente face à une même situation. Cela dépend de leur vécu, de leur environnement, de leur caractère et parfois aussi de votre accueil.

Chaque personne est différente et ne se résume pas à sa déficience. Les personnes handicapées, dans leur majorité, souhaitent être considérées comme des personnes ordinaires.

L'accueil d'une personne handicapée ne nécessite pas de formation spécifique, mais du sens pratique et un relationnel de qualité. Il suffit parfois d'observer les règles du bon sens pour éviter que la gêne ne s'installe.

Le respect et le contact direct ne peuvent que faciliter l'insertion des personnes handicapées. Celles-ci connaissent mieux que quiconque leurs capacités et leurs limites.

Soyez à l'écoute de leurs demandes, elles vous indiqueront leurs besoins.

N'hésitez pas à contacter des associations ou des professionnels expérimentés, pour demander conseil, et nouer des partenariats.

Ne dit-on pas qu'un détail peut faire la différence ? Ensemble, faisons que la différence ne soit plus qu'un détail.

CHAPITRE 2 : L'ACCUEIL D'UN JEUNE HANDICAPÉ



Handicap moteur

➔ **Comme son nom l'indique, la personne à mobilité réduite rencontre une gêne dans sa mobilité :**

- Lors d'un premier rendez-vous, expliquez à la personne la manière la plus aisée d'accéder aux bâtiments (localisation de la place de parking réservée, d'un éventuel plan incliné, d'un ascenseur...).
- Facilitez l'accès des lieux en dégageant le passage.
- Si vous poussez une personne en fauteuil roulant, tenez compte de la longueur du fauteuil et évitez les manœuvres trop rapides ou trop brutales.
- Pour de longues conversations, asseyez-vous pour être à la même hauteur qu'une personne en fauteuil roulant.

CHAPITRE 2 : L'ACCUEIL D'UN JEUNE HANDICAPÉ



Handicap psychique

➔ **Les personnes présentant une maladie mentale sont atteintes de troubles qui peuvent modifier leur comportement et leur perception du monde extérieur.**

- Ne vous formalisez pas face à certaines attitudes ou à certaines réactions.
- Laissez à la personne un temps de réaction et d'expression.
- Soyez autant que possible à l'écoute de ses craintes et de ses angoisses.
- Créez un climat de confiance, demeurez calme. Evitez les réactions basées sur la peur ou sur d'autres émotions. Gardez l'esprit ouvert et traitez la personne en adulte.
- Prenez la personne au sérieux. Ne tentez pas de diagnostic ou d'analyse. La personne sait qu'elle a une maladie et a besoin d'être acceptée, non jugée.
- Soyez attentif au non verbal. Plusieurs indices non verbaux peuvent indiquer l'état nerveux dans lequel la personne se trouve. Par exemple, une personne sujette à l'anxiété peut commencer à respirer rapidement; se déplacer nerveusement, transpirer...

CHAPITRE 2 : L'ACCUEIL D'UN JEUNE HANDICAPÉ



Handicap mental

➔ **Le handicap mental est une déficience des capacités intellectuelles. Il limite les capacités d'apprentissage et d'adaptation sociale. La déficience intellectuelle est déterminée par le quotient intellectuel.**

- Soyez attentionné et amical. Exprimez-vous clairement et simplement en utilisant la forme affirmative. Utilisez des phrases courtes et concrètes.
- Evitez les consignes écrites, les plans et les fléchages. Accompagnez plutôt la personne, si vous le pouvez, là où elle doit se rendre.
- Prenez votre temps pour communiquer. Laissez à la personne un temps de réaction et d'expression.
- N'adoptez pas avec la personne une attitude enfantine.
- Ne vous formalisez pas face à certaines attitudes ou réactions.
- S'il faut remplir un document, assurez-vous que la personne sait lire et écrire.
- Vérifiez que la personne a compris votre message autrement qu'en vous contentant d'un simple « oui ». Demandez, par exemple à la personne de répéter ce qu'elle a retenu de vos propos.
- Après avoir entendu son interprétation, il vous restera à ajouter les détails qui manquent. N'hésitez pas à répéter si nécessaire.
- Associez la personne handicapée intellectuellement à la conception et à la mise en œuvre de son projet individuel et aux décisions qui la concernent. S'il est nécessaire de répéter plusieurs fois, faites-le sur un ton normal... Restez calme !

CHAPITRE 2 : L'ACCUEIL D'UN JEUNE HANDICAPÉ



Handicap auditif

➔ **Le handicap auditif correspond à une perte ou une diminution des capacités auditives.**

- Un sourd ne vous entend pas venir : attirez le doucement pour qu'il ne soit pas brusquement surpris par votre présence.
- Choisissez un environnement calme pour communiquer. Réduisez les bruits de fond. Prenez garde à ne pas éblouir la personne.
- Placez-vous en face de la personne. Ne masquez pas votre visage (vos yeux, votre bouche), ne tournez pas la tête dans tous les sens et ne bougez pas trop.
- Soyez préparé à ce que la conversation dure plus longtemps que d'habitude. Prévoyez des rencontres d'une durée raisonnable. La personne malentendante doit faire un effort de concentration important pour comprendre.
- Parlez à débit normal, sans exagérer les mouvements de la bouche et sans hausser le ton (cela n'est pas utile, sauf si la personne le demande). Quelques mimiques simples peuvent être utiles.

CHAPITRE 2 : L'ACCUEIL D'UN JEUNE HANDICAPÉ



Handicap auditif

- Adressez-vous à la personne, même si elle est accompagnée d'un traducteur.
- Utilisez des phrases courtes, un vocabulaire adapté, mais courant, et soyez prêt à répéter ce qui a été dit.
- Donnez à la personne l'occasion de s'exprimer. Ne parlez pas pour elle.
- Si vous êtes plusieurs, parlez chacun à votre tour. Veillez à ce que chacun parle l'un après l'autre, et indiquez à la personne sourde les différentes prises de parole. Assurez-vous que la personne est intégrée dans la conversation de groupe, sinon elle restera isolée.
- Identifiez, avec l'aide de la personne handicapée, quelle est sa situation personnelle et sa/ses méthode(s) de communication (l'écriture, les schémas, les dessins, les gestes, la lecture labiale, la langue des signes...).
- Assurez-vous que l'information soit bien comprise. Reformulez votre phrase si on ne vous a pas compris. Evitez de répéter textuellement (certains mots sont plus faciles à lire sur les lèvres que d'autres).
- Quand vous donnez des indications, dites-les d'abord, puis donnez à la personne l'information par écrit.
- Utilisez le fax, les SMS, les mails pour transmettre des informations à une personne sourde.
- Ayez de quoi écrire à portée de main. N'hésitez pas à prendre un papier et un crayon, et à écrire si la communication verbale est difficile.

CHAPITRE 2 : L'ACCUEIL D'UN JEUNE HANDICAPÉ



Handicap visuel

➔ **Les conseils qui suivent concernent des personnes présentant une malvoyance légère jusqu'à une cécité totale.**

- Annoncez-vous à la personne aveugle. Si vous êtes accompagné, pensez à présenter tous les participants. Indiquez que vous vous absentez et signalez votre retour.
- Si la personne parle trop fort, dites-le lui : elle ne réalise probablement pas la distance à laquelle vous vous trouvez.
- N'hésitez pas à décrire une situation ou un environnement. Demandez alors à la personne si elle souhaite une description détaillée ou superficielle de ce qui l'entoure.
- Ne changez pas les objets de place sans prévenir : chaque objet a sa place et doit pouvoir y être trouvé.
- Les portes des pièces seront grandes ouvertes ou fermées, celles des meubles fermées. Ne laissez pas traîner les objets par terre.
- Pour aider une personne à s'asseoir, placez sa main sur le dossier du siège qui lui est destiné.

CHAPITRE 2 : L'ACCUEIL D'UN JEUNE HANDICAPÉ



Handicap visuel

- Pour guider un aveugle dans ses déplacements, proposez-lui votre bras ou votre épaule. Ne poussez pas la personne en avant, mais précédez-la.
- Signalez les obstacles, aidez à anticiper les difficultés de déplacement (escalier, porte fermée...) et nommez, s'il y en a, les différentes possibilités de choix..
- Les indications de direction n'ont souvent aucun sens pour un aveugle ou un malvoyant car elles sont basées sur des regards ou des gestes. Il vaut mieux donner des éléments descriptifs (à 10 mètres, à droite...).
- N'hésitez pas à proposer votre aide, mais abstenez-vous d'aider quelqu'un sans lui poser préalablement la question.
- Ne censurez pas les mots « voir », « aveugle » ou « malvoyant ».
- N'oubliez pas qu'une vision limitée n'entraîne pas la surdité : gardez-vous de remarques chuchotées, maladroitement par exemple, que la personne concernée ne manquera pas d'entendre.
- Renseignez-vous sur les besoins de la personne en ce qui concerne l'information écrite (gros caractères, cassette, braille...).
- Si de la documentation est remise, proposez à la personne de lui en faire la lecture ou le résumé.
- Si la personne est accompagnée par un chien guide, ne dérangez pas le chien. Un chien qui porte un harnais est un chien guide au travail, il a besoin de toute sa concentration. Evitez de le caresser, d'attirer son attention ou de lui donner de la nourriture.

Les déficiences du langage

➔ **Les déficiences du langage sont multiples. Elles ont notamment des incidences sur l'acquisition des connaissances.**

- Pour faciliter la communication, assurez-vous d'un endroit calme et sans bruit environnant (éliminez les distractions autour de vous, bruits ou conversations).
- Laissez à la personne le temps de s'exprimer, en vous gardant de terminer les phrases pour elle.
- Ne faites pas semblant d'avoir compris si ce n'est pas le cas. N'hésitez pas à faire préciser, en répétant ce qui a été entendu et en encourageant votre interlocuteur à confirmer ou à infirmer.
- Si vous avez de la difficulté à comprendre, vous pouvez formuler vos questions de manière à ce que la personne puisse vous répondre par oui ou par non.
- Offrez à la personne la possibilité d'écrire ce qu'elle veut.
- Donnez-lui tout le temps dont elle a besoin et évitez de l'interrompre. Si elle échoue dans ses efforts, résumez ce que vous avez compris, elle pourra ainsi compléter sa phrase.
- Respectez vos limites : communiquer avec une personne qui a une déficience du langage peut être difficile.

CHAPITRE 2 : L'ACCUEIL D'UN JEUNE HANDICAPÉ

➔ Accompagner et orienter sans discriminer

Les discriminations peuvent provenir de différentes origines. Parmi les critères discriminatoires : les handicaps ou l'état de santé sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

En droit, discriminer, **c'est traiter de manière défavorable** une personne plus qu'une autre, dans une situation comparable et pour un motif prohibé.

Quelques éléments à retenir de la loi :

L'ensemble de la vie professionnelle est désormais protégé contre les mesures discriminatoires.

- Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une formation, en raison des critères discriminatoires.
- Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte notamment en matière de rémunération de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat pour un motif de discrimination.

CHAPITRE 2 : L'ACCUEIL D'UN JEUNE HANDICAPÉ

Le principe de non discrimination (renforcé par la loi du 16/11/2011) est contenu dans l'article L.122-45 du code du travail et les articles L.225-1 et L.225-2 du code pénal.

Les sanctions peuvent aller d'une amende (45 000€) à une peine d'emprisonnement (3 ans) selon les cas ou à des réparations du dommage causé par la discrimination (Réintégration du salarié dans l'entreprise en cas de licenciements pour motifs discriminatoires ou indemnités supérieures ou égales à 6 mois de salaire + indemnités de licenciement).



Attention,

Il existe des cas de discriminations justifiées...

Lorsqu'une caractéristique (prévue dans la loi) constitue une exigence professionnelle essentielle, déterminante et proportionnée pour l'exercice de l'emploi (taille minimum pour les hôtesses de l'air...).

...et des cas de discriminations légales :

Lorsqu'il s'agit d'emplois spécifiques de l'administration publique lorsqu'elle est investie de la responsabilité de la sauvegarde des intérêts de l'Etat (certains postes de la Défense Nationale).

CHAPITRE 2 : L'ACCUEIL D'UN JEUNE HANDICAPÉ

♦ DANS L'EXERCICE DE SON MÉTIER : COMMENT IDENTIFIER LES COMPÉTENCES SANS DISCRIMINER ?

➔ Absence d'attitude ou de mention discriminatoire lors de l'accueil du jeune

Les informations demandées ou recueillies ont un lien direct avec l'emploi considéré.

Les informations demandées sont celles qui permettent d'évaluer les capacités du jeune dans un logique du respect du droit à la vie privée.

♦ QUELLES INFORMATIONS LÉGALES PEUT-ON DEMANDER LORS D'UN ENTRETIEN ?

➔ Informations pouvant être demandées :

État civil, permis de travail.

Qualification, diplômes obtenus et justificatifs.

Emplois occupés, expériences, certificats de travail.

➔ Informations ne pouvant être demandées :

Mœurs, religion, origine...

Situation familiale.

Dossier scolaire.

Profession des ascendants, descendants, état de santé,...

♦ SAVOIR UTILISER UN LANGAGE NEUTRE ET OBJECTIF

Les propos doivent rester dans le champ des compétences et des aptitudes afin de ne pas verser dans le discours subjectif et non professionnel.

Être extrêmement prudent avec les écritures dans les zones libres : il est interdit d'y mentionner des éléments non objectifs (formulation de ressentis), des codages discriminatoires pour désigner l'origine ou l'apparence physique d'une personne.

Pour toute information complémentaire : www.defenseursdesdroits.fr

CHAPITRE 3 : L'ORIENTATION D'UN JEUNE HANDICAPÉ

→ Comment accueillir un jeune handicapé ?

◆ LE JEUNE POSSEDE UN DOSSIER A LA MDPH

Il est vivement conseillé de demander au jeune de venir à l'entretien avec tous ses papiers concernant la MDPH (ex COTOREP), afin de trouver avec lui les réponses à toutes ces questions.

◆ CLARIFIER LA SITUATION ADMINISTRATIVE AU REGARD DU HANDICAP

Les informations à recueillir

Est-il reconnu en qualité de travailleur handicapé ? Et si oui, avait-il demandé une orientation professionnelle ?

Dans quel contexte, la demande a-t-elle été faite ? Y a-t-il un partenaire vers lequel vous tourner ?

A-t-il l'AAH ? Et si oui, à quel titre ? L'AAH peut en effet être attribuée pour des motifs différents. Le jeune (ou ses parents) perçoit-il(s) une autre allocation au titre du handicap ?

Exemples de questions à poser

Êtes-vous reconnu travailleur handicapé ? Quel était, selon vous, l'objectif de cette demande ?

Une personne vous a-t-elle aidé à constituer ce dossier ? Puis-je m'adresser à elle pour en savoir plus ?

Est-ce que vous ou vos parents percevez (perçoivent) une allocation ? Connaissez-vous le nom de cette allocation ? Savez-vous pourquoi vous la percevez ?

CHAPITRE 3 : L'ORIENTATION D'UN JEUNE HANDICAPÉ

➔ Pourquoi ces questions ? :

- **Pour connaître l'avis d'orientation de la MDPH sur la situation du jeune et pouvoir vous en servir :**
 - un jeune peut être reconnu TH avec une orientation « *marché du travail* » : milieu ordinaire ;
 - un jeune peut être reconnu TH avec une orientation en milieu protégé : ESAT ;
 - un jeune peut avoir une AAH au titre d'une incapacité à se procurer un emploi ;
 - un jeune peut avoir une AAH au titre de l'insertion professionnelle.
- **Pour savoir si le jeune a été à l'initiative de la demande, quel était son positionnement... (origine de la demande, degré d'adhésion du jeune à la démarche,...).**

♦ CONSTRUIRE UN PROJET PROFESSIONNEL COMPATIBLE AVEC L'ETAT DE SANTE DU JEUNE

L'identification des contraintes médicales est une étape à part entière dans la démarche d'insertion professionnelle d'un jeune handicapé. Elle est indispensable avant la mise en place de son projet professionnel, afin d'éviter les ruptures et les échecs dans son parcours.

Ces contraintes peuvent varier d'une personne à une autre. Par exemple, deux personnes présentant le même type de handicap n'auront pas forcément les mêmes contre-indications médicales.

C'est pourquoi, ce n'est pas la nature de la maladie ou du problème de santé qu'il est important d'identifier, mais ce que la personne est en capacité de faire et ce qu'il faut plutôt éviter.

CHAPITRE 3 : L'ORIENTATION D'UN JEUNE HANDICAPÉ

Pour construire un projet professionnel cohérent, le jeune va devoir s'approprier ses contraintes dans sa recherche de métiers. Il est souvent difficile pour lui de voir restreint l'éventail de ses choix professionnels. Il est alors important de lui rappeler l'intérêt de construire un projet adapté à sa situation : pour sa santé (ne pas aggraver le handicap), pour ne pas perdre de temps inutilement (risque d'avis d'inaptitude de la médecine du travail après avoir suivi une formation dans un métier inapproprié).

Les informations à recueillir

Identifier le type de handicap.

Identifier les contraintes.

Évaluer la prise en charge médicale du jeune au regard de son problème de santé.

Exemples de questions à poser

Est-ce que vous savez pourquoi vous êtes reconnu travailleur handicapé ?

Quelles sont les répercussions de votre état de santé dans votre vie de tous les jours ? Dans votre travail ? Dans votre scolarité ?

Êtes-vous suivi régulièrement par un médecin pour votre problème de santé ?

Avez-vous un traitement médical ?
Si oui, a-t-il des effets secondaires (difficulté à se lever, fatigue, hyper-sensibilité...)?

Votre état de santé nécessite-t-il des soins réguliers (prise de médicament à heure fixe, hospitalisation, dialyse...)?

CHAPITRE 3 : L'ORIENTATION D'UN JEUNE HANDICAPÉ

En fonction des réponses du jeune à ces questions, vous pourrez aussi évaluer comment il se situe au regard de son handicap (acceptation du handicap, appropriation des contraintes...).

Ces questions pourront être abordées, avec la subjectivité que cela implique dans la réponse : en effet, le jeune n'a pas toujours la connaissance de ses limitations, parfois il les nie ou ne souhaite pas en parler.

Pour obtenir un éclairage sur la compatibilité d'un métier visé avec les contraintes du jeune, celui-ci peut contacter son médecin, afin de lui poser des questions préalablement définies avec son conseiller.

Attention, seul un médecin du travail aura une vision exhaustive des contraintes liées au handicap en fonction d'un poste de travail.

En tant que professionnel, vous avez la possibilité de mobiliser des outils et dispositifs spécifiques pour obtenir une évaluation médicale.

Cette démarche d'identification des contraintes est aussi valable pour un jeune ayant un dossier en cours à la MDPH.

Exemples de contraintes liées aux handicaps



Handicap moteur, IMC, paraplégie, membre amputé... Accessibilité des locaux (rampe, ascenseur, WC..), déplacements, motricité fine,...



Handicap auditif
Mode de communication (oralisation, LSF, possibilités d'utilisation du téléphone, niveau de maîtrise de l'écrit).



Handicap visuel
Déplacements, communication écrite, etc... selon la nature de la déficience visuelle (champ de vision différent).



Maladies invalidantes
HIV, Hépatite C, insuffisance rénale. Fatigabilité, douleurs et aménagement du temps de travail pour les soins (ex :dialyse).



Handicap psychique
Névrose, psychose...
Hypersensibilité, angoisse, situation de groupe difficile à vivre, stress, inhibition.



Handicap mental
Acquisitions limitées (lecture, écriture), faible autonomie, problème de compréhension, lenteur d'exécution.

Troubles neurologiques, traumatisme crânien, tumeur, épilepsie...

Troubles de la mémoire, de la concentration, de la compréhension et/ou du comportement.

CHAPITRE 3 : L'ORIENTATION D'UN JEUNE HANDICAPÉ

→ Vous ne savez pas si le jeune relève du statut de travailleur handicapé ?

Au cours de l'entretien, vous remarquez des « troubles », une « déficience », une difficulté à s'exprimer, qui vous font penser que le jeune est peut-être en situation de handicap.

Pour avancer dans votre questionnement, vous pouvez approfondir certains aspects :

- **Quel est son parcours scolaire ?**
- **A-t-il des problèmes de santé ?**
- **A-t-il entrepris une démarche de reconnaissance du handicap ?**

♦ ANALYSER LE PARCOURS SCOLAIRE

Il peut s'avérer utile d'identifier le type d'établissement scolaire fréquenté par le jeune ou de repérer des « interruptions » dans le parcours pouvant être révélatrices (ex : hospitalisations).

Les jeunes handicapés peuvent suivre une scolarité :

- Ordinaire
- Ordinaire avec un enseignement adapté (dans l'Éducation Nationale)
- Spécialisée

→ Les différents types de scolarisation :

Types d'établissements :

Éducation spécialisée

Primaire	Secondaire
CLIS	U.P.I (collège et lycée)
IMP	IMPRO (SIPFPRO)
IEM	
ITEP	

Éducation adaptée

EREA
SEGPA

Remarques :

☞ Les jeunes ayant des troubles du comportement peuvent être orientés vers les Instituts Thérapeutiques Éducatifs et Pédagogiques (ITEP). Une fois sortis, ils ne seront pas toujours reconnus travailleurs handicapés par la CDAPH.

☞ Les jeunes handicapés peuvent être scolarisés dans une classe spécialisée au sein d'un établissement de droit commun (CLIS en primaire, ULIS en collège et lycée). Ils y sont orientés par la CDAPH Section Enfants.

☞ La scolarisation peut aussi être interrompue du fait des problèmes de santé.

La scolarisation peut aussi être poursuivie sous d'autres formes : en hôpital de jour, en centre médical et pédagogique.



CHAPITRE 3 : L'ORIENTATION D'UN JEUNE HANDICAPÉ

♦ ABORDER LA QUESTION DE LA SANTE

La plupart des dossiers d'accueil en mission locale comporte une question liée à la santé du jeune. Vous pouvez vous appuyer sur cet item pour aborder la question d'un éventuel suivi médical du jeune.

Les aptitudes à privilégier :

- Laisser toujours au jeune l'opportunité de ne pas répondre ;
- Lier les questions sur la santé avec le projet professionnel. En effet, il ne s'agit pas de satisfaire une curiosité personnelle, mais bien de cerner les difficultés pour mieux accompagner le jeune dans son orientation professionnelle ;
- Préciser au jeune que le nom de la maladie ou la nature du handicap vous importent peu, mais que vous avez besoin de connaître les répercussions de son état de santé sur sa vie de tous les jours.

En revanche, s'il s'agit de difficultés repérées au cours du suivi d'un jeune que vous connaissez depuis quelques temps :

- Reprenez avec lui le parcours fait avec la mission locale, en mettant en avant les difficultés récurrentes ;
- Une fois ces difficultés mises en évidence, interrogez le jeune sur sa vision des choses, réfléchissez avec lui sur un possible lien entre les difficultés récurrentes (échecs successifs, freins...) et son éventualité d'être en situation de handicap.

CHAPITRE 3 : L'ORIENTATION D'UN JEUNE HANDICAPÉ

♦ RECHERCHER LA TRACE D'UNE DEMARCHE AUPRES DE LA MDPH

Le dossier de demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé doit être signé par l'intéressé.

Néanmoins, il n'est pas rare que le jeune concerné ne sache pas exactement si un dossier a été constitué et si la réponse de la MDPH (RQTH, AAH, Carte d'invalidité...) est arrivée.

Dans ce cas, il faut tenter de repérer avec eux les personnes susceptibles de l'avoir fait :

- Si le jeune est suivi au Centre Médico-Psychologique, vous pouvez lui demander s'il a été amené à rencontrer l'assistante sociale. Souvent, c'est elle qui coordonne le montage du dossier avec le médecin ;
- Si vous repérez une scolarisation en institut spécialisé, il y a de fortes chances que le dossier ait été constitué. Vous pouvez contacter l'institut en question (avec l'accord du jeune) pour éclaircir ce point (de plus cela vous permettra de faire le point sur sa scolarité) ;
- En dernier recours et avec l'accord du jeune, vous pouvez contacter les parents pour obtenir des informations.

Plus largement, vous pouvez demander au jeune si un professionnel (médecin, psychologue, assistante sociale, infirmière scolaire...) lui a proposé de constituer un dossier administratif en lien avec ses difficultés de santé.

Il se peut aussi que le jeune sache qu'il est reconnu travailleur handicapé, mais qu'il refuse ce statut ou l'orientation posée au moment de la décision (ex : orientation vers le milieu protégé).

Dans ce type de situation, vous pouvez aborder la question sous l'angle des avantages (ex : rémunération plus importante en formation, accès à des formations spécifiques,...).

CHAPITRE 3 : L'ORIENTATION D'UN JEUNE HANDICAPÉ

→ Comment présenter au jeune le dossier de demande de RQTH?

Il n'est pas toujours aisé de parler de ce sujet avec un jeune.

Les points présentés précédemment peuvent vous aider à aborder la question et à amener le jeune à constituer un dossier de demande.

Gardez toujours à l'esprit que vous n'êtes jamais certain de la décision finale qui appartient à la CDAPH. Précisez-le au jeune.

Vous pouvez expliquer et dédramatiser la notion de handicap par des exemples tels que la jeune coiffeuse reconnue Travailleur Handicapé à cause d'une allergie aux produits colorants, ou encore le boulanger allergique à la farine...

Vous pouvez rassurer le jeune sur le fait que :



☞ Vous êtes tenu(e) au secret professionnel, c'est une démarche personnelle et confidentielle : personne d'autre que lui n'aura connaissance de la réponse ;

☞ Une fois reconnu, il sera libre de faire état de son statut ou non auprès des différents professionnels qu'il rencontrera (employeurs, formateurs, conseillers en insertion...);

☞ Le statut de Travailleur Handicapé est limité dans le temps (1 an, 3 ans, 5 ans...) et peut permettre un accompagnement adapté sur une période donnée ;

☞ La décision d'orientation donnée par la CDAPH a valeur de conseil et pas d'obligation.

CHAPITRE 4 : LE TRAVAIL EN RÉSEAU

Vous accompagnez un jeune reconnu travailleur handicapé et orienté en milieu ordinaire et vous souhaitez lui proposer l'accompagnement le plus adapté à sa situation.

Prendre en compte la famille dans l'accompagnement des jeunes handicapés

Le travail en réseau facilite ainsi la cohérence et la continuité des parcours des jeunes handicapés.

Il implique l'ensemble des personnes ou professionnels autour des jeunes.

Il est primordial de tenir compte de la place de la famille dans l'accompagnement des jeunes handicapés, notamment pour des jeunes présentant une déficience intellectuelle ou des troubles psychologiques.

Travailler en partenariat

Quelle que soit la typologie du handicap, l'accompagnement des jeunes handicapés implique une multiplicité d'acteurs (médecins, établissements spécialisés, partenaires...) avec lesquels vous serez amené à travailler tout au long du parcours.

Principes

	Statut Scolarisé	Statut Demandeur d'emploi	Statut Salarié
Milieu ordinaire de travail	Collège Lycée	Pôle emploi Mission Locale Cap emploi	SAMETH AGEFIPH FIPHFP OETH
Milieu protégé de travail	SESSAD IMPRO ou SIPFRO	Service de suite des IMPRO Service d'accompagnement	ESAT

CHAPITRE 4 : LE TRAVAIL EN RÉSEAU

Dans ce cadre, il est important de :

- Transmettre les informations aux partenaires relais (éviter les répétitions de prestations ou la déperdition d'informations) ;
- Préserver le secret professionnel et évoquer le handicap en termes de contraintes ;
- Informer le jeune des échanges entre les partenaires du suivi.

→ Articulations des offres de services entre les opérateurs de droit commun et les opérateurs spécialisés

♦ LE CONSEILLER MISSION LOCALE

« Spécialiste du public jeune »

- Une expérience et une technicité dans l'accompagnement du public jeune, mise en œuvre dans le cadre de son offre de service.
- L'accès à des prestations adaptées : prestations d'orientation, de formation et d'accompagnement en emploi.

♦ LE CONSEILLER CAP EMPLOI

« Spécialiste des travailleurs handicapés »

- Une expérience et une technicité dans l'accompagnement du public handicapé.
- La mobilisation de prestations spécifiques pour tenir compte de certains handicaps ainsi qu'à des prestations d'orientation, de bilan et de formation.
- L'accès à un fichier d'entreprises fidélisées.

Jeune handicapé en cours de parcours :



Il peut bénéficier de l'accompagnement et de l'offre de service de chacun des 2 réseaux en fonction des étapes de son parcours.

Mission Locale :

☞ Accompagnement TRE

Cap emploi :

☞ Prestations spécifiques

☞ Evaluation de la situation de la personne et du projet professionnel

☞ Formations de droit commun et spécifiques

☞ Portefeuille d'entreprises

CHAPITRE 4 : LE TRAVAIL EN RÉSEAU

♦ LE POLE EMPLOI

Le Pôle emploi est habilité à recevoir toute personne engagée dans une recherche d'emploi dont les personnes en situation de handicap. Au sein de Pôle Emploi, une personne référente sur la thématique « *travailleur handicapé* » est identifiée dans chaque agence locale pour être en appui à l'équipe de conseillers.

Le conseiller peut orienter le jeune vers le Cap Emploi afin qu'il soit suivi par un organisme spécialisé dans le handicap ou vers la Mission Locale parce qu'il présente avant tout « *une problématique* » jeune.

♦ LE RESEAU CAP EMPLOI


Il est l'interface entre les entreprises et les travailleurs handicapés. Sa mission est de promouvoir l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Dans cette perspective, son offre de service est à la fois dirigée vers les entreprises et vers les personnes handicapées :

→ Les services aux personnes :

L'accompagnement des travailleurs handicapés tout au long de leur parcours vers l'emploi :

- Accueil de personnes handicapées bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 relevant du milieu ordinaire de travail
- Diagnostic individuel :
 - Évaluation des compétences et aptitudes professionnelles
 - Analyse des besoins et des motivations
 - Orientation professionnelle et organisation du parcours d'insertion
- Identification des relais extérieurs.
- Préparation individuelle et/ou collective à l'emploi :
 - Bilans professionnels
 - Conseils en formation vers le dispositif de droit commun ou spécifique
 - Conseils en recherche d'emploi
 - Techniques de recherche d'emploi



Depuis 2007, les
Missions Locales
sont prescripteurs de
l'ensemble des presta-
tions spécifiques

CHAPITRE 4 : LE TRAVAIL EN RÉSEAU

→ **Les services aux entreprises :**

Le Cap Emploi informe, sensibilise les entreprises et étudie avec elles les besoins en ressources humaines (définition de profils de candidats, information-conseil...). Il peut également présélectionner des candidats et apporter un soutien technique dans le cadre du recrutement, de l'embauche et de la réinsertion professionnelle, notamment en mobilisant les aides de l'Agefiph.

♦ **PLAN REGIONAL D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (PRITH)**

Le PRITH a pour vocation d'optimiser les ressources et les efforts territoriaux contribuant à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Il recense l'ensemble des actions de droit commun et spécifiques définies par les différents acteurs et partenaires (Etat, Agefiph, Pôle emploi, Conseil Régional...) sur la base d'un diagnostic unique, partagé et articulé avec les diagnostics territoriaux de droit commun.

Dans ce cadre, l'Etat, l'Agefiph et leurs partenaires identifient les besoins et difficultés des personnes handicapées dans leur démarche d'insertion professionnelle ainsi que celles des entreprises publiques et privées, notamment au regard de leur obligation d'emploi.

Le comité de pilotage du PRITH, présidé par le Préfet de Région, définit les objectifs et les axes d'intervention, arrête les plans d'actions, organise les déclinaisons locales et s'assure de l'atteinte des objectifs fixés.

Pour ce faire, en région Limousin, il s'appuie sur une coordination régionale et des correspondants départementaux.

CHAPITRE 5 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

→ La Formation Professionnelle

Les personnes handicapées ont accès aux formations proposées à l'ensemble du public dès lors que leur handicap le permet.

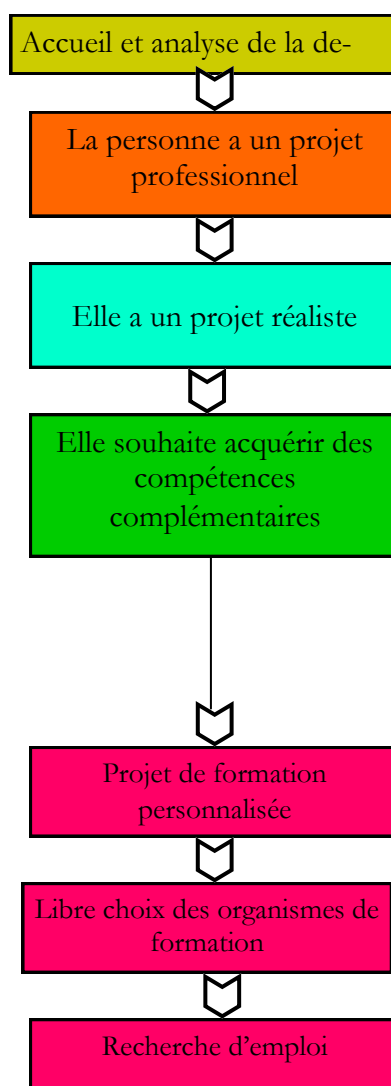
Certaines formations sont mises en place spécifiquement pour les travailleurs handicapés dans le cadre des formations courtes financées par l'Agefiph et le FIPHFP.

Parallèlement, l'Agefiph et le FIPHFP développent des partenariats avec différents acteurs de l'insertion et de la formation pour amplifier l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle et à l'emploi.

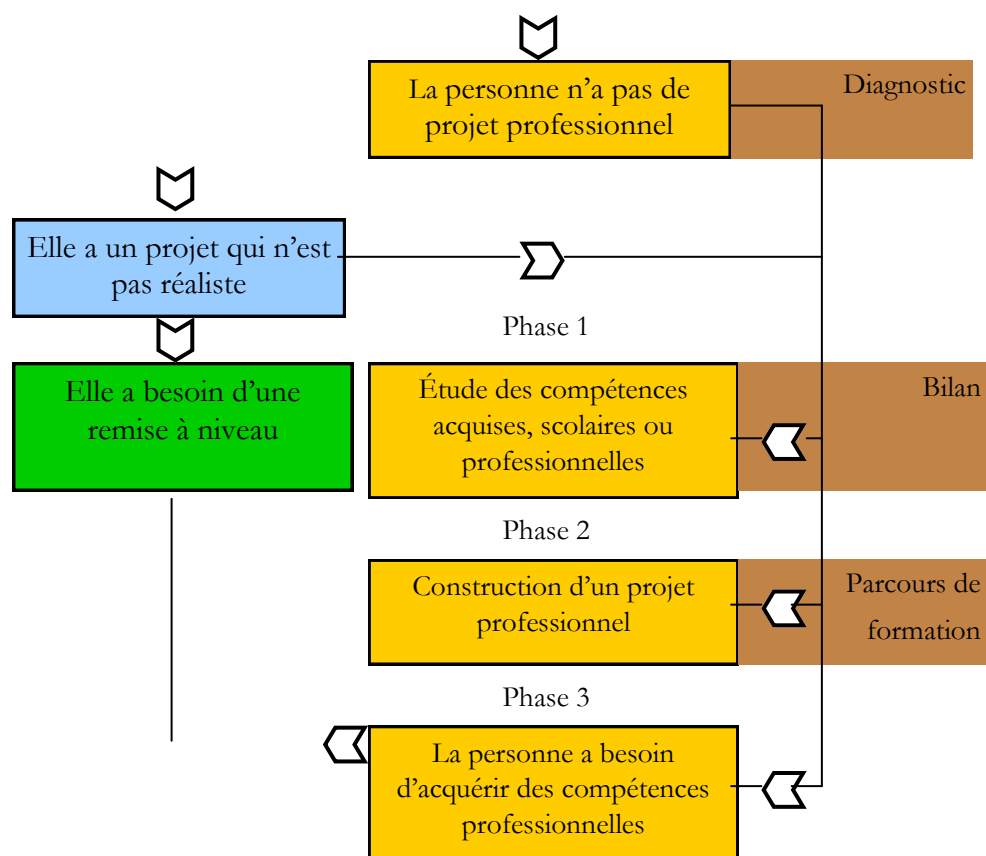
A cet effet, l'Agefiph, le FIPHFP et leurs partenaires mettent en place des conventions ayant pour objet, notamment :

- Le cofinancement d'actions de formation ;
- L'augmentation de l'offre proposée aux personnes handicapées ;
- La prise en charge, le cas échéant, de certains surcoûts ;
- La formation des réseaux concernés au handicap ;
- La diffusion de l'offre de formation.

♦ PARCOURS PERSONNALISE D'UN DEMANDEUR D'EMPLOI HANDICAPE



CHAPITRE 5 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE



Emploi

GLOSSAIRE

A

AAH

Allocation aux Adultes Handicapés

Elle est attribuée aux personnes atteintes d'un taux minimum d'incapacité et disposant de ressources modestes afin de leur assurer une certaine autonomie financière. La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ouvre les droits et la Caisse d'Allocation Familiale (CAF) vérifie les conditions administratives avant son versement.

AEEH

Allocation Éducation Enfant Handicapé

Elle est versée par la CAF. Les droits sont ouverts par la CDAPH. Elle est destinée à compenser les frais supportés par toute personne ayant à sa charge un enfant ou un adulte handicapé. Elle se compose d'une allocation de base et de 6 compléments éventuels.

AGEFIPH

Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

Elle a pour objectif de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Elle perçoit le versement de la contribution annuelle des entreprises privées qui ne respectent pas l'obligation d'emploi du travailleur handicapé.

B

BCA

Bilan de Compétences Approfondi

Il s'agit d'une démarche proposée par Pôle emploi. Son objectif est d'aider le demandeur d'emploi à faire le point sur sa situation et d'envisager toutes les solutions (formation, réorientation...) pour faciliter un retour vers l'emploi.

C

Cap Emploi

Le Cap Emploi est une structure financée par l'Agefiph et qui a pour vocation d'aider les travailleurs handicapés dans leur maintien et leur recherche d'emploi tout en assurant le suivi de leur placement.

Carte de Station Debout Pénible

La carte de station debout pénible, souvent appelée « carte verte » a été renommée par la loi du 11 février 2005 : « carte priorité pour personne handicapée ».

Carte d'Invalidité

Peuvent bénéficier de cette carte d'invalidité les personnes dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 80%, évaluées par la CDAPH ou qui sont titulaires d'une pension d'invalidité de 3^{ème} catégorie. La demande est à effectuer auprès de la MDPH et elle est délivrée, à titre définitif ou pour une durée déterminée par la CDAH (période renouvelable).

Carte Européenne de Stationnement

La Carte Européenne de Stationnement permet de stationner sur les emplacements réservés aux personnes handicapées en l'apposant sur le pare brise du véhicule. Elle remplace les macarons GIC et GIG et son attribution est fondée sur la mobilité pédestre de la personne et sur son autonomie dans ses déplacements (arrêté du 13 mars 2006). La demande doit être effectuée auprès de la MDPH et sera instruite par la CDAPH. Elle est délivrée par le préfet.

GLOSSAIRE

CCAS

Centre Communal d'Action Sociale

Il s'agit de l'ancien Bureau d'Aide Sociale des Mairies. Il met en œuvre la politique sociale de la commune.

CDAPH

Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

Elle a été créée par la loi du 11 février 2005. Elle succède ainsi à la CDES et à la COTO-REP depuis le 1^{er} janvier 2006 et siège au sein des MDPH.

Elle prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée, notamment en matière d'attribution de prestations et d'orientation.

CLIS

Classe d'Intégration Scolaire

Elle accueille de façon différenciée, dans certaines écoles élémentaires ou exceptionnellement maternelles, des élèves handicapés physiques, sensoriels ou mentaux qui peuvent tirer profit, en milieu scolaire ordinaire, d'une scolarité adaptée à leur âge et à leurs capacités.

Leur objectif est de permettre à ces élèves de suivre totalement ou partiellement un cursus scolaire ordinaire.

CRAM

Caisse Régionale d'Assurance Maladie

CRP

Centre de Rééducation Professionnelle

Il a pour but de dispenser une formation qualifiante aux personnes handicapées en vue de leur insertion ou réinsertion professionnelle dans un environnement médico-social adapté avec une prise en charge particulière de l'assurance maladie.

Les formations dispensées dans les CRP sont gratuites, rémunérées et diplômantes (diplômes reconnus par l'Etat) mais leur durée est plus longue (environ 17 mois).

E

EA

Entreprise adaptée

Il s'agit d'une entreprise du milieu ordinaire du travail, offrant des conditions de travail et un environnement adaptés aux travailleurs handicapés ayant des capacités de travail réduites.

ECCP

Évaluation des Compétences et des Capacités Professionnelles

Elle offre la possibilité :

- de valider ses compétences et capacités correspondant à un emploi métier donné pour proposer sa candidature sur des offres d'emploi ciblées ;
- d'identifier les compétences transférables vers d'autres emplois/métiers ;
- de préciser les points d'amélioration pour élargir les compétences.

GLOSSAIRE

EDI

Espace Dynamique Insertion

EMT

Évaluation en Milieu de Travail

Elle offre la possibilité de tester ses compétences professionnelles en entreprise. Elle s'adresse à tous les demandeurs d'emploi ayant une expérience professionnelle ou voulant découvrir en le pratiquant un métier, un secteur d'activité, un type d'entreprise.

Elle permet ainsi de faire le point sur ses savoir-faire et ses aptitudes, d'être en situation réelle de travail en entreprise, de connaître concrètement un métier, de montrer à un employeur ses capacités.

EREA

Établissements Régionaux d'Enseignement Adapté

Ce sont des établissements scolaires adaptés, et non des établissements médico-éducatifs. Leur mission actuelle est de permettre « à des adolescents en difficulté ou présentant des handicaps d'élaborer leur projet d'orientation et de formation ainsi que leur projet d'insertion professionnelle et sociale en fonction de leurs aspirations et de leurs capacités ». Il existe quelques EREA orientés vers les handicaps sensori-moteurs.

ESAT

Établissement et Service d'Aide par le Travail

Il s'agit d'une structure qui accueille des travailleurs handicapés qui ne peuvent exercer une activité professionnelle, momentanément ou durablement, dans le secteur ordinaire de travail ou dans une entreprise adaptée.

F

FIPHP

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

Il a été mis en place depuis le 1^{er} janvier 2006 et perçoit la contribution annuelle de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des établissements de la fonction publique d'Etat, Territoriale et Hospitalière.

Les contributions sont utilisées pour financer des actions ou projets engagés par tout employeur public en faveur de la personne handicapée pour une meilleure insertion professionnelle.

I

IEM

Institut d'Education Motrice

Il accueille des enfants présentant une déficience motrice ou physique importante. Les enfants qui ont en général entre 3 et 20 ans sont orientés vers ces établissements par la CDAPH.

IME

Institut Médico Educatif

Il accueille les enfants atteints de déficiences intellectuelles qui ont en général entre 3 et 20 ans. Les enfants sont orientés vers ces établissements par la CDAPH.

IMP

Institut Médico Pédagogique (voir IME)

IMPRO

Institut Médico Professionnel (voir IME)

IPP

Incapacité Partielle Permanente

GLOSSAIRE

IR

ITEP

Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique

Il accueille des enfants ou adolescents présentant des troubles de la conduite et du comportement qui ont entre 6 et 18 ans. L'ITEP remplace l'institut de rééducation (IR). Les enfants sont orientés vers ces établissements par la CDAPH.

M

MDPH

Maison Départementale des Personnes Handicapées

Il existe une Maison Départementale des Personnes Handicapées par département sous la direction du Conseil Général. Elle a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

Chaque MDPH met en place entre autres une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne handicapée, et une Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne.

O

OMS

Organisation Mondiale de la Santé

Elle offre en 1980 une définition du handicap comme « *étant le désavantage qu'une personne a en situation sociale du fait d'une incapacité fonctionnelle liée à l'existence d'une déficience d'organe* ».

P

PCH

Prestation de Compensation du Handicap

Elle est une allocation versée aux personnes handicapées depuis le 1^{er} janvier 2006. Elle prend en compte les besoins et le projet de vie de la personne handicapée. Elle peut être affectée à des charges liées à un besoin d'aides humaines, d'aides techniques, à l'aménagement du logement et du véhicule et/ou à un besoin d'aides exceptionnelles ou animalières. L'évaluation et la décision d'attribution de la prestation sont effectuées au sein de la MDPH.

POP

Parcours d'Orientation Professionnelle

R

RQTH

Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Elle est attribuée par la CDAPH aux personnes handicapées. Selon le code du travail, « *Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique(s), sensorielle(s), mentale(s) ou psychique(s)* ».

GLOSSAIRE

Cette reconnaissance ouvre droit à un certain nombre d'avantages pour la personne handicapée (orientation professionnelle par la CDAPH, formation, aide des Cap emploi, aides de l'Agefiph ou du FIPHFP, etc) et pour l'employeur (obligation d'emploi, aide au poste, etc).

S

SAVS

Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

Il a pour vocation de contribuer à la réalisation du projet de vie des personnes adultes handicapées par un accompagnement adapté favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels.

Ces services prennent en charge des personnes handicapées, y compris celles ayant la qualité de travailleur handicapé, dont les déficiences et incapacités rendent nécessaires, dans des proportions adaptées aux besoins de chaque usager :

- 1– Un accompagnement pour tout ou partie des actes essentiels de l'existence.
- 2– Un accompagnement social en milieu ouvert et un apprentissage à l'autonomie.

Les SAVS accompagnent des personnes handicapées sur décision de la CDAPH.

SESSAD

Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile

Il apporte un soutien spécialisé aux enfants et adolescents dans leurs différents lieux de vie et d'activités (domicile, crèche, école...) et/ou dans les locaux du service.

Les enfants sont admis sur décision de la CDAPH. Les prestations sont prises en charge par la Sécurité Sociale. Son équipe pluridisciplinaire met en œuvre une prise en charge précoce de l'enfant et l'accompagnement des familles ; puis elle favorise le soutien à la scolarité de l'enfant et l'acquisition de l'autonomie.

Selon leur spécialité et selon l'âge des enfants, un SESSAD peut s'appeler différemment : SAFEP, SSEFIS, SAAAIS, ou SSAD.

U

ULIS

Unités Localisées pour l'inclusion scolaire

Les ULIS sont des dispositifs permettant la mise en œuvre des projets personnalisés de scolarisation (PPS).

Tous les dispositifs collectifs de scolarisation s'appellent ULIS (ULIS-école, ULIS-collège, ULIS-lycée). Elles proposent en milieu scolaire ordinaire, des possibilités d'apprentissage souples et diversifiées.

Ce sont les CDAPH qui décident de l'orientation d'un élève vers une ULIS qui lui offre la possibilité de poursuivre en inclusion des apprentissages adaptés à ses potentialités et besoins et d'acquérir des compétences sociales et scolaires, même lorsque ses acquis sont très réduits.