

# MDPH et Insertion Professionnelle

Dr Estelle Charpy  
Médecin coordonnateur

23 octobre 2010

# Présentation de la MDPH

## La MDPH : un acteur central de la compensation du handicap

- Remplace la COTOREP et la CDES
- **Guichet unique** pour les PH

### **Mission :**

- d'accueil,
- d'information,
- d'accompagnement,
- de conseil des PH.

# Présentation de la MDPH

La MDPH : un acteur central de la compensation du handicap

- Favorise la **mise en place des droits** de la PH
  - Désignation d'un référent insertion professionnelle
  - Organise le fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire ;
  - Organise le fonctionnement de la CDA;
  - Met en place un fonds départemental de compensation du handicap.
  - Transmission d'éléments statistiques à la CNSA

# Présentation de la MDPH

La MDPH : Une structure « autonome » co-gérée par les différents acteurs du domaine

➤ Un GIP (Groupement d'Intérêt public) :

- Regroupement des organismes intervenant dans le champ du handicap qui mettent à disposition des moyens
- Autonomie de droit mais statut hybride de fait
- Organisme de droit public sous tutelle financière et administrative du Département.
- Des membres de droit : L'Etat, le Département, la CPAM, la CAF avec possibilité d'intégrer d'autres membres

# Présentation de la MDPH

Ses organes, reflets de ces deux principes

- La commission exécutive : l'organe délibératif
- La CDA : l'organe statuant sur les demandes de compensation du handicap

# Présentation de la MDPH

## Les organes : la commission exécutive

- Un Président : le Président du Conseil Général
- Une répartition proportionnelle précisée par décret
  - 1/2 pour le conseil général
  - 1/4 pour les représentants des PH
  - 1/4 pour les autres
- Les membres ont un mandat de 4 ans
- Vote le budget de la structure
- Fixe les orientations garantissant l'application de la Loi de 2005.

# Présentation de la MDPH

## Les organes : la CDA

### COMPOSITION

- **23 membres** dont 21 ayant voix délibérative : représentants de l'État, du Département, de la CAF, de la CPAM, des organisations syndicales, associations de parents d'élèves, des associations (1/3 des membres), du CDCPH, des organismes gestionnaires d'établissement (voix consultative).
- Ces membres ont un mandat de 4 ans.
- Chaque titulaire dispose de 3 suppléants.
- Les membres élisent un Président et un Vice-Président
- L'organisation est définie par un règlement intérieur

# Présentation de la MDPH

## Les organes : la CDA

### **MISSIONS**

- Ouverture du droit à l'AAH, au complément de ressources, à l'AEEH et ses compléments.
- Attribution de la carte d'invalidité et de la carte priorité.
- Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- Attribution de la PCH.
- Orientation scolaire ou professionnelle.
- Orientation vers un établissement ou un service spécialisé.

# Présentation de la MDPH

L'exemple de la MDPH du Rhône



23 rue de la Part-dieu - 69003 LYON  
0800 869 869  
[www.rhone.fr](http://www.rhone.fr)



# Présentation de la MDPH

## Contexte de la MDPH du Rhône

**Territorialisation du dispositif depuis début 2009  
54 maisons du Rhône**

**Dépôt des dossiers de demande de compensation du handicap**

**Evaluation par l'équipe pluridisciplinaire locale**  
(composée de personnel administratif, d'un médecin, d'un travailleur social et  
+/- ergothérapeute)

**Appui de la MDPH centrale sur des instances de bassin**

# Présentation de la MDPH

## Equipes centralisées de la MDPH

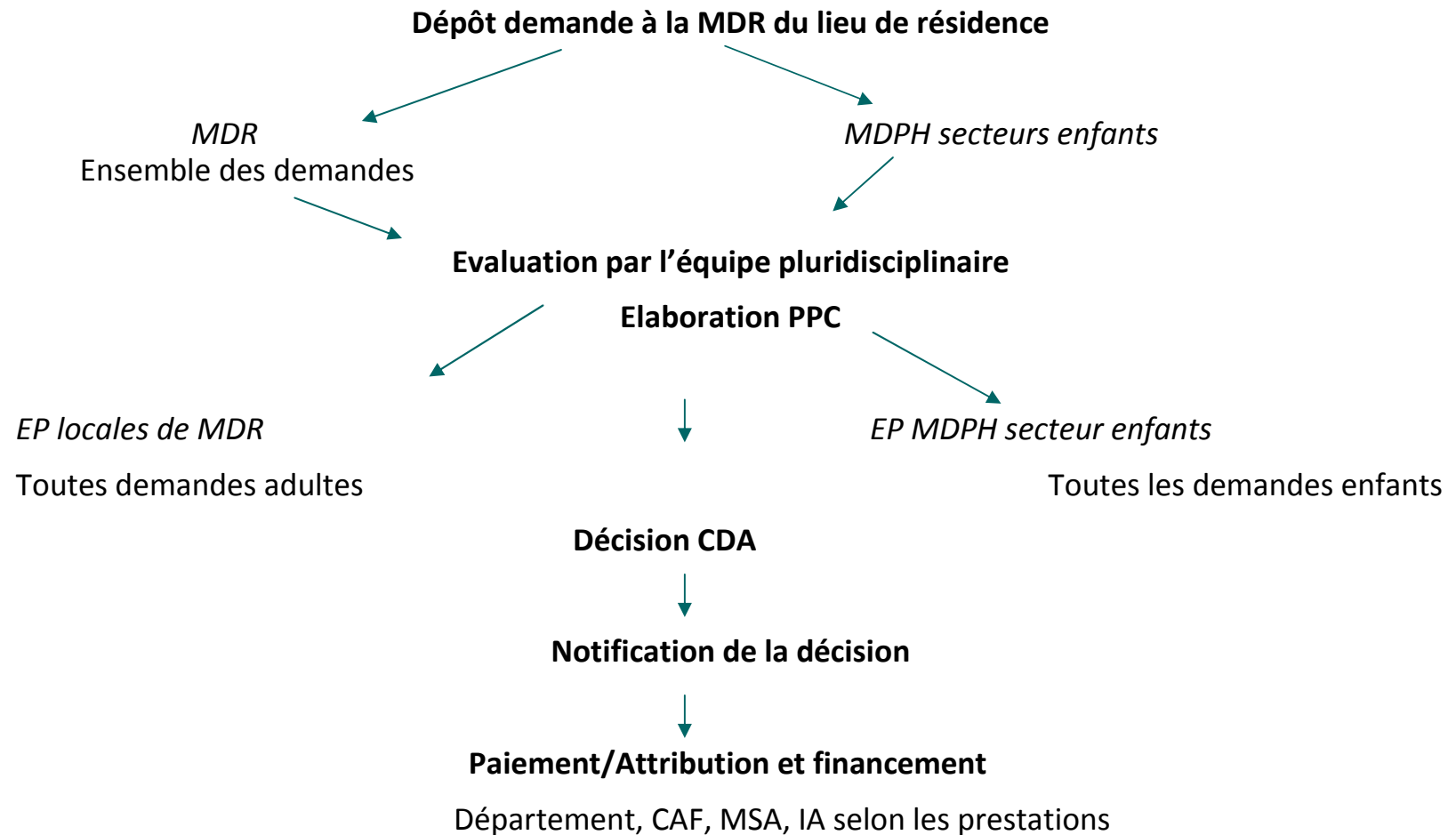
- Instance de régulation travail

Composition :

- médecin du travail (Annie Martin)
  - référent insertion professionnelle (Françoise Lamure)
  - psychologues du travail pôle emploi
  - conseiller pôle emploi
  - conseiller cap emploi
  - ponctuellement partenaires (L'ADAPT ...) et psychologues cliniciennes de la MDPH
- Instance de régulation mixte (jeunes 16 - 22 ans)
  - Instance de régulation orientation en service médico-social

# Présentation de la MDPH

## Schéma simplifié du traitement des demandes



# La loi du 11 février 2005

"Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées"

➤ Renforce le **principe de non discrimination** dans le domaine de l'emploi

- aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise et aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son état de santé ou de son handicap.

# La loi du 11 février 2005

"Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées"

- Renforce les **sanctions financière pour les entreprises**
- Crée un **Fond d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)**
- Modifie les notions de **milieu ordinaire et milieu protégé.**
  - La loi donne notamment priorité au travail en milieu ordinaire

# La loi du 11 février 2005

"Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées"

- Confirme le seuil de 6% d'emploi de travailleurs handicapés pour les entreprises privées et employeurs publics (qui emploient 20 personnes ou plus)
- Supprime les catégories A, B ou C mais retient la notion de lourdeur du handicap (seulement pour les entreprises privées) (cf RLH)

# Loi de Finance décembre 2008

- Pour toute première demande ou renouvellement d'**AAH** la MDPH doit engager une procédure d'évaluation de la **reconnaissance travailleur handicapé et orientation professionnelle**
- Tout accord de RTH est assorti d'une décision d'orientation professionnelle et inversement
- Une **orientation professionnelle** vers le **marché du travail** ou un **ESAT** équivaut à une RTH

# Reconnaissance Travail Handicapé

## RTH

**« est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. »**

# Reconnaissance Travail Handicapé

## RTH

### Avantages de la RTH

- Pour les **demandeurs d'emplois**
  - être accompagné par les organismes de placement généralistes (POLE EMPLOI, CAP EMPLOI...) ou spécialisés dans un type de handicap (CEFRA, FIDEV, URAPEDA...), accéder à une formation professionnelle ou entrer dans un ESAT
  
- Pour les **personnes dans l'emploi**
  - être accompagné par un service de maintien dans l'emploi (aménagement de postes, reclassement interne...)

# Reconnaissance Travail Handicapé

## RTH

### Avantages de la RTH

- Permet aux **employeurs privés**:
  - de remplir leur obligation d'emploi
  - de déposer une demande de Reconnaissance de Lourdeur du Handicap\*
  - Bénéficier des aides de l'AGEFIPH
  
- Permet aux **employeurs publics** :
  - de remplir leur obligation d'emploi
  - de bénéficier des aides du FIPHFP

# Reconnaissance Travail Handicapé

## RTH

### Public concerné

- Elle concerne toute personne dégagée des obligations scolaires, dès 16 ans (possibilité de dérogation à 14 ans pour un contrat d'apprentissage) et sans limite d'âge.
- Pour toute demande de RTH on traite également l'orientation professionnelle et inversement

# Reconnaissance Travail Handicapé

## RTH

### 3 réponses possibles

- Accord RTH
- Rejet RTH car non travailleur handicapé : l'état de santé de la personne ne l'empêche pas d'obtenir ou de conserver un emploi
- Rejet RTH : motivé par une incapacité actuelle à l'emploi en MO ou MP.

# Orientation professionnelle

## La personne est dans l'emploi

- elle travaille (CDI ou CDD de plus de 6 mois)
- elle est en arrêt maladie (perçoit des indemnités journalières)

Lien avec le médecin du travail : pour aménagement du poste, changement de poste au sein de l'entreprise. Eventuellement signalement à la Coordination De Maintien dans l'Emploi (**CDME**) pour prise en charge par le SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés), si reclassement interne possible, ou intervention du dispositif BORA (bilan de compétences) pour les personnes dont le reclassement interne n'est pas possible mais pour lesquelles la procédure de licenciement n'a pas encore démarré

# Orientation professionnelle

## La personne est sans emploi

- elle peut être orientée sur le service appui projet (SAP financé par l'AGEFIPH)
- elle peut être orientée sur POLE EMPLOI ou CAP EMPLOI pour un emploi direct (si son état de santé est compatible avec sa formation initiale), un bilan de compétence ou une formation de droit commun
- elle peut relever d'un bilan d'évaluation : UEROS (Unité d'Evaluation de Réentraînement et d'Orientation Sociale et professionnelle pour les personnes cérébro-lésées), éventuellement suivi d'un stage UEROS de 6 mois, ou d'une pré orientation (pour élaborer ou confirmer un projet professionnel)

***Ces orientations relèvent d'une décision de la CDA***

# Orientation professionnelle

## La personne est sans emploi

- Elle peut relever d'une formation en CRP (Centre de Rééducation Professionnelle). Cette orientation est préalablement validée par un bilan d'évaluation et d'orientation avec une psychologue du travail de POLE EMPLOI et relève d'une décision de la CDA.

## Mission principale

- dispenser des formations qualifiantes et ou diplômantes aux personnes handicapées orientées par la CDAPH afin de favoriser leur reconversion professionnelle et retour à l'emploi
- un suivi médical, social, psychologique, et un accompagnement à l'emploi des stagiaires est assuré.
- locaux aménagés
- possibilité d'internat

# Orientation professionnelle

## La personne est sans emploi

- Elle peut relever d'une formation en CRP (Centre de Rééducation Professionnelle). Cette orientation est préalablement validée par un bilan d'évaluation et d'orientation avec une psychologue du travail de POLE EMPLOI et relève d'une décision de la CDA.

**Public** : Personnes bénéficiaires d'une RTH (principalement demandeurs d'emploi) et dont les restrictions médicales ne sont pas compatibles avec le métier ou la formation antérieure

### **Prise en charge :**

- La sécurité sociale finance les frais pédagogiques
- L'ASP (ex CNASEA) rémunère la personne

# Orientation professionnelle

## La personne est sans emploi

- Elle peut relever d'une orientation en milieu protégé qui relève d'une décision de la CDAPH

*Art R.243-1 du code ASF*

« La CDAPH oriente vers les ESAT les personnes handicapées ayant une capacité de travail inférieure à 1 tiers , mais dont elle estime que l'aptitude potentielle à travailler est suffisante pour justifier leur admission dans ces établissements et services. »

Types d'ESAT accueillants des personnes atteintes de SEP : l'ESAT Hors-Murs de l'ADAPT et de l'APAJH, l'ESAT Moulin à Vent.

**Merci de votre attention**

Dr Estelle Charpy  
Médecin coordonnateur

23 octobre 2010