



Ministère du Travail

## Emploi et handicap : le dispositif de l'emploi accompagné

publié le : 03.01.17 - mise à jour : 09.10.18

### **Fiches pratiques du droit du travail | Travailleur en situation de handicap**

L'emploi accompagné est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur.

À la lumière des résultats des initiatives conduites dans certains territoires, ce dispositif a été généralisé par la loi du 8 août 2016 (dite loi « Travail ») et le décret du 27 décembre 2016 pris pour son application.

### **En quoi consiste le dispositif d'emploi accompagné ?**

Le dispositif d'emploi accompagné a comme objectif de permettre aux travailleurs handicapés d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Pour cela, il comporte, au bénéfice du travailleur handicapé :

- un accompagnement médico-social ;
- et un soutien à l'insertion professionnelle.

### **L'employeur est également concerné**

Afin d'être pleinement efficace, le dispositif comporte également un accompagnement de l'employeur, public ou privé. Celui-ci pourra, par exemple, faire appel au « référent emploi accompagné » de la personne handicapée pour prévenir ou encore pour remédier aux difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur handicapé ou pour évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail.

Le « référent emploi accompagné » est désigné par l'organisme gestionnaire du dispositif.

Le dispositif d'emploi accompagné peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par le travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par l'employeur. Il comporte, au minimum, les prestations suivantes :

- l'évaluation de la situation de la personne handicapée, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que le cas échéant, des besoins de l'employeur :

**Le dispositif d'emploi accompagné est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants.**

Les actions mises en œuvre sont développées en complémentarité et en articulation avec les actions existantes pour l'emploi des personnes handicapées sur les territoires desquels ils sont implantés (actions des Cap emploi-Sameth, de l'Agefiph, du FIPHFP...). L'ensemble s'inscrit dans le cadre du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH).

[En savoir plus sur le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés.](#)

Cet accompagnement présente 3 grandes évolutions par rapport aux dispositifs déjà existants :

- ▶ il bénéficie à la personne en situation de handicap tout au long de son parcours professionnel, au moment de sa recherche d'emploi mais également lorsqu'elle est en poste ;
- ▶ il bénéficie à la fois à la personne en situation de handicap et à son employeur, lorsque elle est en poste ;
- ▶ il associe les acteurs du médico-social et les acteurs de l'emploi, que ce soit au niveau de la mise en œuvre du dispositif (l'organisme gestionnaire doit signer une convention avec un organisme médico-social et un opérateur du service public de l'emploi) ou de son pilotage (dispositif piloté par les Agences régionales de santé, en lien étroit avec l'État, l'Agefiph et le FIPHFP).

**Qui est concerné par le dispositif d'emploi accompagné ?****Du côté des personnes en situation de handicap**

Le dispositif d'emploi accompagné s'adresse aux personnes handicapées inscrites dans un parcours vers l'emploi en milieu ordinaire mais aussi celles déjà en emploi, dans le secteur public ou privé. Sont ainsi bénéficiaires de ce dispositif :

- ▶ les personnes en situation de handicap reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH, ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- ▶ les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- ▶ les travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle. Pour plus de précisions la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), consulter [la fiche qui lui est consacrée.](#)

Le dispositif d'emploi accompagné est ouvert aux personnes mentionnées ci-dessus dès l'âge de 16 ans.

**Une mise en œuvre sur décision de la CDAPH**

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), en complément d'une décision d'orientation.

**Du côté des employeurs**

Les employeurs des travailleurs handicapés précités peuvent bénéficier du dispositif d'emploi accompagné.

Avant la décision de la CDAPH, une évaluation préliminaire peut être réalisée à la demande du travailleur handicapé ou de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) dont il relève afin de déterminer si, au regard de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que des besoins de l'employeur, le travailleur handicapé peut entrer dans le dispositif. Pour les besoins de cette évaluation, peuvent être mobilisées les ressources et les prestations des partenaires parties prenantes à la convention de gestion, du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (fonds géré par l'Agefiph au profit des entreprises et des travailleurs handicapés relevant du milieu ordinaire de travail.) et du fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

### **La convention individuelle d'emploi accompagné**

Dès lors que la CDAPH s'est prononcée pour la mise en place d'un dispositif d'emploi accompagné au profit d'un travailleur handicapé, une convention individuelle d'accompagnement est conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif, la personne accompagnée ou son représentant légal et son employeur.

Cette convention précise, notamment les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de l'employeur, particulièrement sur le lieu de travail.

### **Le gestionnaire du dispositif**

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre par une personne morale qui en assure la gestion. Il donne lieu à la conclusion d'une convention de gestion destinée à en préciser le cadre ainsi que les engagements respectifs de chaque partie.

[En savoir plus sur le gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné et les conventions de gestion.](#)

---

**[Consulter le Guide pratique de l'emploi accompagné.](#)**

---

## **POUR ALLER PLUS LOIN**

### **Le plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH)**

Les plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés ont été mis en place par voie de circulaire par la DGEFP en 2009, pour repositionner l'action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés au niveau régional, dans une vision plus stratégique, le niveau des politiques d'emploi et de formation, et ces PRITH sont venus se substituer aux anciens plans départementaux, qui existaient depuis le début des années 90.

Un plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) est élaboré, par le service public de l'emploi et les acteurs intervenant dans le champ du handicap, sous l'autorité du Préfet de Région.

Ce plan comprend :

handicap des CREFOP) mais aussi les CARSAT, l'ARS, le RSI, le rectorat, les universités, les conseils départementaux, les partenaires sociaux, etc. La coordination avec certains acteurs comme le FIPHFP a pu être renforcée en 2014 avec l'installation d'un Handipact dans chaque région.

Pour un exemple des actions mises en œuvre dans le cadre du PRITH, et des partenaires impliqués (Agefiph, Fiphfp, organisations syndicales et patronales représentatives, Conseil régional, Direccte, ...) dans son élaboration et son suivi, on peut consulter le site du [PRITH d'Île-de-France](#) ou celui du [PRITH du Grand Est](#).

## **Le gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné et les conventions de gestion**

### **La personne morale gestionnaire**

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre par une personne morale gestionnaire qui respecte les conditions d'un cahier des charges (voir précisions ci-dessous).

Ce gestionnaire est désigné à la suite d'un appel à candidature de l'Agence régionale de santé (ARS), qui définit le ou les territoires d'intervention de ce dispositif et informe la CDAPH de la ou des personnes morales gestionnaires retenues.

Cette personne morale gestionnaire peut être :

- ▶ un établissement ou service social et médico-social mentionné aux 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup> ou 7<sup>o</sup> de [l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles](#) (notamment un Esat) ayant conclu une convention de gestion avec l'un au moins des organismes suivants : Cap emploi, Pôle emploi, Mission locale ;
- ▶ tout autre organisme ayant conclu une convention de gestion avec un établissement ou service mentionné aux 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup> ou 7<sup>o</sup> de l'article L. 312-1 précité et avec l'un au moins des organismes suivants : Cap emploi, Pôle emploi, Mission locale.

### **La convention de financement**

C'est la convention par laquelle, la personne morale gestionnaire s'engage à son initiative et sous sa responsabilité, à mettre en œuvre, en cohérence avec les orientations de politique publique et les moyens qui lui sont alloués l'accompagnement vers et dans l'emploi des travailleurs handicapés reconnus au titre de l'article L. 5213-2 du code du travail. Signée à l'issue de la procédure d'appel à candidature, cette convention rappelle que le financement du dispositif d'emploi accompagné est constitué d'une part d'un soutien de l'agence régionale de santé, dont le montant est stipulé, et d'un soutien financier de l'Agefiph et du FIPHFP. Sont également prévues une clause relative aux modalités de l'évaluation annuelle de la convention, une clause relative à la durée de la convention, et enfin une clause relative aux modalités de versement de la contribution financière.

Le modèle de cette convention est porté par un arrêté qui a été publié le 23 novembre 2017 (JO du 2 décembre 2017).

### **La convention de gestion**

Pour la mise en œuvre du dispositif, la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné conclut une convention de gestion :

1<sup>o</sup>. D'une part, avec Pôle emploi, un Cap emploi ou une Mission locale

consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), après consultation du Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (FIPH) et du Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Le cahier des charges comprend notamment :

- 1°.** La description des activités et des prestations de soutien à l'insertion professionnelle et des prestations d'accompagnement médico-social proposées, ainsi que les modalités d'entrée et de sortie du dispositif. Ces activités et prestations sont adaptées aux besoins du travailleur handicapé et couvrent toutes les périodes durant lesquelles l'accompagnement est nécessaire. Cet accompagnement comporte au moins l'un des quatre modules suivants :
  - a). L'évaluation de la situation du travailleur handicapé, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que, le cas échéant, des besoins de l'employeur ;
  - b). La détermination du projet professionnel et l'aide à sa réalisation, en vue de l'insertion dans l'emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais ;
  - c). L'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien avec les entreprises susceptibles de le recruter ;
  - d). L'accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser le parcours professionnel du travailleur handicapé en facilitant notamment l'accès à la formation et aux bilans de compétences, incluant si nécessaire une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur, ainsi que des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne handicapée, en lien notamment avec les acteurs de l'entreprise, notamment le médecin de travail ;
- 2°.** La description de la nature des activités et des prestations visant à répondre aux besoins des employeurs, pouvant inclure l'appui ponctuel du référent emploi accompagné de la personne handicapée pour prévenir ou pallier les difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur handicapé, pour s'assurer des modalités d'adaptation au collectif de travail notamment par la sensibilisation et la formation des équipes de travail, pour évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail, ainsi que pour faciliter la gestion des compétences et le parcours du travailleur handicapé en lien avec les acteurs de l'entreprise dont le médecin du travail ;
- 3°.** La présentation des entreprises avec lesquelles la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné envisage d'intervenir sur le territoire considéré, ainsi que sa démarche de sensibilisation auprès de nouvelles entreprises susceptibles de recruter des travailleurs handicapés ;
- 4°.** La présentation des moyens mobilisés pour la mise en œuvre des actions prévues aux alinéas précédents, notamment les effectifs, leur qualification et les compétences mobilisées, l'organisation retenue pour l'accompagnement du travailleur handicapé et de l'employeur par un même référent emploi accompagné au regard du nombre de personnes susceptibles d'être accompagnées au titre d'une année ;
- 5°.** La convention de gestion mentionnée au III de l'article L. 5213-2-1 du code du travail ;
- 6°.** Les modalités de suivi et d'évaluation du dispositif d'emploi accompagné, comportant des données quantitatives et qualitatives relatives aux profils des travailleurs handicapés et des employeurs accompagnés, à la file active, à la durée effective des accompagnements, aux sorties du dispositif et à leurs motifs, à la nature des prestations mobilisées ainsi qu'aux difficultés rencontrées, le cas échéant, à chacune des étapes d'accompagnement. Le suivi des indicateurs est réalisé par la personne morale gestionnaire conformément à un référentiel national élaboré selon les modalités précisées dans la convention prévue à l'article D. 5213-91 du code du travail.

## Documents

**PDF** **Convention sur l'emploi accompagné - 21 mars 2017** [Téléchargement \(2.4 Mo\)](#).

## Fiches complémentaires

- [La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé](#)
- [Les établissements et services d'aide par le travail](#)
- [La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées](#)
- [Le travail en milieu ordinaire et les aides aux employeurs](#)

## Textes de référence

- ▶ [Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 \(JO du 9\)](#),
- ▶ [Décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 \(JO du 29\)](#),
- ▶ [Code du travail : articles L. 5213-2-1, D. 5213-88 à D. 5213-93](#)
- ▶ [Code de l'action sociale et des familles : article L. 243-1](#)
- ▶ [Décret n° 2017-473 du 3 avril 2017](#) modifiant le décret n° 2016-1899 relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés ;
- ▶ [Arrêté du 23 novembre 2017](#) relatif aux modèles de conventions de gestion des dispositifs d'emploi accompagné et de financement mentionnées aux III et IV de l'article L. 5313-2-1 du code du travail

## Guide pratique de l'emploi accompagné

[Consulter le guide pratique de l'emploi accompagné.](#)