

S'insérer et se maintenir dans l'emploi quand on a un TOC / quelles aides financières peut-on demander lorsqu'on a un TOC ?

I. la question de l'emploi :

Quels sont les dispositifs favorisant l'emploi ou le maintien de l'emploi des personnes atteintes de troubles psychiques comme le TOC ? les différents dispositifs seront énoncés et développés dans cette partie (principe du dispositif, démarches à effectuer, organismes à solliciter etc...)

CAP Emploi :

Implantée dans chaque département, cette structure est constituée de conseillers qui accompagnent les personnes en situation de handicap (détentrices de la RQTH) dans leur insertion professionnelle, dès le stade de la définition de leur projet professionnel, et dans leur **maintien** dans l'emploi, notamment en cas de difficultés dans l'emploi dues au handicap. Ces conseillers peuvent également prescrire des aides financières ou des dispositifs d'accompagnement plus spécialisés, financés par l'AGEFIPH (Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) ou le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique).

Les Prestations d'Appui Spécifique (PAS) Troubles psychiques

Objectif : apporter un appui expert au conseiller à l'emploi référent de parcours (par exemple CAP EMPLOI) permettant d'identifier précisément les conséquences du handicap au regard du projet professionnel de la personne et les moyens de le compenser.

Pour qui ? : toute personne en situation de handicap (détentrices de la RQTH), employeur ou organisme de formation peut en bénéficier.

Par qui ? : la prestation est mobilisée exclusivement sur prescription du conseiller à l'emploi Cap emploi, Pôle emploi ou Mission locale. Elle est réalisée par un prestataire sélectionné et financé par l'AGEFIPH par région ou par groupe de quelques départements.

En appui au travail d'accompagnement du conseiller à l'emploi, le prestataire apporte son expertise sur les potentialités et le degré d'autonomie de la personne handicapée ainsi que sur les modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer.

L'intervention du prestataire expert est réalisée auprès de la personne handicapée, mais également de l'employeur ou de l'organisme de formation, pour des actions de sensibilisation au handicap et de conseil.

Il existe 6 types de PAS dont une pour les troubles psychiques.

Ces PAS, anciennement nommées Prestations **ponctuelles** spécifiques, durent généralement quelques dizaines d'heures réparties sur quelques mois maximum.

Attention : cette prestation adresse les personnes en recherche d'emploi ou en emploi (y compris contrat en alternance : apprentissage ou professionnalisation). Elle ne concerne donc pas les personnes en situation de handicap en formation avec un statut scolaire ou étudiant.

Pour aller plus loin : <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/prestations-dappui-specifiques> :

Dispositif Emploi Accompagné :

Objectif : 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, public ou privé. Il comporte :

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

Pour qui ? Le dispositif d'emploi accompagné s'adresse aux personnes en situation de handicap (détentrices de la RQTH) inscrites dans un parcours vers l'emploi en milieu ordinaire et aussi à celles déjà en emploi, dans le secteur public ou privé.

Par qui ? L'emploi accompagné est mis en œuvre :

- soit sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- soit sur prescription du service public de l'emploi : un Cap emploi, un Pôle emploi ou une Mission locale sans passage devant la CDAPH. En effet, depuis 2020 le service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi et Missions locales) a la possibilité de prescrire directement l'emploi accompagné au bénéfice d'un travailleur handicapé et de son employeur.

Le dispositif est mis en œuvre par un prestataire sélectionné et financé par l'ARS et l'AGEFIPH par département. La personne en situation de handicap est accompagnée par un « job coach », depuis la définition de son projet professionnel si nécessaire jusqu'à son accompagnement en emploi. L'intensité de l'accompagnement est variable selon les besoins de la personne, de plusieurs fois par semaine au démarrage jusqu'à une ou deux heures tous les mois lorsque la personne est en emploi et que sa situation ne nécessite pas plus qu'un point régulier. Dans le cadre du dispositif, le job coach n'accompagne pas plus de 20 personnes (« portefeuille ») à un instant T (à rapprocher de 80 à 100 personnes pour un conseiller CAP EMPLOI et 200 à 300 voire plus pour un conseiller Pôle Emploi !

La durée du dispositif n'est pas bornée dans le temps : l'accompagnement peut être mis en veille et reprendre 2 ou 3 ans plus tard, si la personne en situation de handicap en a besoin.

Le dispositif ne concerne pas les périodes où la personne en situation de handicap est dans un parcours de formation professionnelle, il cible spécifiquement l'emploi.

Pour aller plus loin : <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/actualite/emploi-accompagne-un-dispositif-national-pour-lemploi-des-personnes-en-situation-de>

Ressource Handicap Formation :

Objectif : coordonner la mise en place de solutions afin de sécuriser l'entrée et le suivi de la formation de la personne en situation de handicap, en prenant en compte ses besoins de compensation.

Pour qui ? toute personne en situation de handicap (détentrices de la RQTH) en formation ou tout organisme de formation (via le référent handicap de l'organisme) peut en bénéficier.

Par qui ? c'est au centre de formation, au conseiller à l'emploi ou à la personne en situation de handicap de demander cette prestation. Elle est réalisée par un prestataire sélectionné et financé par l'AGEFIPH par région ou par groupe de quelques départements, ou dans certains cas par des salariés de l'AGEFIPH directement.

Le conseiller Ressource Handicap Formation peut mobiliser si nécessaire les prestataires des PAS si la complexité de la situation de la personne en situation de handicap en formation le nécessite. Attention : cette prestation adresse les personnes en recherche d'emploi ou en emploi (y compris contrat en alternance : apprentissage ou professionnalisation). Elle ne concerne donc pas les personnes en situation de handicap en formation avec un statut scolaire ou étudiant.

Pour aller plus loin : <https://www.agefiph.fr/ressources-handicap-formation>

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé :

- 1) *Les personnes malades de TOC sont-elles éligibles ?*

Oui

- 2) *A quels droits ce statut ouvre-t-il ? En quoi est-ce une protection bénéfique pour l'employé ?*

Cette reconnaissance ouvre de nombreux droits pour les personnes en recherche d'emploi et pour les personnes en emploi (donc uniquement dans le cadre de la vie professionnelle) : essentiellement différents dispositifs d'accompagnement pour se former, trouver un emploi et s'y maintenir, et des aides financières de l'AGEFIPH (pour le secteur privé) ou du FIPHFP (pour les 3 Fonctions Publiques) pour aménager des conditions de travail adaptées aux capacités de la personne handicapée.

Un employeur ne peut pas licencier un salarié du fait de son handicap sauf si, et seulement si, suite à un avis d'inaptitude émis par le médecin du travail, aucune solution d'aménagement ou de reclassement sur un autre poste dans l'entreprise n'est possible. La RQTH permet de tout mettre en œuvre pour trouver des moyens de compensation du handicap (aides financières pour l'aménagement du poste, mobilisation de spécialistes, etc.) afin de préserver à la fois emploi et santé.

- 3) *L'employeur est-il nécessairement informé de la nature du handicap ?*

L'employeur n'est informé que de ce que l'employé accepte de lui dire : RQTH, type de handicap (trouble psychique) voire nom du handicap.

- 4) *Les supérieurs et collègues directs sont-ils informés du statut de travailleur handicapé ? Si oui, connaissent-ils la raison ?*

Réponse identique à la précédente.

- 5) *Comment s'effectue la demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé ? expliquer la démarche auprès de la MDPH.*

Formulaire de demande MDPH (CERFA) à remplir manuscritement ou en ligne et à retourner à la MDPH du département de son domicile, accompagnée d'un certain nombre de justificatifs précisés dans le formulaire de demande, notamment obligatoirement un certificat médical normé (CERFA spécifique) rempli par un médecin généraliste ou spécialiste.

Dans mon département, le taux d'accord de la RQTH par la MDPH est supérieur à 95% pour un dossier recevable et argumenté. Il est de près de 100% pour un renouvellement de RQTH. Il semble toutefois que ces taux soient plus faibles dans d'autres départements.

- 6) *Est-ce un statut à vie ? Est-ce encadré dans le temps ?*
La RQTH est attribuée pour une durée d'un an minimum, généralement entre 3 et 5 ans. Elle peut être attribuée SLD (sans limitation de durée) depuis quelques années, pour des pathologies qui ne sont pas susceptibles d'évolution. Je n'ai pas l'expérience d'attribution de la RQTH SLD pour un TOC.
- 7) *Existe-t-il un risque d'être discriminé à l'embauche si l'employeur potentiel est averti du statut de travailleur handicapé ?*
Le handicap est effectivement toujours l'une des premières causes de discrimination à l'embauche d'après le Défenseur des Droits.
- 8) *Existe-t-il un risque qu'un employé soit freiné dans son évolution (poste, salaire) du fait de son statut de travailleur handicapé ?*
Pas de statistiques précises sur le sujet. L'expérience montre que certaines personnes le craignent, d'autres disent le vivre.
- 9) *Quelles sont les obligations de l'entreprise vis-à-vis du handicap au travail ? Y a-t-il un intérêt pour l'entreprise à avoir en son sein des personnes RQTH ? Si oui, comment est-ce valorisé ?*
L'entreprise a l'obligation de mettre en œuvre des aménagements et compensations raisonnables concernant le handicap de son employé. Le caractère raisonnable des aménagements et compensation a fait l'objet d'un rapport fondamental du Défenseur des Droits fin 2017 (<https://www.defenseurdesdroits.fr/emploi-des-personnes-en-situation-de-handicap-et-amenagement-raisonnable-339>).
A minima, des personnes avec RQTH permettent à un employeur de plus de 20 salariés de satisfaire à son obligation d'emploi (6% de ses effectifs, taux qui peut évoluer plus facilement à présent car il n'est plus inscrit dans la loi mais fixé par Décret) et donc de ne pas payer les « contributions » correspondantes à l'AGEFIPH (pour le secteur privé) ou au FIPHFP (pour les 3 Fonctions Publiques).
Au niveau de l'entreprise, la présence de travailleurs reconnus handicapés fait évoluer les mentalités et signale l'engagement de l'entreprise en faveur de l'emploi de ces personnes.
- 10) *Un employé a-t-il quelque chose à perdre en étant reconnu comme un travailleur handicapé ?*
Voir point 9.
- 11) *Quelle est la flexibilité dans l'évolution du statut de travailleur handicapé (et des droits associés) ? Exemple : si mon handicap s'aggrave subitement et nécessite une adaptation de mon temps de travail non prévue dans mes droits, dois-je faire une nouvelle demande auprès de la MDPH ?*
Non, pas de nouvelle demande de RQTH à la MDPH. Par la RQTH, la MDPH reconnaît uniquement la *qualité* de travailleur handicapé, pas la sévérité du handicap. Par contre, si votre situation de handicap s'aggrave subitement, il peut être nécessaire de refaire un dossier MDPH pour faire revoir le taux d'incapacité et obtenir d'autres droits (AAH par exemple). De même, il est nécessaire de travailler avec le médecin du travail et CAP EMPLOI, pour déterminer les adaptations et compensations que cette aggravation entraîne, notamment pour éviter une éventuelle inaptitude et un licenciement.

12) *Est-il dans l'intérêt d'un travailleur ayant la RQTH de prévenir ses supérieurs ou ses collègues ?*

Rien n'oblige l'employé à faire état de sa RQTH au sein de son entreprise. Par contre, il ne pourra dans ce cas pas bénéficier d'aménagements et de compensations à ce titre. L'employé peut également en faire état à son responsable hiérarchique afin de travailler les aménagements et compensations dont il a besoin par rapport aux retentissements de son trouble, en citant ou non sa pathologie. Il peut également ne rien dire à ses collègues, par contre il risque de rencontrer des difficultés s'il procède ainsi et obtient des aménagements et compensations : ses collègues risquent de se demander pour quelle raison et évoquer du favoritisme.

13) *Y a-t-il une obligation de confidentialité du côté de l'entreprise ?*

Oui.

Quid du droit à l'oubli si la situation de l'employé s'améliore ?

L'employé peut ne pas demander le renouvellement de sa RQTH à la fin de la période de validité de celle-ci s'il estime que sa situation s'est suffisamment améliorée pour qu'il n'en ait plus besoin. Et il peut dialoguer avec son employeur à ce propos, si celui-ci était informé de l'existence de la RQTH.

14) *Y a-t-il une obligation de soins de son TOC pour obtenir la RQTH ?*

Non, par contre la demande à la MDPH nécessite un certificat médical normé (CERFA spécifique) rempli par un médecin généraliste ou spécialiste, pour être réputée recevable. Ce sont les retentissements du trouble qui importent à la MDPH pour décider des notifications appropriées pour la personne bénéficiaire, pas si elle se soigne ou pas.

15) *Que va-t-il se passer si je contracte un prêt bancaire avec la RQTH ?*

La RQTH est un statut confidentiel. Seuls le salarié et la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) en ont connaissance (et, le cas échéant, le médecin du travail et l'employeur). De plus, le handicap évalué lors de la notification de la RQTH est uniquement celui lié aux conditions de travail. Dans le cadre d'un prêt bancaire, seul le questionnaire de santé est à rendre, sans qu'on y demande à la personne si elle est titulaire d'une RQTH.

La question se pose lorsque les personnes avec TOC souhaitent emprunter et que l'assurance emprunteur est souvent une condition d'obtention de prêt. La grande majorité des assureurs adhère à la convention AERAS « S'assurer et emprunter avec un risque aggravé de santé ». Cette convention n'est pas un obstacle à l'obtention de crédit mais doit au contraire en faciliter l'accès et protéger l'emprunteur, sur la base d'une grille en 3 niveaux : droit à l'oubli, tarif normal ou surprimes plafonnées. La Commission de suivi de la convention AERAS est à l'écoute des besoins exprimés par les personnes et les associations et est amenée à faire évoluer la grille sur la base de groupe de travail réunissant les personnes et associations concernées, les médecins experts et les représentants des assureurs et des banques et en fonction des avancées thérapeutiques et des données épidémiologiques.

Depuis le 1^{er} juin 2022, il est interdit de demander des informations relatives à l'état de santé de l'emprunteur ou d'examen médical, pour certains prêts immobiliers (loi du 28 février 2022 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045268729>

Le questionnaire médical pour l'assurance emprunteur est supprimé pour les prêts immobiliers dont la part assurée est inférieure à 200 000 € par personne. Il faut également que la fin du remboursement intervienne avant le 60^{ème} anniversaire de l'emprunteur assuré.

Pour aller plus loin : fiche de l'AGEFIPH concernant la RQTH -

https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-10/AGEFIPH_FICHE_RRH-Comment%20aborder%20la%20RQTH.pdf

II. Les aides financières

Quelles sont les aides qui existent pour soutenir les personnes en situation de handicap psychique important ?

Invalidité

Vous pouvez être reconnu invalide si votre capacité de travail et de gain est réduite d'au moins 2/3 (66%) à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine **non professionnelle**. Vous pouvez obtenir le versement d'une pension d'invalidité pour compenser la perte de salaire. La pension d'invalidité est attribuée à **titre provisoire**. Celle-ci peut être modifiée, suspendue ou supprimée selon l'évolution de votre situation.

Vous devez être affilié à la Sécurité sociale depuis **au moins 12 mois** au 1^{er} jour du mois pendant lequel survient l'arrêt de travail (engendrant votre invalidité) ou de la constatation de votre invalidité.

En plus de la durée d'affiliation, vous devez remplir au moins une des conditions suivantes :

- avoir cotisé sur la base d'une rémunération au moins égale à 2 030 fois le Smic : Smic : Salaire minimum interprofessionnel de croissance horaire au cours des 12 mois civils : janvier, février, mars, etc. (à la différence d'une durée d'un mois de date à date) précédant l'interruption de travail ;
- avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois précédant l'interruption de travail ou la constatation de l'état d'invalidité.

Vous adressez votre demande d'invalidité (formulaire CERFA) par courrier à la CPAM de votre département, service invalidité, accompagné des pièces justificatives, dont la liste est précisée dans la notice jointe au formulaire. La CPAM vous informe par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de sa décision de vous verser ou non la pension d'invalidité, dans un délai de 2 mois après la date à laquelle vous avez adressé votre demande de pension.

Si vous ne recevez pas de réponse dans ce délai de 2 mois, cela signifie que votre demande de pension est refusée. Dans ce cas, vous pouvez :

- soit formuler une nouvelle demande de pension d'invalidité dans les 12 mois qui suivent la date de rejet de votre 1^{ère} demande ;
- soit contester le refus de votre caisse (la procédure à respecter vous est indiquée par la CPAM).

Le montant mensuel de la pension d'invalidité versée par la Sécurité Sociale varie selon le salaire annuel moyen entre 311 et 1 100 € environ.

L'invalidité de catégorie 1 permet de continuer à travailler. La pension d'invalidité peut se cumuler avec d'autres aides, notamment l'Allocation Adulte Handicapé (AAH). Il est nécessaire de demander la pension d'invalidité, qui est du domaine de droit commun, avant de solliciter l'AAH, qui est une aide du domaine du droit spécifique (handicap). En effet, l'organisme chargé de vous payer l'AAH, si celle-ci vous est notifiée, vous demandera en premier de justifier que vous ne pouvez bénéficier d'une pension d'invalidité.

Comment procéder avec son employeur ? Lorsque la pension est obtenue, il est nécessaire d'en informer son employeur pour effectuer une demande de réduction de temps de travail « pour raison de santé ».

Pour aller plus loin : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F672>

Allocation Adulte Handicapé

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) est une aide financière qui garantit aux personnes handicapées un revenu minimal d'existence pour faire face aux dépenses de la vie courante (pas professionnelles).

Elle est le plus généralement versée par la CAF. Son montant mensuel maximum est de presque 1 000 € actuellement.

Les ressources à prendre en compte pour calculer le montant de l'AAH sont la plupart du temps les revenus perçus au cours des trois mois civils précédant la date de dépôt de la demande de l'AAH. Il peut s'agir notamment de :

- une pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale ;
- une rente d'incapacité permanente suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- un salaire...

L'AAH est une allocation différentielle, ce qui signifie que ces revenus viendront minorer le montant de l'AAH que vous percevrez.

La notification de l'AAH par la CDAPH de votre département dépend du taux d'incapacité que la MDPH vous reconnaît :

- s'il est inférieur à 50%, pas d'AAH ;
- s'il est supérieur à 80%, l'AAH vous est notifiée ;
- s'il est compris entre 50 et 79%, l'AAH vous est notifiée sous réserve de RSDAE (Restriction Substantielle et Durable de l'Accès à l'Emploi) évaluée par la CDAPH. Cette restriction correspond à la présence de difficultés importantes pour accéder ou se maintenir dans un emploi en milieu ordinaire.

L'AAH est attribuée généralement pour une durée entre une et cinq années. De même que pour la RQTH, l'AAH peut être attribuée SLD (sans limitation de durée) depuis quelques années, pour des pathologies qui ne sont pas susceptibles d'évolution.

La procédure pour l'obtenir est la même que pour la RQTH. Les deux peuvent être demandées dans le même formulaire (CERFA) à remplir manuscritement ou en ligne et à retourner à la MDPH du département de son domicile, accompagnée d'un certain nombre de justificatifs précisés dans le

formulaire de demande, notamment obligatoirement un certificat médical normé (CERFA spécifique) rempli par un médecin généraliste ou spécialiste.

Point important : il est essentiel non seulement de compléter le formulaire, mais également de détailler le retentissement du handicap dans la vie quotidienne, personnelle et professionnelle, en utilisant si nécessaire un document sur papier libre à joindre à l'envoi du formulaire CERFA. La MDPH n'a connaissance de la situation du demandeur qu'au travers de ce qu'il écrit et elle a besoin du maximum d'informations concernant le retentissement du handicap pour prendre les décisions les plus adaptées aux besoins du demandeur. D'autant que depuis le début des années 20, les MDPH peuvent s'autosaisir, c'est-à-dire étudier des possibilités de notifications même si la personne qui remplit le formulaire n'en a pas fait la demande. Encore faut-il que la MDPH dispose des informations lui permettant d'effectuer cette autosaisie et de l'étudier.

Délai de réponse de la MDPH : officiellement 4 mois, mais ce délai peut être notablement plus long dans un bon nombre de départements.

Taux acceptation d'une demande d'AAH : environ 40 à 45% des demandes d'AAH font l'objet d'un accord ; cela peut varier suivant le département concerné.

Pour aller plus loin : <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides/lallocation-aux-adultes-handicapes-aah>

Prestation de compensation du handicap

La prestation de compensation du handicap (PCH) est une aide financière destinée à compenser la perte d'autonomie des personnes en situation de handicap dans la vie quotidienne, y compris la vie sociale. Elle est versée par le Conseil Départemental (le Département). La PCH est destinée à compenser des charges précises liées aux 5 points suivants :

1. un besoin d'aide humaine ;
2. un besoin d'aides techniques ;
3. un besoin d'aménagement du logement ou du véhicule, ou des surcoûts liés aux transports ;
4. des charges spécifiques ou exceptionnelles liées au handicap ;
5. un besoin d'aide animalière.

Il est nécessaire d'avoir moins de 60 ans pour obtenir la PCH. Une dérogation au-delà des 60 ans est possible pour certaines situations.

La prestation de compensation du handicap (PCH) est attribuée sans condition de ressources mais le montant de l'aide varie en fonction des ressources. Si vos ressources ne dépassent pas actuellement 28 621,40 euros par an, le taux maximum de prise en charge de la PCH est de 100 % des montants limites par type d'aide. Par exemple, 10 000 euros sur 10 ans pour l'aménagement de son logement.

Les conditions d'accès à la PCH sont liées au handicap. Il faut avoir :

- soit une difficulté absolue parmi les 20 activités du référentiel d'accès à la PCH. La difficulté est absolue si vous ne pouvez pas du tout réaliser l'activité sans aide ;
- soit au moins deux difficultés graves parmi les 20 activités du référentiel de la PCH : c'est-à-dire que l'activité est réalisée difficilement avec un résultat altéré.

Ce qui est apprécié, c'est la capacité fonctionnelle de la personne à effectuer l'activité, c'est-à-dire, sans aucune aide de quelque nature que ce soit, dans un environnement standard dit « normalisé ».

Les activités concernent la **mobilité** (se mettre debout, marcher, faire ses transferts, se déplacer dans le logement et à l'extérieur y compris en utilisant un moyen de transport, avoir la préhension de la main dominante et de la main non dominante, avoir des activités de motricité fine), **l'entretien personnel** (se laver, assurer l'élimination et utiliser les toilettes, s'habiller, prendre ses repas), **la communication** (parler, percevoir les sons et les comprendre, distinguer et identifier par la vue, utiliser des appareils et des techniques de communication), **les tâches et exigences générales ainsi que les relations avec autrui** (s'orienter dans le temps, s'orienter dans l'espace, gérer sa sécurité, maîtriser son comportement, entreprendre des tâches multiples).

La PCH peut se cumuler avec d'autres aides, l'AAH notamment.

La prestation de compensation du handicap (PCH) est attribuée pour une durée minimale d'un an et de 10 ans maximum. De même que pour la RQTH et l'AAH, la PCH peut être attribuée SLD (sans limitation de durée) depuis quelques années, pour des pathologies qui ne sont pas susceptibles d'évolution.

Le formulaire à remplir pour demander la PCH est le même que celui pour demander l'AAH, avec les mêmes recommandations concernant la manière de compléter le formulaire (de la manière la plus exhaustive possible). Le délai de réponse de la MDPH pour la PCH et le taux d'acceptation d'une demande de PCH sont sensiblement les mêmes que pour l'AAH dans mon département.

Pour aller plus loin : <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides/la-prestation-de-compensation-du-handicap-pch>

Aides financières de l'AGEFIPH et du FIPHFP

L'AGEFIPH et le FIPHFP sont des organismes paritaires qui ont pour rôles principaux de :

- collecter les « contributions » des entreprises (privées pour l'AGEFIPH et publiques pour le FIPHFP) de plus de 20 salariés qui ne respectent pas l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs en situation de handicap ;
- redistribuer ces fonds aux personnes en situation de handicap et aux entreprises sous forme d'aide financières ou de services d'accompagnement, uniquement dans un cadre professionnel.

Pour illustrer les aides financières, on peut par exemple citer l'aide aux déplacements en compensation du handicap pour favoriser l'accès, le maintien à l'emploi, ou l'exercice d'une activité indépendante pour une personne handicapée ayant des difficultés à se déplacer.

Ces aides financières et ces services sont nombreux et il n'est pas possible de toutes les décrire. Les principaux dispositifs d'accompagnement ont d'ailleurs été décrits précédemment, en début d'intervention.

L'intégralité des informations concernant ces sujets peut être retrouvée dans :

1. « Le catalogue de l'offre de services et d'aides financières de l'AGEFIPH », également nommé « Metodia » : https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2023-02/Agefiph_Metodia_Janvier-2023.pdf
2. « Le catalogue des interventions du FIPHFP » : <https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>

Adresse mail d'Alain Demange pour plus d'informations : dfd31@dyspraxies.fr

Vidéo d'Alain Demange sur YouTube : <https://www.youtube.com/watch?v=ztWd33braNQ>