

GUIDE DE RÉFÉRENCE · ÉDITION 2

Toutes les aides, tous les acteurs.

Le guide des droits, des aides et des acteurs pour les personnes en situation de handicap — et celles et ceux qui les accompagnent.

Qui fait quoi, qui finance quoi, et dans quelles circonstances l'activer. Le système français du handicap n'a pas de guichet unique : voici la carte.

À JOUR AU

11 août 2026

ÉDITION

Édition 2 · 12 août 2026

PÉRIMÈTRE

France · privé, public, indépendants

FORMAT

18 parties · 7 parcours types

Ce que couvre ce guide

1 Les reconnaissances administratives

2 La MDPH : mode d'emploi

3 Santé, arrêt de travail, invalidité : la CPAM

4 Les prestations financières de la vie quotidienne

5 L'emploi : qui fait quoi

6 Le catalogue Agefiph 2026, aide par aide

7 Employeurs : l'obligation d'emploi

8 Se former et se reconvertir

9 Créer son entreprise en situation de handicap

10 Assurances, banque, emprunt

11 Perte d'emploi et transitions subies

12 Retraite

13 Le secteur adapté et protégé

14 Scolarité et études supérieures

15 La bascule enfant-adulte **NOUVEAU**

16 Les proches aidants **NOUVEAU**

17 Annuaire raisonné des organisations

18 Ressources en ligne à connaître

EN PRATIQUE & ANNEXES

Sept parcours types

Calendrier et repères 2026

Les dix-sept erreurs qui coûtent le plus cher

Sources

Comment utiliser ce guide

Le système français du handicap n'est pas un guichet unique : c'est une constellation d'organismes qui se répartissent le travail selon la nature du besoin, pas selon la nature du handicap. La première erreur, c'est de frapper à la mauvaise porte et d'attendre six mois pour l'apprendre.

Trois logiques structurent tout le reste :

LOGIQUE	QUESTION POSÉE	QUI DÉCIDE	QUI PAIE
Compensation du handicap dans la vie	De quoi avez-vous besoin pour vivre ?	MDPH / CDAPH	Département, CAF/MSA
Perte de capacité de gain	Combien avez-vous perdu de capacité à gagner votre vie ?	CPAM (médecin-conseil)	Assurance maladie
Compensation du handicap dans l'emploi	Qu'est-ce qui bloque l'accès ou le maintien au travail ?	Agefiph / FIPHFP, sur prescription	Agefiph (privé), FIPHFP (public)

Ces trois logiques se cumulent et s'ignorent largement entre elles. Personne ne fera la synthèse à votre place. C'est l'objet de ce guide.

Avertissement sur les montants

Tous les chiffres sont ceux en vigueur en août 2026. Les prestations sont revalorisées à des dates différentes (1er janvier, 1er avril, parfois en cours d'année comme le SMIC en juin 2026). Vérifiez toujours le montant du jour auprès de l'organisme payeur avant d'engager une décision.

Repères 2026

12,31 €

SMIC horaire brut depuis le 1er juin 2026 (12,02 € au 1er janvier)

1867,02 €

SMIC mensuel brut

48 060 €

Plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS)



LES TITRES

Les reconnaissances administratives : la clé qui ouvre les portes

Aucune aide ne s'obtient sans un « titre ». Comprendre lequel vous avez conditionne tout le reste.

DANS CETTE PARTIE

1.1 La RQTH · **1.2** Le BOETH · **1.3** Le taux d'incapacité · **1.4** L'invalidité CPAM · **1.5** La CMI

1.1 La RQTH — Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Qui la délivre : la CDAPH, au sein de la MDPH.

Ce que c'est : une reconnaissance que vos possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites du fait d'un problème de santé durable. Ce n'est pas un taux d'invalidité, ce n'est pas une inaptitude, et ce n'est pas public : vous seul décidez de la révéler.

Ce qu'elle ouvre :

- l'accès à l'ensemble des aides Agefiph (privé) ou FIPHFP (public)
- l'accompagnement Cap emploi
- le CPF majoré (800€/an au lieu de 500€, plafond 8 000€ au lieu de 5 000€)
- l'obligation renforcée d'aménagement raisonnable par l'employeur (art. L.5213-6 du Code du travail)
- le comptage au titre de l'obligation d'emploi de 6 % chez votre employeur
- l'accès aux concours de la fonction publique par la voie contractuelle réservée
- le doublement de la durée du préavis en cas de licenciement, dans la limite de 3 mois — attaché au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (art. L.5213-9), pas au taux d'incapacité
- l'accès à l'entreprise adaptée, à l'ESAT et à l'emploi accompagné — sur orientation de la CDAPH, qui apprécie la situation globale ; là encore, ce n'est pas le taux d'incapacité qui décide

À savoir

Depuis les lois 3DS (2022) et plein emploi (2023), les jeunes de 15 à 20 ans qui ont déjà un droit ouvert à l'AEEH, à la PCH ou un PPS bénéficient de la RQTH sans démarche supplémentaire — l'un de ces trois documents suffit à justifier du statut. Voir la partie 15.

1.2 Le BOETH — la vraie liste des bénéficiaires

La RQTH n'est qu'une porte parmi plusieurs. L'article L.5212-13 du Code du travail définit les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH), qui ouvrent tous les mêmes droits Agefiph :

1. les personnes reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH (RQTH)
2. les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec IPP $\geq 10\%$ et titulaires d'une rente
3. les titulaires d'une pension d'invalidité réduisant d'au moins 2/3 la capacité de travail ou de gain
4. les titulaires de la carte mobilité inclusion mention « invalidité »
5. les bénéficiaires de pensions militaires d'invalidité et victimes de guerre
6. les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité
7. les titulaires de l'AAH

Conséquence pratique majeure

Si vous avez une pension d'invalidité de catégorie 2, vous êtes déjà BOETH — vous n'avez pas besoin d'attendre une RQTH pour mobiliser l'Agefiph. Beaucoup de gens l'ignorent et perdent des mois.

1.3 Le taux d'incapacité — l'autre échelle

Attribué par la MDPH selon un guide-barème national, il conditionne des droits différents :

TAUX	CE QU'IL OUVRE
< 50 %	RQTH possible, mais pas d'AAH. La CMI priorité reste possible : elle suppose un taux inférieur à 80 %, sans seuil minimal, dès lors que la station debout est jugée pénible.
50 à 79 %	AAH possible si restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi.
≥ 80 %	AAH de plein droit (sous conditions de ressources), CMI invalidité, abattement fiscal, droits « à vie » si handicap non évolutif.

Le taux ne fait pas tout

La CMI stationnement ne dépend d'aucun taux d'incapacité : elle s'apprécie sur la capacité de déplacement à pied ou le besoin d'être accompagné. Et la CMI priorité n'a pas de plancher. Un taux faible n'est jamais, à lui seul, un motif de renoncer à demander.

1.4 L'invalidité CPAM — une logique totalement distincte

À ne pas confondre avec le taux d'incapacité MDPH. L'invalidité relève de la Sécurité sociale, pas de la MDPH, et se mesure à la perte de capacité de travail ou de gain ($\geq 2/3$). Détail en partie 3.

1.5 La CMI — Carte Mobilité Inclusion

Trois mentions, demandées via le même dossier MDPH. Attention au cumul : **invalidité et priorité ne se cumulent pas** — l'invalidité emporte déjà les droits de la priorité. Le stationnement, lui, se cumule avec l'une ou l'autre.

- **Invalidité** (taux $\geq 80\%$, ou pension d'invalidité de 3e catégorie) : avantages fiscaux, priorité, réductions transports
- **Priorité** : taux inférieur à 80 % rendant la station debout pénible, sans seuil minimal. La pénibilité est appréciée par l'équipe pluridisciplinaire au regard des effets du handicap sur la vie sociale, en tenant compte des aides techniques utilisées : douleurs chroniques, essoufflement, troubles de l'équilibre entrent dans l'appréciation.
- **Stationnement** : attribuée si la capacité et l'autonomie de déplacement à pied sont réduites de manière importante et durable, **ou** si le déplacement impose d'être accompagné par une tierce personne — ce second critère ouvre la mention à des handicaps non moteurs. Elle permet de stationner gratuitement et sans limite de durée sur **toutes** les places ouvertes au public, et pas seulement les places réservées.

Un principe national, des modalités locales

La gratuité du stationnement n'est plus « selon les communes » depuis la loi du 18 mars 2015 : elle est nationale. Les autorités locales peuvent seulement fixer une durée maximale, qui ne peut être inférieure à 12 heures, et maintenir la redevance dans les parcs équipés de bornes accessibles depuis le véhicule. Ce qui varie d'une ville à l'autre, ce sont les modalités de contrôle — ticket virtuel à Paris, ticket PMR à l'horodateur à Marseille, plafond de 24 h à Nantes, de 12 h à Colmar. C'est en ignorant les secondes qu'on se fait verbaliser malgré le premier.

⚠ Échéance à ne pas manquer

Les anciennes cartes d'invalidité et cartes européennes de stationnement à durée définitive cessent d'être valables au 31 décembre 2026. Si vous en détenez encore une, déposez la demande de CMI auprès de votre MDPH avant cette date, sous peine de perdre le bénéfice (et de risquer la verbalisation pour le stationnement).

2

INSTRUCTION & DÉCISION

La MDPH : mode d'emploi

Le guichet unique départemental : ce qu'il décide, comment monter le dossier, les délais et les recours.

DANS CETTE PARTIE

2.1 Ce qu'est la MDPH · **2.2** Ce qu'elle décide · **2.3** Le dossier · **2.4** Délais, silence et recours · **2.5** Ce qui bouge en 2026

2.1 Ce qu'est la MDPH

Un groupement d'intérêt public départemental, guichet unique d'accueil, d'information et d'évaluation. Il en existe une par département. Elle n'attribue rien elle-même : elle instruit, évalue (équipe pluridisciplinaire), puis la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) décide.

2.2 Ce qu'elle décide

- RQTH
- Taux d'incapacité
- AAH et son complément
- PCH (Prestation de compensation du handicap)
- AEEH pour les enfants
- CMI (les trois mentions)
- Orientation professionnelle : marché du travail, entreprise adaptée, ESAT, ESRP/ESPO
- Orientation médico-sociale (IME, SESSAD, foyer, MAS/FAM...)
- Admission en emploi accompagné
- Scolarité : PPS, AESH, matériel pédagogique adapté

2.3 Le dossier

- Formulaire Cerfa 15692 (demande unique nationale)

- Certificat médical Cerfa 15695, daté de moins d'un an, rempli par le médecin traitant ou un spécialiste
- Pièce d'identité, justificatif de domicile
- Le « projet de vie » : rubrique facultative mais décisive — c'est là que vous expliquez concrètement ce qui vous limite au quotidien

Dépôt en ligne dans la majorité des départements via mdphenligne.cnsa.fr, sinon papier.

2.4 Délais, silence et recours

- Délai légal d'instruction : 4 mois. En pratique, souvent plus.
- Le silence gardé pendant 4 mois vaut rejet — ce qui ouvre les voies de recours.
- En cas de désaccord : RAPO (recours administratif préalable obligatoire) auprès de la MDPH dans les 2 mois, puis, en cas de nouveau rejet, saisine du pôle social du tribunal judiciaire.

Conseils de terrain

Ne minimisez rien dans le certificat médical : les mauvais jours comptent autant que les bons. Le retentissement fonctionnel (« je ne peux pas tenir plus de 20 minutes debout ») pèse plus que le diagnostic. Anticipez les renouvellements 6 mois avant l'échéance. Conservez toutes les notifications : elles servent de justificatif pendant des années (retraite anticipée, notamment).

2.5 Ce qui bouge en 2026

Plusieurs chantiers d'harmonisation sont en cours de déploiement : généralisation effective des droits à vie (AAH, PCH, CMI) pour les taux $\geq 80\%$ avec handicap non évolutif, automatisation du renouvellement de la RQTH pour éviter les ruptures de droits, attribution de l'AEEH de base jusqu'aux 20 ans sans renouvellement intermédiaire lorsque le handicap n'est pas susceptible d'évolution favorable (décret n° 2026-227 du 30 mars 2026), transfert de certaines demandes hors MDPH (CMI des plus de 60 ans vers les équipes APA, matériel pédagogique vers les pôles d'appui à la scolarité), formulaires différenciés selon qu'il s'agit d'une première demande ou d'un renouvellement, et rendez-vous physique proposé aux primo-demandeurs. Le calendrier de déploiement varie selon les départements — vérifiez auprès de votre MDPH.



SÉCURITÉ SOCIALE

Santé, arrêt de travail, invalidité : la CPAM

La logique de la perte de capacité de gain, distincte du handicap MDPH : arrêt, invalidité, inaptitude.

DANS CETTE PARTIE

3.1 La chaîne logique · **3.2** La pension d'invalidité · **3.3** L'ASI · **3.4** Invalidité et AAH · **3.5** Maintien en santé au travail · **3.6** L'inaptitude

3.1 La chaîne logique

Arrêt de travail (IJ maladie) → si l'état est stabilisé mais la capacité durablement réduite → Pension d'invalidité (catégories 1, 2, 3) → à l'âge légal → Retraite (substitution automatique, sauf activité poursuivie).

En parallèle, si l'origine est professionnelle : AT/MP → taux d'IPP → indemnité en capital (< 10 %) ou rente viagère (≥ 10 %).

3.2 La pension d'invalidité

Conditions d'ouverture : être affilié depuis au moins 12 mois, justifier de 600 heures de travail ou 2030 SMIC horaires dans les 12 mois précédant l'arrêt, ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite, et voir sa capacité de travail ou de gain réduite d'au moins 2/3, constaté par le médecin-conseil.

Qui décide : la CPAM, sur avis du médecin-conseil — pas le médecin du travail (qui, lui, se prononce sur l'aptitude au poste), pas la MDPH.

CATÉGORIE	SITUATION	TAUX	MONTANTS MENSUELS 2026
1	Capable d'exercer une activité rémunérée	30 % du salaire annuel moyen	de 338,31€ à 1 201,50€
2	Incapable d'exercer une profession quelconque	50 % du SAM	de 338,31€ à 2 002,50€
3	Catégorie 2 + besoin d'une tierce personne	50 % du SAM + MTP	pension cat. 2 + majoration pour tierce personne

Le salaire annuel moyen est calculé sur les 10 meilleures années, plafonnées au PASS (48 060€ en 2026). D'où les plafonds : 30 % et 50 % du PASS.

Points souvent ignorés :

- La catégorie 2 n'interdit pas de travailler. Elle décrit un état de santé, pas une interdiction juridique. Le cumul avec un revenu est possible, sous conditions et contrôle de la CPAM.
- En catégorie 1, le cumul avec un salaire est autorisé jusqu'au niveau de revenu antérieur à l'invalidité.
- Toute reprise d'activité doit être déclarée à la CPAM sous 15 jours.
- La pension est révisable, suspendable, supprimable à tout moment selon l'évolution de l'état.
- La pension d'invalidité est imposable (contrairement à l'AAH).
- Elle vous rend automatiquement BOETH dès lors qu'elle réduit d'au moins 2/3 la capacité de travail.

Formulaire : demande via le formulaire S4150 auprès de la CPAM ; la caisse peut aussi vous proposer la mise en invalidité d'office.

3.3 L'ASI — Allocation supplémentaire d'invalidité

Complète les pensions d'invalidité faibles. Plafonds de ressources au 1er avril 2026 : 922,16€/mois pour une personne seule, 1 613,80€/mois pour un couple. Attention : récupérable sur succession au-delà d'un certain actif — à mettre en balance avec l'AAH, qui ne l'est pas.

3.4 Articulation invalidité / AAH

Si votre pension d'invalidité est inférieure au montant maximum de l'AAH (1 041,59€), la CAF ou la MSA peut verser la différence au titre de l'AAH, sous réserve d'éligibilité (taux d'incapacité notamment). Beaucoup de pensionnés d'invalidité modestes ignorent ce droit.

Un point de droit en cours de fixation

Le mode de calcul exact de cette AAH différentielle — en particulier les abattements appliqués à la pension avant déduction — est contesté devant les tribunaux. Plusieurs décisions (cour d'appel d'Aix-en-Provence en 2025, tribunal judiciaire de Valence en 2026) ont retenu une lecture plus favorable aux allocataires que la pratique des CAF. Un projet de décret devait consacrer la méthode des caisses au 1er juillet 2026 ; il n'a pas été repris dans les textes publiés le 25 juin, et le gouvernement a indiqué début juillet que ces modalités n'évolueraient pas à court terme. La Cour de cassation devrait se prononcer d'ici la fin 2026.

Concrètement : si vous percevez une AAH en complément d'une pension d'invalidité, de retraite ou d'une rente AT/MP, le montant qui vous est versé aujourd'hui pourrait être revu. Conservez vos notifications, et faites-vous accompagner (Fnath, APF France handicap) avant d'engager un recours.

3.5 Les dispositifs de maintien en santé au travail

DISPOSITIF	À QUOI ÇA SERT	QUI DÉCLENCHE
Visite de pré-reprise	Préparer le retour pendant l'arrêt, anticiper les aménagements	Salarié, médecin traitant ou médecin-conseil — avant la fin de l'arrêt
Temps partiel thérapeutique	Reprendre progressivement avec maintien partiel des IJ	Médecin traitant + accord CPAM + employeur
Essai encadré	Tester un poste (chez son employeur ou un autre) pendant l'arrêt, sans perdre les IJ	Salarié, avec accord du médecin du travail et de la CPAM
Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)	Se réadapter à un nouveau métier chez son employeur ou un autre	Médecin du travail, France Travail / Cap emploi
Rendez-vous de liaison	Maintenir le lien avec l'employeur pendant un arrêt > 30 jours	Salarié ou employeur (le salarié peut refuser)

La règle d'or

La visite de pré-reprise est le dispositif le plus sous-utilisé et le plus efficace du système. Sollicitez-la dès qu'un arrêt dépasse 30 jours et que le retour au poste paraît incertain.

3.6 Inaptitude

Prononcée uniquement par le médecin du travail, après étude de poste et échange. L'employeur a alors une obligation de reclassement. S'il ne peut pas reclasser, il doit motiver l'impossibilité et peut licencier pour inaptitude. Si l'inaptitude est d'origine professionnelle, les indemnités sont doublées.

Ne confondez jamais

Inaptitude (médecin du travail, sur un poste), invalidité (CPAM, capacité de gain), incapacité (MDPH ou AT/MP, taux), handicap (MDPH, RQTH). Ce sont quatre systèmes différents. On peut être invalide catégorie 2 et parfaitement apte à son poste aménagé.

4

PRESTATIONS

Les prestations financières de la vie quotidienne

L'AAH, la PCH et les autres leviers pour compenser le handicap dans la vie quotidienne.

DANS CETTE PARTIE

4.1 L'AAH · **4.2** La PCH · **4.3** Les autres leviers financiers

4.1 AAH — Allocation aux adultes handicapés

- Montant maximum : 1041,59€/mois depuis le 1er avril 2026 (décret n° 2026-229 du 30 mars 2026, + 0,8 %)
- Versée par la CAF ou la MSA, sur décision de la CDAPH
- Déconjugalisée depuis le 1er octobre 2023 : les revenus du conjoint ne sont plus pris en compte
- Conditions : taux $\geq 80\%$, ou taux 50-79 % avec restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi
- Âge : 20 ans en principe, **16 ans si le jeune n'est plus à charge au sens des prestations familiales** (voir partie 15)
- Non imposable, non récupérable sur succession
- Cumulable avec un revenu d'activité (salarié ou indépendant), avec un abattement dégressif ; c'est une allocation différentielle
- Déclaration trimestrielle des ressources si vous travaillez — d'où des régularisations parfois rétroactives

Nouveau — décrets du 25 juin 2026 (JO du 27 juin)

Deux décrets modifient les paramètres de calcul de l'AAH :

- **Travailleurs en ESAT** (décret n° 2026-547) : l'AAH est désormais calculée sur les ressources du trimestre précédent, et non plus sur celles de l'avant-dernière année (N-2) — comme pour le milieu ordinaire. L'abattement spécifique de 20 % sur la rémunération garantie est maintenu. Application progressive entre le 1er octobre et le 1er décembre 2026, selon la date d'ouverture du droit.
- **Élus locaux en situation de handicap** (décret n° 2026-548) : les indemnités de fonction sont prises en compte selon les mêmes modalités que les revenus d'activité — neutralisation pendant les six premiers mois en cas de début ou de reprise de mandat, puis abattements de 80 % sur la première tranche et de 40 % au-delà. Ce même décret supprime le dispositif d'évaluation forfaitaire à l'entrée en ESAT, devenu inutile.

La contrepartie pour les travailleurs d'ESAT : une déclaration trimestrielle de ressources, qui n'existait pas auparavant. Un calcul plus juste, mais un risque d'indus si la déclaration est oubliée. Les ESAT continuent de transmettre chaque année les éléments de rémunération garantie ; cela ne remplace pas votre déclaration.

4.2 PCH — Prestation de compensation du handicap

Versée par le conseil départemental, attribuée par la MDPH. Pas de condition de ressources pour l'ouverture du droit — les ressources ne jouent que sur le taux de prise en charge : 100 % en-dessous d'environ 31 160 € de ressources annuelles, 80 % au-dessus.

Six volets, cumulables :

1. **Aide humaine** (le plus important) — actes essentiels, surveillance, vie sociale, et depuis 2023 le soutien à l'autonomie pour les troubles psychiques, mentaux, cognitifs ou du neurodéveloppement
2. **Aides techniques** — matériel adapté inscrit à la LPP, après déduction de la prise en charge de l'Assurance maladie
3. **Aménagement** du logement et du véhicule, surcoûts de transport
4. **Charges spécifiques** ou exceptionnelles
5. **Aides animalières** (chien guide, chien d'assistance)
6. **PCH parentalité** — pour les parents en situation de handicap, jusqu'aux 7 ans de l'enfant. Deux forfaits, sans lien avec le handicap éventuel de l'enfant : un forfait mensuel d'aide humaine (de l'ordre de 900 € tant que le plus jeune enfant a moins de 3 ans, environ 450 € de 3 à 7 ans, majoré de 50 % en situation de monoparentalité) et un forfait d'aide technique versé ponctuellement à la naissance, aux 3 ans et aux 6 ans. Si les deux parents sont en situation de handicap, chacun peut y prétendre. La demande peut être déposée dès avant la naissance.

⚠ Ne passez plus par la MDPH pour un fauteuil roulant

Depuis le 1er décembre 2025, les fauteuils roulants et véhicules pour personnes handicapées (VPH) sont pris en charge à 100 % par l'Assurance maladie, devenue financeur unique : la demande se fait auprès de la CPAM (ou MSA, ou régime spécial), sur prescription établie lors d'un examen en présentiel, avec essais et demande d'accord préalable. Plus de dossier MDPH, plus de PCH aides techniques, plus de mutuelle à solliciter pour le fauteuil.

Tarifs indicatifs 2026 de l'aide humaine : environ 19,9€/h en emploi direct, autour de 21,9€/h en service mandataire, tarif plancher de 25€/h en service prestataire ; dédommagement de l'aidant familial de l'ordre de 4,9€/h, majoré (env. 7,4€/h) s'il a réduit ou cessé son activité professionnelle. Ces tarifs évoluent au 1er janvier et au 1er juin : vérifiez le barème CNSA en vigueur. Voir aussi la partie 16.

Non cumulable avec l'APA ni avec l'ACTP (le choix de la PCH est définitif). Pour un enfant, la PCH éléments 1, 2, 4 et 5 n'est pas cumulable avec l'AEEH et son complément — seul l'élément 3 l'est.

Âge : la demande doit en principe être déposée avant 60 ans. Deux dérogations : si les conditions d'attribution étaient réunies avant 60 ans — et dans ce cas sans aucune limite d'âge haute, la barrière des 75 ans ayant été supprimée par la loi n° 2020-220 du 6 mars 2020 (décret n° 2020-1826 du 31 décembre 2020, effet au 1er janvier 2021) — ou si vous exercez encore une activité professionnelle.

4.3 Les autres leviers financiers

AIDE	POURQUOI	où
AEEH	Enfant en situation de handicap	MDPH → CAF
Prime d'activité	Compléter de faibles revenus d'activité (cumulable avec l'AAH)	CAF
Complémentaire santé solidaire (C2S)	Mutuelle gratuite ou à faible coût	CPAM
APL / ALS	Logement	CAF
Fonds départemental de compensation (FDC)	Reste à charge après PCH et autres financements	MDPH
Aides des caisses de retraite complémentaire (Agirc-Arrco)	Aides ponctuelles, aidants	Caisse de retraite
Action sociale CPAM / CAF / mutuelle	Secours exceptionnels, appareillage	Selon organisme
Aides du conseil départemental	Variables selon le département	Département



EMPLOI

L'emploi : qui fait quoi

France Travail, Cap emploi, Agefiph, FIPHFP... le paysage des acteurs, et qui appeler à quel moment.

DANS CETTE PARTIE

5.1 Le paysage des acteurs · **5.2** L'évolution 2026

5.1 Le paysage des acteurs

ACTEUR	PÉRIMÈTRE	QUAND L'APPELER
France Travail	Tous demandeurs d'emploi, y compris BOETH	Inscription, indemnisation, formation, prescription des aides Agefiph
Cap emploi	BOETH exclusivement	Accès à l'emploi et maintien dans l'emploi ; interlocuteur pivot quand la santé menace le poste
Mission locale	16-25 ans	Jeunes, y compris BOETH ; peut prescrire les aides Agefiph
Agefiph	Secteur privé	Financement de la compensation du handicap dans l'emploi
FIPHFP	Secteur public (3 versants)	Équivalent Agefiph pour les employeurs publics — catalogue 2026 de plus de 30 interventions
Comète France	Personnes hospitalisées en SMR	Préparer l'après pendant les soins — 44 équipes en France
Emploi accompagné	Handicap nécessitant un soutien durable	Job coach illimité dans le temps, pour la personne et l'employeur
Service de prévention et santé au travail (SPST)	Salariés	Médecin du travail : aptitude, aménagements, inaptitude
Carsat / MSA	Assurés du régime général / agricole	Prévention de la désinsertion professionnelle
ESRP / ESPO	Reconversion lourde	Pré-orientation et réadaptation professionnelle, sur orientation MDPH
Ressource Handicap Formation (RHF)	Organismes de formation et CFA	Rendre un parcours de formation accessible
Référent handicap	Dans l'entreprise, l'OF, le CFA	Point d'entrée interne — obligatoire dans les entreprises de 250 salariés et plus et dans tous les OF/CFA

5.2 Une évolution importante en 2026

Depuis le 1er janvier 2026, à la suite du conventionnement de l'association OETH (secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif) avec l'Agefiph, les aides financières individuelles qui relevaient de l'OETH sont désormais instruites par les conseillers en prestations de l'Agefiph, dans le cadre du catalogue Agefiph. L'équipe OETH reste l'interlocuteur de proximité pour l'analyse des situations et l'orientation.



AGEFIPH

Le catalogue Agefiph 2026, aide par aide

Aide par aide : montants 2026, objet, qui prescrit et qui peut la mobiliser.

DANS CETTE PARTIE

6.1 Aides par la personne · **6.2** Aides par l'employeur · **6.3** La RLH · **6.4** Les services Agefiph · **6.5** Qui n'est pas éligible

L'Agefiph intervient en complément du droit commun (Sécurité sociale, mutuelle, PCH, fonds départemental de compensation, obligations de l'employeur). Ses aides ne sont pas de droit : elles dépendent de l'éligibilité, de la complémentarité avec le droit commun et des ressources disponibles.

Deux règles à connaître :

- Les aides peuvent être demandées rétroactivement dans un délai maximal de 6 mois entre le démarrage de l'action et le dépôt (sauf l'aide au parcours vers l'emploi). Mieux vaut néanmoins déposer avant.
- Deux aides ayant le même objet ne se cumulent pas ; sinon, le cumul avec le droit commun et entre aides Agefiph est la règle.

Dépôt en ligne : agefiph.fr → « Dépôt de demande d'aide financière ». Renseignements : 0 800 11 10 09.

6.1 Aides mobilisables par la personne

AIDE	MONTANT 2026	OBJET	PRESCRIPTION
Création ou reprise d'entreprise	3 000 € forfaitaires	Démarrage d'activité	Non, mais accompagnement obligatoire par un expert habilité
Aide technique	jusqu'à 5 250 €	Matériel de compensation (achat, location, réparation)	Non
Aide humaine	jusqu'à 4 200 €	Intervention d'un tiers pour un geste professionnel	Non
Déplacements	jusqu'à 12 000 € /12 mois	Aménagement de véhicule ou frais de transport adapté	Non
Prothèses auditives	850 € (une) / 1 700 € (deux)	Achat et réglages	Non
Parcours vers l'emploi	jusqu'à 530 € / 12 mois	Frais de déplacement, vestimentaires, hébergement, restauration en situation de précarité (pas d'informatique)	Oui : France Travail, Cap emploi, Mission locale

6.2 Aides mobilisables par l'employeur

AIDE	MONTANT 2026	OBJET
Accueil, intégration et évolution professionnelle	jusqu'à 3 150 €	Sensibilisation du collectif, appui au manager, tutorat, coaching. CDI ou CDD ≥ 6 mois, ≥ 24 h/semaine (10 h en cas de dérogation). Prescrite par France Travail, Cap emploi, Mission locale, Comète ou l'Agefiph. EA et IAE non éligibles.
Adaptation des situations de travail	Au réel, après analyse	Aménagement de poste ou de télétravail, interprétariat, auxiliaariat, transcription braille, logiciels spécifiques. Nécessite l'avis du médecin du travail. Plafonds spécifiques : 80€/h pour l'interprétariat LSF/LPC, 13 161,90 € de participation maximale pour l'auxiliaariat professionnel et les prestations pour déficients auditifs. Accessible aussi aux travailleurs indépendants.
Recherche et mise en œuvre de solutions de maintien	2 100 € forfaitaires	Temps de concertation, maintien de salaire en attendant un matériel, compensation d'une perte ponctuelle de productivité. Prescription exclusive Cap emploi ou Comète. EA et IAE non éligibles.
Embauche en apprentissage	jusqu'à 3 000 €	500€ à 6 mois, puis progressif : 900€ à 12 mois, 1 700€ à 24 mois, 2 500€ à 36 mois, 3 000€ en CDI
Embauche en contrat de professionnalisation	jusqu'à 3 000 €	500€ à 6 mois, 1 200€ à 12 mois, 2 600€ à 24 mois, 3 000€ en CDI
Aide liée à la RLH	550 × SMIC horaire/an (taux normal) ou 1 095 × SMIC horaire/an (taux majoré)	Voir ci-dessous

6.3 La RLH — Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap

Le dispositif le plus méconnu et le plus structurant pour un employeur qui accueille durablement une personne dont le handicap génère des charges permanentes.

- Décision administrative gérée par l'Agefiph pour le compte de l'État
- Elle est accordée dès lors que les charges retenues atteignent 20 % d'un SMIC annuel (soit 3 863,29€ sur la base du SMIC au 1er janvier 2026)
- Aide versée trimestriellement, indexée sur le SMIC horaire, au prorata du temps de travail réellement accompli
- Droits ouverts pour 3 ans, renouvelables (jusqu'à la fin du CDD pour un CDD ; jusqu'à la fin de l'activité pour un bénéficiaire de plus de 50 ans)
- Accessible aux travailleurs non salariés pour eux-mêmes — point capital pour les indépendants en situation de handicap

- Les entreprises sous accord agréé y sont éligibles. Les entreprises adaptées le sont également, mais uniquement pour les personnels ne bénéficiant pas des aides financières spécifiques aux EA.
- Dépôt via le portail services.agefiph.fr ou par courrier recommandé à la délégation régionale

La logique

L'aide à l'adaptation du poste est ponctuelle. Quand le surcoût est permanent, c'est la RLH qu'il faut viser.

6.4 Les services Agefiph (gratuits, sur prescription)

- **Appuis spécifiques** : expertise sur handicap visuel, auditif, psychique, moteur / maladie chronique invalidante, troubles du neurodéveloppement (dont TSA, troubles cognitifs, épilepsie). Peut intervenir auprès du collectif de travail ou de formation.
- **Étude ergonomique** : analyse fine du poste et chiffrage des solutions, pour les situations complexes, avec risque d'inaptitude ou restrictions importantes constatées.
- **Emploi accompagné** : job coach, sans durée prédéterminée, pour la personne et l'employeur.
- **Conseil et accompagnement à la création d'entreprise** : accompagnement avant/pendant/après, plus une trousse micro-assurance (multirisque pro, RC pro, prévoyance, santé).
- **Conseil emploi handicap des entreprises** : diagnostic, plan d'action, accompagnement vers un accord d'entreprise.
- **Autres** : Comète France, Cap emploi, Ressource Handicap Formation, Réseau des référents handicap (RRH), PECF (pré-évaluation des capacités à la formation pour les métiers du transport et de la logistique).

6.5 Qui n'est pas éligible

- Les usagers d'ESAT (ils relèvent d'un autre cadre)
- Les stagiaires d'ESRP et ESPO — sauf dérogation dans les 9 mois précédant la fin de formation, pour préparer la sortie
- Les entreprises sous accord agréé n'ayant pas atteint 6% : elles n'accèdent qu'à Cap emploi, l'emploi accompagné, Comète, l'accompagnement Agefiph et la RLH



EMPLOYEURS

Employeurs : l'obligation d'emploi

Le quota de 6 %, la contribution due, et les trois façons de s'en acquitter.

DANS CETTE PARTIE

7.1 L'OETH · **7.2** La DOETH et la contribution · **7.3** S'acquitter de l'obligation

7.1 L'OETH

Toute entreprise de 20 salariés et plus doit employer 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, apprécié au niveau de l'entreprise (pas de l'établissement).

- Les entreprises de moins de 20 salariés ne sont pas assujetties au quota, mais doivent déclarer chaque mois en DSN le statut BOETH de leurs salariés.
- L'assujettissement s'apprécie après 5 années consécutives au-delà du seuil.
- Les travailleurs handicapés de 50 ans et plus comptent pour 1,5.

7.2 La DOETH et la contribution

- Déclaration annuelle dans la DSN d'avril N+1 — pour l'année 2025, échéance du 5 ou 15 mai 2026
- L'Urssaf communique les éléments de calcul au plus tard le 15 mars
- Contribution calculée par unité bénéficiaire manquante, en multiples du SMIC horaire
- Sur-contribution en cas de taux d'emploi durablement très faible : $1500 \times \text{SMIC horaire}$, soit 17 820 € pour la contribution due en 2026 au titre de 2025

EFFECTIF	COEFFICIENT	COÛT APPROXIMATIF PAR UNITÉ MANQUANTE (CONTRIBUTION DUE EN 2026 AU TITRE DE 2025)
20 à 199 salariés	400 × SMIC horaire	≈ 4 800€
200 à 749 salariés	500 × SMIC horaire	≈ 6 000€
750 salariés et plus	600 × SMIC horaire	≈ 7 200€

7.3 Les trois façons de s'acquitter

- 1. Emploi direct** de BOETH (le plus vertueux, et le plus déductible)
- 2. Achats responsables** auprès du secteur adapté et protégé (EA, EATT, ESAT, TIH)
- 3. Contribution financière** à l'Urssaf, reversée à l'Agefiph
- 4. (variante) Accord agréé** de branche, de groupe ou d'entreprise, avec programme pluriannuel

Déductions possibles : dépenses d'accessibilité, sous-traitance auprès d'EA, ESAT et travailleurs indépendants handicapés, emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP).



FORMATION

Se former et se reconvertir

Les leviers de formation et de reconversion, avec leurs spécificités pour les BOETH.

DANS CETTE PARTIE

CPF majoré · CEP, PTP, VAE · POEI, alternance · ESRP, ESPO, RHF

LEVIER	CE QU'IL APPORTE	SPÉCIFICITÉ HANDICAP
CPF	Financement de formation	800€/an, plafond 8 000€ pour les BOETH salariés du privé (au lieu de 500 / 5 000). Alimentation automatique si le statut est connu de l'employeur, sinon déclaration dans l'espace personnel Mon Compte Formation — strictement confidentielle. Ne s'applique ni aux agents publics ni aux travailleurs non salariés.
Conseil en évolution professionnelle (CEP)	Gratuit, confidentiel	Opérateur régional, ou Cap emploi / France Travail
Projet de transition professionnelle (PTP)	Reconversion avec maintien de rémunération	Transitions Pro
VAE	Valider l'expérience	Aménagements possibles, financement Agefiph des adaptations
POEI / POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi	France Travail + OPCO
Alternance	Apprentissage / professionnalisation	Aides Agefiph employeur jusqu'à 3 000€, pas de limite d'âge pour l'apprentissage en cas de RQTH, durée du contrat pouvant être allongée
ESPO / ESRP	Pré-orientation et réadaptation professionnelle	Sur orientation MDPH, avec rémunération de stagiaire
RHF (Ressource Handicap Formation)	Rendre le parcours accessible	Appui gratuit aux OF et CFA
Aide Agefiph à l'adaptation des situations de formation	Financement des adaptations pédagogiques	Demandée par le référent handicap de l'organisme, qui doit être certifié Qualiopi

Point d'attention Qualiopi

L'indicateur 26 impose à tout organisme de formation et CFA de désigner un référent handicap et de formaliser sa capacité à accueillir et adapter. C'est aussi une condition d'accès à l'aide Agefiph à l'adaptation des situations de formation.

Aménagement d'examens

Il relève de l'obligation du certificateur, pas de l'Agefiph. Demandez-le explicitement et par écrit, en amont.



ENTREPRENEURIAT

Créer son entreprise en situation de handicap

Le parcours, l'aide Agefiph de 3 000€, et le point aveugle de la protection sociale de l'indépendant.

DANS CETTE PARTIE

9.1 Le parcours type · **9.2** L'aide création Agefiph · **9.3** La boîte à outils · **9.4** Protection sociale du TNS

9.1 Le parcours type

1. Reconnaissance (RQTH ou autre titre BOETH, ou demande en cours)
2. Prescription par Cap emploi / France Travail / Mission locale
3. Accompagnement par un expert habilité Agefiph ou Région ← **OBLIGATOIRE**
4. Avis de viabilité du projet
5. Dépôt de la demande d'aide **AVANT immatriculation**
6. Immatriculation
7. Suivi post-crédation + micro-assurance

9.2 L'aide Agefiph création / reprise — les critères exacts

- Montant : 3 000€, forfaitaire, non renouvelable
- Le projet doit représenter au moins 7 500€, financés par un apport personnel effectif de 1 200€ minimum (justifié par extrait de compte bancaire), l'aide Agefiph, et tout autre cofinancement
- Vous devez détenir la majorité des parts et le pouvoir de décision (au moins 50 % si deux dirigeants)
- Accompagnement préalable par un expert habilité Agefiph ou Région, en amont de l'immatriculation

- Demande déposée avant immatriculation — ou dans les 6 mois suivants, à condition d'avoir été accompagné et d'avoir obtenu un avis de viabilité favorable avant l'immatriculation
- Exclus : activité saisonnière, association, SCI, entreprise d'insertion par l'activité économique, société de fait
- Cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides Agefiph
- Ouverte aussi aux salariés démissionnaires, en CDD ou à temps partiel qui portent un projet d'emploi principal et pérenne

9.3 Le reste de la boîte à outils du créateur

DISPOSITIF	CE QUE C'EST	où
ACRE	Exonération partielle de cotisations la 1 ^{re} année	Urssaf
ARE maintenue / ARCE	Maintien partiel de l'allocation chômage, ou versement en capital (45 % du reliquat)	France Travail
Prêt d'honneur / microcrédit	Financement sans garantie	Adie, Initiative France, Réseau Entreprendre
Trousse micro-assurance Agefiph	Multirisque pro, RC pro, prévoyance, santé	Via le prestataire habilité
Aide Agefiph à l'adaptation de la situation de travail	Pour les travailleurs indépendants, sur avis médical constatant les difficultés à poursuivre l'activité	Agefiph
RLH pour TNS	Aide permanente si le handicap génère des charges lourdes durables	Agefiph
Étude ergonomique	Ouverte aux indépendants, artisans, exploitants agricoles, y compris en création	Sur prescription
Cumul AAH / revenus d'indépendant	L'AAH devient différentielle, sans disparaître mécaniquement	CAF

9.4 Protection sociale de l'indépendant handicapé — le point aveugle

C'est ici que le système est le plus faible et que les créateurs se font piéger.

- Les travailleurs indépendants relèvent de la SSI, gérée par les CPAM, Carsat et Urssaf depuis 2020.
- Deux pensions possibles pour les artisans/commerçants : invalidité partielle (30 % du revenu annuel moyen) et invalidité totale (50 %).
- Les professions libérales relèvent de leur caisse de retraite et de prévoyance (CARMF, CARPV, CIPAV, CARPIMKO...) : les garanties invalidité varient énormément d'une caisse à l'autre. Vérifiez la vôtre avant d'en avoir besoin.

- Les indemnités journalières sont plafonnées à un niveau bas (de l'ordre de 65,84€/jour pour artisans et commerçants en 2026), et l'ouverture des droits suppose une ancienneté d'affiliation et des cotisations à jour.
- Conséquence : un contrat de prévoyance complémentaire (éligible au régime Madelin) n'est pas un confort mais une nécessité pour un indépendant en situation de handicap. Souscrivez-le avant l'aggravation, pas après — voir partie 10.

Assurances, banque, emprunt

Emprunter et s'assurer avec un risque aggravé de santé : AERAS, droit à l'oubli, loi Lemoine.

DANS CETTE PARTIE

10.1 La convention AERAS · **10.2** Le droit à l'oubli · **10.3** La grille de référence · **10.4** La loi Lemoine · **10.5** En cas de blocage · **10.6** Prévoyance et santé

10.1 La convention AERAS

S'Assurer et Emprunter avec un Risque Aggravé de Santé. Elle s'applique automatiquement dès qu'un risque aggravé apparaît. Elle ne crée pas un droit à être assuré : elle repousse les limites de l'assurabilité. Trois niveaux d'examen du dossier (standard, puis analyse individualisée, puis pool des risques très aggravés), pour un encours assuré n'excédant pas 420 000€ (hors prêt relais, pour la résidence principale).

10.2 Le droit à l'oubli

Vous n'avez pas à déclarer un ancien cancer ou une hépatite C si :

- le protocole thérapeutique est terminé depuis 5 ans (contre 10 ans avant la loi Lemoine de 2022), sans rechute
- et le contrat s'achève avant votre 71e anniversaire

Attention

Les séquelles et effets secondaires ne sont pas couverts par le droit à l'oubli et doivent être déclarés.

10.3 La grille de référence AERAS

Pour les pathologies listées (cancers et autres pathologies, y compris chroniques), elle impose, après un délai adapté à chacune, l'acceptation sans surprime ni exclusion, ou avec des conditions plafonnées. Elle s'applique si vous aurez moins de 71 ans à l'échéance et si le crédit assuré ne

dépasse pas 420 000€. La grille évolue au fil des avancées thérapeutiques : consultez la version en vigueur sur aeras-infos.fr.

10.4 La suppression du questionnaire de santé (loi Lemoine)

Aucune information de santé ne peut être exigée si les deux conditions sont réunies :

- encours cumulé de crédits immobiliers $\leq$ 200 000€ par emprunteur (soit 400 000€ pour un couple à 50/50)
- remboursement achevé avant votre 60e anniversaire

Par ailleurs, les emprunteurs de moins de 35 ans bénéficiaires d'un PTZ peuvent, sous conditions de revenus, être exonérés de surprime au titre du mécanisme d'écrêtement AERAS. Vérifiez les seuils en vigueur sur aeras-infos.fr.

Au-delà de ces seuils, le questionnaire de santé revient — et c'est alors la convention AERAS et sa grille de référence (10.1 et 10.3) qui prennent le relais, jusqu'à 420 000€ d'encours assuré. Les deux dispositifs ne se concurrencent pas : Lemoine supprime la question, AERAS encadre la réponse.

10.5 En cas de blocage

- Demandez par écrit les motifs du refus ou de la surprime
- Sollicitez le référent AERAS de votre banque ou de l'assureur
- Saisissez la commission de médiation AERAS
- Explorez les garanties alternatives (nantissement, caution, hypothèque) avec la banque
- Faites jouer la délégation d'assurance : vous pouvez changer d'assurance emprunteur à tout moment

10.6 Prévoyance et complémentaire santé

- **Salariés** : complémentaire santé collective obligatoire ; vérifiez la couverture prévoyance de votre convention collective (invalidité, incapacité), souvent plus généreuse que ce que les gens croient.
- **Indépendants** : contrat Madelin, à souscrire avant l'apparition du risque. Les questionnaires médicaux mordent fort.
- **Travailleurs d'ESAT** : complémentaire santé collective obligatoire depuis le 1er juillet 2024.
- **Agents publics** : protection sociale complémentaire en cours de généralisation par accords de branche.



TRANSITIONS

Perte d'emploi et transitions subies

Le bon réflexe avant, pendant et après une rupture du contrat de travail.

DANS CETTE PARTIE

11.1 Le réflexe chronologique · **11.2** Spécificités au chômage

11.1 Le réflexe chronologique

- 1. Avant la rupture** — sollicitez Cap emploi et la visite de pré-reprise. Le maintien dans l'emploi coûte toujours moins cher, à tout le monde, que le reclassement externe.
- 2. Au moment de la rupture** — vérifiez le doublement du préavis (dans la limite de 3 mois) pour les BOETH, et la majoration des indemnités si l'invalidité est d'origine professionnelle.
- 3. Après** — inscription France Travail, puis orientation vers Cap emploi selon la situation et les besoins.

11.2 Les points spécifiques handicap au chômage

- Accompagnement par un conseiller référent unique, France Travail ou Cap emploi selon les besoins
- Accès à l'ensemble de l'offre de droit commun plus l'offre spécifique handicap
- Possibilité de mobiliser immédiatement les aides Agefiph : aide au parcours vers l'emploi (530€), aides techniques, humaines, déplacements, prothèses auditives
- Emploi accompagné mobilisable sur prescription directe de France Travail, Cap emploi ou Mission locale
- Formation : CPF majoré + abondements Agefiph, région, France Travail

Retraite

Le départ anticipé dès 55 ans, l'inaptitude, l'invalidité : les voies et leurs conditions.

DANS CETTE PARTIE

12.1 La retraite anticipée TH · **12.2** Les autres voies

12.1 La retraite anticipée pour travailleur handicapé

Dès 55 ans, à taux plein, sans décote. Trois conditions cumulatives :

1. Un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % (ou un handicap de niveau comparable). Pour les périodes antérieures au 31 décembre 2015, la RQTH est prise en compte.
2. Un nombre suffisant de trimestres cotisés (barème dégressif : plus le départ est précoce, plus il en faut). Depuis septembre 2023, seuls les trimestres cotisés comptent — plus les trimestres validés au titre du chômage ou de la maladie.
3. La concomitance : chaque trimestre retenu doit avoir été accompli alors que le taux d'incapacité était d'au moins 50 %.

Une majoration de pension est accordée si la durée d'assurance maximale n'est pas atteinte. Une régularisation rétroactive est possible, via une commission dédiée, pour une partie des trimestres pour lesquels la preuve du handicap fait défaut — d'où l'importance de conserver toutes les notifications MDPH depuis le début de carrière.

Décret du 7 mai 2026

Un décret est intervenu sur les durées d'assurance de référence dans le contexte de la suspension de la réforme des retraites : faites confirmer votre situation par votre Carsat avant toute décision.

Faites vérifier votre carrière avant d'en avoir besoin

Le relevé de carrière est consultable à tout moment sur lassuranceretraite.fr, service « Consulter ma carrière » : ne découvrez pas les trous à 55 ans. Deux démarches distinctes suivent, et on les confond souvent :

- La demande de régularisation des périodes manquantes ou erronées se fait depuis l'espace personnel à compter de 55 ans. C'est là que se joue la reconstitution des périodes de handicap non déclarées, via la commission dédiée — d'où l'importance des notifications MDPH conservées.
- L'attestation de départ en retraite anticipée des assurés handicapés, délivrée par la Carsat (formulaire dédié), l'est au plus tôt six mois avant la date de départ possible. Elle conditionne le dépôt de la demande de retraite elle-même, à formuler cinq à six mois avant la date souhaitée.

Autrement dit : le travail de preuve commence des années avant, la procédure formelle ne s'ouvre qu'à la fin. Ne calez pas l'un sur l'autre.

12.2 Les autres voies

- **Retraite pour inaptitude au travail** : dès l'âge légal, au taux plein quel que soit le nombre de trimestres, sur reconnaissance d'inaptitude.
- **Incapacité permanente d'origine professionnelle** : départ possible dès 60 ans.
- **Titulaires d'une pension d'invalidité** : la pension est remplacée par la retraite à l'âge légal, sauf poursuite d'activité. Depuis la suspension de la réforme des retraites (LFSS 2026), cet âge varie selon la génération — entre 62 ans et 9 mois et 63 ans et 9 mois pour les générations 1964 à 1968, 64 ans à partir de la génération 1969. Faites confirmer l'âge applicable à votre situation par votre Carsat.
- **AAH après l'âge légal de la retraite** : avec un taux $\geq 80\%$, l'AAH devient une allocation différentielle qui complète la retraite jusqu'au montant maximum (1041,59€ en 2026).

Le secteur adapté et protégé

ESAT, entreprise adaptée, CDD Tremplin : le milieu protégé et ses passerelles vers le milieu ordinaire.

DANS CETTE PARTIE

13.1 L'ESAT · **13.2** L'entreprise adaptée · **13.3** CDD Tremplin et EATT

13.1 ESAT — Établissement et service d'accompagnement par le travail

Milieu protégé, sur orientation de la CDAPH. Les travailleurs n'ont pas de contrat de travail mais un contrat de soutien et d'aide par le travail, et perçoivent une rémunération garantie.

Les nouveaux droits (loi plein emploi du 18 décembre 2023) — depuis le 1er janvier 2024 :

- droit d'adhérer à un syndicat et de s'en retirer
- droit de grève
- droit d'expression directe et collective
- droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent
- prise en charge d'une partie des frais de transport domicile-travail

Depuis le 1er juillet 2024 :

- accès aux titres-restaurant et chèques-vacances
- complémentaire santé collective obligatoire

Depuis les décrets du 25 août 2025 (n° 2025-844 et 2025-845) :

- le plafond de la prime d'intéressement passe de 10 % à 50 % de la part de rémunération garantie financée par l'ESAT, et n'entre pas dans le calcul du minimum de ressources
- l'ARS peut fixer à l'ESAT des objectifs de participation financière à la rémunération garantie et de contribution à la formation
- adaptations sur les congés et les périodes de mise à disposition

Attention

Les usagers d'ESAT ne sont pas éligibles aux aides Agefiph, mais ils peuvent accéder à l'emploi accompagné avec un projet en milieu ordinaire.

⚠ Nouveauté au 1er octobre 2026 : déclarez vos ressources chaque trimestre

Le décret n° 2026-547 du 25 juin 2026 fait passer le calcul de l'AAH des travailleurs d'ESAT sur les ressources du trimestre précédent. Environ 108 000 personnes sont concernées. Le montant collera mieux à la réalité — mais une déclaration trimestrielle à la CAF devient nécessaire, là où il n'y en avait pas. Déploiement entre le 1er octobre et le 1er décembre 2026 selon la date d'ouverture du droit. Voir partie 4.1.

13.2 EA — Entreprise adaptée

Milieu ordinaire. Les travailleurs y sont salariés de droit commun, avec contrat de travail et rémunération au moins égale au SMIC. Au moins 55 % de l'effectif de production doit être en situation de handicap.

SITUATION (AIDES DE L'ÉTAT VERSÉES À L'EA, PAR ETP, DEPUIS LE 1ER JANVIER 2026)	MONTANT
Aide au poste, travailleur de moins de 50 ans	18 445 €
Aide au poste, 50 à 55 ans	18 683 €
Aide au poste, 56 ans et plus	19 164 €
Accompagnement professionnel en cas de mise à disposition	4 911 €
CDD Tremplin — montant socle	12 600 €

(Montants spécifiques à Mayotte.)

13.3 CDD Tremplin et EATT

- **CDD Tremplin** : contrat en EA volontaire, visant explicitement la transition vers un autre employeur, avec accompagnement renforcé et formation. Un objectif de sorties en emploi durable est fixé aux EA (trajectoire de 15 % en 2025 vers 20 % en 2026).
- **EATT (entreprise adaptée de travail temporaire)** : intérim spécialisé, contrats de mission ou CDI intérimaire, permettant de démontrer ses capacités en situation réelle chez un employeur classique.

Scolarité et études supérieures (repères)

Les dispositifs de scolarisation et d'accompagnement, de l'école au supérieur.

DANS CETTE PARTIE

PPS, PAP, PAI · AESH, ULIS · Aménagements d'examens · Relais handicap

DISPOSITIF	POUR QUI	OÙ
PPS (projet personnalisé de scolarisation)	Élève avec besoins liés au handicap	MDPH
PAP (plan d'accompagnement personnalisé)	Troubles des apprentissages, sans passage MDPH	Établissement + médecin scolaire
PAI (projet d'accueil individualisé)	Maladie chronique, allergies, traitements	Établissement + médecin
AESH	Accompagnement humain	MDPH → Éducation nationale
ULIS	Scolarisation adaptée en milieu ordinaire	MDPH
Pôles d'appui à la scolarité	Réponse de premier niveau, sans dossier MDPH	Éducation nationale
Aménagements d'examens	Tiers-temps, secrétaire, matériel	Médecin désigné par la MDPH, demande auprès du rectorat
Service / relais handicap universitaire	Étudiants	Chaque établissement du supérieur

La suite du parcours — ce qui s'arrête à 20 ans et ce qui prend le relais — fait l'objet de la partie 15.

La bascule enfant-adulte

À 20 ans, tout change de nom, de payeur et de dossier. Rien ne bascule automatiquement — et six mois d'inattention coûtent six mois sans ressources.

DANS CETTE PARTIE

15.1 Pourquoi c'est un piège · **15.2** Ce qui s'arrête à 20 ans · **15.3** L'AAH avant 20 ans · **15.4** L'effet de bord de l'alternance · **15.5** La PCH change de titulaire · **15.6** La RQTH dès 15 ans · **15.7** L'amendement Creton · **15.8** Du PPS au relais handicap · **15.9** Le calendrier

15.1 Pourquoi cette bascule est un piège

Le système du handicap est construit en deux blocs étanches : un bloc « enfant » (AEEH, compléments, PPS, AESH, établissements pour enfants) et un bloc « adulte » (AAH, PCH en nom propre, orientation professionnelle, structures pour adultes). Le passage de l'un à l'autre n'est ni automatique, ni notifié, ni instruit d'office. C'est une nouvelle demande, avec un nouveau dossier, une nouvelle instruction de quatre mois minimum, et un nouveau payeur.

La conséquence est mécanique : une famille qui découvre la bascule le jour des 20 ans de son enfant se retrouve avec plusieurs mois sans allocation. L'AEEH s'est arrêtée, l'AAH n'est pas encore ouverte, et rien ne comble l'intervalle.

15.2 Ce qui s'arrête à 20 ans

CE QUI S'ARRÊTE	CE QUI PREND LE RELAIS	QUI DÉCIDE / QUI PAIE
AEEH de base (153,01€/mois depuis le 1er avril 2026) et ses compléments	AAH (1041,59€/mois maximum)	CDAPH décide, CAF ou MSA paie
Statut d'enfant à charge au sens des prestations familiales	Statut d'allocataire en propre	CAF / MSA
PPS, AESH, ULIS, aménagements du second degré	Relais handicap de l'établissement du supérieur, aménagements d'examens auprès du certificateur	Établissement d'enseignement
Orientation médico-sociale « enfants » (IME, IMPro, SESSAD)	Orientation adulte (ESAT, foyer, SAVS) ou orientation professionnelle	CDAPH

Le versement de l'AEEH court jusqu'au mois précédant le vingtième anniversaire. Il n'existe aucun mécanisme de prolongation le temps que l'AAH soit instruite.

Une simplification qui crée un angle mort

Depuis le décret n° 2026-227 du 30 mars 2026, l'AEEH de base est attribuée jusqu'aux 20 ans dès lors que le handicap n'est pas susceptible d'évolution favorable, sans renouvellement intermédiaire. Bonne nouvelle pour les familles — mais plus aucun rendez-vous administratif ne vient rappeler l'échéance des 20 ans. Il faut désormais la porter soi-même.

15.3 L'AAH avant 20 ans : l'exception des 16 ans

L'AAH s'ouvre en principe à 20 ans. Par exception, elle est accessible dès 16 ans — à une seule condition : que le jeune ne soit plus considéré comme enfant à charge au sens des prestations familiales (art. L.821-1 et L.541-1 du Code de la sécurité sociale).

La logique est celle d'un interrupteur : on ne peut pas être simultanément enfant à charge ouvrant droit à l'AEEH et bénéficiaire de l'AAH. Quand l'un s'éteint, l'autre peut s'allumer — mais seulement sur demande.

Le jeune cesse d'être à charge notamment s'il quitte le domicile familial, s'il devient lui-même allocataire d'une prestation familiale ou d'une aide au logement, ou si sa rémunération dépasse le plafond décrit ci-dessous.

15.4 L'effet de bord de l'alternance et du premier salaire

La qualité d'enfant à charge cesse lorsque la rémunération nette mensuelle du jeune dépasse 55 % du SMIC (base 169 heures) — de l'ordre de 1140€ nets en 2026. Concrètement, signer un contrat d'alternance peut faire perdre l'AEEH et ses compléments à la famille, tout en ouvrant au jeune

un droit à l'AAH dès 16 ans. Ce n'est pas nécessairement défavorable — l'AAH maximale est très supérieure à l'AEEH de base — mais la substitution ne se fait pas toute seule, et personne ne prévient.

Trois nuances qui changent l'analyse :

- Le plafond s'apprécie sur une moyenne de six mois (1er octobre – 31 mars, puis 1er avril – 30 septembre), et non mois par mois, sauf pour un jeune qui travaille sans reprendre ses études. Un mois exceptionnel ne fait donc pas nécessairement tomber le droit.
- La grille d'apprentissage protège les premières années. Un apprenti de 18 à 20 ans en première année est rémunéré très en dessous du plafond. Le seuil se joue plutôt sur les dernières années de contrat, sur la tranche 21-25 ans, et systématiquement à partir de 26 ans où la rémunération est au moins égale au SMIC.
- La perte d'AEEH peut réduire d'autres droits du foyer — RSA, prime d'activité, aides au logement sont calculés selon la composition familiale.

À dire aux familles avant la signature

Faites la simulation avant de signer, pas après. Comparez, sur douze mois : AEEH + compléments perçus par la famille aujourd'hui, contre salaire d'alternance + AAH différentielle éventuelle demain, en tenant compte de l'effet sur les autres prestations du foyer. C'est un calcul de dix minutes qui évite une année de régularisations.

15.5 La PCH change de titulaire, pas de nature

La PCH n'est pas une prestation « enfant » qui s'éteindrait à 20 ans : c'est le titulaire qui change. Le dossier doit être redéposé au nom du jeune devenu adulte, avec ses propres éléments. Deux conséquences pratiques :

- le droit d'option entre complément d'AEEH et PCH disparaît avec l'AEEH ;
- le taux de prise en charge (100 % ou 80 %) s'apprécie désormais sur les ressources du jeune et non plus sur celles du foyer parental — ce qui, pour un jeune sans revenus, joue le plus souvent en sa faveur.

15.6 La RQTH, dès 15 ans

Depuis les lois 3DS (2022) et plein emploi (2023), les jeunes de 15 à 20 ans titulaires d'un droit ouvert à l'AEEH, à la PCH ou d'un PPS bénéficient de la RQTH sans démarche supplémentaire : l'un de ces trois documents suffit à justifier du statut.

C'est le seul point du parcours où la continuité est assurée par défaut. À exploiter sans attendre : la RQTH ouvre l'accès aux aides Agefiph employeur pour l'alternance, à l'absence de limite d'âge pour l'apprentissage, à l'allongement possible de la durée du contrat, et au CPF majoré dès l'entrée dans l'emploi.

15.7 Quand aucune place adulte n'est disponible : l'amendement Creton

Pour les jeunes orientés vers un établissement médico-social pour adultes (ESAT, foyer de vie, FAM, MAS) sans place disponible, l'amendement Creton permet le maintien en établissement pour enfants au-delà de 20 ans, sur décision de la CDAPH.

Deux conditions cumulatives : disposer d'une orientation CDAPH vers une structure adulte, et être en recherche active d'une place correspondant à cette orientation. La demande se dépose auprès de la MDPH, avec certificat médical récent et rapport de l'établissement. Le maintien ne suspend pas les droits adultes : l'AAH est versée selon le régime de l'établissement pour adultes désigné dans la notification.

15.8 Du PPS au relais handicap

Dans le supérieur, il n'y a ni PPS, ni AESH, ni ULIS. L'interlocuteur devient le service ou relais handicap de l'établissement, qui n'a connaissance de rien tant que l'étudiant ne s'est pas signalé.

- Se signaler dès l'inscription, sans attendre les premières difficultés — la fiche de liaison Parcoursup, facultative et non transmise aux commissions d'examen des vœux, sert précisément à cela.
- Les aménagements d'examens relèvent du certificateur, pas de l'Agefiph : demandez-les explicitement et par écrit, en amont de chaque session.
- Pour une formation en alternance, le référent handicap de l'organisme de formation ou du CFA est un second point d'entrée, obligatoire au titre de l'indicateur 26 de Qualiopi. C'est lui qui mobilise la Ressource Handicap Formation et l'aide Agefiph à l'adaptation des situations de formation.

15.9 Le calendrier à tenir

QUAND	QUOI
15-16 ans	Vérifier que la RQTH est bien acquise de plein droit (AEEH, PCH ou PPS en cours)
Avant toute signature de contrat en alternance	Simuler l'effet du salaire sur la qualité d'enfant à charge et sur l'AEEH
12 mois avant les 20 ans	Faire le point avec la MDPH sur l'orientation adulte (professionnelle ou médico-sociale)
6 à 9 mois avant les 20 ans	Déposer la demande d'AAH, la PCH au nom du jeune et, le cas échéant, la demande de maintien au titre de l'amendement Creton
À l'inscription dans le supérieur	Se signaler au relais handicap et demander les aménagements d'examens par écrit
Aux 20 ans	Vérifier l'arrêt effectif de l'AEEH et l'ouverture de l'AAH ; signaler tout écart à la CAF sans attendre

Les proches aidants

Congés, allocations, retraite, répit : les droits de celles et ceux qui accompagnent — et que presque personne ne réclame.

DANS CETTE PARTIE

16.1 Qui est proche aidant · **16.2** Congé de proche aidant et AJPA · **16.3** Congé de présence parentale et AJPP · **16.4** Accompagner une fin de vie · **16.5** La retraite de l'aidant · **16.6** Être dédommagé · **16.7** Le droit au répit · **16.8** Côté employeur

Le système que décrit ce guide s'adresse à la personne concernée. Mais derrière chaque situation de handicap, il y a presque toujours quelqu'un d'autre : un conjoint, un parent, un enfant, parfois un voisin. Entre huit et onze millions de personnes en France selon la définition retenue.

Ces personnes ont des droits propres. Elles les ignorent presque toujours, et l'administration ne va pas les chercher.

16.1 Qui est « proche aidant »

La définition figure à l'article L.113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles. Elle est large : conjoint, partenaire de PACS, concubin, parent, enfant, frère, sœur — mais aussi toute personne entretenant des liens étroits et stables avec la personne aidée, sans lien de parenté.

Aucune reconnaissance administrative n'est nécessaire pour se déclarer aidant. En revanche, chaque dispositif pose ses propres conditions, généralement portées par l'état de la personne aidée : taux d'incapacité d'au moins 80 % reconnu par la MDPH, ou perte d'autonomie évaluée en GIR 1 à 4.

Point souvent ignoré

On peut être à la fois bénéficiaire de la RQTH et proche aidant. Les deux statuts ne s'excluent pas, et les droits se cumulent.

16.2 Le congé de proche aidant et l'AJPA

Le congé est un droit du Code du travail, ouvert aux salariés du privé, aux agents publics, aux indépendants et aux demandeurs d'emploi indemnisés. Trois mois, renouvelables, dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut être pris en continu, fractionné, ou sous forme de temps partiel.

Prévenance : un mois avant, quinze jours pour un renouvellement ou un passage à temps partiel, aucun délai en cas d'urgence. L'employeur ne maintient pas le salaire, sauf accord collectif plus favorable.

L'AJPA (allocation journalière du proche aidant) compense partiellement la perte de revenu. Versée par la CAF ou la MSA, sans condition de ressources.

PARAMÈTRE	2026
Montant	66,64€ nets par jour, 33,32€ la demi-journée (58,31€ à Mayotte)
Plafond mensuel	22 jours, soit environ 1 466€
Durée	66 jours par personne aidée
Depuis le 1er janvier 2025	Compteur rechargeable : jusqu'à 4 personnes aidées successivement au cours de la carrière, soit 264 jours au total
Condition côté personne aidée	Taux d'incapacité ≥ 80 % ou GIR 1 à 4
Formulaire	Cerfa n° 16027, à déposer à la CAF ou à la MSA

Non cumulable avec une rémunération perçue au titre de l'APA pour l'aide apportée au même proche. En revanche, deux membres d'un couple aidant la même personne peuvent chacun percevoir l'AJPA, à condition de déposer deux demandes distinctes.

Le piège de l'ordre des démarches

L'AJPA suppose le congé. Le congé suppose un délai de prévenance. Et l'instruction du dossier CAF prend un à deux mois. Enclenchée dans l'urgence, la mécanique ne suit pas : anticipez dès que la dégradation est prévisible.

16.3 Aider son enfant : congé de présence parentale et AJPP

Pour un enfant de moins de 20 ans gravement malade, accidenté ou en situation de handicap nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

- Le congé de présence parentale est opposable : l'employeur ne peut pas le refuser.
- 310 jours ouvrés sur trois ans, à prendre par journées ou demi-journées. Renouvelable en cas de rechute ou de nouvelle pathologie.
- Congé total, ou congé partiel avec un minimum de 16 heures de travail par semaine.

- AJPP : 66,64€ par jour en 2026, dans la limite de 22 jours par mois, sans condition de ressources. Les deux parents peuvent la percevoir, le plafond de 22 jours s'appliquant au couple.
- Complément mensuel d'environ 129€ pour les dépenses de santé non remboursées, sous condition de ressources.
- Dossier fondé sur un certificat médical détaillé : c'est le point qui fait échouer la majorité des demandes.

La CAF est tenue de vous informer de vos droits éventuels à l'AEEH et à la PCH, pour déterminer la combinaison la plus favorable. Ne comptez pas dessus : posez la question. Voir aussi la partie 15 sur la bascule des 20 ans.

16.4 Accompagner une fin de vie

Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche en phase avancée d'une affection grave et incurable. Trois mois renouvelables une fois, en continu, fractionné ou à temps partiel. Il est indemnisé par l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP), versée par la CPAM pour une durée limitée. Demandez le montant en vigueur à votre caisse.

Le don de jours de repos entre collègues est également possible, au bénéfice d'un salarié aidant un proche gravement malade ou en perte d'autonomie.

16.5 La retraite de l'aidant — le droit le plus rentable et le plus ignoré

Réduire ou cesser son activité pour aider, c'est perdre des trimestres. Trois mécanismes corrigent partiellement cela :

L'**assurance vieillesse des aidants (AVA)**, créée par la réforme des retraites de 2023 et applicable depuis le 1er septembre 2023, permet de valider gratuitement des trimestres de retraite de base. Les cotisations sont prises en charge par la CAF ou la MSA, remboursées par la CNSA. L'aidant ne verse rien. L'AVA a remplacé, pour les aidants, l'ancienne assurance vieillesse des parents au foyer.

La **majoration de durée d'assurance** accorde un trimestre supplémentaire par période de 30 mois de prise en charge. L'affiliation est automatique pour les bénéficiaires de l'AJPP. Elle ne l'est pas dans toutes les autres situations : vérifiez auprès de votre CAF que vos périodes d'aidance sont bien enregistrées, et conservez les justificatifs. Comme pour la retraite anticipée des travailleurs handicapés, la preuve se constitue au fil de l'eau — jamais trente ans plus tard.

16.6 Être dédommagé ou salarié par le proche aidé

Deux voies, selon la prestation dont bénéficie la personne aidée :

- Le **dédommagement de l'aidant familial** au titre de la PCH : de l'ordre de 4,9€ de l'heure, majoré à environ 7,4€ si l'aidant a réduit ou cessé son activité professionnelle. Imposable dans la catégorie des bénéfices non commerciaux.

- Le **salariat** : la personne aidée peut employer son aidant, sauf s'il s'agit du conjoint, du concubin ou du partenaire de PACS — cette restriction ne s'applique pas si l'état nécessite une aide totale et une présence constante.

Le choix entre les deux a des conséquences durables sur la protection sociale et la retraite de l'aidant. Faites-le expliciter par la MDPH avant de trancher.

16.7 Le droit au répit

- Les **plateformes d'accompagnement et de répit (PFR)** : information, soutien psychologique, groupes de parole, solutions de relais. Une par territoire, financées par l'ARS, gratuites.
- Le **relayage**, dit aussi baluchonnage : un professionnel prend le relais au domicile plusieurs jours d'affilée.
- Le **droit au répit dans l'APA** finance accueil de jour, hébergement temporaire ou renfort à domicile lorsque le plafond du plan d'aide est atteint.
- L'**accueil temporaire** en établissement, sur orientation MDPH.
- Le numéro national **0800 360 360**, pour les situations complexes, met en relation avec les acteurs de votre territoire.

16.8 Côté employeur : un sujet RH qui arrive vite

La CNSA projette qu'un salarié sur cinq sera proche aidant d'ici 2030. Contrairement au handicap, l'aidance n'entre dans aucun quota et ne déclenche aucune obligation d'emploi — elle se manifeste par de l'absentéisme, de la fatigue et des départs qu'on n'explique pas.

Les leviers existent et coûtent peu : accord ou charte aidants, information sur le congé de proche aidant, souplesse d'horaires et télétravail, don de jours, référent identifié, dispositifs d'accompagnement portés par les caisses de retraite complémentaire et certaines mutuelles.

RESSOURCE	POUR QUOI
Association Française des Aidants	Café des aidants, formations, plaidoyer
La Compagnie des Aidants	Entraide, tutoriels pratiques
Unafam	Proches de personnes vivant avec des troubles psychiques
France Alzheimer, France Parkinson, AFM-Téléthon	Soutien par pathologie
JADE	Jeunes aidants — ils sont plusieurs centaines de milliers, souvent invisibles
pour-les-personnes-agees.gouv.fr	Portail public, volet aidants
monparcourshandicap.gouv.fr/aidant	Espace dédié, fiches à jour
0 800 360 360	Numéro national, situations complexes



ANNUAIRE

Annuaire raisonné des organisations

Qui fait quoi : institutions publiques, réseaux spécialisés, associations
et fédérations.

Institutions et opérateurs publics

ORGANISME	RÔLE
MDPH (une par département)	Guichet unique, évaluation, décisions CDAPH
CNSA	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie — pilote les MDPH, publie les barèmes PCH
CPAM / Assurance maladie	Arrêts de travail, invalidité, AT/MP, ALD, prise en charge intégrale des fauteuils roulants
Carsat / MSA	Retraite, prévention de la désinsertion professionnelle
CAF / MSA	Versement de l'AAH, AEEH, prime d'activité, aides au logement, AJPA
Conseil départemental	Versement de la PCH, action sociale, FDC
France Travail	Inscription, indemnisation, accompagnement, prescription
Cap emploi (réseau départemental)	Accès et maintien dans l'emploi des BOETH
Missions locales	16-25 ans
Agefiph	Fonds pour l'insertion professionnelle — secteur privé
FIPHFP	Équivalent pour la fonction publique (État, territoriale, hospitalière)
Urssaf	Calcul et recouvrement de la contribution OETH
DREETS / DDETS	Agrément des EA, contrôle, politique territoriale de l'emploi
ARS	Autorisation et financement des ESAT et du médico-social
Défenseur des droits	Discrimination liée au handicap — saisine gratuite
CNCPH	Conseil national consultatif des personnes handicapées

Réseaux et dispositifs

- Comète France — insertion précoce pendant l'hospitalisation en SMR (44 équipes)
- Emploi accompagné — job coaching sans limite de durée
- Ressource Handicap Formation (RHF) — accessibilité des organismes de formation
- Réseau des référents handicap (RRH) — animé par l'Agefiph en région
- Plateformes d'accompagnement et de répit — pour les proches aidants, gratuites, une par territoire
- Réseau des Cap emploi, ESRP / ESPO, UNEA (entreprises adaptées), Andicat, Réseau Gesat (achats au secteur adapté et protégé)

Grandes associations et fédérations

ORGANISATION	CHAMP
APF France handicap	Handicap moteur, défense des droits, services, délégations départementales
Unapei	Handicap intellectuel, autisme, polyhandicap, troubles psychiques
Nexem / Fehap / Croix-Rouge / Apajh / Ladapt	Gestionnaires d'établissements, insertion, accompagnement
Ladapt	Réseau « Réussir ensemble », Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
Unafam	Familles et proches de personnes vivant avec des troubles psychiques
Fnath	Accidentés du travail et handicapés — défense juridique, expertise sur l'invalidité et l'AT/MP
Autisme France, Fédération française des Dys, AFM-Téléthon, Association François Aupetit	Pathologies spécifiques — souvent les meilleures sources de conseil concret
Fondation Malakoff Humanis Handicap, Agefiph Fondation, HandiEM	Financements et projets sectoriels
Tremplin – Études, Handicap, Entreprises ; Arpejeh ; Hanploi ; Talents Handicap	Passerelles jeunes / étudiants / entreprises, salons de recrutement

Ressources en ligne à connaître

Les portails publics de référence pour vérifier vos droits et déposer vos demandes.

- **monparcourshandicap.gouv.fr** — le portail public de référence, fiches à jour
- **mdphenligne.cnsa.fr** — dépôt de dossier MDPH
- **agefiph.fr** — catalogue des aides, dépôt en ligne, annuaire des délégations (0 800 11 10 09)
- **fiphfp.fr** — catalogue des aides pour le secteur public
- **aeras-infos.fr** — convention, grille de référence, médiation
- **service-public.fr** et **entreprendre.service-public.gouv.fr** — fiches juridiques officielles
- **ameli.fr** — invalidité, IJ, ALD, prise en charge des fauteuils roulants
- **moncompteformation.gouv.fr** — CPF et déclaration confidentielle du statut BOETH
- **urssaf.fr** — guide de l'OETH, simulateur de contribution
- **caf.fr** — AAH, AEEH, AJPA, prime d'activité

Sept parcours types

« Je viens d'apprendre une maladie chronique et je suis salarié »

1. Médecin traitant → arrêt si nécessaire, certificat médical détaillé
2. Visite de pré-reprise avec le médecin du travail — avant la fin de l'arrêt
3. Dossier MDPH (RQTH au minimum) — 4 mois d'instruction, anticipez
4. Cap emploi dès qu'un doute existe sur la tenue du poste
5. Agefiph via l'employeur ou Cap emploi : adaptation du poste, aide technique, aide humaine
6. Si le surcoût est permanent → RLH
7. Si aucune solution interne → essai encadré, CRPE, ou projet de reconversion

« Je suis indépendant et ma santé se dégrade »

1. Médecin traitant → avis médical circonstancié précisant les difficultés à poursuivre l'activité
2. CPAM / SSI → examiner l'ouverture d'une pension d'invalidité (30 % ou 50 % du revenu annuel moyen), ou votre caisse de prévoyance si profession libérale
3. MDPH → RQTH (ou statut BOETH automatique si pension d'invalidité)
4. Agefiph → aide à l'adaptation de la situation de travail (ouverte aux TNS), aide technique, déplacements, étude ergonomique
5. RLH si les charges liées au handicap sont durables — accessible au TNS pour lui-même
6. Vérifier la prévoyance Madelin et les garanties de la caisse professionnelle
7. Si l'activité n'est plus tenable → Cap emploi pour une reconversion, cumul possible AAH / revenus

« Je perds mon emploi »

1. Vérifier le doublement du préavis (BOETH) et le respect de l'obligation de reclassement
2. France Travail → inscription, puis orientation Cap emploi selon la situation
3. Aide au parcours vers l'emploi Agefiph (jusqu'à 530€) si précarité — prescrite par le conseiller
4. CPF majoré (800€/an, plafond 8 000€) + abondements
5. Emploi accompagné si l'insertion durable nécessite un soutien continu
6. Envisager EA, CDD Tremplin, EATT comme passerelles vers le milieu ordinaire

« Je veux créer mon entreprise »

1. RQTH ou titre BOETH (ou demande en cours)
2. Prescription par Cap emploi / France Travail / Mission locale
3. Expert habilité Agefiph ou Région — accompagnement obligatoire et préalable
4. Constituer le plan de financement : projet $\geq 7\,500\text{€}$, apport personnel $\geq 1\,200\text{€}$, aide Agefiph $3\,000\text{€}$
5. Déposer la demande avant immatriculation
6. Cumuler avec ACRE, ARE/ARCE, prêt d'honneur, microcrédit Adie
7. Souscrire la micro-assurance Agefiph et une prévoyance
8. Anticiper l'adaptation du poste (aide Agefiph TNS) et, si besoin permanent, la RLH

« Je suis employeur et je veux bien faire »

1. Désigner un référent handicap (obligatoire à partir de 250 salariés)
2. Vérifier son taux d'emploi et sa contribution via l'Urssaf ; anticiper la DOETH d'avril
3. Contacter l'Agefiph (Direction des entreprises et grands comptes au-delà de 2 000 salariés, délégation régionale en-dessous)
4. Mobiliser à l'embauche : aide accueil-intégration (3 150€), aide alternance (jusqu'à 3 000€), adaptation du poste
5. Sur signal de santé : médecin du travail + Cap emploi + aide au maintien (2 100€) + étude ergonomique
6. Sur charge durable : RLH
7. Réduire la contribution par la sous-traitance au secteur adapté et protégé (EA, ESAT, TIH)
8. Rejoindre le Réseau des référents handicap pour l'échange de pratiques

« Mon enfant a 19 ans et entre en alternance »

1. Vérifier le statut RQTH : il est acquis de plein droit si l'AAEH, la PCH ou un PPS sont en cours
2. Simuler l'effet de la rémunération sur la qualité d'enfant à charge (seuil de 55 % du SMIC, apprécié sur six mois)
3. Si le seuil est franchi : déposer une demande d'AAH dès 16 ans, sans attendre les 20 ans
4. Déposer en parallèle, six à neuf mois avant les 20 ans, l'AAH de droit commun et la PCH au nom du jeune
5. Mobiliser côté employeur les aides Agefiph à l'embauche en alternance (jusqu'à 3 000€) et l'adaptation du poste
6. Signaler la situation au référent handicap du CFA ou de l'organisme de formation, et demander les aménagements d'examens par écrit
7. Conserver toutes les notifications MDPH — elles serviront trente ans plus tard pour la retraite anticipée

« J'accompagne un proche »

1. Vérifier la situation de la personne aidée : taux d'incapacité $\geq 80\%$ ou GIR 1 à 4 — c'est ce qui conditionne presque tout
2. Poser le congé de proche aidant auprès de l'employeur (un mois de prévenance, aucun en urgence)
3. Déposer l'AJPA à la CAF ou à la MSA (Cerfa 16027) — compter un à deux mois d'instruction
4. Pour un enfant de moins de 20 ans : congé de présence parentale + AJPP, opposables à l'employeur
5. Vérifier l'affiliation à l'assurance vieillesse des aidants et conserver les justificatifs
6. Examiner le dédommagement PCH ou le salariat avec la MDPH
7. Contacter la plateforme d'accompagnement et de répit de son territoire — avant l'épuisement, pas après

Calendrier et repères

ÉCHÉANCE	QUOI
15 mars	L'Urssaf met à disposition les éléments de calcul de la DOETH
5 ou 15 mai	Dépôt de la DOETH dans la DSN d'avril
1er janvier / 1er avril / 1er juin	Dates de revalorisation selon les prestations (SMIC, AAH, PCH, pensions)
1er octobre → 1er décembre 2026	● Bascule du calcul de l'AAH des travailleurs d'ESAT sur le trimestre précédent — première déclaration trimestrielle à la CAF
6 octobre	Journée nationale des aidants
Novembre	Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) — pilotée par Ladapt
Novembre	DuoDay — journée de découverte en duo en entreprise
31 décembre 2026	● Fin de validité des anciennes cartes d'invalidité et de stationnement — basculez vers la CMI

À ÉVITER

Les dix-sept erreurs qui coûtent le plus cher

- 1. Attendre la RQTH pour agir.** Une demande en cours suffit souvent à ouvrir l'instruction d'une aide Agefiph.
- 2. Ignorer qu'une pension d'invalidité vaut statut BOETH.** Des années d'aides perdues.
- 3. Confondre invalidité et inaptitude.** Deux médecins, deux institutions, deux conséquences.
- 4. Rater la visite de pré-reprise.** Après la fin de l'arrêt, la marge de manœuvre s'effondre.
- 5. Demander l'aide Agefiph à la création après l'immatriculation** sans accompagnement préalable : irrecevable.
- 6. Ne pas conserver les notifications MDPH.** Elles conditionnent la retraite anticipée trente ans plus tard.
- 7. Traiter un surcoût permanent avec une aide ponctuelle.** C'est la RLH qu'il fallait viser.
- 8. Ne pas déclarer son statut BOETH sur Mon Compte Formation.** 300€/an et 3000€ de plafond perdus, alors que la déclaration est confidentielle.
- 9. Souscrire une prévoyance après l'aggravation.** Trop tard.
- 10. Ne pas exercer de recours.** Le silence de 4 mois vaut rejet — et le RAPO est gratuit.

- 11. Déposer un dossier MDPH pour un fauteuil roulant.** Depuis décembre 2025, c'est la CPAM, et elle seule. Six mois d'instruction pour rien.
- 12. Renoncer à la CMI parce que le taux est faible.** La mention priorité n'a pas de plancher, et le stationnement ne dépend d'aucun taux.
- 13. Découvrir la bascule des 20 ans le jour des 20 ans.** L'AAEH s'arrête, l'AAH n'est pas instruite : quatre à six mois sans rien.
- 14. Signer une alternance sans simuler l'effet sur l'AAEH.** Le droit tombe rétroactivement, la régularisation arrive un an plus tard.
- 15. Attendre l'épuisement pour demander du répit.** Les plateformes sont gratuites et sous-utilisées ; on les découvre en général une fois la rupture consommée.
- 16. Oublier sa déclaration trimestrielle en ESAT à partir d'octobre 2026.** La démarche est nouvelle, l'indu ne l'est pas.
- 17. Ne pas faire enregistrer ses périodes d'aidance.** Les trimestres d'assurance vieillesse des aidants ne se reconstituent pas rétroactivement sans preuve.

Sources

Agefiph, *L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph* — janvier 2026 ; Urssaf, *Guide de l'OETH* ; service-public.fr et entreprendre.service-public.gouv.fr ; ameli.fr (réforme de la prise en charge intégrale des fauteuils roulants, 1er décembre 2025) ; monparcourshandicap.gouv.fr ; CNSA (tarifs PCH au 1er janvier 2026) ; décret n° [2026-229](#) du 30 mars 2026 (revalorisation de l'AAH) ; décrets n° [2026-547](#) et [2026-548](#) du 25 juin 2026, JO du 27 juin (calcul de l'AAH — ESAT et élus locaux) ; décret n° [2026-227](#) du 30 mars 2026 (AEEH) ; loi n° [2020-220](#) du 6 mars 2020 et décret n° [2020-1826](#) du 31 décembre 2020 (suppression de la barrière d'âge PCH) ; art. L.241-3 du Code de l'action sociale et des familles et loi n° [2015-300](#) du 18 mars 2015 (CMI et stationnement) ; art. L.821-1 et L.541-1 du Code de la sécurité sociale (AAH et enfant à charge) ; art. L.5212-13, L.5213-6 et L.5213-9 du Code du travail ; décret n° [2025-1228](#) du 17 décembre 2025 et revalorisation du SMIC au 1er juin 2026 ; loi n° [2023-1837](#) du 18 décembre 2023 pour le plein emploi et décrets n° [2025-844](#) et [2025-845](#) du 25 août 2025 (ESAT) ; arrêtés de revalorisation des aides aux entreprises adaptées 2026 ; convention AERAS et aeras-infos.fr ; l'Assurance retraite et info-retraite.fr ; FIPHFP, catalogue des interventions 2026 ; CAF (prestations familiales, AJPA).

Merci aux relecteurs de l'édition 1, dont les signalements ont produit cette édition.

Ce guide a une vocation d'orientation. Il ne remplace ni un conseil juridique, ni l'avis d'un médecin, ni la décision d'un organisme. Les montants et règles évoluent : vérifiez systématiquement auprès de l'organisme compétent avant toute décision engageante.

« Le talent n'a pas de norme. Il a de la résilience. »

École 6% est l'école supérieure du numérique inclusif. Nous formons des talents RQTH aux métiers du numérique et de l'IA, et nous accompagnons les entreprises vers un recrutement réellement inclusif.

Ce guide est né d'un constat simple, celui-là même qui a fondé l'école : les droits existent, et presque personne ne sait les activer. Nous l'avons écrit pour nos apprenants, pour les entreprises qui les accueillent, et pour toutes celles et ceux qui n'ont ni le temps ni l'énergie de reconstituer la carte tout seuls.

PARLER DE FORMATION

Vous êtes en situation de handicap et le numérique vous intéresse ? Nos parcours sont à distance, financés, et pensés pour des rythmes qui ne sont pas ceux de tout le monde.

PARLER DE RECRUTEMENT

Vous êtes employeur, référent handicap ou RH ? Nous accompagnons l'accueil, l'alternance et le recrutement inclusif.

RESTER EN LIEN

sixpourcent.fr
gregory@sixpourcent.fr
[06 19 17 30 68](tel:0619173068)

École 6% — L'École Supérieure du Numérique Inclusif · sixpourcent.fr

Édition 2 — 12 août 2026. Cette édition corrige et complète l'édition du 9 août : mentions de la CMI, prise en charge des fauteuils roulants, suppression de la barrière d'âge de la PCH, et deux parties nouvelles — la bascule enfant-adulte et les proches aidants. Merci aux relecteurs qui l'ont rendue possible. Les signalements restent bienvenus à l'adresse ci-dessus.

© 2026 École 6% — École Supérieure du Numérique Inclusif. Accessibilité : document structuré en HTML sémantique, navigable au clavier, contrastes conformes AA, mouvement réduit respecté, feuille d'impression dédiée. Ce guide a une vocation d'orientation. Il ne remplace ni un conseil juridique, ni l'avis d'un médecin, ni la décision d'un organisme.