



EMPLOI et maladies neuromusculaires

sommaire

Construire son projet
professionnel

→ page 2

Accéder à l'emploi

→ page 6

Aménager son poste
selon ses besoins

→ page 10

Bien vivre au travail

→ page 15

Rester en emploi

→ page 17

Cesser son activité
professionnelle

→ page 20

Mes interlocuteurs

→ page 23

Une vie professionnelle épanouie est tout à fait possible lorsque l'on est atteint d'une maladie neuromusculaire, même s'il existe encore des obstacles matériels et sociétaux à franchir. Pour faciliter leur insertion professionnelle, les travailleurs en situation de handicap disposent de mesures dédiées : obligation d'emploi imposée aux employeurs, accompagnement à la recherche d'emploi, accès à des offres ciblées dans la fonction publique, financement d'aménagements du poste de travail... Comment s'y retrouver dans les dispositifs proposés? Comment les utiliser, en particulier lorsque l'évolution de la maladie retentit sur l'activité professionnelle? S'appuyer sur des interlocuteurs clés, tels que le médecin du travail, permet de s'adapter aux répercussions de ces changements sur la situation de travail. Ainsi, d'une étape à l'autre, le parcours professionnel peut être vécu plus sereinement s'il est préparé et accompagné.

MAIS AUSSI...

Succès professionnel :
ils ont transformé l'essai
et ils en parlent

**La checklist du chasseur
d'emploi :** à quoi être attentif
lorsque je cherche un poste ?



Construire son projet professionnel

Qu'il s'agisse de trouver un premier emploi ou d'en changer, il est nécessaire de (re)définir son projet professionnel. Quels sont les domaines et missions qui m'intéressent? Mes motivations et mes compétences? Voici quelques pistes pour aborder cette étape avec assurance.

Qu'est-ce que je veux/peux faire ?

Avant tout, faire le tour de ses envies, de ses compétences et de la réalité du marché du travail est primordial. Cela permettra de vous fixer des objectifs professionnels réalistes et

d'établir un plan (besoins de formations, sélection de potentiels employeurs, personnalisation de votre CV...) afin de les atteindre. Cette analyse et les questionnements associés sont appelés « projet professionnel ». Ce dernier aide à avoir une vision claire de ce que l'on veut faire et des stratégies pour y parvenir. Bien défini et cohérent, il vous rendra plus confiant face à un recruteur et rassurera aussi ce

dernier. Quelques questions à se poser pour élaborer son projet : quelles sont mes envies ? Mes motivations ? Quels secteurs d'activité

m'intéressent le plus ? Quel type d'organisation me convient le mieux (association, entreprise privée, secteur public...) ? Quelles fonctions m'attirent et me correspondent ? À quel niveau de responsabilité ? Comment j'imagine ma progression professionnelle ?

Définir ses atouts et points forts

Il est important de faire un bilan de ses compétences et expériences et de vérifier leur adéquation avec les activités professionnelles que l'on souhaite poursuivre. Valorisez aussi vos loisirs et activités annexes car vous y avez sans doute développé des aptitudes, savoir-faire et savoir-être recherchés par des recruteurs !

Analyser le marché de l'emploi

Informez-vous en amont sur l'emploi dans votre secteur de compétences. Faites le tour

« Avec de la patience et beaucoup d'organisation, de nombreuses choses sont possibles ! Il faut surtout anticiper et bien s'entourer. »

Tristan



© AFM-Téléthon/Christophe Hargoues

des offres et renseignez-vous sur les entreprises qui répondent à vos critères de choix. Certaines sont dites «handi-accueillantes» et sont sensibilisées à l'emploi des personnes en situation de handicap. Enfin, renseignez-vous aussi sur les aides spécifiques auxquelles un employeur et vous-même avez droit. Plus vous en saurez, plus vous pourrez argumenter auprès d'un recruteur.

Prendre en compte l'impact de la maladie

Construire votre projet nécessite aussi de se pencher sur votre situation avec la maladie et d'analyser objectivement ce que vous pouvez faire et les compensations à mettre en place pour travailler sereinement. Capacités actuelles, risques d'évolution, difficultés motrices et/ou cognitives à compenser, fatigabilité...

J'aime travailler!

Je fais un métier très varié qui me plaît beaucoup; je suis secrétaire médico-sociale dans un service d'aide à domicile et je m'occupe aussi un peu de la communication pour le siège social. La maladie et le fauteuil n'empêchent pas de travailler! Toutes mes amies dans ce cas ont un métier qu'elles exercent : professeur des écoles, prof de chant, styliste... J'ai un emploi à temps partiel et travailler est indispensable pour moi. Au début je culpabilisais de ne travailler que trois jours par semaine, mais finalement ça me convient. Je me sens utile et je peux aussi faire attention à ma santé, me préserver. Je suis impliquée dans des projets stimulants et c'est très satisfaisant.

Chloé, 32 ans (collagénopathie)

”

Lorsque j'ai entrepris mes études, j'ai évidemment pensé à l'évolution possible de la maladie. Je faisais alors du théâtre et devenir comédienne était ma première option. Je suis allée au conservatoire et j'ai travaillé dans une troupe. Puis, j'ai constaté certaines

difficultés comme le risque de tomber sur scène, car parfois je vois moins bien dans la pénombre, ou encore la fatigabilité...

Je voulais travailler plus sereinement. J'ai renoncé à devenir comédienne et j'ai

opté pour mon autre passion : la psychologie et la psychanalyse. J'en ai fait mon métier mais pas par défaut. J'ai choisi en sachant pourquoi, après m'être d'abord pleinement consacrée au théâtre. D'ailleurs, si je m'épanouis dans mon métier de psychologue, j'ai continué à jouer au théâtre en amateur très longtemps.

Céline, 48 ans (CMT 4C)

Entre deux passions, j'ai choisi...

tout cela aura un impact sur le choix du rythme et de la charge de travail (horaires, temps de travail hebdomadaire...), le niveau de responsabilités, la distance acceptable entre domicile et lieu de travail...

Quel secteur professionnel choisir ?

• LE SECTEUR « ORDINAIRE »

Il regroupe les entreprises privées et les organismes publics et emploie les deux tiers des personnes en situation de handicap qui travaillent. Ici, vous avez le statut de salarié et êtes soumis au Code du travail ou au Code général de la fonction publique. Les travailleurs indépendants relèvent aussi de ce secteur.

Le milieu ordinaire comprend également un secteur dit « adapté », qui compte des entreprises qui emploient au moins 55 % de travailleurs en situation de handicap. Ils ont le statut de salarié, sont rémunérés au moins à hauteur du SMIC et les conditions de travail y sont adaptées à leurs capacités. Les secteurs d'activité possibles sont nombreux : agriculture, environnement, transport, services aux entreprises...

• LE SECTEUR « PROTÉGÉ »

Il regroupe les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), structures médico-sociales qui offrent des conditions de travail aménagées pour les personnes en situation de handicap.

Le saviez-vous ?



1 PERSONNE
EN SITUATION DE
HANDICAP **SUR 3**
OCCUPE UN EMPLOI

2,9 millions
d'adultes
handicapés
entre 15 et
64 ans

1,1 million

DE PERSONNES
EN SITUATION DE
HANDICAP SONT
EN EMPLOI

4%

de la
population
générale

12%

DE DEMANDEURS
D'EMPLOI PARMIS
LES PERSONNES
EN SITUATION DE
HANDICAP

7% dans la
population
générale

Pour y travailler, vous devez avoir une capacité de travail inférieure ou égale à un tiers de celle d'une personne valide ou avoir besoin de soutiens médicaux, sociaux, éducatifs et/ou psychologiques.

L'ESAT peut être une première étape dans l'insertion professionnelle. Notez qu'en y travaillant, vous n'avez pas le statut de salarié, mais êtes « usager » d'une structure médico-sociale. Pas de contrat de travail donc, mais un contrat de soutien et d'aide par le travail d'un an renouvelable chaque année. La rémunération y est garantie entre 55 % et 110 % du SMIC, qui peut être complétée par une prime d'intéressement versée par l'ESAT.

Quels jobs quand la mobilité est réduite?

Une mobilité réduite est l'un des obstacles principaux de l'accès au travail des personnes atteintes de maladies neuromusculaires. Certain(e)s carrières/postes ne nécessitent cependant que peu ou pas de faire appel à la force musculaire, mais plutôt à vos talents de communication, vos capacités de gestion, votre aisance relationnelle, votre créativité... De nombreuses pistes s'offrent à vous pour orienter votre projet professionnel et votre recherche d'emploi. Les possibilités sont vastes ! Vous seul(e) savez ce dont vous êtes capable, donc ne revoyez pas vos ambitions à la baisse tout en étant conscient de vos limites.



En savoir +
Guide pratique
 L'emploi des jeunes en situation de handicap
 APF France handicap (2021)
<https://cutt.ly/AwRngy9T>

Se former et travailler avec un handicap – FNATH (2019)
<https://cutt.ly/lwRndhtB>

Personne en situation de handicap – Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion
<https://cutt.ly/GwRndJXc>



Glossaire des sigles

- AAH** Allocation aux adultes handicapés
- Agefiph** Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- CDAPH** Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- ESAT** Établissement et service d'aide par le travail
- Fiphfp** Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- MDPH** Maison départementale des personnes handicapées
- OETH** Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- PCH** Prestation de compensation du handicap
- RQTH** Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- SAMETH** Services d'appui pour le maintien dans l'emploi

Accéder à l'emploi

Obligation d'emploi, accompagnement personnalisé... dès lors que vous êtes reconnu travailleur handicapé, vous pouvez bénéficier d'aides financières et organisationnelles pour faciliter votre accès à l'emploi. Tour d'horizon de ces leviers incontournables.

Où chercher un emploi ?

Les sites et réseaux professionnels généralistes

Pôle Emploi ; Indeed ; Keljob ; Monster ; Metejob ; APEC ; Welcome to the Jungle ; LinkedIn...

Les sites destinés aux personnes en situation de handicap

Site national de Cap emploi ; Espace Emploi de l'Agefiph ; Hanploi ; Talents Handicap ; Handicap.fr ; Mission Handicap ; Handicap-job...

Des événements emploi et handicap

L'association LADAPT et l'Agefiph organisent chaque année la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées afin de mettre en lien candidats et recruteurs : job dating, handicapés, handichat... avec à la clé de nombreuses opportunités professionnelles.

D'autres initiatives similaires locales ou régionales, existent tout au long de l'année : elles sont souvent relayées par les municipalités, les Régions (compétentes dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle), Pôle Emploi ou Cap Emploi, les missions locales...



LA CHECKLIST du chasseur d'emploi

- ✓ Quelle est la distance entre mon lieu de travail et mon domicile ?
- ✓ Quels sont les moyens de transport accessibles aux personnes à mobilité réduite sur le trajet domicile-travail ?
- ✓ Quel est le niveau d'accessibilité du lieu de travail (avant de possibles aménagements) ? Stationnement réservé ou non, accès de plain-pied, ascenseurs et élévateurs (et dimensions de ces derniers), largeurs de passage, toilettes accessibles, accès aux lieux de restauration (salle commune ou restaurant d'entreprise)...
- ✓ Imprévus (prévisibles) du poste : y aura-t-il des missions connexes/annexes qui augmenteront la fatigue potentielle du travail et/ou des déplacements... ?
- ✓ La possibilité de travailler à temps partiel est-elle proposée ? De télétravailler ?
- ✓ Le rythme de travail est-il compatible avec le planning de soins de la maladie (rendez-vous avec médecins, kinésithérapeutes, participation à un essai clinique...)?
- ✓ L'entreprise a-t-elle des dispositifs facilitant l'organisation du suivi médical sachant que l'article L.1226-5 du Code du travail encadre ces absences pour tout salarié atteint d'une maladie grave ?
- ✓ Mon employeur autorise-t-il des séances de kinésithérapie sur le lieu de travail ?

L'OETH, ou l'obligation d'emploi

C'EST QUOI ?

Une obligation d'employer (tous contrats confondus) au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap qui s'applique depuis 1987.

Ne concerne que les bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou d'une pension d'invalidité.

POUR QUI ?

Les entreprises de plus de 20 salariés.

ET SINON ?

L'entreprise doit payer une contribution financière à l'Agefiph (secteur privé), ou au Fiphp (secteur public).



Explorer toutes les ressources

Lorsque j'ai commencé ma recherche d'emploi, je voulais mettre toutes les chances de mon côté. Je m'étais inscrit à l'Agefiph et sur des sites spécialisés dans la recherche d'emploi des personnes en situation de handicap. Mais je suis aussi passé par des sites "classiques" d'offres d'emploi, le site de la fonction publique, LinkedIn... je ne me suis pas limité dans mes recherches et les canaux pour me permettre de décrocher le poste que je voulais.

Hugo, 34 ans (myopathie de Duchenne)



La RQTH : le sésame des aides à l'emploi

C'EST QUOI ?

Un statut qui permet de bénéficier de l'OETH et de prestations spécifiques pour faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi : accompagnement personnalisé (Pôle Emploi, missions locales, SAMETH-Cap Emploi), accès à des sites internet de recherche d'emploi spécialisés, prestations et aides financières de l'Agefiph ou du Fiphp.

POUR QUI ?

Toute personne ayant une altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques réduisant les possibilités d'obtention d'un emploi ou son maintien.

POURQUOI ?

Parce qu'elle présente de nombreux avantages sans inconvénients. Certaines personnes hésitent pourtant à la demander, en particulier lorsque la maladie ne se voit pas, bien qu'elle entraîne des difficultés dans l'emploi. Sachez aussi que rien ne vous oblige à dévoiler son obtention, même à votre employeur, donc n'hésitez pas !

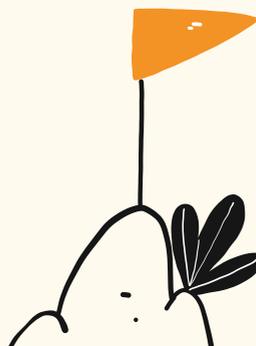
VOTRE DEMANDE DE RQTH ET APRÈS...

- Déposez votre demande auprès de la MDPH de votre département (dossier papier ou en ligne, <https://mdphenligne.cnsa.fr>). Vous devez avoir 16 ans minimum, ou 15 ans si vous commencez un apprentissage.
- La CDAPH statuera sur la demande et reconnaitra ou non la situation de handicap dans l'emploi, avec la possibilité d'une orientation en secteur protégé.



À SAVOIR !

- L'étude du dossier peut être longue (quatre mois est le délai moyen pour avoir une réponse, mais c'est parfois bien plus long). Déposez-le bien en amont de votre recherche d'emploi et/ou rapidement si l'évolution de la maladie a généré des difficultés à prendre en compte pour votre emploi.
- Une demande de RQTH en cours vous permet, même en l'absence de réponse définitive, de faire des demandes de financement auprès de l'Agefiph.
- La demande d'une AAH déclenche automatiquement l'ouverture d'une procédure d'attribution de RQTH. Inutile d'en faire la demande séparément.





Trouver son premier emploi peut être rapide

En sortant de mes études avec un Master 2 professionnel de chargé d'études sociologiques en poche, je m'étais préparé à un long parcours avant de décrocher mon premier emploi. J'avais du mal à me faire confiance. Je suis passé par la MDPH pour une demande d'emploi accompagné, mais c'est ma propre prospection, commencée dès mon stage de Master 2, qui a payé. Ça s'est fait très vite : deux mois après l'obtention de mon diplôme, j'ai reçu une réponse positive à ma candidature au poste de chargé d'études statistiques au Ministère de l'Éducation Nationale – bien plus rapide que ce que j'imaginais !

Hugo, 34 ans (myopathie de Duchenne)



BESOIN D'AIDE ?

Votre situation est spécifique : l'AFM-Téléthon vous accompagne !

- Définition de vos besoins, demande de prestation à la MDPH, recherche d'aides humaines, démarches d'accès à l'emploi, d'adaptation du poste de travail..., les **Référents parcours de santé (RPS)** du réseau des Services régionaux de l'AFM-Téléthon vous écoutent et peuvent vous aider à trouver des solutions adaptées à votre situation. Ce sont des professionnels qui maîtrisent les démarches administratives et connaissent bien l'impact de la maladie au quotidien. Pensez à faire appel à eux !
- Les réseaux de proximité AFM-Téléthon (Groupes d'intérêt et Délégations départementales) de personnes concernées par la maladie vous aident aussi à faire face à vos questions et problématiques.

Contact : 0 800 35 36 37
ou www.afm-telethon.fr,
rubrique « vivre avec la maladie »

Et pourquoi ne pas créer son entreprise ?

Si vous souhaitez une complète indépendance, avez des idées novatrices et un esprit entrepreneurial, la création de votre entreprise est peut-être la voie pour vous. Un bon accompagnement et les conseils d'interlocuteurs spécialisés (accompagnement par les régions [ancien dispositif Nacre]...) aident à y parvenir en toute sécurité. L'Agefiph propose d'ailleurs une aide au financement pour le démarrage d'une activité indépendante.



Aide à la création d'entreprise par des personnes handicapées

cutt.ly/WwRnkEFO

D'autres aides et appuis peuvent être sollicités :

Les handipreneurs

cutt.ly/ewRnk7OD

Aide de l'entrepreneur ou créateur handicapé

h-up.fr

Bpifrance Création

cutt.ly/zwRnl2vQ

Aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (Acre)

cutt.ly/LwRnzs7G

Accompagnement pour créer votre entreprise

bge.asso.fr



En entretien d'embauche, valorisez vos compétences

Vous avez décroché un entretien dans une entreprise : préparez-le bien ! Son déroulé doit être le même que pour n'importe quel candidat : analyse du parcours de formation et du parcours professionnel, des motivations, des points forts et des points faibles... Si vous le choisissez, abordez factuellement la question du handicap : présentez votre situation sans vous étendre sur les difficultés tout en signalant celles nécessitant un aménagement pour travailler dans de bonnes conditions. Si besoin, expliquez au recruteur l'accompagnement et les financements possibles de l'Agefiph ou du Fiphfp.

L'entretien doit permettre au recruteur de constater que vous êtes prêt à répondre aux exigences du poste en vous appuyant sur vos qualités intrinsèques, tandis que votre situation de handicap est gérée en parallèle. Aussi, pensez à valoriser vos compétences ! Elles font la différence. Adoptez une attitude positive, mettez en valeur vos savoir-faire, et démontrez que vous êtes proactif vis-à-vis de vos éventuelles faiblesses.

Si vous êtes sur le point d'être embauché et que des adaptations sont nécessaires, anticipez leur mise en place avec votre employeur afin que tout soit prêt pour votre prise de poste.

COMMENT ÊTRE AIDÉ DANS MA RECHERCHE ET MON ACCÈS À L'EMPLOI ?

S'inscrire en tant que demandeur d'emploi permet d'être accompagné par un organisme du service public de l'emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi ou mission locale) : des professionnels vous aideront à constituer votre dossier en le reliant à votre projet professionnel dans le cadre d'un parcours validé.

Transparent sur son CV et rassurant en entretien

Sur son CV, je pense qu'il faut mentionner son handicap d'une façon ou d'une autre, mais ne pas rentrer dans les détails. On peut par exemple mentionner la RQTH. J'ai une fois été refusé sur un poste après avoir passé un entretien en visio, et avec le recul je pense que le fait de ne pas avoir mentionné mon handicap a pu être un facteur de décision. J'ai appris de cette erreur : j'ai ensuite évoqué très clairement et en amont les aménagements qui me seraient nécessaires. Et ça m'a réussi ! C'est à mon avis rassurant pour un recruteur.

Hugo, 34 ans (myopathie de Duchenne)



EN PRATIQUE

CANDIDATURE : QUAND MENTIONNER LE HANDICAP ?

Votre CV et votre lettre de motivation doivent valoriser votre parcours, vos compétences, votre expérience et mettre en avant votre motivation. Mais doit-on y mentionner sa situation de handicap ?

Si vous postulez à un emploi via des sites internet spécialisés ou la cellule handicap d'une entreprise, vous pouvez le préciser. *N'entrez pas dans les détails : vous aurez l'occasion au cours des entretiens d'évoquer votre situation et son impact dans le milieu professionnel, notamment si des adaptations doivent être mises en place.*

Si vous postulez par d'autres biais (candidature spontanée, réponse à des offres non spécialisées...), *écoutez alors votre intuition.*

Si vous êtes convoqué pour un entretien de recrutement sans avoir abordé les spécificités de votre handicap, le signaler à ce moment-là peut être judicieux pour éviter de mettre l'employeur devant le fait accompli, ce qui pourrait vous desservir ; d'un point de vue pratique, cela vous évitera aussi de vous retrouver devant des locaux inaccessibles !

Restez factuel et sachez que mentionner votre situation peut aussi justifier certaines particularités de votre parcours, surtout si vous avez dû vous arrêter quelque temps pour raisons médicales. Les recruteurs doivent d'abord s'attacher à vos compétences en lien avec l'emploi qu'ils proposent ; votre expertise est votre premier atout, ayez confiance en elle !

Aménager son poste selon ses besoins



La mise en place d'adaptations du poste de travail, pour l'embauche et par la suite, passe par un dialogue avec le médecin du travail, premier interlocuteur dans la recherche de solutions. D'autres acteurs (Agefiph, Fiphfp...) sont ensuite impliqués pour les concrétiser.

Quels aménagements ?

Toutes les personnes atteintes d'une maladie neuromusculaire qui travaillent n'ont pas forcément besoin d'adaptations pour répondre aux exigences de leurs fonctions.

Lorsque nécessaires, ces adaptations peuvent concerner le poste de travail. Son aménagement ne dépend pas du bon vouloir de l'employeur : il est tenu légalement de réaliser un aménagement «raisonnable» (dépendant de ses capacités matérielles, financières et organisationnelles) pour un salarié dont le statut de travailleur handicapé a été reconnu

Plusieurs leviers sont possibles :

- **L'ORGANISATION DU TRAVAIL** : temps plein avec horaires spécifiques et pauses ou temps partiel, télétravail, répartition des tâches

particulière, accompagnement par un « parrain » ou « tuteur »...;

- **DES AIDES TECHNIQUES ET ADAPTATIONS DU MATÉRIEL EXISTANT** : fauteuil et bureau ergonomiques, téléphone à commande vocale... ;
- **DES AIDES HUMAINES.**

Les aménagements peuvent aussi concerner la configuration des locaux de l'entreprise : rampes d'accès, portes motorisées, aménagement ergonomique de l'espace avec des aires de rotation pour un fauteuil, élargissement de portes pour le passage d'un fauteuil, installation de toilettes adaptées... La domotique peut également grandement améliorer la qualité de vie au travail.

Attention, il ne s'agit pas « d'accessibilité », qui n'est pas obligatoire dans les lieux de travail, mais d'aménagements spécifiques pour permettre à un salarié en situation de handicap de l'entreprise de se rendre à son poste de travail.

**IL EST LÀ
POUR VOUS !**



Le médecin du travail, un interlocuteur privilégié

Premier interlocuteur à contacter pour toute demande d'aménagement de poste, le médecin du travail (ou « médecin de prévention » dans le secteur public) se prononce sur l'aptitude du salarié par rapport à l'emploi proposé et la nécessité ou non d'aménagements.

Prenez le temps de lui expliquer votre situation et les difficultés qui justifient une adaptation du poste.

Vous connaissez vos besoins mieux que personne ; les médecins ne vivent pas votre quotidien, c'est donc à vous de les amener à comprendre la portée et les conséquences de votre maladie sur vous-même et votre vie professionnelle. Vous pourrez ainsi définir ensemble les solutions les plus pertinentes.

Salarié, médecin du travail et employeur sont indissociables dans ce processus.

Les préconisations du médecin du travail s'imposent à l'employeur, qui doit justifier tout refus d'aménagement.

En outre, il a la possibilité de contacter votre médecin traitant ou référent de votre maladie afin d'en préciser les répercussions.

Quand commencer les démarches ?

Le plus tôt possible ! Les adaptations doivent être opérationnelles au moment de la prise de fonction. Il n'est cependant pas rare que ce ne soit pas le cas. S'y prendre très en amont de l'arrivée dans l'entreprise évite d'être en situation délicate dès le début (même si des solutions d'attentes sont toujours possibles). En parler dès les premiers entretiens permet de commencer rapidement l'analyse de vos besoins. Si certaines adaptations n'ont pas été anticipées avant la prise de poste mais s'avèrent nécessaires par la suite, rassurez-vous, il n'est jamais trop tard pour les mettre en place. Signalez alors sans attendre toute difficulté pour trouver rapidement une solution.



Le recruteur doit être conscient de ce que mon recrutement implique. Il est légitime qu'il s'interroge sur la répercussion du handicap sur la qualité du travail. Il faut donc en parler pour qu'il perçoive la situation telle qu'elle est, mais aussi modérer pour ne pas effrayer. Il doit savoir que sur place je suis autonome.

Hormis certains aménagements, je n'ai pas de besoins particuliers et je suis un employé comme les autres. En résumé, je pense qu'il ne

faut pas avoir peur de parler du handicap et ne pas être négatif. Il faut être factuel et bien faire comprendre qu'on peut bien travailler, comme n'importe qui, si des aménagements sont mis en place.

Hugo, 34 ans (myopathie de Duchenne)

J'ai besoin d'aménagements, mais je suis autonome



À SAVOIR

UN BESOIN, PLUSIEURS AIDES

Afin de couvrir l'ensemble de vos besoins, il vous faudra faire appel à la fois à l'Agefiph (ou vous adresser à votre employeur qui sollicitera le Fiphfp si vous travaillez dans le secteur public) et à la MDPH de votre département. Cette dernière vous permettra de solliciter des aides complémentaires, comme par exemple celle du volet 3 de la prestation de compensation du handicap (PCH) qui peut financer l'aménagement du véhicule à hauteur de 10 000 € sur une période de 10 ans.



En savoir +

Agefiph

cutt.ly/PwRnvWI4

Fiphfp : dans le secteur public, seul l'employeur peut effectuer une demande de financement en accord avec vous

cutt.ly/JwRnvZl4

Évaluer ses besoins : l'étude ergonomique

L'étude des besoins du salarié par rapport à son poste de travail est réalisée par un organisme spécialisé dans l'ergonomie au travail, sur préconisation du médecin du travail. Prise en charge en totalité par l'Agefiph (secteur privé) ou le Fiphfp (secteur public), cette étude est nécessaire pour faire une demande de financement à ces dernières des aménagements proposés. L'organisme réalise les expertises, propose des solutions de compensation et monte les dossiers de financement. Le médecin du travail fournit les certificats médicaux pour justifier les demandes de financements.

Le projet est bâti conjointement avec le médecin du travail, le salarié, l'employeur et l'organisme. Le Référent parcours de santé du Service régional AFM-Téléthon peut aussi être présent à votre demande lors de l'étude des besoins et tout au long du processus.

Se déplacer en toute sérénité

Pour le trajet domicile-entreprise, le salarié peut avoir besoin d'un aménagement d'un véhicule individuel ou de celui d'un tiers accompagnant, d'un transport en taxi ou adapté. L'Agefiph, dans le secteur privé, ou le Fiphfp dans la fonction publique, peuvent financer ces solutions de mobilité.



LE SAVIEZ-VOUS ? Un droit d'absence pour le suivi médical

C'est la loi : « Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3^e et du 4^e alinéa de l'article L. 160-14 du Code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé. » (article L.1226-5 du Code du travail). Renseignez-vous auprès de votre entreprise pour obtenir des informations spécifiques à la branche professionnelle à laquelle elle appartient et sur les accords concernant les situations de surveillance médicale.





Le télétravail pour plus de confort

La pandémie de Covid-19 l'a démocratisé : le télétravail est aujourd'hui plus largement accepté et accessible. Il peut aussi être une forme d'aménagement de poste pour les personnes handicapées, en cas de fatigabilité par exemple. Et vous n'y perdrez pas en confort : en vertu du principe de l'égalité de traitement ([article L.5213-6 du Code du travail](#)), les aménagements liés au handicap faits à votre bureau doivent être dupliqués à votre domicile. Ils peuvent être financés par le budget handicap interne à l'entreprise quand il existe (plus souvent dans les grandes sociétés), l'Agefiph ou le Fiphfp. Le télétravail est d'ailleurs souvent intégré aux accords « handicap » des grandes entreprises. Mais attention, bien que certains s'épanouissent pleinement avec le travail à distance, il peut aussi isoler et rompre ou amoindrir le lien social, notamment avec les collègues. Veillez donc à le choisir et non le subir.



TÉLÉTRAVAIL, ÇA VEUT DIRE QUOI EXACTEMENT ?

Selon l'article L. 1222-9 du Code du travail, le télétravail désigne : « Toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. »



À SAVOIR

LE DROIT AU TÉLÉTRAVAIL N'EST PAS AUTOMATIQUE

En dehors de circonstances exceptionnelles, l'employeur n'a pas d'obligation légale de mettre en place du télétravail. Sa mise en œuvre dépend d'un accord passé entre les partenaires sociaux de l'entreprise, d'un accord collectif négocié ou d'une charte élaborée par l'employeur. Si le télétravail est ouvert dans l'entreprise, mais que l'employeur refuse de vous l'accorder, il doit alors justifier sa décision et rendre compte, par écrit, de ses motifs (articles L. 4624-3 et L. 4624-6 du Code du travail). À noter : si le télétravail est accordé, les télétravailleurs doivent bénéficier des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que les salariés en situation comparable travaillant sur site.



Pour aller plus loin

[Le télétravail des personnes en situation de handicap Club Handicap et Compétences \(2021\)](#)



Comment financer l'aide humaine dont j'ai besoin sur mon lieu de travail ?

Les actes essentiels de la vie quotidienne seront financés par la PCH aide humaine : pensez à faire évoluer le plan d'aide attribué par la CDAPH. L'Agefiph intervient pour sa part en complément, afin de financer l'aide humaine destinée à accomplir les missions ou gestes professionnels du salarié en situation de handicap, à hauteur de 4 200 € par an. Cette aide financière versée à ce dernier peut être complétée par une aide à l'employeur au titre de «l'auxiliarat professionnel».

Le Fiphp a un fonctionnement différent : il prend en charge des «auxiliaires actes quotidiens» (en complément de la PCH) et des «auxiliaires activités professionnelles».

Tous les handicaps ne sont pas les mêmes...

L'employeur ou le travailleur non salarié ont la possibilité d'entamer une démarche dite de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) afin d'obtenir une aide financière spécifique de l'Agefiph (secteur privé), ou du Fiphp (secteur public). Possible dans le secteur privé, public (à condition de relever du secteur industriel ou commercial) ou pour le travailleur handicapé indépendant, cette aide permet de compenser les conséquences financières qui perdurent même après l'aménagement optimal du poste.



En savoir +

Aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)

cutt.ly/KwRncPFA



LE SAVIEZ-VOUS ?

Coup de pouce aux employeurs

L'Agefiph et le Fiphp disposent de services et d'aides financières incitatives pour les employeurs afin de recruter ou maintenir en emploi des travailleurs en situation de handicap.



Services et aides financières

cutt.ly/0wRnZr9Q



On arrive à dépasser les obstacles!

« J'ai d'abord refusé une proposition de rendez-vous pour un poste, car l'entreprise se situait à 30 km de chez moi, et je devais m'y rendre en voiture. J'avais tout juste mon permis et ça me faisait peur d'y aller seule. Mon conseiller de Cap-emploi m'a rattrapée au vol en me disant que c'était dommage, que ce poste semblait fait pour moi. J'ai alors effectué le trajet en voiture avec mon père durant le week-end et je me suis rendu compte que c'était plus facile que je ne l'imaginais. J'ai recontacté l'entreprise pour passer l'entretien. C'était il y a huit ans, et j'y travaille toujours ! »

Chloé, 32 ans (collagénopathie)

Bien vivre au travail



Les adaptations initiales de son environnement de travail ne font pas tout. À plus long terme, il importe d'être attentif à ses ressentis et de signaler les difficultés que l'on rencontre pour travailler dans de bonnes conditions pendant longtemps.

Prendre ses marques

Comme pour tout le monde, commencer un nouveau travail implique une phase d'adaptation. Si des aménagements de poste ou une organisation particulière ont été mis en place, cette période permettra de s'assurer qu'ils compensent bien les incapacités et permettent d'assurer pleinement ses missions. Profitez aussi de cette étape pour constater l'utilité éventuelle d'autres aménagements et en faire la demande.

Trouver le bon rythme

L'expérience montre que le handicap incite souvent les salariés concernés à en faire davantage ; trouver le « rythme juste » pour répondre aux exigences de l'emploi que vous occupez fait partie de la période d'adaptation. La maladie ne justifie pas que vous fassiez plus et mieux que les autres membres de l'équipe.



Handicap ou non, il faut savoir se préserver

Depuis 2021, je travaille à temps plein comme ingénieur dans une grande entreprise. Grâce à l'auxiliaire de vie qui m'accompagne au travail, je peux gérer plus facilement mes horaires (partir plus tard ou plus tôt). Mais je fais attention à mes limites ; je garde une certaine lucidité pour ne pas les dépasser. Si je travaille beaucoup, je m'octroie aussi des moments de détente et n'hésite pas, avec les RTT, à prévoir parfois un long week-end pour me reposer. Je fais partie de cette jeune génération qui trouve important de préserver les plaisirs de la vie. Plus tard, il faudra sans doute que j'adapte mon rythme en fonction de ma situation. Mais pour l'instant ça me convient. Nous n'avons pas à faire des choses surhumaines en raison de la maladie ou du handicap !

Tristan, 26 ans (SMA)

Dialoguer avec ses collègues

La venue d'une personne en situation de handicap au sein d'une équipe peut engendrer des changements ; il est normal que vos collègues s'interrogent sur votre situation. Cependant, vous êtes seul à décider de ce que vous voulez dévoiler, et ils doivent respecter votre choix. Si certaines informations doivent être partagées (aménagement d'horaires, organisation des

tâches...), c'est au responsable de l'équipe d'anticiper et d'en informer les collaborateurs. Vous pouvez l'aider à aborder votre situation de manière appropriée en évoquant avec lui ce que vous souhaitez ou ne souhaitez pas transmettre et les aspects importants à signaler. Si le dialogue entre collègues reste pour vous difficile et pesant, et qu'il subsiste chez eux une incompréhension de la nécessité des

mesures de compensation de votre handicap, vous pouvez solliciter un intermédiaire (responsable hiérarchique, service des ressources humaines, médiateur externe à l'entreprise...) pour dénouer la situation.

Des difficultés ? Il faut en parler

Souvent présente dans les maladies neuromusculaires, la fatigue peut être aggravée par la nature de votre poste. La capacité à gérer sa fatigue est un élément déterminant dans la réussite ou l'échec d'une expérience professionnelle et, là encore, l'anticipation est très importante. N'attendez pas d'être épuisé pour l'évoquer avec le médecin du travail : des aménagements de poste peuvent être réalisés pour vous aider à faire face.

De la même façon, si vous observez une diminution de vos capacités qui nuit à votre efficacité, parlez-en rapidement au médecin du travail et/ou à votre responsable hiérarchique pour agir en conséquence.

« Il ne faut rien cacher d'après moi... Il vaut mieux une question honnête et franche plutôt que de ne pas poser les choses. »

Tristan



Aborder le handicap : avec humour c'est plus facile

Je parle ouvertement de ma maladie avec les gens avec qui je travaille. Ça se voit que j'ai du mal à bouger. Étant comédien, j'aborde les choses naturellement avec humour, et ça se passe bien. C'est plutôt bien que les gens s'intéressent, je ne vois pas du tout ça comme du voyeurisme.

Hassan, 60 ans
(myopathie mitochondriale)

Rester en emploi



Votre situation de santé peut évoluer et vous empêcher d'assumer vos fonctions comme auparavant. Et il peut être temps de trouver d'autres solutions pour continuer à travailler dans de bonnes conditions. Les acteurs du maintien dans l'emploi vous accompagnent.

Prendre en compte la progression de la maladie

Dans les maladies neuromusculaires, l'évolution de la maladie et l'apparition de nouvelles difficultés physiques et/ou cognitives peuvent empêcher une personne de continuer de bien répondre aux exigences de son emploi. Difficultés croissantes à se déplacer seul, membres supérieurs moins mobiles, fatigue plus importante, assistance respiratoire à mettre en place... les complications potentielles sont nombreuses. Si les tâches de votre poste vous semblent de plus en plus difficiles à réaliser, que cela ne s'améliore pas avec le temps (donc hors « coup de mou » passager) et engendre des difficultés pour vous-même ou vos collaborateurs, soyez proactif et informez-en le médecin du travail et/ou votre responsable hiérarchique. Vous pourrez réfléchir ensemble à des solutions pour rester en poste et regagner en confort et en efficacité de travail.

La question du maintien dans l'emploi peut aussi se poser lors de la reprise de votre activité à la suite d'un arrêt de travail prolongé si vous ne pouvez plus travailler dans les mêmes conditions.

Aptitude au poste : qui décide ?

Tout au long de votre vie professionnelle, le médecin du travail est le seul à pouvoir statuer sur votre aptitude ou non à votre poste. Il peut juger que vous êtes apte à reprendre votre poste, sans ou avec aménagements supplémentaires. Il participe alors à la recherche de solutions en accord avec vous et l'employeur. Ce dernier doit, selon la loi, prendre les mesures nécessaires pour que vous puissiez poursuivre vos fonctions. Mais le médecin peut aussi prononcer une inaptitude médicale au travail lorsque l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est

La constatation d'inaptitude ne concerne qu'un poste en particulier, elle ne signifie absolument pas une inaptitude à l'emploi en général.



Psychologue en médecine préventive, je jonglais entre trois universités et beaucoup de rendez-vous avec les étudiants. L'année dernière, épuisée, j'ai dû être arrêtée six mois. La reprise en mi-temps thérapeutique (et bientôt à 80 %) a été l'occasion de revoir l'organisation de mon poste avec la nouvelle médecin du travail de notre secteur. Elle m'a convaincue de demander ces aménagements alors qu'avant, je m'en sentais moins le droit. Désormais, j'exerce dans une seule université (les étudiants s'y déplacent) et j'aurai accès au télétravail deux jours sur trois, pour limiter la fatigue. J'occupe aussi un bureau plus proche des toilettes afin de respecter mes besoins naturels, car avant, pour ne pas perdre de temps, je n'en tenais pas compte... Et j'ai gardé mon siège ergonomique efficace contre les douleurs. Enfin, je prends moins de rendez-vous par jour. J'apprends à faire plus attention. Une psychologue de la consultation pluridisciplinaire qui me suit m'y aide. C'est important de trouver l'équilibre entre se donner à fond et prendre soin de soi.

Céline, 48 ans (CMT 4C)

devenu incompatible avec le poste qu'il occupe. Il doit d'abord avoir réalisé un examen médical du salarié et fait procéder à une étude de son poste. S'il constate qu'aucune mesure d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible, et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste, le médecin du travail peut le déclarer inapte à son poste de travail.

Le médecin du travail est tenu au secret professionnel ; vous pouvez le contacter pour faire le point sur votre situation sans pour autant solliciter tout de suite l'employeur.

Si vous êtes en arrêt maladie, le médecin du travail peut également vous recevoir lors d'une visite dite « de pré-reprise ». Non obligatoire, elle vous permet de faire le point avec lui sur les évolutions de votre situation qui nécessiteraient de réadapter le poste en vue de la reprise de fonction et d'anticiper les démarches à effectuer.

Identifier des solutions pour continuer à travailler

Elles doivent, là encore, tenir compte de vos aspirations et de vos possibilités, mais aussi des contraintes économiques et organisationnelles de l'entreprise. L'interlocuteur clé du maintien dans l'emploi est le SAMETH-Cap emploi : un SAMETH (présent dans chaque département) peut être sollicité par le médecin du travail, l'employeur ou le salarié lui-même. Ses actions sont financées par l'Agefiph et le Fiphfp. Au SAMETH-Cap Emploi, des professionnels évaluent avec le salarié et l'employeur les options et solutions possibles pour qu'il puisse rester en poste en s'ajustant aux besoins générés par l'évolution de la situation de handicap. Ces solutions peuvent être du même ordre que celles proposées dans l'entrée dans l'emploi et bénéficier des mêmes types de financements, pour le salarié et l'entreprise.

LE RECLASSEMENT

Dans l'éventualité où vous, en tant que salarié, seriez déclaré inapte par le médecin du travail à votre poste précédent, et dans le cas où les aménagements possibles seraient insuffisants pour regagner la pleine capacité à remplir vos missions, l'employeur doit vous proposer un autre emploi adapté à vos nouvelles capacités : cela s'appelle un reclassement. Un nouveau poste peut être proposé dans l'entreprise, ou dans les autres entreprises du groupe dont elle fait partie.

Mais attention ! Dans le privé, bien que l'employeur soit tenu de rechercher une solution, il peut néanmoins procéder au licenciement s'il n'a pas d'emploi à vous proposer compatible avec votre état de santé, ou si vous refusez l'emploi proposé. Ce n'est pas le cas dans la fonction publique où il n'existe pas de licenciement pour inaptitude.

Si aucune solution ne peut être trouvée en interne, les SAMETH-Cap Emploi prennent le relais pour accompagner l'entreprise et le salarié dans la recherche de solutions.

Vers de nouveaux projets professionnels

Un reclassement peut être l'occasion de réfléchir à un nouveau projet professionnel. Un bilan de compétences et d'orientation professionnelle peut déboucher sur des propositions classiques de formation (formation continue s'appliquant à tous les salariés) ou d'autres, plus particulières (formations de réadaptation ou de rééducation). La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aussi de faire reconnaître des compétences que l'on a acquises dans et hors le milieu professionnel.

Ces solutions permettent d'acquérir d'autres compétences ou un nouveau diplôme - ça peut être très motivant et offrir de nouvelles perspectives d'emploi.

LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Après un arrêt de travail et sur avis du médecin traitant et du médecin de la Sécurité sociale, vous pouvez être amené à reprendre pour une durée limitée une activité à temps partiel (mi-temps thérapeutique ou autre). Afin que cela soit accordé, vous devez délivrer une attestation médicale de votre médecin traitant (ou du médecin de la consultation neuromusculaire) au centre de Sécurité sociale dont vous dépendez. Pour reprendre le travail, une visite médicale de reprise avec le médecin du travail doit être organisée par l'employeur ; le médecin se prononce alors sur l'aptitude du salarié à revenir à son poste à temps partiel. Même si le médecin émet un avis positif, un employeur peut cependant refuser la reprise à temps partiel thérapeutique si cela nuit au bon fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas, il peut soit vous proposer un reclassement, soit engager une procédure de licenciement si le reclassement est impossible ou que vous le refusez.



Cesser son activité professionnelle

Différentes raisons peuvent conduire à mettre fin à son activité professionnelle : aggravation de la maladie, reclassement impossible, retraite... Une sortie de l'emploi bien accompagnée permet de faire les bons choix et de percevoir les pensions appropriées.



Quand puis-je m'arrêter de travailler ?

Mettre fin à son activité professionnelle peut s'envisager lorsque l'on fait difficilement face aux exigences de la vie au travail malgré les solutions mises en place. Le rythme peut aussi être trop en décalage avec ce que l'on peut supporter : s'épuiser est rarement une bonne idée, en particulier sur le long terme...

Le bon moment pour s'arrêter de travailler dépend de chacun. Pour certaines personnes, la fin d'activité se fera autour de l'âge habituel de la retraite, tandis que d'autres devront y penser plus tôt. Quelles que soient vos circonstances, une question subsiste toujours : comment cesser mon activité tout en conservant un niveau de

vie qui me correspond? Mais d'autres se posent aussi : dans quelles conditions partir? Quelles sont les possibilités de rémunérations complémentaires? Comment rester actif et continuer à avoir une vie sociale satisfaisante?...

Faire les bons choix demande d'analyser sa situation sous tous les angles, mais aussi de s'informer. C'est ici que l'accompagnement individualisé peut faire la différence : le Service régional AFM-Téléthon de votre région et la Délégation départementale AFM-Téléthon de votre département peuvent vous aider à y voir clair. Vous pouvez aussi contacter le service social de la Sécurité sociale dont vous dépendez ; elle propose notamment un calcul des ressources auxquelles vous pourrez prétendre (pension d'invalidité, aides de la mutuelle..).

Pension d'invalidité + activité salariée = c'est possible!

Avoir une pension d'invalidité ne signifie pas que l'on ne peut pas travailler.

Pour la Sécurité sociale, la personne en invalidité peut percevoir une pension en complément de son salaire si elle ne peut travailler autant qu'auparavant à cause des conséquences de la maladie. Le montant de la pension dépend du salaire annuel et de la classification suivante :

1^{re} catégorie : la personne peut exercer une activité professionnelle ;

2^e catégorie : elle ne peut exercer une activité professionnelle sans danger grave pour sa santé ;

3^e catégorie : son état nécessite l'aide permanente d'une tierce personne pour les actes essentiels de la vie quotidienne et est incompatible avec une activité salariée.

Attention, être dans les catégories 2 et 3 ne signifie pas être inapte au travail. Si les incapacités sont compensées par des aménagements, alors exercer une activité professionnelle est possible (en général à temps partiel) — c'est le cas pour un certain nombre de personnes atteintes d'une maladie neuromusculaire.



EN PRATIQUE

RETRAITE ANTICIPÉE ET RÉMUNÉRATION COMPLÉMENTAIRE

Avant toute cessation d'activité et jusqu'à la date de la retraite, renseignez-vous auprès des interlocuteurs compétents pour connaître les financements auxquels vous avez droit.

Caisse de retraite du régime général d'Assurance Maladie :

Votre relevé de carrière vous sera envoyé tous les cinq ans, de vos 35 à vos 50 ans. Vous pouvez demander à le modifier à partir de 55 ans. Prenez contact avec votre caisse de retraite pour faire le point.

Caisse complémentaire assurance

vieillesse : vous et votre entreprise cotisez à cet organisme. Demandez ses coordonnées à votre entreprise à partir de 55 ans.

Assurance prévoyance : certains accords d'entreprise prévoient des dispositions particulières, notamment en matière de prévoyance et d'invalidité (versement d'un complément de salaire).

Auprès des personnes dont vous êtes l'ayant droit (conjoint...).

CONTACTEZ VOTRE SERVICE RÉGIONAL AFM-TÉLÉTHON pour vous aider dans ces démarches.



LA RETRAITE, C'EST À QUEL ÂGE ?

Pour une retraite « classique », celle qui s'applique à tous, les personnes doivent justifier de 166 à 172 trimestres de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein entre 62 (nées en 1968 ou avant) et 64 ans (nées après 1968).

Mes interlocuteurs

Des interlocuteurs qui connaissent la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap peuvent vous accompagner tout au long de votre parcours d'emploi. Voici une liste non exhaustive de ces partenaires d'une insertion professionnelle réussie.



Pôle emploi

C'est le service public de l'emploi en France. Entre autres, il indemnise les demandeurs d'emploi et les accompagne vers le retour à l'emploi. C'est aussi le premier organisme à contacter dans vos démarches.

www.pôle-emploi.fr

Cap Emploi (ou Ohé Prométhée) Ces structures informent, aident à l'élaboration du projet professionnel, à la rédaction du CV, préparent aux entretiens d'embauche, proposent des offres d'emploi et mettent en relation les demandeurs d'emploi en situation de handicap et les entreprises. Les Cap emploi mènent aussi des actions de mobilisation des entreprises autour des questions emploi/handicap.

www.capemploi.info

Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH)

Vous y faites la demande de RQTH, d'aménagement de votre véhicule pour le travail ou encore d'orientation vers le secteur protégé ou de formation professionnelle. Certaines MDPH sont pourvues d'un conseiller emploi.

mdphenligne.cnsa.fr

Missions locales et Maisons de l'emploi

Présentes dans la plupart des communes, les Missions locales s'adressent aux jeunes de 16 à 25 ans et les Maisons pour l'emploi aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Elles travaillent en collaboration avec les autres acteurs. Renseignez-vous dans votre mairie.

www.unml.info

cutt.ly/iwRnBmwd

Services d'appui pour le maintien dans l'emploi (SAMETH)

Ces services présents dans chaque département ont un rôle de médiateur entre salariés en situation de handicap et employeurs. Les SAMETH diffusent des documents d'information, proposent des entretiens et bilans individuels, identifient avec les personnes demandeuses les choix professionnels possibles (adaptations envisagées, nouveau projet professionnel...) et participent à leur mise en œuvre. Les SAMETH ont fusionné avec Cap emploi depuis le 1^{er} janvier 2018 (SAMETH-Cap Emploi).

www.capemploi.info



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

Organisme qui collecte et gère les contributions des entreprises privées soumises à l'obligation d'emploi de 6 %. Il favorise l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail en proposant une offre d'interventions composée de conseils, d'accompagnement et d'aides financières destinés aux personnes handicapées et aux entreprises.

www.agefiph.fr

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

C'est l'acteur de la politique handicap dans la fonction publique. Il collecte les contributions financières versées par les employeurs publics et aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6 %.

www.fiphfp.fr

GIP Union Retraite

Groupement d'intérêt public (GIP) qui réunit les organismes de retraite obligatoire, de base et complémentaire. Leur portail d'information permet de se renseigner sur tout ce qui concerne les prestations retraite. Un simulateur de calcul des montants de retraite pour les personnes en situation de handicap sera bientôt disponible sur ce portail.

www.info-retraite.fr

LOI PLEIN EMPLOI

Qu'est-ce qui va changer pour les travailleurs en situation de handicap ?

Adoptée en octobre 2023, la loi « plein emploi » restructure en profondeur les institutions de recherche d'emploi et d'insertion professionnelle. Récapitulatif de dispositions phares centrées sur le travailleur en situation de handicap et qui pourront vous impacter dès 2024.

- **Changement de nom :** Pôle emploi devient « France Travail » à partir du 1^{er} janvier 2024.
- **Inscription généralisée :** toutes les personnes sans emploi, notamment les personnes handicapées sollicitant un accompagnement, devront s'inscrire sur France Travail au plus tard en 2025.

- **L'accès au milieu ordinaire devient un droit universel :** en tant que bénéficiaire de la RQTH, l'accès au secteur ordinaire est implicite. L'orientation par la MDPH vers le milieu protégé reste possible sur la base de préconisations de France Travail.
- **Simplification des démarches pour les jeunes :** si vous êtes âgé de 16 à 20 ans et titulaire de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), de la prestation de compensation handicap (PCH) ou que vous avez bénéficié d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS), vous êtes automatiquement reconnu comme bénéficiaire de la RQTH.

- **Valorisation des autres reconnaissances du handicap :** les titulaires d'une pension d'invalidité auront les mêmes droits que ceux attribués par la RQTH, et sans besoin de passer par la MDPH, notamment le droit de bénéficier d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle.
- **Portabilité des équipements :** en cas de changement d'employeur, les aménagements réalisés sur un poste de travail pourront être conservés et transférés sur un autre poste si ce dernier comporte les mêmes caractéristiques que le précédent.
- **Droits supplémentaires en ESAT :** les travailleurs en ESAT voient leurs droits se rapprocher de ceux des salariés. Prise en charge de la mutuelle, droit de grève... Certaines dispositions du Code du travail

leur seront appliquées, sauf conventions collectives de l'ESAT plus favorables.

- **Passeport numérique :** les informations concernant les aménagements dont a bénéficié une personne en situation de handicap durant son parcours scolaire ou professionnel seront enregistrées sur une plateforme nationale. Elles seront consultables et modifiables par la personne concernée, qui pourra en autoriser l'accès à des tiers si elle le souhaite.



Pour aller plus loin
Projet de loi plein emploi

cutt.ly/UwRnM6HO

En savoir plus

SITES INTERNETS

Handicap et emploi, des chiffres pour comprendre (Agefiph, 2022)

cutt.ly/iwRn1Hb8

Emploi et chômage des personnes handicapées (Agefiph, 2022)

cutt.ly/7wRn0aJZ

CNSA : Aides et droits – Collection « facile à lire et à comprendre »

cutt.ly/TwRn0PjV

VIDEO

« L'emploi et moi », 10 vidéos pour guider les personnes handicapées dans leur démarche (APF/CNSA)

cutt.ly/gwRn05Ub



Association reconnue d'utilité publique
1, rue de l'Internationale - BP 59 - 91002 Évry cedex
Tél. : 33 (0)1 69 47 28 28 - Fax : 33 (0)1 60 77 12 16
Siège social : AFM - Institut de Myologie
47-83, boulevard de l'Hôpital, 75651 Paris cedex 13
www.afm-telethon.fr

© AFM-Téléthon 11/2023 ISSN : 1769-1850

Rédaction : Emmanuel Maxime ;

Marie-Odile Schanen-Bergot

Validation : Fatima Khallouk

e-mail : myoinfo@afm-telethon.fr

Maquette : Janro.design, 09 72 55 30 71

Impression : L'Artesienne, 03 21 72 78 90

Photo de couverture : © peoplecreations, Freepik

Illustrations : @iwat1929, Freepik

Remerciements : nous remercions chaleureusement toutes les personnes qui ont participé à l'élaboration de ce Repères et témoigné de leur expérience.