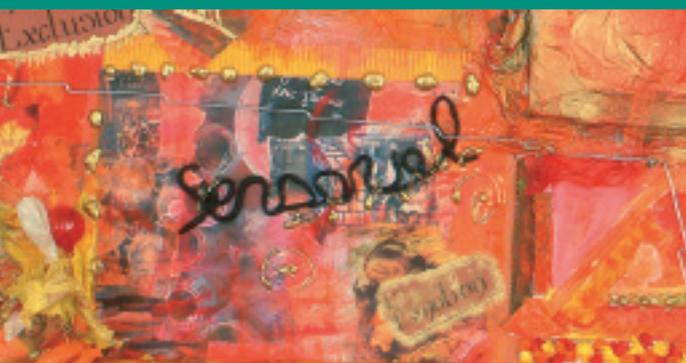


# La Maison Départementale des Personnes Handicapées et les prestations

- ▶ La Maison Départementale des Personnes Handicapées
- ▶ La reconnaissance du handicap et les prestations de la CDAPH
  - ▶ L'aide à l'emploi et les décisions de la DDTEFP
- ▶ La reconnaissance de l'invalidité ou incapacité par la Sécurité Sociale
  - ▶ Les aides à la personne handicapée de l'AGEFIPH



## Chapitre

# 1

# La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et les prestations

## INTRODUCTION

On n'a pas encore totalement mesuré l'impact que représente la loi du 11 février 2005 portant sur l'« *Égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* », tant l'ampleur de celle-ci et de tous les décrets afférents est fondamentale.

C'est en effet tout le paysage administratif, financier et structurel qui se modifie à partir de la réforme des lois du 30 juin 1975 et du 10 juillet 1987, et cela est peu dire quand les termes « COTOREP », « CDES », « CAT » vont disparaître au profit de la nouvelle « Maison Départementale des Personnes Handicapées » et des « ESAT: Etablissement et Services d'Aide par le Travail ».

Le présent chapitre détaille donc l'organisation de la « MDPH », la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées, l'équipe pluridisciplinaire, la Prestation de Compensation du Handicap, la notion de lourdeur du handicap, notamment.

L'ensemble de ces déclinaisons confirme l'approche globale de la personne handicapée que le législateur a voulu impulser avec cette importante réforme, en lui procurant compensation et recherche d'autonomie, qu'elle soit jeune ou adulte. L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés se renforce également en direction des entreprises de plus de 20 salariés, et s'applique désormais aux trois fonctions publiques (Fonction Publique de l'État, Fonction Publique Territoriale et Fonction Publique Hospitalière).

Ce sont les principales clés qui sont ici présentées, et pour les éléments de précision, on se reportera aux indications et informations qui ne vont pas manquer d'émerger, au fur et à mesure de la montée en charge des nouvelles structures.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la

citoyenneté des personnes handicapées pose un principe général de non-discrimination à l'égard des personnes handicapées.

Trois grands axes structurent cette réforme :

- le libre choix du projet de vie de la personne handicapée,
- la participation effective à la vie sociale,
- la place de la personne handicapée au centre des dispositifs qui la concernent.

La nouvelle loi trouve des applications dans de nombreux domaines: L'accueil et l'information, les ressources, l'accessibilité, la scolarité, l'emploi et la formation, la prévention et l'accès aux soins.

Concernant l'accueil des personnes handicapées, la loi de février 2005 pose le principe d'un lieu unique destiné à faciliter les démarches des personnes handicapées, jeunes et adultes, et de leur famille.

C'est ainsi qu'une Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) a été créée dans chaque département pour offrir un accès unique aux droits et prestations et assurer une mission d'information, d'accompagnement et de conseil.

Le département du Nord comptait deux COTOREP (Lille et Valenciennes), une CDES et un site pour la vie autonome (SVA). Ces quatre institutions ont été regroupées dans un groupement d'intérêt public (GIP) et une MDPH présidés par le président du Conseil Général du Nord.

Le département du Pas de Calais comptait une COTOREP, une CDES et un site pour la vie autonome (SVA). Ces 3 institutions ont été regroupées dans un groupement d'intérêt public (GIP) et une MDPH présidés par le président du Conseil Général du Pas-de-Calais.

# La Maison Départementale des Personnes handicapées

## ► La forme juridique de la MDPH

La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) est un Groupement d'Intérêt Public (GIP) dont le département assure la tutelle administrative et financière. Le GIP est administré par une commission exécutive présidée par le président du Conseil général et rassemblant le Conseil général, les services de l'état (DDASS, DDTEFP, Éducation Nationale), les organismes de protection sociale et les associations de personnes handicapées. Les délibérations de la commission exécutive sont mises en œuvre par le directeur de la MDPH.

## ► Les moyens de fonctionnement

Les MDPH fonctionnent grâce aux apports de tous les membres. L'État met ainsi à disposition l'ensemble des moyens humains et matériels des anciennes COTOREP et CDES. S'y ajoutent les apports financiers ou en nature des conseils généraux, des organismes de protection sociale ou des autres membres. Par ailleurs, La Caisse Nationale de Solidarité et de l'Autonomie (CNSA) contribue chaque année au fonctionnement des MDPH.

## ► Les missions

La MDPH assure une mission générale d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille ainsi qu'une mission de sensibilisation de tous les citoyens à la question du handicap. Elle reçoit toutes les demandes de droits ou prestations relevant de la compétence de la commission des droits et de l'autonomie.

Elle doit également :

- informer et accompagner les personnes handicapées et leur famille lors de l'annonce du handicap et tout au long de son évolution ;

- organiser des actions de coordination avec les dispositifs sanitaires et médico-sociaux ;
- mettre en place un numéro vert pour les appels d'urgence et une équipe de veille pour les soins infirmiers ;
- désigner en son sein un référent pour l'insertion professionnelle chargé de faire le lien avec le service public pour l'emploi et les maisons de l'emploi ;
- organiser une procédure de conciliation interne et désigner une personne référente pour recevoir et orienter les réclamations individuelles vers les autorités et services compétents ;
- organiser et gérer le fonds départemental de compensation du handicap chargé d'accorder des aides financières.

Elle est également chargée de mettre en place, d'organiser et de suivre plusieurs dispositifs issus de la nouvelle loi : l'équipe pluridisciplinaire et la CDAPH.

## ► L'équipe pluridisciplinaire de la MDPH

Équipe composée de professionnels (ANPE, Cap Emploi, services psychotechniques de l'AFPA, travailleurs sociaux, médecins...) chargée d'évaluer les besoins de la personne sur la base d'un projet de vie et de proposer ensuite un plan personnalisé de compensation du handicap.

L'équipe pluridisciplinaire peut entendre les personnes et/ou se rendre sur leur lieu de vie.

## ► La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)

Cette commission remplace les commissions COTOREP et CDES et prend ainsi l'ensemble des décisions relatives aux droits de la personne, enfant ou adulte (reconnaissance de la

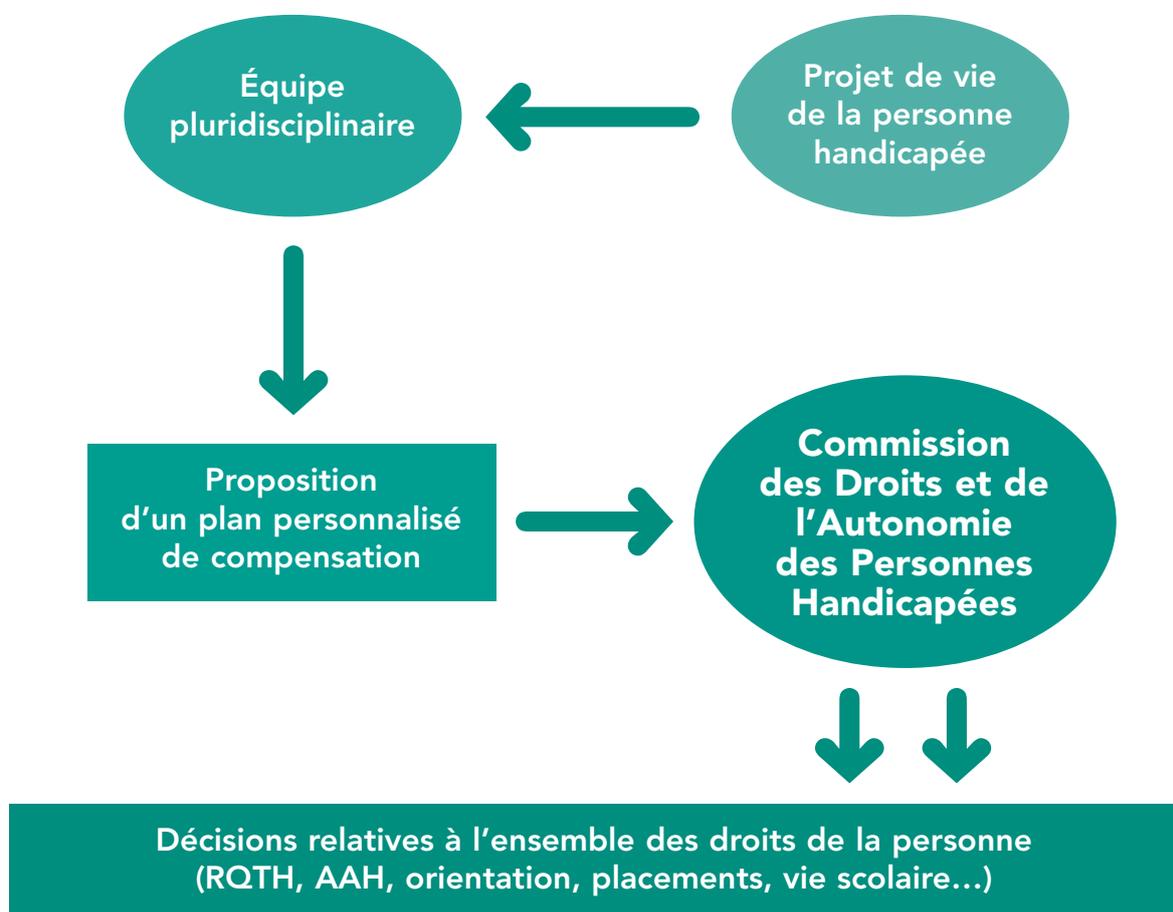
qualité de travailleur handicapé, orientation scolaire ou professionnelle, aides financières, cartes d'invalidité, cartes européennes de stationnement...)

La commission est composée de 23 membres désignés pour 4 ans.

La moitié des membres représente le département, un quart les associations et le dernier quart comprend les représentants de l'état, des Caisses Primaires d'Assurance Maladie et des CAF. D'autres membres peuvent composer ce dernier quart.

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées statue sur le plan de compensation proposé par l'équipe pluridisciplinaire, celui-ci étant lui-même inspiré du projet de vie de la personne handicapée.

La commission peut décider d'entendre la personne handicapée ou le cas échéant, son représentant légal.



Comme dans tous les départements, une seule commission des droits et de l'autonomie est mise en place, elle sera organisée en sections locales (en fonction du territoire couvert) et en sections spécialisées (travail, aides sociales, placements, enfance).

## 2 La reconnaissance du handicap et les prestations de la CDAPH

### ► La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

La loi du 11 février 2005 a supprimé, à partir du 1er janvier 2006, le classement des travailleurs handicapés dans la catégorie de handicap A, B, C suivant leur gravité de handicap.

En effet, la nouvelle loi considère que le lien n'était pas objectivement établi entre la nature, la gravité du handicap et la capacité de travail d'une personne au regard d'un poste de travail donné.

En conséquence, les nouvelles RQTH décidées par les MDPH ne comporteront aucune mention de catégorie.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées dispose que « toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté ».

Pour cela, la loi a défini le contenu du droit à compensation qu'elle vise à mettre en œuvre. Il s'agit de répondre aux conséquences pour une personne de son handicap, quelles que soient l'origine ou la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie.

Le dispositif des prestations aux personnes handicapées se trouve ainsi profondément modifié. Une nouvelle allocation, la prestation de compensation du handicap, est créée, son contenu est défini en fonction du projet de vie de la personne handicapée.

Voir la présentation détaillée de la loi du 11 février 2005 au chapitre IV page 54 et suivantes.

### ► Les prestations accordées par la CDAPH

Comme la COTOREP précédemment, la CDAPH a également pour mission de décider de l'octroi de mesures financières de compensation du handicap et de se prononcer, en cas de besoin, quant à l'orientation en établissement médico-social des personnes handicapées.

#### ■ L'Allocation Adulte Handicapé (AAH)

L'Allocation Adulte Handicapé (AAH) est destinée à apporter une aide financière aux personnes handicapées disposant de revenus modestes.

La loi du 11 février 2005 supprime le « complément AAH ». En contrepartie, elle crée une majoration pour vie autonome et un complément de ressources. Le « complément AAH » subsiste toutefois à titre transitoire, pour les personnes percevant ce complément avant le 1<sup>er</sup> juillet 2005 et jusqu'au terme de la période pour laquelle ce complément leur a été attribué.

L'octroi de l'AAH est décidé par la CDAPH en fonction des éléments médicaux du dossier ; son versement est assuré après étude des ressources, par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) ou la Mutualité Sociale Agricole (MSA) du département de résidence.

Le public concerné :  
pour bénéficier de l'AAH, le demandeur doit résider en France, être âgé de 20 ans ou plus (sauf cas particuliers) et justifier :

- soit d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % ;
- soit d'un taux d'incapacité permanente compris entre 50 % et 80 % à la condition d'être reconnu dans l'impossibilité de se procurer un emploi compte tenu de ce handicap et de ne pas avoir occupé d'emploi pendant une durée fixée à un an à la date du dépôt de la demande.

En outre, l'AAH est une allocation différentielle : le demandeur ne doit pas percevoir de ressources supérieures à un certain montant, défini selon la situation matrimoniale et le nombre d'enfants à charge. Dans le calcul des ressources du demandeur, opéré par la CAF ou la MSA, un abattement est prévu par la loi pour les revenus imposables d'activité professionnelle en milieu ordinaire de travail.

Les conditions ouvrant droit à la majoration pour la vie autonome :

- présenter un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % et bénéficier de l'AAH ;
- disposer d'un logement indépendant, pour lequel une aide personnelle au logement est indispensable à la personne handicapée ;
- ne pas percevoir de revenu d'activité à caractère professionnel propre.

La loi du 11 février 2005 instaure une garantie de ressources composée de l'AAH et d'un complément de ressources. Le complément de ressources est égal à la différence entre cette garantie (montant révisé annuellement) et l'AAH. Les conditions d'octroi sont les suivantes :

- bénéficier de l'AAH au titre d'une incapacité permanente d'au moins 80 % ;
- avoir une capacité de travail inférieure à 5 % du fait du handicap ;
- ne pas avoir reçu de revenu d'activité à caractère professionnel propre depuis un an à la date du dépôt de la demande ;
- disposer d'un logement indépendant.

### ■ La Prestation de Compensation du Handicap (PCH)

La prestation de compensation du handicap (PCH) prend en compte les besoins et aspirations de la personne handicapée tels qu'ils sont exprimés dans son projet de vie.

Ces besoins sont inscrits dans un plan personnalisé de compensation, après évaluation de l'équipe pluridisciplinaire de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

C'est la CDAPH qui décide de l'octroi de la prestation. La PCH est versée par le Conseil Général qui bénéficie à cet effet de crédits de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA).

Pour bénéficier de la PCH, il faut :

- justifier d'une résidence stable et régulière en France ;
- être âgé au moins de 20 ans (16 ans si la personne ne remplit plus les conditions ouvrant droit aux prestations familiales) et au maximum de 60 ans (sauf si le handicap répondait, avant cette limite d'âge aux critères d'attribution de la PCH, sous réserve de la solliciter avant 65 ans ou si la personne exerce une activité professionnelle au-delà de 60 ans et que le handicap répond aux critères d'attribution de la PCH) ;
- présenter une difficulté absolue pour la réalisation d'une activité ou une difficulté grave pour la réalisation d'au moins deux activités ; la PCH tient ainsi compte de la nature et de l'importance des besoins de compensation au regard du projet de vie.

### Les aides couvertes par la PCH :

- **les aides humaines**, y compris celles apportées par les aidants familiaux, constituent le noyau dur de la PCH : les aides humaines sont destinées à toute personne handicapée soit lorsque son état nécessite l'aide effective d'une tierce personne pour les actes essentiels de la vie (toilette, habillage, alimentation, déplacement par exemple) ou requiert une surveillance particulière, soit lorsque l'exercice d'une activité professionnelle ou d'une fonction élective lui impose des frais supplémentaires (voir ci-après Allocation Compensatrice).
- **les aides techniques** regroupent tout instrument, équipement ou système technique adapté ou spécialement conçu pour compenser une limitation d'activité rencontrée par une personne du fait de son handicap, acquis ou loué par cette personne pour son usage personnel. Ces aides visent à maintenir ou améliorer l'autonomie, à assurer la sécurité et à mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de faciliter l'intervention des aidants qui accompagnent la personne handicapée à domicile.
- **les aides liées au logement et au véhicule** doivent pour leur part permettre à la personne handicapée de circuler, d'utiliser les équipements indispensables à la vie courante, de se repérer et de communiquer, sans difficulté et en toute sécurité. Elles ont également vocation à faciliter l'intervention des aidants qui accompagnent la personne handicapée à domicile.

- **les aides spécifiques ou exceptionnelles** consistent en des dépenses soit permanentes et prévisibles soit ponctuelles, liées au handicap et n'ouvrant pas droit à une prise en charge au titre d'un des autres éléments de la PCH.
- **les aides animales** concourent à maintenir ou à améliorer l'autonomie de la personne handicapée dans la vie quotidienne, à faciliter son accès aux lieux publics et aux transports.

À chaque renouvellement de l'allocation compensatrice, les bénéficiaires peuvent choisir entre le renouvellement de l'ACTP/ACFP ou la PCH, ce choix est alors définitif. S'ils ne s'expriment pas, ils sont présumés vouloir désormais bénéficier de la PCH.

Pour plus de précision concernant l'AAH, la PCH ou l'Allocation Compensatrice, se rapprocher de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (cf. l'Annuaire).

### ■ Les Allocations Compensatrices (prestations antérieures à la PCH)

La PCH a vocation à se substituer à :

- l'allocation compensatrice destinée à permettre aux personnes handicapées d'assumer les frais supplémentaires occasionnés par le recours à une tierce personne – Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP);
- l'allocation compensatrice destinée à permettre aux personnes handicapées d'assumer les frais supplémentaires occasionnés par l'exercice d'une activité professionnelle ou d'une fonction élective – Allocation Compensatrice pour Frais Professionnels (ACFP).

Pour mémoire, ces allocations, ACTP et ACFP, étaient versées, après avis de la COTOREP, pour une durée déterminée, par les services d'aide sociale du Conseil Général. Elles étaient attribuées sous condition d'âge et de résidence, aux personnes handicapées ayant un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %.

La loi du 11 février 2005 prévoit toutefois que les bénéficiaires de l'allocation compensatrice peuvent en conserver le bénéfice tant qu'ils en remplissent les conditions d'attribution. PCH et allocation compensatrice ne sont pas cumulables.

## 3 L'aide à l'emploi et les décisions de la DDTEFP

Le mécanisme d'abattement sur salaire et garantie de ressources des travailleurs handicapés (GRTH), dont le rendement est réduit, est supprimé à compter du 01/01/2006.

A compter de cette date, le salaire des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne pourra donc être inférieur à celui résultant des dispositions légales et réglementaires ou de la convention collective ou l'accord collectif de travail applicable dans l'entreprise.

Ce système de garantie de ressources des travailleurs handicapés est remplacé par un système d'aide à l'emploi ou de minoration de la contribution AGEFIPH au choix de l'employeur.

Pour apprécier la situation exacte du salarié, la loi a retenu la notion de lourdeur du handicap (cf chapitre IV).

Cette aide à l'emploi en milieu ordinaire, financée et versée par l'AGEFIPH, est attribuée sur décision du DDTEFP après avis de l'inspection du travail, en fonction des caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Désormais seront appréciés l'incidence du handicap sur la capacité de travail d'un travailleur handicapé au regard d'un poste de travail précis et les efforts réalisés par l'employeur pour l'aménagement de ce poste de travail.

La décision du DDTEFP portera sur l'analyse du surcoût supporté par l'employeur au-delà de l'obligation légale.

Le montant de l'Aide à l'emploi est égal à 450 ou 900 fois le SMIC horaire, selon l'incidence du handicap de la personne par rapport au poste occupé, auquel s'ajoute un taux forfaitaire de 21,5 % au titre des cotisations patronales, fiscales et sociales.

Le versement est effectué par l'AGEFIPH, à trimestre échu, sur réception d'un bordereau déclaratif adressé par l'employeur.

### Période de transition :

Pour toutes les GRTH en cours de validité au 31/12/05, l'ancien dispositif (antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2006) est maintenu :

- pendant 6 mois (premier semestre 2006) pour les personnes handicapées reconnues par la COTOREP en catégorie B ou bénéficiaire d'un emploi protégé en milieu ordinaire,
- pendant 2 ans (2006 et 2007) pour les personnes reconnues par la COTOREP en catégorie C.

Pour toutes les nouvelles demandes ou le renouvellement d'une décision arrivée à expiration le 1<sup>er</sup> janvier 2006, les nouvelles règles de l'aide à l'emploi s'appliquent (contacter la DDTEFP).

Par ailleurs, l'État - via le DDTEFP - garde la responsabilité de la négociation et du contrôle des accords d'entreprises sur l'emploi des travailleurs handicapés (cf. le chapitre II).

## 4 La reconnaissance de l'invalidité ou incapacité par la Sécurité Sociale

La Sécurité Sociale couvre l'ensemble des régimes légaux de protection sociale qui garantissent les personnes contre tout ou partie des risques, notamment ceux susceptibles de diminuer leur capacité de travail : maladie, invalidité, accident du travail ou maladie professionnelle.

La gestion de ces risques relève des Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM) ou de la Mutualité Sociale Agricole (MSA).

Par ailleurs, d'autres services de l'institution interviennent :

- le service médical apprécie le taux d'incapacité ;
- le service social intervient dans le processus de maintien dans l'emploi pour les assurés en arrêt de travail.

### ► L'intervention du service médical en cas d'arrêt de travail

Dans certains cas, un arrêt de travail peut donner lieu au versement d'une pension d'invalidité. Cette prestation vise à compenser la perte de rémunération résultant de la réduction de la capacité de travail due à une maladie ou à un accident non professionnel.

L'état d'invalidité est évalué par le service médical de la Sécurité Sociale.

Le public concerné :

- avoir moins de 60 ans ;
- être immatriculé à la Sécurité Sociale depuis au moins 1 an ;
- avoir travaillé au moins 800 heures dans les 12 mois ayant précédé l'arrêt de travail
- avoir l'accord du médecin-conseil du service médical qui en est le décideur : la capacité de travail doit être réduite d'au moins deux tiers.

Les modalités d'attribution de la pension d'invalidité :

- elle est versée à titre temporaire : elle peut être révisée, suspendue ou supprimée pour des raisons médicales ou administratives ;
- elle est calculée sur la base d'un salaire plafonné.

En vue de la détermination du montant de la pension, les personnes invalides sont classées en trois catégories :

#### Catégorie I

**Définition :** être capable d'exercer une activité rémunérée

**Pension correspondante :** 30 % salaire annuel moyen

#### Catégorie II

**Définition :** être incapable d'exercer une activité rémunérée

**Pension correspondante :** 50 % salaire annuel moyen

#### Catégorie III

**Définition :** être incapable d'exercer une activité rémunérée et dans l'obligation d'avoir recours aux services d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

**Pension correspondante :** 50 % salaire annuel moyen + majoration pour tierce personne dont le montant est fixé réglementairement.

NB : Le salaire annuel moyen est déterminé en tenant compte :

- des périodes de salariat ayant donné lieu au versement d'un minimum de cotisations,
- des périodes pendant lesquelles l'assuré n'a pas versé de cotisation pour raison de santé ou chômage.

### ► L'intervention du service médical en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Le service médical intervient si l'accident du travail est survenu, quelle qu'en soit la cause :

- soit par le fait ou à l'occasion du travail ;
- soit pendant le trajet d'aller et de retour entre le lieu de travail et la résidence principale ou entre le lieu de travail et l'endroit où le salarié prend habituellement ses repas.

### ► Les conditions d'indemnisation

À l'issue de la période de soins liée à l'accident ou à la maladie professionnelle, l'assuré peut rester atteint de lésions entraînant un état d'incapacité permanente, partielle ou totale.

Lorsque l'état de santé de la victime est consolidé, le médecin-conseil statue en temps opportun sur le taux d'incapacité.

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) verse :

- soit une indemnité forfaitaire sous forme de capital si le taux d'incapacité est inférieur à 10 % : son montant varie en fonction du taux d'incapacité (actuellement ce montant est compris entre 300 et 3 000 €)
- soit une rente si le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 10 %, rente dont le montant est calculé en pourcentage du salaire antérieur avec, éventuellement, une majoration pour tierce personne.

## 5 Les aides à la personne handicapée de l'AGEFIPH

Elles visent à favoriser l'autonomie des personnes et sont fondées sur une double logique : compenser le handicap dans les situations de préparation, d'accès et de maintien dans l'emploi et résoudre les difficultés d'intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

Les aides aux personnes recouvrent les aides techniques, les aides humaines et les aides à la mobilité. Elles sont nécessairement en lien direct avec l'emploi et participent à trouver des solutions individualisées de compensation du handicap. Elles sont cumulables avec les aides à la préparation à l'emploi et à la formation professionnelle (bilans, remises à niveau, formations qualifiantes...).

**À noter : le financement de l'AGEFIPH intervient en complément (et non en substitution) des autres financements mobilisables (PCH, Sécurité sociale, Mutuelles...).**

### ► Les aides techniques

- participation au financement du surcoût lié au handicap (matériel adapté pour la déficience visuelle par exemple, prothèse, siège adapté,...);
- participation au financement de la formation à l'utilisation du matériel;
- pour les prothèses auditives : participation à hauteur de 170€ par oreille appareillée, soit 340€ pour un appareillage bilatéral.

### ► Les aides humaines

- aides humaines à la communication : elles sont destinées à faciliter la communication rendue difficile par des troubles tels que la surdité, l'infirmité motrice cérébrale, la paralysie faciale, etc. Participation à la prise en charge du coût de la prestation dans la limite de 9 150€/an.

- **auxiliaires professionnels** : ce sont les aides humaines susceptibles de compenser le geste professionnel défaillant ; elles peuvent concerner tout type de handicap. Sont exclus les « auxiliaires de vie », les auxiliaires à la vie scolaire ». Participation au coût d'intervention de l'auxiliaire professionnel dans la limite de 9 150€/ an.

### ► Les Aides à la Mobilité

L'objectif est de faciliter l'intégration professionnelle en compensant le handicap dans des situations nécessitant une mobilité pour se préparer à un emploi, y accéder ou le conserver.

- **Frais d'hébergement** : participation maximale de 2 600€ sur une durée de 9 mois maximum, pour le suivi d'une formation ou une période d'essai, aux frais d'hébergement à hauteur de 13,75€/ jour lorsque la distance domicile/lieu de travail ou de formation est supérieure à 100 km, Aller- Retour;
- **frais de déménagement** : participation aux frais de déménagement   caractère professionnel dans la limite d'un plafond de 765€, uniquement pour les personnes handicapées qui rencontrent des problèmes de mobilité;
- **permis de conduire** : participation au financement du permis de conduire pour les personnes ayant un handicap moteur. Sont concernées les personnes handicapées pour lesquelles le handicap impose un véhicule personnel en raison de leurs difficultés majeures de déplacement. Participation au coût de la formation au permis B dans la limite d'un plafond de 600€ (montant porté à 990€ pour un permis de conduire B sur véhicule aménagé).
- **acquisition de véhicule** : la participation au financement d'un véhicule personnel est réservée aux seules personnes handicapées

qui rencontrent des problèmes de mobilité (handicap moteur) dans leur insertion (en cas d'embauche dans le secteur privé) ou leur maintien dans l'emploi et qui ne peuvent utiliser les transports en commun pour se déplacer; participation à l'acquisition d'un véhicule dans la limite d'un plafond de 4 575€ en complément des autres co-financements (participation de la personne handicapée, PCH...);

- aménagement de véhicule: participation à hauteur de 50 % maximum du coût de l'aménagement du véhicule dans la limite d'un plafond de 9 150€;
- transport adapté: le transport adapté n'est pas nécessairement un transport spécialisé, mais il contribue de la même façon à la compensation du handicap; participation au coût du transport adapté dans la limite de 9 150€ par an, en complément des co-financements mobilisables. Pour les personnes en formation, financement du transport pendant la durée de la formation.