

n°21 - Avril 2018

Actualités du Prith

→ Séminaire maintien dans l'emploi

Dans le cadre du plan d'action du PRITH, la Vendée a organisé le 22 mars 2018 son 6ème séminaire maintien dans l'emploi à destination de l'ensemble des acteurs de l'accompagnement dans et vers l'emploi. La thématique choisie cette année était "Le maintien dans l'emploi des personnes ayant eu un cancer du sein". Ce sujet est d'autant plus d'actualité que chaque année, 59 000 nouveaux cas de cancer du sein sont diagnostiqués en France.

L'intervention du Dr Tardivel - chirurgienne obstétrique à la clinique St Charles de la Roche-sur-Yon - a permis aux participants de :

- Prendre connaissance de quelques données relatives aux personnes ayant un cancer du sein
- Etre informés des évolutions techniques en matière de traitement dont la recherche du ganglion sentinelle permettant un acte chirurgical moins invasif et donc un retour plus rapide en emploi.

Selon la Ligue contre le cancer, près d'un actif sur trois a perdu son emploi deux ans après le diagnostic d'où l'importance d'intégrer la réflexion de la reprise du travail dès la prise en charge de la maladie. Dr Tardivel a ainsi rappelé que le traitement de la pathologie était facilité par la mise en place d'un accompagnement multidisciplinaire et par le Sport Santé (programme labellisé depuis 2016).

Cette intervention experte a été suivie d'une table ronde en présence de la directrice générale de l'entreprise Chic & Style, du médecin du travail et de la chargée de mission handicap de l'Organisme de Placement Spécialisé Cap emploi - Sameth. L'implication de l'employeur dans la prise en compte des conséquences du cancer du sein sur les missions de la salariée et les aménagements réalisés en concertation entre le médecin du travail et la chargée de mission de l'OPS Cap emploi-Sameth a permis de maintenir la salariée à son poste.

Cette année, ce sont plus de 70 personnes qui ont participé à cet évènement.

En Loire-Atlantique, près de 140 professionnels se sont réunis au Théâtre Beaulieu pour participer à une journée entière consacrée au maintien dans l'emploi. La journée s'est ouverte sur un temps d'actualités, particulièrement riche cette année, et s'est poursuivie par une séquence intitulée "maintien dans l'emploi, comment dialoguer dans le respect du secret médical" en présence de deux représentants du conseil de l'ordre des médecins de Loire Atlantique et d'un médecin conseil de l'Assurance maladie.

Ce temps a permis d'échanger et d'éclairer les professionnels sur les questions de :

- Recueil du consentement éclairé du (patient/assuré/salarié)
- Formulation des recommandations face à des besoins (d'aménagements/ d'adaptation) des postes de travail, de compensation du handicap, d'aptitude à suivre une formation...
- Prise en compte de la situation de handicap dans la gestion des visites/ examens médicaux

- Formulation d'avis à des tiers non médecins (assurance maladie, organismes spécialisés sur le champ du maintien dans l'emploi...) pour la mise en oeuvre d'actions en faveur du maintien, notamment pendant l'arrêt de travail.

Enfin, 6 ateliers de travail ont permis d'échanger sur les sujets suivants :

- Le maintien, mode d'emploi - panorama des acteurs et des services
- Mieux évaluer pour aménager les situations de travail
- Préparer un retour progressif après arrêt de travail
- Accompagner le projet de reclassement - Sécuriser les parcours

Le diaporama de ces séminaires vendéen et ligérien sont disponibles dans l'espace privé du PRITH :

<http://www.prith-paysdelaloire.org/espace-prive/>

[En savoir plus](#)

→ Instances départementales du PRITH

Les 28, 29 mars et 6 avril dernier se déroulaient les instances départementales du PRITH respectivement sur les départements du Maine-et-Loire, de Loire-Atlantique et de Vendée. L'organisation d'instance départementale sur chacun des départements a pour objectif de partager les travaux du PRITH mais surtout de valoriser les actions conduites par les acteurs locaux et faire émerger des besoins territoriaux.

A l'ordre du jour de ces instances :

- Les nouvelles missions des OPS Cap emploi - Sameth qui se positionnent dans une approche globale du parcours d'accompagnement dans et vers l'emploi
- Le lancement du nouveau plan d'intervention de l'Agefiph à compter du 23 Avril 2018 : le programme d'intervention passe de 30 à 16 aides
- La concertation relative à la réforme de la politique de l'emploi des personnes handicapées a été présentée par les 3 unités départementales Direccte.

Ces instances étaient également l'occasion de présenter les résultats et les projets des acteurs locaux et d'initier les échanges sur les futurs travaux relatifs à la sensibilisation des employeurs, au maintien dans l'emploi et à l'accompagnement des jeunes en situation de handicap.

Agenda

→ Parcours et innovation pour les jeunes adultes et adultes en situation de handicap (Nantes) :

1er juin 2018

Journée d'étude organisée par le SRAE Sensoriel et destinée aux professionnels accompagnant des jeunes adultes et adultes en situation de handicap sensoriel (SESSAD, SAVS, SAMSAH, service de soutien à l'accessibilité, et services de soutien à la formation et à l'insertion socio-professionnelle).

L'objectif de cette journée d'étude est de mettre en perspective, dans une logique de parcours, des modalités d'accompagnement et de soutien innovantes au service des jeunes adultes et adultes en situation de handicap sensoriel. Inscription obligatoire



Séminaire maintien dans l'emploi du Prith

→ Sarthe : jeudi 20 septembre 2018

→ Mayenne : mardi 4 décembre 2018

→ certaines dates (séminaires / forum / évènements...) sont visibles directement sur le site du Prith Pays de la Loire www.prith-paysdelaloire.org Rubrique Agenda

Zoom sur...

→ Evolution des aides de l'Agefiph - une recomposition de l'offre pour plus de simplicité, plus de souplesse et des réponses ajustées en fonction des situations

L'évolution des aides de l'Agefiph découle de son plan stratégique adopté en janvier 2017. Cette évolution vise à :

- Une meilleure prise en compte des besoins des bénéficiaires personnes et entreprises
- Une meilleure réponse aux besoins de compensation
- Une complémentarité réaffirmée avec le droit commun.

Les principales modifications :

- Des aides moins nombreuses et plus aisément appropriables par les bénéficiaires et les partenaires
- Suppression des aides forfaitaires au recrutement (hormis les aides à l'alternance) et création d'une aide soutien à l'accueil, l'intégration ou la mobilité professionnelle couvrant des besoins identifiés
- Regroupement des aides ayant la même finalité sur le champ de la compensation du handicap
- Suppression des aides à faible effet levier (ex : Aide à la sortie d'ESAT)
- Création d'une aide auxiliaire de sécurisation des parcours qui pourra être mobilisée au bénéfice des personnes et des entreprises.

Ci-dessous une présentation synthétique des modifications des aides à la personne et aux entreprises :

Anciennes aides à la personne (15)		Nouvelles aides à la personne (8)
Aide forfaitaire à la création d'activité	→	Aide forfaitaire à la création d'activité
Enveloppe ponctuelle d'aide personnalisée à l'emploi		
Aide au contrat de professionnalisation (salarié)	→	Aide personnalisée au parcours à l'emploi
Aide au contrat d'apprentissage (salarié)		
Aide aux déficients auditifs : Prothèses auditives	→	Aide aux déficients auditifs - audioprothèses
Aides aux déficients visuels		
Autres aides techniques		
Aide à l'adaptation des situations de travail à la personne	→	Aide technique à la compensation du handicap

Aide ponctuelle à l'autonomie	→	Aide humaine à la compensation du handicap
Aide ponctuelle aux trajets Aide à l'aménagement de véhicule Aide à l'aménagement de véhicule avec acquisition	→	Aide aux déplacements en compensation du handicap
Aide au surcoût permis de conduire		
Formation individuelle dans le cadre d'un parcours vers l'emploi	→	Aide à la formation des personnes handicapées
		Création d'une aide auxiliaire de sécurisation des parcours professionnels

Anciennes aides aux entreprises (9)		Nouvelles aides à l'entreprise (7)
Aide à l'insertion professionnelle Aide au tutorat	→	Aide à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées
Aide au contrat de professionnalisation (employeur, pérennisation)	→	Aide au contrat de professionnalisation à l'employeur
Aide au contrat d'apprentissage (employeur, pérennisation)	→	Aide au contrat d'apprentissage à l'employeur
Aide au maintien dans l'emploi	→	Aide au maintien dans l'emploi
Aide à l'aménagement des situations de travail Aide au maintien en fin de carrière Aide à l'auxiliariat professionnel	→	Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées
Formation individuelle dans le cadre d'un maintien dans l'emploi	→	Aide à la formation des personnes handicapées
		Création d'une aide auxiliaire de sécurisation des parcours professionnels

Calendrier des réunions d'information sur les aides de l'Agefiph :

- Jeudi 31 mai matin à La Roche-sur-Yon
- Jeudi 31 mai après-midi au Mans (Saint Saturnin)
- Mardi 5 juin matin à Laval
- Mardi 5 juin après-midi à Nantes
- Jeudi 7 juin matin à Angers

[En savoir plus](#)

→ Nouvelle étape de la modernisation des MDPH

Rapport MDPH - 2016 - CNSA



La synthèse des rapports d'activité des MDPH pour l'année 2016 montre une activité soutenue par rapport à l'année précédente et des évolutions organisationnelles mises en place afin de répondre aux différents chantiers lancés au national tels que :

- La "réponse accompagnée pour tous", qui a mobilisé en 2016 24 territoires pionniers ;
- Les travaux préparatoires à la mise en oeuvre du système d'information commun des MDPH ;

- Le déploiement de la carte mobilité inclusion (CMI) qui a commencé à mobiliser certaines MDPH dès 2016 ;
- La contractualisation renouvelée entre les conseils départementaux et la CNSA, qui fixe de nouveaux objectifs, notamment en matière de qualité de service rendu aux usagers.

[En savoir plus](#)

→ **Evaluation des Cap emploi et de l'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés chômeurs de longue durée**



Parmi la trentaine de recommandations, le rapport propose d'orienter l'accompagnement des Cap Emploi vers les situations les plus complexes.

Il préconise :

- Une mutualisation des expertises et le recours à des prestations externes mieux adaptées à certains types de handicap.
- Un renforcement des missions des référents travailleurs handicapés de Pôle Emploi
- Une simplification de l'accès aux prestations de diagnostic et d'élaboration de projet professionnel de l'Agefiph et du FIPHFP.

Enfin, cette réorganisation du service public doit s'accompagner d'une plus grande mobilisation des outils de la politique de l'emploi : la formation professionnelle et l'insertion par l'activité économique.

[En savoir plus](#)

→ **Les accords agréés en faveur de l'emploi des personnes handicapées : Guide pratique**



Le ministère du travail met en ligne un nouveau guide pratique pour faciliter la conclusion des accords agréés en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Appui méthodologique visant à faciliter et dynamiser la négociation collective, il est destiné à l'ensemble des acteurs : employeurs, représentants du personnel et services de l'Etat.

Ce guide se propose également d'apporter des réponses à des questions concrètes que se posent ces acteurs :

- sur les avantages d'un accord ;
- sur l'état du droit et de la doctrine de l'administration ;
- sur la méthodologie pour aborder la construction d'un accord ;
- sur les ressources disponibles pour les entreprises qui s'engagent dans cette voie (conseils, financements...).

[En savoir plus](#)

→ **L'aménagement raisonnable : Guide "Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable"**



Les réclamations adressées au Défenseur des droits révèlent que l'emploi constitue le premier domaine dans lequel s'exercent les discriminations fondées sur le handicap. Prenant sa source dans la Convention internationale relative aux droits

2000, l'obligation d'aménagement raisonnable impose à tous les employeurs de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Constatant qu'il n'existait aucun cadre de référence pour la mise en oeuvre de cette obligation, le Défenseur des droits a donc décidé d'élaborer ce guide afin d'accompagner les employeurs dans leur prise de décision.

[En savoir plus](#)

→ Le Parcours Emploi Compétences

Depuis le 1er janvier 2018, les contrats unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi deviennent le support des Parcours Emploi Compétences (PEC). Aujourd'hui, l'accent est très fortement mis sur le caractère plus qualitatif des parcours emplois compétences. Ils s'appuient désormais sur :

- le triptyque "emploi, accompagnement, formation",
- un ciblage fin des publics,
- une sélection des employeurs et des postes offerts aux bénéficiaires du PEC par les prescripteurs en fonction de leur capacité à amener vers un emploi durable,
- un engagement renforcé des employeurs et des salariés
- et un renforcement du rôle d'accompagnement du prescripteur.

L'orientation en PEC s'appuie sur un diagnostic global de la situation du demandeur d'emploi effectué par le conseiller du service public de l'emploi. Il associe mise en situation professionnelle et accès à la formation pour l'acquisition des compétences. Le salarié en parcours emploi compétences bénéficie d'un accompagnement qui comprend trois étapes :

- Un entretien avec le conseiller référent, l'employeur et le salarié durant la signature du contrat. Cet entretien contractualise les engagements de chacun et décline les compétences à mettre en oeuvre.
- Un suivi dématérialisé du PEC pouvant prendre la forme d'un livret de suivi
- Un "entretien de sortie" mis en oeuvre un à trois mois avant la fin du contrat, selon les besoins identifiés, pour maintenir la dynamique de recherche d'emploi et faire un point sur les compétences acquises. Les préconisations permettront de renouveler l'action, de mobiliser d'autres prestations ou de solliciter des formations complémentaires dans le cadre du Plan d'Investissement Compétences.

[En savoir plus](#)

Actualités législatives et réglementaires

→ Le dispositif de l'emploi accompagné : publication de précisions sur sa mise en oeuvre et inauguration du premier Comité de pilotage

Une instruction interministérielle du 14 février 2018 apporte des précisions sur :

- les structures qui peuvent être personnes morales gestionnaires des dispositifs d'emploi accompagné
- les crédits alloués pour le financement des dispositifs en 2018
- les modalités de l'accompagnement attendues
- le nombre de travailleurs en situation de handicap susceptibles d'être accompagnés
- le référentiel national d'évaluation des dispositifs d'emploi accompagné

[En savoir plus](#)

→ Une concertation sur l'emploi des personnes handicapées associant les partenaires sociaux et les représentants des personnes handicapées

Afin de lutter plus efficacement contre le chômage des personnes en situation de handicap, le gouvernement a lancé le 15 février dernier une concertation avec les partenaires sociaux et les représentants des personnes sur l'emploi des personnes handicapées.

Deux axes de travail sont priorités par le gouvernement :

- La redéfinition de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés par les employeurs, avec une volonté de favoriser l'emploi direct
- La révision et la cohérence de l'offre de service relative à l'insertion et au maintien en emploi des personnes handicapées.

[En savoir plus](#)

Afin d'accéder à l'espace privé du site www.prith-paysdelaloire.org, veuillez vous adresser à la coordination du PRITH en envoyant un mail à c-foucher@practhis.asso.fr pour obtenir un identifiant et un mot de passe.



www.prith-paysdelaloire.org

contact.prithpdl@practhis.asso.fr

[S'abonner à la newsletter du Prith Pays-de-la-Loire / Se désabonner](#)