



LA LETTRE DU PRITH Normandie

<https://prith-normandie.fr>

[Voir la version en ligne](#)

Newsletter n°5 - Mai 2019

Sommaire

ACTUALITES DU PRITH

- Conférence normande des entreprises adaptées du 10 avril 2019
- Etat d'avancement des travaux du PRITH

ZOOM SUR...

- La Ressource Handicap Formation
- La Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap
- Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

- Arrêté du 15 février 2019 fixant les modalités d'appréciation d'une situation de handicap donnant lieu à l'attribution de droits sans limitation de durée
- Arrêté du 29 mars fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle
- Décret n°2019-360 du 24 avril 2019 relatif à l'expérimentation des entreprises adaptées de travail temporaire portant modalités de mise en oeuvre, de financement et d'évaluation

PARUTIONS

- Guide "Maintien dans l'emploi" - PRST Normandie
- Dares Résultats n°10 - La formation professionnelle des personnes handicapées entre 2014 et 2016
- Avis n°19-06 du 10 avril 2019 relatif à l'inclusion des élèves handicapés dans l'école et l'université - Défenseur des droits

AGENDA

Actualités du PRITH

••• La réforme des entreprises adaptées : les entreprises adaptées de Normandie rassemblées le 10 avril à la CCI

La région Normandie compte 56 entreprises adaptées.

L'Etat apporte un soutien fort à ce secteur, à travers un financement qui s'est élevé à 24 millions d'euros en 2018.

Dans un contexte où le taux de chômage des personnes en situation de handicap est deux fois plus élevé que la moyenne nationale et où le taux d'emploi direct de personnes handicapées dans les entreprises privées est de 3,4 %, Muriel Pénicaud et Sophie Cluzel ont signé l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 », le 12 juillet 2018, avec l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), l'APF handicap et l'UNAPEI. Cet engagement national doit permettre de redimensionner le secteur des entreprises adaptées afin de lui permettre de jouer un rôle majeur dans l'objectif de réduction du chômage des personnes handicapées.

»»» Le 10 avril la Direccte Normandie a réuni à Caen dans les locaux de la CCI, l'ensemble des entreprises adaptées et partenaires en présence de la DGEFP, Mission emploi des travailleurs handicapés.

L'objectif était d'appréhender et de partager les enjeux de ce nouveau cadre de conventionnement, de la gestion et du pilotage des entreprises adaptées.

[En savoir plus...](#)

••• Etat d'avancement sur les travaux du PRITH

⇒ Poursuite des travaux sur les Pôles de Compétences Territorialisés pour l'Insertion professionnelle en milieu ordinaire (PCTI)

Deux groupes de travail composés principalement de représentants d'établissements médico-sociaux, de Cap Emploi, de Missions Locales, de Pole Emploi, de l'Education nationale se sont réunis à plusieurs reprises dans les départements de l'Eure et de la Manche. Ces premières rencontres ont permis aux acteurs de faire connaissance, de partager leurs pratiques d'accompagnement des projets d'insertion professionnelle des personnes handicapées et de commencer à réfléchir, à partir de situations concrètes, aux coopérations nécessaires selon les moments-clés de cet accompagnement.

⇒ Lancement des consultations auprès de l'Education Nationale (ULIS)

Les acteurs du PRITH souhaitent favoriser les passerelles entre l'école et l'emploi, particulièrement pour les jeunes en situation de handicap, scolarisés au sein de l'Education nationale, en Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire (ULIS). D'une manière générale il est constaté des difficultés rencontrées par les sortants d'ULIS Lycée à trouver un emploi en milieu ordinaire de travail, et/ou à accéder à une formation. Cette situation se traduit souvent par des ruptures de parcours.

»»» Des réunions ont été organisées avec l'appui des Inspecteurs de l'Education Nationale chargés de l'Adaptation scolaire et de la Scolarisation des élèves Handicapés (IEN ASH) au sein de chaque département. Ces rencontres ont notamment permis d'échanger avec des coordonnateurs d'ULIS et des enseignants-référents et de commencer à repérer des initiatives et les difficultés rencontrées.

»»» A titre expérimental, deux enseignantes référentes dédiées à l'insertion professionnelle pour l'académie de Rouen, ont organisé des rencontres entre les coordonnateurs ULIS, les Missions Locales, Cap emploi, Pole Emploi et des établissements médico-sociaux à Barentin, Dieppe et Le Havre. Ces rencontres ont rencontré un vif succès et ont commencer à répondre à un besoin d'information et de connaissance réciproque nécessaire à tout projet de coopération.

⇒ Construction d'une enquête auprès des personnes licenciées pour inaptitude et organisation de journées départementales pour les professionnels

Les acteurs du PRITH souhaitent agir sur la prévention des licenciements pour inaptitude et la sécurisation des parcours en cas d'échec du maintien dans l'emploi des salariés dans l'entreprise.

Pour cela il a été décidé de conduire une enquête auprès des demandeurs d'emploi récemment inscrits à Pole Emploi suite à un licenciement pour inaptitude. Cette enquête doit servir à :

- Mieux connaître les profils des licenciés pour inaptitude à partir des inscriptions au chômage.
- Analyser leurs trajectoires du point de vue de leur relation aux dispositifs, aux acteurs du maintien dans l'emploi et des passages de relais.
- Dégager des pistes d'amélioration pour les accompagner lors de périodes de transition entre l'emploi et le chômage voire faciliter leur maintien dans l'emploi.

En partenariat avec Pole emploi, Cap emploi, la Carsat, l'Agefiph et un médecin d'un service de santé au travail, un questionnaire est en cours d'élaboration. Parallèlement à cette action, il a été décidé en articulation avec le PRST d'organiser des journées départementales de type « séminaire » pour les professionnels susceptibles d'intervenir auprès des personnes handicapées dans ces périodes de transition entre l'emploi et le chômage.

Zoom sur...

•• La Ressource Handicap Formation : un service de l'Agefiph pour

Zoom sur...

••• La Ressource Handicap Formation : un service de l'Agefiph pour sécuriser les parcours



La Ressource Handicap Formation (RHF) est une des traductions du nouveau positionnement de l'Agefiph en matière de formation professionnelle et d'alternance : actionner le levier de la compensation pour favoriser l'accès des personnes handicapées aux formations de droit commun.

En Normandie, la ressource constitue un axe qui figure dans :

- L'accord cadre Région Normandie/Agefiph 2018-2022
- Le Pacte Régional d'Investissement des Compétences 2019-2022
- Le PRITH 2018-2020

[En savoir plus...](#)

••• La Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) : compenser financièrement les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle



La RLH est un dispositif de droit commun inscrite dans la loi du 11/02/2005 et qui introduit le principe d'une compensation de l'incidence du handicap de la personne en situation du handicap, sur son poste de travail.

Tout employeur du secteur privé employant un salarié handicapé ou tout travailleur handicapé exerçant une activité non salariée (pour lui-même) peut se voir attribuer une aide financière destinée à couvrir les conséquences économiques de la lourdeur du handicap sur le poste de travail occupé (charges pérennes importantes supportées par l'entreprise qui ne peuvent pas être compensées après mise en place de l'aménagement optimal de la situation de travail).

Ce dispositif a été transféré par l'Etat à l'Agefiph au 01/07/2011.

Une réforme a été réalisée au 01/07/2016 apportant quelques éléments de simplification

- Pour le renouvellement des droits (lorsque la situation n'a pas évolué) : un dossier simplifié est proposé.
- Pour une personne handicapée de plus de 50 ans : les droits sont attribués à l'entreprise, jusqu'à la fin de l'activité professionnelle.

- Pour un sortant d'ESAT, EA, CDTD embauché par une entreprise du milieu ordinaire de travail, une RLH automatique est attribuée au taux majoré sur 3 ans (ou sur la durée du CDD) afin de favoriser les transitions milieu adapté/protégé vers le milieu ordinaire de travail.
- Gestion des CDD : suite à une RLH attribuée pour un premier CDD, les droits sont prolongés sans nouveau dossier, sur présentation de l'avenant au contrat de travail, en cas de renouvellement du CDD ou évolution en CDI (droits prolongés sur 3 ans ou dans la limite du nouveau CDD).

[En savoir plus...](#)

•• Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs

Recommandations de bonne pratique de la Haute Autorité de Santé

Dans un contexte de vieillissement de la population active, de prévalence des maladies chroniques et de recul progressif de l'âge de départ en retraite, le maintien en emploi est un facteur de santé et d'augmentation de l'espérance de vie en bonne santé.

Le périmètre de ces recommandations est circonscrit à la stratégie à mettre en œuvre à une échelle individuelle, dès lors qu'un risque de désinsertion professionnelle est identifié ou pressenti du fait d'une altération de la santé du travailleur.

Les objectifs de cette recommandation de bonnes pratiques sont de :

- Proposer un socle commun pour prévenir la désinsertion professionnelle et contribuer au maintien en emploi des travailleurs ayant un ou plusieurs problèmes de santé (en première intention dans l'entreprise d'origine),
- Améliorer la lisibilité et la cohérence de la prise en charge des personnes en risque de désinsertion professionnelle.

[En savoir plus...](#)

Actualités législatives et réglementaires

•• Arrêté du 15 février 2019 fixant les modalités d'appréciation d'une situation de handicap donnant lieu à l'attribution de droits sans limitation de durée prévue par l'article R. 241-15 du code de l'action sociale et des familles et par l'article R. 821-5 du code de la sécurité sociale

Toute situation de handicap, qu'elle soit liée à l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, à un polyhandicap ou à un trouble de santé invalidant, donne lieu à l'attribution de droits sans limitation de durée prévue par le deuxième alinéa de l'article R. 241-15 du code de l'action sociale et des familles et par l'article R. 821-5 du code de la sécurité sociale si, compte tenu des données de la science, elle remplit les deux conditions suivantes :

1. L'évaluation établit l'absence de possibilité d'évolution favorable à long terme des limitations d'activités ou des restrictions de participation sociale occasionnant une atteinte définitive de l'autonomie individuelle des personnes qui ont besoin d'une aide totale ou partielle, d'une stimulation, d'un accompagnement pour l'accomplissement des actes de la vie quotidienne ou qui nécessitent une surveillance ;
2. Le taux d'incapacité permanente du demandeur, fixé selon le guide barème figurant en annexe 2-4 du code de l'action sociale et des familles, est supérieur ou égal à 80 %.

Ces deux conditions sont évaluées individuellement au regard de la situation du demandeur.

•• Arrêté du 29 mars fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle

L'accompagnement des personnes tout au long de leur vie professionnelle constitue un levier essentiel au service de la sécurisation des parcours des actifs, du développement de l'autonomie des personnes et ainsi de leur capacité à choisir leur avenir professionnel.

Dans cette perspective, le présent cahier des charges a pour objet de présenter les finalités, le contenu, les principes et modalités de mise en œuvre et de suivi du conseil en évolution professionnelle. L'ensemble des opérateurs est tenu au respect du présent cahier des charges afin d'assurer :

- L'universalité de l'offre de services du conseil en évolution professionnelle au bénéfice des actifs tout au long de leur vie professionnelle.
- L'unicité quel que soit l'opérateur qui le met en œuvre et la diversité des publics et des personnes conseillés.

•• Décret n°2019-360 du 24 avril 2019 relatif à l'expérimentation des entreprises adaptées de travail temporaire portant modalités de mise en œuvre, de financement et d'évaluation

La réforme des entreprises adaptées issue de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » prévoit le déploiement de trois expérimentations pour la période 2018-2022 : le contrat à durée déterminée dit « tremplin », l'entreprise adaptée de travail temporaire et l'entreprise adaptée pro-inclusive.

L'expérimentation « CDD Tremplin » a été lancée en novembre 2018 et a permis, à ce jour, la sélection de 4 entreprises adaptées normandes qui prévoient 20 ETP en CDDT (77 au niveau national pour 554 ETP CDDT).

La deuxième expérimentation sera celle relative aux entreprises adaptées de travail temporaire. La publication, le 24 avril 2019, du décret n° 2019-360 relatif à l'expérimentation des entreprises adaptées de travail temporaire permet la mise en œuvre de la seconde expérimentation à compter de la publication du cahier des charges et de la mise à disposition de la boîte à outils qui devraient avoir lieu à compter de fin mai 2019.

[En savoir plus...](#)

Parutions



Guide Maintien dans l'emploi

Comment optimiser le retour à l'emploi ?
Des repères pour agir

PRST Normandie
Avril 2019

[En savoir plus...](#)



La formation professionnelle des personnes handicapées entre 2014 et 2016

Une forte hausse des formations des personnes en recherche d'emploi et des entrées en apprentissage

Dares Résultats n°10
Février 2019



Avis n°19-06 du 10 avril 2019 relatif à l'inclusion des élèves handicapés dans l'école et l'université

Défenseur des droits
Avril 2019

Agenda

••• 24h Emploi Formation (Évreux)

Le 23 mai 2019

••• JO de l'Autisme (Rouen)

Le 1er juin 2019

••• Atelier travail et handicap : une reconversion à construire (Verneuil d'Avre et d'Iton)

Le 17 juin 2019

[En savoir plus...](#)

<https://prith-normandie.fr/>

prith-normandie@practhis.asso.fr

[Se désinscrire](#)