



Plan  
Régional  
Insertion  
Travailleurs  
Handicapés

# Bulletin de veille

## Janvier 2022 – Mars 2022

### *Sommaire*

---

<b>SOMMAIRE .....</b>	<b>1</b>
<b>1/ DISPOSITIONS PRISES DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE DU COVID-19 .....</b>	<b>2</b>
<b>2/ ACTUALITE GOUVERNEMENTALE ET REGLEMENTAIRE.....</b>	<b>2</b>
<b>3/ POLITIQUES PUBLIQUES.....</b>	<b>3</b>
EMPLOI & INSERTION .....	3
QUALIFICATION – FORMATION – ALTERNANCE .....	4
MAINTIEN DANS L'EMPLOI .....	4
BRANCHES ET ENTREPRISES .....	5

## 1/ Dispositions prises dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19

---

- A compter du 1<sup>er</sup> mars 2022, l'Agefiph pérennise certaines de ses aides exceptionnelles créées au printemps 2020 dans un contexte de crise sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus pour soutenir les personnes handicapées à la recherche d'un emploi, en emploi ou en formation, ainsi que leurs employeurs. Certaines de ces aides font dorénavant partie intégrante de sa [nouvelle offre de service et d'aides financières](#).

## 2/ Actualité gouvernementale et réglementaire

---

- Un [projet de décret](#) soumis à la consultation des partenaires sociaux modifie les **règles d'élaboration, de mise à jour et de mise à disposition du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**, en application de la loi du 2 août 2021 sur la réforme de la santé au travail. Le texte, qui entrera en vigueur le 31 mars 2022, précise notamment que le document unique doit être mis à jour chaque année dans les entreprises d'au moins 11 salariés, que cette mise à jour doit s'accompagner d'une actualisation du programme de prévention des risques ou de la liste des actions de prévention, et qu'il doit être conservé pendant 40 ans du fait de sa valeur législative désormais.
- Pris en application de [l'article 16 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#) pour renforcer la prévention en santé au travail, relatif au dossier médical en santé au travail (DMST), un [projet de décret](#) soumis aux partenaires sociaux définit les **règles d'élaboration, accessibilité et conservation des dossiers médicaux en santé au travail**. Il détaille en particulier le contenu minimum de ce dossier, distinct du dossier médical partagé, et précise qui sont les professionnels autorisés à alimenter et consulter ce document. En outre, le texte indique que le dossier médical en santé au travail sera établi sous format numérique.
- Un [décret du 23 février 2022](#) revoit les **règles de cumul entre pension d'invalidité et revenus d'activité**, afin de permettre que toute heure travaillée conduise à un gain financier pour le pensionné. Ces nouvelles règles s'appliquent au salaire, mais aussi aux rémunérations de stage de reclassement ou de rééducation professionnelle, ainsi qu'aux revenus de remplacement (allocations-chômage et indemnités journalières). En pratique, le décret aménage les modalités de suspension de la pension d'invalidité en cas d'exercice d'une activité professionnelle en permettant, pour les salariés, un cumul intégral des revenus d'activité et de la pension d'invalidité jusqu'à ce que le revenu disponible de l'assuré redevienne similaire à celui qu'il avait avant son passage en invalidité, puis en organisant au-delà de ce seuil la réduction de la pension de l'équivalent de la moitié des gains constatés.
- Le 22 février 2022, la [loi 3DS](#) a été promulguée au Journal Officiel. Structurée autour de 4 priorités (la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et la simplification de

l'action publique), la loi 3DS comporte de [nouvelles mesures de simplification pour fluidifier le parcours des personnes en situation de handicap](#). Elle pose notamment le **principe d'une délivrance automatique de la RQTH pour les jeunes de plus de 16 ans**, déjà accompagnés par la MDPH.

- Paru au Journal Officiel du 19 février, le [décret n° 2022-199 du 18 février 2022](#) relative au contrat d'engagement jeune confirme la mise en place pour le 1<sup>er</sup> mars 2022 et précise les modalités de mise en œuvre du [contrat d'engagement jeune](#), la nature des engagements de chaque partie au contrat, ainsi que les sanctions pouvant être prononcées en cas de non-respect par le jeune des engagements contractualisés. Il fixe également les conditions d'attribution et de versement de l'allocation financière pouvant être versée aux jeunes au titre de cet accompagnement, ainsi que de l'allocation ponctuelle pouvant être attribuée par les missions locales ou par Pôle emploi aux jeunes qu'ils accompagnent dans un cadre autre que le contrat d'engagement jeune.
- Le 14 février, la [circulaire n° DGCS/SD3B/SD5A/DGEFP/METH/2021/237 du 31 décembre 2021](#) relative au fonctionnement et au **déploiement des dispositifs emploi accompagné en mode plateforme** a été mis en ligne. Elle a pour objet de susciter l'organisation des dispositifs existants sous forme de plate-forme départementale de services intégrés, en vue de mutualiser les moyens et les savoir-faire des acteurs du secteur médico-social et de ceux du service public de l'emploi. L'objectif opérationnel poursuivi en 2022 est de faire monter en charge ce dispositif jusqu'à accompagner 10 000 personnes.
- Publié au Journal officiel du 13 février 2022, un [arrêté du 25 janvier 2022](#) revalorise le montant de l'aide financière susceptible d'être attribuée aux entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) et aux entreprises adaptées (EA) autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation des contrats à durée déterminée tremplin (CDDT).
- Publié au Journal officiel du 13 février 2022, un [arrêté du 25 janvier 2022](#) fixe les montants des aides financières susceptibles d'être attribués aux entreprises adaptées. Comme chaque année, ces aides au poste sont revalorisées en fonction de l'évolution du Smic. Cette revalorisation fait référence à la revalorisation du Smic d'octobre 2021.

## 3/ Politiques publiques

---

### Emploi & Insertion

- Le 10 mars, le gouvernement a lancé le [baromètre national "Emploi & Handicap](#) ». Ce nouvel outil permet aux employeurs publics ou privés de publier des données brutes sur leur politique handicap, de façon volontaire. Les indicateurs ciblés portent notamment sur le taux d'emploi, la politique de recrutement ou encore le maintien en emploi. L'objectif de ce baromètre est d'encourager les bonnes pratiques des employeurs et d'informer les personnes en situation de handicap.

- Le 17 février, Sophie Cluzel, Secrétaire d'État auprès du Premier ministre chargée des Personnes handicapées, Thibaut Guilluy, Haut-Commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises, Jean-Louis Garcia, Président de HANDECO et Daniel Hauger, Président du Réseau Gesat, ont officialisé le [lancement d'un nouvel outil numérique](#) qui poursuit un double objectif : valoriser l'offre de services des ESAT (Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail) à un niveau national, tout en facilitant la démarche des acheteurs des entreprises privées et des structures publiques. Le développement d'un outil de ce type est un des 17 engagements du plan gouvernemental de transformation des ESAT présenté cet été.
- Le 3 février, à l'occasion du sixième [Comité interministériel du handicap \(CIH\)](#), le Gouvernement a défini **quatre objectifs pour l'année 2022** et a détaillé les [mesures déployées](#) pour les atteindre et rendre notre société plus inclusive : 1/ Investir sur les jeunes générations en situation de handicap, 2/Simplifier le quotidien et renforcer le pouvoir d'agir, 3/ Accompagner sur tous les lieux de vie et 4/ Transformer la société.
- Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion conjointement avec Pôle emploi a lancé le site [TOUS MOBILES POUR L'EMPLOI !](#) qui répertorie des aides pour lever les freins à la mobilité (permis de conduire, réparation, achat ou location de voiture et de deux-roues, ...) et ainsi accéder à une formation ou un emploi. Il a été construit avec de nombreux partenaires de la mobilité solidaire et de l'insertion dans l'emploi. Pour en savoir plus, consultez le [flyer](#).

## Qualification – Formation – Alternance

- Fin 2021, Akto, l'Opcv des entreprises et des services à forte intensité de main-d'œuvre, a mis en place un "[accompagnement social](#)" pour les apprentis en difficulté dans les Drom (départements et régions d'outre-mer). Les apprentis en situation de handicap font partie des 9 publics prioritairement concernés. Cet accompagnement peut prendre plusieurs formes et vise à favoriser la réussite des apprentis en leur permettant de bénéficier d'un accompagnement multiforme adapté à leur situation durant toute la durée de la réalisation du contrat d'apprentissage. Un financement pouvant aller jusqu'à un montant maximum de 500 € par apprenti est mis en place dans les territoires ultramarins à savoir en Guyane, en Guadeloupe, en Martinique, à La Réunion et à Mayotte.

## Maintien dans l'emploi

- La Carsat a réalisé une [vidéo](#) qui décrit le processus d'accompagnement et de soutien dans le cadre du dispositif de Prévention de la Désinsertion Professionnelle par le Service social de l'Assurance Maladie, en lien avec ses partenaires. Car agir pour le maintien en emploi des salariés et travailleurs indépendants est un engagement fort de l'Assurance Maladie !



Plan  
Régional  
Insertion  
Travailleurs  
Handicapés

## Branches et entreprises

En décembre 2021, la Maif a signé un [accord d'entreprise en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés 2022-2024](#) visant à intégrer les travailleurs handicapés au-delà des obligations légales. Ce 5ème accord est structuré autour de quatre axes : 1/ Embauche et intégration, 2/ Maintien dans l'emploi, 3/ Sensibilisation de tous les salariés et 4/ Accroissement des relations avec les secteurs protégés. Il comprend également un article sur les aidants.