

LA LETTRE DU PRITH

www.prith-grandest.fr



N° 21 – AVRIL 2022

SOMMAIRE

- **Les actualités du PRITH**

- La construction du plan d'actions du PRITH Grand Est 2022-2024

- **Publications**

- Baromètre Emploi & Handicap (secrétariat d'Etat, mars 2022)
- Guide de l'OETH (URSSAF- Agefiph, mars 2022)

- **Zoom sur...**

- Le contrat engagement jeunes
- Actualisation de l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph (mars 2022)
- Santé au travail : des mesures en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi rentrent en vigueur au 31 mars 2022
- Lancement du Plan Santé au travail dans la fonction publique
- L'entreprise adaptée s'installe en milieu pénitentiaire
- Enrichissement de monparcourshandicap.gouv.fr
- Le plan de transformation des ESAT

- **Actualités réglementaires/législatives**

- Prolongation de l'expérimentation du cas de recours à l'intérim pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Les décrets relatifs à la prévention de la désinsertion professionnelle, en application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention de la santé au travail.

- **Agenda**

- Duoday 2022 : 17 novembre 2022
- La transformation des ESAT : la web-série du CREA Grand Est

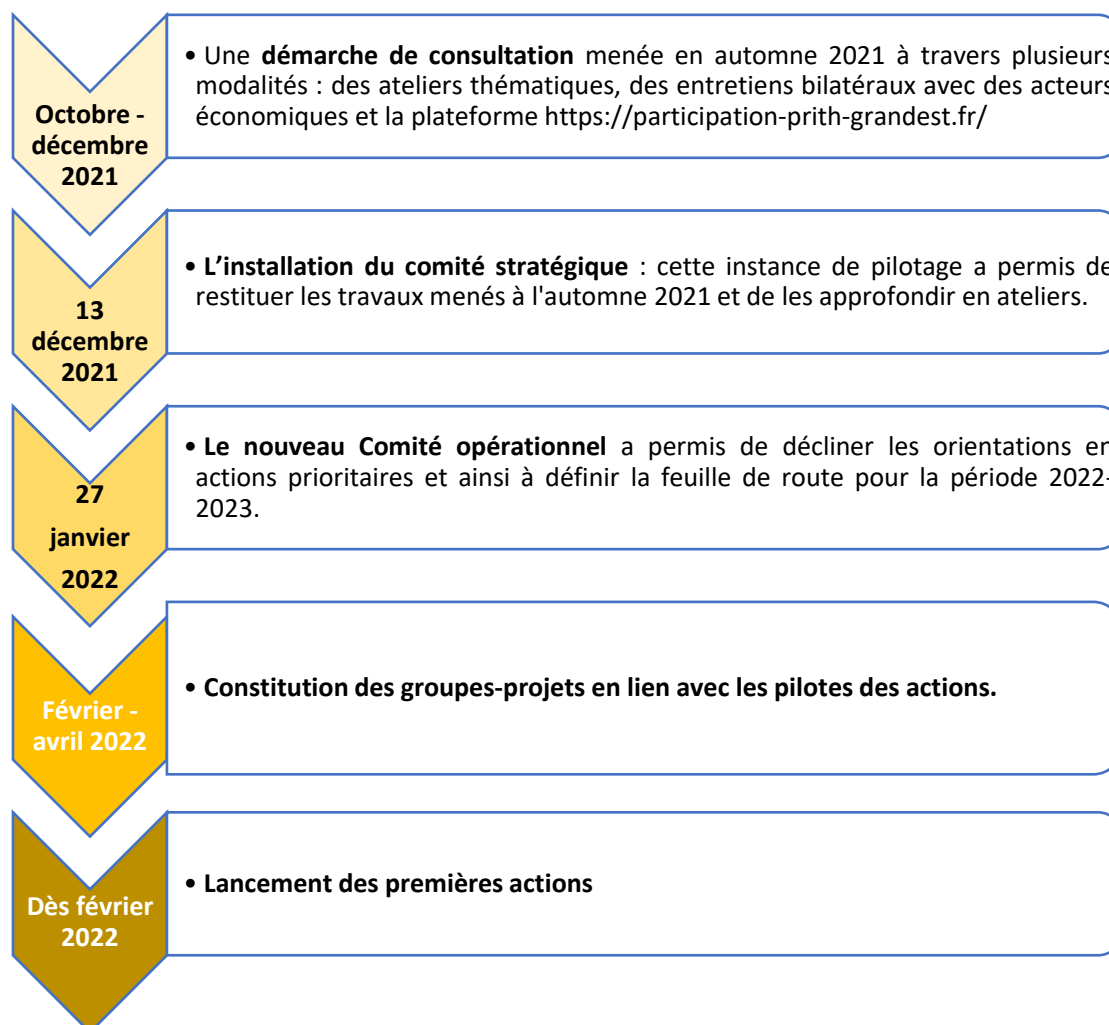


Les actualités du PRITH

➤ La construction du plan d'actions du PRITH Grand Est 2022-2024

Le Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés du Grand Est a engagé, à compter d'octobre 2021, un large processus de consultation et de discussion visant à rénover sa gouvernance et définir son nouveau plan d'action pour la période 2022-2024.

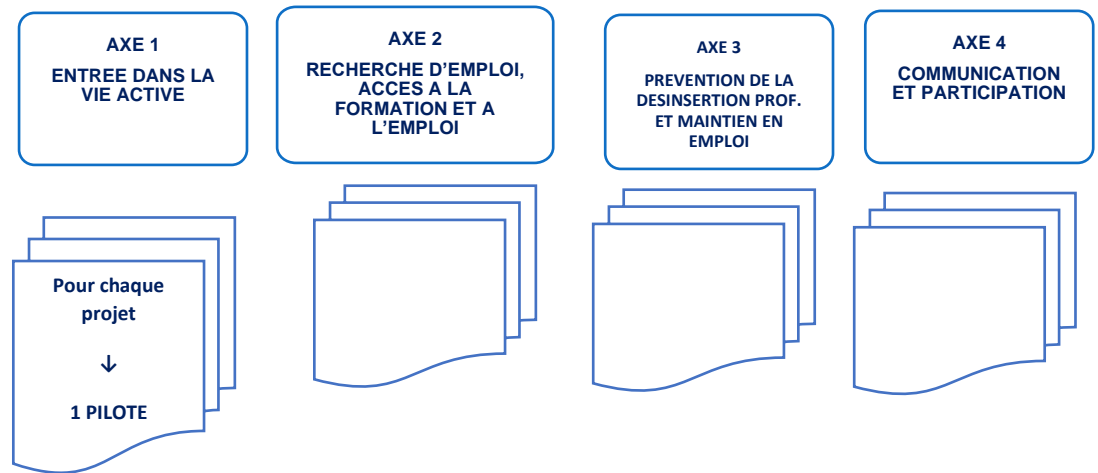
Ce processus de travail partenarial s'est structuré en plusieurs étapes :



La dynamique de travail partenariale lancée depuis octobre 2021 a permis d'installer le nouveau cadre de la gouvernance du PRITH Grand Est et d'installer ses nouvelles instances de pilotage.



UN PLAN D' ACTIONS ORGANISE PAR PRIORITE AUTOUR DE 4 AXES



Volet territorial → Déclinaison d'actions régionales + émergence d'initiatives locales

Il est rappelé que la construction du plan d'actions s'articule également avec d'autres instances existantes (Plan régional de santé au travail, CROCT...) mais aussi avec les orientations et stratégies nationales (Plan 1jeune1solution, école inclusive...). Celui-ci a en effet vocation à soutenir les dynamiques en présence ou à répondre à des besoins non couverts.

Les travaux menés ont permis également de définir le plan d'actions 2022-2024 du PRITH Grand Est. Celui-ci se structure autour de 4 axes fondamentaux et se découpe en 12 actions.

AXE 1. ENTREE DANS LA VIE ACTIVE

- **Action 1.1** : Favoriser les coopérations territoriales pour l'insertion professionnelle des jeunes handicapés
- **Action 1.2** : Accompagner le déploiement de l'expérimentation Job'Ulis (transitions ULIS – milieu ordinaire de travail)

AXE 2. RECHERCHE D'EMPLOI, ACCES A LA FORMATION ET A L'EMPLOI

- **Action 2.1** : Soutenir le déploiement des plateformes emploi accompagné
- **Action 2.2** : Développer une culture partagée sur la préparation à la mobilité entre milieux d'insertion protégé et ordinaire
- **Action 2.3** : Renforcer la professionnalisation sur le champ du handicap des acteurs de l'Insertion par l'activité économique et des entreprises à but d'emploi (expérience « territoires zéro chômeur de longue durée »)
- **Action 2.4** : Valoriser les opportunités et expériences d'insertion professionnelle dans le secteur de l'Economie sociale et solidaire
- **Action 2.5** : Faciliter l'insertion des personnes handicapées via le travail temporaire

AXE 3. PREVENTION DE LA DESINSERTION PROF. ET MAINTIEN EN EMPLOI

- **Action 3.1** : Promouvoir les nouveaux leviers de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi
- *Il est à noter que l'Axe 3 sera probablement enrichi en lien avec les orientations stratégiques définies dans le cadre du PRST4 et des décisions émanant des instances du PRITH.*

AXE 4. COMMUNICATION, PILOTAGE & PARTICIPATION

- **Action 4.1** : Rénover et enrichir les outils de communication du PRITH
- **Action 4.2** : Soutenir l'organisation et la promotion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
- **Action 4.3** : Organiser la participation des personnes handicapées à la mise en œuvre du PRITH
- **Action 4.4** : Elaborer des indicateurs de pilotage et d'évaluation du PRITH

Une description précise des objectifs, des acteurs mobilisés, des modalités de travail et de la feuille de route pour chacune de ces actions sera communiquée prochainement. La coordination du PRITH publiera sur le site internet du PRITH Grand Est l'ensemble des « fiches-actions » .



Publications :

➤ **Baromètre Emploi & Handicap**

Coconstruit en partenariat avec la communauté « Les entreprises s'engagent », « Le Manifeste pour l'Inclusion », l'Agefiph et le FIPHFP, le **Baromètre national Emploi & Handicap**, nouvel outil de référence national, permet aux **employeurs**, sur la base du volontariat, de publier, de façon simple, rapide et transparente, des données brutes sur le handicap afin de **partager leur engagement en faveur de l'emploi inclusif**.

Ce baromètre est consultable par tous : personnes en situation de handicap (demandeurs d'emploi, en reconversion ou salariés), employeurs, collaborateurs, partenaires économiques, acteurs de l'emploi...

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/lancement-du-barometre-emploi-handicap-s-engager-le-faire-savoir-et-liberer-la#:~:text=Le%20Barom%C3%A8tre%20Emploi%20%26%20Handicap%20offre,%20engagement%20dans%20l'inclusion.>

➤ **Guide de l'OETH (URSSAF, Agefiph mars 2022)**

La déclaration annuelle de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ainsi que le paiement de la contribution seront à effectuer, par toutes les entreprises de 20 salariés et plus, sur la DSN d'avril 2022 (exigible le 5 et 15 mai) au titre de l'obligation d'emploi de l'année 2021.

Afin d'informer les employeurs privés de la mise en œuvre de la réforme OETH, des nouveautés réglementaires et pratiques, un guide complet a été publié par l'Urssaf et l'Agefiph à leur attention.

A télécharger : [Guide OETH](#)



Zoom sur :

➤ **Le Contrat d'engagement jeune est lancé depuis le 01 mars 2022**

Le Contrat d'Engagement Jeune s'inscrit dans la continuité du plan « 1 jeune, 1 solution » mis en place en juillet 2020, une mobilisation en faveur de l'emploi des jeunes qui a permis à près de 4 millions d'entre d'eux de trouver une solution : un emploi, une formation ou un parcours d'insertion.

Il s'adresse également aux jeunes handicapés à partir de 16 ans jusqu'à 29 ans révolus (lorsqu'ils disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et présentent des difficultés d'accès à l'emploi durable.



En vigueur à compter du 1er mars 2022, le Contrat d'Engagement Jeune propose un parcours entièrement personnalisé qui peut durer de 6 à 12 mois, avec l'objectif de les aider à définir leur projet professionnel et à trouver un emploi.

Quand un jeune signe son contrat d'engagement jeune, il bénéficie de :

1. Un accompagnement par un conseiller dédié qui le suit tout au long de son parcours et jusqu'à ce qu'il accède à un emploi durable
2. Un programme intensif de 15 à 20 heures par semaine composé de différents types d'activité
3. Une allocation pouvant aller jusqu'à 500 euros par mois en fonction de ses ressources et sous condition de respecter ses engagements

Ce dispositif remplace la Garantie jeunes. Il est mis en œuvre par Pôle emploi et les missions locales.

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/contrat-engagement-jeune/>

➤ Actualisation de L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph

Le programme d'aides exceptionnelles déployé par l'Agefiph en réponse à la crise sanitaire a pris fin le 28 février 2022. A compter du 1er mars 2022, celles-ci font partie intégrante de sa nouvelle offre de service et d'aides financières, le MétoDia.



A titre d'exemples :

- La majoration de l'aide à la conclusion d'un contrat en alternance (les plafonds ont été augmentés de 1000€),
- L'augmentation du montant de l'aide au soutien à la création d'activité (réévaluation de 5000€ à 6000€) ,
- La prise en charge d'équipements de prophylaxie Covid adaptés (masques inclusifs, ect...) dans les aménagements de situation de travail,
- L'aide au déplacement pour les personnes exposées à un risque sanitaire par l'utilisation des transports en commun,
- L'élargissement des critères pour mobiliser les aides accueil/ intégration et aides au maintien dans l'emploi destinées aux entreprises,
- La mise en place d'une aide d'aménagement des situations de formation mobilisable par les organismes de formation et les CFA.

Pour en savoir plus : [Métodia mars 2022](#)

➤ **Santé au travail : des mesures en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi rentrent en vigueur au 31 mars 2022**

Adoptée en août 2021, la loi visant à renforcer la prévention en matière de santé au travail entre en vigueur le 31 mars 2022.

Parmi les principaux changements induits par le texte :

- **Une visite médicale de mi-carrière :**

À 45 ans, les salariés devront effectuer une visite médicale ayant pour objectif de vérifier l'adéquation de leur poste avec leur état de santé, d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle des travailleurs et de les informer sur les risques liés au vieillissement.

- **Du nouveau pour les visites de pré-reprise et de reprise :**

Anticipation de la visite médicale de pré-reprise, entre le salarié et le médecin du travail, désormais ouverte à tous les salariés en arrêt de travail d'un mois contre trois mois jusqu'ici. Dans le cadre de cette visite, le médecin du travail peut proposer, en fonction de l'état de santé du salarié, des mesures d'aménagement de poste.

Pour les arrêts de travail (accident ou maladie d'origine non professionnelle) qui débiteront à compter du 1er avril 2022, la visite médicale de reprise s'imposera après une absence d'au moins 60 jours.

- **Le rendez-vous de liaison :**

Création d'un rendez-vous de liaison pendant l'arrêt de travail entre le salarié et l'employeur, en présence du service de prévention et de santé au travail, pour tout arrêt de travail dès un mois qui vise, si le salarié le souhaite, à préparer son retour dans l'entreprise et à l'informer des mesures d'accompagnement mobilisables.

- **Du nouveau pour le CRPE :**

Elargissement de l'éligibilité à la Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE), jusqu'ici réservée aux travailleurs handicapés, aux salariés jugés inaptes ou à risque par un médecin du travail. Ces derniers pourront désormais bénéficier de ce dispositif pour se former jusqu'à 18 mois à un autre métier au sein de leur entreprise d'origine ou une autre, tout en conservant leur contrat de travail et leur rémunération.

➤ **Lancement du Plan Santé au travail dans la fonction publique**

La ministre de la transformation et de la fonction publiques, Amélie de Montchalin, a lancé, lundi 14 mars 2022, l'élaboration du premier plan santé au travail, avec les employeurs et les organisations syndicales des trois versants de la fonction publique.

Ce plan, qui couvre la période 2022-2025, constitue avant tout un plan d'organisation et de gouvernance visant à mobiliser les énergies, fédérer l'ensemble des acteurs, clarifier et renforcer leur action, et réaffirmer le rôle essentiel des instances de dialogue social dédiées à la santé au travail dans l'élaboration des politiques de santé au travail.



Fruit de plus de deux années de concertation, ce premier plan santé au travail dans la Fonction publique comprend **5 axes majeurs** déclinés en une trentaine de mesures :

- Développer le dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail,
- Prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention,
- Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail,
- Prévenir la désinsertion professionnelle,
- Renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention.

Ce plan comprend des mesures fortes avec notamment :

- le renforcement de la prévention en matière des risques psychosociaux et de la santé mentale grâce à la promotion du secourisme en santé mentale,
- une politique volontariste pour établir les données sur la santé au travail,
- le soutien sur les territoires le nécessitant à la création et au développement de services de médecine de prévention mutualisés.

Sa mise en œuvre doit débuter dès le **2ème trimestre 2022**.

Découvrez le plan santé au travail dans la fonction publique : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/Plan_Sante_Travail_FP_2022_2025.pdf

➤ **L'entreprise adaptée s'installe en milieu pénitentiaire**

A la suite des décrets n° 2021-359 et n° 2021-362 du 31 mars 2021, les premières entreprises adaptées seront implantées en 2022 en milieu pénitentiaire afin de favoriser l'insertion professionnelle des détenus en situation de handicap.

L'objectif dans un premier temps est de créer 10 premières entreprises adaptées en détention dans l'année (dont 1 en Grand Est).

Ces entreprises offrent une solution nouvelle de travail et d'accompagnement adaptée aux besoins et capacités des personnes détenues en situation de handicap pour préparer au mieux la sortie de détention.

Pour en savoir plus : <https://www.unea.fr/lentreprise-adaptee-en-milieu-penitentiaire#:~:text=L'objectif%20dans%20un%20premier,mieux%20la%20sortie%20de%20d%C3%A9tention.>

➤ **Enrichissement de www.monparcourshandicap.gouv.fr**

La plateforme gouvernementale <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/> se dote d'une rubrique "études supérieures" à destination des lycéens et étudiants en situation de handicap.

Cette nouvelle rubrique a pour ambition de répondre aux nombreuses questions qu'ils peuvent se poser : comment effectuer des études supérieures avec un handicap ? Quelles sont les possibilités d'études ? Qui peut m'aider à m'orienter ? Quelles sont les aides et accompagnements auxquels je peux prétendre ? Comment trouver et financer un logement adapté? etc.

Pour la découvrir, rendez-vous sur : <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/>

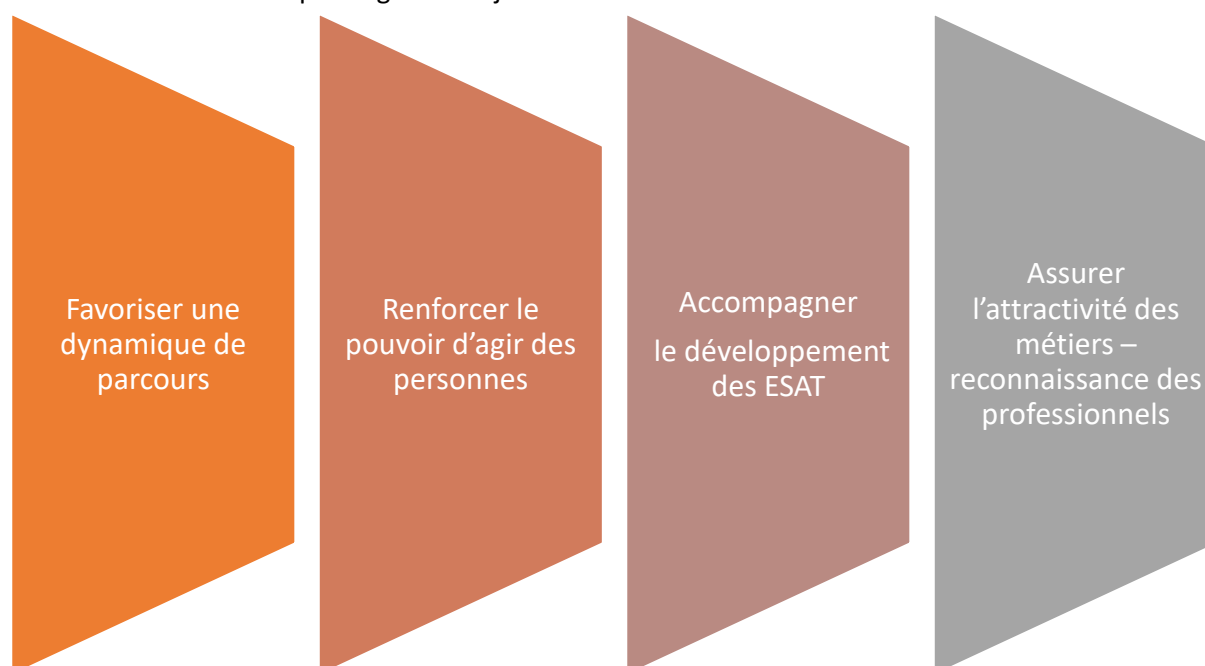
➤ Le plan de transformation des ESAT

Le plan de transformation des ESAT s'inspire des recommandations formulées par l'Inspection générales des affaires sociales (IGAS) et l'Inspection générale des finances (IGF) publié en octobre 2019 et est le fruit d'une démarche collaborative lancée en janvier 2021 rassemblant les réseaux associatifs et les services de l'État.

En mai 2021, la secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, Sophie Cluzel, a présenté, la synthèse des travaux portant sur 5 groupes de travail et se compose de 17 engagements.

Les 17 engagements portent aussi bien sur le parcours des personnes en situation de handicap et leur pouvoir d'agir, que sur la situation économique des structures et l'attractivité des professionnels qui y travaillent.

Ceux-ci se déclinent en quatre grands objectifs :



L'enjeu est de rapprocher les droits des travailleurs d'Esat de ceux des salariés – possibilité de bénéficier de congés exceptionnels, de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, d'accéder à la formation professionnelle... Surtout, il s'agit de permettre des parcours professionnels plus fluides, pour passer de l'Esat à l'entreprise adaptée, ou à l'entreprise ordinaire, sans avoir besoin d'une nouvelle décision de la MDPH.

La mise en œuvre de ce plan de transformation des ESAT est soumise à l'appareil législatif : certaines mesures seront promulguées dans le cadre de loi, d'autres précisées par des décrets ou des notes d'instruction et certains sujets seront discutés dans le cadre de travaux complémentaires.

Retrouvez l'intégralité des 17 engagements : [https://www.andalcat.org/documents/71/3971/Restitution Transformation de l'Offre des Esat.pdf](https://www.andalcat.org/documents/71/3971/Restitution%20Transformation%20de%20l'Offre%20des%20Esat.pdf)



L'actualité réglementaire – législative

- **Loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (article 142)**

Compte tenu de la situation sanitaire qui a lourdement impacté l'activité du travail temporaire en 2020, un amendement a été déposé afin de prolonger l'expérimentation du cas de recours à l'intérim pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : et d'être en capacité d'en apprécier les effets.

La prolongation de l'expérimentation jusqu'au 31 décembre 2023 est inscrite à l'article 142.

Pour découvrir la loi : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045197395>

- **Les décrets relatifs à la prévention de la désinsertion professionnelle, en application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention de la santé au travail**

Les décrets relatifs à la prévention de la désinsertion professionnelle, en application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention de la santé au travail, ont été publiés le 16 mars 2022 au Journal officiel. Ils créent de nouveaux leviers pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés atteints d'un problème de santé ou d'un handicap qui font face à des difficultés professionnelles.

Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de pré reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise : [lien vers legifrance](#)

Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle : [lien vers legifrance](#)



Agenda

- **DuoDay 2022**



La 5ème édition nationale du DuoDay se déroulera le jeudi 17 novembre 2022, dans toute la France ! A vos agendas !

➤ **La transformation des ESAT : la web-série du CREAI Grand Est du 29 avril au 10 juin 2022**

Au travers de 6 rendez-vous hebdomadaires chaque vendredi de 14h à 15h30, du 29 avril au 10 juin 2022, le CREAI Grand Est et ses partenaires propose une web-série qui entend réunir les acteurs concernés par l'accompagnement par le travail, formuler et interroger les enjeux actuels des ESAT dans le contexte de leur transformation et proposer des espaces d'échanges et de débat.



2022
Web-série

«La Transformation des ESAT»
Contexte, enjeux, perspectives

Logos: RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, ars Agence Régionale de Santé Grand Est, ANDICAT Association Nationale des Directeurs et Cadres d'ESAT, CREAI GRAND EST

Acteurs institutionnels, associations représentatives des ESAT, acteurs du champ de l'insertion professionnelle, encadrants et travailleurs en ESAT croiseront leurs regards sur ces questions.

Ces rendez-vous sont destinés aux équipes professionnelles d'Entreprises Adaptées, des MDPH, d'ESAT (direction, chefs de service, moniteurs d'ateliers, éducateurs spécialisés, psychologues...), entreprises Insertion par l'Activité Economique, club d'entrepreneurs, Délégations Territoriales ARS, SIPFP / IMPro, SESSAD pro

L'inscription est obligatoire.

Pour en savoir plus : <https://catalogue1-creai-grand-est.dendreo.com/formation/840/esat>

