



Plan  
Régional  
Insertion  
Travailleurs  
Handicapés

# Bulletin de veille

## Juin 2020 – Août 2020

### *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>4</b>
<b>3/ POLITIQUES PUBLIQUES.....</b>	<b>5</b>
EMPLOI & INSERTION .....	5
QUALIFICATION – FORMATION – ALTERNANCE .....	6
MAINTIEN DANS L'EMPLOI .....	6
BRANCHES ET ENTREPRISES .....	7
ACTUALITES TRANSVERSALES.....	7

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

---

- L'État "[prolonge sa mesure exceptionnelle de soutien](#)" aux ESAT, indique le secrétariat d'État aux personnes handicapées, le 4 juin 2020. Il assure ainsi le remboursement des salaires des travailleurs versés par les Esat jusqu'à la fin du mois de juillet. [Le maintien des aides aux postes](#) est également réaffirmé.
- L'ordonnance [2020-737 du 17 juin 2020 \(JO du 18 juin\)](#) assouplit le calendrier budgétaire des établissements médico-sociaux, dont les ESAT, et proroge jusqu'au 10 octobre 2020 inclus les adaptations apportées aux conditions d'organisation et de fonctionnement de ces établissements par l'ordonnance du 25 mars dernier.
- Dans la continuité des [réponses faites par le Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées](#), en direction du médico-sociale à domicile ou en hébergement, sur l'accès aux vacances, aux loisirs, à des solutions de répit, ou encore sur l'accès aux soins dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap et des familles sur la période estivale, [l'Etat assouplit les protocoles sanitaires et de fonctionnement des établissements et services médico-sociaux](#) et mobilise des financements.
- "Le gouvernement déploie un [dispositif de soutien exceptionnel en faveur des structures d'insertion par l'activité économique \(SIAE\) et des entreprises adaptées \(EA\)](#), pour faire face à l'impact de la crise liée à la situation sanitaire et poursuivre le développement de l'insertion par l'activité économique", annoncent les ministres du Travail, de l'Insertion et des Personnes handicapées, le 17 août 2020. Le plan, doté de 300 millions d'euros, vise à "soutenir économiquement et accompagner la transformation des 5 000 structures concernées, qui rassemblent aujourd'hui plus de 200 000 salariés".
- Lundi 4 mai 2020, le Conseil national consultatif des personnes handicapées (Cncph) était convoqué pour une « séance exceptionnelle » spécial déconfinement en présence de Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat au Handicap. Au même moment, son cabinet publie la [feuille de route](#) du déconfinement pour les personnes en situation de handicap.
  - Par ailleurs, la CNSA a condensé l'ensemble des ressources et informations disponibles sur le déconfinement et les précautions sanitaires en cas de handicap sur sa [page internet dédiée](#).
  - Mise en place par le Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées, d'une [foire aux questions dédiées au déconfinement](#).
  - Lancement d'un [numéro vert d'appui pour les personnes handicapées](#) et les aidants dans le cadre de la crise sanitaire.

- Le FIPHP a créé un [espace dédié sur son site internet](#) avec un ensemble d'informations relatives à la crise sanitaire utiles aux employeurs publics et personnes en situation de handicap.
- Publication des [résultats de l'enquête Coclico](#) menée du 3 au 14 avril 2020 portant sur les « inégalités face au risque de détresse psychologique pendant le confinement ». L'enquête montre que le confinement a contribué à l'émergence d'une détresse psychologique pour 1/3 des répondants à l'enquête.
- Après une [première enquête publiée en mai 2020](#), l'Agefiph dévoile le 2 juillet 2020 les [résultats d'une deuxième consultation réalisée auprès de plus de 3 000 personnes en situation de handicap](#) sur la manière dont elles ont vécu la crise sanitaire. Une [consultation réalisée conjointement avec l'IFOP](#). Interrogées à la mi-juin, elles évoquent un état de santé mentale (29 %) et physique (34 %) dégradés. Quand elles en parlent, 62 % s'adressent à leur médecin traitant, délaissant au second plan les interlocuteurs de l'entreprise. Pour 43 %, le déconfinement rime avec une absence de prise en compte de leur situation de handicap par l'entreprise. De même, elles éprouvent davantage de difficultés financières et se montrent pessimistes sur la possibilité de retrouver un emploi dans les trois prochains mois.

## 2/ Actualité gouvernementale et réglementaire

---

- Le [décret n°2020-523 du 4 mai 2020](#) "organise la portabilité des équipements du poste de travail des agents en situation de handicap lors d'une mobilité lorsqu'elle représente un coût inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation du nouveau poste de travail". Le texte "prévoit également que les aides humaines et techniques ainsi que les aménagements en faveur des candidats aux concours, aux procédures de recrutement et aux examens sont accordées à l'appui de la production d'un certificat médical établi par un médecin agréé moins de six mois avant les épreuves".
- Par une circulaire du 18 juin, [la durée de l'essai encadré est étendue à 14 jours ouvrables, renouvelable une fois](#). Les conditions de mise en œuvre de l'essai encadré sont quant à elle inchangées. Pour rappel, l'essai encadré est un dispositif de prévention de la désinsertion professionnelle mis en place par l'assurance maladie, d'abord de façon expérimentale en Nord Picardie, puis généralisé en 2016. Il permet au salarié en arrêt de travail de tester la compatibilité d'un poste de travail avec ses capacités restantes.
- Un [amendement présenté par le gouvernement vise à "simplifier et fluidifier les possibilités de mobilisation d'un dispositif d'emploi accompagné](#), en ouvrant la possibilité d'une prescription directe par le service public de l'emploi". Il a été voté par les députés, dans le cadre du Projet de Loi de Finance Rectificative, le 9 juillet 2020. Actuellement, l'emploi accompagné est uniquement mis en œuvre sur décision de la commission d'accès aux droits des personnes handicapées. L'exécutif donne, en outre, des éléments chiffrés sur les résultats : 59 % des personnes sans emploi à l'entrée du dispositif ont trouvé un emploi.
- Le [licenciement d'un salarié inapte et reconnu travailleur handicapé est nul](#) dès lors que l'employeur, malgré l'importance de ses effectifs et le nombre de ses métiers, ne justifie pas d'études de postes, ni de recherche d'aménagements du poste, et qu'il n'a pas consulté le Sameth, bien qu'il y ait été invité à deux reprises par le salarié. [La Cour de cassation a ainsi jugé le 3 juin](#), que pour l'employeur ayant refusé de prendre les mesures appropriées pour permettre au salarié de conserver un emploi, le licenciement constitue une discrimination à raison d'un handicap.
- Un [arrêté](#) publié au Journal officiel du 1er août 2020 précise l'ordre dans lequel la Caisse des dépôts et consignations mobilise les ressources disponibles pour les abondements complémentaires du CPF, dont font parties les abondements pour les personnes en situation de handicap (article [L.6323-37](#) du code du travail). Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion clarifie ainsi les modalités de financement des formations mises en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation.

## 3/ Politiques publiques

---

### Emploi & Insertion

- Accessible depuis le 6 mai 2020, [la plateforme numérique « Mon parcours Handicap » a vu son lancement accéléré par la crise sanitaire](#), pour éviter que l'insertion des personnes en situation de handicap ne soit reléguée au second plan par les difficultés économiques engendrées. Seconde plateforme développée par la Caisse des Dépôts, en lien avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie et le secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées, la plateforme doit faciliter l'accès à l'emploi et l'ensemble du parcours de vie des personnes en situation de handicap, en centralisant notamment toutes leurs démarches.
- France Stratégie dans un [rapport dédié](#) publié le 15 mai 2020 fait valoir que « l'augmentation de l'effort consenti pour embaucher des travailleurs handicapés ne pénalise pas la performance économique et financière des entreprises". Ce dernier montre également que le salaire par tête est légèrement plus élevé dans les entreprises qui font le plus d'efforts pour recruter des travailleurs handicapés.
- Dans un [rapport thématique](#) consacré aux questions liées au handicap et à l'emploi, l'IGAS établit une critique du système actuel, jugé inefficace, et envisage trois scénarios pour l'avenir. Entre statu quo, développement de véritables politiques d'inclusion et stratégie visant à se concentrer sur les situations les plus problématiques, les pistes de réflexion restent nombreuses. Pour développer sa réflexion, l'Igas s'est appuyée sur 2 200 entretiens, témoignages et histoires de vies, recueillis dans 36 départements dans le cadre de 15 missions en rapport avec le sujet du handicap et de l'emploi menées au cours des sept dernières années.
- L'Insee et la Dares présentent dans leur [cinquième édition de l'Insee Références](#) « Emploi, chômage, revenus du travail » un ensemble d'analyses et d'indicateurs portant sur le marché du travail, dont une fiche « Travail, santé et handicap ».
- Lors d'une conférence de presse, mercredi 8 juillet 2020, Marlène Cappelle, déléguée générale de Cheops, fait état des [chantiers en cours dans le cadre du rapprochement de Cap emploi et Pôle emploi](#), parmi lesquels figure notamment la question du diagnostic, du parcours ou de l'animation partenariale ainsi que le déploiement de 19 sites pilotes avec un lieu unique d'accompagnement qui prend la forme d'un "temps de présence des équipes Cap emploi au sein des agences Pôle emploi". Une première phase d'extension doit concerner 200 sites à partir de janvier 2021, avant une généralisation à partir d'avril 2021. Le planning a été décalé pour tenir compte du confinement.

Publication par l'observatoire de l'emploi et du handicap de l'Agefiph, du [tableau de bord national « emploi et chômage des personnes handicapées »](#). Ce rapport fondé

sur des données postérieures à la crise de COVID19, met ainsi en exergue une diminution du nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap.

## Qualification – Formation – Alternance

- Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap ont accru leur recours au CPF en 2018, selon une [étude publiée début juillet 2020 par la Caisse des dépôts](#). Un recours qui représente des similitudes avec celui de l'ensemble de la population salariée, en particulier sur les thématiques de formations, mais aussi des différences. Dans le même temps, il apparaît que le recours au CPF des demandeurs d'emploi en situation de handicap, bien qu'ayant progressé, restait "marginal".
- l'Agefiph a mené [une enquête auprès des prestataires de formation dans l'objectif de "répertorier les pratiques et les actions engagées en matière de formation à distance pour les personnes handicapées"](#). Cette enquête se fonde sur 269 réponses à un questionnaire auto-administré en ligne du 13 mai au 8 juin. Les répondants sont majoritairement des organismes de formation et des CFA, et plus marginalement, des grandes écoles, des universités et des acteurs du service public de l'emploi.
  - Les [résultats de cette enquête](#) ont été publiés le 20 juillet. Il en ressort notamment des "difficultés d'apprentissage spécifiques à certaines situations de handicap".
- Publication du [dossier de présentation](#) du 30 juin 2020 du Comité national de suivi de l'école inclusive portant une attention à la rentrée 2020 dans un contexte de crise sanitaire généralisée.

## Maintien dans l'emploi

- « Mieux protéger la sécurité et la santé des travailleurs et favoriser leur maintien dans l'emploi, accompagner plus efficacement les entreprises pour qu'elles adoptent des mesures de prévention adaptées à leurs risques propres, et améliorer l'efficacité de la gouvernance de la santé au travail » : tels sont les trois [objectifs fixés par le ministère du Travail](#) dans le [document d'orientation adressé aux partenaires sociaux en amont de leur réunion de négociation interprofessionnelle sur la santé au travail](#), du lundi 15 juin 2020. Ils sont invités à achever leurs travaux pour fin 2020.
- Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) adopte un avis relatif à la prévention et à la réduction du chômage de longue durée, mercredi 24 juin 2020. Saisis par le Sénat, Luc Bérille (groupe de l'Unsa) et Jean-Michel Pottier (Groupe des entreprises) formulent ainsi [vingt préconisations dont un chapitre lié au maintien dans l'emploi](#). Ils recommandent ainsi de "renforcer l'approche coordonnée de la prévention des risques professionnels et du vieillissement au travail" entre l'ensemble des acteurs, les médecins-conseils de l'assurance maladie, les ingénieurs de prévention des Carsat, les médecins du travail et la médecine de

ville. Ils conseillent la création d'un dispositif médical de prévention qui orienterait "son évaluation sur la capacité professionnelle restante des salariés plutôt que sur leur incapacité relative".

## Branches et entreprises

- Elsan, spécialiste de l'hospitalisation privée en France, et l'Agefiph ont annoncé le 9 juillet 2020 la [signature d'une convention pour aider au développement de la démarche Handicap du groupe et favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap dans le secteur médical](#). Ce partenariat vise à améliorer le recrutement et l'intégration des collaborateurs en situation de handicap mais aussi à encourager leur maintien dans l'emploi. Un autre objectif est de prévenir une situation de handicap pour améliorer le taux d'emploi de personnes en situation de handicap au sein du groupe médical.
- CNP Assurances a signé le 22 juillet 2020 avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO et Unsa) un [nouvel accord sur la qualité de vie au travail](#). L'accord, qui couvre la période 2020-2023, "s'appuie sur les réalisations du précédent accord de février 2017 et confirme l'engagement de l'entreprise à promouvoir un monde plus ouvert, inclusif, collaboratif, en s'inscrivant dans une recherche d'efficacité et de réussite individuelle et collective", indique l'entreprise dans un communiqué. Il autorise notamment jusqu'à trois jours de télétravail par semaine.

## Actualités transversales

- Publication du [rapport annuel du FIPHFP](#) qui intègre pour la première fois un cahier central avec des informations et données chiffrées régionales.
- "L'accès à scolarisation et à l'enseignement des élèves handicapés n'a cessé de progresser ces dernières années", estime le Défenseur des droits dans son [rapport 2020 sur "la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées"](#) signée en 2010 par la France. Mais il persiste selon lui "des difficultés" pour certains élèves handicapés (scolarisation, nombre d'Ulis insuffisant et manque d'accompagnement humain des élèves). Le rapport dresse également un bilan mitigé des actions de la France face à ses engagements, tant en matière d'aménagement raisonnable ou encore de l'efficacité de l'obligation d'emploi, considérée comme un dispositif "insuffisant".
- Préparation de [l'édition 2020 des DUODAY](#) qui se tiendront dans toute la France le 19 novembre prochain et seront centrés sur l'accompagnement d'une relance économique inclusive post Covid19.



Plan  
Régional  
Insertion  
Travailleurs  
Handicapés

- Parution du [rapport d'activité 2020 de la Haute Autorité de Santé](#) qui revient sur ses actions relatives au numérique et à son impact sur l'accès à la santé, la continuité des soins, et la construction des parcours de vie des bénéficiaires.
- La CNSA publie son [dossier « Chiffre clés 2020 de l'aide à l'autonomie »](#) qui revient entre autre sur les chiffres de l'emploi des personnes en situation de handicap et la scolarisation des enfants handicapés.