

○ Rapport qualitatif d'analyse des données de l'ERETH

○ 2020



L'Engagement Régional pour l'Emploi des Travailleurs Handicapés (ERETH) en Région Auvergne-Rhône-Alpes et la Charte régionale de politique régionale concertée de maintien dans l'emploi constituent les cadres territoriaux pour les politiques d'emploi de travailleurs handicapés; c'est l'engagement de l'État et de ses partenaires pour un accompagnement dans la durée des personnes en situation de handicap afin de faciliter leur inclusion dans la société.

Progressivement depuis 2017, l'ERETH, espace de concertation et de co-construction, a su proposer aux partenaires impliqués dans l'insertion et le maintien en emploi des travailleurs handicapés une gouvernance ouverte, permettant l'élaboration et le déploiement d'un plan d'actions opérationnel articulé avec les préoccupations des professionnels de terrain et les besoins des publics cibles (salariés, demandeurs et demandeuses d'emploi et employeurs).

Au sein de ce plan d'action régional, l'axe transversal aux grands enjeux de l'ERETH « mieux connaître pour agir » traduit l'ambition d'une meilleure connaissance des dynamiques d'emploi, de formation, d'articulation des parcours et des facteurs et situations de risques de désinsertion professionnelle pour raisons de santé. La DREETS Auvergne-Rhône-Alpes et l'Agefiph ont mobilisé un dispositif d'observation sur cet axe dans lequel s'inscrit ce rapport qualitatif d'analyse des données. Il complète la base de données d'observation dite « tableau de bord annuel du maintien dans l'emploi et des travailleurs handicapés : http://www.handiplace.org/tdb_ereh_2020_interactif.php, et a vocation à être largement consulté et utilisé par l'ensemble des acteurs concernés et impliqués.

Dans la situation exceptionnelle que nous vivons avec la crise sanitaire du COVID-19, l'engagement de l'État, de l'Agefiph et des institutions, organismes, acteurs économiques et partenaires sociaux de l'ERETH reste entier. Le dispositif d'observation de l'ERETH s'adapte pour fournir une information pertinente et mobilisable directement par les partenaires, professionnels du secteur handicap, emploi, formation, mais aussi par le monde économique et social. Vous pouvez contacter le dispositif d'observation par mail observatoire@handiplace.org ou consulter notre site Internet <http://www.handiplace.org/pageobservatoire.php>

Le Directeur Général de l'Agefiph,

**La Directrice Régionale, de l'Économie, de l'Emploi,
du Travail et des Solidarités,**

Par délégation, la Déléguée Régionale
Auvergne-Rhône-Alpes,

Par délégation, le Responsable du Pôle Politique du Travail

Marie-Laure Belair Dargent

Marc-Henri Lazar

Remerciements

Dreets, Agefiph, et fournisseurs de données et les participant·es aux 2 ateliers de co-analyse tenus en janvier 2021.

Réalisation

Ce document a été réalisé par l'équipe du dispositif d'observation de l'ERETH :

Marie COIFFARD, responsable du dispositif,

Yzza AKHATAR, chargée d'études,

Julia OLIVEIRA, consultante cheffe de projet,

Eliott PRAT, chargé d'études statistiques en apprentissage,

avec l'appui technique de Benjamin FRIESS et Marylou PIRON, graphistes.

La population handicapée : de l'école à la vie active, caractéristiques et évolutions	4
Le contexte sociodémographique en AURA : quelles évolutions majeurs ces dernières années ?	4
Une région dynamique et attractive, toute en contraste	4
Les enfants et les jeunes en situation de handicap : Une inclusion de plus en plus forte en milieu scolaire ordinaire	6
Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi : quelles sont les reconnaissances administratives les plus fréquentes ?	7
Les caractéristiques des travailleurs handicapés	9
La population jeune	9
La population salariée	10
Quelle insertion sur le marché du travail et dans l'emploi pour les BOE ?	11
La réponse à l'obligation d'emploi dans le privé	11
La réponse à l'obligation d'emploi dans le public	16
La demande d'emploi de travailleurs handicapés	19
Quelles sont les actions et dispositifs mobilisables, de l'orientation au maintien dans l'emploi ?	26
L'orientation, la formation et la préparation à l'emploi	26
La mobilisation vers l'emploi des travailleurs handicapés par le milieu ordinaire	26
La mobilisation vers l'emploi des travailleurs handicapés par le milieu spécifique	27
L'apprentissage	32
L'accompagnement et l'accès à l'emploi	33
L'activité du réseau Cap Emploi	33
L'activité de l'Agefiph auprès des employeurs et les aides mobilisables dans le cadre de l'accès à l'emploi	36
Le maintien dans l'emploi	37
L'identification des situations à risque	37
Les situations de maintien	39

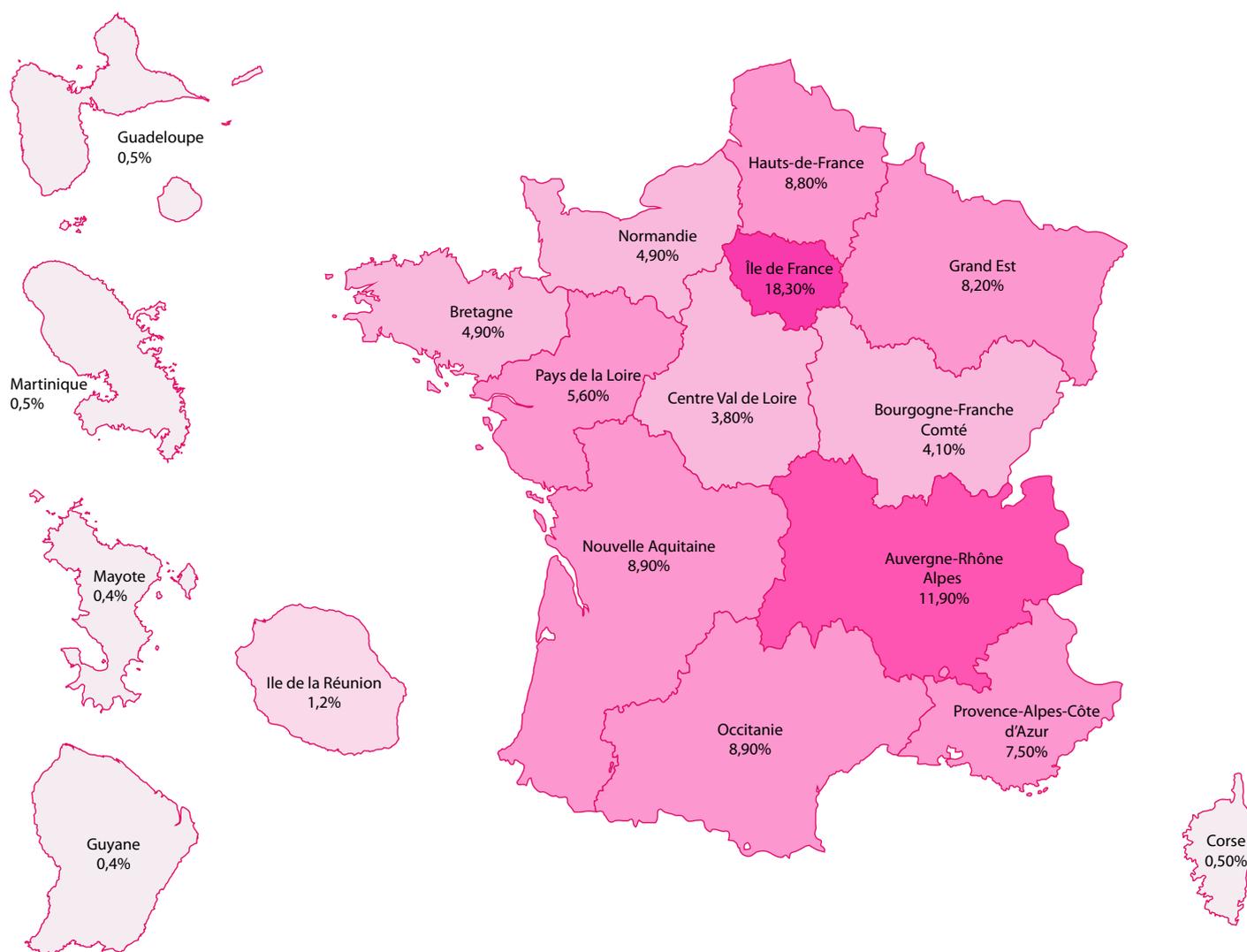
LA POPULATION HANDICAPÉE : DE L'ÉCOLE À LA VIE ACTIVE, CARACTÉRISTIQUES ET ÉVOLUTIONS

LE CONTEXTE SOCIODÉMOGRAPHIQUE EN AURA : QUELLES ÉVOLUTIONS MAJEURES CES DERNIÈRES ANNÉES ?

○ Une région dynamique et attractive, toute en contraste

La Région Auvergne-Rhône-Alpes compte plus de 8 millions d'habitants et d'habitantes dans les 12 départements qui la composent depuis 2015, soit près de 12% de la population française. La population est répartie de façon hétérogène sur le territoire national comme l'indique la carte n°1, montrant une grande diversité de zones : urbaines, rurales, montagnardes.

Cartographie 1 : Population française en 2020 – répartition par grandes régions administratives



Source : IGN, Insee, estimations de population, code officiel géographique

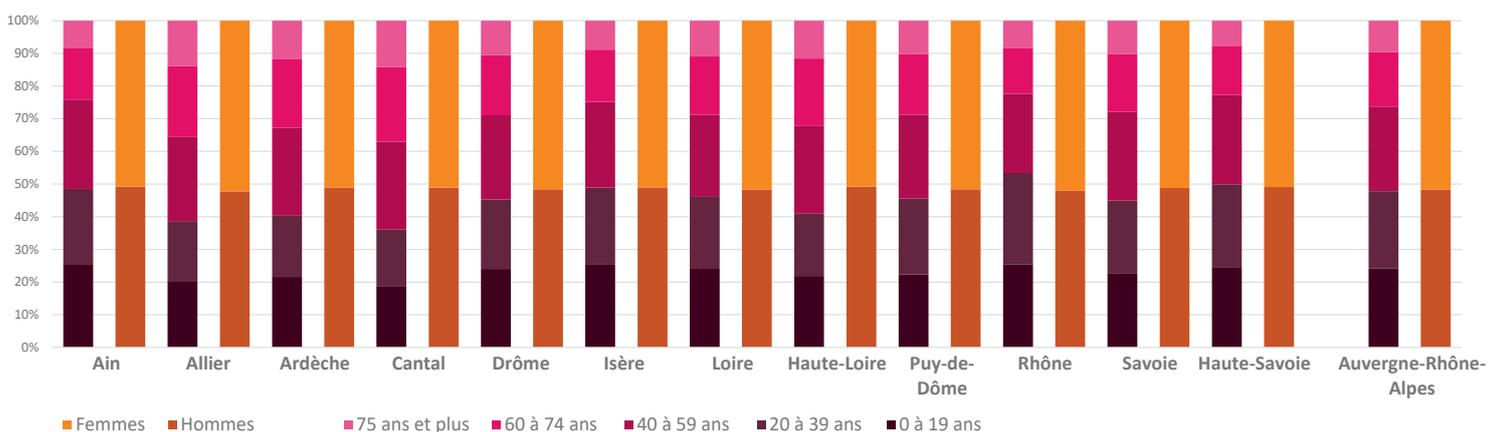
Tableau 1 : Estimation de la population au 1er janvier 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes et en France métropolitaine, par sexe et classe d'âge

	Auvergne-Rhône-Alpes		France métropolitaine	
Moins de 20 ans	1 940 253	24,4%	16 084 743	24%
De 20 à 59 ans	3 980 515	49,6%	33 128 720	49,4%
De 60 ans et plus	2 111 609	26,3%	17 850 240	26,6%
Hommes	3 901 658	48,6%	32 397 179	48,3%
Femmes	4 130 719	51,4%	34 666 524	51,7%
Total	8 032 377		67 063 703	

Source : Insee - Estimations de population (résultats provisoires arrêtés fin 2019).

Si la répartition de sexe est relativement homogène dans l'ensemble des départements de la région, la pyramide des âges est plus hétérogène avec des indices de vieillissement¹ plus élevés dans le Cantal (187), l'Allier (161) et l'Ardèche (139) que dans le Rhône (83), la Haute-Savoie (86) et l'Isère (91). Sur l'ensemble de la Région, 26,3% de la population est âgée de 60 ans et plus, une proportion conforme à la moyenne nationale.

Graphique 1 : Répartition de la population des départements de la région Auvergne-Rhône-Alpes par tranche d'âge et par sexe au 1er janvier 2020



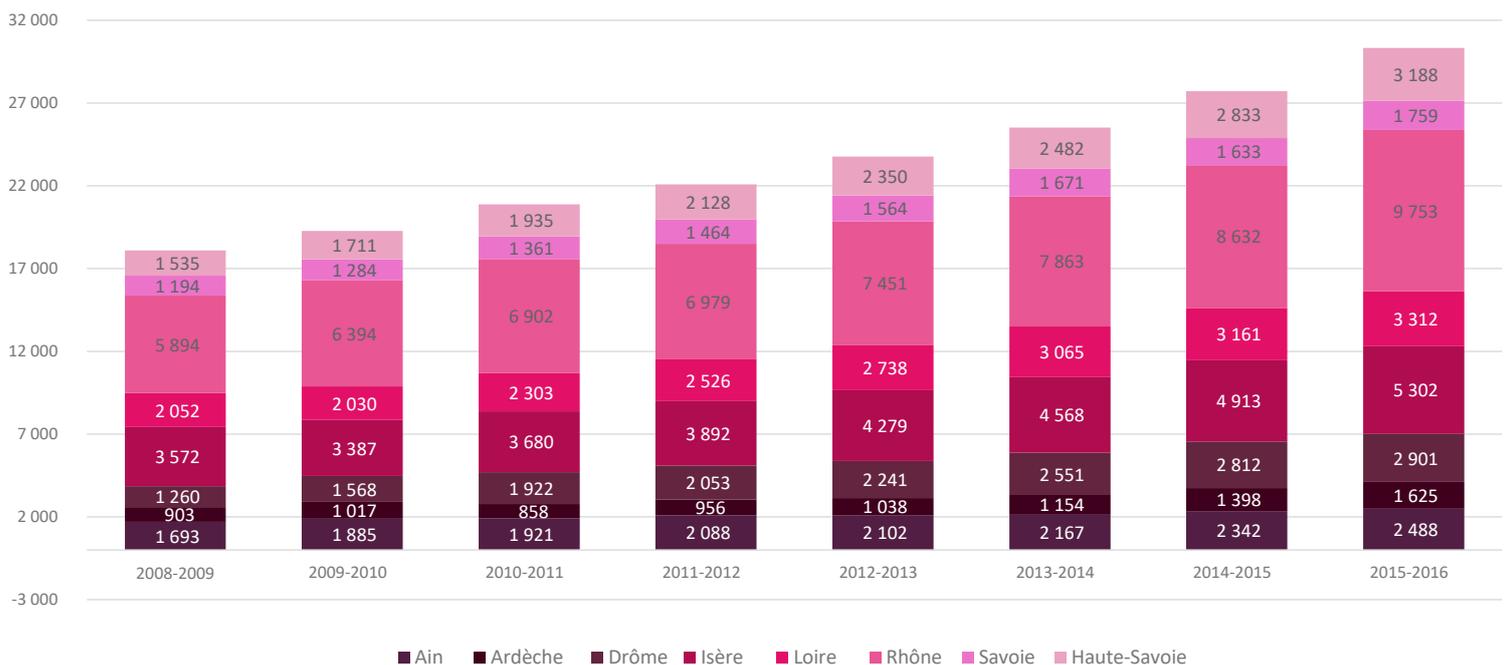
Dans ce contexte général, la population régionale a connu ces dernières années un certain nombre d'évolutions et notamment en ce qui concerne la population des personnes handicapées.

1- Rapport de la population de 60 ans et plus à celle des moins de 20 ans : un indice autour de 100 indique que les 60 ans ou plus et les moins de 20 ans sont présents dans à peu près les mêmes proportions sur le territoire ; plus l'indice est faible, plus le rapport est favorable aux jeunes, plus il est élevé, plus il est favorable aux personnes âgées.

○ Les enfants et les jeunes en situation de handicap : Une inclusion de plus en plus forte en milieu scolaire ordinaire

Sur le périmètre Rhônealpin (pour lequel les données sont disponibles), le nombre d'élèves en situation de handicap en milieu ordinaire a augmenté de plus de 67% entre les rentrées 2008 et 2015 (dernière année pour laquelle les chiffres sont disponibles). Sur l'année scolaire 2015/16, 2.4% des enfants scolarisés dans le milieu ordinaire étaient des enfants en situation de handicap (de 1.9% dans l'Allier à 3.0% dans la Drôme).

Graphique 2 : Évolution du nombre d'élèves handicapés scolarisés en milieu ordinaire dans le 1er et le 2nd degré en Rhône-Alpes : 2008-2015



Source : Ministère de l'Éducation Nationale, Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP) - année 2015/2016, dernière année disponible.

Tableau de bord 2020 - Tableau n° 2 : Les jeunes en situation de handicap

Sur l'ensemble de la Région AURA, en 2015/2016, les trois-quarts des élèves en situation de handicap étaient scolarisés en milieu ordinaire. Ils étaient en effet 11 590 en milieu spécialisé, contre 35 530 en milieu ordinaire.

Sur cette même année scolaire 2015/16, les élèves scolarisés en milieu médicoéducatif pouvaient compter sur 293 établissements, avec un total de 12 671 places (Tableau de Bord 2016). L'essentiel de ces places étaient en IME (60%) et en ITEP (20%). Ces chiffres ont peu varié en 2018, puisqu'on comptait alors 292 établissements, pour un nombre total de places de 12 402 (IME – 61% et ITEP 20%). Toujours en 2018, le nombre de places pour 1000 habitants variait de 1.16 en Ardèche à 2.05 dans l'Allier.

A l'issue de leur scolarité dans le secondaire, certains élèves en situation de handicap poursuivent leur parcours dans l'enseignement supérieur. Ils et elles étaient 2720 dans l'enseignement supérieur en 2014/2015 (dernière année disponible), soit 0.9% des étudiants et étudiantes de la région.

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI : QUELLES SONT LES RECONNAISSANCES ADMINISTRATIVES LES PLUS FRÉQUENTES ?

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent obtenir une reconnaissance administrative de leur situation de handicap. Différents types de reconnaissances existent, émises principalement par les MDPH et la sécurité sociale. L'encadré ci-dessous récapitule les reconnaissances administratives prévues par la loi du 11 février 2005.

Les données disponibles auprès des MDPH concernent les reconnaissances et décisions rendues dans l'année, elles sont donc « en flux » et non « en stock », les reconnaissances de la qualité de travailleur ou travailleuse handicapé·e sont délivrées pour une durée allant de 1 an, à vie, il n'est donc pas possible de déduire le nombre de RQTH en cours de validité. Autrement dit, à ce jour, l'information du nombre total de personnes concernées par une situation de handicap n'est pas disponible (il faudrait de plus ajouter aux RQTH l'ensemble des reconnaissances prévues à la Loi de 2005).



Les différents types de reconnaissance du statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

Code du travail, article L.5212-13

Depuis la loi du 11 février 2005, bénéficient de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) :

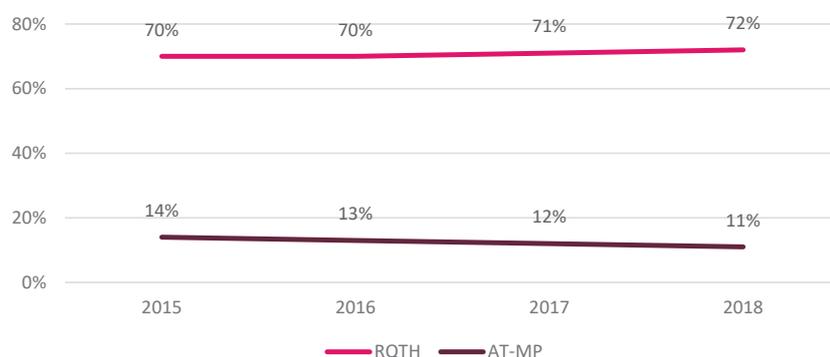
- Les titulaires de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
- Les titulaires de la carte mobilité inclusion (CMI)
- Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)
- Les titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10%
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain
- Les bénéficiaires des emplois réservés (code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, art. L.394, L.395 et L.396)
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

Les personnes en situation de handicap peuvent accéder au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi suite à la décision de la CDAPH au sein des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)

Sources : Alter Egal, 2020 ; Guide OETH Urssaf Agefiph 2020.

La RQTH est la reconnaissance administrative la plus courante, 72% des cas en 2018, en progression de près de 3 % en 3 ans en Région Auvergne-Rhône-Alpes. A l'inverse, le cumul des AT-MP diminue singulièrement sur la même période, passant de 14% à 11% des situations.

Graphique 3 : Évolution de la part des RQTH et AT-MP dans les reconnaissances administratives en Auvergne-Rhône-Alpes de 2015 à 2018



Source : DARES, DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes, de 2015 à 2018



La vie secrète des chiffres

De nombreux facteurs peuvent expliquer des variations du nombre de reconnaissances administratives délivrées chaque année :

- Les facteurs démographiques
- Un meilleur repérage et/ou accompagnement des bénéficiaires dans le parcours de reconnaissance
- Des raisons administratives de temps de traitement des dossiers peuvent aussi conduire à décaler dans le temps la délivrance de certaines reconnaissances, provoquant des variations annuelles peu significatives.

Pour observer l'évolution des reconnaissances, il est nécessaire de prendre en compte les données pluriannuelles.

Par exemple : on observe +3% de demandes dans la Loire entre 2015 et 2018. En revanche, si l'on regarde les variations d'une année sur l'autre, les différences sont beaucoup plus grandes : +16% entre 2015-16, et -9% entre 2016-17.

Les départements avec les plus fortes variations sur 3 ans de 2015 à 2018 sont :

- La Haute-Loire avec + 24%
- L'Ardèche : +20%
- L'Isère : +10%
- 9% de demandes déposées en Haute-Savoie

Source : les MDPH de la région AURA, données d'activité 2017 et 2018



Paroles d'expert-es

MDPH 74 : Une hausse des demandes RQTH chez les jeunes qui traduit un meilleur repérage des troubles « dys » mais aussi un renforcement du maillage territorial :

« Il apparaît qu'en 2019, + 4.6 % d'utilisateurs ont déposé une demande à la MDPH. Cette augmentation est plus marquée pour les personnes de moins de 20 ans.

Tout comme les autres MDPH, sur le type de handicap, concernant plus spécifiquement les jeunes, un certain nombre de demandes concernent des troubles dys, ou du spectre de l'autisme qui semblent en augmentation. De manière générale, beaucoup de problématiques psychiques relevées. »

Agefiph :

« Je me souviens qu'il y a encore quelques années, des conseillers ou référents éducateurs pensaient que c'était un échec que d'accompagner un jeune à l'issue d'un IME ou IMPro vers une RQTH. Il y a une évolution des mentalités, dans le sens où la RQTH est une chance, est un accès à des dispositifs de compensation et ça c'est important, mais on a encore un peu de chemin à faire »

Sur l'augmentation du nombre de RQTH - MDA Isère :

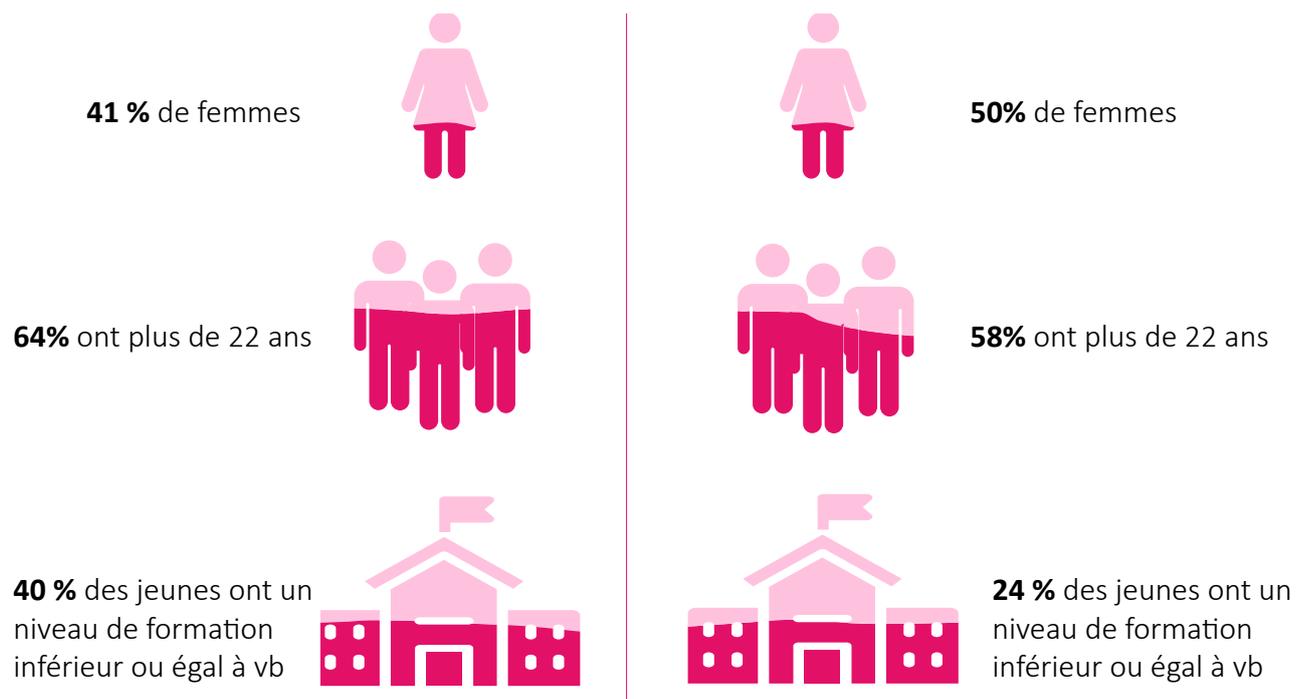
« Nombre d'entreprises n'aménagent pas de façon systématique et sans RQTH, les gens n'ont pas accès à un équipement suffisant ou une organisation qui leur permet de travailler. Dans bien des dossiers, ce que nous avançons les personnes, c'est un besoin de RQTH pour pouvoir accéder à un aménagement. »

LES CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

○ La population jeune

La population jeune en recherche d'emploi est le public cible des missions locales. Au sein de ce public, environ 3% des jeunes suivis disposent d'une RQTH. Cette proportion varie du simple au double entre le Cantal ou la Drôme avec 2,2% et la Haute-Savoie avec 4,2%. En 2018², 6123 jeunes en situation de handicap sont suivis par les missions locales de la Région dont :

Graphique 4 : Caractéristiques des jeunes suivis par le réseau des Missions Locales



Source : Assistance Technique Régionale I-milo et Animation régionale des Missions locales d'Auvergne et de Rhône-Alpes - année 2017. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 2 bis : Les jeunes en situation de handicap

Sans grande évolution sur le moyen terme, les caractéristiques des jeunes en situation de handicap suivis par les missions locales montrent une population plutôt masculine (59% sont des hommes), relativement plus âgée que l'ensemble des jeunes et peu qualifiée.



Paroles d'expert·es

MDPH 01

« L'équipe pluridisciplinaire « jeunes » se réunit chaque semaine pour étudier les dossiers des jeunes de moins de 26 ans, les missions locales y sont invitées. En parallèle, nous travaillons avec le référent de l'éducation nationale. Travailler et sensibiliser les centres IME, IMPro, Sessad, et réfléchir en amont de la majorité, donc à partir de 15-16 ans, permet de mieux préparer ce passage au monde adulte.

Nous voyons une augmentation des dossiers jeunes et leurs difficultés à l'accès au milieu ordinaire parce qu'ils ont besoin d'un laps de temps pour accepter le fait de faire la demande de RQTH. Ils et elles restent 1 an ou 2 en difficultés sans avoir déposé une demande de RQTH. Ils fuient parfois la stigmatisation, ils n'ont plus envie d'avoir cette « étiquette handicap » qu'ils ont eu pendant leur jeunesse. »

○ La population salariée

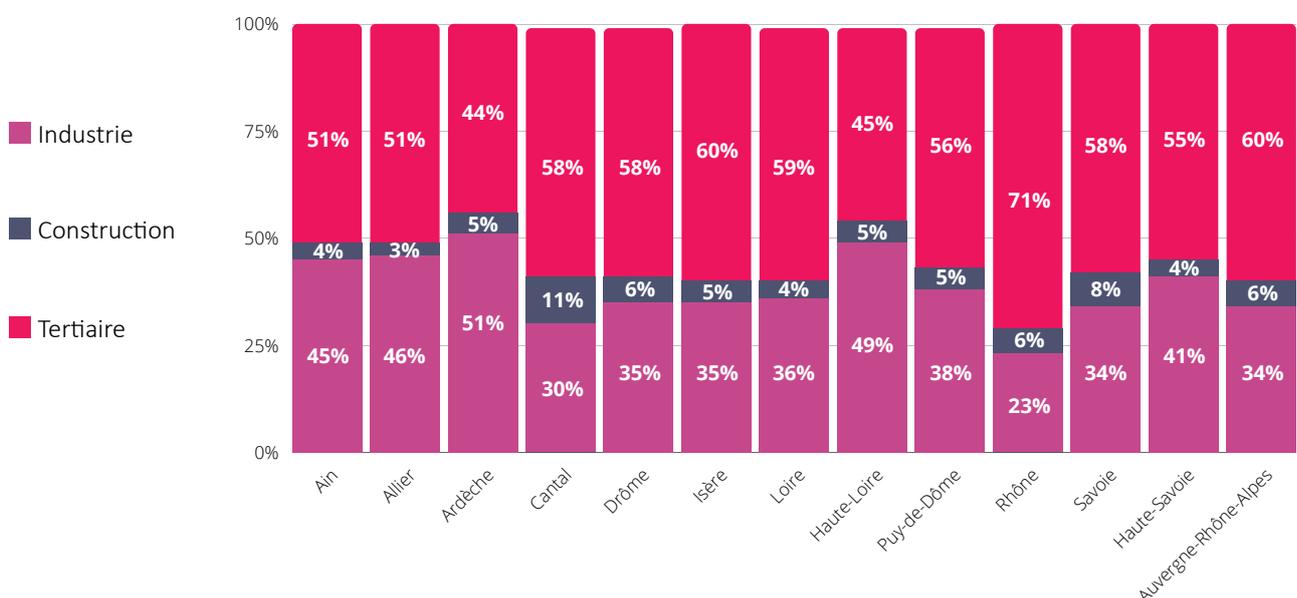
Grâce aux données issues des déclarations OETH à l'Agefiph, les principales caractéristiques des personnes en emploi sont connues en AURA. Les travailleurs handicapés sont principalement des hommes, disposant d'une RQTH. Il s'agit d'une population plutôt âgée qui occupe un poste dans la même entreprise depuis 2 ans ou plus. Ces caractéristiques sont liées aux facteurs de survenance du handicap et en premier lieu l'âge. En effet 85% des handicaps surviennent après l'âge de 15 ans, soit majoritairement au cours de la vie professionnelle.

Profil type des BOE (estimation à partir des % effectifs déclarés pour chaque secteur d'activité, 2017, dernières données disponibles)

Secteur privé	Secteur public
En 2017, 50 955 BOE sont en emploi dans les entreprises de la région AURA (effectifs physique).	Au 1er janvier 2017, 17 832 BOE sont employés dans les 3 versants de la fonction publique.
44% sont des femmes	62% sont dans la FPT, 31% sont dans la FPH, 7% dans la FPE
71% disposent d'une RQTH	63% sont des femmes (identique au tout public)
52% à plus de 50 ans	30% d'entre eux ont plus de 55 ans
82% sont en poste depuis plus de 2 ans	72% sont titulaires de catégorie C
31% sont à temps plein	
88% sont en CDI	

Ce profil type recouvre une réalité hétérogène selon les secteurs d'activité. Dans le secteur tertiaire, les BOE sont 53% de femmes, contre 9% dans le secteur de la construction par exemple. Des proportions relativement stables dans le temps, qui traduisent des tendances structurelles.

Graphique 5 : Répartition des bénéficiaires des établissements assujettis du privé par secteur d'activité et par département en 2017

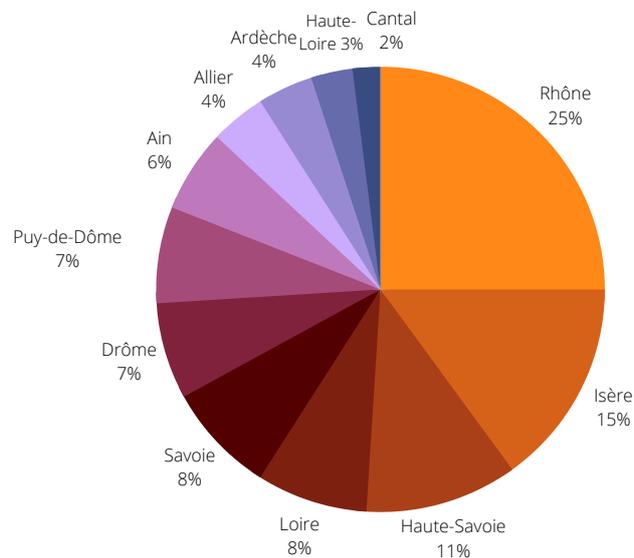


Source : DOETH, Agefiph, 2018, effectifs au 1er janvier 2017. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 7 bis : La structure de l'emploi public

QUELLE INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DANS L'EMPLOI POUR LES BOE ?

LA RÉPONSE À L'OBLIGATION D'EMPLOI DANS LE PRIVÉ

Graphique 6 : Répartition des établissements privés actifs en Auvergne-Rhône-Alpes



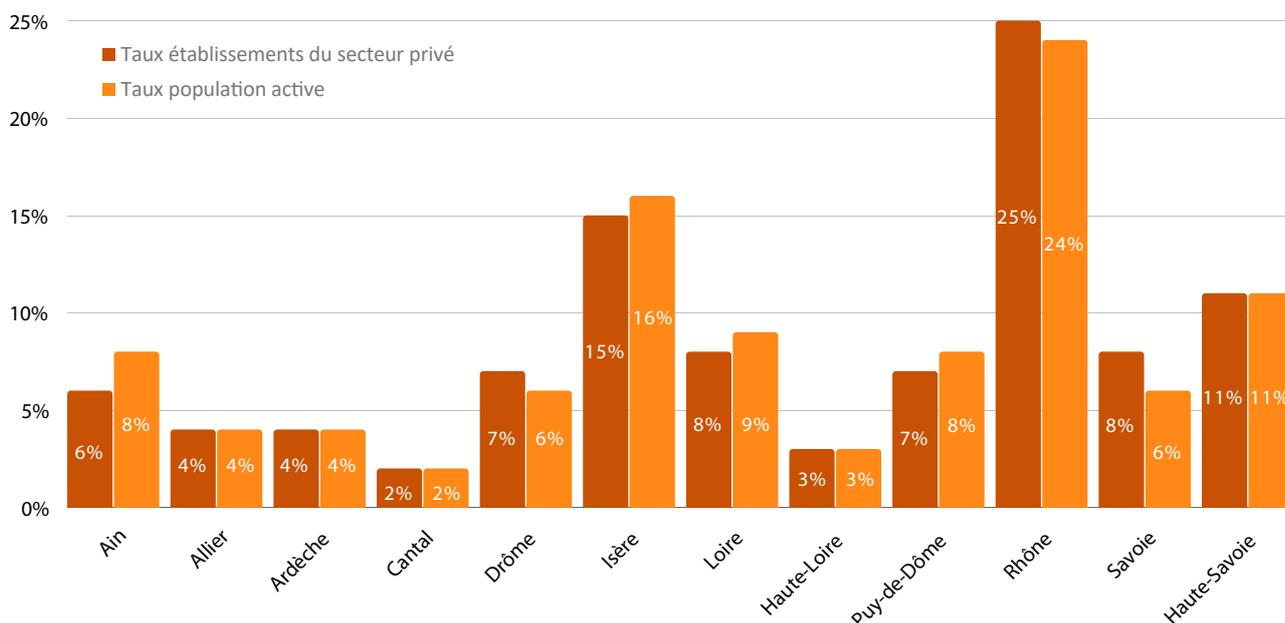
D'après les données de l'Insee issues du CLAP (fin 2017), la région Auvergne-Rhône-Alpes comptait 811 966 établissements privés, dont 51% se situaient dans les départements du Rhône, de l'Isère et de la Haute-Savoie.

Parmi l'ensemble de ces établissements, à date identique, 202 035 étaient des établissements employeurs, et seuls 11 624 étaient assujettis à l'obligation d'emploi (Dares, 2017). 30% de ces établissements assujettis se situaient dans le Rhône.

Sources : Insee, RP2017 exploitation principale ; Insee, Clap - données au 31/12/2017. Tableau de bord 2020 – Tableau n° 4 : La structure de l'emploi privé par secteur (volet employeur)

La population active se répartissait dans les 12 départements de la région de façon proportionnelle par rapport à la répartition des établissements du secteur privé. Ainsi, si nous prenons l'exemple du Rhône où se situaient 25% des entreprises privées, on y retrouvait 24% de la population active de la région.

Graphique 7 : Comparaison entre la proportion d'établissements du secteur privé et la proportion de population active par département en Auvergne-Rhône-Alpes.



Sources : Insee, RP2017 exploitation principale ; Insee, Clap - données au 31/12/2017. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 4 : La structure de l'emploi privé par secteur (volet employeur)



Qu'est-ce que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ?

D'après la loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » :

- « Toutes les entreprises de 20 salariés ou plus, qu'elles soient publiques ou privées, ont obligation d'employer (à temps plein ou à temps partiel) des travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6% de l'effectif total de salariés ». (Article L.5212-1 à 5 du Code du travail)
- Si le taux d'emploi n'est pas atteint, l'entreprise doit alors verser une contribution financière à un fonds dédié pour le développement de l'insertion professionnelle chargé de la collecter (le FIPHP dans le public, l'Agefiph dans le privé).

En 2018, la région comptait 11 864 établissements assujettis à l'obligation d'emploi, ce qui représente une légère hausse par rapport à 2017 (11 624). Parallèlement on dénombrait 53 073 bénéficiaires de la loi de 2005 employés dans le secteur privé sur le territoire (effectifs physiques). Le taux d'emploi direct de 3,6% reflète une légère baisse par rapport à l'année précédente où celui-ci s'élevait à 3,9% au niveau régional. Au niveau départemental, on relève notamment des baisses égales ou supérieures à 0,5 point dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Savoie, et de la Haute-Savoie. Ailleurs les différences constatées sont légèrement plus faibles ou inexistantes.

Malgré cette tendance à la baisse, certains départements présentent de meilleurs taux d'emploi direct que d'autres. Ainsi, avec un taux d'emploi direct de 5,6%, la Haute-Loire est le département qui se rapprochait le plus du niveau d'obligation de 6%. A l'opposé, le Rhône présentait le taux d'emploi direct le plus bas, à 3,2%, et ce malgré le fort dynamisme économique du département.

Tableau 2 : Obligation d'emploi dans le secteur privé

L'obligation d'emploi dans le secteur privé	Région	Ain	Allier	Ardèche	Cantal	Drôme	Isère	Loire	Haute-Loire	Puy-de-Dôme	Rhône	Savoie	Haute-Savoie
Bénéficiaires devant être employés : "obligation totale"	57924	3836	1688	1431	580	3512	8932	4608	992	4828	20075	2635	4807
Bénéficiaires employés (effectif physique)	53073	3763	2160	1467	660	3457	7884	4849	1462	4554	16199	2362	4256
Bénéficiaires employés (ETP)	37910	2770	1587	1062	455	2521	5509	3457	1072	3247	11580	1670	2980
Taux d'emploi direct	3,6%	3,9%	5,1%	4,0%	4,1%	3,9%	3,4%	4,0%	5,6%	3,7%	3,2%	3,3%	3,3%
Taux d'emploi total	4,0%	4,3%	5,5%	4,4%	4,7%	4,4%	3,8%	4,4%	6,0%	4,2%	3,5%	3,8%	3,9%

Source : Dares, Direccte Auvergne-Rhône-Alpes, 2018. Tableau de bord 2020 -
 Tableau n° 5 : L'obligation d'emploi dans le secteur privé

Les établissements assujettis de la région se concentrent en grande partie dans le secteur tertiaire, tout comme l'ensemble des établissements du secteur privé, suivi par le secteur de l'industrie. Ce dernier présente les meilleurs taux en termes d'insertion des travailleurs handicapés. En effet, les BOE sont légèrement sur-représentés dans le secteur industriel, qui présente le taux d'emploi direct le plus élevé dans la région, à 3,8%, malgré une légère baisse de 0,2 points entre 2017 et 2018.

La proportion de BOE employés dans le secteur tertiaire est relativement proportionnelle au nombre d'établissement assujettis de ce secteur, même s'ils y sont légèrement sous-représentés. Le secteur tertiaire présente un taux d'emploi direct de 3,5% en 2018, le deuxième taux le plus élevé, après le secteur de l'industrie. Ici aussi, on observe une légère baisse par rapport à l'année 2017.

Tableau 3 : Répartition des établissements assujettis à l'obligation d'emploi et des bénéficiaires, par secteur d'activité

	Répartition des 11 864 établissements assujettis	Répartition des 53 073 BOE employés
Agriculture	0.3%	0,3 %
Industrie	25 %	33 %
Construction	10 %	5 %
Tertiaire	65 %	61 %

Sources : Dares, 2018, Direccte Auvergne Rhône Alpes. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 4 : La structure de l'emploi privé par secteur (volet employeur) et Tableau de bord 2020 - Tableau n° 4 bis : La structure de l'emploi privé (volet salarié)

Le secteur de la construction emploie une faible proportion des BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) par rapport au nombre d'établissements assujettis du secteur. Le taux d'emploi direct n'est que de 2,9%, et a connu la baisse plus importante d'entre les 4 secteurs entre 2017 et 2018, de 0.5 points.

Pour finir, le secteur agricole présente le taux d'emploi direct le plus faible parmi les quatre grands secteurs d'activité. C'est néanmoins le seul à enregistrer une légère hausse entre 2017 et 2018 (0.1 points).

Tableau 4 : La réponse à l'obligation d'emploi dans le privé : taux d'emploi direct par secteur d'activité

	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire
2017	2,5 %	4 %	3,4 %	3,6 %
2018	2,6 %	3,8 %	2,9 %	3,5 %

Source : Dares, 2017 - 2018, Direccte Auvergne Rhône Alpes. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 5 : L'obligation d'emploi dans le secteur privé [pdf 2020 + mis à jour avec données 2018]



Définition

Taux d'emploi direct : Rapport du nombre de bénéficiaires à l'effectif total rémunéré (ETR)

Taux d'emploi légal : Rapport de la somme du nombre de bénéficiaires et des équivalents bénéficiaires (ou « unités déductibles ») à l'effectif total rémunéré



Comment les entreprises peuvent-elles répondre à l'OETH (Obligation d'emploi de travailleurs handicapés) ?

Depuis 1987, les établissements privés de 20 salariés et plus doivent répondre à l'obligation d'emploi de personnes handicapées. Pour être en conformité avec la loi, 6% des effectifs d'un établissement doivent être reconnus handicapés. Pour répondre à cette Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), les établissements disposent de cinq solutions qui peuvent se combiner entre elles :

- Employer des personnes handicapées
- Sous-traiter auprès du secteur adapté (EA) ou protégé (ESAT) ou auprès de travailleurs indépendants handicapés
- Accueillir des personnes handicapées en stage ou en période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)
- Conclure un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement
- Verser une contribution financière à l'Agefiph.

Source : Agefiph

Les établissements assujettis à l'obligation d'emploi y répondent selon des modalités variées, et le recours à l'emploi direct varie selon le secteur d'activité. C'est dans le secteur tertiaire qu'il est le plus élevé, puisque près de 4 établissements privés assujettis sans accord spécifique sur 10 ont recours uniquement à l'emploi direct. En revanche, certains établissements ont encore recours uniquement à la contribution financière à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Ceux-ci sont relativement plus nombreux dans le secteur de la construction (11%).

Tableau 5 : Les modalités de réponse à l'OETH des établissements privés assujettis sans accord spécifique

	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire
Recours uniquement à l'emploi	32 %	31 %	32 %	38 %
Recours uniquement à la contribution	5 %	4 %	11 %	8 %

Source : Dares, 2018, Direccte Auvergne Rhône Alpes. Proportions parmi les établissements assujettis sans accord spécifique. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 5 : L'obligation d'emploi dans le secteur privé - suite [mis à jour avec données 2018]

L'emploi dans les ESAT (Etablissement et service d'aide par le travail) et SIAE (Structures d'insertion par l'activité économique) :

Le nombre de places installées en ESAT sur la région a légèrement diminué entre 2017 et 2018, de -0.37%. Cette baisse est néanmoins portée par deux départements uniquement : l'Allier, qui voit le nombre de places diminuer de -2.64%, et le Puy de Dôme, avec une diminution de -2.76%.

Dans ces deux départements, ainsi que dans l'Ardèche, le Cantal, la Drôme, la Loire, il y a une légère sur-représentation du nombre de places en ESAT par rapport à la population active présente sur le territoire. En revanche, le Rhône et la Haute-Savoie se caractérisent par une sous-représentation du nombre de places en ESAT en comparaison de la population active.

Tableau 6 : Les ESAT d'Auvergne-Rhône-Alpes en 2018

	Auvergne Rhône-Alpes	Ain	Allier	Ardèche	Cantal	Drôme	Isère	Loire	Haute-Loire	Puy-de-Dôme	Rhône	Savoie	Haute-Savoie
ESAT	199	14	8	12	8	21	34	19	7	22	32	8	14
Places installées	14055	989	700	639	423	980	2048	1339	471	1341	3020	848	1257
Répartition des places installées par département		7%	5%	5%	3%	7%	15%	10%	3%	10%	21%	6%	9%
Répartition de la population active par département		8%	4%	4%	2%	6%	16%	9%	3%	8%	24%	6%	11%
Évolution annuelle du nombre des places installées d'ESAT	-0,37%	0,0%	-2,64%	0,0%	0,0%	0,0%	0,15%	0,15%	0,0%	-2,76%	0,0%	0,0%	0,0%

Source : Drees, ARS, Finess – 2013 – 2018. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 6 : L'emploi dans les entreprises adaptées, les ESAT et les SIAE

Tableau 7, 8 et 9 : Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) en Auvergne Rhône Alpes :

2016	Région	Ain	Allier	Ardèche	Cantal	Drôme	Isère	Loire	Haute-Loire	Puy-de-Dôme	Rhône	Savoie	Haute-Savoie
Les structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)													
Nombre de SIAE	452	34	27	21	23	32	62	46	26	46	68	32	36
Nombre de TH accueillis	1307	115	127	31	29	82	104	73	76	97	371	54	148
Par dans l'ensemble des personnes accueillis	8,4%	11,2%	7,5%	5%	6,4%	5,6%	5,2%	5,6%	14,6%	7,5%	11,3%	7,2%	12,6%

2017	Région	Ain	Allier	Ardèche	Cantal	Drôme	Isère	Loire	Haute-Loire	Puy-de-Dôme	Rhône	Savoie	Haute-Savoie
Les structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)													
Nombre de SIAE	455	34	27	23	23	29	66	46	24	36	69	31	37
Nombre de TH accueillis	1452	124	145	44	39	108	159	100	59	138	333	56	147
Par dans l'ensemble des personnes accueillis	8,8%	12,2%	8,3%	6,4%	8,8%	7,8%	6,7%	7,5%	11,7%	9,8%	9,8%	7,1%	11,0%

2019	Région	Ain	Allier	Ardèche	Cantal	Drôme	Isère	Loire	Haute-Loire	Puy-de-Dôme	Rhône	Savoie	Haute-Savoie
Les structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)													
Nombre de SIAE	468	39	30	28	19	28	69	53	28	36	70	32	36
Nombre de TH accueillis	1740	149	148	65	48	134	207	118	87	227	335	65	157
Par dans l'ensemble des personnes accueillies	9,2%	12,5%	7,0%	7,8%	8,3%	7,5%	7,6%	7,6%	15,7%	13,3%	9,1%	7,3%	12,6%

Source : Direccte Auvergne-Rhône-Alpes, données de nature déclarative issues des structures de l'IAE Auvergne-Rhône-Alpes et de l'extranet ASP. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 6 : L'emploi dans les entreprises adaptées, les ESAT et les SIAE

En 2019, la région compte 468 structures d'insertion par l'activité économique, accueillant 18 843 salariés dont 1740 en situation de handicap. Le département du Rhône, avec 70 SIAE, est le territoire qui en recense le plus grand nombre, suivi de près par l'Isère qui en compte 69. En revanche, en dépit du nombre de structures, c'est en Haute-Loire que l'on retrouve la concentration la plus importante de travailleurs handicapés proportionnellement aux salariés accueillis. Les TH représentent en effet près de 16% des salariés (9.1% dans le Rhône et 7.8% dans l'Isère).

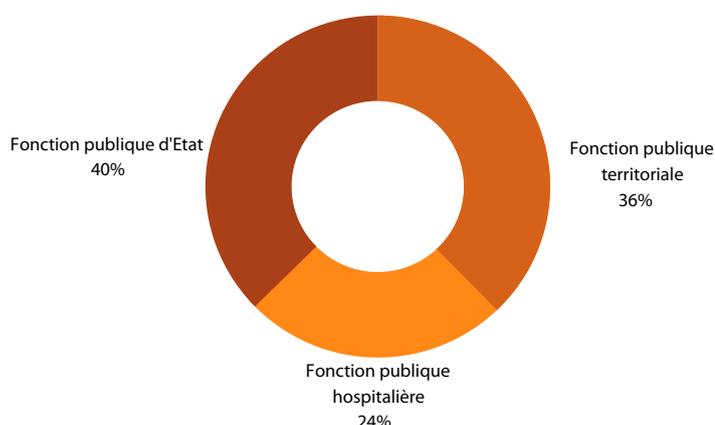
LA RÉPONSE À L'OBLIGATION D'EMPLOI DANS LE PUBLIC

La fonction publique en région Auvergne Rhône Alpes comptait 603 500 salariés en 2018 (soit 4% de moins qu'en 2015), dont 42% dans le Rhône, et l'Isère (26% et 16% respectivement). Parmi les 122 228 établissements publics de la région, beaucoup sont de petits établissements de moins de 20 agents. Ainsi, 1402 services et organismes sont assujettis à l'obligation d'emploi.

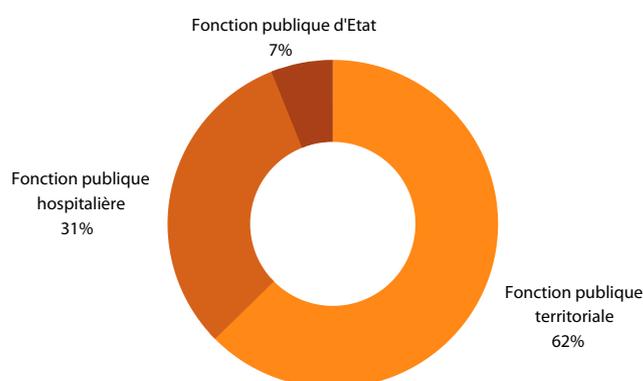
Dans la fonction publique, l'état des lieux de l'emploi des personnes handicapées s'appuie notamment sur la Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) faite auprès du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). A l'échelle régionale, 17 832 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont employés, dont 44% encore une fois dans le Rhône et l'Isère (28% et 16% respectivement), proportionnellement aux concentrations de salariés sur ces 2 territoires.

Graphiques 8 : répartition des salariés du secteur public, effectifs généraux et BOE.

Répartition des effectifs de la fonction publique



Répartition des BOE de la fonction publique



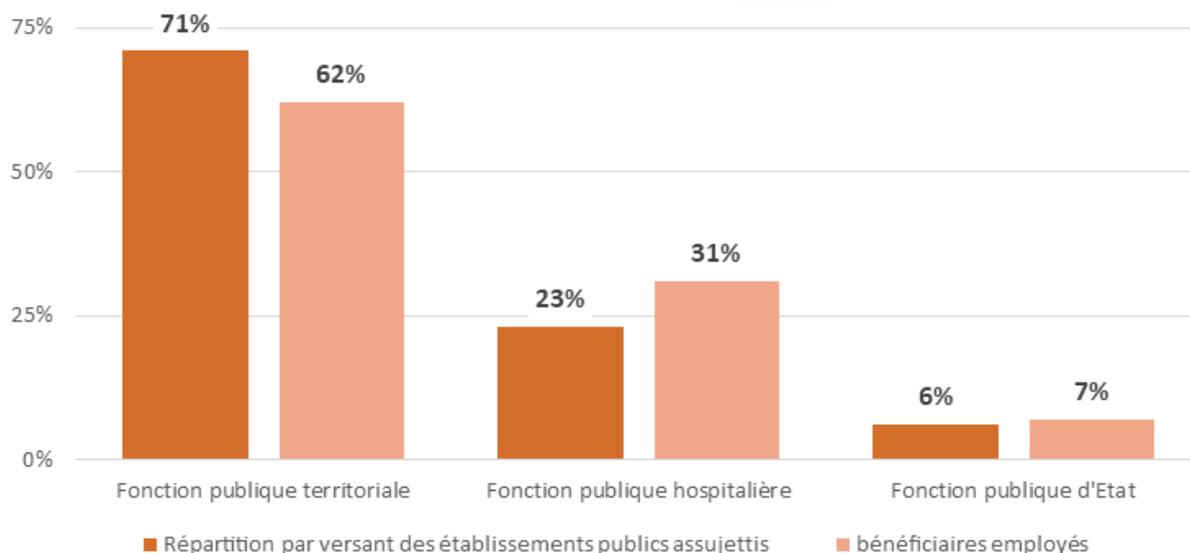
Sources : Insee, Siasp. Champ : postes principaux (actifs et non annexes) au 31 décembre 2018 Fiphfp, Déclaration 2018, effectifs au 1er janvier 2017. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 7 bis : La structure de l'emploi public

On observe des disparités importantes dans la répartition des salariés dans les versants de la fonction publique, selon que ceux-ci sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou non. En effet, si la fonction publique d'État rassemble 40% des salariés du public, les BOE y sont représentés à hauteur de 7% seulement. Ces disparités sont notables dans tous les départements de la région, avec un écart particulièrement important dans l'Ain (différence de 41 points) et un peu plus faible en Savoie (différence de 26 points).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi représentent en revanche une part beaucoup plus importante dans la fonction publique territoriale puisque 62% des BOE employés dans le public s'y situent, alors que les salariés tout public y sont représentés à hauteur de 36%. Cette fois-ci c'est dans le Rhône qu'on observe l'écart le plus important (33 points) en faveur des BOE et c'est dans l'Allier que la différence est la moins marquée.

Les 1402 services et organismes assujettis à l'obligation d'emploi se répartissent de façon inégale entre les 3 fonctions du secteur public. Le plus grand nombre d'établissements se trouvent dans la fonction publique territoriale, alors que la fonction publique d'état est très minoritaire en termes d'établissements assujettis.

Graphique 9 : Répartition des établissements assujettis et des bénéficiaires de la loi 2005 par versant de la fonction publique en Région Auvergne-Rhône-Alpes



Sources : Fiphfp, Déclaration 2018, effectifs au 1er janvier 2017 ; Insee, Siasp. Champ : postes principaux (actifs et non annexes) au 31 décembre 2018. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 7 : La structure de l'emploi public et Tableau n° 7 bis : La structure de l'emploi

Si l'on met en perspective la répartition des établissements par fonction et les bénéficiaires employés, on observe que les BOE sont légèrement sur-représentés dans la fonction publique hospitalière par rapport à la part qu'occupent ces établissements sur le territoire. En revanche, leur représentation dans la fonction publique territoriale est inférieure à la part qu'occupent les établissements. Quant à la fonction publique d'état, la répartition ici est plutôt homogène. En ce qui concerne ce dernier versant, c'est bien au niveau de l'écart entre les salariés tout public employés et les salariés BOE que l'on note un fossé important.

Tableau 10 : La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur public

La réponse à l'obligation d'emploi	Région	Évolution 2016-2017	Ain	Allier	Ardèche	Cantal	Drôme	Isère	Loire	Haute-Loire	Puy-de-Dôme	Rhône	Savoie	Haute-Savoie
Nombre de services et organismes assujettis	1402		101	80	92	47	77	224	128	67	147	187	113	139
Nombre de bénéficiaires devant être employés : "obligation totale"	19701		905	942	689	412	1070	3288	1853	448	1830	5308	1242	1716
Nombre de bénéficiaires employés	17832		743	954	647	327	882	2858	1806	468	1525	5045	1092	1485
Taux d'emploi direct *	5,4%	+ 0,1 point	4,9%	6,1%	5,6%	4,8%	4,9%	5,2%	5,8%	6,3%	5,0%	5,7%	5,3%	5,2%
Taux d'emploi légal **	5,7%	+ 0,1 point	5,3%	6,4%	5,8%	5,4%	5,1%	5,5%	6,1%	6,7%	5,4%	5,9%	5,5%	5,5%
Nombre d'unités manquantes (après réduction)	2639		115	57	58	61	222	435	166	27	274	780	182	262

Sources : FIPHFP, Déclaration 2018, effectifs au 1er janvier 2017.

*taux d'emploi direct = nombre de bénéficiaires/effectifs ETR ;

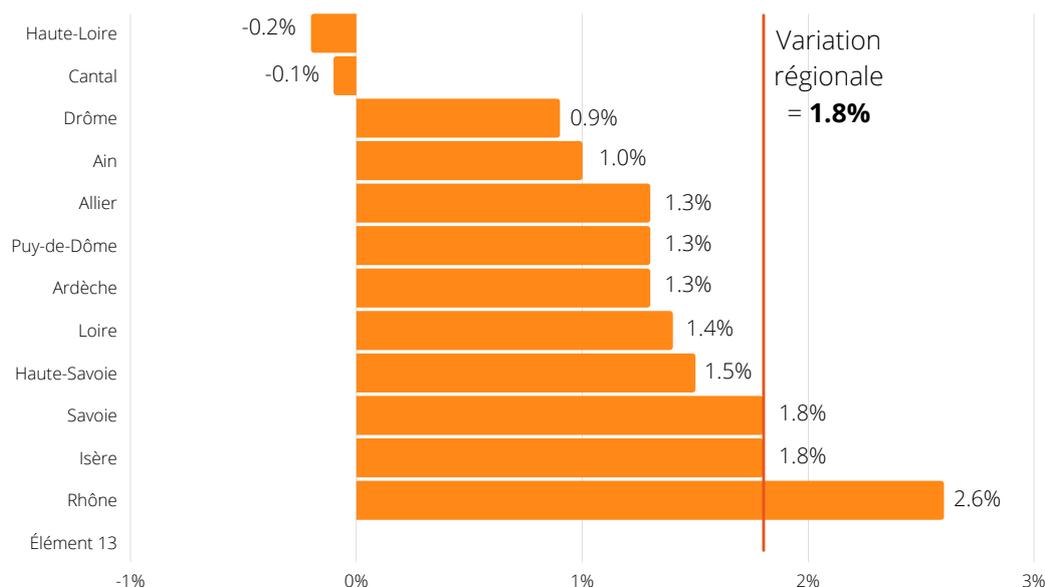
** taux d'emploi légal = (nombre de bénéficiaires + équivalents bénéficiaires)/effectifs ETR.

Tableau de bord 2020 - Tableau n° 8 : L'obligation d'emploi dans le secteur public).

La région affiche un taux d'emploi direct de 5.4% (déclaration 2018), soit une très légère évolution de 0.1 points par rapport à l'année précédente. Ce taux est plus important dans la Haute-Loire où il s'élève à 6.3% (c'est d'ailleurs aussi le cas pour le secteur privé) et plus faible dans le Cantal où on relève un taux de 4.8%.

Parmi les BOE employés dans le secteur public, on constate une forte prédominance de femmes qui représentent 63% des salariés. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 41-55 ans, à hauteur de 54%, suivie des plus de 55 ans qui représentent 30% des BOE employés.

Graphique 10 : Évolution du taux d'emploi direct dans le secteur public de 2013 à 2017



Source : Fiphfp, Déclaration 2014, effectifs au 1er janvier 2013 ; Déclaration 2018, effectifs au 1er janvier 2017.
 Tableau de bord 2020 - Tableau n° 8 : L'obligation d'emploi dans le secteur public

Entre 2013 et 2017, l'ensemble des départements de la région ont réalisé d'importants progrès dans l'embauche de travailleurs handicapés dans leurs établissements. Ainsi en 4 ans, le taux d'emploi direct des établissements assujettis de la fonction publique est passé de 3,6% à 5,4%. Les établissements des départements du Rhône se démarquent par une hausse importante de 2.6%, suivis des départements de l'Isère et de la Savoie, qui affichent tous deux une hausse de 1.8%.



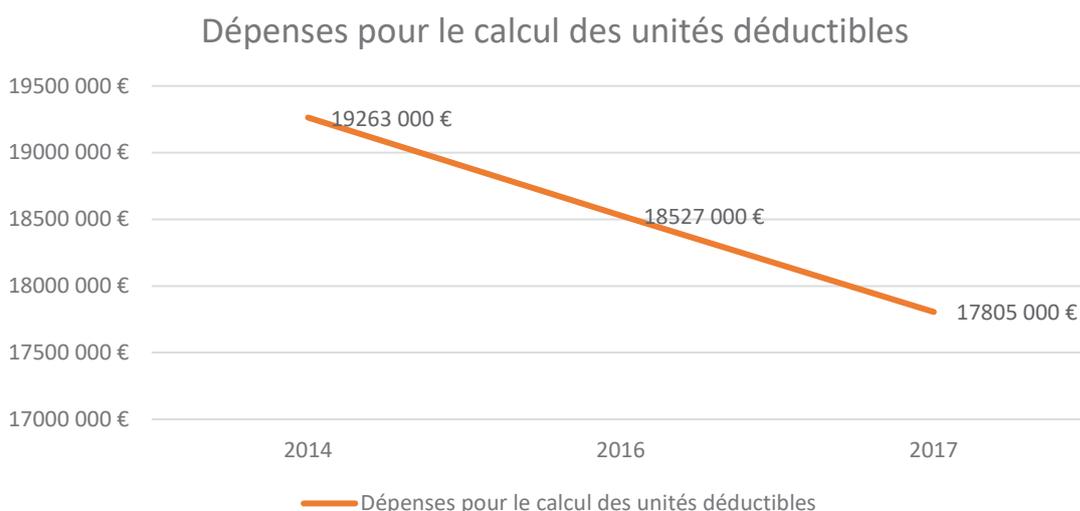
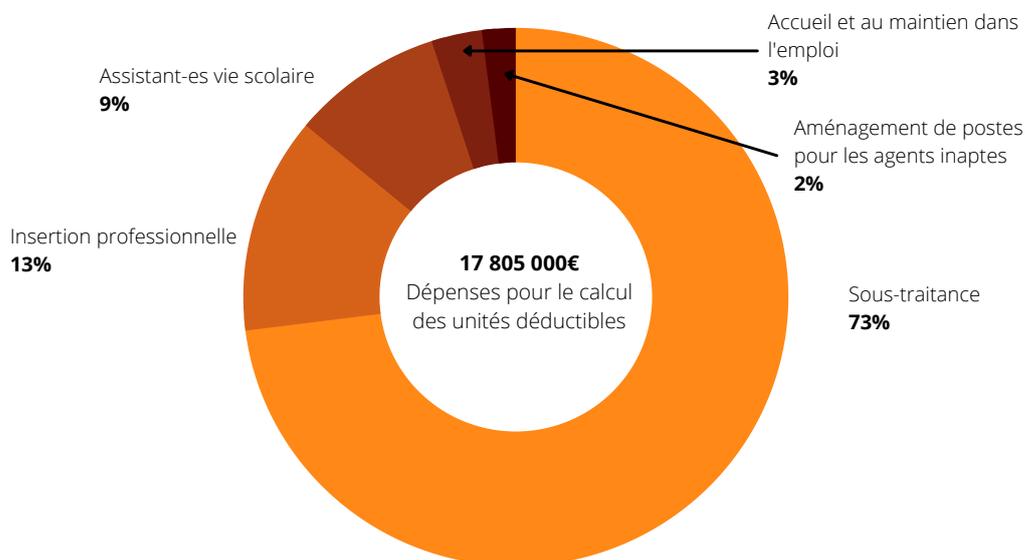
Comment les établissements publics peuvent-ils répondre à l'OETH (Obligation d'emploi de travailleurs handicapés) ?

Les établissements publics assujettis n'ayant pas atteint le taux d'emploi direct de 6% doivent s'acquitter de leur obligation d'emploi en payant une contribution et/ou en effectuant différentes dépenses donnant lieu au calcul d'unités déductibles.

Ces dépenses prévues et caractérisées par le code du travail et l'art. 6 du décret 2006-501 relatif au FIPHFP, sont de cinq types :

- La passation de contrats de sous-traitance,
- Les dépenses liées à l'insertion professionnelle,
- Le recours à des assistants de vie scolaire dans l'éducation nationale,
- Les dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées,
- Les dépenses affectées à l'aménagement de postes de travail effectuées pour maintenir dans l'emploi les agents inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique.

Graphiques 11 : Répartition des différents types de dépenses pour la réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur public en 2018 en région Auvergne-Rhône-Alpes



Source : Fiphfp, Déclaration 2018. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 8 : L'obligation d'emploi dans le secteur public

Pour l'année 2017, les établissements publics assujettis identifiés ont dépensé 17,8 millions d'euros en dépenses déductibles. Cette dépense se fait en grande partie au travers de la sous-traitance, représentant 73% des sommes dépensées par les établissements assujettis ayant renseigné ces informations. On relève des disparités territoriales quant à la répartition du budget choisie par les établissements. Par exemple, le recours à la sous-traitance est principalement mobilisé par les établissements de l'Ain (91% des dépenses), de l'Ardèche (95%) ou du Cantal (95%). En revanche le département Isérois y consacre seulement 52% de ses dépenses, favorisant plutôt les dépenses liées aux assistants de vie scolaire (21%) ou à l'insertion professionnelle (18%).

Par ailleurs, parallèlement à la hausse de l'emploi direct de ces dernières années et en adéquation avec celle-ci, on observe une diminution des dépenses compensatoires faites par les établissements du secteur public en Auvergne-Rhône-Alpes.

LA DEMANDE D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Au niveau national comme au niveau régional, la population handicapée affiche un taux d'activité inférieur par rapport à l'ensemble de la population. Ainsi, lorsque l'ensemble de la population affiche un taux d'emploi de 72% en France en 2019, celui des personnes en situation de handicap est de 54%. Notons par ailleurs que les hommes bénéficient d'un taux supérieur à celui mesuré chez les femmes, même si l'écart est moins important chez les personnes en situation de handicap.

Tableau 11 : Taux d'activité, de chômage et d'emploi des personnes handicapées en 2019 (en %)

	Reconnaissance administrative			Population en situation de handicap			Ensemble de la population		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Taux d'activité	44	44	44	54	53	55	72	68	75
Taux d'emploi	37	37	37	47	46	47	66	62	69
Taux de chômage	16	16	17	13	13	13	8	8	9
Effectifs (en milliers)	2 722	1 360	1 362	5 951	3 204	2 748	40 815	20 840	19 975

Champ : France hors Mayotte, population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire.

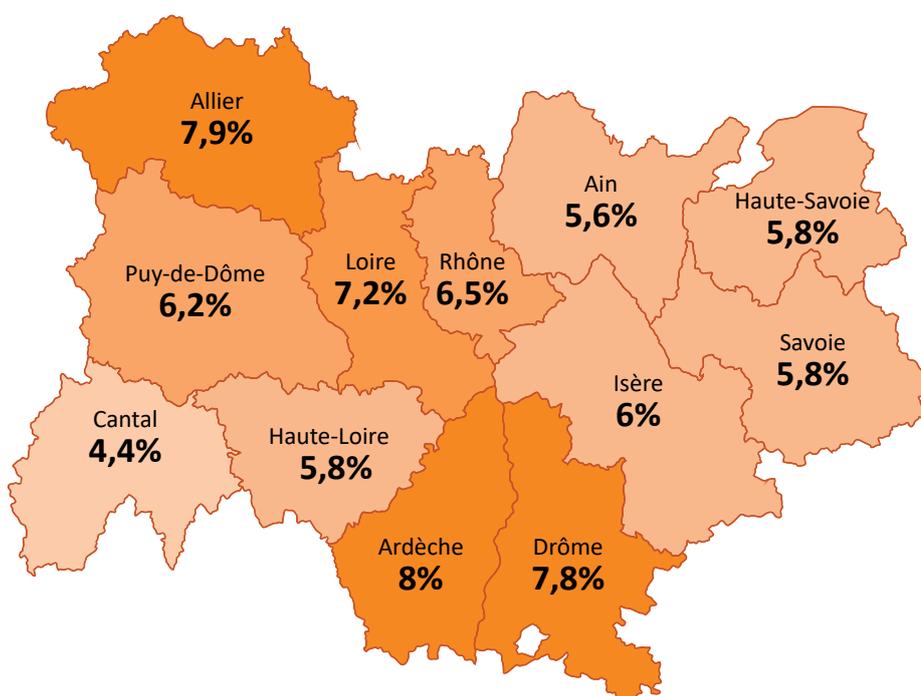
Source : Insee, enquête Emploi 2019.

- 1. Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».*
- 2. Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limitées, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».*
- 3. Le taux de chômage est calculé sur la population active âgée de 15 ans ou plus.*

Les données concernant les caractéristiques démographiques des demandeurs d'emploi en situation de handicap ne sont pas disponibles. Néanmoins, les caractéristiques de l'ensemble de la population demandeuse d'emploi nous renseigne en partie sur les besoins et la demande à venir sur les structures d'accompagnement dans l'accès à l'emploi et les services de santé au travail.

En 2020, le taux de chômage en Auvergne-Rhône-Alpes s'établit à 6.4%, soit un taux légèrement inférieur à la moyenne nationale de 7% (Insee). Des disparités territoriales apparaissent avec des taux élevés dans l'Ardèche, l'Allier et la Drôme, et d'autres départements moins fortement touchés comme le Cantal ou l'Ain.

Cartographie 2 : Taux de chômage départemental en Auvergne-Rhône-Alpes au 2^{ème} trimestre 2020.



Source : INSEE -Taux de chômage localisé, 2ème trimestre 2020. Tableau de bord 2020 -
Tableau n°9 : Demandeurs d'emploi

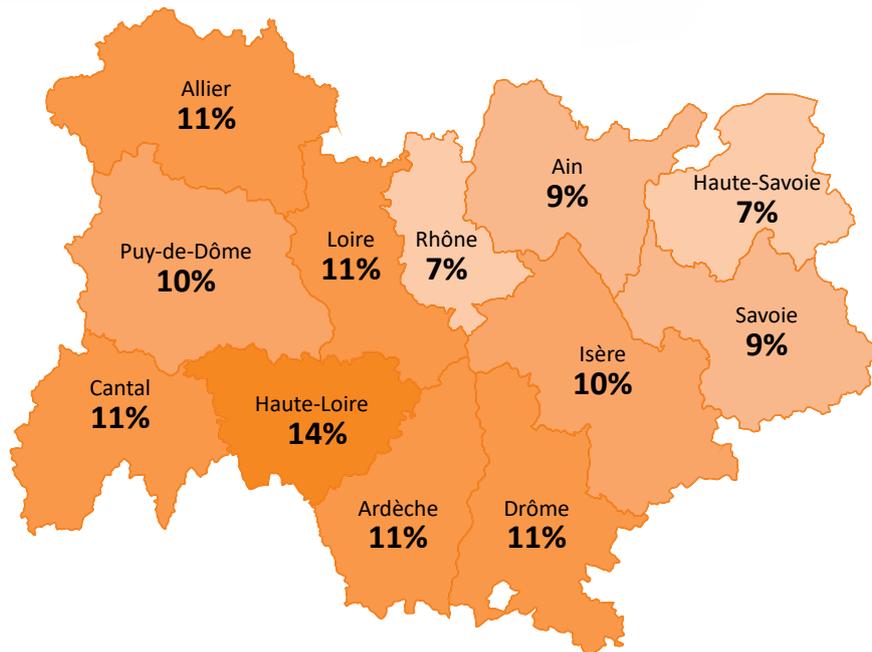
La tranche d'âge des « 50 ans et plus » était représentée à hauteur de 22% en 2015, pour passer à 25% en 2019. Ainsi, comme pour la population dans son ensemble, les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi tendent à être de plus en plus avancés en âge. La grande majorité des situations de handicap survenant avec l'âge, le vieillissement de la population demandeuse d'emploi va rendre d'autant plus importantes les initiatives qui visent à l'accompagnement et l'accès à l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Les demandeurs d'emploi se caractérisent également par un niveau de diplôme plus élevé qu'en 2015. Ils sont 55% d'un niveau bac ou plus fin 2019, contre 46% en 2015. La répartition par sexe reste relativement stable à l'échelle régionale. On comptait 51% de femmes parmi les inscrits à Pôle Emploi en 2015, et 52% fin 2019.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

Fin 2019, la région Auvergne Rhône Alpes comptait 631 780 personnes inscrites sur les listes de Pôle emploi et ayant une demande en cours. Parmi elles, on dénombre 58 758 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit 9% des demandeurs d'emploi au niveau régional. Leur part varie selon les départements : les BOE représentent 7% des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en Haute-Savoie ou dans le Rhône, et leur part atteint 14% en Haute-Loire.

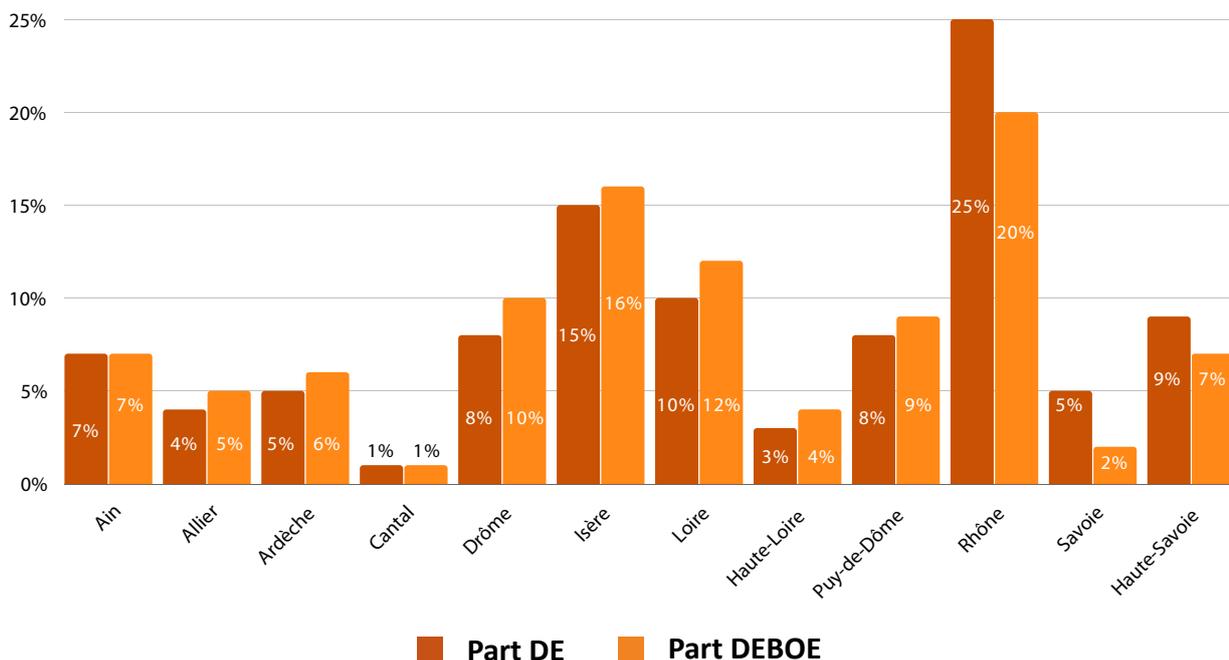
Cartographie 3 : Part des demandeurs d'emploi BOE inscrits à Pôle emploi parmi l'ensemble des DE, fin décembre 2019



Source : Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes (Statistiques Mensuelles du Marché du Travail - Données brutes) Tableau de bord 2020 - Tableau n°9 : Demandeurs d'emploi

A l'échelle régionale, les demandeurs d'emploi (DE) inscrits à Pôle emploi sont fortement concentrés dans le département du Rhône (25%) et beaucoup plus faiblement dans le Cantal (1%), ce qui reflète la répartition de la population active sur la région. Ces proportions se vérifient pour les BOE même si dans le Rhône ils sont proportionnellement moins nombreux, à hauteur de 20%.

Graphique 12 : Répartition départementale des demandeurs d'emploi et demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi inscrits à Pôle emploi (sur l'ensemble de la région), décembre 2019



Source : Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes (Statistiques Mensuelles du Marché du Travail – Données brutes)



Paroles d'expert-es : le fléchage de l'accompagnement des DETH

Contrairement à une idée reçue, la plupart des demandeurs d'emploi TH ne sont pas orientés en premier lieu vers Cap emploi.

Cap emploi Rhône : « Le choix de qui suit la personne entre Pole Emploi et Cap Emploi se fait surtout par la personne elle-même, les indications de la MDPH sur l'orientation, et puis par la personne et son réseau de connaissance des acteurs du territoire. Demain, avec le lieu unique d'accompagnement la question ne se posera plus, il y aura une seule porte d'entrée. La situation des jeunes par exemple sera analysée au même titre que toutes les personnes en situation de handicap et le choix sera offert dans l'agence d'être suivi ou accompagné par un collègue de cap emploi ou de Pôle emploi. »



Paroles d'expert-es : l'influence du secteur d'origine

Cap emploi Rhône : « Il y a beaucoup de sollicitations physiques sur les métiers d'aide à la personne, par exemple quand on va faire une toilette [...], et effectivement, parfois, les secteurs qui sont en tension sont aussi des secteurs qui vont produire (c'est un mauvais terme) du handicap. On a beaucoup de personnes qui viennent s'inscrire à Cap Emploi car elles ont des problématiques de dos, de TMS, qu'elles ont contractées dans ces métiers qui sont porteurs (l'aide à la personne, le bâtiment) et qui vont produire du handicap. »

Tableau 12 : Les inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude

	Région	Évolution Région 2017-2018	Ain	Allier	Ardèche	Cantal	Drôme	Isère	Loire	Haute-Loire	Puy-de-Dôme	Rhône	Savoie	Haute-Savoie
Nombre d'inscriptions suite à licenciement pour inaptitude	11 411	+0,4%	1 136	442	507	137	944	1 881	1 248	399	804	2 635	479	799

Sources : SISP & STMT, Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes
 Statistiques, Etudes et Evaluation, 2018

Tableau de bord 2020 - Tableau n°28 : : Les inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude



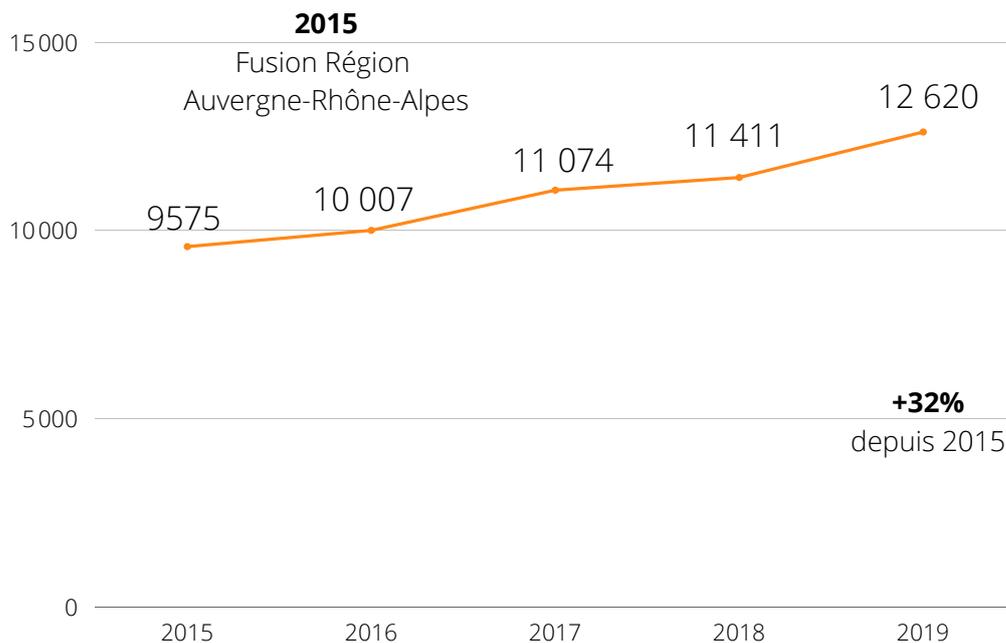
Définition : L'inaptitude

L'inaptitude caractérise l'état de l'agent pour qui est médicalement constatée l'impossibilité momentanée ou définitive d'exercer l'activité professionnelle correspondante à son niveau d'emploi, ou à son emploi, ou encore à ses fonctions.

Source : Pôle emploi, direction générale

Entre 2015 et 2019, le nombre de personnes inscrites à Pôle Emploi pour cause de licenciement pour inaptitude a augmenté de 32% en Auvergne-Rhône-Alpes. On constate notamment une augmentation marquée entre 2018, lorsque Pôle emploi comptait 11 411 inscriptions suite à un licenciement pour inaptitude, et 2019, avec 12 620 inscriptions, soit une hausse de 11% en un an. Néanmoins, il convient de noter que les licenciements pour inaptitude ne sont pas nécessairement liés au handicap mais peuvent résulter d'une aggravation des facteurs de risques psycho-sociaux et de mal-être au travail. Les données collectées par Pôle Emploi ne permettent pas de distinguer entre les différents facteurs qui ont pu mener à l'inaptitude.

Graphique 13 : Évolution des licenciements pour inaptitude de 2015 à 2019 en Auvergne-Rhône-Alpes



Source : SISP et STMT, Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes, Statistiques, études et évaluations, 2015 à 2019.
Tableau de bord 2020 - Tableau n° 28 : Inscriptions à Pôle emploi suite à licenciement pour inaptitude

Au niveau régional et parmi les entrées comptées en 2019, ce motif d'inscription concerne les femmes à 55%. Ce motif est très peu constaté chez les moins de 25 ans, mais on retrouve 56%, de 25-49 ans et 41% de personnes de plus de 50 ans. En contradiction avec le niveau général des demandeurs d'emploi de la région (bac et plus), ceux qui se tournent vers Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude se situent plutôt sur un niveau BEP et CAP (41% des inscriptions suite à ce motif).



Conséquences de l'inaptitude

L'état de santé du salarié peut avoir une incidence sur son maintien au poste de travail. Si une inaptitude médicale au travail est constatée par le médecin du travail, des solutions seront recherchées pour concilier santé et emploi. Ainsi, le médecin du travail accompagne l'avis d'inaptitude de propositions telles que la mutation ou la transformation de poste, justifiées notamment par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé du salarié. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap. Toutefois, le contrat de travail à durée indéterminée du salarié reconnu inapte peut être rompu par l'employeur lorsque ce dernier peut justifier soit de son impossibilité de proposer un emploi approprié aux capacités du salarié, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. Cette rupture prend la forme d'un licenciement pour inaptitude.

Source : www.travail-emploi.gouv.fr, fiche pratique « les conséquences de l'inaptitude du salarié ». Mise à jour 5 juillet 2013 : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/sante-conditions-de-travail,115/les-consequences-de-l-inaptitude,1060.html>

Textes de référence : Articles L.1226-2 à L.1226-4, L.4624-1 et R.4624-10 à R.4624-32 du Code du travail. Loi n°2009-1437 du 24/11/2009.

QUELLES SONT LES ACTIONS ET DISPOSITIFS MOBILISABLES, DE L'ORIENTATION AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?

Les salariés et demandeurs d'emploi en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de droit commun à travers l'offre de Pôle Emploi, des Missions Locales, du Conseil Régional, ou de la CARSAT, ainsi qu'aux dispositifs d'orientation, formation et maintien dans l'emploi spécifiques aux personnes en situation de handicap à travers Cap Emploi, Agefiph.

L'ORIENTATION, LA FORMATION ET LA PRÉPARATION À L'EMPLOI

Une des trois priorités stratégiques de l'ERETH étant la Sécurisation des parcours, avec pour sous-objectif de faciliter la qualification par la mise en situation de travail, ce rapport s'intéresse plus particulièrement aux prestations permettant l'immersion en, ou l'expérience de, l'entreprise. En raison de la crise sanitaire de 2020, les données des Missions Locales n'ont pas pu être intégrées au Tableau de Bord 2020 et ne seront pas analysées ici.

La mobilisation vers l'emploi des travailleurs handicapés par le milieu ordinaire.

Les demandeurs d'emploi en situation de handicap sont bien représentés dans le public bénéficiant d'actions d'orientation, de formation et de préparation à l'emploi de Pôle emploi en 2018. Ce public bénéficie des actions en proportion de sa présence au sein de la demande d'emploi.

Tableau 13 : Les Travailleurs Handicapés bénéficiaires de l'offre de Pôle emploi en 2018

	Part des travailleurs handicapés dans le tout public
La mobilisation vers l'emploi	
Accompagnement spécifique	13%
Actions et informations collectives	10%
Prestations régionales	9%
Prestations Recherche d'emploi	7%
Les actions d'orientation et de remise à niveau	
Prestations orientation professionnelle et formation	7%
Les formations qualifiantes	
Bénéficiaires de Formations financées	9%
Demandeurs d'emploi Cat. A, B et C	9%

Sources : DR Pôle emploi - année 2018. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 12 : La mobilisation vers l'emploi des travailleurs handicapés et Tableau n° 14 : Les actions d'orientation, de remise à niveau et de formation en milieu ordinaire.

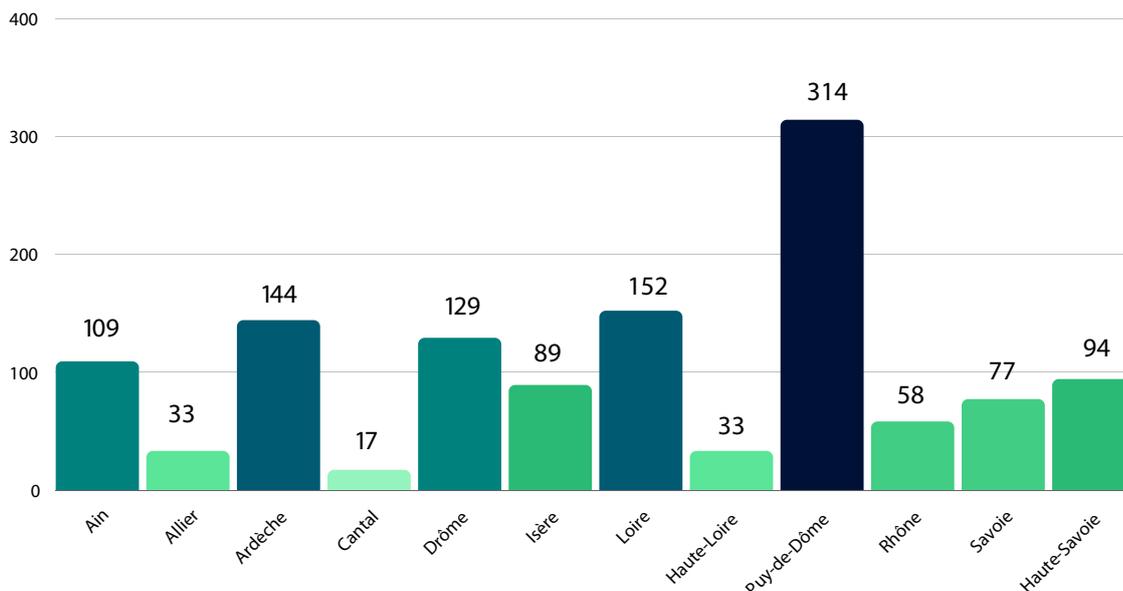
Pôle Emploi offre également des **prestations de mise en situation professionnelle et périodes d'immersion en entreprise** aux demandeurs d'emploi. En 2018, 8% des bénéficiaires d'une prestation d'évaluation de compétences et connaissances professionnelles par simulation préalable au recrutement étaient travailleurs handicapés. Leur part dans le tout public reste relativement stable depuis 2016 (7% du total des bénéficiaires), même si le nombre absolu de bénéficiaires de ce type de prestation a diminué sur la période (ils étaient 1947 en 2016 contre 1322 en 2018). Il existe des variations entre les départements, cette prestation n'ayant pas été délivrée à des TH dans 2 départements : l'Allier et le Cantal. L'Ain est le département où la part de travailleurs handicapés est la plus élevée parmi le public bénéficiaire de cette prestation (12%).

Les données concernant les travailleurs handicapés ayant bénéficié de **Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)** en 2018 ne sont pas disponibles. En 2016, ils ou elles représentaient 7% des bénéficiaires de cette prestation.

○ La mobilisation vers l'emploi des travailleurs handicapés par le milieu spécifique.

En matière de préparation à l'emploi, 1251 Prestations Spécifiques d'Orientation Professionnelle (PSOP) ont été réalisées en 2018 par l'Agefiph, avec d'importantes disparités entre les territoires. Selon les professionnels consultés lors des ateliers de co-analyse tenus en janvier 2021, les disparités peuvent s'expliquer par des différences de prestataires entre les départements, ce qui peut provoquer des disparités dans le traitement des dossiers et la transmission des données.

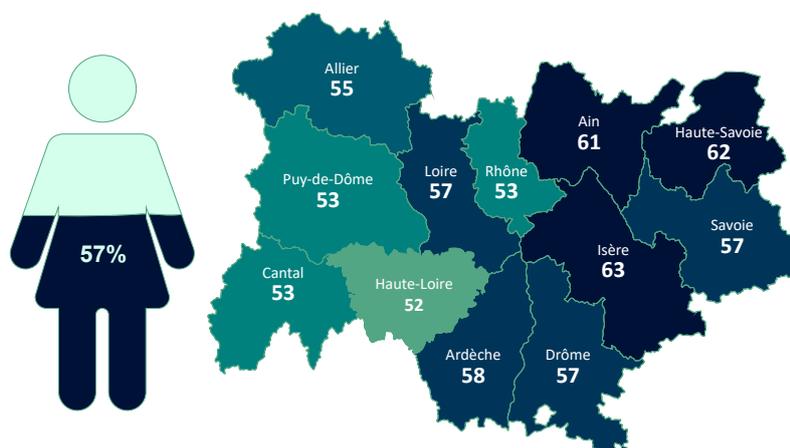
Graphique 14 : Nombre de prestations spécifiques d'orientation professionnelle (Agefiph) par département en Région Auvergne-Rhône-Alpes, 2018



Source : Agefiph Délégation Auvergne-Rhône-Alpes - année 2018. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 11 : L'orientation des travailleurs handicapés

Sur la région, 57% des bénéficiaires sont des femmes, qui sont ici surreprésentées par rapport à leur effectif dans la demande d'emploi des travailleurs handicapés totale. Il existe une disparité entre les départements de la région. Elles sont proportionnellement plus nombreuses à être bénéficiaires des PSOP en Isère, Haute-Savoie et Ain.

Graphique 15 et cartographie 4 : Taux de femmes bénéficiaires des prestations spécifiques d'orientation professionnelle dans la région Auvergne-Rhône-Alpes et variation par départements



Source : Agefiph, Délégation Auvergne-Rhône-Alpes, 2018. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 11 : L'orientation des travailleurs handicapés

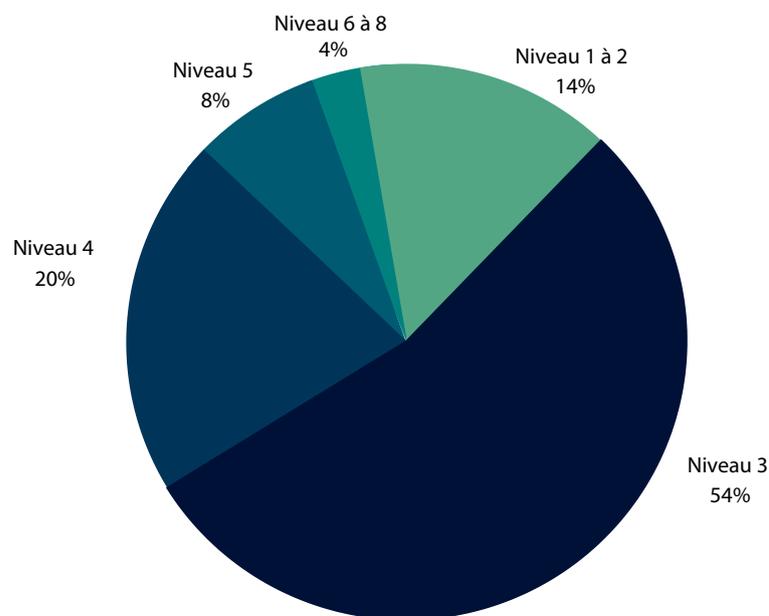
L'essentiel des bénéficiaires de PSOP a entre 40 et 54 ans (59%) ce qui correspond à des profils en reconversion professionnelle ou suite à une inactivité prolongée. 68% des bénéficiaires ont un niveau d'étude inférieur ou égal au BEP/CAP.

Tableau 14 : Orientation des travailleurs handicapés, les caractéristiques des bénéficiaires PSOP

	Ain	Allier	Ardèche	Cantal	Drôme	Isère	Loire	Haute-Loire	Puy-de-Dôme	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Région
Dont moins de 25 ans	1%	3%	2%	0%	1%	0%	1%	3%	1%	9%	1%	1%	2%
Dont 25- 39 ans	28%	30%	26%	24%	33%	35%	28%	36%	36%	24%	17%	28%	30%
Dont 40- 54 ans	61%	58%	63%	76%	53%	56%	63%	48%	54%	52%	71%	64%	59%
Dont 55 ans et plus	9%	9%	9%	0%	13%	9%	8%	12%	9%	16%	10%	7%	10%

Source : Agefiph, Délégation Auvergne-Rhône-Alpes, 2018. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 11 : L'orientation des travailleurs handicapés

Graphique 16 : Caractéristiques des bénéficiaires PSOP : niveau de formations, 2018



Source : Agefiph, Délégation Auvergne-Rhône-Alpes, 2018. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 11 : L'orientation des travailleurs handicapés



Paroles d'expert-es : les Prestation Spécifiques d'Orientation Professionnelle

Cap emploi Allier : « Les PSOP sont des outils mobilisables et intéressants à double titre : dans une démarche de maintien dans l'emploi, mais aussi pour faire le deuil de son métier et se reconstruire. C'est l'un des seuls outils qui permet le temps de la prise en compte du handicap, temps du deuil, et la reconstruction de la personne. »

Au sein du milieu spécifique, plusieurs offres de qualification sont à disposition des TH qui permettent notamment la mise en situation en milieu professionnel.

Comme Pôle Emploi, Cap Emploi est prescripteur de Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel – PMSMP. Sur la Région (hors Drôme et Ardèche³), le nombre de PMSMP prescrites par les Cap Emploi a augmenté entre 2017 et 2018, passant de 1402 à 1706. Tous les départements hormis la Loire et Haute-Loire ont contribué à cette augmentation.

Tableau 15 : Les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) prescrites par Cap Emploi 2017 et 2018

	Région	Ain	Allier	Ardèche	Cantal	Drôme	Isère	Loire	Haute-Loire	Puy-de-Dôme	Rhône	Savoie	Haute-Savoie
2018	1 706*	74	69	NR	64	NR	331	241	71	126	387	162	181
2017	1 401	74	48	NR	56	NR	230	275	95	76	279	154	114

*Données Région incomplète : hors Ardèche et Drôme

Source : Les Cap emploi de la région Auvergne-Rhône-Alpes - année 2017 ; Les Cap emploi de la région Auvergne-Rhône-Alpes - année 2018. (Tableau 12 TDB 2018 ; Tableau 13 TDB 2020).

Évolution du nombre de stagiaires sortis CRP/UEOS/CPO et de leur insertion - Les actions d'orientation, de remise à niveau et de formation en milieu spécifique.

En 2019, 1461 stagiaires sont sortis de centres de reconversion spécifiques de type CRP, CRO ou Ueros. Tous les territoires ne sont pas également desservis par ces centres. Seuls les départements de la Loire et du Rhône comptent les trois différents types de centre sur leur territoire, et près de la moitié des stagiaires sortis de ce type de centre ont effectué leurs stages dans ces deux départements.



Zoom sur : les CRP

Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) proposent des stages de rééducation professionnelle permettant aux personnes handicapées de suivre une formation qualifiante avec la possibilité d'être rémunérées.

L'objectif des Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) est d'entraîner ou de ré-entraîner la personne au travail, en vue d'une insertion ou d'une réinsertion professionnelle.

Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) sont des établissements médico-sociaux gérés par des organismes publics ou privés. Les frais de formation sont pris en charge par l'assurance maladie.

Source : <https://annuaire.action-sociale.org/etablisements/adultes-handicapes/centre-reeducation-professionnelle-249.html>

³ Données indisponibles au T1 2021.



Paroles d'expert-es : les CRP

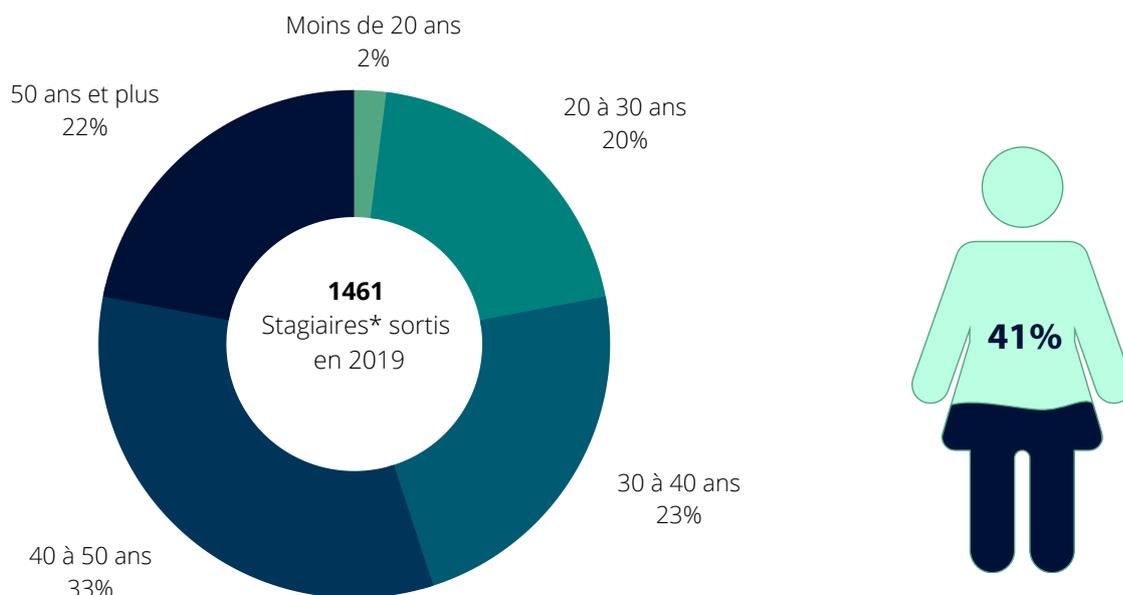
MDPH 74 : « En Haute Savoie nous avons trois CRP, nous sommes en lien direct avec les CRP, qui participent à nos équipes pluridisciplinaires au sein de la MDPH. Il s'agit d'une offre complémentaire aux offres en droit commun. Au-delà de l'aspect formation, il y a vraiment cet apport de l'accompagnement par toute une équipe médico-sociale, et on voit bien que notamment sur la population jeune qui sort d'IMPro ou d'ULIS sans qualification, une formation en CRP est tout à fait intéressante.

Sur les jeunes, en HS, on a la chance d'avoir un CRP qui a justement développé tout un dispositif à destination des jeunes de 16-25 ans qui s'appelle l'Action d'Orientation des Jeunes Adultes (AOJA) qui est une pré orientation de 6 mois. Le jeune a le temps de se poser, de construire son projet professionnel avec l'aide de toute l'équipe médico-sociale du CRP : psychologue, assistant(e) social(e), chargé(e) d'insertion.

Concernant les jeunes, nos pratiques évoluent dans le sens où une plus grande proximité avec les missions locales est mise en place, ainsi que les liens avec les CRP qui offrent sur le territoire des prestations à destination des 16/25 ans, comme l'AOJA du CRP La Passerelle ou Perspectives Jeunes du CRP de Peyrieu. »

Comme pour d'autres prestations (ex : les PSOP), les plus de 40 ans sont plus largement représentés parmi les bénéficiaires de cette offre. Ceci peut s'expliquer à la fois par la démographie même du handicap, puisque 85% des handicaps surviennent à l'âge adulte, et sont liés au vieillissement, aux accidents et maladies (d'origine professionnelle ou non), comme par la nature même des prestations centrées sur la reconversion. Contrairement aux PSOP desquelles elles sont majoritairement les bénéficiaires, les femmes sont sous représentées parmi les stagiaires sortis en 2019 et ne représentent que 41% de ceux-ci.

Graphique 17 : Les caractéristiques des stagiaires sortis en 2019 : tranche d'âge et genre



* ensemble des stagiaires sortis en 2019 des CRP/UEROS/CPO. Source: Réseau FAGERH- année 2019. Tableau de bord 2020- Tableau n° 15 bis : Les actions d'orientation, de remise à niveau et de formation en milieu spécifique

Malgré la prédominance des adultes de plus de 40 ans, on note une légère augmentation depuis 2012 de la part des jeunes de moins de 30 ans parmi les stagiaires sortis de CRP, CRO ou UEROS. Ceci peut être un indicatif d'une meilleure reconnaissance précoce de la situation de handicap.

Graphique 18 : Les caractéristiques des stagiaires sortis de 2012 à 2019 : tranche d'âge

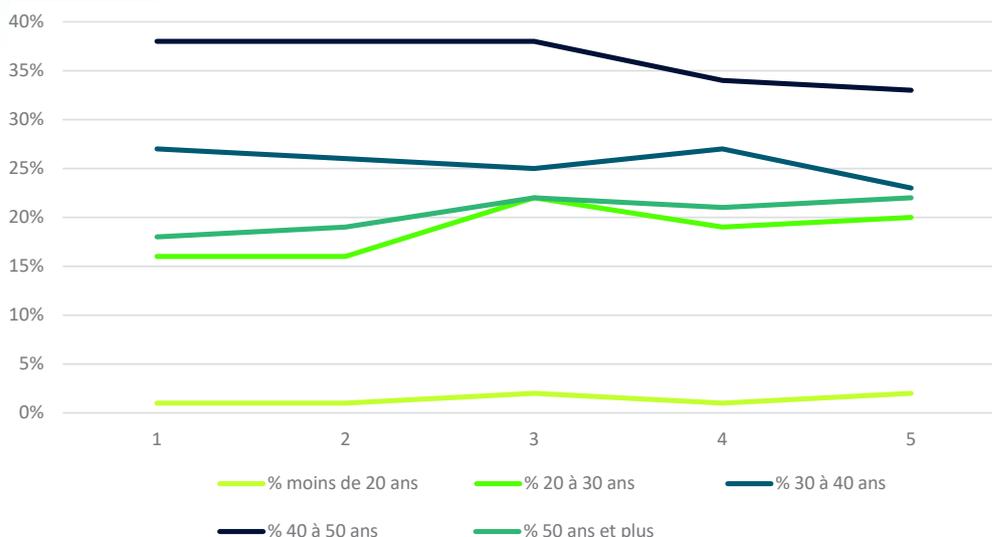
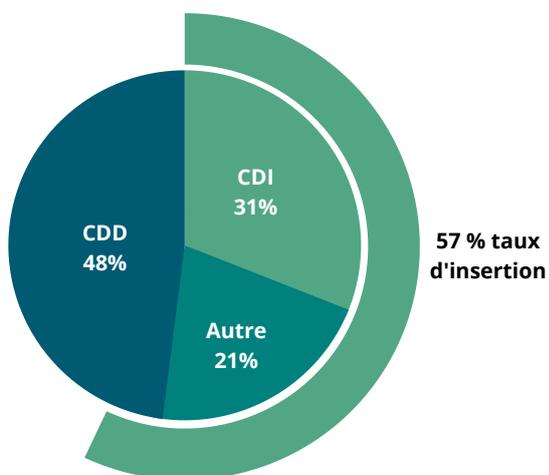


Tableau de bord 2020 - Tableau n° 15 bis : Les actions d'orientation, de remise à niveau et de formation en milieu spécifique

57% des stagiaires sortis de CRP/UEROS/CPO ont accédé à l'emploi dans les 12 mois suivant leur sortie de centre (stagiaires sortis en 2018), démontrant ainsi un certain succès de ce type de prestations pour l'insertion des travailleurs handicapés dans l'emploi. Pour la plus grande part, il s'agissait d'un emploi en CDD.

Graphique 19 : Taux d'insertion des stagiaires* sortis en 2018



* stagiaires sortis en 2018, ayant accédé à l'emploi dans les 12 mois suivant la formation. Source: Réseau FAGERH - année 2019.

Tableau de bord 2020 - Tableau n° 15 bis : Les actions d'orientation, de remise à niveau et de formation en milieu spécifique (pdf 2020)

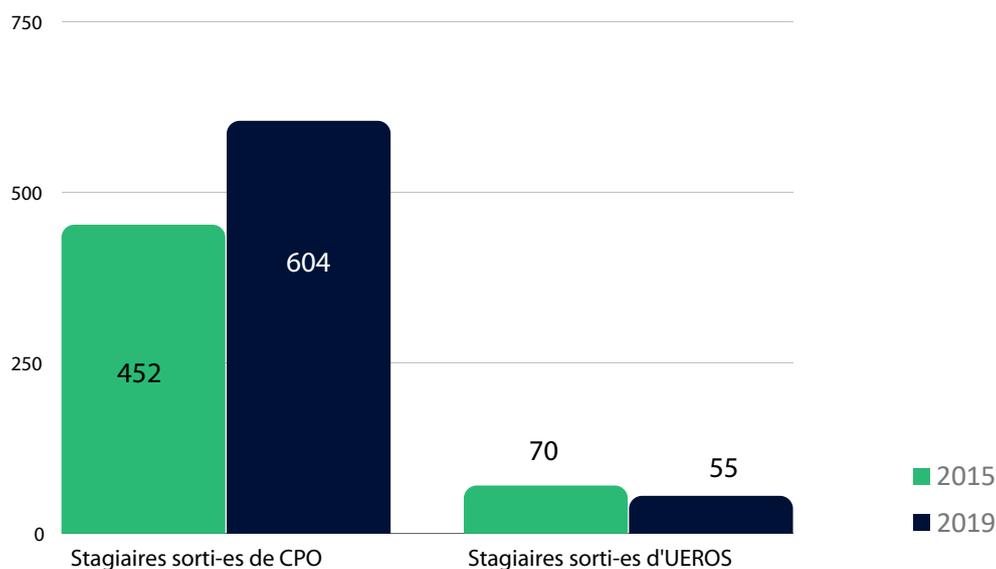
Parmi les évolutions notables de ces dernières années, on note une augmentation de 34% du nombre de stagiaires sortis de Centre de Pré-orientation (CPO) entre 2015 et 2019.



Définition : Le Centre de pré-orientation (CPO)

Le centre de pré-orientation accompagne les personnes en situation de handicap qui rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle. Il propose des stages pour affiner un projet professionnel et faciliter l'insertion sur le marché du travail. Le centre accueille des personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Le stage dure au maximum 12 semaines. À la fin du stage, la personne peut se voir proposer un emploi ou une formation .

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F211>

Graphique 20 : Stagiaires sorti-es de CPO et d'UEROS en 2015 et 2019

Source : réseaux FAGERH et Ladapt, 2019. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 15 : Les actions d'orientation, de remise à niveau et de formation en milieu spécifique

○ L'apprentissage

Les apprentis reconnus travailleurs handicapés représentaient 3% de l'ensemble des apprentis de la région en 2018. Bien que les tranches d'âge concernées ne soient pas strictement comparables, cette part est équivalente à celle des jeunes en situation de handicap suivis par les missions locales. On note également que les jeunes handicapés semblent plus présents dans l'apprentissage qu'ils ne le sont dans l'enseignement supérieur, ou ils ne sont que 0,9% du tout public.

On observe une très forte hétérogénéité territoriale, qui peut s'expliquer en partie par les différentes offres de formation au sein des départements. En effet dans le Cantal, 6,8% des apprentis sont en situation de handicap alors que seuls 1,1% le sont en Ardèche. Les femmes travailleuses handicapées sont sous représentées en apprentissage sur la région, à l'exception notable de l'Ardèche, où elles sont 46% parmi les apprentis travailleurs handicapés (contre 38% de femmes parmi l'ensemble des apprentis). Ceci peut s'expliquer par la prédominance du domaine des services parmi les contrats d'apprentissage sur le département (75% parmi l'ensemble des employeurs recevant des apprentis, 100% pour les apprentis TH), domaine dans lequel les femmes sont traditionnellement surreprésentées. En termes de niveau de qualification, les apprentis TH sont globalement formés sur des niveaux de qualification inférieurs au tout public.

Sur l'ensemble de la région, 58% des contrats signés l'ont été avec un employeur dans le secteur des services. 63% des apprentis travailleurs handicapés sont en apprentissage auprès de petites entreprises de moins de 20 salariés. On observe très peu de différences dans l'insertion chez les employeurs des apprentis TH et non TH (secteurs / taille d'entreprise).

L'ACCOMPAGNEMENT ET L'ACCÈS À L'EMPLOI

○ L'activité du réseau Cap Emploi

Les Cap Emploi interviennent à la fois auprès des employeurs privés avec un rôle d'information, de conseil et d'accompagnement pour le recrutement et pour faciliter l'accueil du travailleur handicapés au sein des entreprises ; et auprès des personnes handicapées pour les soutenir dans leurs projets professionnels. Ainsi, le travail des Cap Emploi consiste à faire réduire l'écart qu'il peut exister entre le profil des personnes handicapées en recherche d'emploi et la demande des employeurs.

Le profil des personnes accompagnées

Le nombre de personnes accompagnées (dossiers Cap emploi en fin de période) est stable sur la région (-1%) en 2018. On observe une hausse du nombre de femmes accompagnées qui est frappante par exemple dans le Cantal (avec 82% des dossiers actifs). On observe également un rajeunissement des personnes accompagnées au détriment de la tranche 40-49 ans.

La demande des employeurs

Entre 2017 et 2018, le nombre d'employeurs clients de Cap Emploi a connu une légère hausse de 0,8%, qui est en réalité portée par une hausse de 3 points de la sollicitation par les employeurs publics. La grande majorité des sollicitations proviennent d'employeurs du secteur tertiaire (82%), sans grandes variations entre les départements.

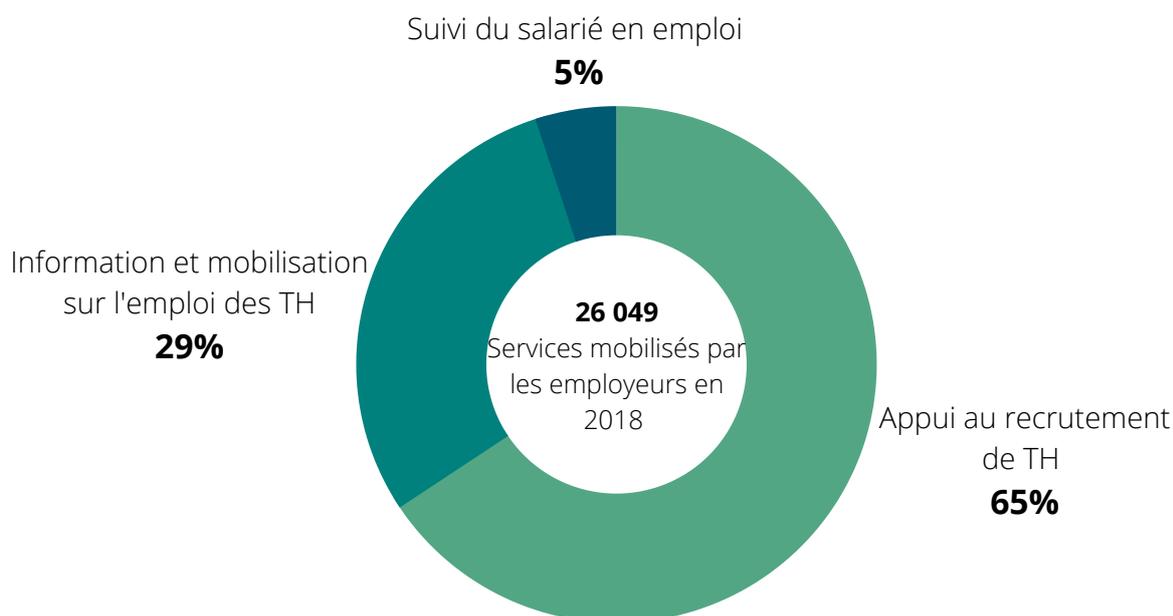
Dans tous les départements, plus de la moitié des sollicitations provient d'employeurs de moins de 20 salarié-es (leur part sur l'ensemble de la région étant de 56%). Le poids de ces petits employeurs est notablement plus élevé en Ardèche (69%) et Drôme (66%). Selon les professionnels de Cap Emploi consultés lors d'ateliers de co-analyse des données de janvier 2021, cela fait des années qu'il est plus facile de travailler avec les entreprises de moins de 20 salariés, qui sont à la fois moins exigeantes en termes de diplômes et plus souples dans leurs processus de recrutement (Cap Emploi Rhône et Isère).



Paroles d'expert-es : Demandes d'employeur repérées mais pas satisfaites ?

Cap emploi 15 : « De plus en plus demandes sur personnes formées, demande de niveau augmente. Delta entre niveau de personnes en accompagnement et demande employeur se creuse. Besoin de plus de temps, de formation etc. Demande niveau bac+2 alors qu'accompagnement personnes niveau 5 ou dessous. »

Graphique 21 : Services mobilisés par les employeurs enregistrés par Cap emploi en région Auvergne-Rhône-Alpes en 2018



Source : Les Cap emploi de la région AURA, 2018. Tableau de bord 2020 - Tableau n°20 bis : L'activité du réseau Cap emploi auprès des employeurs.

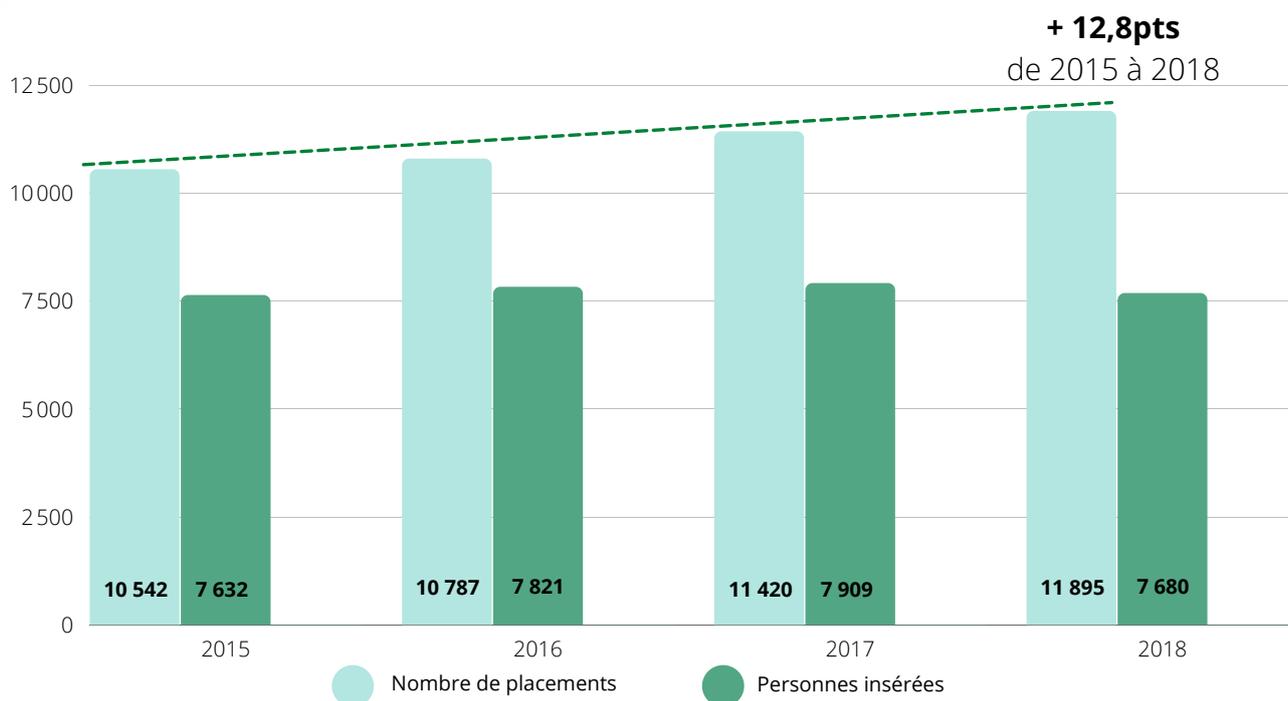
Les employeurs sollicitent auprès de Cap emploi principalement l'appui au recrutement (65%), et faiblement le suivi du salarié en emploi (5%). Cette faible sollicitation peut résulter de deux facteurs opposés : un faible besoin de suivi grâce à une bonne intégration du salarié et une compensation satisfaisante du handicap ou bien une faible prise en compte de l'importance du suivi sur poste.

Les placements réalisés par Cap Emploi

Les placements réalisés par Cap Emploi sont en constante augmentation entre 2015 et 2018. Les placements dans le secteur public sont particulièrement importants dans les départements ruraux ou peu industrialisés (Cantal, Allier, Ardèche, Haute-Loire).

Par contraste, le nombre de personnes insérées est resté relativement stable sur la période, avec une légère augmentation en 2016 et 2017, mais une nouvelle diminution en 2018 pour revenir au niveau de 2015.

Graphique 22 : Évolution du nombre de placements réalisés par Cap emploi en Auvergne-Rhône-Alpes.



Source : Les Cap emploi de la région Auvergne-Rhône-Alpes – année 2015, 2016, 2017 et 2018.
Tableau de bord 2020 - Tableau n° 22 : Les placements Cap emploi

Cette différence dans l'évolution de ces deux indicateurs s'explique par le fait qu'une personne accompagnée peut bénéficier de plusieurs placements dans une même année. En effet, la tendance est à une diminution de la pérennisation des placements.

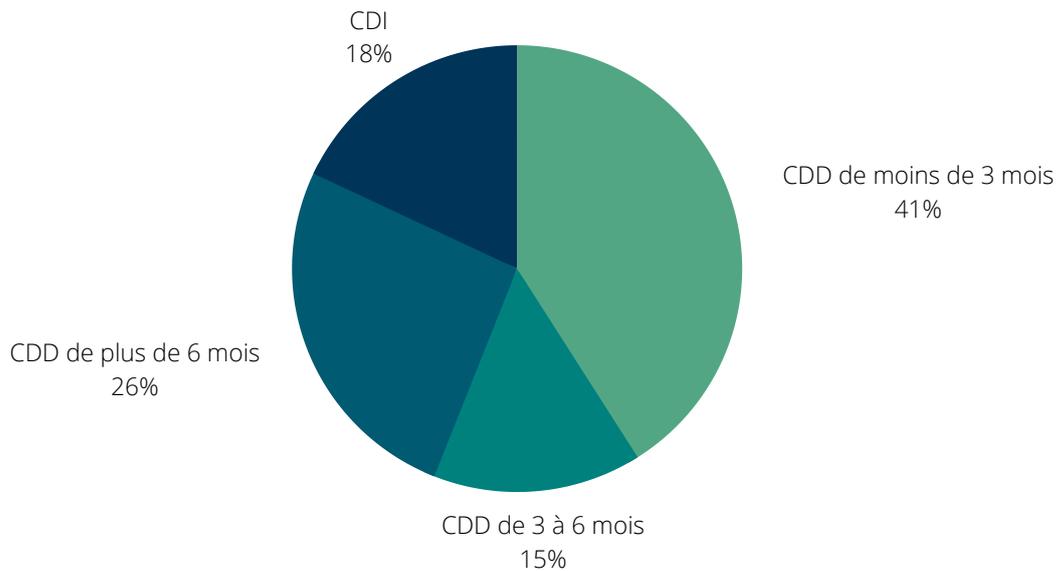


Paroles d'expert·es : les placements Cap Emploi

Cap emploi 15 : « L'augmentation du nombre de placements alors que l'on constate une stagnation voire une légère baisse sur le nombre de personnes placées effectivement est liée à la diminution de la durée des contrats. C'est ce qu'on constate sur le département. Des personnes ayant déjà fait des contrats sont reprises sur d'autres contrats. La durée des contrats classiques diminue, mais c'est aussi lié à l'évolution de la durée des contrats aidés, qui a aussi diminué ces dernières années. »

Ce constat se reflète dans les chiffres de 2018 : plus de la moitié des placements étaient pour des CDD de moins de 6 mois (55%), la majorité d'entre eux (40% du total des placements) étant de moins de 3 mois.

Graphique 23 : Répartition des placements Cap emploi d'Auvergne-Rhône-Alpes en 2018 selon la durée des contrats signés.

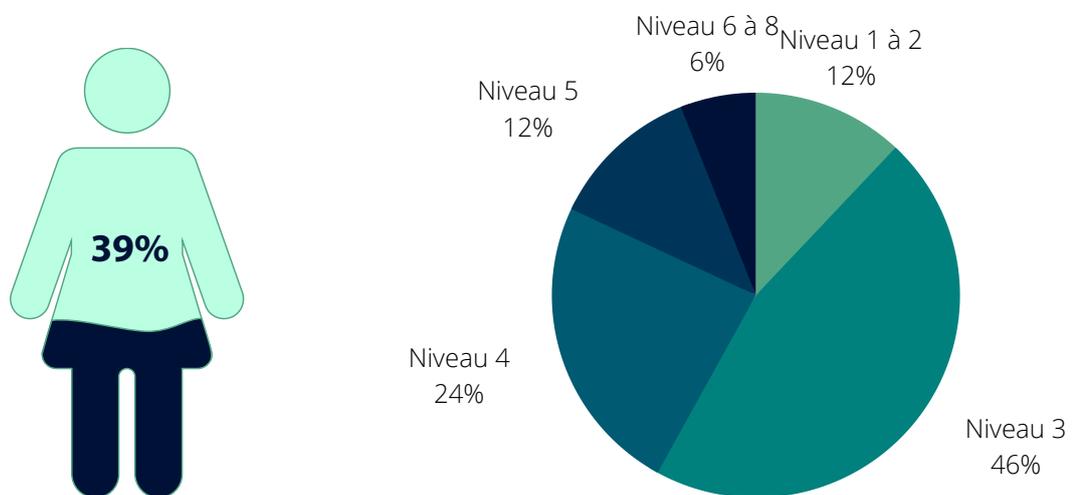


Source: Les Cap emploi de la région Auvergne-Rhône-Alpes - année 2018. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 22 : Les placements Cap emploi

L'activité de l'Agefiph auprès des employeurs et les aides mobilisables dans le cadre de l'accès à l'emploi.

En 2018, 501 entreprises ont bénéficié d'aides mobilisables dans le cadre de l'accès à l'emploi. 39% de ces aides ont été mobilisées pour des femmes, qui sont ici sous-représentées parmi les bénéficiaires de ces aides aux employeurs. Cette part des femmes est néanmoins inégale selon les départements. Elle est notamment plus élevée dans l'Allier et la Haute-Loire (respectivement 59% et 50%).

Graphique 24 et 25 : Genre et niveau de formation des personnes pour lesquelles les entreprises ont sollicité les aides mobilisables dans le cadre de l'accès à l'emploi en région Auvergne-Rhône-Alpes en 2018



Source : Agefiph, Délégation AURA, 2018. Tableau n°21 : L'activité de l'Agefiph auprès des employeurs

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le maintien dans l'emploi passe par l'identification précoce des situations de risque d'inaptitude et la recherche de solutions pour des salariés concernés par des restrictions d'aptitude, des problèmes de santé. Dans certains cas, cela peut passer par la recherche de reclassement dans ou en l'emploi, en interne ou en externe.

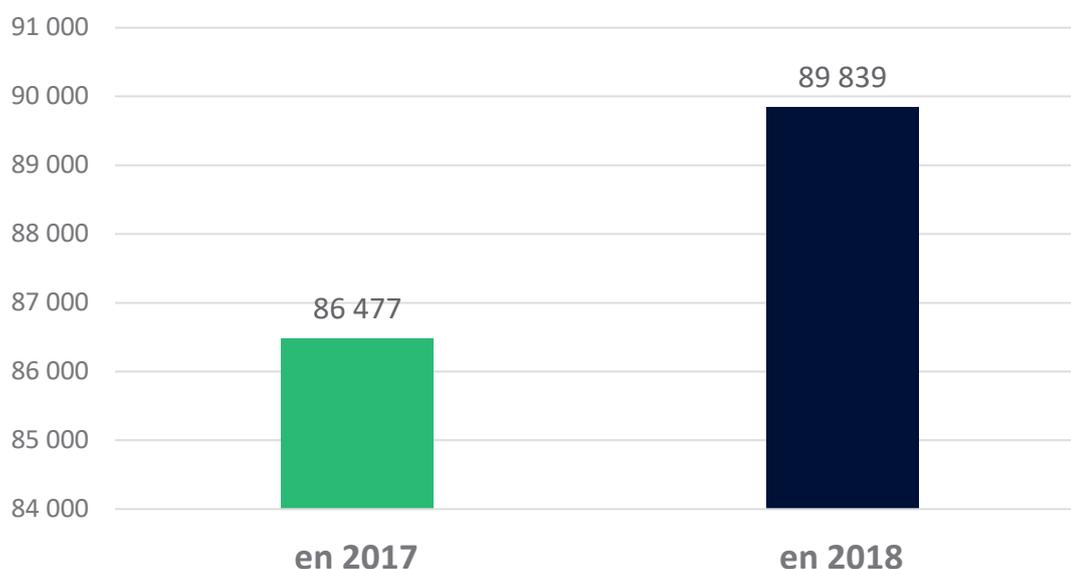
Ces solutions peuvent mobiliser le salarié lui-même, le service social de la CARSAT, la médecine du travail, les employeurs et les organismes dédiés Cap Emploi et Agefiph.

○ L'identification des situations à risque

Les arrêts maladie de longue durée, les Accidents du Travail (AT) et Maladies Professionnelles (MP) sont des moments charnière dans la vie des salariés qui peuvent nécessiter la mise en place d'une action concertée entre les acteurs du maintien dans l'emploi. Leur nombre est donc un indicateur important à surveiller pour garantir que les acteurs du maintien de l'emploi soient en mesure de répondre à la demande qui se dessine sur leur secteur.

Le nombre d'assurés avec au moins 1 arrêt maladie de 90 jours ou plus a légèrement augmenté entre 2017 et 2018, passant de près de 86 500 assurés en 2017 à 89 839 en 2018, ce qui représente une hausse de 4%.

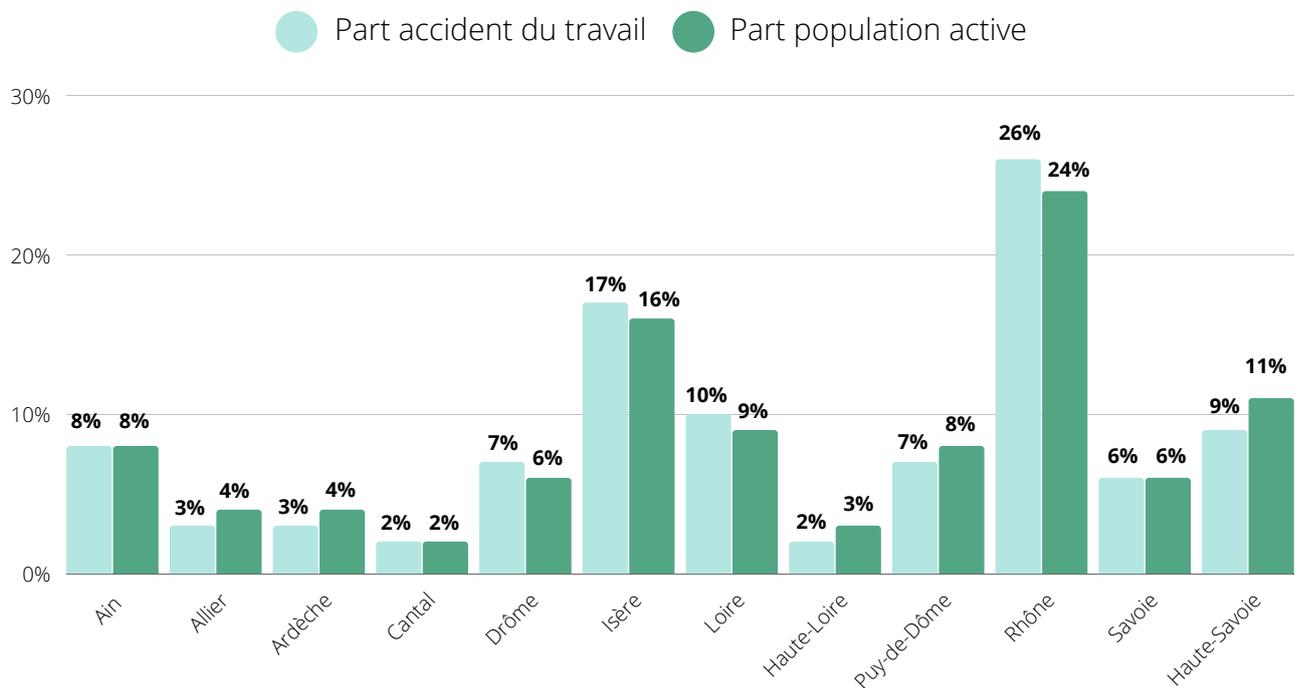
Graphique 26 : Nombre d'assurés avec au moins 1 arrêt de 90 jours ou plus en 2017 et 2018



Source : Carsat Auvergne et Rhône-Alpes – année 2017 et 2018. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 24 : Les situations à risque.

La répartition des assurés faisant l'expérience d'au moins un accident du travail sur le territoire est proportionnelle à la répartition de la population active, ceux-ci étant très légèrement surreprésentés dans le Rhône, l'Isère, la Loire et la Drôme.

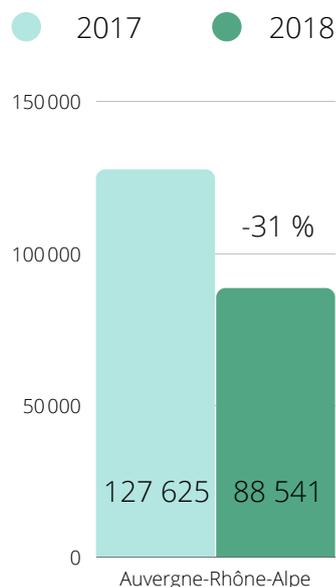
Graphique 27 : Répartition des accidents du travail et de la population active par département en Auvergne-Rhône-Alpes



Source : Carsat AURA, 2018. Sources : Insee, RP2017 exploitation principale. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 24 : Les situations à risque.

Si le nombre d'assurés faisant l'expérience d'au moins un arrêt maladie de plus de 90 jours a légèrement augmenté, le nombre d'accidents du travail répertoriés sur la région AURA a baissé de 31% entre 2016 et 2018, passant de plus de 127 600 en 2016 à moins de 88 550 en 2018.

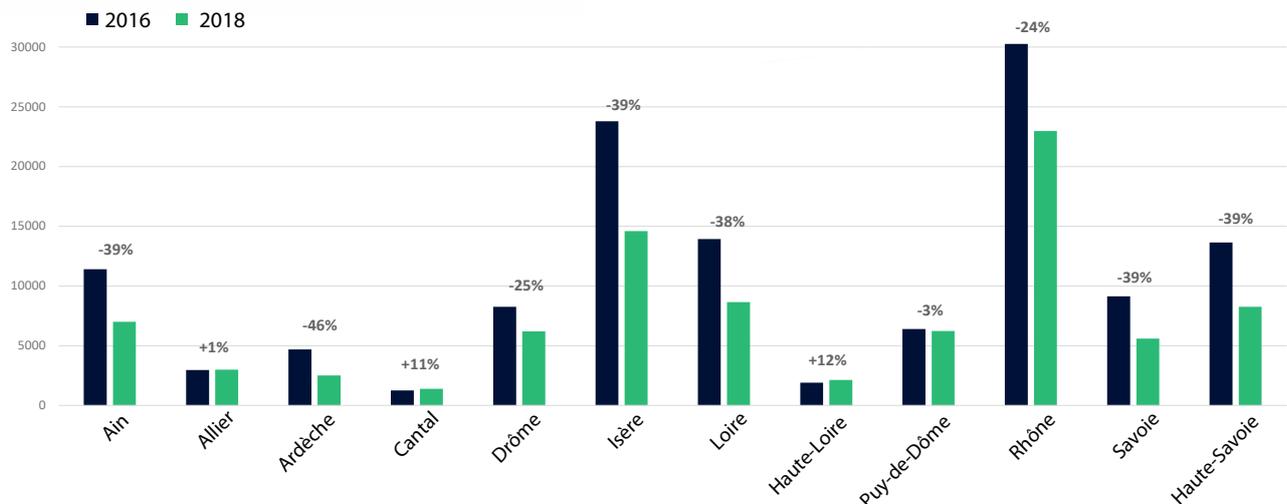
Graphique 28 : Évolution du nombre d'Accidents du Travail en Auvergne-Rhône-Alpes de 2016 à 2018



Source : Carsat AURA, 2018. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 22 : Les situations à risque .

Cette diminution est observée sur la plupart des départements, et notamment ceux qui présentaient un nombre élevé d'accidents du travail en 2016. Seuls les départements du Cantal et de la Haute-Loire ont vu une augmentation du nombre d'accidents du travail (+11% et +12% respectivement), mais il faut noter que dans ces deux départements, le nombre d'accidents du travail enregistrés en 2016 était faible en comparaison des autres départements. Le nombre d'accidents du travail dans l'Allier (+1%) et le Puy-de-Dôme (+3%) est resté plutôt stable.

Graphique 29 : Évolution du nombre d'Accidents du Travail par département en Auvergne-Rhône-Alpes de 2016 à 2018



Source : La Carsat AURA, 2018. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 22 : Les situations à risque.

Sans surprise, les accidents du travail sont plus fréquents et plus graves dans le secteur de la construction, plus exposé aux risques. Les ouvriers sont la catégorie socio-professionnelle la plus touchée par les accidents les plus graves (avec Incapacité Permanente – IP) dans le secteur de la construction et le secteur industriel.

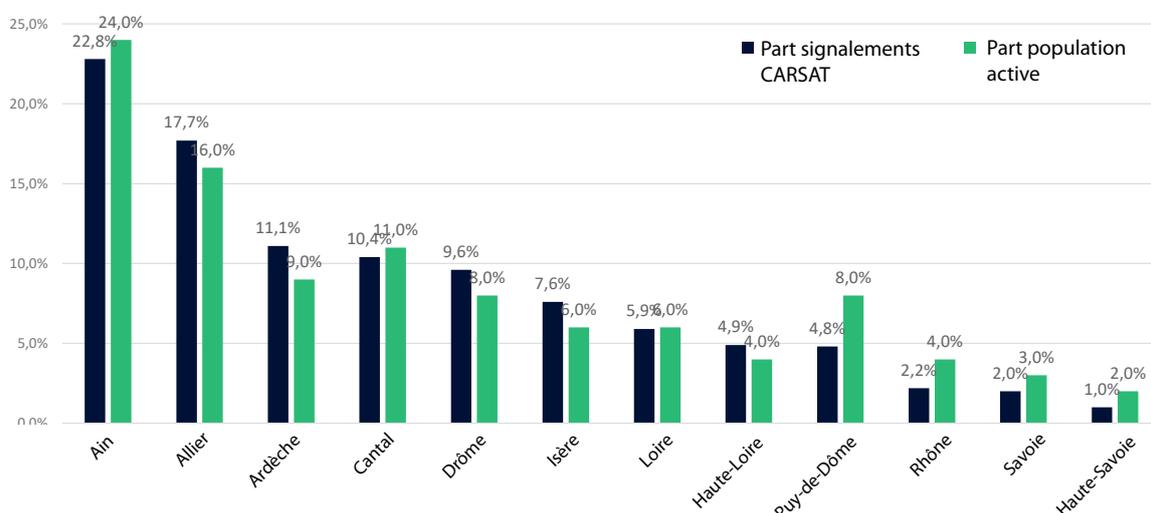
Selon les départements, une variation de plus de 10 points de cet indice peut être observée (60.0 dans le Drôme contre 74 en Haute-Loire et 85.9 dans le cantal pour la construction). Ces écarts peuvent être expliqués notamment par des conditions de travail différenciées (rural/urbain, densité de population, structuration du tissu d'entreprises, disponibilité des services santé-prévention...). De la même façon l'indice de gravité des AT est plus élevé dans le secteur de la construction (39.4) mais connaît aussi d'importantes variations entre l'Allier (60.5) et le Rhône (22.9) qui semble corrélé au degré d'urbanisation des départements.

Les situations de maintien

La CARSAT

En 2018, la CARSAT a reçu 122 705 signalements, dont 23% dans le Rhône, 18% en Isère et 11% en Loire, positionnant ces trois départements en tête du nombre de signalements. Les signalements sont proportionnellement plus élevés que la part de la population active dans 5 départements : Isère, Loire, Ain, Drôme et Ardèche.

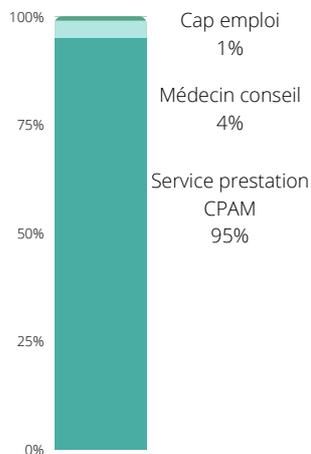
Graphique 30 : Répartition départementale du nombre de signalements vers le service social de la CARSAT dans la région Auvergne-Rhône-Alpes en comparaison avec la proportion de population active par département.



Source : La Carsat AURA, 2018. : Insee, RP2017 exploitation principale. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 25 : Les situations de maintien et Tableau n° 4 : La structure de l'emploi privé par secteur (volet employeur)

En très grande majorité (95%), ces signalements proviennent du service prestation de la CPAM. Seuls 4% proviennent de médecin conseil et 1% de Cap Emploi.

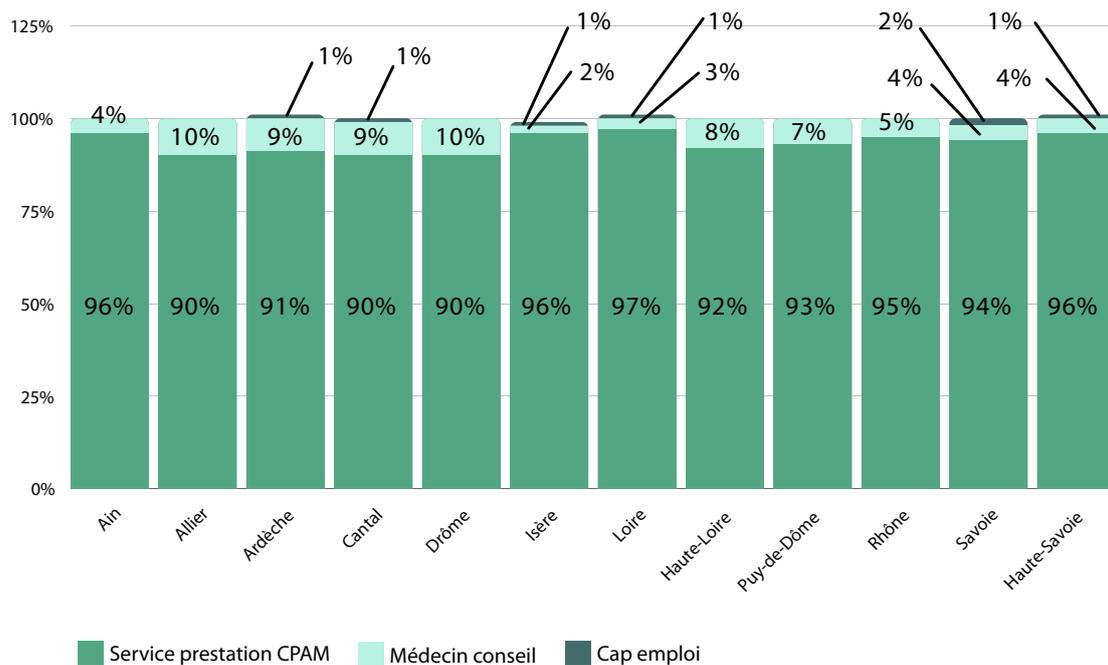
Graphique 31 : Répartition des origines des signalements CARSAT



Source : La Carsat AURA, 2018. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 25 : Les situations de maintien

La prédominance des signalements en provenance du service prestation CPAM et le très faible nombre de signalement en provenance de Cap emploi se retrouvent dans tous les départements du territoire. En revanche, dans certains départements, comme l'Allier, l'Ardèche, le Cantal, la Drôme, les signalements en provenance des médecin conseil sont autour de 10% de l'ensemble des signalements.

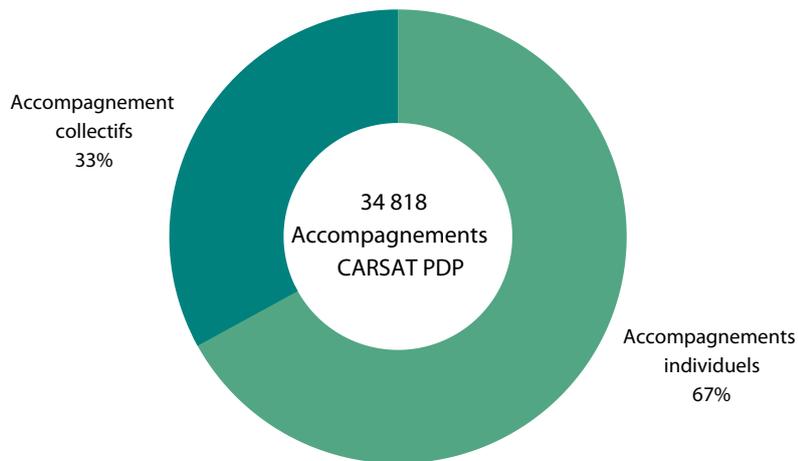
Graphique 32 : Répartition des origines de ces signalements par département dans la région Auvergne-Rhône-Alpes en 2018



Source: Carsat Auvergne et Rhône-Alpes- année 2018. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 25 : Les situations de maintien

La CARSAT a par ailleurs effectué près de 35 000 accompagnements au titre de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) sur l'ensemble de la région.

Graphique 33 : Personnes accompagnées par le service social de la CARSAT au titre de la PDP et modalités d'accompagnement dans la région Auvergne-Rhône-Alpes en 2018

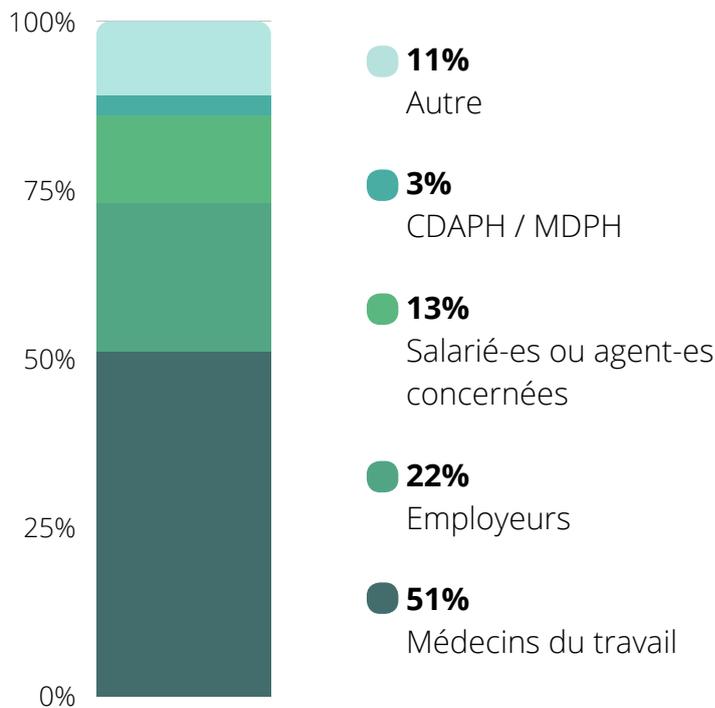


Source : Carsat, 2018. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 25 : Les situations de maintien

Les prises en charge par les Cap emploi

Sur l'année 2018, 4221 parcours de prise en charge pour le maintien dans l'emploi ont été ouverts par les Cap emploi de la région AURA. Pour la moitié d'entre eux, ces parcours sont ouverts à la suite de signalements de la médecine du travail. Néanmoins, comme le souligne les experts (voir encadrés) la situation varie selon les territoires.

Graphique 34 : Les prises en charge par les Cap emploi



Source : Les Cap emploi de la région Auvergne-Rhône-Alpes, 2018. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 25 : Les situations de maintien



Paroles d'expert-es : L'évolution des signalements et les partenariats entre les différents acteurs du maintien dans l'emploi

Cap Emploi Loire : « On constate de réelles évolutions ou modification des orientations des services de santé qui se dotent d'avantage d'équipes pluridisciplinaire et donc de service de maintien. Des évolutions dans la pratique, des coordinations qui se font différemment de ce qu'on a pu connaître jusqu'à présent et donc des nécessités de travailler ensemble différemment. Ce qui vient modifier le contenu même de nos signalements. On constate davantage de demandes orientées vers des aménagements techniques et moins organisationnels ou humains comme on a pu connaître auparavant. »

Cap Emploi Isère : « En Isère, la majorité des signalements proviennent du médecin du travail. Mais tout dépend du secteur géographique, car sur certains territoires et ce malgré le partenariat quotidien avec les SST, il y a une pénurie de médecins du travail. On voit donc de plus en plus de signalements qui proviennent directement des entreprises ou des salariés, notamment sur l'agglomération grenobloise. On essaye de communiquer le plus possible auprès des entreprises, des assistantes sociales CARSAT, et auprès des SST pour intervenir le plus tôt possible, quand le salarié est encore en arrêt maladie, pour préparer la reprise. »



Paroles d'expert-es : Évolution des dispositifs SST et prévention de la désinsertion

SST Allier : « Au niveau des SST, on est en train de mettre en place, et certaines existent déjà, des cellules de maintien dans l'emploi, ou des pole prévention de la désinsertion professionnelle (leur nom peut varier), qui interviennent en amont sur des situations de personnes avec une problématique de santé pouvant donner lieu (ou pas) à des arrêts et à une RQTH. Il s'agit d'offrir un accompagnement individuel auprès de la personne pour qu'elle puisse être actrice et connaître l'ensemble des dispositifs qui peuvent lui être ouverts. Il s'agit aussi d'agir au niveau des employeurs, avec les équipes pluridisciplinaires des SST pour aller soit sur du maintien dans l'emploi avec les différents partenaires, et notamment Cap Emploi, soit sur du maintien en emploi, en travaillant déjà sur ce qui peut être mobilisé, pour rebondir sur un autre projet professionnel si c'est ce qui est nécessaire. »

Sur la même période, **3889 parcours d'accompagnement Cap emploi pour le maintien dans l'emploi ont été clos**, avec un taux de maintien de 93%. Dans les cas de maintien non atteint, le motif le plus fréquent (90% des cas) est l'absence d'emploi compatible disponible.

Bien que cette donnée illustre l'appui réel que Cap emploi peut apporter dans des situations de maintien dans l'emploi, il ne peut être tenu comme représentatif du maintien dans l'emploi de façon plus générale. Comme l'ont noté les professionnels du secteur lors de l'atelier de co-analyse de janvier 2021, les données de Cap emploi offrent une vision tronquée des pratiques des entreprises en matière de maintien de leurs salariés. Les entreprises qui font appel à Cap emploi (celles-ci sont à l'origine de 22% des parcours ouverts en 2018) tendent à être désireuses de trouver une solution, alors que celles qui n'ont pas cette volonté sont plutôt invisibles. En effet, il existe à l'inverse une tendance lourde d'augmentation du nombre de licenciement pour inaptitude.

Les aides Agefiph dans le cadre du recrutement ou du maintien dans l'emploi

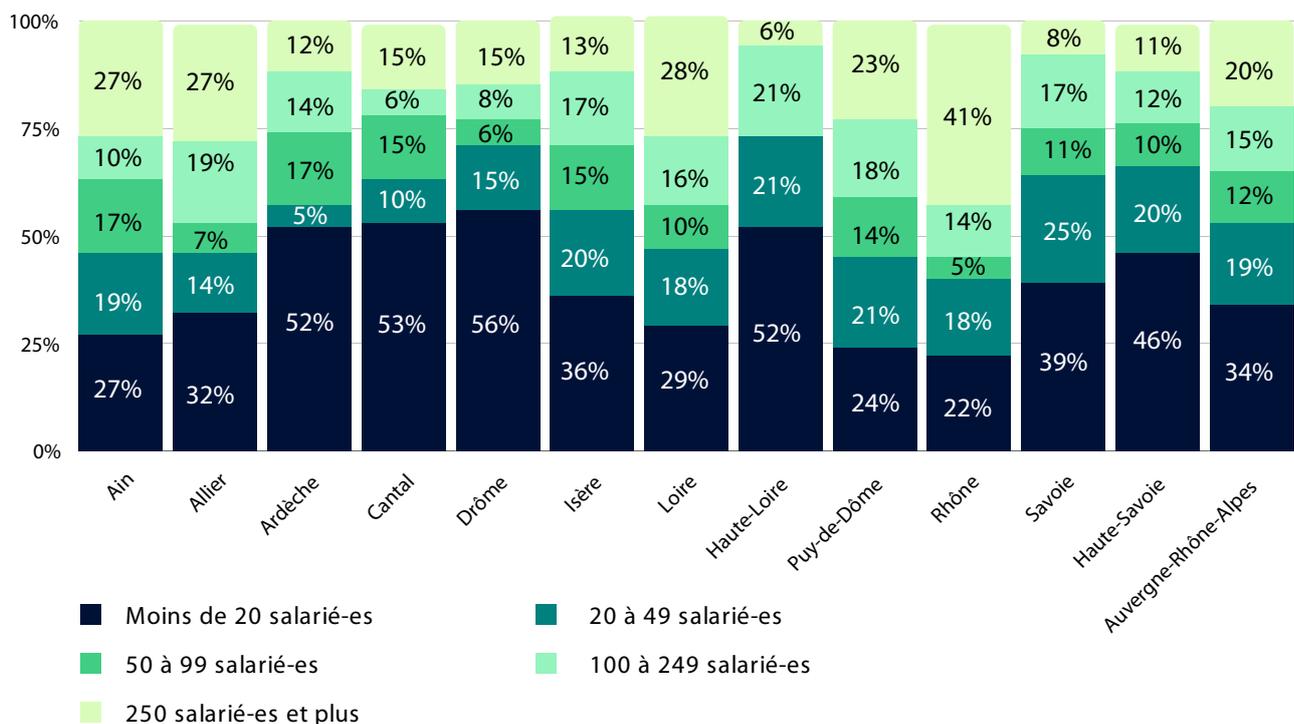
L'Agefiph peut intervenir en versant des aides soit directement aux personnes en situation de handicap, soit aux entreprises.

En 2018, **1484 aides à la personne** ont été versées par l'Agefiph dans le cadre de l'accès à l'emploi et du maintien. Dans la majorité des cas, il s'est agi d'aides pour des prothèses auditives (89%).

Les aides versées aux entreprises l'ont été en majorité pour l'adaptation des situations de travail (1754 en 2018), suivies des aides à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi (478) et les aide à la formation (159). Plus de la moitié de ces aides ont été versées à des employeurs du secteur tertiaire (60%), suivi de l'industrie (2%), le secteur agricole (13%) et enfin le secteur de la construction (6%).

Sur la région dans son ensemble, plus du tiers de ces aides ont été versées à des petites entreprises de moins de 20 salariés. Il existe néanmoins des variations par département. Ainsi dans le Rhône, plus de 40% des aides aux entreprises ont été versées à des entreprises de plus de 250 salarié.es, alors qu'en Ardèche, Cantal, Drôme et Haute-Loire, plus de 50% des aides ont été versées à des petites entreprises de moins de 20 salariés.

Graphique 35 : Répartition par la taille des établissements visés par les aides Agefiph



Source : Agefiph, Délégation Auvergne-Rhône-Alpes 2018. Tableau de bord 2020 - Tableau n° 25 : Les situations de maintien



Paroles d'expert-es : Les facteurs de réussite du maintien : l'anticipation et l'importance du partenariat établi avec Cap Emploi

Cap emploi Loire : « Le partenariat avec les entreprises est important. Quand on est déjà intervenus une première fois, il est fréquent que l'on soit sollicité à nouveau par l'entreprise dès qu'il y a une problématique d'arrêt de travail récurrent qui se pose. C'est plus facile avec les grosses entreprises, parce qu'il y a un volume plus grand de salariés, donc elles nous recontactent assez facilement lorsque on a réussi à tisser un lien de confiance. »

Cap emploi Rhône : « Cette année on a prévu de travailler énormément sur la transition professionnelle. Sur le maintien bien évidemment, mais également sur la transition, sur le fait de prendre le plus en amont possible les situations pour préparer les personnes à rebondir le plus vite et le plus facilement possible. Car **anticiper une situation avec le médecin et l'entreprise** permet vraiment de la préparer, et de préparer la personne à mieux rebondir après. Même si on sait que la personne ne peut pas être maintenue, si on a eu le temps de préparer son projet professionnel, d'activer des leviers de formation pendant qu'elle est salariée, cela permet à la personne de s'inscrire à Pôle emploi préparée, et elle pourra rester inscrite le moins longtemps possible à Pôle emploi. »

Cap emploi Isère : « On essaye d'intervenir le plus tôt possible pour préparer la reprise. Un médecin du travail m'a dit récemment qu'il faisait deux ou trois licenciements pour inaptitude par semaines. On ne peut pas récupérer toutes les situations mais il faut au moins qu'on ait essayé avant qu'il y ait cette inaptitude. Donc on a vraiment aussi renforcé notre lien avec les assistantes sociales CARSAT qui nous envoient de plus en plus directement des signalements. »

TABLE DES SIGLES ET ACRONYMES

AAH	Allocation Adulte Handicapé	ETR	Effectif Total Rémunéré
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées	FAGERH	Fédération des Associations Gestionnaires et des Établissements de Réadaptation pour Handicapés
ARS	Agence Régionale de Santé (anciennement DRASS)	FINESS	Fonds National des Établissements Sanitaires et Sociaux
AT-MP	Accidents du Travail - Maladies Professionnelles	FIPHPF	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
AURA	Auvergne-Rhône-Alpes	FPH	Fonction Publique Hospitalière
BOE	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	FPT	Fonction Publique Territoriale
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail	FPE	Fonction Publique de l'Etat
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées	IME	Institut Médico-Educatif
CDD	Contrat à Durée Déterminée	IMPro	Institut Médico-Professionnel
CDI	Contrat à Durée Indéterminée	INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie	ITEP	Institut Thérapeutique, Éducatif et Pédagogique
CPO	Centre de Pré-Orientation	MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle	ML	Missions Locales
DE	Demandeurs d'Emploi	OETH	Obligation d'emploi de travailleurs handicapés
DEBOE	Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi	PDP	Prévention de la Désinsertion Professionnelle
DEPP	Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance	PMSMP	Période de Mise en situation en Milieu Professionnel
DETH	Demande d'Emploi Travailleurs Handicapés	PSOP	Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi	RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
DOETH	Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés	SESSAD	Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile
DREES	Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques-Ministère des Solidarités, de la Santé et de la Famille	SIAE	Structure d'Insertion par l'Activité Économique TH Travailleur Handicapé
DYS	Troubles spécifiques du langage et des apprentissages (dyslexie, dyspraxie, dysphasie,...)	TH	Travailleur Handicapé
ESAT	Établissement et Service d'Aide par le Travail	UEROS	Unité d'Évaluation, de Réentrainement et d'Orientation Sociale et professionnelle
ETP	Equivalent Temps Plein		