

Handicap & Insertion Professionnelle en Rhône-Alpes

○ Rapport annuel 2014

par l' **Observatoire**
régional de l'emploi des personnes handicapées

○ 75,2

○ 61

○ 53,4

○ 46,9

La politique du handicap en France a considérablement été renouvelée par la **loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**. Cette dernière propose, dans la lignée des travaux de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), une nouvelle définition du handicap qui prend en compte sa **dimension situationnelle**. Au-delà de la prise en charge de la personne, il s'agit dorénavant de promouvoir sa participation sociale de la façon la plus effective possible. L'approche globale du handicap est fondée sur l'affirmation, ou la réaffirmation des droits (à la compensation, la scolarisation, la formation, l'emploi, l'accès à la culture et aux loisirs...).

Près de six ans après l'entrée en vigueur de la Loi du 11 février 2005, la **loi du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap** vient corriger ou renforcer certaines dispositions de la loi de 2005, à la faveur des premiers enseignements tirés de la mise en œuvre de cette loi.

D'une part, suite au bilan des premières années d'activité des MDPH, la loi du 28 juillet 2011 opère des ajustements plus ou moins profonds des modalités de fonctionnement des MDPH. Elle précise également les rapports entre les MDPH et les organismes participant au Service Public de l'Emploi (SPE).

D'autre part, elle réaffirme la place de l'État dans le pilotage des politiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées et précise le rôle des principaux intervenants. Ainsi, l'État conduit la politique de l'emploi en faveur des personnes handicapées et fixe « en lien avec le SPE, l'Association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (Fiphfp), les objectifs et priorités de cette politique » (Art.12 de la loi du 28 juillet 2011).

Ce pilotage partenarial s'est concrétisé le 27 novembre 2013, par la signature d'une convention nationale pluriannuelle multipartite d'objectifs et de moyens pour l'emploi des travailleurs handicapés associant tous les acteurs concourant à cette politique (Etat, Pôle emploi, Agefiph, Fiphfp, Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés, Caisse nationale pour la solidarité et l'autonomie, Caisse centrale de la mutualité sociale agricole).

En Rhône-Alpes, la mise en œuvre concertée et coordonnée de la politique du handicap trouve une expression dans l'existence de différentes instances partenariales de gouvernance et de suivi, et, notamment, au sein d'une commission ad hoc spécifique au sein de la commission Emploi du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP).

Dans un contexte économique difficile et un environnement politique et institutionnel propre à la région Rhône-Alpes, la complexité de la thématique du handicap et de l'emploi nécessite une spécialisation forte et un investissement de recherches et d'observations important autant du point de vue de la mise en œuvre des politiques régionales, que des particularités des contextes locaux ou, encore, des attentes et besoins des bénéficiaires de ces politiques.

Depuis de nombreuses années déjà, et au travers de ses missions d'information, d'analyse et de sensibilisation, l'Observatoire est un outil au service de l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées afin de faciliter l'orientation des politiques locales et régionales en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi de ces personnes. La pertinence de l'outil d'observation réside en effet dans la prise en compte effective des caractéristiques et problématiques du public handicapé dans les réflexions régionales plus générales sur les politiques de l'emploi et de la formation.

Ce rapport annuel 2014 synthétise les informations disponibles sur les personnes en situation de handicap et leur insertion professionnelle en région Rhône-Alpes.

Il s'articule autour de trois parties principales relatives à la population handicapée, aux travailleurs handicapés et au marché du travail ainsi qu'aux actions et moyens mis en œuvre en matière d'accès à la formation, d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.

Cette 8ème édition porte en majorité sur les données de l'année 2013 et les évolutions enregistrées entre 2012 et 2013. Quand cela est nécessaire, les données des années antérieures sont également présentées. Par ailleurs, autant que possible, des éléments comparatifs nationaux, régionaux, départementaux, voire infra départementaux sont apportés. Ils permettent de situer les départements rhônalpins par rapport à la moyenne régionale et les évolutions observées en Rhône-Alpes par rapport au niveau national.

Plusieurs encadrés rappellent les définitions et le cadre législatif en vigueur; certains illustrent les résultats d'études menées au niveau national ou régional permettant ainsi d'enrichir l'analyse.

A la fin du document, une synthèse par chapitre présente les principaux éléments ressortis, un index et une bibliographie détaillée permettent au lecteur qui le souhaite d'approfondir certains thèmes particuliers.

Ce document ainsi que l'ensemble des publications de l'Observatoire sont intégralement téléchargeables sur le site internet du CRDI : www.handiplace.org

Remerciements

L'Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées tient à remercier l'ensemble des institutions, organismes et partenaires qui ont contribué à cette édition 2014, notamment par la transmission de données statistiques.

Les données présentées dans ce rapport proviennent en effet de nombreux organismes à compétences régionale ou nationale : la DIRECCTE, l'Agefiph, le Conseil Régional, Pôle emploi, le FIPHP, les Missions locales, la CARSAT, la CNAMTS, la MSA, la CNAF, les MDPH, les Cap emploi, les SAMETH, la DARES, la DREES, l'ARS, l'AFPA, le Ministère de l'Education nationale, l'INSEE, la FAGERH, L'ADAPT, les Chambres consulaires et l'OPCALIA...

Réalisation

Ce document a été réalisé par l'équipe de l'Observatoire : Claire PUTOUD, Responsable de l'observatoire, Elodie BENIFEI, chargée d'études statistiques, Célanie CHARTIER, chargée d'études statistiques en apprentissage, avec l'appui technique de Clarisse BATENT, assistante du pôle observatoire et de Benjamin FRIESS, graphiste.

L'ensemble des traitements statistiques présentés dans ce rapport a été réalisé par l'Observatoire.

Pour contacter l'Observatoire de l'emploi des personnes handicapées :

observatoire@handiplace.org

Sommaire

La population handicapée

① Le contexte sociodémographique

• Éléments de démographie générale	8
Contexte national	8
La situation de la région Rhône-Alpes	9
• Approches quantitatives de la population handicapée	10
La population handicapée au niveau national	10
La population handicapée en région Rhône-Alpes	14
La population handicapée départementale : zoom sur la Loire et le Rhône	14
• Les jeunes en situation de handicap	16
La scolarisation des enfants et adolescents	16
En milieu ordinaire	17
En milieu spécialisé	18
Les étudiants en situation de handicap	19

② Les reconnaissances du statut de travailleur handicapé en Rhône-Alpes

• Les reconnaissances délivrées par les MDPH	21
Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)	21
La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)	23
L'Orientation Professionnelle (ORP)	24
L'Allocation Adulte Handicapé (AAH)	25
La Carte d'Invalidité (CIN)	27
• Les autres types de reconnaissances	28
Les Accidents du Travail, les accidents de trajet et les Maladies Professionnelles (AT/MP)	28
La pension d'invalidité	30

③ Les caractéristiques des travailleurs handicapés

• Les jeunes travailleurs handicapés suivis par les missions locales	34
La prise en compte du handicap par les Missions locales	34
Principales caractéristiques des jeunes RQTH	34
• Les travailleurs handicapés en emploi	35
Les salariés du secteur privé	35
Les salariés du secteur public	38
• Les travailleurs handicapés en recherche d'emploi	39

Les travailleurs handicapés et le marché du travail

① La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur privé

• Les établissements privés	44
Définition établissements assujettis du secteur privé	44
Les établissements privés en Rhône-Alpes	44
• La réponse à l'obligation d'emploi	47
Obligation totale et Unités Bénéficiaires liées à l'emploi direct réalisées	47
Les taux d'emploi de bénéficiaires	48
Les modalités de réponse des établissements	49
Les UB manquantes, Établissements à « Quota Zéro » et dépassements de l'obligation	51
La collecte de l'Agefiph	52
• L'emploi dans les Entreprises Adaptées et les ESAT	53
Le milieu ordinaire : les Entreprises Adaptées (EA)	53
Le milieu protégé : les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)	54

② La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur public

• Les établissements publics	57
Définition des établissements assujettis du secteur public	57
Les établissements publics en Rhône-Alpes	57
Les effectifs employés, par type de fonction publique	58
• La réponse à l'obligation d'emploi	59
L'emploi direct	60
Les autres modalités de réponses à l'obligation d'emploi	61
Les établissements n'employant aucun TH	62
La collecte FIPHP	62

③ La demande d'emploi des travailleurs handicapés

• Contexte national	63
• Contexte régional	65
• La demande d'emploi des travailleurs handicapés	67
Le taux de chômage du public travailleurs handicapés	67
Les flux d'entrées, de sorties	67
Les licenciements pour inaptitude	68

Les actions et moyens mis en œuvre

① L'orientation, la formation et la préparation à l'emploi

- **La mobilisation vers l'emploi et l'immersion en entreprise** **73**
 - Les actions d'accompagnement proposées par Pôle emploi 73
 - Les aides à l'évaluation professionnelle des demandeurs d'emploi 74
 - Les actions à destination du public jeune 76
- **Les actions d'orientation et de remise à niveau** **77**
 - Les actions financées par la Région, l'Agefiph et l'État 77
 - Les Actions d'Orientation Formation (AOF) 77
 - Les actions de l'Agefiph : formations courtes et remise à niveau 78
 - Les compétences clés 78
 - L'offre des Centres de Rééducation Professionnelle : la préorientation et les UEROS 79
- **La formation qualifiante** **81**
 - Les dispositifs de formation de droit commun 82
 - La démarche H+ du Conseil Régional 82
 - Les actions de formations à destination des demandeurs d'emploi 83
 - La formation par alternance 85
 - L'offre de formation des Centres de Rééducation Professionnelle 86

② L'accompagnement et l'accès à l'emploi

- **Les offres d'emploi recueillies** **88**
 - Les offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi 88
 - Les offres d'emploi enregistrées par Cap emploi 89
 - Les besoins en main d'œuvre et les métiers en tension 91
- **L'activité du réseau des missions locales** **93**
 - Les services mobilisés 93
 - La nature des contrats 94
 - Les secteurs d'activités concernés par les contrats 94
- **L'activité du réseau Cap emploi** **95**
 - Les actions auprès du public 96
 - Les actions auprès des employeurs 98
- **Les mesures pour l'emploi** **99**
 - Les bénéficiaires des aides mobilisables dans le cadre de l'accès à l'emploi 99
 - Les contrats aidés 101
 - Les créations d'entreprises 104

③ Le maintien dans l'emploi

- **Le dispositif de maintien dans l'emploi en Rhône-Alpes** **105**
 - Une politique concertée spécifique à la région Rhône-Alpes 105
 - Un fonctionnement opérationnel en plusieurs étapes 107
- **Les résultats du dispositif maintien** **108**
 - Les signalements enregistrés par les coordinations départementales 108
 - Les prises en charge et les mesures d'accompagnement 111
 - Les cas traités et clos 113
 - Les motifs de clôture 113
 - Les maintiens réalisés 114
 - Les reclassements externes relayés 115
- **Les caractéristiques des dossiers ouverts** **116**
 - Caractéristiques des employeurs 116
 - Caractéristiques des salariés 117

L'essentiel par chapitre 120

Bibliographie 129

Sites Internet consultés 131

Index 132

Sigles utilisés 133

Présentation du Centre Ressources Directh Idee 135

Présentation de l'Observatoire 136

La population handicapée

① Le contexte sociodémographique

- Éléments de démographie générale
- Approches quantitatives de la population handicapée
- Les jeunes en situation de handicap

② Les reconnaissances du statut de travailleur handicapé en Rhône-Alpes

- Les reconnaissances délivrées par les MDPH
- Les autres types de reconnaissances

③ Les caractéristiques des travailleurs handicapés

- Les jeunes travailleurs handicapés suivis par les missions locales
- Les travailleurs handicapés en emploi
- Les travailleurs handicapés en recherche d'emploi



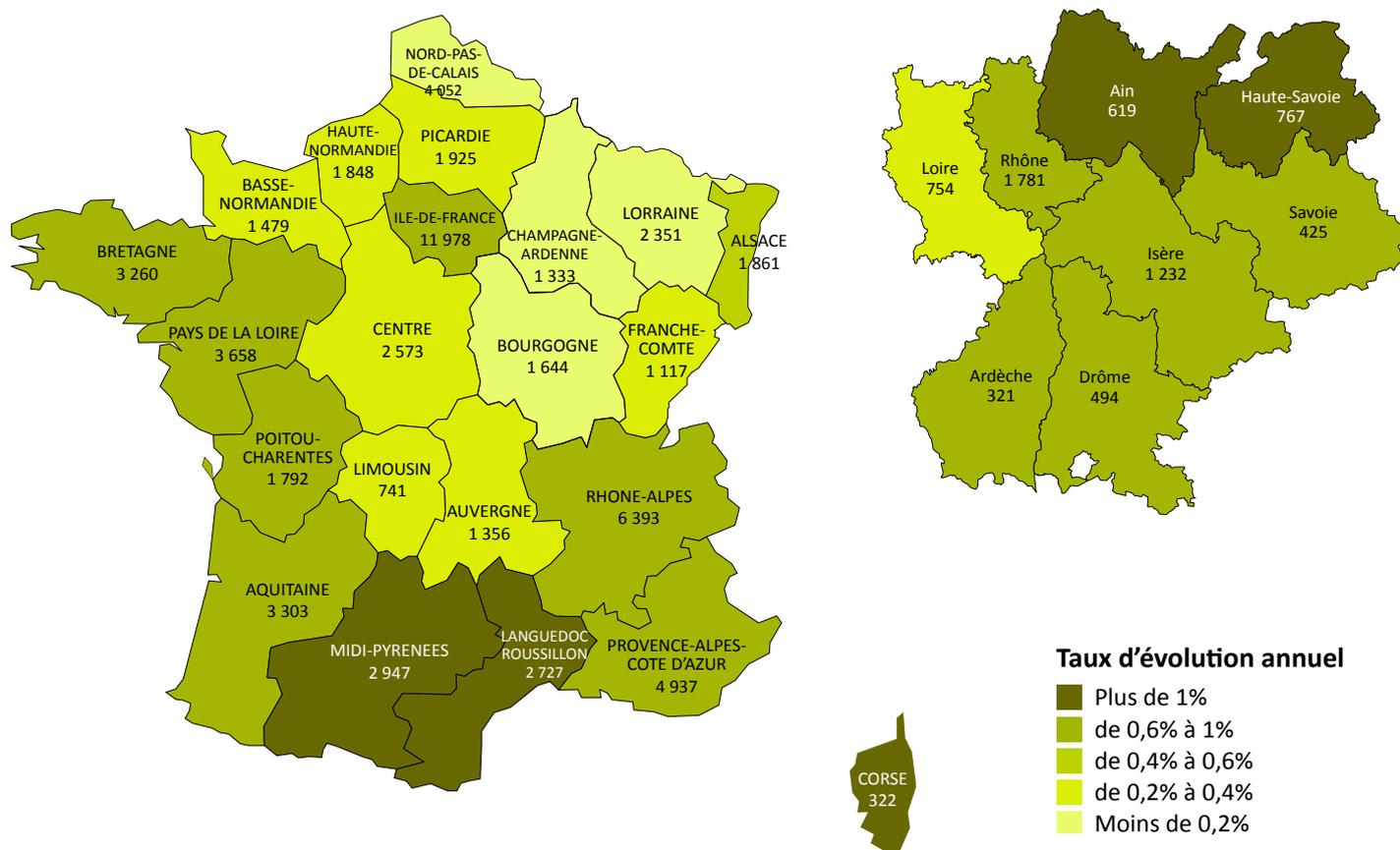
1 Le contexte sociodémographique

• Éléments de démographie générale

Contexte national

Sur les 63,6 millions d'habitants estimés par le recensement en France métropolitaine au 1er janvier 2013, la région Rhône-Alpes en regroupe 10%. Avec 6 393 milliers d'habitants, elle est ainsi la deuxième région la plus peuplée de France après l'Île de France et avant les régions Provence - Alpes - Côte d'Azur et Nord-Pas de Calais.

Cartographie 1 : Population des régions en 2013 et taux d'évolution annuel - Population des départements de Rhône-Alpes et taux d'évolution annuel



Source : Insee - Estimations de population au 1er janvier 2013 (résultats provisoires arrêtés fin 2013).

De 2008 à 2013, la région Rhône-Alpes a gagné plus de 276 000 habitants, soit une croissance annuelle moyenne de 0,9%. Cette croissance annuelle régionale est supérieure à celle de la France métropolitaine qui est de 0,5% sur cette même période. Néanmoins, cette évolution traduit mal les disparités départementales : la Haute-Savoie et l'Ain enregistrent des croissances démographiques fortes (respectivement +1,4% et +1,3% par an) alors que la population du département de la Loire n'a augmenté que de 0,3% par an depuis 2008.

La situation de la Région Rhône-Alpes

Le dynamisme démographique de Rhône-Alpes s'appuie à la fois sur un excédent naturel (plus de naissances que de décès) et sur un solde migratoire positif (plus d'arrivées que de départs), ce qui fait sa spécificité, car les autres régions à forte croissance démographique le sont essentiellement par les apports migratoires et non par une dynamique naturelle.

Cette croissance, liée au solde naturel autant qu'au solde migratoire, est particulièrement propice aux départements de la Haute-Savoie et de l'Ain déjà cités.

La population de Rhône-Alpes est plus jeune dans son ensemble que la population française de métropole : l'indice de vieillissement y est de 90,2 contre 98,6 en France métropolitaine. Les départements de l'Ardèche et de la Loire, avec un indice respectif de 126 et 109 sont les plus vieillissants de la région et ceux du Rhône et de l'Ain les plus jeunes (indices de vieillissement respectifs de 81 et 82). Ces constats se retrouvent également dans la répartition par âge de la population (graphique n°1).

La parité hommes-femmes qui, en France donne la majorité aux femmes (représentées à 51,6%) se retrouve en Rhône-Alpes avec 51,3% de femmes. Dans l'Ain, l'Isère et les deux départements savoyards cette proportion est inférieure à 51% (50,5% dans l'Ain, 50,8% dans les départements de l'Isère et de la Savoie et 50,9% en Haute-Savoie).

Tableau 1 : Estimation de la population au 1^{er} janvier 2013 en Rhône-Alpes et en France métropolitaine, par sexe et classe d'âge

	Rhône-Alpes		France métropolitaine	
	Population	Taux (%)	Population	Taux (%)
Moins de 20 ans	1 619 020	25,3%	15 533 825	24,4%
20 à 59 ans	3 313 547	51,8%	32 813 379	51,5%
60 ans et plus	1 460 903	22,8%	15 312 404	24,1%
Hommes	3 116 081	48,7%	30 852 796	48,5%
Femmes	3 277 389	51,3%	32 806 812	51,5%
Total	6 393 470		63 659 608	

Source : Insee, estimations de population au 1er janvier 2013 (résultats provisoires arrêtés fin 2013).

? Définition

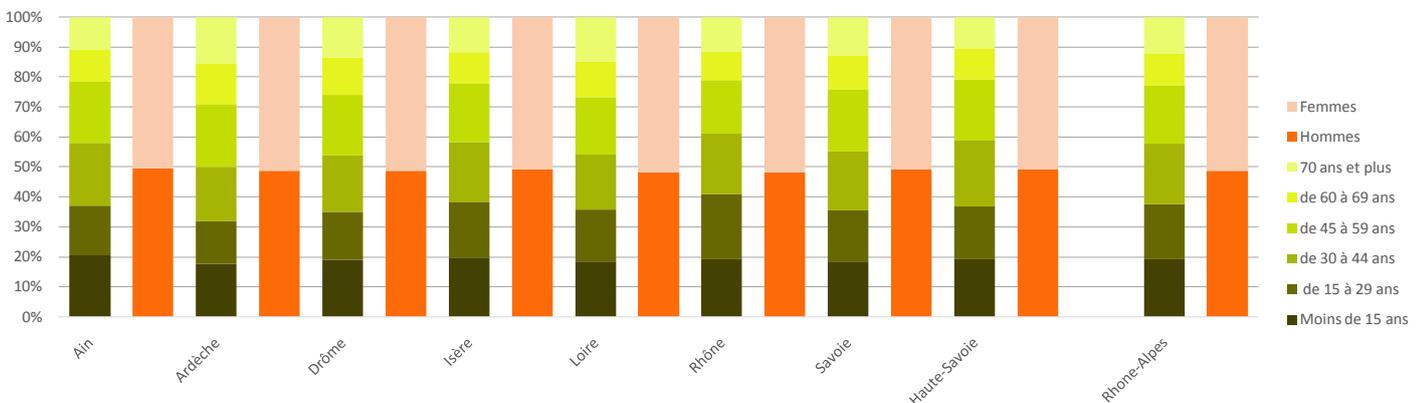
Indice de vieillissement :

L'indice de vieillissement est le rapport de la population des 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.

Source : Insee.

Graphique 1 : Répartition de la population des départements de la région rhônalpine par tranche d'âge et par sexe au 1^{er} janvier 2013



Source : Insee - Estimations de population au 1er janvier 2013 (résultats provisoires arrêtés fin 2013).

En chiffres

Selon un scénario central de projection démographique...

...la population de l'ensemble des territoires rhônalpins augmenterait de 22,5% entre 2007 et 2040, soit moitié plus que la France métropolitaine. Cette croissance démographique créerait des besoins supplémentaires en termes d'équipements, d'établissements scolaires ou de structures d'accueil pour personnes âgées, mais aussi des besoins accrus en logements et donc en espace constructible. En effet, la baisse tendancielle du nombre moyen de personnes par ménage amplifierait la demande déjà croissante de logements induite par l'augmentation de la population. Et l'éventuelle poursuite du développement des maisons individuelles au détriment des logements collectifs accentuerait sensiblement la consommation d'espace.

Le vieillissement de la population concernera tous les territoires d'ici 2040. La part des personnes de moins de 25 ans baisserait en moyenne de 3,6 points alors que celle des personnes âgées de 65 ans et plus augmenterait de 10,4 points.

En 2040, malgré la baisse de la part des moins de 25 ans, les quatre territoires ayant la plus grande part de jeunes resteraient les mêmes qu'en 2007. Il s'agirait de Métro-Grenoble (33%), suivie par Isère Porte des Alpes, le Grand Lyon et Dombes Val-de-Saône Sud.

Source : Insee Rhône-Alpes, La Lettre Analyses, N° 144 - mai 2011, « Territoires de Rhône-Alpes : à l'horizon 2040, cinq profils d'évolution démographique ».

• Approches quantitatives de la population handicapée

Contrairement à l'ensemble de la population, la population handicapée ne peut pas être quantifiée par le recensement mais par des enquêtes de population générale. Le principe du recueil de l'information repose sur des petits échantillons, lesquels apportent des données de nature déclarative mettant en évidence les difficultés de santé, les limitations fonctionnelles et la restriction globale d'activité de la personne. La notion de handicap est ainsi approchée à différents niveaux, prenant en compte tant le handicap ressenti, qu'identifié ou reconnu. Elles sont généralement menées à un niveau national (sauf extension particulière) et ne sont souvent pas représentatives à un niveau local.

Ces enquêtes sont :

- l'enquête Handicap Incapacité Dépendance (HID),
- l'enquête Vie Quotidienne et Santé (VQS),
- l'enquête Handicap-Santé, avec le volet Ménage (HSM),
- le module ad-hoc, complémentaire de l'enquête Emploi, sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Chapitre 2),
- et l'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP) (Chapitre 2).

La population handicapée au niveau national

L'enquête HID : les causes et conséquences des incapacités sur la vie sociale

Les dénombrements (issus de l'enquête HID menée en 1998, qui développe l'aspect social du handicap), et ses premiers traitements ont fait ressortir clairement que l'estimation du niveau de handicap augmente avec l'âge, la féminisation de la population et le poids des catégories sociales les moins aisées.

? Définition

Enquête Handicap Incapacité Dépendance (HID)

L'enquête a été menée entre 1998 et 2001 par l'INSEE en plusieurs vagues. La première vague a permis d'identifier les personnes qui seront enquêtées. Puis dans un second temps, une deuxième vague a été réalisée auprès des personnes vivant à leur domicile ou en institutions, permettant de décrire les incapacités qu'elles rencontrent, leurs origines ou leurs causes, ainsi que leurs conséquences dans les principaux domaines de l'activité sociale. Ces mêmes personnes ont été à nouveau interviewées deux ans plus tard afin d'étudier les évolutions de leur situation.

Ainsi 15 000 personnes vivant en institution ont été enquêtées fin 1998 et 360 000 l'ont été à leur domicile lors du recensement de 1999. Le deuxième passage s'est réalisé fin 2000 en institution et fin 2001 pour les personnes vivant en domicile ordinaire.

Parmi les huit départements ayant sollicité l'Insee pour un développement d'enquête (par la méthode d'estimation des petits domaines), figure en Rhône-Alpes : la Loire. L'ORS Rhône-Alpes a de son côté utilisé la méthode des petits domaines, d'une façon différente de l'Insee, pour l'appliquer aux départements de la région.

Pour répondre aux attentes des acteurs locaux, les résultats de l'enquête doivent apporter des informations à des niveaux géographiques plus détaillés que les enquêtes nationales précédentes, sans pour autant grossir les échantillons. L'exploitation de l'enquête HID, par l'ORS, développe donc des méthodes d'estimation des résultats départementaux à partir de l'enquête nationale : « calages sur marge » et « estimations sur petits domaines ».

Méthode d'estimation sur petits domaines

En résumé, l'hypothèse de base du modèle d'estimation sur « petits domaines » est d'admettre que le « comportement moyen » dans une zone – département ou région - à l'intérieur d'une post-strate est identique au comportement moyen national dans cette post-strate.

Par exemple, la proportion de malentendants parmi les femmes de telle tranche d'âge, habitant une commune de tel type d'unité urbaine est supposée ne pas dépendre de la zone géographique.

Cette méthode a ses limites : techniques d'une part, en excluant des facteurs locaux dans le postulat de départ, et humaines d'autre part, puisque les informations recueillies s'appuient uniquement sur la déclaration des personnes interrogées sur leur limitations fonctionnelles et le ressenti qu'elles en ont.

Source : Insee

Selon cette enquête HID, la fréquence d'individus souffrant au moins d'une déficience est, en France métropolitaine (hormis la population des institutions), de quatre personnes sur dix. Les trois formes de déficiences les plus fréquentes sont, les déficiences motrices, puis intellectuelles ou mentales, et enfin celles liées aux organes et au métabolisme : elles concernent environ 15% d'individus chacune. Les problèmes d'audition et de vue sont moins fréquents. Les personnes dans l'incapacité de se déplacer de façon autonome sont évaluées en France métropolitaine à 3% de la population.

? Définition

Déficience (ou invalidité) selon l'OMS :

Elle résulte d'une maladie ou d'un traumatisme. Elle est définie comme la perte (sclérose, amputation) ou le dysfonctionnement de l'une des parties du corps (organe, membre, muscle). La déficience peut être temporaire ou permanente et nécessite des interventions portant sur la personne (exemple : rééducation fonctionnelle). Elle peut également être évolutive ou stable, acquise ou innée.

Incapacité, Dépendance :

Les incapacités sont les difficultés ou impossibilités de réaliser des actes élémentaires (physiques comme se tenir debout, se lever, monter un escalier, psychiques comme mémoriser...), ou plus complexes (s'habiller, se servir d'un téléphone, parler avec plusieurs personnes...). Elles résultent en général d'une ou plusieurs déficiences

Les enquêtes VQS et HSM : le handicap au sens large

L'enquête VQS a montré qu'en France métropolitaine **une personne sur dix, vivant chez elle, considère avoir un handicap**. Celles, considérant être limitées dans leurs activités, sont deux fois plus nombreuses que celles qui déclarent avoir un handicap. **Cette déclaration de handicap est plus fréquente chez les hommes que chez les femmes avant 40 ans ; et au-delà de 60 ans, se fait moins fréquente, car les limitations fonctionnelles sont davantage associées à l'âge.**

La difficulté est davantage perçue et déclarée comme handicap lorsqu'elle est d'ordre physique plutôt que psychique.

? Définition

Enquête Vie Quotidienne et Santé (VQS)

L'enquête Vie Quotidienne et Santé a été réalisée par l'Insee en 2007 comme préliminaire à l'enquête Handicap Santé, afin d'affiner l'échantillon de celle-ci.

Près de 260 000 personnes ont répondu à cette enquête. Le questionnaire comporte 26 questions qui abordent le handicap de façon la plus diversifiée possible : sur la santé, sur les limitations fonctionnelles, sur l'existence d'aides, enfin sur l'existence d'une reconnaissance administrative d'un handicap et des questions générales sur la perception que les personnes ont de leur situation.

A partir des questions sur les limitations fonctionnelles, quatre groupes de niveaux de sévérité présumée des situations de handicap sont constitués. Le premier regroupant les personnes n'ayant aucune limitation fonctionnelle, les trois autres étant des catégories « emboîtées » : les personnes qui ont au moins une limitation fonctionnelle, les personnes qui ont au moins une limitation fonctionnelle importante, et les personnes qui ont au moins une limitation fonctionnelle absolue. Ces groupes servent à établir la base de sondage du volet « ménages » de l'enquête Handicap-Santé.

Le nombre de répondants a justifié une exploitation autonome, donnant un aperçu des variations par sexe et âge, mais aussi régionales de la **prévalence** des limitations fonctionnelles et du sentiment de handicap.

Dans le cadre de l'enquête HSM, parmi les adultes de 20 à 59 ans vivant en ménage, au niveau national, **une personne sur deux déclare au moins une limitation fonctionnelle, d'ordre physique, psychique ou comportemental**. A ces âges, près de **deux personnes sur cinq déclarent une limitation cognitive** (psychique ou comportementale) et **une sur quatre (23%) déclare au moins une limitation physique**. Seulement 4% des adultes de 20 à 59 ans déclarent une **incapacité** physique totale. 13% déclarent au moins une limitation fonctionnelle grave et 37% des difficultés légères.

? Définition

Enquête Handicap-Santé

Elle s'est déclinée en deux volets : en 2008, le volet « Ménages » (HSM) enquête auprès d'un échantillon élaboré de 30 000 personnes de 15 à 74 ans vivant en ménage ordinaire ; en 2009, un volet « Institutions » (HSI), complémentaire, interroge 9 000 personnes hébergées en structure spécialisée dans l'accueil de personnes âgées, handicapées et également les personnes en grande difficulté sociale, soit 1 550 institutions.

Quatre départements métropolitains et deux d'outre-mer ont réalisé une extension d'échantillon afin de disposer de résultats significatifs sur leur territoire. Le Rhône est l'un d'entre eux. Dans chacun de ces départements, la taille de l'échantillon est d'environ 3 000 personnes.

http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/esp2011_04_limitations-fonctionnelles.pdf

Par ailleurs, **18% des adultes de 20 à 59 ans déclarent de façon plus globale une restriction d'activité**, c'est-à-dire être « limités, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement », et **6% déclarent que ces restrictions sont fortes**.

Les personnes qui déclarent des restrictions globales d'activité **ont moins souvent le baccalauréat que les autres, elles sont aussi plus souvent au chômage et accèdent moins aux activités de loisirs**, que ce soit les pratiques culturelles ou la possibilité de partir en vacances.

L'étude a identifié douze profils type « à risque de handicap », dont cinq sont des profils de limitations physiques, quatre de limitations cognitives et trois de limitations sensorielles.

Les caractéristiques de ces profils sont détaillées pour les adultes d'âge actif (de 18 à 59 ans) dans les deux tableaux suivants. L'un pour les caractéristiques sociodémographiques comparées, à celles des 35,2 millions d'actifs de même âge et l'autre pour les statuts et types de participation sociale.

On peut par exemple constater que les personnes des groupes M3 et M1 (limitations intellectuelles ou comportementales) ont une structure par âge proche de celle de la population tout public, et que les personnes déclarant des limitations fonctionnelles de type P2 (souplesse basse) accèdent, dans des proportions similaires à l'ensemble des actifs, aux différentes catégories socio-professionnelles, hormis celle de cadre.

Tableau 2 : Caractéristiques socio-démographiques pour chaque profil de limitation fonctionnelle

	Tous	P1 force endurance	P2 souplesse basse	P3 membres supérieurs	P4 membres inférieurs	P5 tous membres	M1 comportement	M2 attention mémoire	M3 intellectuel	M4 toutes fonctions mentales	S1 ouïe	S2 vue de près	S3 tous sens
Prévalence (% pondérés)		1,60%	1,90%	0,80%	1,00%	0,40%	3,20%	1,80%	0,80%	0,60%	2,10%	1,00%	0,80%
Nombre d'individus concernés	35,2 millions	570 000	675 000	275 000	350 000	155 000	1 146 000	620 000	300 000	200 000	740 000	340 000	275 000
		+/- 70 000	+/- 80 000	+/- 50 000	+/- 60 000	+/- 38 000	+/- 100 000	+/- 75 000	+/- 50 000	+/- 40 000	+/- 80 000	+/- 60 000	+/- 50 000
Nb individus HSM		781	817	348	746	287	736	604	527	391	728	295	356
Caractéristiques socio-démographiques (répartition des caractéristiques socio-démographiques au sein de chaque groupe de limitation fonctionnelle en %).													
Hommes	49	15	47	40	38	54	50	43	58	53	54	41	49
Femmes	51	85	53	60	62	46	50	57	42	47	46	59	51
18-29 ans	27	8	9	5	7	19	32	17	26	17	5	7	8
30-39 ans	24	16	15	15	12	21	19	20	20	24	18	9	12
40-49 ans	25	32	28	31	24	24	22	27	25	27	31	44	29
50-59 ans	24	45	47	49	56	36	27	36	29	32	47	40	50
Diplôme supérieur	29	9	12	9	7	13	10	14	6	5	10	13	15
Bac général ou technique	19	11	12	6	10	9	14	12	9	6	13	8	13
BEP, CAP	27	31	34	36	29	32	34	32	14	22	39	31	34
Collège, primaire	25	50	41	49	54	46	41	43	71	67	39	47	39
Agriculteur	2	0	1	4	2	3	2	4	0	0	4	4	3
Artisan, commerçant	4	2	3	1	2	3	2	4	1	1	6	3	4
Cadre supérieur	12	3	3	3	1	7	2	8	4	0	4	3	5
Profession intermédiaire	19	6	16	6	6	2	14	9	3	9	17	12	12
Employé	25	35	23	23	19	9	30	22	7	13	19	29	21
Ouvrier	18	14	21	23	7	15	27	24	21	13	25	14	18
Pas de PCS	20	40	33	41	63	61	24	29	63	63	25	34	37
Reconnaissance*	5	30	27	34	59	59	12	18	67	60	21	20	34
Non reconnu	93	68	72	63	36	40	87	81	32	37	77	76	66
Manquante	2	2	1	3	5	1	1	0	1	3	1	5	0

Lecture : Parmi les 35,2 millions d'adultes d'âge actif (18-59 ans), 1,60%, soit 570 000 personnes, déclarent des limitations fonctionnelles de type «P1 - force et endurance». Ce profil comporte 85% de femmes et 15% d'hommes, contre respectivement 51% et 49% dans l'ensemble des adultes d'âge actif.

* Reconnaissance officielle d'un handicap, ou d'une perte d'autonomie (allocation, pension ou carte d'invalidité, admission dans un établissement spécialisé...)

Champ : France métropolitaine et DOM, 18 à 59 ans vivant à leur domicile, en 2008.

Source : Insee, enquête Handicap-Santé 2008, volet «ménages».

Tableau 3 : Statut et participation sociale selon le profil de limitation : statut d'activité ; difficultés relationnelles ; difficultés activités ; reconnaissance administrative.

	En %	Statut d'activité au moment de l'enquête							
		Difficultés dans les activités du quotidien (courses, ménages...)*	Difficultés dans les relations avec les autres**	Reconnaissance administrative d'un handicap***	En emploi au moment de l'enquête	Dont milieu protégé	Chômeurs	Inactifs	Étudiants
Hommes	P1 - force endurance	45	22	51	34	7	18	49	0
	P2 - souplesse basse	21	16	38	54	2	18	24	5
	P3 - membres supérieurs	48	17	44	41	1	27	31	0
	P4 - membres inférieurs	76	19	68	28	2	8	63	2
	P5 - tous membres	71	33	57	26	0	14	58	2
	M1 - comportement	12	20	14	69	1	14	15	2
	M2 - attention mémoire	16	19	23	67	2	13	18	2
	M3 - intellectuel	66	47	65	27	8	14	58	2
	M4 - toutes fonctions mentales	65	68	61	31	7	14	53	1
	S1 - ouïe	12	17	21	72	1	7	21	1
	S2 - de près	24	13	26	63	2	12	25	0
	S3 - tous sens	32	20	36	60	2	7	31	2
	Ensemble Hommes	4	6	6	76	0	8	8	8
	Femmes	P1 - force endurance	45	13	27	45	1	14	39
P2 - souplesse basse		24	11	17	49	1	7	42	3
P3 - membres supérieurs		44	15	27	42	1	7	48	3
P4 - membres inférieurs		74	28	54	21	3	9	67	3
P5 - tous membres		71	27	62	19	1	9	64	9
M1 - comportement		14	23	10	57	1	14	19	10
M2 - attention mémoire		28	16	15	48	0	16	34	2
M3 - intellectuel		76	54	69	22	10	9	67	2
M4 - toutes fonctions mentales		81	52	60	12	2	15	73	0
S1 - ouïe		26	22	22	58	1	7	34	1
S2 - de près		14	9	15	56	0	2	40	2
S3 - tous sens		36	21	32	44	0	7	43	5
Ensemble Femmes		6	6	5	66	0	7	17	10

* Difficultés dans les activités du quotidien. Au moins une difficulté importante pour l'une des activités importantes de la vie quotidiennes («IADL») suivantes : faire les courses, les tâches ménagères, administratives, préparer les repas, utiliser un moyen de transport seul..

** Relation avec les autres : difficultés importantes pour nouer des relations avec d'autres personnes.

*** Reconnaissance administrative : reconnaissance officielle d'un handicap, ou d'une perte d'autonomie (allocation, pension ou carte d'invalidité, admission dans un établissement spécialisé...). Données déclaratives.

Lecture : Parmi les hommes du profil P1-force et endurance, 45% évoquent des difficultés dans les activités du quotidien et 51% déclarent bénéficier d'une reconnaissance administrative d'un handicap. De plus, 49% d'entre eux sont inactifs, et 34% se déclarent en emploi au moment de l'enquête, dont 7% en milieu protégé.

Champ : France métropolitaine et DOM, 18 à 59 ans vivant à leur domicile, en 2008.

Source : Insee, enquête Handicap-Santé 2008, volet «ménages».

La population handicapée en région Rhône-Alpes

En Rhône-Alpes, selon l'estimation réalisée par l'ORS et la DRASS Rhône-Alpes en 2005 à partir des données nationales de l'étude HID, **près de 160 000 personnes (soit 2,6% de la population), âgées de plus de 5 ans et vivant à domicile, étaient en situation de dépendance physique** (selon la grille d'évaluation Colvez) dont un petit tiers (50 000) avait moins de 60 ans. Pour 45 000 de ces personnes, la **dépendance physique se doublait d'une dépendance psychique**. De plus, 52 000 étaient en situation de **dépendance mentale**. La **prévalence** de la **dépendance**, estimée à 3% au niveau régional, apparaissait plus forte sur les départements de la Drôme, de la Loire et de l'Ardèche et plus faible dans l'Ain et la Haute-Savoie.

Dans la région, **39% des individus déclaraient souffrir d'au moins une déficience**. Cette part est identique à celle de la France métropolitaine.

Elle est estimée plus faible dans le Rhône, la Haute-Savoie et l'Isère et plus haute dans la Loire, l'Ardèche et la Drôme. En fonction de l'âge, la **prévalence** des déficiences augmente. Pour les 75 ans et plus, la déficience motrice est la plus présente (55%) suivie des troubles viscéraux ou métaboliques (plus de 45%). Chez les moins de 20 ans, 12% déclarent au moins une déficience intellectuelle ou mentale. Le second trouble reste les déficiences viscérales ou métaboliques.

Selon les résultats de l'enquête Vie Quotidienne et Santé (VQS), en Rhône-Alpes, 10,8% (contre 11,7% en France) des personnes ont au moins une limitation fonctionnelle importante et 9% (9,8% en France) considèrent avoir un handicap. Ces proportions moindres en Rhône-Alpes sont maintenues si l'on compare à structure par âge et par sexe identique (écart de -0,7 à la moyenne nationale).

La population handicapée départementale : zoom sur la Loire et le Rhône

L'enquête HID comprend un développement sur certains départements, dont la Loire en Rhône-Alpes. Dans ce département, la répartition des déficiences montre des proportions légèrement supérieures, quelle que soit la déficience, à celles observées au niveau national.

L'autre département de Rhône-Alpes ayant fait l'objet d'un développement d'enquête est le Rhône, avec l'enquête HSM. Cette déclinaison de l'enquête HSM sur le Rhône montre que 14,9% de la population de ce département, vivant en milieu ordinaire (hors établissement), serait touchée par une forme de handicap (ressenti, identifié ou reconnu), soit un niveau approchant celui national de 16,0%.

Tableau 4 : Répartition des déficiences par grands thèmes : France et Loire

Types de déficience (%)	France métropolitaine	Loire
motrice	16,3	16,8
visuelle	5,5	5,7
auditive	8,7	8,8
du langage et de la parole	1,9	1,9
viscérale ou métabolique	14,7	15,5
intellectuelle ou mentale	15,7	16,6
autre	6,0	6,4

Source : Enquête HID, Insee- Résultats

Tableau 5 : Population du Rhône concernée par chacune des formes de handicap

Type de Handicap (%)	Rhône	France métropolitaine
Handicap ressenti	8,6	9,6
Handicap identifié	8,6	9,4
Handicap reconnu	7,7	7,9
Une des trois formes au moins	14,9	16,0

Source : Insee Enquête Handicap-Santé 2008. In La lettre Analyses et Résultats n°126 - avril 2010, Insee Rhône-Alpes

? Définition

La prévalence...

... désigne la proportion de personnes concernées par un phénomène (une maladie,...). La prévalence du handicap indique donc la proportion de « personnes en situation de handicap » (handicap ressenti, identifié ou reconnu) à un moment donné (aussi bien les nouvelles personnes atteintes que celles qui sont atteintes de ce handicap depuis longtemps). Le taux de prévalence est exprimé pour 1 000 personnes.

Elle doit être distinguée de l'incidence qui correspond aux nouvelles personnes atteintes pendant une année au sein d'une population donnée.

? Définition

Handicap Reconnu, Identifié, Ressenti

Cette définition, prenant en compte le caractère social du handicap, conduit alors à dépasser deux conceptions plus restrictives : d'une part, l'approche institutionnelle qui limite le champ aux allocataires de prestations ou aux personnes ayant une reconnaissance officielle d'un handicap ; d'autre part, une vision centrée sur les déficiences qui ne tient pas compte du contexte social dans lequel elles sont vécues. Doivent impérativement être considérés le ressenti des individus, leurs relations avec leur environnement. Le champ retenu dans cette étude cherche à combiner ces différents aspects. Sera considérée en situation de handicap une personne répondant à au moins une des trois approches suivantes :

- Une personne au handicap reconnu a déclaré une ou des reconnaissances administratives telles que des allocations pour handicapés, pensions d'invalidité, rentes d'incapacité ou une reconnaissance de la part de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ;
- Une personne au handicap identifié a déclaré une impossibilité totale à effectuer au moins une tâche courante (voir, parler, marcher, se souvenir...) ou recevoir une aide d'un tiers en raison de son handicap, un aménagement spécial de son logement ou l'utilisation d'une prothèse, d'un appareillage ou d'une autre aide technique ;
- Une personne au handicap ressenti a déclaré considérer avoir un handicap.

Source : www.insee.fr

En termes de déficiences, la déficience visuelle concerne un habitant sur deux (52% sur l'ensemble de la population), mais plus de huit sur dix au-delà de 60 ans (83%). Les déficiences motrices et psychiques concernent un cinquième de la population (19% et 20%).

Tableau 6 : Part des principales déficiences dans la population selon l'âge

Type de déficience	Rhône			France métropolitaine		
	Moins de 60 ans	60 ans et plus	Total	Moins de 60 ans	60 ans et plus	Total
Vision	44	83	52	45	82	53
Audition	6	33	11	6	29	11
Parole	2	3	2	2	3	2
Motricité	13	45	19	13	45	20
Psychique	17	33	20	17	30	20
Autre	3	4	3	2	3	3

Source : Insee Enquête Handicap-Santé 2008. In La lettre Analyses et Résultats n°126 - avril 2010, Insee Rhône-Alpes

Bien que non extrapolables aux autres départements ou à la région, ces chiffres donnent des repères de niveau de **prévalence**. De même, la structure par âge et par sexe de cette population handicapée est propre au département ; cependant ces données confirment l'augmentation de la **prévalence** du handicap avec l'âge et sa valeur plus élevée dans la population féminine que masculine.

Tableau 7 : Répartition par sexe et âge de la population handicapée

2008	Population handicapée						Population totale		
	Hommes		Femmes		Ensemble				Prévalence
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Population totale	%	
Âge									
0 à 5 ans	ns	ns	ns	ns	4 072	1,7	120 351	7,3	3,4
6 à 19 ans	ns	ns	ns	ns	17 296	7,0	306 158	18,6	5,6
20 à 59 ans	54 687	48,4	50 717	38,0	105 404	42,8	901 887	54,7	11,7
60 à 74 ans	20 549	18,2	35 723	26,7	56 272	22,8	200 368	12,1	28,1
75 à 84 ans	21 344	18,9	24 580	18,4	45 923	18,6	96 057	5,8	47,8
85 ans et plus	5 297	4,7	12 284	9,2	17 581	7,1	25 342	1,5	69,4
Ensemble population handicapée	112 973	100	133 574	100	246 548	100	1 650 163	100	14,9
Population totale	791 327	48,0	858 836	52,0	1 650 163	100			
Prévalence		14,3		15,6		14,9			

ns : données non significatives

Source : Insee - Enquête Handicap-Santé 2008 auprès des ménages - Tableaux Rhône

La population handicapée rhodanienne présente, comme au niveau national, un niveau d'étude moindre. La majorité de cette population (53,2%) n'a aucun diplôme ou seulement un certificat d'études primaires. Cependant, les jeunes générations sont plus souvent diplômées que les générations plus âgées, quel que soit le niveau du diplôme observé.

Tableau 8 : Niveau d'études des personnes handicapées dans le Rhône

2008	Population handicapée								Population totale			
	Diplôme		Bac général ou technologique		CAP, BEP, Bac Pro		Sans diplôme, CEP					
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Population totale	Prévalence		
Âge												
15 à 24 ans	2 775	24	ns	ns	ns	ns	5 997	52	11 592	100	224 267	5,2
25 à 54 ans	16 916	22,2	7 875	10,3	26 500	34,8	24 810	32,6	76 101	100	692 279	11,0
55 à 74 ans	9 124	11,5	5 040	6,4	18 967	24,0	45 926	58,1	79 057	100	288 747	27,4
75 ans et plus	6 800	10,7	ns	ns	ns	ns	45 851	72,2	63 505	100	121 399	52,3
Ensemble population handicapée	35 616	15,5	17 098	7,4	54 956	23,9	122 585	53,2	230 256	100	1 326 692	17,4
Population totale	385 468	29,1	149 864	11,3	349 175	26,3	442 186	33,3	1 326 692	100		
Prévalence		9,2		11,4		15,7		27,7		17,4		

ns : données non significatives

Source : Insee - Enquête Handicap-Santé 2008 auprès des ménages - Tableaux Rhône

• Les jeunes en situation de handicap

La scolarisation des enfants et adolescents

Tout enfant handicapé est de droit un élève. Depuis la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le handicap est envisagé dans sa dimension sociale : vie publique et privée, intégration sociale, intégration scolaire.

Deux principes en découlent : l'accessibilité (accès à tout pour tous) et la compensation (mesures individuelles rétablissant l'égalité des droits et des chances).

À l'école, l'accessibilité se traduit par :

- l'inscription dans l'établissement scolaire de secteur, qu'on appelle "établissement scolaire de référence" ;
- l'accès aux savoirs, grâce aux adaptations pédagogiques individuelles ou collectives ;
- l'accès à l'ensemble des locaux et des matériels nécessaires pour leur scolarisation, dans la mesure du possible ;
- la mise aux normes des bâtiments scolaires et des équipements culturels et sportifs.

La compensation passe par la mise en place d'un plan personnalisé de scolarisation (PPS). Il s'adresse aux enfants dont le handicap est reconnu par la MDPH. Élaboré par l'équipe pluridisciplinaire, il tient compte des souhaits de l'enfant ou de l'adolescent et de ses parents. Le PPS définit les modalités de déroulement de la scolarité en précisant :

- la qualité et la nature des accompagnements nécessaires, notamment thérapeutiques ou rééducatifs,
- le recours à un auxiliaire de vie scolaire,
- le recours à un matériel pédagogique adapté.

Il assure la cohérence d'ensemble du parcours scolaire de l'élève handicapé. C'est sur la base de ce projet que la CDAPH prend les décisions d'orientation et, en particulier, dans le cas d'une scolarisation collective ou en milieu spécialisé.

La loi accorde la priorité à la scolarisation de l'enfant handicapé dans une classe ordinaire (scolarisation individuelle) dans un établissement de l'éducation nationale (en milieu ordinaire). Lorsque l'exigence d'une scolarité dans une classe ordinaire est incompatible avec la situation ou l'état de santé du jeune, il peut être scolarisé dans une **classe pour l'intégration scolaire (CLIS)** dans l'enseignement élémentaire ou dans une **Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire (ULIS)** dans le second degré, on parle alors de scolarisation collective.

Enfin, si le besoin est établi, le jeune peut être scolarisé dans un établissement hospitalier ou médico-social. Ces établissements, sous tutelle du ministère chargé de la santé, offrent une prise en charge globale (scolaire, éducative et thérapeutique). Ce mode de scolarisation est considéré de façon complémentaire ou, le cas échéant, subsidiaire.

Référence



Guide pour la scolarisation des élèves handicapés

<http://www.education.gouv.fr/cid207/la-scolarisation-des-eleves-handicapes.html>

? Définition

La scolarisation collective

La **Classe d'Intégration Scolaire (CLIS)** est une classe de l'école et son projet est inscrit dans le projet de l'école. Elle a pour mission d'accueillir de façon différenciée dans certaines écoles élémentaires ou exceptionnellement maternelles, des élèves en situation de handicap afin de leur permettre de suivre totalement ou partiellement un cursus scolaire ordinaire. C'est la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées qui propose l'orientation en CLIS dans le cadre du projet personnalisé de scolarisation. L'effectif de ces classes est limité à un maximum de 12 enfants. Il existe quatre catégories de CLIS destinées à accueillir des enfants atteints de troubles des fonctions cognitives ou mentales (CLIS 1), d'un handicap auditif (CLIS 2), d'un handicap visuel (CLIS 3) ou d'un handicap moteur (CLIS 4). BO n°31 du 27 août 2009 - circulaire n°2009-087 du 17-7-2009.

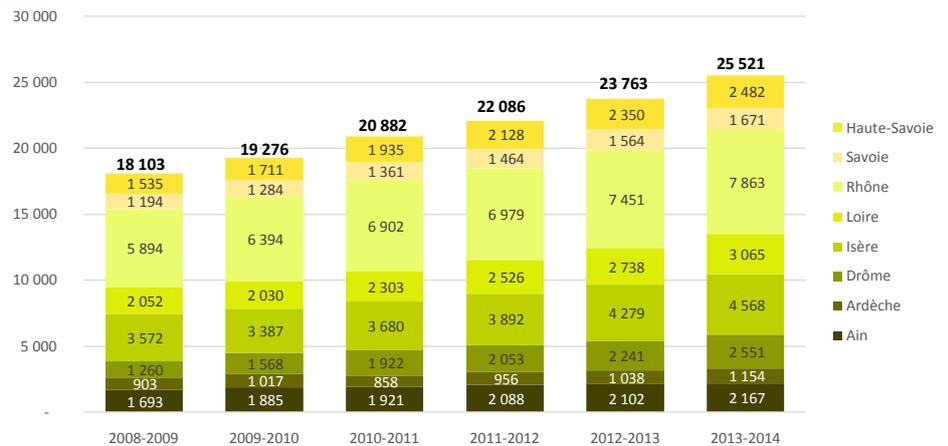
L'**Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire (ULIS)** : ce dispositif s'adresse à des collégiens et lycéens qui ne sont pas en mesure de bénéficier d'un enseignement ordinaire. Encadrés par un enseignant spécialisé, ils reçoivent un enseignement adapté qui met en œuvre les objectifs prévus par le projet personnalisé de scolarisation (PPS). L'inscription d'un élève handicapé dans un établissement scolaire au titre d'une ULIS nécessite obligatoirement une décision de la CDAPH. Circulaire n°2010-088 du 18 juin 2010.

En milieu ordinaire

Selon les données du Ministère de l'Éducation nationale, le nombre d'élèves des premiers et seconds degrés pour la France métropolitaine et DOM s'élève à 12 213 300 à la rentrée 2013. La part de la région Rhône-Alpes est de 10% (5% pour l'académie de Grenoble et 4,9% pour celle de Lyon), soit environ 1 213 300 élèves.

Depuis 2008, le nombre d'enfants et d'adolescents en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire dans la région ne cesse de croître avec une progression moyenne de +7% par an. Il est à noter que dorénavant tous relèvent d'un plan personnalisé de scolarisation (PPS).

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



Source : Ministère de l'Éducation nationale, DEPP, scolarisation des élèves handicapés dans le 1^{er} et le 2nd degré (public + privé).

En chiffres

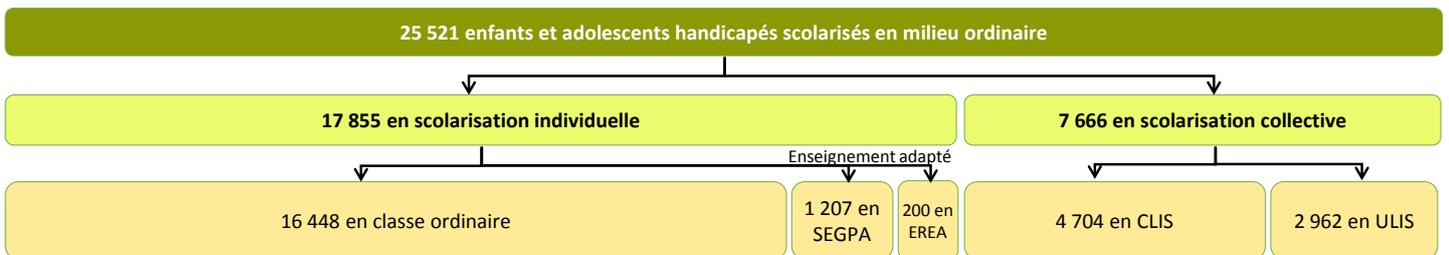
De plus en plus d'élèves en situation de handicap scolarisés

En 2012-2013 au niveau national près de 225 560 élèves en situation de handicap étaient scolarisés dans les établissements relevant du ministère de l'éducation nationale : 136 421 dans le premier degré et 89 142 dans le second degré.

<http://www.education.gouv.fr> : La refondation de l'École

A la rentrée 2013, 25 521 élèves handicapés sont scolarisés en milieu ordinaire en Rhône-Alpes, soit 2,2% de l'ensemble des enfants et adolescents scolarisés dans la région. 70% d'entre eux ont bénéficié d'une scolarisation dite « individuelle » soit en classes ordinaires soit dans des classes adaptées à des élèves ayant des difficultés scolaires ou sociales (SEGPA ou EREA) et 30% étaient scolarisés dans les classes dédiées aux élèves en situation de handicap (CLIS ou ULIS) et relevaient ainsi de la scolarisation dite « collective ».

Graphique 3 : Ventilations des élèves en situation de handicap scolarisés dans le milieu ordinaire à la rentrée 2013 en Rhône-Alpes selon la modalité de scolarisation



Source : Ministère de l'Éducation Nationale, DEPP, enquêtes 3 et 12, scolarisation des élèves handicapés dans le 1^{er} et le 2nd degré – année scolaire 2013-2014 (public + privé).

? Définition

L'enseignement adapté dans le second degré

Les Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA) accueillent des élèves présentant des difficultés scolaires graves et durables auxquelles n'ont pu remédier les actions de prévention, d'aide et de soutien et l'allongement des cycles. Les SEGPA offrent une prise en charge globale dans le cadre d'enseignements adaptés, fondée sur une analyse approfondie des potentialités et des lacunes de ces élèves.

Cf. circulaire n°2006-139 du 29 août 2006 et circulaire n°2009-060 du 24 avril 2009

Les Établissements Régionaux d'Enseignement Adapté (EREA) ont pour mission de prendre en charge des adolescents en grande difficulté scolaire et sociale, ou présentant un handicap. Les orientations des élèves en EREA sont effectuées par la CDAPH pour les élèves présentant un handicap moteur ou sensoriel et par la commission départementale d'orientation vers les enseignements adaptés du second degré pour les élèves présentant des difficultés scolaires graves et durables.

Cf. circulaire n°95-127 du 17-5-1995 (BO n°22 du 1-6-1995)

La répartition des élèves scolarisés en milieu ordinaire selon le type de trouble révèle, que le principal trouble qui affecte les élèves du premier degré est intellectuel, cognitif ou psychique (60% d'entre eux présentent un de ces troubles). Ces déficiences intellectuelles ou mentales rendant l'avancée dans la scolarité plus difficile (plus que 19% des lycéens présentent un de ces troubles). Ce sont les troubles du langage et de la parole qui sont les plus fréquents chez les collégiens ou les lycéens (25% d'entre eux souffrent de ce trouble). Les élèves souffrant de déficiences physiques (sensorielle, motrice ou viscérale métabolique) sont les plus nombreux à suivre un cursus ordinaire jusqu'au lycée.

Graphique 4 : Répartition des élèves handicapés scolarisés à la rentrée 2013 en milieu ordinaire selon leur trouble



Source : Ministère de l'Éducation nationale, DEPP, scolarisation des élèves handicapés dans le 1er et le 2nd degré – année scolaire 2013-2014 (public + privé).

D'autre part, la scolarité à temps partiel est plus fréquente chez les plus jeunes (14,7% des élèves du premier degré contre 4,8% de ceux du second degré).

En milieu spécialisé

Quand la scolarisation par l'Éducation nationale n'est pas possible, les établissements médico-sociaux et hospitaliers (sous tutelle du ministère chargé de la santé) offrent une prise en charge globale.

L'établissement médico-social accueille le jeune (de moins de 20 ans) présentant un trouble ou un handicap affectant sa scolarisation en milieu ordinaire. Il est pris en charge, selon son type de handicap ou de trouble, en internat, semi-internat, externat ou par le biais du placement familial. L'établissement offre des soins et une éducation spéciale ou professionnelle.

On distingue :

- l'institut médico-éducatif (IME) qui accueille l'enfant en situation de handicap mental. Il regroupe les anciens instituts médico-pédagogiques (IMP) et instituts médico-professionnels (IMPRO),
- l'institut thérapeutique éducatif et pédagogique (ITEP) qui accueille le jeune présentant des troubles de la conduite et du comportement perturbant gravement sa socialisation et l'accès aux apprentissages,
- l'établissement pour polyhandicapés qui accueille le jeune présentant un handicap complexe associant une déficience mentale grave à une déficience motrice importante,
- l'institut d'éducation sensorielle qui accueille le jeune présentant un handicap auditif et/ou visuel,
- l'établissement pour enfants déficients moteurs.

L'orientation vers ces établissements se fait au travers d'une décision de la CDAPH au regard de l'évaluation des besoins du jeune.

L'établissement à caractère sanitaire accueille l'adolescent dont l'état de santé ne permet pas une scolarisation en milieu ordinaire. Des accords avec le ministère de l'Éducation nationale permettent, dans certains cas, l'organisation de la scolarité dans ces établissements. Chaque établissement est spécialisé dans le traitement d'un type de pathologie. L'admission y est prononcée sur prescription médicale.

Graphique 5 : Évolution du nombre d'élèves handicapés scolarisés en milieu spécialisé dans le 1er et 2nd degré en Rhône-Alpes depuis 2008

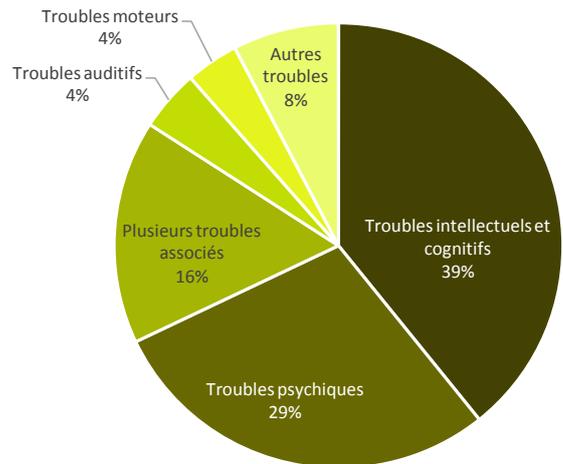


Source : Ministère de l'Éducation nationale, DEPP, scolarisation des élèves handicapés dans le 1er et le 2nd degré – année scolaire 2013-2014 (public + privé).

En 2013-2014, 8 873 enfants en Rhône-Alpes ont été scolarisés via l'une de ces structures : 94% dans des établissements médico-éducatifs et 6% en milieu hospitalier.

Les deux tiers de ces enfants souffrent soit de troubles intellectuels ou cognitifs soit de troubles psychiques.

Graphique 6 : Répartition des élèves handicapés scolarisés à la rentrée 2013 en milieu spécialisé selon leur trouble



Source : Ministère de l'Éducation nationale, DEPP, scolarisation des élèves handicapés dans le 1er et le 2nd degré – année scolaire 2013-2014 (public + privé).

Référence

Établissements et services pour enfants et adolescents handicapés, résultats de l'enquête ES 2010

Fin 2010, on comptait 2 118 établissements d'éducation spécialisée pour enfants et adolescents et 1 451 services d'éducation et de soins à domicile (SESSAD).

Dans les établissements, le nombre de places reste globalement stable au cours des deux dernières décennies, mais les formes de l'accueil se modifient : l'internat est en diminution au profit de l'accueil de jour et de l'accueil temporaire. Dans les services, l'augmentation des places se poursuit. Les SESSAD ont également diversifié leur offre d'accueil en augmentant le nombre de places consacrées aux enfants qui souffrent de troubles psychiques ou de troubles envahissants du développement. Les enfants de 6 à 16 ans accompagnés par un SESSAD sont scolarisés majoritairement en milieu ordinaire (96 %).

Les enfants accueillis dans un établissement d'éducation spécialisée sont essentiellement scolarisés dans la structure médico-sociale, sauf dans les établissements pour jeunes déficients sensoriels où une proportion plus élevée d'enfants sont scolarisés à temps plein dans une classe ordinaire (12 %). Enfin, les sorties d'un établissement pour enfants sont plus tardives pour les jeunes souffrant de déficiences sévères.

<http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/seriestat177.pdf>

Les étudiants en situation de handicap

La poursuite d'un cursus dans l'enseignement supérieur ne peut se faire qu'en milieu ordinaire puisqu'il n'existe pas de structure dédiée aux étudiants handicapés dans le cadre de la formation initiale.

Les élèves handicapés poursuivant leur formation dans une classe post-baccalauréat d'un lycée ou d'un lycée professionnel (BTS par exemple) peuvent continuer à bénéficier, dans les mêmes conditions que dans le cycle secondaire, d'un PPS.

Pour ceux intégrant le système universitaire des possibilités d'aide existent. Dans chaque université, des actions spécifiques sont conduites pour favoriser l'accueil d'étudiants handicapés :

- accessibilité des locaux, y compris restauration et hébergement (dans de nombreuses universités) ;
- services d'accueil ;
- aides pédagogiques : tutorat, soutien, preneurs de notes, interprètes en langue des signes, codeurs en langage parlé complété (LPC) selon les handicaps et les universités ;
- aides techniques ;
- aménagements des examens et concours de l'enseignement supérieur.

Dans chaque université, un responsable de l'accueil des étudiants handicapés a été désigné. Son travail consiste à coordonner les mesures permettant de répondre à chaque situation individuelle.

Référence



Livret d'accompagnement vers l'Enseignement Supérieur des élèves en situation de Handicap

Ce guide a pour objectif de rendre lisibles les dispositifs existants dans le champ du handicap à Lyon et à Saint-Étienne, que ceux-ci s'adressent aux étudiants ou bien au personnel universitaire. Ainsi, son objectif est de fournir quelques points de repères : le nom des correspondants, les démarches à effectuer, des références au cadre légal et d'autres nombreux liens à explorer.

<http://guidehandicap.universite-lyon.fr>

Référence

Service Accueil Handicap de l'Université de Grenoble a pour mission d'assurer aux étudiants en situation de handicap l'accès à la formation universitaire et la participation à la vie étudiante. Il accompagne ainsi dans leurs études tous les étudiants fréquentant les établissements d'enseignement supérieur grenoblois et confrontés à des difficultés liées à la maladie ou au handicap, permanent ou temporaire.

<http://handicap.grenoble-univ.fr>

D'après le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (via le site internet Handi-U) 15 862 étudiants handicapés ont été recensés dans l'enseignement supérieur à la rentrée 2012-2013 au niveau national, soit une augmentation de 18,5% par rapport à l'année précédente. La part de la région Rhône-Alpes s'élève à 11,4% avec 1 815 étudiants handicapés (cette part baisse de 0,5 point par rapport à l'année précédente). Les étudiants en situation de handicap se répartissent de manière équivalente dans les académies de Grenoble et de Lyon. Cependant la part des étudiants en situation de handicap dans l'ensemble des étudiants est plus élevée au sein de l'académie de Grenoble. Les universités grenobloises accueillent ainsi 15,7 étudiants handicapés pour 1 000 étudiants. Dans l'académie de Lyon, cette part est de 9,3‰ soit 1,5 points en dessous de la moyenne nationale (10,8‰).

Comparativement aux observations du national, la part des étudiants handicapés rhônalpins à suivre un cursus autre qu'universitaire (classes préparatoires aux grandes écoles, sections de technicien supérieur, écoles d'ingénieurs privés et publiques) est plus importante (12,9% contre 9,7%). Les troubles du langage et de la parole, premiers troubles des étudiants rhônalpins, sont surreprésentés dans la région par rapport au national (33,4% contre 19,6%). Les étudiants présentant ces troubles ont également augmenté de plus de 2 points par rapport à l'année précédente. Inversement les étudiants présentant des troubles moteurs sont proportionnellement moins présents au sein des étudiants handicapés rhônalpins (-3,6 points).



Les étudiants handicapés sont chaque année plus nombreux à s'inscrire à l'université : en cinq ans, leur nombre a doublé.

La politique incitative menée en leur faveur par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche après l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a accéléré cette progression. Plusieurs raisons expliquent cette évolution et notamment :

- une arrivée croissante d'élèves en provenance du second degré, singulièrement depuis la rentrée 2005 ;
- des étudiants mieux informés de leurs droits, qui n'hésitent plus à venir se faire connaître auprès des personnels de la structure handicap et à demander des aides de compensation ;
- des politiques d'établissement tendant à développer la sensibilisation et la formation des personnels, contribuant ainsi à un repérage plus efficace des étudiants qui ont besoin d'être accompagné pour leur éviter de décrocher à cause des difficultés qu'ils rencontrent du fait de leur handicap.
- des poursuites d'études longues un peu plus nombreuses. Toutefois, cette tendance demeure à confirmer.

Source : Handi-U.

Tableau 9 : Principales caractéristiques des étudiants handicapés recensés à la rentrée 2012/2013.

	Rhône-Alpes	France
Nombre d'étudiants handicapés recensés	1 815	15 862
inscrits à l'université	87,1%	90,3%
inscrits autre cursus (écoles ingénieurs...)	12,9%	9,7%
présentant des troubles temporaires	5,8%	6,2%
présentant des troubles du langage et de la parole	33,4%	19,6%
présentant des troubles moteurs	21,4%	23,2%
présentant des troubles psychiques	11,2%	13,1%
présentant des troubles viscéraux	9,3%	11,9%
présentant une déficience visuelle	8,7%	8,1%
présentant une déficience auditive	3,0%	5,6%
présentant des troubles intellectuels et cognitifs	2,7%	2,3%
présentant plusieurs troubles associés	5,9%	4,7%
présentant d'autres troubles	4,4%	11,5%

Source : Handi U - Effectif des étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur - année universitaire 2012/2013



Référence



Guide de l'accompagnement de l'étudiant handicapé

http://cache.media.handi-u.fr/file/Mediatheque/78/7/Guide_handicap_etudiants2012_276787.pdf



Référence

Charte Université-Handicap 2012

La charte université-handicap, signée en 2007, a favorisé dans tous les établissements le développement d'une dynamique favorable aux étudiants handicapés, justifiant de la renouveler, en élargissant son champ d'application aux domaines des ressources humaines, de la formation et de la recherche en rapport avec le handicap.

La nouvelle charte, conclue le 4 mai 2012, comporte quatre volets :

- la consolidation des dispositifs d'accueil et le développement des processus d'accompagnement des étudiants handicapés dans l'ensemble du cursus universitaire et vers l'insertion professionnelle ;
- le développement des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes handicapées ;
- l'accroissement de la cohérence et de la lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap ;
- le développement de l'accessibilité des services offerts par les établissements.

Source : « Charte Université handicap. L'insertion professionnelle des étudiants handicapés : un contexte partenarial élargi », octobre 2012, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

2 Les reconnaissances du statut de travailleur handicapé en Rhône-Alpes

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 d'invalidité** (CASF, art. L. 241-3),
- ▶ les titulaires de l'**Allocation aux Adultes Handicapés (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 par l'intermédiaire des décisions de deux organismes essentiellement : la **CDAPH** au sein des **Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)** et les organismes de sécurité sociale.

• Les reconnaissances délivrées par les MDPH

Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)

Créées par la *Loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*, les **Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)** sont pilotées par les Conseils Généraux. Regroupant des professionnels provenant d'horizons différents (agents territoriaux, fonctionnaires de l'État venant du Ministère du Travail, de la Solidarité, de l'Éducation Nationale..., médecins, agents des Caisses des Allocations Familiales, des Caisses d'Assurance Maladie, etc...), elles sont constituées en GIP (Groupement d'Intérêt Public).

La loi n°2011-901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap contient des dispositions modifiant de manière plus ou moins profonde les modalités de fonctionnement des **MDPH**. Elle vient également préciser les rapports entre la **MDPH** et les organismes participant au service public de l'emploi.

La présidence des **MDPH** revient aux Présidents des Conseils Généraux qui président également la **COMmission EXécutive (COMEX)** et la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)**. D'une manière générale, le Vice-président du Conseil Général en charge du handicap assure la présidence de ces organismes par délégation du Président du Conseil Général.

Ses missions

La **MDPH**, communément appelé « **guichet unique** », a pour objectif de simplifier les démarches pour les personnes et pour les administrations elles-mêmes.

Ses missions sont décrites dans l'article 64 de la loi du 11 février 2005. Il indique qu'elle « **exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap. Elle met en place et organise le fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire, de la CDAPH, de la procédure de conciliation interne et désigne la personne référent [pour cette procédure] et pour l'insertion professionnelle.** »

Cette organisation a un but dédié à la personne en situation de handicap. Il s'agit, toujours selon l'article 64, d'assurer « l'aide nécessaire à la formulation de **[son] projet de vie**, l'aide nécessaire à la mise en œuvre des décisions prises par la **CDAPH**, l'accompagnement et les médiations que cette mise en œuvre peut requérir. Elle met en œuvre l'accompagnement nécessaire aux personnes handicapées et à leur famille après l'annonce de leur handicap et lors de son évolution. »

? Définition

La Caisse Nationale de Solidarité de l'autonomie (CNSA)

La CNSA est un établissement public créé par la loi du 30 juin 2004. La loi sur l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées du 11 février 2005 a précisé et renforcé ses missions. Mise en place en mai 2005, la CNSA est, depuis le 1er janvier 2006, chargée de :

- Financer les aides en faveur des personnes âgées dépendantes et des personnes handicapées
- Garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps
- Assurer une mission d'expertise, d'information et d'animation pour suivre la qualité du service rendu aux personnes

Source : http://www.cnsa.fr/rubrique.php3?id_rubrique=14

Cet accompagnement comprend **l'évaluation du handicap et des besoins de compensation** définis en fonction du projet de vie. Ce travail vise à élaborer **un plan personnalisé de compensation (PPC)** dont l'instruction et la mise en œuvre dépend de la **MDPH** qui assure l'instruction des demandes (attributions de prestations, de cartes, orientation scolaire, médico-sociale ou professionnelle) et leur exécution après décision de la **CDAPH**. Ce travail d'évaluation concerne également les enfants en âge d'être scolarisés qui bénéficient de la définition en lien avec l'équipe pluridisciplinaire, d'un **plan personnalisé de scolarisation (PPS)**.

Chargée, via la **CDAPH**, de l'orientation vers les services ou établissements médico-sociaux des personnes en situation de handicap, la **MDPH** leur transmet les informations relatives à ces orientations.

Source : www.mdpf.fr

? Définition

Les Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)...

...ont été créées par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour «l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées» (art. L.146-9). Elles résultent de la fusion des Commissions Techniques d'Orientation et de REclassement Professionnel (COTOREP) et des Commissions Départementales d'Education Spéciale (CDES).

Au sein de la **Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)**, la CDAPH prend toutes les décisions concernant les aides et les prestations après évaluation des besoins de compensation et élaboration du plan personnalisé de compensation du handicap par l'équipe mise en place au sein des MDPH (art. L146-8).

La CDAPH est compétente pour :

- se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale ;
- désigner les établissements ou les services correspondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent ou concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé et en mesure de l'accueillir ;
- l'attribution, pour l'enfant ou l'adolescent, de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) et, éventuellement, de son complément ;
- l'attribution de la **carte d'invalidité (CIN)** ;
- l'attribution de l'**allocation aux adultes handicapés (AAH)** et du complément de ressources ;
- l'attribution de la prestation de compensation du handicap (PCH) ;
- reconnaître la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- statuer sur l'accompagnement des personnes handicapées âgées de plus de soixante ans hébergées dans les structures pour personnes handicapées adultes.

La COMmission EXécutive (COMEX)...

...rassemble l'ensemble des acteurs institutionnels constituant les **MDPH** (Conseil général, Etat, organismes de protection sociale...) ainsi que des représentants d'associations représentatives des usagers en situation de handicap. Elle définit la politique générale de l'institution et en assure sa gestion.

Pour en savoir plus : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000263745&dateTexte=>

En chiffres

Les décisions et accords des MDPH rhônalpines en 2013

- | | | |
|--|---|---|
| • RQTH
44 671 décisions prononcées
41 200 accords | • AAH
41 334 décisions prononcées
27 855 accords | • Cartes d'invalidité
30 617* accords |
|--|---|---|

Source : Les MDPH de la région Rhône-Alpes – Données d'activité 2013, adultes, par type de demande.

*y compris les cartes de priorité pour les départements de l'Ardèche, de la Drôme, de la Loire, du Rhône et de la Haute-Savoie.

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

En 2013, on peut estimer que ce sont 44 671 décisions qui ont été prononcées et qui ont donné lieu à 41 200 accords de reconnaissance, chiffre en légère hausse par rapport à 2012 (+3,4%). En moyenne sur la région, le taux d'accord est donc de 92,2%. Selon les départements, il varie de 86,5% dans la Loire à 97,7% en Ardèche.

? Définition

La définition de la **qualité de travailleur handicapé** est donnée par l'article L 5213-1 du code du travail :

« Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

D'autre part, le demandeur de la RQTH doit être dégage de toute obligation scolaire, il doit donc en principe être âgé de plus de 16 ans. Toutefois, la RQTH peut être attribuée aux jeunes handicapés étant autorisés, sur dérogation attribuée par l'inspecteur d'académie, à débiter un apprentissage dès l'âge de 15 ans.

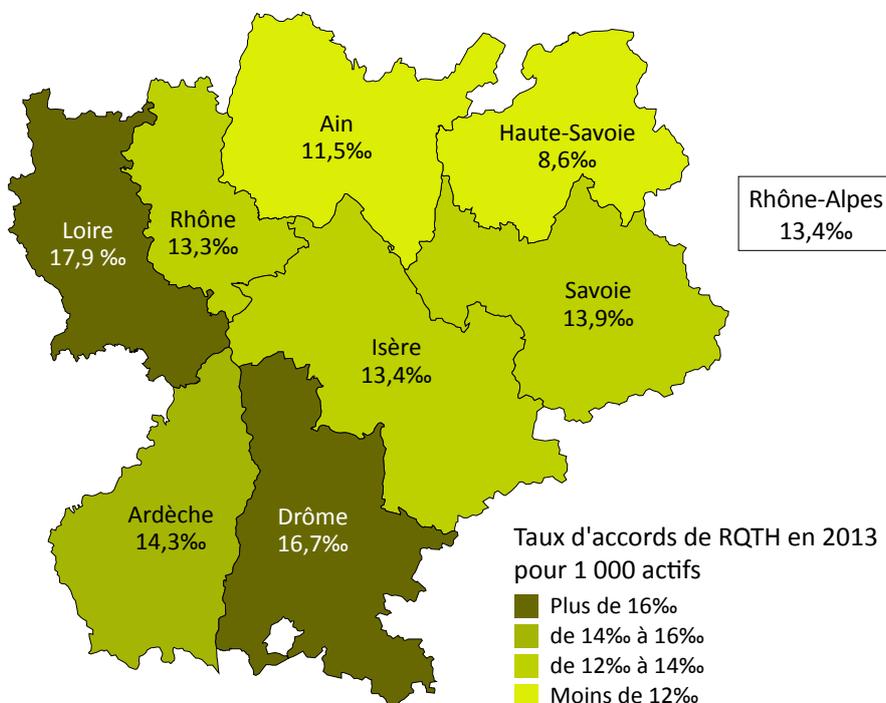
Tableau 1 : Les demandes et les décisions prononcées de RQTH en Rhône-Alpes en 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de demandes de RQTH reçues	4 176	2 095	4 003	8 700	7 247	14 830	3 152	4 000	48 203
dont % de premières demandes	NR	NR	NR	53%	57%	74%	NR	50%	60%
Evol./ 1 an	15,7%	NR	4,8%	8,4%	14,3%	10,7%	11,6%	15,2%	10,8%*
Nombre de décisions prononcées	3 717	2 093	3 907	8 275	6 950	13 034	3 090	3 605	44 671
dont nombre d'accords	3 552	2 045	3 810	8 005	6 011	11 411	2 905	3 461	41 200
Evol./ 1 an	14,3%	3,2%	-5,7%	-0,1%	-4,1%	3,4%	16,3%	5,3%	2,4%
% d'accord	95,6%	97,7%	97,5%	96,7%	86,5%	87,5%	94,0%	96,0%	92,2%

Sources : Les MDPH de la région Rhône-Alpes - année 2013. NR : Non renseigné.

* donnée estimé

Cartographie 1 : Taux d'attribution de RQTH en 2013 pour 1 000 actifs par département de la région Rhône-Alpes



Le nombre d'accords pour 1 000 actifs dans la région Rhône-Alpes est de 13,4‰ pour l'année 2013. Il varie selon les départements de la région (cf. carte). Il est particulièrement élevé dans la Drôme et la Loire et à l'inverse il est relativement bas dans les départements de l'Ain et de la Haute-Savoie.

Sources : Les MDPH de la région Rhône-Alpes – année 2013 et INSEE – Recensement de la population ; Traitements statistiques – Observatoire CRDI.

L'Orientation Professionnelle (ORP)

Comme pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, la démarche d'orientation professionnelle est une démarche personnelle qui appartient à la personne en situation de handicap ou à son représentant légal (circulaire DGEFP n°2007/01 du 15 janvier 2007).

Toutefois, saisie d'une demande de RQTH, la CDAPH peut également se prononcer sur l'orientation professionnelle de la personne, que celle-ci ait ou non formulé une demande précise en ce sens.

La dimension professionnelle doit être partie intégrante de l'approche globale de la personne handicapée et constituer, chaque fois que possible, un des aspects des réponses proposées à son projet de vie.

Les différentes formes d'orientation



Au cours de l'année 2013, environ 32 000 accords d'orientation professionnelle ont été donnés en Rhône-Alpes, dont plus de la moitié par les CDAPH des MDPH du Rhône et de la Loire.

Ces orientations sont très largement en faveur du milieu ordinaire (73,6% des cas), ensuite dans 15% des cas, elles concernent le milieu protégé et enfin dans 2% des cas, c'est un accord pour une orientation en formation qui a été donné.

Tableau 2 : Les décisions d'orientation professionnelle des CDAPH en Rhône-Alpes en 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de demandes d'ORP reçues	1 757*	1 566	3 971	4 689	7 395	17 078	3 137	2 439	42 032
Nombre de décisions prononcées	1 586	1 144	3 483	4 654	6 445	13 394	3 164	2 178	36 048
dont nombre d'accords	1 330	1 876	3 312	3 743	5 108	11 995	2 888	1 865	32 117
% orientations milieu ordinaire	81,4%	72,5%	NR	67,2%	91,3%	88,8%	78,9%	58,0%	73,6%
% orientations milieu protégé (ESAT)	NR	23,4%	NR	29,7%	8,7%	11,2%	16,3%	31,4%	15,0%
% orientations formation et pré-orientation	13,3%	4,1%	NR	2,9%	0,0%	0,0%	4,4%	10,6%	2,1%

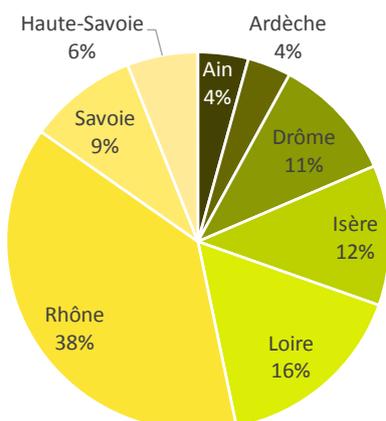
Sources : Les MDPH de la région Rhône-Alpes – année 2013.

NR : Non renseigné.

* hors ESAT

En 2013, ce sont environ 650 accords pour une orientation en formation et plus de 4 600 accords d'orientation en ESAT qui ont été prononcés par les CDAPH rhônalpines.

Graphique 1 : Les accords d'orientation professionnelle des CDAPH de Rhône-Alpes en 2013



Sources : Les MDPH de la région Rhône-Alpes - année 2013.

? Définition

Les Établissements et Services d'Aide par le Travail

La décision d'orientation vers un ESAT :

- est provisoire : elle ouvre droit à une période d'essai de 6 mois, au terme de laquelle la CDAPH se prononce sur le caractère définitif de l'insertion du travailleur handicapé ;
- vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Les **Établissements et Services d'Aide par le Travail** (ESAT) accueillent des personnes handicapées pour lesquelles la CDAPH a constaté que les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

(CASF, art L.344-1-1, L344-2).

L'Allocation Adulte Handicapé (AAH)

La loi de février 2005 a intégré les allocataires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2009, la législation a systématisé, pour toute demande d'AAH, l'examen de l'opportunité de reconnaître la qualité de travailleur handicapé et de procéder, le cas échéant, à une orientation professionnelle. Cette mesure vise à favoriser l'insertion professionnelle.

La réforme de l'AAH en 2011, via le décret n°2010-1403 venant modifier les modalités d'évaluation des ressources prises en compte dans le calcul des droits, concerne les allocataires en emploi ou proche du marché de l'emploi et propose de nouvelles règles incitant davantage l'activité professionnelle.

En 2013, on peut estimer à environ 44 000 le nombre de demandes d'AAH qui ont été reçues par les CDAPH rhônalpines. Par rapport à celles qui ont été suivies d'une décision, près des deux tiers ont été accordées soit 27 850, après trois années consécutives de baisse, le nombre d'accord augmente de 8% par rapport à 2012. Notons que la moitié des AAH attribuées dans la région l'ont été dans les départements du Rhône et de l'Isère.

? Définition

L'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)...

... a pour objet de garantir un revenu minimum d'existence à toute personne handicapée qui ne peut prétendre au titre d'un régime de sécurité sociale, d'un régime de pension de retraite ou d'une législation particulière, à un avantage de vieillesse, d'invalidité ou à une rente d'accident du travail d'un montant au moins équivalent (Art L. 821-1 CSS).

L'AAH est accordée, sur décision de la CDAPH, aux personnes âgées d'au moins 20 ans, résidant de façon stable sur le territoire métropolitain et sous certaines conditions à partir de 16 ans et :

- au titre de l'article L821-1 (CSS), aux personnes atteintes d'une **incapacité** permanente égale ou supérieure à 80%, pour une durée de 1 à 5 ans
- au titre de l'article L821-2 (CSS), aux personnes atteintes d'un taux d'**incapacité** compris entre 50% et 80% et dont le handicap entraîne une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi (RSDAE)*.

Financée par l'État, l'AAH est versée par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), sous conditions de ressources. Le montant mensuel maximum de l'AAH pour une personne handicapée s'élève à 800,45€ (montant valable jusqu'au 31/03/2014). Depuis janvier 2011, le montant peut aussi varier en fonction de l'activité professionnelle** : les bénéficiaires en emploi (hors ESAT) doivent désormais envoyer une déclaration de ressources trimestrielle.

Des compléments de l'AAH viennent s'ajouter (sous certaines conditions) :

- Le complément de ressources est versé aux bénéficiaires de l'AAH (au titre de l'article L821-1) dont la capacité de travail est inférieure à 5% (déterminé par la CDAPH), qui n'ont pas perçu de revenus professionnels depuis au moins un an à la date de la demande et qui n'exercent pas d'activité professionnelle et qui habitent un logement indépendant. Il constitue la garantie de ressources pour les personnes handicapées et s'élève à 179,31€ par mois.
- La majoration pour la vie autonome est versée aux bénéficiaires de l'AAH (au titre de l'article L821-1) n'exerçant pas d'activité professionnelle et disposant d'un logement indépendant éligible à une aide au logement. Le montant de la majoration pour la vie autonome s'élève à 104,77€ par mois. Elle n'est pas cumulée avec le complément de ressources.

<http://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/solidarite-et-insertion/l-allocation-aux-adultes-handicapes-aaah?active=tab1>

* Notion précisée par la circulaire du 27 octobre 2011 relative au décret n°2011-974 du 16 août 2011 applicable à toute décision de la CDAPH prononcée à compter du 1^{er} septembre 2011 : « la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi compte tenu du handicap est caractérisée par d'importantes difficultés pour accéder à l'emploi qui sont liées exclusivement aux effets du handicap de la personne et qui ne peuvent pas être compensées ».

** Décret n° 2010-1403 du 12 novembre 2010 modifiant les modalités d'évaluation des ressources prises en compte pour le calcul des droits à l'allocation aux adultes handicapés
http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20101116&numTexte=101&pageDebut=20419&pageFin=20421

📖 Référence

L'allocation aux adultes handicapés attribuée dans les départements : des disparités liées au contexte sociodémographique des territoires.

Fin 2012, près d'un million de personnes perçoivent l'allocation aux adultes handicapés (AAH), minimum social destiné aux personnes en situation de handicap disposant de faibles ressources. En moyenne, la France compte donc 33 allocataires pour 1 000 habitants en âge de percevoir l'allocation. Cette proportion est élevée dans le Centre et le Sud-Ouest de la France, où nombre de départements comptent plus de 40 allocataires pour 1 000 habitants, et faible en région parisienne (moins de 24 allocataires pour 1 000 habitants en âge de percevoir l'allocation). Afin de s'assurer de l'égalité de prise en charge des personnes handicapées sur le territoire, il est nécessaire de mesurer l'ampleur des disparités entre les départements et d'en comprendre l'origine. Durant la période 2008-2011, les trois quarts des disparités sont expliquées par des facteurs démographiques, socioéconomiques et sanitaires. Le quart restant peut notamment relever de différences d'appréciations et de pratiques entre les acteurs locaux. Au cours de la période récente, les disparités se réduisent légèrement.

Source : Drees, Dossiers solidarité et santé – Décembre 2013.

Tableau 3 : Les décisions d'attribution de l'AAH en Rhône-Alpes en 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de demandes d'AAH reçues	3 638	NR	4 354	7 311	5 375	14 027	2 837	3 362	NR
Nombre de décisions prononcées	3 199	2 425	4 521	7 107	5 091	13 138	2 807	3 046	41 334
<i>dont nombre d'accords</i>	<i>2 185</i>	<i>1 915</i>	<i>2 888</i>	<i>4 663</i>	<i>2 951</i>	<i>9 204</i>	<i>2 049</i>	<i>2 000</i>	<i>27 855</i>
<i>% par département</i>	<i>7,8%</i>	<i>6,9%</i>	<i>10,4%</i>	<i>16,7%</i>	<i>10,6%</i>	<i>33,0%</i>	<i>7,4%</i>	<i>7,2%</i>	<i>100,0%</i>
<i>Evol./ 1 an</i>	<i>24,0%</i>	<i>10,7%</i>	<i>14,1%</i>	<i>-8,5%</i>	<i>5,9%</i>	<i>11,6%</i>	<i>9,7%</i>	<i>15,3%</i>	<i>8,1%</i>

Sources : Les MDPH de la région Rhône-Alpes - année 2013. NR : Non renseigné.

Au 31 décembre 2013, la région Rhône-Alpes compte environ 88 000 bénéficiaires de l'AAH, soit 8,6% de l'ensemble des bénéficiaires de France métropolitaine. Les départements de l'Isère, la Loire et du Rhône concentrent près des deux tiers des bénéficiaires de la région.

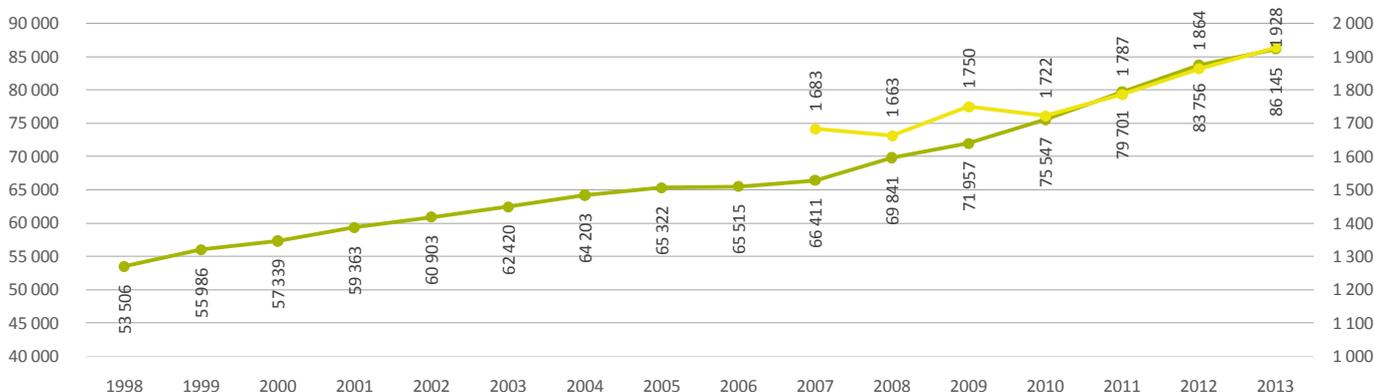
Tableau 4 : Les bénéficiaires de l'AAH relevant du régime général ou agricole en Rhône-Alpes au 31 décembre 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de bénéficiaires	6 461	5 726	7 890	14 625	14 628	26 089	5 958	6 696	88 073
% par département	7,3%	6,5%	9,0%	16,6%	16,6%	29,6%	6,8%	7,6%	100,0%
Evol./1 an	1,2%	3,8%	2,0%	2,1%	0,7%	5,5%	1,6%	2,4%	2,9%

Sources : MSA et CNAF, fichier FILEAS BENETRIM - bénéficiaires aux 31/12/2013.

Le nombre de bénéficiaires a progressé de 2,9% en 2013 par rapport à 2012, bien que les conditions d'accès aient été durcies depuis 2011 (évaluation trimestrielle des ressources pour les personnes travaillant en milieu ordinaire). Néanmoins, le nombre de bénéficiaires de l'AAH présente une forte progression depuis 2007 (+2,4% par an avant 2007 contre +4,4% par an après cette date). Cette croissance soutenue peut s'expliquer par des changements institutionnels (revalorisations successives du barème dans le cadre de l'augmentation de 25% de l'allocation entre 2007 et 2012 et modification du calendrier de réévaluation des ressources) et notamment par la suppression de la condition d'accès à l'AAH (loi de finances pour 2009) exigeant que le demandeur dont le taux d'incapacité est compris entre 50% et 80% n'ait pas occupé d'emploi pendant l'année précédant sa demande.

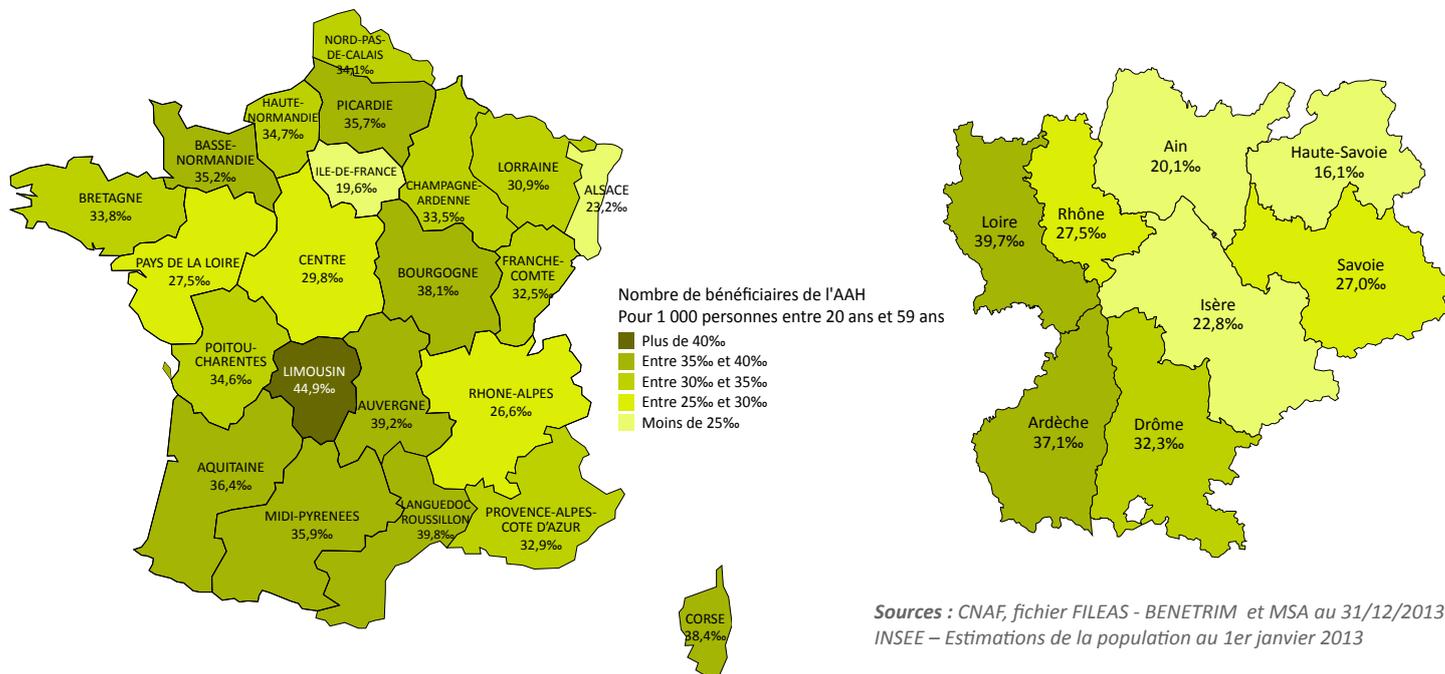
Graphique 2 : Évolution du nombre de bénéficiaires rhônalpins de l'AAH en fonction de leur régime d'appartenance



Sources : MSA et CNAF, fichier FILEAS BENETRIM - bénéficiaires aux 31/12/2013.

Au sein de la région Rhône-Alpes, le nombre de bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé pour 1 000 habitants en âge de la percevoir s'élève à 26,6. Ce chiffre est inférieur de 3,5 points au regard du taux d'allocataire national. Cependant, le taux de bénéficiaires de l'AAH se révèle hétérogène parmi les différents départements rhônalpins. Ainsi, la Haute-Savoie compte 16 allocataires pour 1 000 habitants, soit 2,5 fois moins que le département de la Loire qui en recense près de 40.

Cartographie 2 : Taux de bénéficiaires de l'AAH au 31 décembre 2013 en France métropolitaine et en Rhône-Alpes



Sources : CNAF, fichier FILEAS - BENETRIM et MSA au 31/12/2013 INSEE - Estimations de la population au 1er janvier 2013

Référence

Minimaux sociaux et prestations sociales

Les minima sociaux et les prestations sociales continuent de jouer leur rôle redistributif à l'égard des ménages les plus modestes. À la fin 2011, 3,7 millions de personnes bénéficient de l'un des neuf minima sociaux. C'est 2,4 % de plus qu'en 2010. Au total, en incluant les conjoints et les enfants à charge, 10 % de la population perçoit une de ces prestations sociales en 2011.

Cette hausse s'explique en grande partie par la situation toujours dégradée du marché du travail, avec un **taux de chômage** plus élevé en 2011 qu'entre 2000 et 2008 et un chômage de longue durée qui ne cesse de croître. Autre conséquence de la conjoncture économique dégradée, le nombre de bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) progresse également (+2,8 %), tout comme le nombre d'allocataires des aides au logement (+1,4 %).

Source : Julie LABARTHE et Michèle LELIEVRE, 2013, « Minima sociaux et prestations sociales – édition 2013 », Etudes et Statistiques, DREES, juillet 2013.

La Carte d'Invalidité (CIN)

Les données fournies par les MDPH concernant les cartes d'invalidité ne permettent pas de présenter des évolutions. En effet, les champs sont différents d'une année sur l'autre (données incluant dans certains cas les cartes de priorité).

En 2013, environ 57 000 demandes de cartes d'invalidité (y compris les cartes de priorité) ont été reçues en Rhône-Alpes.

Le nombre de situations ayant fait l'objet d'une décision se monte cette même année à 53 700 dont 35 600 accords, soit un taux d'attribution moyen de 66,3%. Ce taux varie selon les départements de 38,4% dans l'Ain à près de 100% en Ardèche.

Près des deux tiers des cartes attribuées en 2013 l'ont été dans les départements du Rhône, de la Loire et de l'Isère.

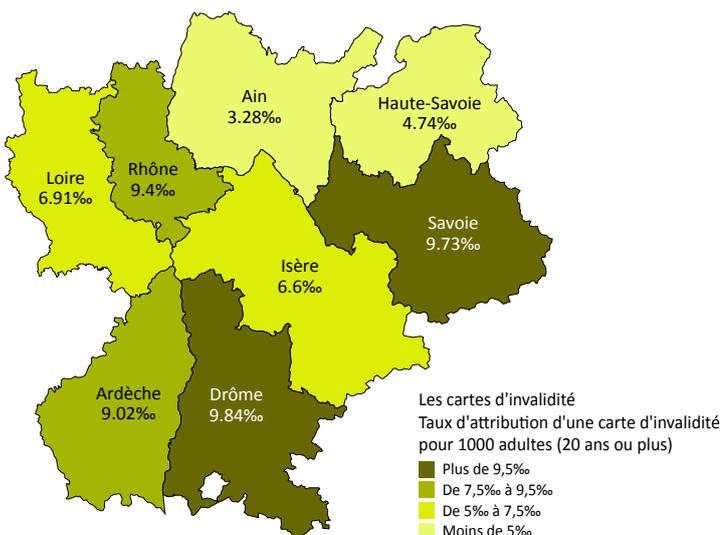
Tableau 5 : Les décisions d'attribution de la carte d'invalidité en Rhône-Alpes en 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de demandes reçues*	4 093	3 226	4 412	9 480	10 365	17 935	3 872	3 752	57 135
Nombre de décisions prononcées*	3 886	2 232	5 522	8 884	9 230	16 196	4 127	3 627	53 704
dont nombre d'accords*	1 492	2 232	3 663	6 024	3 930	12 415	3 137	2 725	35 618
% par département	7,2%	4,2%	10,3%	16,5%	17,2%	30,2%	7,7%	6,8%	100%
Taux d'attribution	38,4%	100,0%	66,3%	67,8%	42,6%	76,7%	76,0%	75,1%	66,3%

Sources : Les MDPH de la région Rhône-Alpes - année 2013.

* y compris carte de priorité.

Cartographie 3 : Taux d'attribution d'une carte d'invalidité pour 1 000 adultes de 20 ans ou plus



Sources : Les MDPH de la région Rhône-Alpes – année 2013. et INSEE – Recensement de la population – Traitements statistiques Observatoire CRDI.

? Définition

La **carte d'invalidité** est délivrée pour une durée déterminée entre 1 et 10 ans ou à titre permanent (lorsque le handicap n'est pas susceptible d'évolution) à toute personne dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 80% ou qui a été classée en 3ème catégorie de la **pension d'invalidité** de la sécurité sociale. Cette carte permet notamment d'obtenir une priorité d'accès aux places assises dans les transports en commun, dans des espaces et salles d'attente ainsi que dans les établissements et les manifestations accueillant du public, tant pour son titulaire que pour la personne qui l'accompagne dans ses déplacements. Elle permet également d'obtenir une priorité dans les files d'attente.

La carte d'invalidité peut être annotée d'une mention « besoin d'accompagnement » :

- pour les enfants ouvrant droit au troisième, quatrième, cinquième ou sixième complément de l'Allocation d'Education Enfant Handicapé (AEEH);
- pour les adultes qui bénéficient de l'élément « aides humaines » de la prestation de compensation ou qui perçoivent, d'un régime de sécurité sociale, une majoration pour avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, ou qui perçoivent l'allocation personnalisée d'autonomie ou qui bénéficient de l'allocation compensatrice tierce personne.

La mention « cécité » est également apposée sur la carte d'invalidité dès lors que la vision centrale de la personne est inférieure à un vingtième de la normale.

Il existe également une « **carte de priorité pour personne handicapée** ». Elle remplace la carte « station debout pénible » et donne la priorité dans les files d'attente. Elle est délivrée après évaluation par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH.

Source : CASF article R241-12 à R241-15.

• Les autres types de reconnaissances

Les Accidents du Travail, les accidents de trajet et les Maladies Professionnelles (AT/MP)

Contexte National

En France, en 2013, 618 263 Accidents du Travail (AT) ayant occasionné au moins une journée d'arrêt de travail ont été reconnus par l'Assurance Maladie, soit une baisse de -3,5% comparé à 2012. L'indice de fréquence (IF) des accidents du travail atteint le niveau historiquement bas de 33,8 AT avec arrêt pour 1000 salariés. Après un fléchissement ces dernières années, la fréquence des AT poursuit donc sa décroissance.

Près d'un accident du travail sur quinze a provoqué des séquelles permanentes, évaluées par un médecin de l'Assurance Maladie à un taux dit d'**incapacité** permanente. Le nombre de nouvelles **incapacités** permanentes diminue lui aussi (-2,6% par rapport à 2012). Enfin, les décès consécutifs à un accident du travail ne diminuent pas et restent dans la tranche des 500-600 cas annuels, comme c'est le cas depuis au moins 5 ans.

Après une année de baisse du nombre d'accidents de trajet, celui-ci augmente de nouveau avec près de 3 000 cas supplémentaires signalés en 2013.

Le nombre de « nouvelles » maladies d'origine professionnelle (MP) prises en charge par l'Assurance Maladie Risques Professionnels est lui en revanche, en baisse (près de -5% en un an). On entend par « nouvelle » MP, les MP ayant donné lieu à un premier règlement de prestations en espèce au cours de l'année civile considérée.



Dernières données disponibles.

Attention les données de la branche Risques Professionnels de la CARSAT concernent l'année 2012.

Région Rhône-Alpes

En 2012, la branche Risques Professionnels de la CARSAT Rhône-Alpes a dénombré 76 186 accidents du travail avec arrêt, 5 097 maladies professionnelles indemnisées et 9 796 accidents de trajet avec arrêt.

Parmi les accidents de travail, le nombre de ceux ayant entraîné un arrêt de travail régresse de -3,2% par rapport à l'année 2011. Ainsi la sinistralité rapportée au nombre de salariés est en léger retrait au niveau de la région. L'indice de fréquence s'échelonne de 35,3 dans le Rhône à 46,3 dans l'Ain. Il est également variable selon les secteurs d'activité (74,1 dans le BTP, activité la plus accidentogène). Ces accidents du travail avec arrêt sont enregistrés pour près des 2 tiers par les PME/PMI de 10 à 199 salariés.

Les accidents de trajet avec arrêt diminuent dans les mêmes proportions. Ils sont plus fréquents dans les départements du Rhône (39,6% des cas) et de l'Isère (19,3%).

Enfin, même si le nombre de MP indemnisées diminue de -6% par rapport à 2011, leur gravité ne cesse d'augmenter (nombre de MP avec rente IP>10% en hausse de 9,5%). Ces maladies professionnelles sont dans 85% des cas des troubles musculo-squelettiques ou des lombalgies.

Tableau 6 : Les accidents du travail, du trajet et les maladies professionnelles en France en 2013

	2013	Evol./ 1 an
Effectif salarié	18 314 269	0,1%
Accidents travail (AT)		
AT en 1 ^{er} règlement	618 263	-3,5%
AT avec incapacité permanente	39 078	-2,6%
AT mortels	541	-3,0%
Journées perdues pour incapacité temporaire	37 495 807	-0,9%
Indice de fréquence*	33,8	-3,6%
Maladies professionnelles (MP)		
MP en 1 ^{er} règlement	51 452	-4,7%
MP avec rente (IP >= 10%)	27 450	-6,2%
MP mortelles	430	-17,8%
Journées perdues pour incapacité temporaire	10 196 080	-5,1%
Accidents du trajet		
Ac. trajet avec 1 ^{er} règlement	93 363	3,6%
Ac. trajet avec IP	7 865	-2,9%
Ac. trajet mortels	306	-5,3%
Journées perdues pour incapacité temporaire	6 206 593	1,7%

Source : Assurance Maladie, Risques professionnels - Rapport de gestion 2013.

* indice de fréquence = nombre d'accidents avec arrêt pour 1000 salariés.

Tableau 7 : Les accidents du travail, du trajet et les maladies professionnelles en Rhône-Alpes en 2012

	2012	Evol./ 1 an
Effectif salarié	1 934 710	-1,2%
Accidents travail (AT)		
AT en 1 ^{er} règlement	76 186	-3,2%
AT avec incapacité permanente	5 771	1,8%
AT mortels	58	16,0%
Journées perdues pour incapacité temporaire	5 420 717	-0,7%
Indice de fréquence*	39,4	-0,8 point
Maladies professionnelles (MP)		
MP en 1 ^{er} règlement	5 097	-6,0%
MP avec rente (IP >= 10%)	1 390	9,4%
MP mortelles	42	-6,7%
Indice de fréquence des MP**	2,6	-0,2 point
Accidents du trajet		
Ac. trajet avec 1 ^{er} règlement	9 796	-3,2%
Ac. trajet avec IP	976	-3,7%
Ac. Trajet mortels	33	-8,3%

Source : CARSAT Rhône-Alpes, Branche Risques Professionnels – Statistiques Rhône-Alpes 2012.

* indice de fréquence = nombre d'accidents avec arrêt pour 1000 salariés.

** indice de fréquence des MP = nombre d'accidents avec arrêt pour 1000 salariés.

Les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une **incapacité** permanente supérieure ou égale à 10% font également partie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La région Rhône-Alpes compte pour les salariés relevant du régime général de sécurité sociale, 1 650 nouvelles rentes attribuées en 2013 suite à un accident du travail (un chiffre stable depuis 2012), 178 suite à un accident du trajet (+2,9% par rapport à 2012) et 1 166 pour une maladie professionnelle (en baisse de 14,2% en un an), tous secteurs d'activité confondus.

Plus d'un quart (≈30%) des nouvelles rentes attribuées au sein de la région en 2013, quelque soit le risque, concernent des bénéficiaires résidant dans le département du Rhône, tandis que 17% des bénéficiaires sont rattachés à la caisse primaire du département de l'Isère.

? Définition

Les **CARSAT** sont des organismes de droit privé exerçant une mission de service public dans les domaines de la retraite, de la prévention-tarifification des risques professionnels et de l'action sociale.

Elles ont notamment pour mission de :

- Calculer et gérer la retraite des salariés, payer les pensions correspondantes et proposer des aides diverses aux retraités.
- Aider les entreprises à évaluer les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP) dans un but de prévention.
- Participer à la tarification de l'assurance AT-MP.
- Développer des actions de formation, de conseil, et de prévention sanitaire et sociale dans le domaine de la maladie.
- Développer une politique d'actions sociales au service des populations en difficultés grâce à leur service social.

<http://www.ameli.fr/l-assurance-maladie/connaitre-l-assurance-maladie/missions-et-organisation/le-reseau-de-l-assurance-maladie/les-carsat-ex-cram.php>

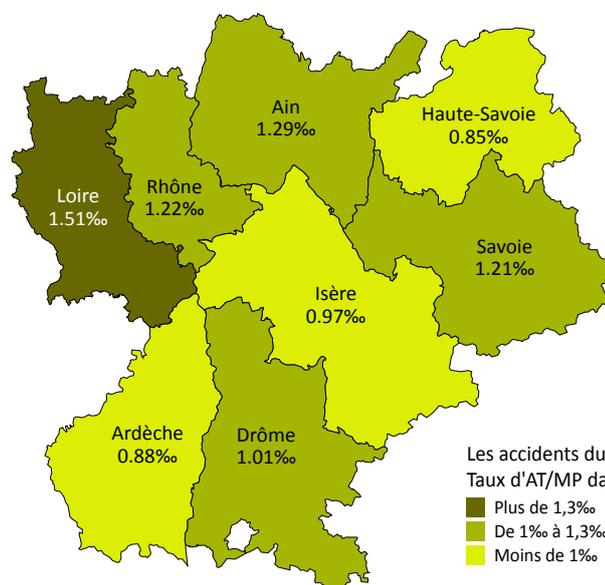
Le volume général de ces prestations pour l'année 2013 diminue par rapport à celui de l'année 2012. Cette baisse cache cependant de nettes différences : les rentes attribuées pour des accidents de trajet affichent une augmentation de près de 3% en comparaison aux nombres de rentes attribuées en 2012 alors que celles attribuées suite à une maladie professionnelle chutent fortement en un an (-14,4%).

Tableau 8 : Rentes accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle attribuées pour incapacité permanente supérieure ou égale à 10% en 2013 en Rhône-Alpes

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Accidents du travail avec IPP>=10%	165	54	115	244	238	521	132	181	1 650
% département	10,0%	3,3%	7,0%	14,8%	14,4%	31,6%	8,0%	11,0%	100,0%
Evol./ 1 an	-2,4%	-10,0%	18,6%	-19,7%	17,8%	6,3%	0,8%	-1,6%	0,8%
Accidents de trajet avec IPP>=10%	32	12	25	51	37	122	12	27	318
% département	10,1%	3,8%	7,9%	16,0%	11,6%	38,4%	3,8%	8,5%	100,0%
Evol./ 1 an	52,4%	-14,3%	25,0%	-20,3%	42,3%	8,9%	-40,0%	-15,6%	2,9%
Maladies professionnelles avec IPP>=10%	166	46	62	231	176	289	90	106	1 166
% département	14,2%	3,9%	5,3%	19,8%	15,1%	24,8%	7,7%	9,1%	100,0%
Evol./ 1 an	6,4%	-16,4%	-39,2%	-27,1%	-12,0%	-0,7%	-10,9%	-22,6%	-14,2%
Total	363	112	202	526	451	932	234	314	3 134
% département	11,6%	3,6%	6,4%	16,8%	14,4%	29,7%	7,5%	10,0%	100,0%
Evol./ 1 an	4,9%	-13,2%	-7,8%	-23,2%	5,4%	4,4%	-7,1%	-11,0%	-5,2%

Source : CARSAT - année 2012 et 2013 - Accidents du travail et maladies professionnelles.

Cartographie 4 : Taux de rentes pour accidents du travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles attribuées pour incapacité permanente supérieure ou égale à 10% dans la population active en emploi en 2013



Sources : CARSAT, Accidents du travail et maladies professionnelles – année 2013 – et INSEE – Recensement de la population – Traitements statistiques Observatoire CRDI.

Les accidents du travail et maladies professionnelles
Taux d'AT/MP dans la population active ayant un emploi

- Plus de 1,3‰
- De 1‰ à 1,3‰
- Moins de 1‰

La pension d'invalidité

En 2013, 15 565 personnes en Rhône-Alpes ont perçu une **pension d'invalidité** de première catégorie (invalides capables d'exercer une activité rémunérée), soit 7% d'augmentation au regard du nombre de versements en 2012. Cette augmentation diffère sensiblement selon les départements : de +8,7 % dans le Rhône à +4,8% dans la Drôme. La plupart de ces pensions sont versées à un bénéficiaire affilié à la caisse primaire de l'Isère ou du Rhône (respectivement 24% et 22%).

Tableau 9 : Les bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 1ère catégorie

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de pensions d'invalidité payées	1 272	783	878	3 749	2 410	3 468	1 140	1 865	15 565
% département	8,2%	5,0%	5,6%	24,1%	15,5%	22,3%	7,3%	12,0%	100,0%
Evol./ 1 an	7,3%	8,0%	4,8%	7,6%	5,1%	8,7%	5,7%	7,5%	7,1%

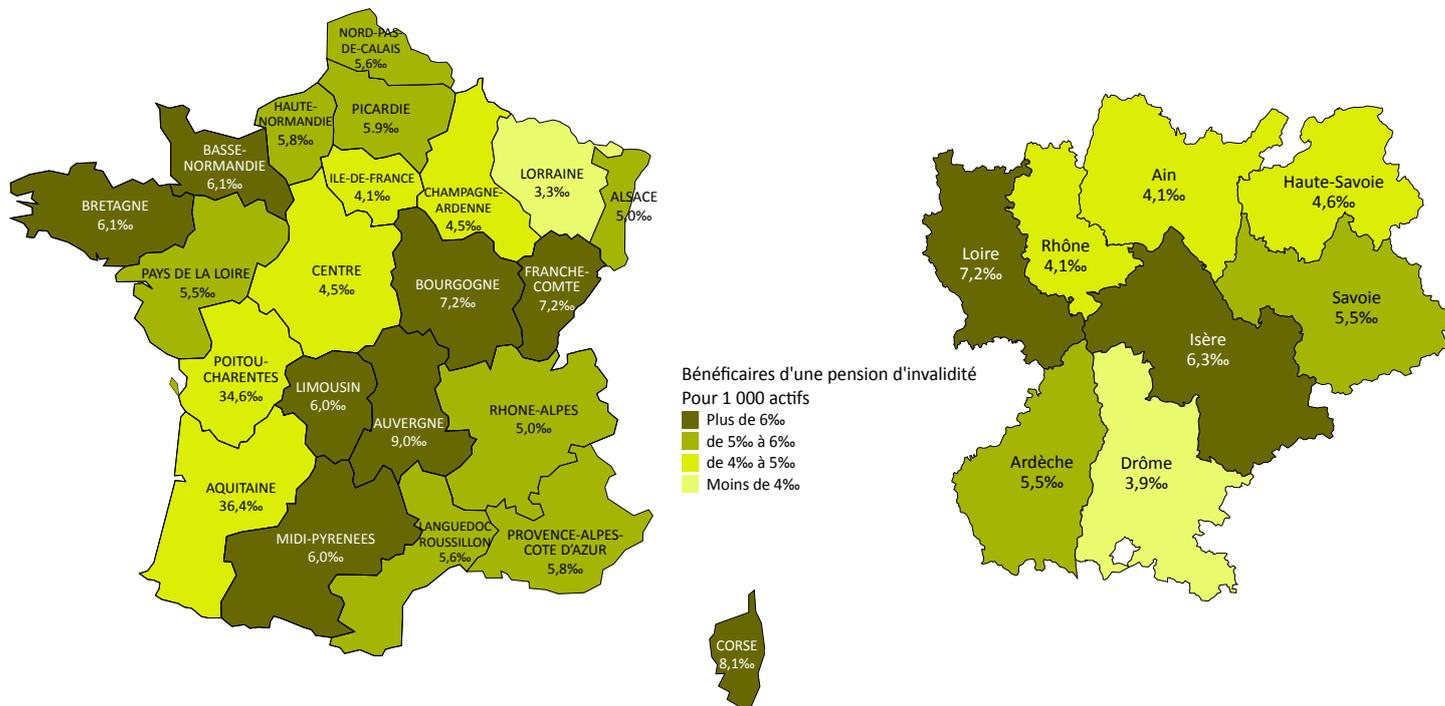
Source : CNAMTS - pensions d'invalidité en cours, 1ère catégorie (avantage de base) au 31/12/2013.

En 2013, plus de 15 500 personnes en Rhône-Alpes ont perçu une **pension d'invalidité** de première catégorie. Ainsi 5,1 personnes sur 1 000 actifs en sont bénéficiaires au sein de la région.

Le département de la Loire compte le plus grand nombre de bénéficiaires en comparaison de la population active résidant sur son territoire, avec 7,2 pensionnés pour 1 000 actifs. La structure par âge et la structure économique constituent deux caractéristiques explicatives pouvant être avancées. Le département de la Loire qui combine à la fois un secteur industriel très présent historiquement ainsi qu'une population plus âgée (**indice de vieillissement** de 109).

Le département de l'Isère recense le plus grand nombre de pensions versées en 2013 avec 3 750 versements au cours de l'année. En revanche, le département du Rhône présente la plus forte augmentation de ce versement avec +8,7% de bénéficiaires supplémentaires en un an.

Cartographie 5 : Nombre de bénéficiaires d'une pension d'invalidité pour 1 000 actifs



Source : CNAMTS - pensions d'invalidité en cours, 1ère catégorie au 31/12/2013 ; Insee - recensement de la population ; Traitements - Observatoire

? Définition

L'assuré social qui est dans l'**incapacité** de travailler après un accident ou une maladie invalidante d'origine non professionnelle, peut percevoir une **pension d'invalidité** s'il remplit les conditions suivantes :

- ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite ;
- justifier de 12 mois d'immatriculation à la sécurité sociale au premier jour du mois au cours duquel est survenue l'interruption de travail suivie d'invalidité ou la constatation de l'état d'invalidité résultant de l'usure prématurée de l'organisme ;
- avoir effectué 800 heures de travail salarié au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou la constatation médicale d'invalidité dont 200 heures au cours des trois premiers mois ; ou alors avoir cotisé, au cours des mêmes 12 mois, sur un salaire au moins égal à 2030 fois le Smic dont la moitié au cours des 6 premiers mois ;
- présenter une invalidité réduisant la capacité de travail ou de gain d'au moins 2/3. Le taux d'**incapacité** de travail, établi par le médecin-conseil de la caisse d'assurance maladie, est apprécié, dans les conditions mentionnées à l'article L. 341-3 du code de la Sécurité sociale en tenant compte de la capacité de travail restante, de l'état général, de l'âge et des facultés physiques et mentales de l'assuré, ainsi que de ses aptitudes et de sa formation professionnelle. Les assurés reconnus invalides sont classés dans l'une des trois catégories suivantes :
 - 1ère catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
 - 2e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
 - 3e catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Ce classement dans l'une ou l'autre de ces catégories détermine le montant de la **pension d'invalidité**.

Source : <http://www.social-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/prestations-du-handicap,1897/la-pension-d-invalidite,12292.html>

3 Les caractéristiques des travailleurs handicapés

Éléments généraux issus d'enquêtes

A défaut de pouvoir disposer d'informations sur les caractéristiques des personnes reconnues travailleurs handicapés plus récentes et territorialisées, les informations suivantes viennent enrichir la connaissance de ce public.

Au niveau national

Selon l'enquête HSM de 2008, la population bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap est de 2,5 millions au sein de la population nationale de 41 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans, soit 6,1%. Les hommes y sont plus présents que les femmes, la proportion augmente avec l'âge et les niveaux de diplôme sont moindres.

Tableau 1 : Caractéristiques de la population avec une reconnaissance du handicap en 2008

	Pop totale (millions)	Sexe (%)		Age (%)				Niveau de diplôme (%)			
		Hommes	Femmes	15-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-64 ans	Bac + 2 ou sup.	Bac ou brev. Prof.	CAP BEP	BEPC ou aucun diplôme
Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap	2,5	56	44	9	15	28	48	10	9	30	51
Population totale	41	49	51	29	20	22	29	27	17	25	31

Champ : personnes âgées de 15 à 64 ans

Sources : DREES et Insee, enquête Handicap Santé

Concernant la participation au travail, ces personnes ayant une reconnaissance ont un **taux d'activité** et un **taux d'emploi** très en deçà de ceux de la population globale et un **taux de chômage** de plus du double (en 2008). Selon le sexe du travailleur handicapé, ces taux sont sensiblement différents.

Le **taux d'activité** de ces personnes reconnues handicapées s'élève en 2011 à 44%, ce qui est très inférieur au taux de l'ensemble de la population (71%). Cet écart varie avec l'âge et est maximum vers 40-49 ans, notamment chez les femmes.

Le **taux d'emploi** des personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative est en 2011 de 35%, contre 64% pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans.

Leur **taux de chômage** au sens du BIT s'élève à 21%, contre 9% dans la population totale correspondante.

? Définition

Le **taux d'activité** est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés + chômeurs) et la population totale de 15 à 64 ans correspondante.

Le **taux d'emploi** est le rapport entre le nombre d'actifs occupés et la population totale de 15 à 64 ans correspondante.

Le **taux de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population active de 15 à 64 ans correspondante (actifs occupés + chômeurs).

Tableau 2 : Emploi et chômage des personnes handicapées en 2008

en %	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap			Pop de 15 à 64 ans
	Hommes	Femmes	Ensemble	
Taux d'activité	50	41	46	71
Taux d'emploi	39	31	36	64
Taux de chômage	21	24	22	10

Lecture : la notion de chômage utilisée ici se fonde sur la déclaration spontanée des personnes et non sur la définition du BIT ; sont au chômage les personnes qui n'ont pas d'emploi mais déclarent en chercher un, qu'elles soient inscrites ou non à Pôle emploi. Il n'est pas tenu compte du fait qu'elles effectuent ou non des démarches pour trouver un emploi, ni de leur disponibilité à en occuper un.

Champ : personnes âgées de 15 à 64 ans

Sources : DREES et Insee, enquête Handicap Santé

L'enquête emploi et son module ad Hoc, l'enquête SIP : Handicap et vie professionnelle

En 2011, selon le *module ad hoc complémentaire de l'enquête Emploi*, sur **39,7 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans, 1 951 500 personnes (soit 4,9%) déclarent avoir une reconnaissance administrative de leur handicap leur ouvrant droit au bénéfice de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH).**

Si on prend une **définition plus large** qui tienne compte des personnes déclarant avoir au moins un problème de santé depuis six mois au minimum et rencontrant des difficultés importantes dans leurs activités quotidiennes ou vis-à-vis du travail ou ayant eu un accident du travail dans l'année, **on obtient une population de 9,7 millions de personnes, soit 23% des personnes âgées de 15 à 64 ans en 2011.** Parmi elles, 80% ne déclarent aucune reconnaissance administrative de leur handicap, mais déclarent avoir au moins un problème de santé durable, accompagné d'au moins une difficulté durable dans la vie quotidienne et/ou une difficulté durable vis-à-vis du travail.

La population handicapée au sens large est nettement plus âgée que la population totale en âge de travailler. Parmi les personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap, on compte plus d'hommes que de femmes. Lorsque la définition du handicap est étendue également aux problèmes de santé et aux difficultés importantes du quotidien, le constat s'inverse. **La population handicapée est également moins diplômée que la population totale : 51% des personnes ayant un handicap reconnu n'ont aucun diplôme ou seulement le BEPC (contre 31% pour l'ensemble de la population) et seulement 7% possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur contre 27% en général.**

? Définition

L'enquête emploi et ses extensions

L'enquête-emploi a lieu en continu tous les trimestres et les occupants d'un même logement sont enquêtés six trimestres consécutifs. Le module ad hoc complémentaire, portant sur le handicap, a été mis en œuvre en 2002, 2007 et 2011.

Source : Dares Analyses – Octobre 2013 « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 », données du module ad hoc de 2011.

? Définition

Enquête Santé et Itinéraire Professionnel (SIP)

L'enquête a été effectuée auprès d'individus vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine. Les individus étaient âgés de 20 à 74 ans en 2006 et ont été interrogés quelle que soit leur situation vis-à-vis du marché du travail (actifs occupés, chômeurs ou inactifs, retraités, etc...).

Près de 14 000 entretiens ont été réalisés en 2006. La vague 2010 visait à réinterroger l'ensemble des personnes interrogées en 2006. Dans les faits, 11 000 personnes ont pu être réinterrogées.

Pour satisfaire l'objectif complémentaire concernant les risques psychosociaux, un échantillon complémentaire de personnes actives d'au moins 16 ans vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine a été constitué. Environ 2 500 personnes ont répondu.

L'enquête s'intéresse spécifiquement aux parcours professionnels et aux écueils de santé, de choix d'orientation,... et aux difficultés, par exemple de poursuite d'emploi, qui en résultent. Le thème du handicap n'est pas abordé en tant que tel.

L'enquête SIP, qui s'intéresse aux parcours professionnels et donc aux aléas sanitaires, fait apparaître que 22% des enquêtés déclarent au moins une atteinte à la santé liée au travail au cours de leur vie. Par ailleurs, environ 7% des 20-74 ans déclarent avoir eu un accident du travail et, 5% un accident pris au sens strict de « Accident du travail ».

Dans le Rhône

La population en situation de handicap reconnu a un **taux de chômage** de 16% en 2008 selon la mesure de l'enquête HSM contre 10% pour la population totale du Rhône. 36% des personnes ayant un handicap reconnu sont en situation dite « d'inactifs » contre 5% pour l'ensemble de la population. Seul 1% de ces personnes sont étudiants contre 6% de la population rhodanienne âgée de 20 à 60 ans.

Tableau 3 : Situation professionnelle des rhodaniens de 20 à 60 ans selon le type de handicap (en %)

	Population totale du Rhône	Population en situation de handicap		
		Ressenti	Identifié	Reconnu
Emploi*	74	43	38	48
Chômage	8	13	10	9
<i>Taux de chômage**</i>	<i>10</i>	<i>23</i>	<i>21</i>	<i>16</i>
Etudes	6	3	7	1
Au foyer	5	5	6	2
Retraité	2	3	2	5
Autres inactifs (dont invalides)	5	33	36	36

* y compris l'emploi en milieu protégé

** Il s'agit du taux de chômage issu de l'enquête HSM ; il n'est pas comparable au taux de chômage mesuré par l'enquête emploi.

Source : Insee Enquête Handicap-Santé 2008. In La lettre Analyses et Résultats n°126 - avril 2010, Insee Rhône-Alpes

• Les jeunes travailleurs handicapés suivis par les Missions locales

Les Missions locales se sont développées à partir de 1982 grâce à la volonté conjointe des communes et de l'État pour organiser localement une intervention globale au service des jeunes. Elles constituent aujourd'hui un réseau placé au cœur des politiques publiques d'insertion des jeunes. Présent sur l'ensemble du territoire national, le réseau des 482 Missions locales exerce une mission de service public de proximité avec un objectif essentiel : permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale.

Leurs principales missions :

- Informer, orienter, accompagner les jeunes en construisant avec eux leur parcours personnalisé vers l'emploi.
- Apporter un appui dans la recherche d'emploi ainsi que dans les démarches d'accès à la formation, au logement, aux droits, à la citoyenneté...

La région Rhône-Alpes compte 48 Missions locales, soit 10% du national, constituées d'un réseau de 369 points d'accueil (sites ou permanences) répartis sur 2 881 communes.

La prise en compte du handicap par les Missions locales

La coordination Régionale Handicap des Missions locales constitue une ressource pour le réseau des Missions locales :

- ▶ elle vient en appui et conseille des professionnels pour favoriser le repérage des situations de handicap,
- ▶ elle sensibilise les salariés et les directions à la thématique du handicap,
- ▶ elle informe sur l'évolution des partenariats et/ou sur les mesures spécifiques,
- ▶ elle favorise le développement des partenariats avec le milieu spécialisé,
- ▶ elle anime régionalement les conseillers référents handicap afin de faciliter l'échange de pratiques et les rencontres partenariales interdépartementales.

Référence

Tremplin vers l'apprentissage pour les jeunes porteurs de handicap



Soutenue par l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et reconduite pour la 2^e année, cette action consiste à proposer un accompagnement à des personnes reconnues travailleurs handicapés. 400 jeunes ont intégré ce dispositif par les 36 Missions locales de Rhône-Alpes qui participent à cette expérimentation. Un travail d'orientation soutenu par des périodes d'immersion en entreprise, la construction d'un projet professionnel et l'accompagnement à l'emploi ont permis 170 accès à l'emploi, dont 30 contrats en alternance.

Source : « Chiffres clés 2013 des missions locales en Rhône-Alpes ».

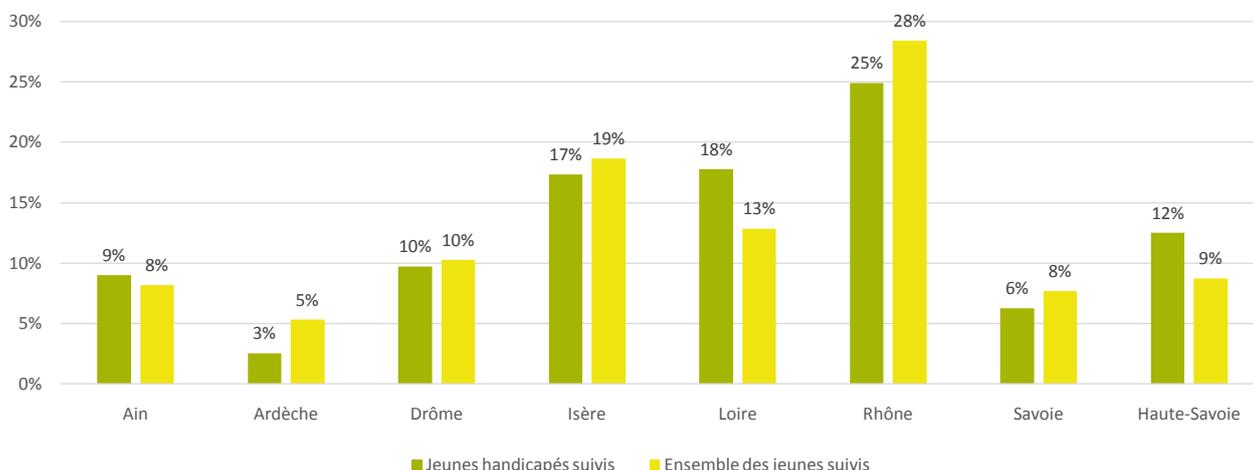
Principales caractéristiques des jeunes RQTH

En 2013, 3 374 jeunes handicapés ont été suivis par les Missions locales rhônalpines, soit une augmentation de 14% en un an, parmi un ensemble de 130 996 jeunes suivis, soit 2,6% des suivis.

Près de 40% des jeunes suivis en 2013 faisaient l'objet d'un premier accueil cette même année, contre un quart pour le public handicapé.

Comme pour l'ensemble du public, c'est dans le Rhône que le nombre de jeunes handicapés suivis est le plus important et en Ardèche qu'il est le plus faible. Les départements de la Loire, de la Haute-Savoie et, dans une moindre mesure, celui de l'Ain regroupent une part de jeunes handicapés suivis bien plus importante au regard de l'ensemble de leur public (+4,9 points dans la Loire ; +3,8 points en Haute-Savoie et +0,8 point dans l'Ain).

Graphique 1 : Répartition des jeunes par département



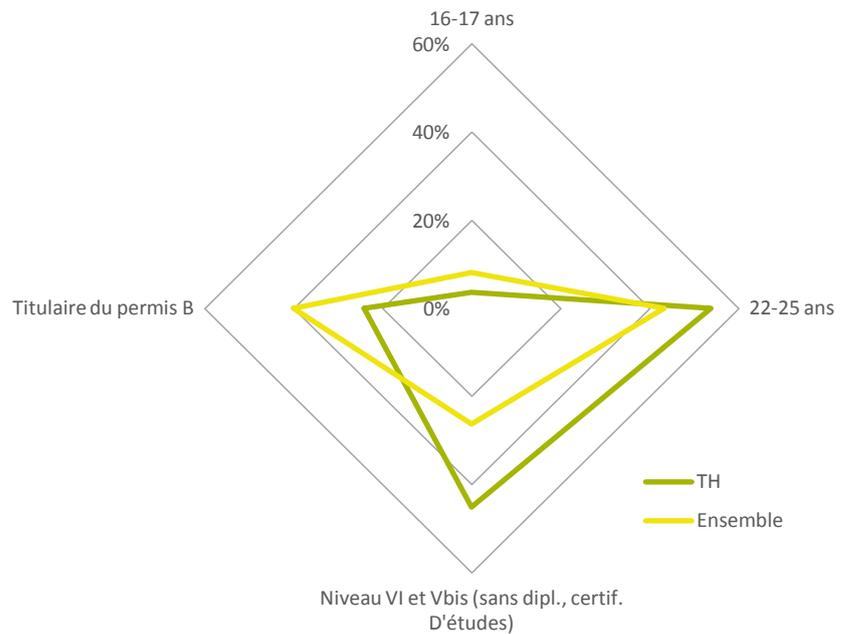
Source : Animation régionale des Missions Locales - années 2013.

Comparativement à l'ensemble du public suivi, les jeunes en situation de handicap sont suivis plus tard dans leur parcours que l'ensemble des jeunes (3,6% de 16-17 ans contre 8% dans le tout public et à l'inverse 53,8% de 22-25 ans contre 43,2%).

Leur niveau de formation est moins élevé que celui de l'ensemble des jeunes suivis (45% de niveaux VI et Vbis contre 26,3% pour le tout public et inversement 17,2 % de niveau IV et plus contre 37,8% pour le tout public).

Enfin, alors que 40% des jeunes suivis par les Missions locales rhônalpines sont titulaires du permis de conduire seulement 24% des jeunes handicapés suivis le sont.

Graphique 2 : Principales caractéristiques des jeunes travailleurs handicapés suivis en comparaison du tout public



Source : Animation régionale des Missions Locales - années 2013.

• Les travailleurs handicapés en emploi

La déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés que doivent remplir les établissements de 20 salariés et plus, qu'ils appartiennent au secteur public ou au secteur privé (cf. Partie 2), fournit de nombreuses indications sur les salariés bénéficiaires employés dans les établissements assujettis. Les dernières données disponibles sont celles de l'année 2011, déclarées en 2012.

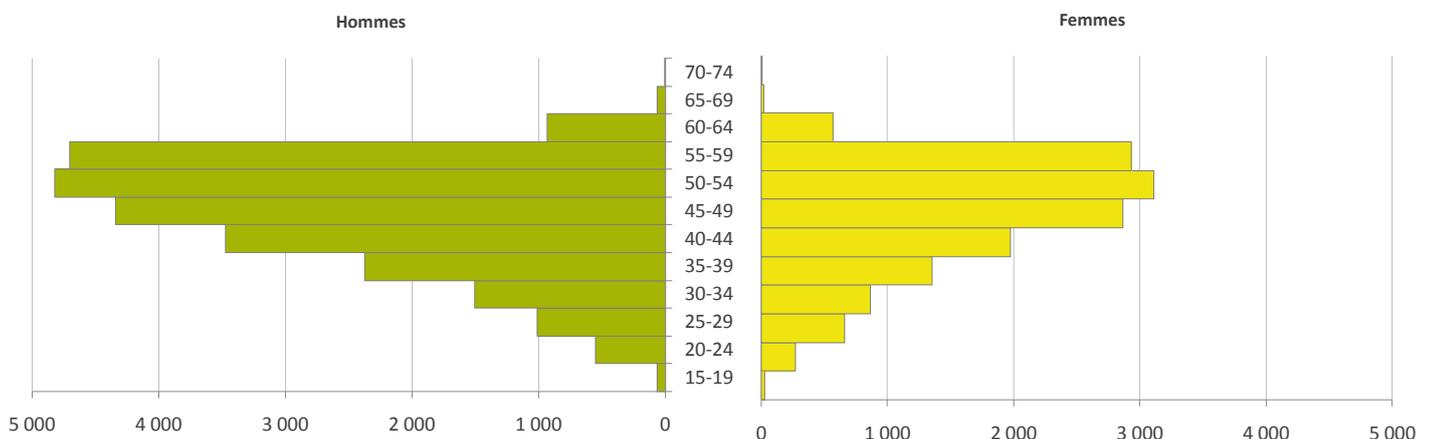


En complément des informations présentées ci-après, nous vous invitons à consulter le Chapitre « Le public spécifique des travailleurs handicapés » relatif aux éléments issus de l'enquête emploi et de son module ad Hoc à un niveau national et sur le département du Rhône.

Les salariés du secteur privé

En 2011, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les établissements privés assujettis sont au nombre de 38 557 . Ce sont majoritairement des hommes (62%). La moitié d'entre eux ont plus de 47 ans et l'âge prédominant se situe vers les 55 ans. La structure par âge est identique dans les départements à celle que l'on peut observer en Rhône-Alpes, laquelle est détaillée par sexe sur la pyramide des âges suivante.

Graphique 3 : Pyramide des âges des bénéficiaires de l'OETH du secteur privé en Rhône-Alpes en 2011



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information , données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

Depuis 2008, le nombre de bénéficiaires de l'OETH en emploi a progressé de 38% soit une évolution annuelle moyenne de 10% environ. Cette évolution a été notamment portée par les femmes qui sont en quatre ans 50% plus nombreuses, mais aussi, dans une moindre mesure, par les jeunes qui affichent une évolution annuelle moyenne de 28% depuis 2008 (graphique n°7).

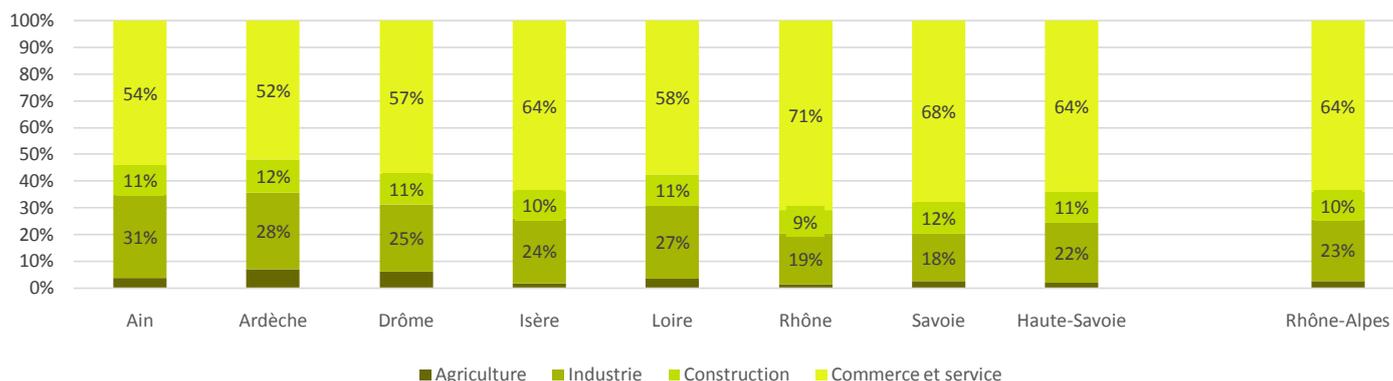
En 2011, ces bénéficiaires sont employés en premier lieu dans le secteur tertiaire (pour 57,6% d'entre eux en région) et peu dans la construction (6,3%). Leur part dans le secteur d'activité industriel est plus forte que celle observée dans l'ensemble de la population salariée en 2009 (36,0% contre 24,1%) et inversement dans le secteur tertiaire, les bénéficiaires de l'OETH sont en proportion moins nombreux (57,6% contre 65,2%). Ce constat se retrouve dans l'ensemble des départements mais de manière plus ou moins marquée.

Graphique 4 : Répartition des bénéficiaires des établissements assujettis du privé par secteur d'activité et par département en 2011



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

Graphique 5 : Répartition de l'ensemble des salariés par secteur d'activité



Source : Insee, Recensements de la population 2010.

L'évolution du nombre de bénéficiaires de l'OETH employés depuis 2008, a été plus marquée pour les bénéficiaires employés dans le secteur tertiaire au dépend du secteur industriel : respectivement en quatre ans +54% et +18% (graphique n°7).

En 2011, les bénéficiaires de l'OETH en emploi sont presque 49% à être ouvriers et 30% à appartenir à la catégorie professionnelle des employés, avec, comme dans la population salariée en général (privé et public), une proportion nettement plus forte d'hommes chez les ouvriers et de femmes chez les employés (respectivement 60% et 52,2%).

Tableau 4 : Répartition des bénéficiaires par catégorie socio-professionnelle et par département

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes	Ensemble de la population
Agriculteurs, Artisans, commerçants et chef d'entreprise	0,2%	0,3%	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	8%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	3%	2%	4%	6%	3%	7%	3%	3%	5%	16%
Professions intermédiaires	13%	9%	15%	18%	12%	19%	15%	11%	16%	27%
Employés	26%	28%	28%	25%	31%	35%	30%	28%	30%	27%
Ouvriers	57%	61%	54%	50%	54%	39%	51%	57%	49%	22%

Sources : Agefiph - Direction des Systèmes d'information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.
Insee, Recensements de la population 2011.

Parmi les reconnaissances du handicap possibles, la RQTH est largement prédominante en regroupant 70,8% des bénéficiaires (+55% depuis 2008). Cette valeur ne traduit cependant pas la distribution différente selon le sexe des bénéficiaires, car les hommes ne sont que 68,6% à avoir une RQTH. Ils sont par contre 21% à avoir une reconnaissance liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle, alors que les femmes ne sont que 8% dans ce cas. Les femmes sont quant à elles, davantage bénéficiaires de pensions d'invalidité.

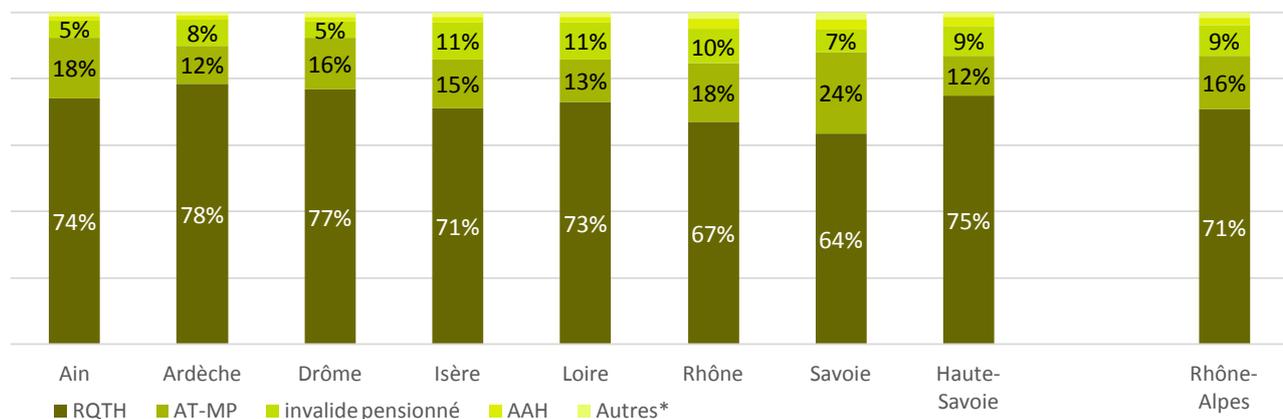
Les différences de répartition s'observent aussi entre les départements : la Savoie regroupe davantage de bénéficiaires au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (24,4%) que les autres départements (l'Ardèche avec 11,7% a la plus faible proportion) mais moins de bénéficiaires d'une RQTH (63,6%). Les invalides pensionnés sont peu présents dans la Drôme (4,8% contre une moyenne régionale de 9,3%).

Tableau 5 : Répartition des bénéficiaires par type de reconnaissance, selon le sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble
RQTH	68,6%	74,4%	70,8%
Carte d'invalidité	0,7%	1,0%	0,8%
AAH	2,5%	1,8%	2,2%
AT-MP	21,0%	8,0%	16,1%
invalides pensionnés	6,0%	14,6%	9,3%
mutilés de guerre	0,6%	0,0%	0,4%
sapeur pompier volontaire	0,5%	0,2%	0,4%
Autres	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

Graphique 6 : Les bénéficiaires selon leur type de reconnaissance administrative, par département

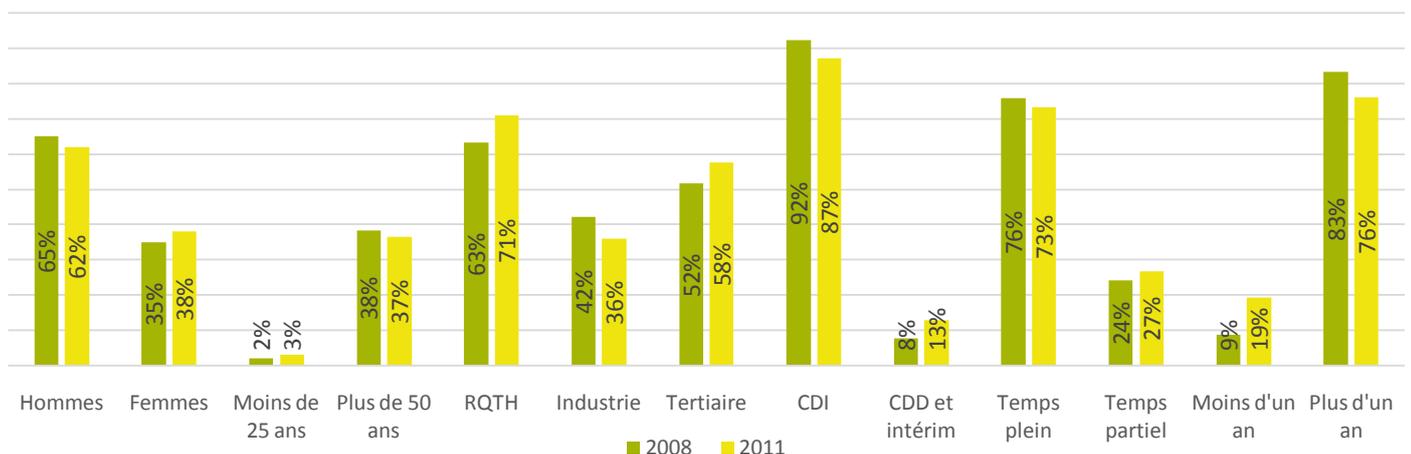


* mutilés de guerre, sapeurs pompiers volontaires, cartes d'invalidité

Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

Outre les évolutions déjà mentionnées précédemment, on remarque que la part de bénéficiaires de l'OETH en CDI est moins importante en 2011 par rapport à 2008 au dépend des CDD et de l'intérim. De la même façon, les bénéficiaires employés à temps plein ou présentant une ancienneté plus importante, bien que très largement majoritaires, représentent une part moins importante qu'en 2008.

Graphique 7 : Principales caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2008 et en 2011



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

Les salariés du secteur public

Les organismes ou les services assujettis à l'obligation d'emploi comptent au 1er janvier 2012, près de 250 000 agents dont 12 835 sont en situation de handicap. La majorité des bénéficiaires sont en emploi dans la fonction publique territoriale (57%) ou dans la fonction publique hospitalière (35%).

Tout comme l'ensemble des agents de la fonction publique, plus d'un tiers des bénéficiaires sont employés dans le département du Rhône. En lien avec la concentration des centres administratifs, le territoire se démarque par la présence d'établissements de la fonction publique d'Etat (12% des établissements rhodaniens sont rattachés à ce versant).

Graphique 9 : Répartition des bénéficiaires du secteur public selon leur sexe

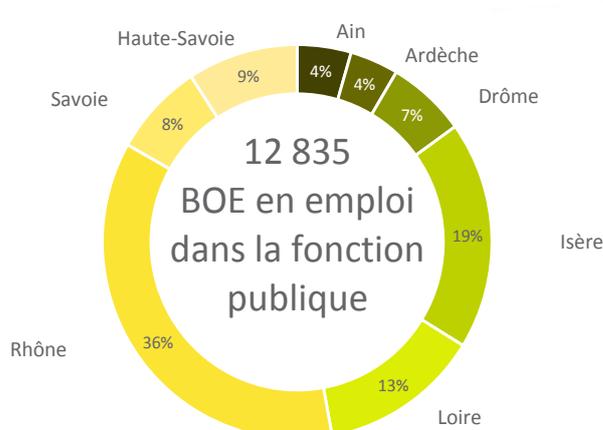


Sources : FIPHFP - Déclaration 2013 et enquête CRDI - Pôle Observatoire.

Près des trois quarts des personnes en situation de handicap occupent un poste de catégorie C. Cette proportion s'accroît dans la fonction publique territoriale (78%) alors qu'elle ne représente que 50% des bénéficiaires en emploi dans la fonction publique d'Etat. Cette dernière se caractérise également par une présence importante de travailleurs handicapés non titulaire (16% contre 9% dans l'ensemble de la fonction publique).

Près d'une personne sur deux en situation de handicap et en emploi dans la fonction publique a été recrutée comme travailleur reconnu handicapé par le CDAPH. Les agents assimilés ou reclassés représentent la deuxième catégorie des travailleurs handicapés (25%). Au sein de la fonction publique hospitalière cette catégorie regroupe près de la moitié des personnes en situation de handicap travaillant dans ce versant. La fonction publique d'Etat se caractérise par la présence d'un quart de personnes en situation de handicap recrutées par la voie des emplois réservés (les emplois réservés sont dans le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre).

Graphique 8 : Répartition des bénéficiaires du secteur public selon le département d'emploi

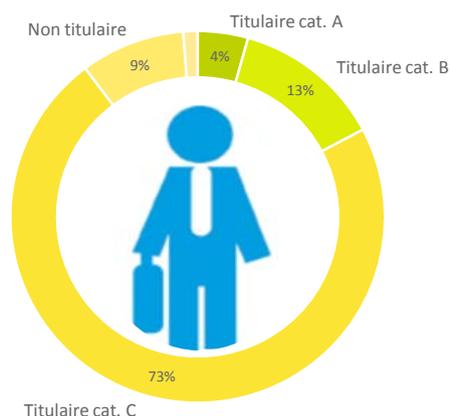


Sources : FIPHFP - Déclaration 2013 et enquête CRDI - Pôle Observatoire.

Les personnes en situation de handicap dans la fonction publique sont majoritairement des femmes (59%). Comme pour l'ensemble des agents, cette féminisation est accrue dans la fonction publique hospitalière dans laquelle les trois quarts des bénéficiaires sont des femmes.

Plus de 20% des BOE de la fonction publique sont âgés de plus de 55 ans. Les fonctions publiques hospitalière et d'Etat semblent moins impactées par le vieillissement de ces agents en situation de handicap puisque moins d'un quart est âgé de plus de 55 ans (contre 23% pour la fonction publique territoriale). La fonction publique d'Etat se démarque également avec une part importante de personnes en situation de handicap de moins de 40 ans (23% contre 19% dans l'ensemble de la fonction publique).

Graphique 10 : Répartition des bénéficiaires du secteur public selon leur catégorie d'emploi



Sources : FIPHFP - Déclaration 2013 et enquête CRDI - Pôle Observatoire.

En chiffres

Au niveau national, au 1er janvier 2012, parmi les 196 687 bénéficiaires de l'OETH en emploi dans le secteur public :

- 42% sont en emploi dans la fonction publique territoriale,
- 62% relèvent de la catégorie C,
- 45% sont des agents recrutés comme travailleurs handicapés reconnus par la CDAPH.

Source : Rapport annuel du FIPHFP, année 2013.

• Les travailleurs handicapés en recherche d'emploi

Selon la Dares, à fin juin 2012 la région Rhône-Alpes comptait 391 003 demandeurs d'emploi de catégories A, B ou C. Parmi eux, 33 728 étaient reconnus travailleurs handicapés. Ainsi, la part des demandeurs d'emploi handicapés en Rhône-Alpes s'élève à 8,6% de l'ensemble des demandeurs d'emploi (contre 7,5% au niveau national).



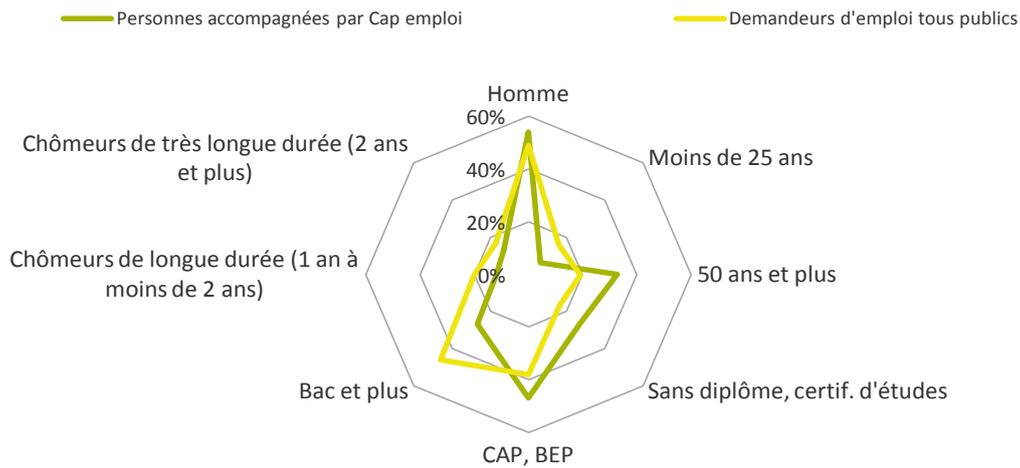
Les données concernant la demande d'emploi de travailleurs handicapés (DETH) ne sont pas fiables à ce jour, donc non diffusables. Un travail d'expertise par la Dares en lien avec la Direction Générale de Pôle emploi est en cours, parallèlement à un travail d'amélioration de la saisie à l'initiative de Pôle emploi en Rhône-Alpes. Selon les résultats obtenus, il nous sera possible ou non de les diffuser ultérieurement.

Les données concernant la demande d'emploi des travailleurs handicapés (DETH) au 31 décembre 2012 ne seront pas exposées dans cette publication.

Cependant, les rapports d'activité des Cap emploi rhônalpins pour l'année 2012 nous permettent de faire une observation comparée avec les demandeurs d'emploi tout public de la région.

Comme le montre le graphique ci-dessous, les personnes prises en charge par le réseau Cap emploi présentent des caractéristiques sociodémographiques différentes des autres demandeurs d'emploi. Les hommes sont surreprésentés par rapport à l'ensemble du public demandeur d'emploi. Le fait que le handicap acquis, situation la plus courante, provienne fréquemment de l'exercice de professions physiques et donc davantage masculines explique ce résultat. Également en lien avec les parcours de vie des personnes, on constate que la part des personnes âgées de plus de 50 ans est plus importante chez le public pris en charge par Cap emploi et à l'inverse bien plus faible pour les moins de 25 ans. S'agissant du niveau d'études, il est souvent plus faible chez le public pris en charge par Cap emploi suite aux difficultés rencontrées lors de l'accès à la formation initiale ou continue.

Graphique 11 : Comparaison des caractéristiques entre le public accompagné par Cap emploi et les demandeurs d'emploi tous publics dans la région Rhône-Alpes.



Sources : Rapports d'activité des Cap emploi de la région Rhône-Alpes, Bilans d'activité 2012 et Pôle emploi, DIRECCTE Rhône-Alpes, DEFM au 31/12/2012.

Les travailleurs handicapés et le marché du travail

① La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur privé

- Les établissements privés
- La réponse à l'obligation d'emploi
- L'emploi dans les Entreprises Adaptées et les ESAT

② La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur public

- Les établissements publics
- La réponse à l'obligation d'emploi

③ La demande d'emploi des travailleurs handicapés

- Contexte national
- Contexte régional
- La demande d'emploi des travailleurs handicapés



Les établissements et l'emploi en général

Selon les données de l'Insee issues du CLAP pour l'année 2011, la région Rhône-Alpes compte 601 162 établissements.

La géographie et la localisation des centres économiques et urbains sur la région font que ces organismes sont inégalement répartis sur le territoire rhônalpin : de 5% en Ardèche à 28% dans le Rhône.

En 2012, l'emploi total en Rhône-Alpes englobe 2,7 millions de personnes soit 10,3% de l'emploi total métropolitain, ce qui représente une hausse de 0,2% par rapport à l'effectif de 2011, tandis qu'en France l'évolution a été négative avec -0,2%.

Les non-salariés représentent 10,4% de l'ensemble des emplois rhônalpins sur cette même année 2012, contre 9,7% en France métropolitaine. Ainsi le nombre d'emplois salariés s'élève à 2 428 874, qu'ils relèvent du secteur privé ou public.

La répartition de cet emploi total selon les secteurs d'activité montre un plus fort emploi dans l'industrie en Rhône-Alpes qu'en France métropolitaine. Cependant de fortes disparités départementales existent, reflétant l'activité économique locale. Ainsi, l'Ain a un emploi très industriel, alors que le Rhône et la Haute-Savoie comportent davantage d'emplois dans le secteur tertiaire marchand.

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les établissements privés et les établissements publics à caractère industriel et commercial de 20 salariés et plus sont tenus à une obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés de leur effectif. La loi du 11 février 2005 renforce le principe de l'obligation d'emploi. Elle instaure de nouvelles modalités de décompte de l'effectif total de salariés et de l'effectif des bénéficiaires et renforce les pénalités financières en cas de non-respect de l'obligation d'emploi.

Ainsi chaque année les établissements assujettis déclarent leur situation auprès du FIPHFP pour les employeurs publics ou de l'Agefiph pour les employeurs privés.



Définition

l'Agefiph (Agence de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)

Depuis 1987, l'Agefiph poursuit sa mission en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées. Ses différentes missions :

• Gérer les contributions des entreprises

Les entreprises soumises à l'obligation d'emploi sont tenues de déclarer chaque année les actions engagées en faveur de l'emploi des personnes handicapées : recrutement de salariés handicapés, sous-traitance auprès d'établissements des secteurs protégés et adaptés, accueil de demandeurs d'emploi handicapés en formation... En deçà des 6%, elles versent une contribution à l'Agefiph dont le montant varie en fonction de leur taille et du résultat de leurs actions. A compter de 2013, l'État transfère à l'Agefiph les compétences en matière de gestion et de contrôle de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

• Développer des coopérations

L'Agefiph assure une mission de développement visant à amplifier les politiques publiques de l'emploi en faveur des personnes handicapées. Elle coopère avec des acteurs en charge de l'emploi (Pôle emploi), de la formation professionnelle (Conseils Régionaux) et de la compensation du handicap (CNSA). Ces coopérations sont formalisées dans des conventions nationales, régionales ou locales.

• Financer des projets

L'Agefiph finance, grâce aux fonds collectés auprès des entreprises, des actions visant à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail. En complément des aides et dispositifs de droit commun, elle propose une offre d'interventions composée de services, de prestations et d'aides destinés aux personnes handicapées et aux entreprises.

• Organiser et animer un réseau de professionnels

Sur la base de cahiers de charges précis, l'Agefiph sélectionne, anime et finance trois types de partenaires-services dédiés respectivement à l'insertion professionnelle et au recrutement (Cap Emploi), au maintien dans l'emploi (Sameth) et à l'information et la sensibilisation des entreprises (Alther) ainsi que des prestataires dans les domaines de la formation et de l'orientation, du conseil à la création d'entreprise, du conseil à l'aménagement des situations de travail, de l'expertise sur les principaux types de handicap.

• De nouvelles compétences

A compter de 2011, l'Agefiph exerce, par délégation et pour le compte de l'État, des compétences d'administration publiques :

- La gestion du dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH).
- Le financement et la mise en œuvre des parcours de formation professionnelle qualifiante et certifiante des demandeurs d'emploi handicapés.

Pour en savoir plus sur la nouvelle offre d'intervention de l'Agefiph consultez le lien suivant du site internet de l'Agefiph : www.agefiph.fr

? Définition

Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

Le FIPHFP a pour missions de favoriser, grâce à une politique incitative, le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques :

- la fonction publique de l'État (ministères,...) ;
- la fonction publique territoriale (communes, Régions, Départements,...) ;
- la fonction publique hospitalière.

Par ailleurs, le FIPHFP est en charge de la formation et l'information des travailleurs handicapés et des personnels en relation avec eux.

Établissements concernés

Les employeurs publics pouvant bénéficier de financements de la part du FIPHFP sont :

- au titre des fonctions publiques d'Etat et territoriale :
 - les administrations de l'État, des Régions, des départements, des communes et leurs établissements publics, à l'exception des établissements publics industriels et commerciaux
- au titre de la fonction publique hospitalière :
 - les établissements publics de santé et syndicats inter-hospitaliers mentionnés aux articles L711-6 et L 713-5 du code de la santé publique,
 - les hospices publics, les maisons de retraite publiques, à l'exclusion de celles qui sont rattachées au bureau d'aide sociale de Paris
 - les établissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social
 - les établissements publics ou à caractère public pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, à l'exception des établissements nationaux et des établissements d'enseignement ou d'éducation surveillée
 - les centres d'hébergement et de réadaptation sociale, publics ou à caractère public, mentionnés à l'article L345-1 du code de l'action sociale et des familles
 - le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre

Financements

Le FIPHFP propose aux employeurs publics le financement d'aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées :

- Les adaptations des postes de travail.
- Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée.
- Les aides consacrées à l'amélioration des conditions de vie.
- La formation et l'information des travailleurs handicapés.
- Les dépenses d'études.
- La formation et l'information des personnels.
- Les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (contenu de l'aide en cours de définition).

Ces financements se font au cas par cas.

Le programme « Accessibilité de l'environnement professionnel »

Le FIPHFP mène aussi une action dans le cadre d'un programme, afin de soutenir les travaux d'accessibilité des locaux professionnels des employeurs publics, pour favoriser l'intégration des agents handicapés et lever les éventuels freins financiers du côté des employeurs.

Ces financements varient selon la taille de l'employeur et font l'objet soit d'une convention avec le Fonds soit d'une aide de la plateforme de gestion du FIPHFP.

Source : <http://www.fiphfp.fr/spip.php?rubrique39>

1 La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur privé

Dans le secteur privé, l'état des lieux de l'emploi des personnes handicapées se base exclusivement sur les Déclarations d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) que les établissements privés rhônalpins réalisent auprès de l'Agefiph chaque année. Ces bases permettent à l'Observatoire de réaliser un état des lieux précis tant sur les caractéristiques des salariés TH que sur les employeurs assujettis et la manière dont ces derniers répondent à leur obligation d'emploi.

• Les établissements privés

Définition des établissements assujettis du secteur privé

Un établissement du secteur privé est assujéti à l'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% de son effectif lorsque :

- ▶ son effectif est supérieur ou égal à 20 (selon les règles définis à l'article L.1111-2 du Code du Travail). Sont comptés :
 - les salariés en CDI au 31 décembre de l'année d'exercice.
 - les autres salariés au prorata de leur temps de présence au cours de la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année d'exercice.
- ▶ la date de création ou de passage du seuil des 20 salariés date de plus de 3 ans.



Référence



Consultez le « Guide de lecture de la DOETH » sur notre site :

http://www.handiplace.org/media/pdf/publications/PT_guide_lecture.pdf

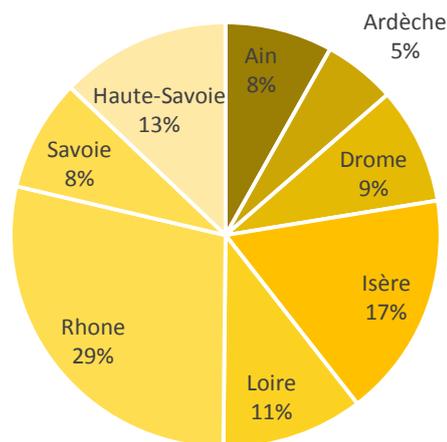
Les établissements privés en Rhône-Alpes

L'ensemble des établissements

D'après les données de l'Insee issues du CLAP pour l'année 2011, la région Rhône-Alpes compte 508 670 établissements privés, dont 56% se situent dans les départements du Rhône, de l'Isère et de la Loire.

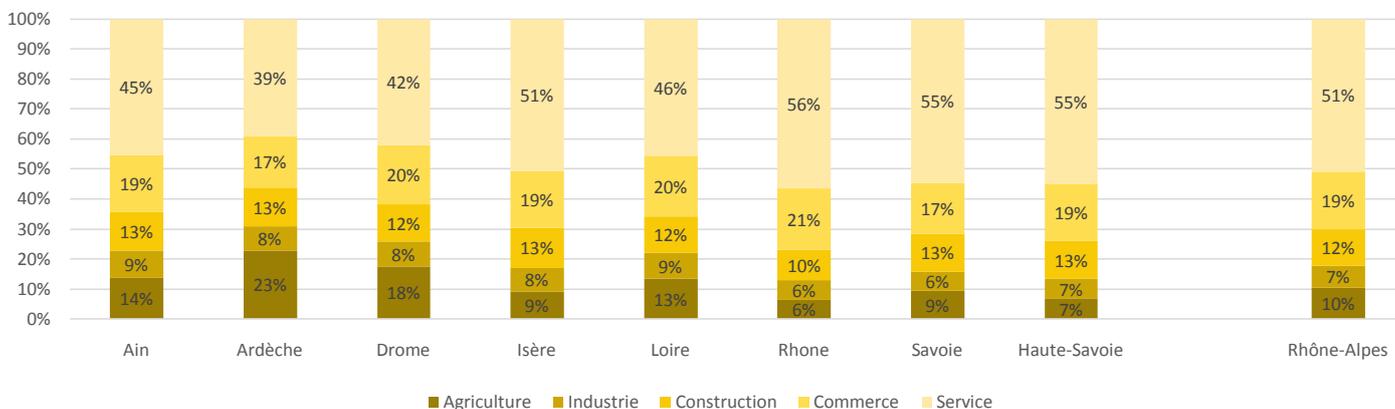
Parmi ces établissements, 70% relèvent du secteur d'activité du Commerce et des Services. Le secteur tertiaire reste prépondérant dans l'ensemble des établissements mais on observe néanmoins des particularités suivant les territoires. L'agriculture est ainsi très présente dans les départements de l'Ardèche et de la Drôme ; les départements de l'Ain et de la Loire regroupent en proportion plus d'établissements à caractère industriel et le secteur tertiaire est plus fortement représenté dans les départements du Rhône et de la Haute-Savoie.

Graphique 1 : Répartition des établissements privés actifs en Rhône-Alpes



Source : Insee, Clap établissements actifs au 31 décembre 2011.

Graphique 2 : Répartition par secteur d'activité des établissements actifs privés rhônalpins



Source : Insee, Clap établissements actifs au 31 décembre 2011.

La majorité de l'activité économique se joue, tant en Rhône-Alpes qu'en France, dans des établissements de petite taille (inférieure à 20 salariés), qui, en Rhône-Alpes regroupent plus d'un tiers de l'effectif salarié.

Graphique 3 : Les établissements privés de la région Rhône-Alpes selon leur taille et leur effectif



Source : Insee, Clap établissements actifs au 31 décembre 2011.

? Définition

Champ Insee

Le CLAP (Connaissance Locale de l'Appareil Productif) a pour objectif de fournir des statistiques localisées sur l'emploi salarié et les rémunérations pour les différentes activités des secteurs marchand et non-marchand. Il s'appuie sur le REE et est complété par les DADS (Déclarations Annuelles de Données Sociales), les données de l'URSSAF et de la MSA ainsi que celles provenant du système d'information sur les agents de l'Etat.

Le REE (Répertoire des entreprises et des établissements) - SIRENE (Système Informatique pour le Répertoire des Entreprises et de leurs Établissements), est en France le point de départ du dispositif d'étude du dénombrement des entreprises et des organismes et de leurs établissements.

Les établissements privés assujettis



Les chiffres publiés pour le département de l'Isère sont à considérer avec prudence. En effet, la forte diminution du nombre d'établissements assujettis pourrait tenir soit d'un nombre plus important d'établissements non contrôlés soit d'un retard de saisie en lien avec le transfert récent de la gestion et du contrôle de la DOETH des services de l'Etat vers l'Agefiph. Dès que possible, ces hypothèses seront confirmées ou infirmées et les chiffres réactualisés en conséquence.

? Définition

L'effectif d'assujettissement

L'effectif d'assujettissement est calculé selon les règles définies aux articles L1111-2 et L1111-3 du Code du travail.

Doivent être pris en compte dans le calcul de l'effectif d'assujettissement :

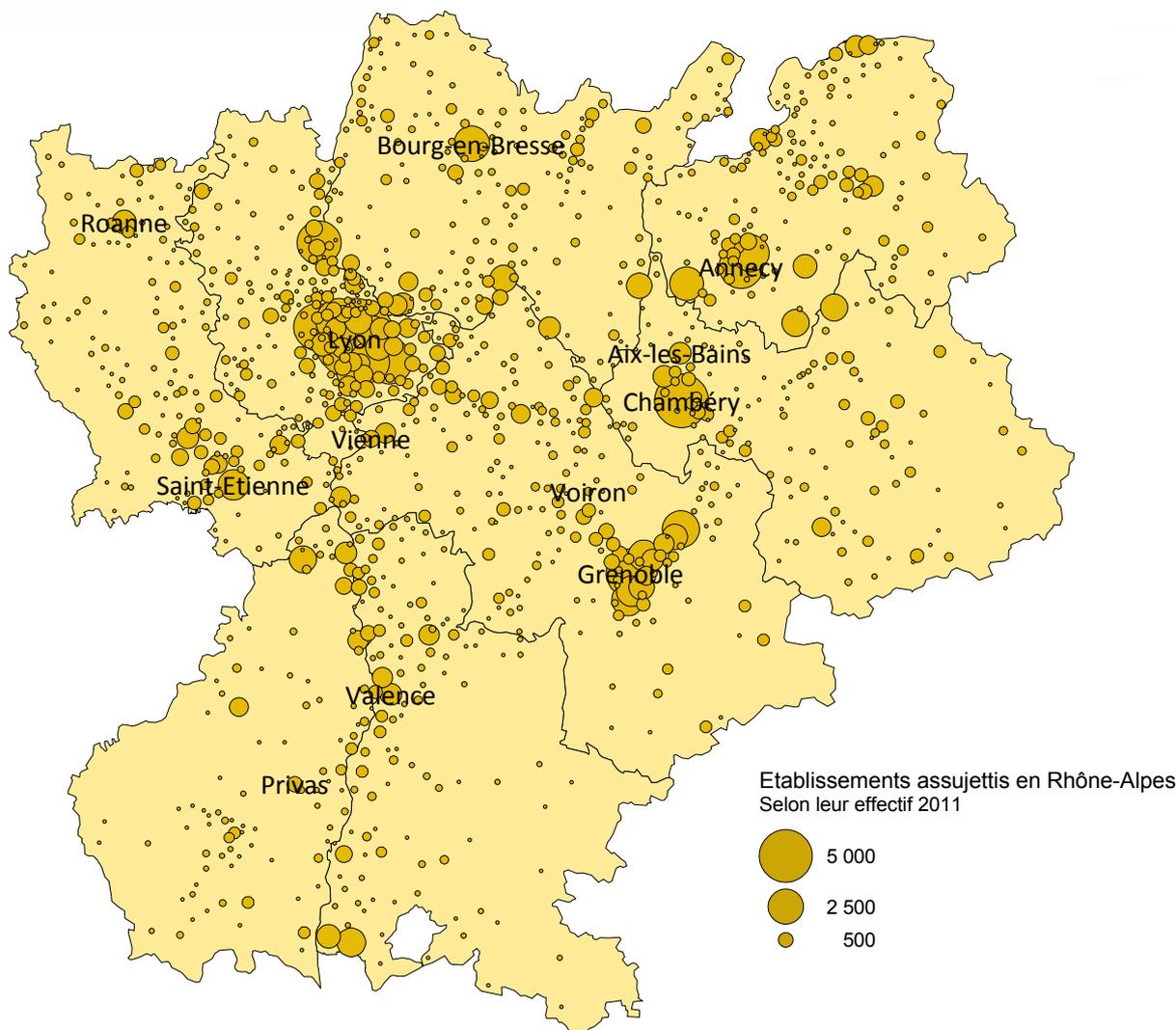
- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et les travailleurs à domicile. Ils sont pris en compte intégralement dans l'effectif s'ils sont présents dans l'établissement au 31 décembre 2011, et au prorata de leur durée hebdomadaire de travail s'ils sont à temps partiel. Ils ne comptent pas du tout s'ils sont partis avant le 31 décembre 2011.
- au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois de l'année :
 - les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat de travail intermittent,
 - les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure pendant au moins 1 an et présents au 31 décembre 2011,
 - les intérimaires,
 - les saisonniers,
 - les emplois jeunes,
 - les Contrats Jeunes en Entreprise (CJE).
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu en fonction du nombre d'heures prévues au contrat.

Doivent être exclus du calcul de l'effectif d'assujettissement :

- les remplaçants en CDD, intérim ou mis à disposition, de salariés inscrits à l'effectif,
- les stagiaires de la formation professionnelle en alternance,
- les apprentis,
- les salariés sous contrat de professionnalisation,
- les salariés en contrat aidé.

Source : CRDI, Observatoire – Portraits territoriaux « Le guide de lecture de la DOETH », 2013.

Cartographie 1 : Les établissements assujettis à l'obligation d'emploi en Rhône-Alpes en 2011



Source : Agefiph – Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

Fin 2011, la région compte 10 322 établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi. La majorité de ces établissements se concentre autour des métropoles de la région. Plus du tiers de ces établissements assujettis se trouvent dans le département du Rhône.

Les 10 322 établissements assujettis de Rhône-Alpes regroupent un effectif d'assujettissement de 865 330 salariés. Tout comme les établissements, le département du Rhône recense la plus grande part des salariés (40%).

Tableau 1 : Les établissements privés de Rhône-Alpes assujettis à l'obligation d'emploi au titre de l'année 2011

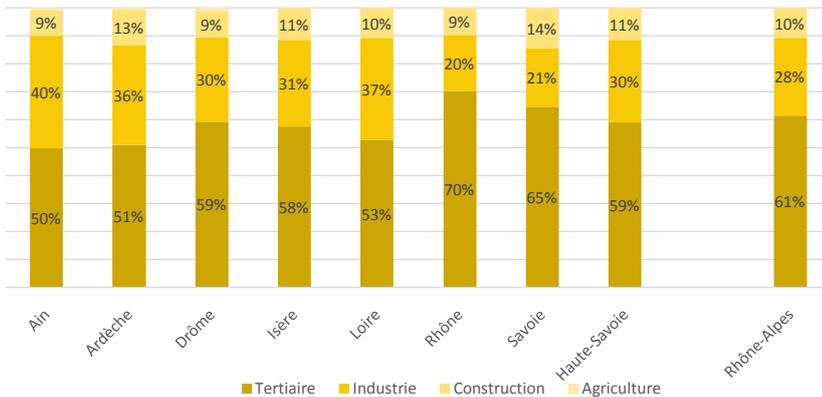
	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre d'établissements assujettis	930	344	795	1 405	1 239	3 765	685	1 159	10 322
% dép.	9%	3%	8%	14%	12%	36%	7%	11%	100%
Effectifs d'assujettissement salariés tout public	70 047	25 376	60 351	133 533	89 292	351 847	50 997	83 887	865 330

Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

Les établissements assujettis relèvent majoritairement du secteur tertiaire (61,5%) suivi à 27,8% du secteur industriel puis de la construction (10,5%). Cependant, ces valeurs moyennes régionales traduisent peu les disparités départementales : les établissements du Rhône sont fortement tertiariés (à 70,3%), ceux de l'Ain beaucoup plus tournés vers l'industrie (à 40,1%) et dans la Drôme les établissements agricoles dépassent les 1% (1,1%).

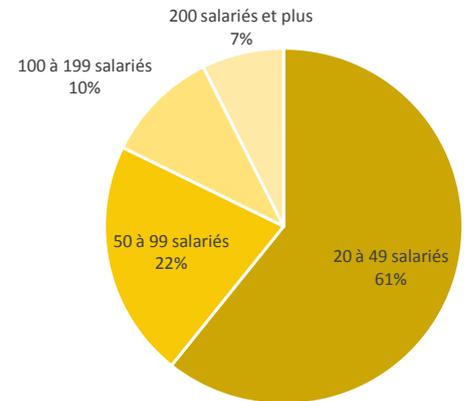
Les établissements assujettis rhônalpins sont composés à plus de 60% d'établissements de taille inférieure à 50 salariés ; cette valeur varie de 58,1% dans le Rhône à 65,1% en Haute-Savoie.

Graphique 4 : Répartition départementale par secteur d'activité des établissements privés assujettis rhônalpins en 2011



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

Graphique 5 : Répartition par taille des établissements privés assujettis rhônalpins en 2011



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

• La réponse à l'obligation d'emploi

Obligation totale et Unités Bénéficiaires liées à l'emploi direct réalisées

L'obligation totale est le nombre de bénéficiaires que les établissements devraient employer si la proportion des 6% de leur effectif était pleinement réalisée.

Le tableau n°2 met en regard ce nombre total de bénéficiaires devant être employés avec le nombre d'unités bénéficiaires (UB*) liées à l'emploi direct de travailleurs handicapés observées en 2011.

Si tous les établissements de 20 salariés et plus assujettis remplissaient leur obligation d'emploi, ce serait 46 584 travailleurs handicapés qui seraient employés en Rhône-Alpes (une unité valant ici un salarié à temps plein, présent toute l'année et avec une reconnaissance TH en cours de validité sur toute la période). Physiquement, ce sont 38 558 personnes employées, qui après valorisation de leur temps de travail, de leur temps de présence et de leur durée de reconnaissance de travailleurs handicapés correspondent à 29 743 unités bénéficiaires, soit 63,8% de l'obligation totale. Cette proportion de réalisation de l'obligation via l'emploi direct varie de 54,6% dans le Rhône à 84,2% dans la Loire.

Référence

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2012

En 2012, 361 700 travailleurs handicapés ont été employés dans les 100 300 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Ces salariés représentent 3,1 % des effectifs de l'ensemble des établissements assujettis, soit 276 400 équivalent-temps plein sur l'année. En 2011, les travailleurs handicapés étaient plus nombreux (367 400) malgré une part dans l'effectif de l'ensemble des établissements assujettis légèrement inférieure (3,0 %).

La proportion d'établissements employant directement au moins un bénéficiaire de l'OETH baisse légèrement en 2012. Elle atteint 77 % lorsque sont inclus les établissements couverts par un accord relatif à l'emploi de personnes handicapées (67 % hors accords). Cette proportion croît avec la taille d'établissement et varie selon le secteur d'activité. La part des établissements assujettis versant uniquement une contribution financière à l'Agefiph est stable depuis 2010.

En 2012, 38 400 nouveaux bénéficiaires ont été embauchés au sein des établissements assujettis (contre 41 700 en 2011). Contrairement aux années précédentes, ces nouveaux bénéficiaires ont été recrutés plus souvent en CDD (36 %) qu'en CDI (32 %). Les petits établissements sont les seuls à recruter plus fréquemment les nouveaux bénéficiaires en CDI (41 % de nouveaux recrutements en CDI contre 38 % en CDD).

Source : Dares Analyses – Novembre 2014 n°83.

Tableau 2 : Les Unités Bénéficiaires dues et réalisées en Rhône-Alpes en 2011

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Effectifs d'assujettissement	70 047	25 376	60 351	133 533	89 292	351 847	50 997	83 887	865 330
Nombre de bénéficiaires ayant dû être employés : "obligation totale" *	3 725	1 344	3 207	7 291	4 719	19 161	2 705	4 432	46 584
Nombre d'unités bénéficiaires (UB) liées à l'emploi direct de travailleurs handicapés	2 594	1 090	2 395	4 516	3 976	10 457	1 739	2 975	29 743
Part des UB liées à l'emploi direct dans l'obligation totale *	69,6%	81,1%	74,7%	61,9%	84,2%	54,6%	64,3%	67,1%	63,8%

Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

* pour chaque établissement, le nombre d'UB dues est arrondi à l'entier inférieur lors du calcul de l'obligation d'emploi de 6%.

? Définition

Les Unités Bénéficiaires

- Les unités bénéficiaires liées à l'emploi direct des travailleurs handicapés

Le calcul d'une U.B. d'un travailleur handicapé résulte du produit de son temps de travail, de son temps de présence et de la durée de sa reconnaissance de travailleur handicapé.

Temps de travail : vaut 0,5 si le salarié est à temps partiel avec un taux strictement inférieur à 50% et 1 dans les autres cas

Temps de présence : vaut 1 si le salarié est présent toute l'année et résulte du quotient du nombre de jours calendaires de la période de présence sur le nombre de jours de l'année

Durée de la reconnaissance : vaut 1 si la reconnaissance est valable au 31/12/2011 ou à la date de départ du salarié ou résulte du quotient du nombre de jours calendaires de la période de présence du bénéficiaire pendant lesquels la reconnaissance n'a pas expiré, sur le nombre de jours calendaires de la période de présence du bénéficiaires.

- Les unités bénéficiaires liées à la sous-traitance

Lorsque l'établissement assujéti conclut des contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de TH avec des ESAT, CDTD ou des EA, la conversion du montant des contrats en U.B. se calcule de la manière suivante :

La différence entre le prix HT des fournitures, travaux ou prestations et le coût des matières premières, produits, matériaux consommation et frais de vente est divisée par le produit du taux horaire du SMIC et d'un coefficient (de valeur 1600 pour une mise à disposition et 2000 dans les autres contrats).

Ce nombre d'U.B. résultant des contrats ne doit pas excéder 50% de l'obligation totale.

- Les unités bénéficiaires liées à l'accueil de stagiaires handicapés

Le calcul des U.B. associées à un stage (qui doit être achevé en 2011), rapporte le nombre d'heure du stage (qui ne peut être inférieur à 40 heures) à la durée annuelle du travail applicable dans l'établissement (en heures).

Le total du nombre d'unités résultant de l'accueil de stagiaires ne peut excéder 2% de l'effectif d'assujettissement.

Source : « Le guide de Lecture de la DOETH », Portraits Territoriaux, 2013, Observatoire – CRDI.

Les taux d'emploi de bénéficiaires

Pour la région Rhône-Alpes en 2011 le taux lié à l'emploi direct de bénéficiaires au sein des établissements s'élève, comme au niveau national, à 3,1%. Il est à mettre en regard du taux de 5,4%, qui est le taux calculé à atteindre (et non 6%, par le jeu des arrondis inférieurs effectués sur l'effectif d'assujettissement de chacun des établissements).

Tableau 3 : Les taux d'emploi de travailleurs handicapés dans les établissements privés rhônalpins en 2011

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Taux d'emploi à atteindre *	5,3%	5,3%	5,3%	5,5%	5,3%	5,4%	5,3%	5,3%	5,4%
Taux d'emploi de travailleurs handicapés **	3,3%	3,9%	3,6%	3,1%	4,0%	2,7%	3,1%	3,2%	3,1%

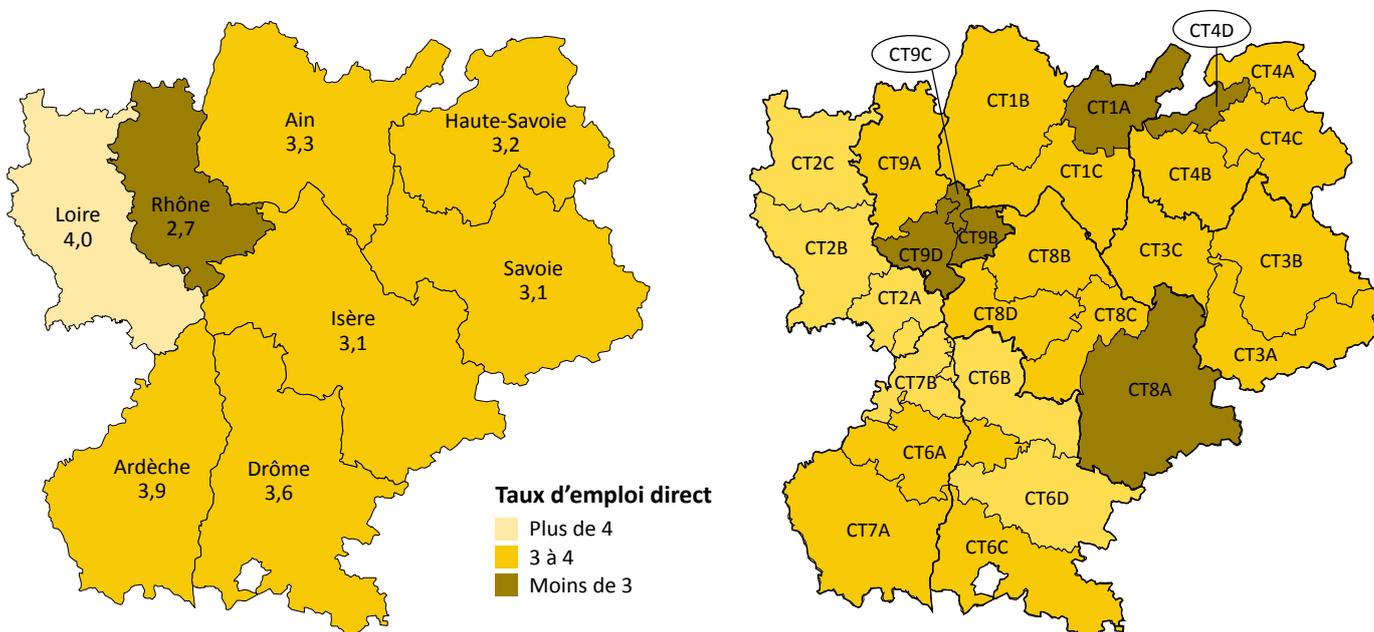
Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

* Taux d'emploi à atteindre = nombre de bénéficiaires ayant dû être employés / effectif d'assujettissement

** Taux d'emploi de travailleurs handicapés = nombre de travailleurs handicapés ETP / eff. d'assujettissement

Le taux d'emploi direct en ETP varie de 2,7% dans le Rhône à 4,0% dans la Loire. C'est dans la Loire et l'Ardèche que ces taux se rapprochent le plus des taux à atteindre (écarts respectivement de 1,3 et 1,4 point) et dans le Rhône qu'il s'en éloigne le plus (2,7 points d'écart).

Cartographies 2 et 3 : Les taux d'emploi direct (en ETP) par département et par ZTEF des établissements privés rhônalpins en 2011



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

Les modalités de réponse des établissements

Pour répondre à leur obligation d'emploi, les établissements peuvent conclure un **accord** agréé avec la DIRECCTE (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) relatif à l'emploi de travailleurs handicapés.

? Définition

Accord

Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi peuvent s'acquitter de cette obligation en faisant application d'un **accord** de branche, d'un **accord** de groupe, d'un **accord** d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

- plan d'insertion et de formation ;
- plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

L'**accord** doit être agréé par l'autorité administrative, après avis de l'instance départementale compétente en matière d'emploi et de formation professionnelle ou du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés.

Les modalités de cet agrément figurent aux articles R. 5212-15 et R. 5212-17 du Code du travail.

L'agrément est donné pour la durée de validité de l'**accord**.

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/travailleurs-handicapes,1976/l-obligation-d-emploi-en-faveur,12746.html>

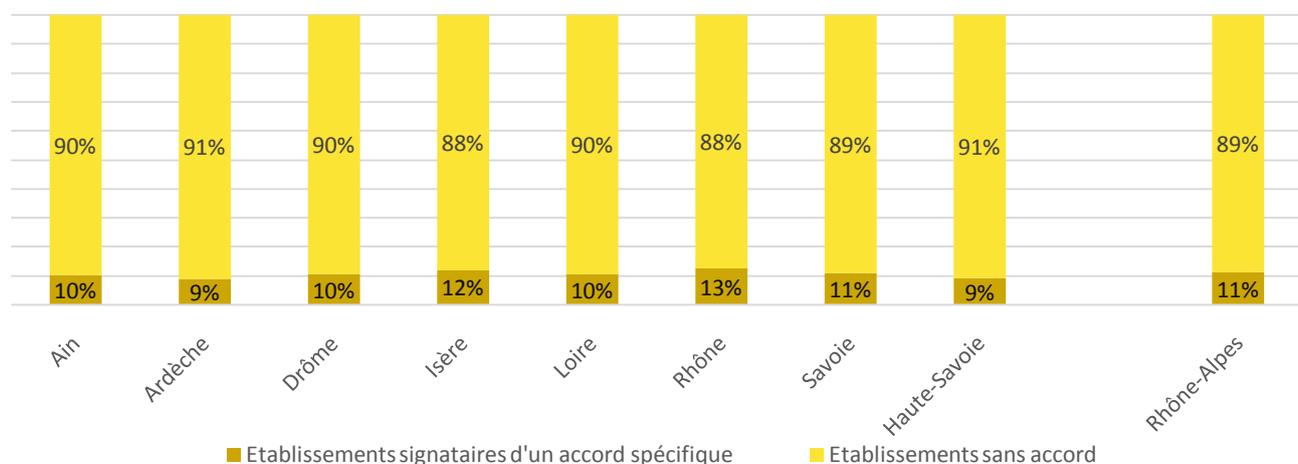
Les établissements qui n'ont pas passé d'accord, disposent de quatre modalités de réponse pour s'acquitter de leur obligation d'emploi. Ils peuvent :

- recruter directement des **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (cf. article L.5212-13 du Code du travail),
- passer des contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs avec les **Entreprises Adaptées (EA)**, des Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) ou des **Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)**,
- accueillir des personnes handicapées stagiaires de la formation professionnelle (cf. décret n°2009-641 du 9 juin 2009),
- verser une contribution financière à l'Agefiph dans la situation où les trois premières modalités n'ont pas suffi à répondre entièrement à leur obligation d'emploi.

Ces différentes modalités peuvent donc être cumulées et six de leurs combinaisons possibles sont présentées plus loin.

En 2011, en Rhône-Alpes, parmi les 10 322 **établissements assujettis**, 11,2% sont signataires d'un **accord** spécifique (11% au niveau national) ; les 88,8% restant n'ayant pas signé d'accord ont répondu à leur obligation d'emploi en utilisant une ou plusieurs des quatre modalités de réponses présentées ci-dessus. Dans le Rhône comme dans l'Isère, la part d'établissements signataires d'un accord est plus importante que la moyenne régionale. Ces deux pôles économiques de la région Rhône-Alpes présentent par ailleurs la particularité de regrouper davantage d'**établissements assujettis** de grande taille (plus de 200 salariés) : alors qu'ils représentent 7,5% des **établissements assujettis** de la région Rhône-Alpes, le Rhône et l'Isère en regroupent respectivement 8,6% et 9,5%.

Graphique 6 : Les établissements signataires d'un accord en Rhône-Alpes en 2011



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

Parmi les établissements hors **accord**, 79% ont employé au moins un travailleur handicapé, soit 7 235 établissements. Mais parmi ces établissements, tous n'ont pas eu recours uniquement à l'emploi direct pour répondre à leur obligation. En effet, seuls 32,7% ont rempli leur obligation exclusivement par l'emploi direct de travailleurs handicapés (stagiaires exclus). Les autres établissements ont quant à eux cumulé l'emploi direct avec d'autres modalités : la sous-traitance et/ou l'accueil de stagiaires (15,5%), la contribution et/ou l'accueil de stagiaires et/ou la sous-traitance (30,7%).

Au sein des départements, la Loire et l'Ardèche se démarquent avec une forte proportion d'établissements, sans accord spécifique, répondant à leur obligation par la seule voie de l'emploi direct (respectivement 48,9% et 44,2%). A l'inverse, les départements de l'Isère et du Rhône sont en proportion plus nombreux à ne répondre à leur obligation d'emploi que par la voie de la contribution.

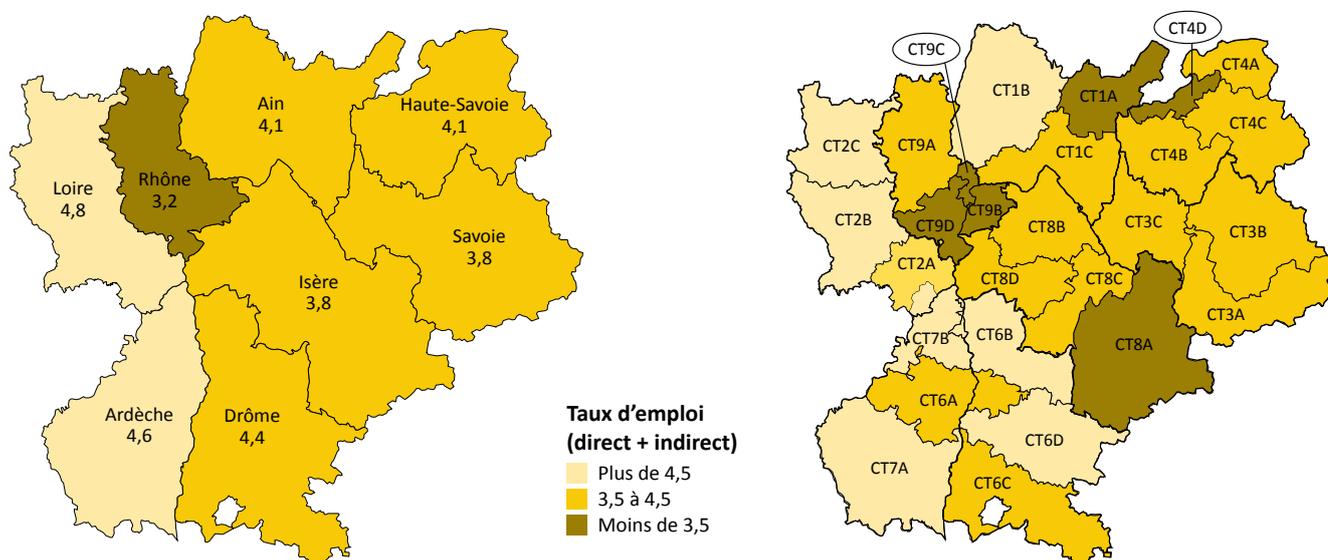
Tableau 4 : Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur privé en Rhône-Alpes en 2011

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre d'établissements sans accord spécifique	686	276	606	1 009	948	2 400	486	824	7 235
% d'établissements ayant recours à l'emploi direct de TH	82,3%	88,2%	85,1%	81,6%	85,4%	72,9%	79,7%	78,3%	79,0%
<i>Emploi de travailleurs handicapés seulement</i>	34,7%	48,9%	39,0%	32,2%	44,2%	26,0%	33,0%	31,6%	32,7%
<i>Emploi de travailleurs handicapés + sous-traitance et/ou accueil stagiaires</i>	18,5%	12,1%	20,4%	17,8%	19,9%	11,5%	14,3%	17,1%	15,5%
<i>Emploi de travailleurs handicapés + contribution</i>	11,8%	10,9%	12,8%	15,2%	8,8%	17,8%	15,1%	14,6%	14,6%
<i>Emploi de travailleurs handicapés + contribution + sous-traitance et/ou accueil stagiaires</i>	17,4%	16,3%	12,9%	16,4%	12,4%	17,6%	17,4%	15,0%	16,1%
% d'établissements n'employant aucun TH	17,7%	11,8%	14,9%	18,4%	14,6%	27,1%	20,3%	21,7%	21,0%
<i>Contribution + sous-traitance et/ou accueil de stagiaires</i>	13,4%	8,6%	10,1%	11,2%	9,6%	17,7%	13,8%	15,2%	14,0%
<i>Contribution financière seulement</i>	4,3%	3,2%	4,8%	7,2%	5,0%	9,5%	6,6%	6,5%	7,0%

Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

Du cumul de ces différentes modalités (hors contribution) résulte le **taux d'emploi total** qui prend en compte l'ensemble des **unités bénéficiaires** liées à l'emploi direct, à la sous-traitance et à l'accueil de stagiaire. Ces efforts directs et indirects portent le taux « d'emploi indirect » de la région Rhône-Alpes à 3,8%. L'ensemble des taux départementaux est ainsi valorisé ; c'est le cas plus fortement dans le département de la Haute-Savoie qui augmente de 0,9 pt uniquement grâce aux modalités d'emploi total.

Cartographies 4 et 5 : Les taux d'emploi total par département et ZTEF des établissements privés rhônalpins en 2011



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

En chiffres

Les profils des établissements assujettis suivant leur réponse à l'obligation d'emploi.

Au regard de l'ensemble des établissements assujettis :

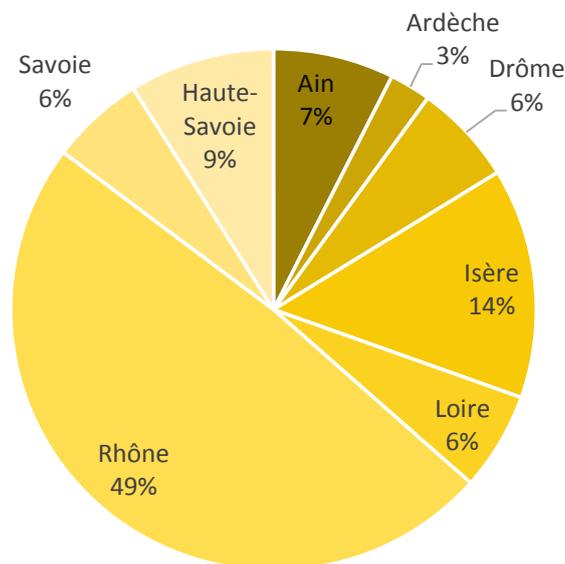
- Les établissements sous accord sont en plus grande proportion de grande taille (plus de 300 salariés) et davantage représentés dans le secteur tertiaire au dépend de la construction et de l'industrie.
- Les établissements n'ayant recours qu'à l'emploi direct sont nettement plus représentés dans les établissements de moins de 50 salariés. Ces établissements reflètent bien la répartition par secteur d'activité de l'ensemble des établissements assujettis.
- Les établissements n'ayant recours qu'à la sous-traitance sont également plus représentés parmi les établissements de petite taille (moins de 50 salariés). Ils sont en proportion légèrement moins représentés dans le secteur tertiaire au dépend du secteur industriel.
- Les établissements n'ayant recours qu'à la contribution sont à 88% des établissements de moins de 50 salariés et relèvent davantage du secteur tertiaire et de la construction que l'ensemble des établissements assujettis.

Source : Portraits Territoriaux, 2013, Observatoire – CRDI

Les UB manquantes, établissements à « Quota Zéro » et dépassements de l'obligation

La non-complète réalisation de l'obligation totale engendre des unités bénéficiaires manquantes. Ces dernières sont au nombre de 15 020 en Rhône-Alpes pour l'année 2011. La moitié des unités bénéficiaires manquantes proviennent du département du Rhône.

Graphique 7 : Répartition départementale des Unités Manquantes en Rhône-Alpes pour l'année 2011.



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.
Champs: les établissements assujettis hors accord.

? Définition

Unités Manquantes

Pour un établissement, volume d'unités résultant de la différence entre l'obligation totale et les unités bénéficiaires liées à l'emploi direct, à l'accueil de stagiaires et à la sous-traitance réalisées. N'est comptabilisé que lorsque le total des UB réalisées est strictement inférieur à celui à atteindre.

C'est sur la base des unités manquantes que sera calculé le montant de la contribution après le décompte des minorations au titre des efforts consentis par l'employeur*.

* Minorations liées à l'embauche ou au maintien dans l'emploi de bénéficiaires remplissant l'un ou plusieurs des critères suivant:

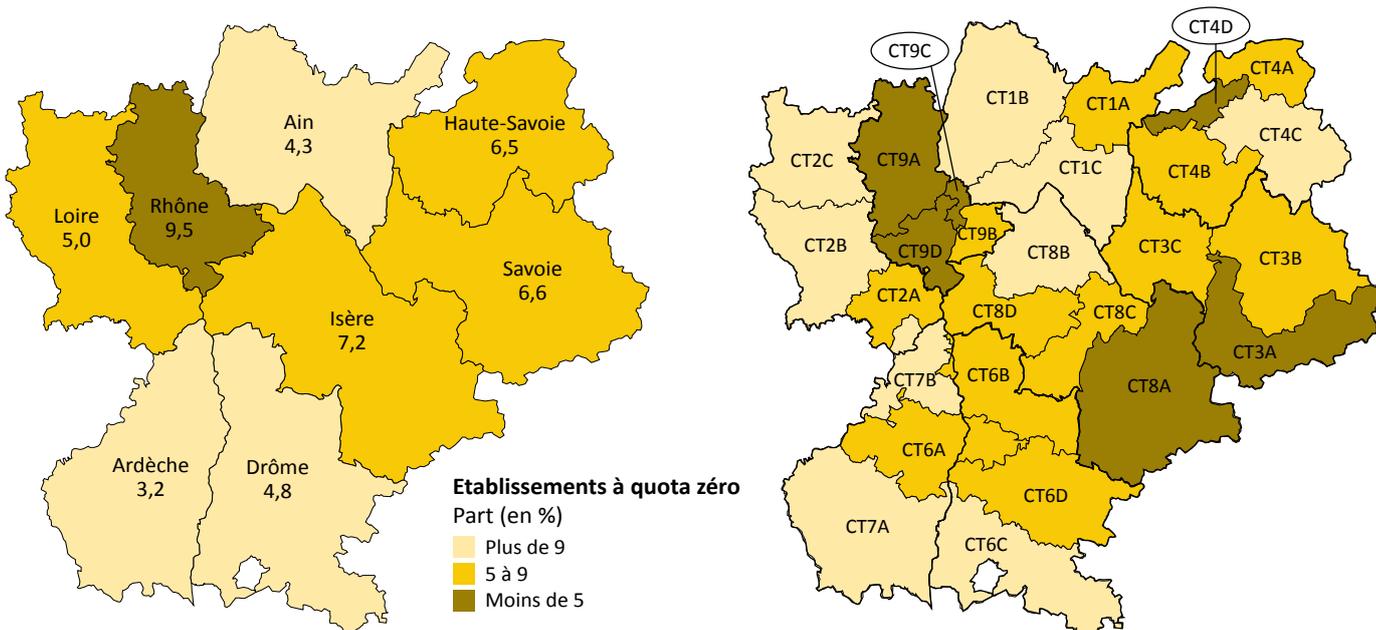
- Agé de moins de 25 ans ou de plus de 50 ans au 31/12/2011,
- Titulaire d'une reconnaissance de lourdeur du handicap,
- Recruté en 2011 qui a été chômeur de longue durée ou sortant d'une EA d'un CDTD ou d'un ESAT,
- Premier salarié bénéficiaire recruté en 2011 depuis la création de l'établissement.

Source : « Le guide de Lecture de la DOETH », Portraits Territoriaux, 2013, Observatoire – CRDI.

D'autre part, certains établissements ne remplissent leur obligation que par le moyen de la contribution lorsqu'ils n'emploient pas directement de travailleurs handicapés, n'accueillent pas de stagiaires et n'ont pas recours à la sous-traitance. Ces établissements dits « à quota zéro » (EQZ), représentent 6,2% des établissements avec et sans accord en Rhône-Alpes (7% au niveau National) et 7% des établissements sans accord.

Cette proportion d'établissements à « quota zéro » varie selon les territoires en Rhône-Alpes. Elle est supérieure à la moyenne régionale dans le département du Rhône (8,3%) notamment dans les zones du Beaujolais élargi (8,7%) et du Grand Lyon centre et nord (8,6%). Les zones de la Maurienne (9,0%) pour la Savoie, du bassin grenoblois (9,1%) pour l'Isère et du Genevois haut-savoyard (9,9%) pour la Haute-Savoie affichent les taux les plus importants.

Cartographies 6 et 7 : Part des établissements à quota zéro (EQZ) parmi les établissements assujettis selon le département et la ZTEF en Rhône-Alpes en 2011.



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

Enfin, 2 507 établissements ont dépassé leur obligation d'emploi de 6%, soit près d'un quart des établissements. Cette part varie suivant les départements : de 37% dans la Loire à 18% dans le Rhône.

Tableau 5 : Les parts départementales d'établissements dépassant leur obligation totale

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Part d'établissements dépassant l'obligation totale	27%	29%	34%	24%	37%	18%	24%	22%	24%

Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

La collecte de l'Agefiph

L'Agefiph est chargée de collecter les contributions des établissements privés et de les employer à la mise en œuvre d'actions visant à aider les travailleurs handicapés (Voir Partie III Les actions et moyens mis en œuvre). Le nombre d'établissements contribuant qu'elle dénombre au titre de l'année 2011 est de 4 708 en Rhône-Alpes, pour un montant global de collecte de 36,2 millions d'euros, ce qui représente une diminution de -5,52% par rapport à la collecte précédente. La proportion d'établissements à « quota zéro » diminue parallèlement de 0,07 point en un an.



Référence

« L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé *Bilan de l'année 2011 (données provisoires)* »

En 2011, 370 900 travailleurs handicapés ont été employés dans les 100 100 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). En équivalent-emplois à temps plein (EQTP) sur l'année, ces salariés représentent 3,1 % des effectifs de l'ensemble des établissements assujettis (y compris ceux ayant signé un accord spécifique à l'emploi de personnes handicapées), soit 282 800 bénéficiaires EQTP.

La proportion d'établissements, hors ceux couverts par un accord relatif à l'emploi de personnes handicapées, employant directement au moins un bénéficiaire de l'OETH est stable par rapport à l'année précédente et se situe à 69 %. En incluant les établissements sous accord ayant employé directement des bénéficiaires, cette proportion atteint 79 %. Elle croît avec la taille des établissements et varie selon les secteurs d'activité. Parallèlement, seuls 7 % des établissements assujettis répondent à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés en versant uniquement une contribution financière à l'Agefiph.

Le nombre de nouveaux bénéficiaires embauchés en 2011 au sein de l'ensemble des établissements assujettis atteint 42 500 (dont 33 700 embauchés au sein des établissements non couverts par un accord, contre 31 600 en 2010). Ces nouveaux bénéficiaires ont autant été recrutés en CDI qu'en CDD (34 %). La part des nouveaux recrutements en CDI est proportionnellement plus élevée parmi les petits établissements (43 % parmi ceux de 20 à 49 salariés contre 28 % dans ceux d'au moins 200 salariés). »

Source : Dares, Analyses, Novembre 2013 n°070

• L'emploi dans les Entreprises Adaptées et les ESAT

Le milieu ordinaire : les Entreprises Adaptées (EA)

? Définition

Les entreprises adaptées (EA)...

... introduites par la Loi du 11 février 2005 découlent historiquement de « l'Atelier Protégé » créé par la loi du 23 novembre 1957. Ce qui vient différencier l'entreprise adaptée de l'atelier protégé c'est que ce dernier relevait du milieu protégé tandis que les entreprises adaptées appartiennent au marché du travail. Les entreprises adaptées sont donc des entreprises à part entière qui permettent à des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et qui, soit sont recrutés sur proposition du Service Public de l'Emploi, soit répondent aux critères fixés par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

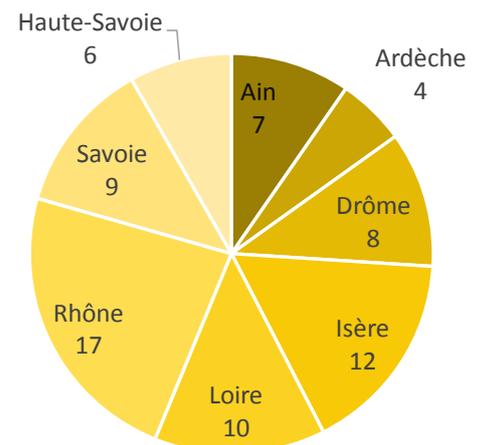
Puisque les EA participent au milieu ordinaire de travail, les personnes handicapées qui y travaillent ont le statut de salariés et bénéficient des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles prévues par le code du travail, y compris le régime d'assurance chômage (Code du travail, art. L5213-14). Sous certaines conditions, l'entreprise adaptée perçoit, pour chaque travailleur handicapé orienté vers le marché du travail par la CDAPH qu'elle emploie, une aide au poste forfaitaire, versée par l'État.

Source : Ministère du travail, de l'emploi et de la santé - Direccte Rhône-Alpes, Cellule expertise économique
<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/les-entreprises-adaptees-les,12747.html>

En 2013, la région Rhône-Alpes comptait 73 entreprises adaptées employant près de 3 000 salariés dont 2 253 en situation de handicap. Le département du Rhône, avec 17 établissements, est le territoire qui en recense le plus grand nombre. Plus largement, la moitié des entreprises adaptées rhônalpines se concentre dans les départements du Rhône, de l'Isère et de la Loire. Inversement, l'Ain, l'Ardèche et la Drôme comptent le moins d'entreprises adaptées. Ces trois départements ne regroupent qu'un quart des établissements rhônalpins. Cette répartition n'est cependant pas propre à ces entreprises puisqu'elle respecte celle de l'ensemble des établissements privés de la région.

Depuis 2006, la région compte 11 entreprises adaptées supplémentaires employant près de 400 travailleurs de plus. Parallèlement, le nombre de bénéficiaires de l'aide au poste a progressé de 19%, atteignant le nombre de 2 242 en 2013. Cette hausse est particulièrement marquée dans le département de l'Isère qui a vu ses aides au poste quasiment doubler depuis sept ans. Néanmoins, cette hausse est en lien avec l'augmentation du nombre de structures sur le territoire (passant de 7 en 2006 à 12 en 2013). Le nombre d'entreprise adaptée dans le département de l'Ain ayant chuté depuis 2006, le nombre d'aide au poste suit cette même tendance. Ainsi, le département a perdu 13% de ses aides en un an.

Graphique 8 : Les entreprises adaptées en Rhône-Alpes en 2013



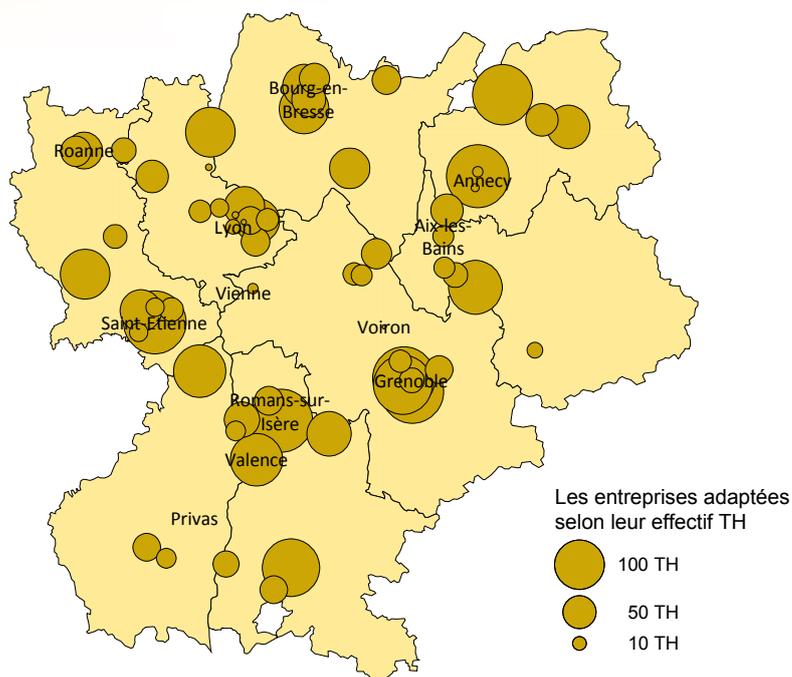
Source : DIRECCTE Rhône-Alpes, Cellule expertise économique.

Graphique 9 : Nombre de bénéficiaires de l'aide au poste par département depuis 2006



Source : DIRECCTE Rhône-Alpes, Cellule expertise économique.

Cartographie 8 : Les entreprises adaptées en Rhône-Alpes en 2013



Source : Direccte Rhône-Alpes.

Référence

Pacte pour l'emploi des personnes en situation de handicap en Entreprise Adaptée et Centre de Distribution de Travail à Domicile 2012-2014

Ses objectifs :

- concourir à la création d'emplois pour les personnes en situation de handicap,
- favoriser la professionnalisation et la mobilité professionnelle des salariés en situation de handicap,
- accompagner la modernisation du secteur des entreprises adaptées.

Pour plus de détail : <http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Pacte%20pour%20l%27emploi%20en%20EA%20-%20VF.pdf>

Référence



Observatoire des Entreprises Adaptées
Chiffres clés 2013

Le milieu protégé : les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)

Les ESAT permettent à une personne handicapée d'exercer une activité dans un milieu protégé si elle n'a pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire. L'orientation en ESAT est décidée par la CDAPH et vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Un ESAT n'est pas une entreprise mais une structure médico-sociale offrant aux travailleurs handicapés des activités professionnelles et un soutien médico-social et éducatif. Il accueille le travailleur handicapé dont les capacités de travail ne permettent pas de travailler ni dans une entreprise ordinaire ni dans une entreprise adaptée. Il doit permettre de mettre en place des actions de maintien des acquis scolaires et professionnels et d'accès à l'autonomie.

En 2013, plus de 4 600 accords d'orientation vers un ESAT ont été prononcés en Rhône-Alpes.

Capacité d'accueil et taux d'équipement

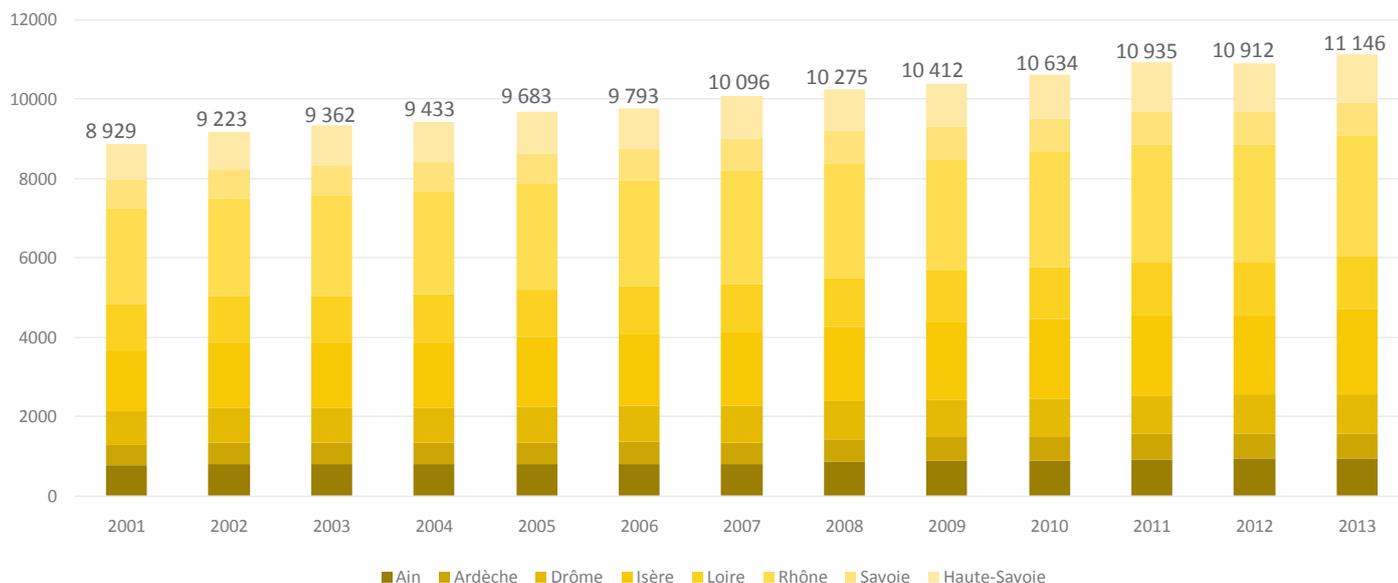
En Rhône-Alpes, les 156 ESAT de la région accueillent plus de 11 000 travailleurs handicapés. Le nombre de places est en progression depuis 2001, au rythme annuel moyen de 2%. Au 1er janvier de l'année 2013, la région comptait 11 146 places, soit plus de 230 places supplémentaires par rapport au 1er janvier 2012.

Tableau 6 : Les ESAT de Rhône-Alpes au 1er janvier 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
ESAT	13	10	19	37	21	33	9	14	156
Places installées	939	639	978	2 176	1 339	3 020	828	1 227	11 146
% par département	8,4%	5,7%	8,8%	19,5%	12,0%	27,1%	7,4%	11,0%	100%
Evol./1 an	0,6%	0,0%	0,0%	9,2%	0,0%	1,5%	0,0%	0,1%	2,1%

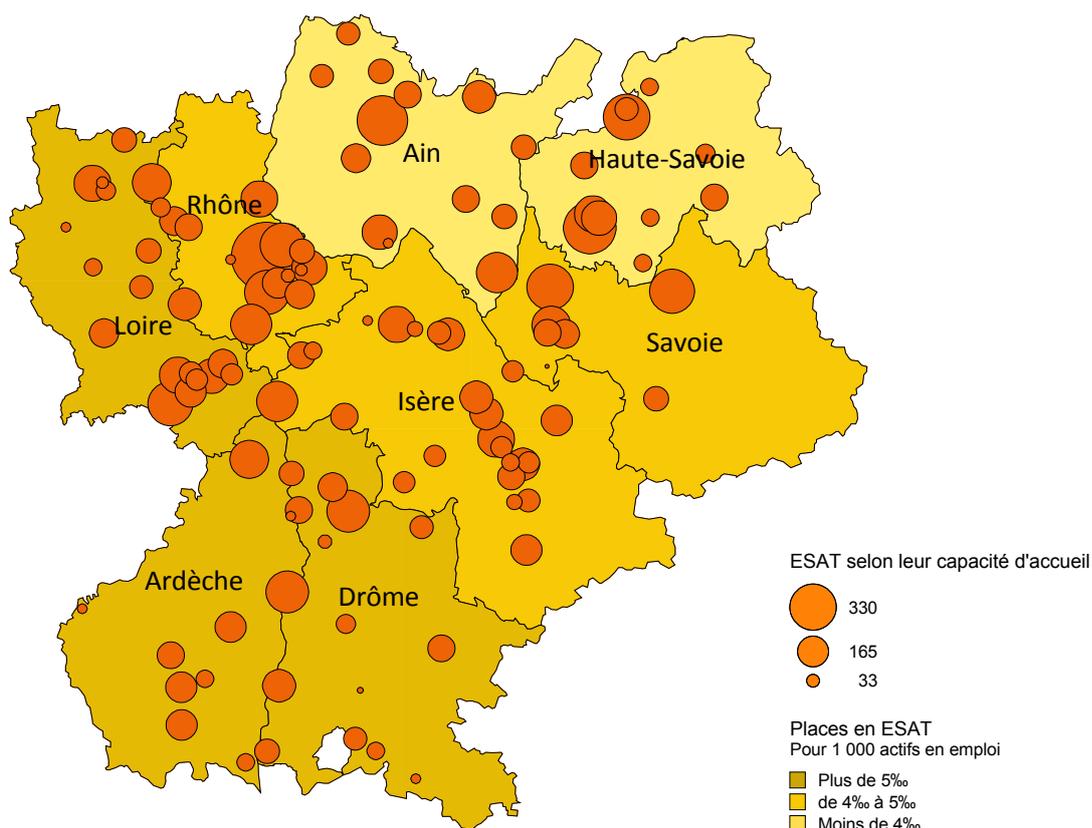
Source : ARS, Finess - données au 01/01/2013.

Graphique 10: Évolution du nombre de places installées dans les ESAT de Rhône-Alpes depuis 2001 (au 1^{er} janvier)



Source : ARS, Finess - données au 01/01/2013.

Cartographie 9 : Les ESAT de Rhône-Alpes selon leur capacité d'accueil pour 1 000 actifs en emploi



Source : ARS, Finess - données au 01/01/2013 – Insee, Recensement de la population – Traitements statistiques, Observation CRDI

Même si les ESAT sont présents sur l'ensemble du territoire rhônalpin, des disparités s'observent entre les départements de la région. Le taux d'équipement, c'est-à-dire le nombre de places installées pour 1 000 actifs en emploi, varie de 3,3‰ dans le département de l'Ain et de la Haute-Savoie à 4,9‰ dans la Drôme. Au niveau régional, ce taux d'équipement s'élève à 4‰.

Au niveau de l'ensemble de la région, ce taux d'équipement est légèrement inférieur à celui calculé pour l'ensemble du territoire métropolitain (3,3 contre 3,4).

 Référence

Évolution des caractéristiques de la population accueillie

En 2009, les responsables des ESAT du département du Rhône ont été interrogés quant à l'évolution des caractéristiques de la population accueillie lors des cinq dernières années.

Pour près d'un établissement sur deux est noté un accroissement massif des **difficultés sociales** : environnement social fragile, liens familiaux insuffisants ou inexistants, situations de rupture, désocialisation, personnes sans domicile fixe... avec parfois nécessité d'une réponse dans l'urgence.

Il s'agit pour partie de personnes moins déficitaires, plus autonomes, intégrant un ESAT à un âge plus tardif, ayant très souvent connu des ruptures sociales et parfois vécu des échecs d'insertion professionnelle en milieu ordinaire.

Globalement ce type de population requiert davantage de soutien et d'accompagnement, parfois au-delà des missions des ESAT.

Est ensuite citée l'augmentation des **troubles du comportement** et celle des **troubles du psychisme** qui, si on les cumule, viennent au premier rang (17 établissements sur 24).

En outre, s'agissant des critères de non admission, la plupart des établissements pour travailleurs déficients intellectuels indiquent ne pas admettre de personnes présentant des troubles psychiques ou du comportement. Parmi les ESAT dont l'agrément prévoit l'accueil de personnes présentant une déficience intellectuelle associée à des troubles du comportement, la nécessité d'un état stabilisé est précisée.

Les ESAT mentionnent des difficultés quant à cet accueil : ce type de population nécessite un accompagnement spécifique que l'établissement peut difficilement mettre en œuvre.

Corollairement à l'augmentation des difficultés sociales et des troubles psychiques ou du comportement, un responsable d'établissement sur quatre évoque des **écarts entre les missions ou l'agrément de l'établissement et l'état de santé ou les attentes des personnes accueillies**.

Il peut s'agir :

- de jeunes entrants pour lesquels l'orientation en ESAT n'est pas le projet ;
- d'orientations vers un ESAT prématurées : « pour la population des cérébro-lésés, nous constatons qu'ils sont orientés de plus en plus tôt après la sortie de l'hôpital, alors qu'ils n'ont pas encore toujours les repères leur permettant d'être dans un milieu professionnel et que le travail de deuil n'est pas suffisamment avancé » ;
- de difficultés d'adaptation au travail du fait de handicaps trop importants ou de troubles du comportement rendant la présence au travail difficile — voire perturbant la structure ;
- de demandes d'intégrations professionnelles en milieu ordinaire pas toujours en adéquation avec les capacités des personnes.

Par ailleurs, un responsable d'établissement observe « qu'un grand nombre de personnes reconnues handicapées n'ont pas accès au milieu protégé car leur handicap n'entre dans aucune catégorie référencée (HIV, maladie orpheline, autisme, etc.).

Enfin, les difficultés induites par le vieillissement de la population accueillie sont citées pour 7 établissements, autant pour des questions liées à l'inadéquation travail / état de santé qu'à celles concernant l'orientation à venir.

L'ensemble de ces évolutions entraîne de fait la cohabitation, parfois difficile - autant pour les usagers que pour les professionnels - de populations très hétérogènes.

Source : CREAI Rhône-Alpes et DDASS du Rhône : « Fonctionnement et perspectives de développement des ESAT du Rhône » - mai 2009

http://www.creai-ra.com/documents/publications/CREAI2009_RAPPORTS_ESAT_69.pdf

2 La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur public

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). Pour une étude plus exhaustive sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, les éléments transmis par le FIPHFP sont complétés en Rhône-Alpes par une enquête auprès des services déconcentrés de l'État. En effet, pour un certain nombre de ces employeurs, la déclaration est centralisée au niveau national rendant ainsi la ventilation régionale et départementale moins aisée. C'est pourquoi, l'Observatoire du CRDI mène chaque année une enquête auprès des services déconcentrés de l'État sur les éléments constitutifs de leur déclaration, dont les résultats viennent en complément des informations renseignées par le FIPHFP.

Les données détaillées ci-dessous proviennent de deux sources distinctes. La première est celle de la déclaration 2013 faite auprès du FIPHFP des effectifs au 1er janvier 2012. La seconde est le résultat de l'enquête menée par l'Observatoire relative aux effectifs à cette même date.

• Les établissements publics

Définition des établissements assujettis du secteur public

Tout établissement public ayant un **effectif total rémunéré (ETR)**, au 1^{er} janvier de l'année de référence, de 20 salariés ou plus doit effectuer une déclaration d'emploi. Parmi les établissements déclarants, seuls ceux ayant un effectif en **équivalent temps plein (ETP)** égal ou supérieur à 20 sont assujettis.

? Définition



Handi-Pacte

Initié par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), Handi-Pacte est un outil de mise en œuvre d'une politique régionale d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il intègre les employeurs des trois fonctions publiques : territoriale, hospitalière et d'Etat.

<http://www.fiphfp.fr>

? Définition

Effectif (ETR ou ETP)

L'effectif est constitué de l'ensemble des agents, tous statuts confondus (fonctionnaires stagiaires et titulaires, non titulaires sur un emploi permanent, contrats emploi jeunes, agents pacte), rémunérés par le déclarant au 1^{er} janvier de l'année de référence.

ETR

Effectif Total Rémunéré ou nombre physique de personnes rémunérées au 1^{er} janvier.

ETP

Effectif en nombre d'Équivalents Temps Plein, c'est-à-dire pondéré par les quotités de travail, selon la définition Insee : « Nombre total d'heures travaillées divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps sur le territoire économique ».

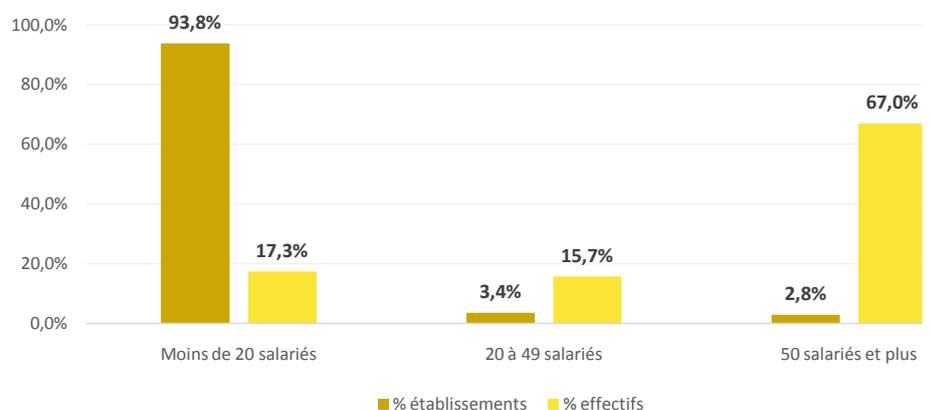
Les établissements publics en Rhône-Alpes

L'ensemble des établissements publics

D'après les données de l'Insee issues du CLAP pour l'année 2012, la région Rhône-Alpes compte 97 491 établissements publics, dont 6 066 ont un effectif de 20 agents ou plus soit 6,2%.

La fonction publique concentre beaucoup (93,8%) de petits établissements de moins de 20 agents mais les établissements de plus de 50 agents, bien que moins nombreux (2,8%), sont de très grosses structures regroupant plus des deux tiers des agents (67%).

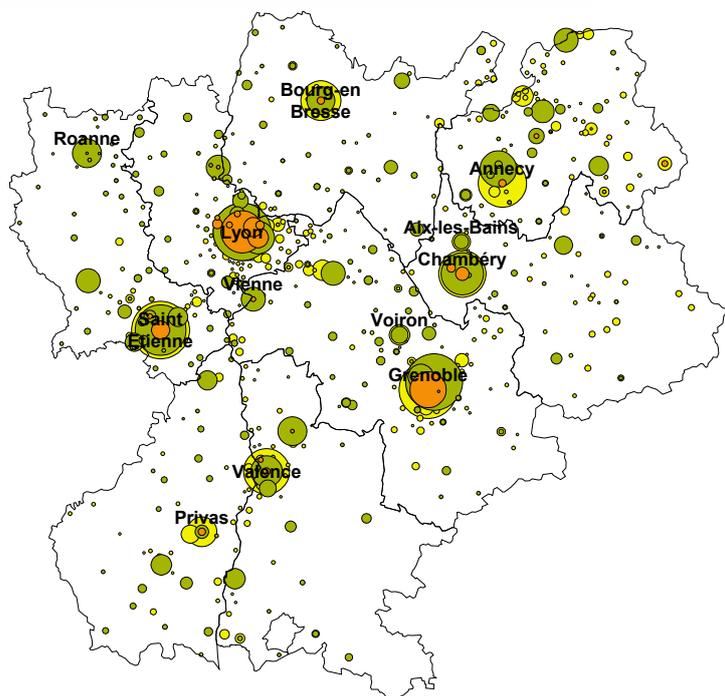
Graphique 1 : Les établissements du secteur public de la région Rhône-Alpes selon leur taille et leur effectif



Source : Insee, Clap établissements actifs au 31 décembre 2012.

Les établissements publics assujettis

Cartographie 1 : Les établissements de la fonction publique assujettis à l'obligation d'emploi selon leur taille



Les établissements assujettis ayant déclaré auprès du FIPHP sont au nombre de 1 058. Avec les établissements déconcentrés de l'État repérés par l'enquête de l'Observatoire, ce sont 1 099 établissements identifiés dans la région Rhône-Alpes. Parmi l'ensemble des établissements publics repérés, une grande partie (68,7%) relève de la fonction publique territoriale.

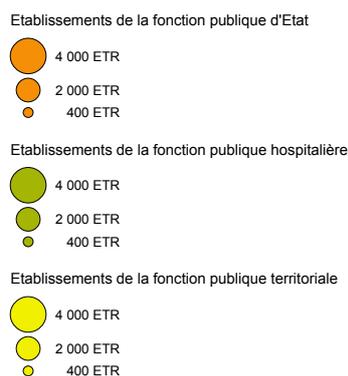
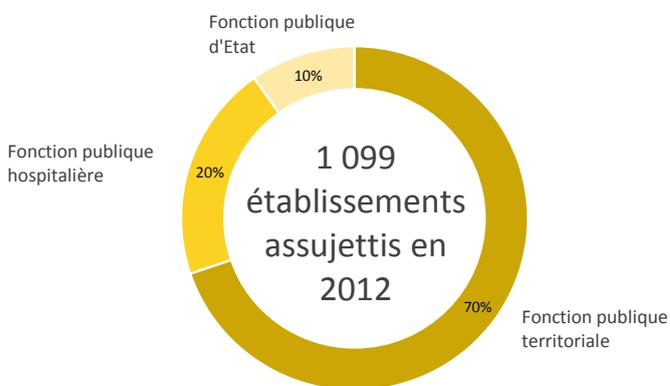


Tableau 1 : Les employeurs publics assujettis au 1er janvier 2012

Organismes publics assujettis recensés par le FIPHP	1058
Services déconcentrés de l'Etat recensés par l'enquête de l'Observatoire	41
Services et organismes repérés comme assujettis à l'obligation d'emploi en Rhône-Alpes	1099

Source : FIPHP - Déclaration 2013 et enquête CRDI - Pôle Observatoire.

Graphique 2 : Répartition des établissements assujettis par type de fonction publique



Source : FIPHP - Déclaration 2013 et enquête CRDI - Pôle Observatoire.

Les effectifs employés par type de fonction publique

Les agents de la fonction publique sont au nombre de 489,8 milliers en Rhône-Alpes au 31 décembre 2012, ce qui représente 8,9% des 5 507,9 milliers de France. Ils sont 43% à être employés dans la fonction publique d'État (44% en France) et un tiers d'entre eux (35%) sont employés dans la fonction publique territoriale, tant dans la région qu'au niveau national.

Les organismes ou les services assujettis à l'obligation d'emploi comptent au 1er janvier 2012, près de 250 000 agents dont 12 835 sont en situation de handicap. La majorité des bénéficiaires sont en emploi dans la fonction publique territoriale (57%) ou dans la fonction publique hospitalière (35%).

Plus des deux tiers des bénéficiaires en emploi dans la fonction publique travaillent dans les départements du Rhône (34%), de l'Isère (19%) et de la Loire (14%). Le département du Rhône se démarque par une présence importante de personnes en situation de handicap en emploi dans la fonction publique d'Etat (15% contre 9% dans l'ensemble de la région). Le département de l'Ardèche, quant à lui, se caractérise par une présence importante de bénéficiaires en emploi dans la fonction publique hospitalière (47% contre 35% dans l'ensemble de la région).

Tableau 2 : Répartition de l'ensemble des agents par type de fonction publique

	Rhône-Alpes	France
Fonction Publique d'Etat	43%	44%
Fonction Publique Territoriale	35%	35%
Fonction Publique Hospitalière	22%	21%
Effectif total (en milliers)	489,8	5 507,9

Source : Insee, Siaps - postes principaux au 31/12/2012.

• La réponse à l'obligation d'emploi

Comme pour le secteur privé, les employeurs publics disposent de plusieurs modalités pour répondre à leur obligation d'emploi.

? Définition

Les mécanismes de la déclaration d'emploi FIPHFP

QUI ?

Tout établissement employant au moins 20 ETP est assujéti à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

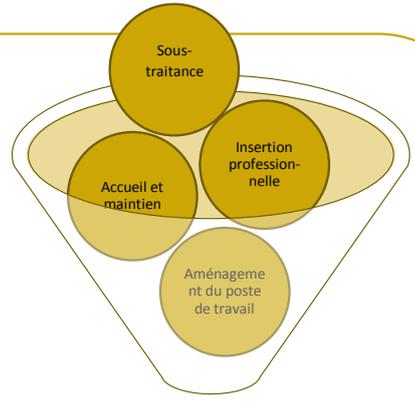
COMBIEN ?

Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi =
6% de l'ETR au 1^{er} janvier de l'année écoulée
(arrondi à l'unité inférieure)

COMMENT ?

Emploi direct de
travailleurs handicapés

+



Taux d'emploi direct

Dépenses ouvrant le droit à la
réduction d'unité

Taux d'emploi légal

Si Taux ≥ 6%
Obligation remplie

Si Taux < 6%
Calcul d'une contribution
financière

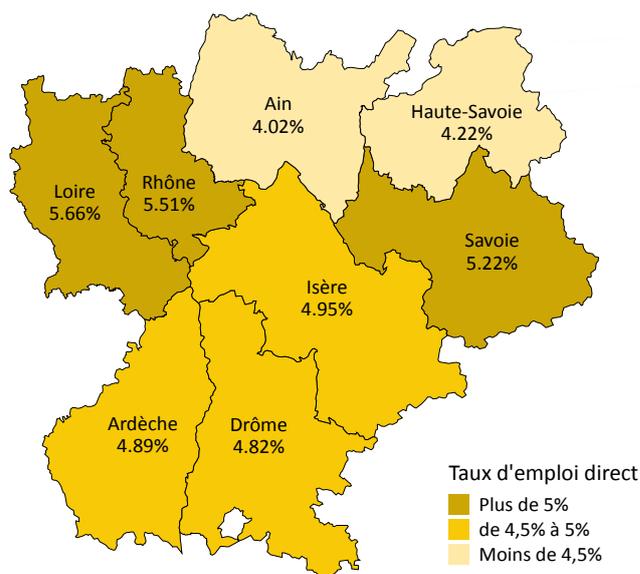
ETP : Effectif Total Physique
ETR : Effectif Total Rémunéré

L'emploi direct

Sur l'ensemble des établissements assujettis, le taux d'emploi direct est de 5,09% en Rhône-Alpes en 2012. Ce taux varie suivant les départements comme en témoigne la cartographie ci-contre.

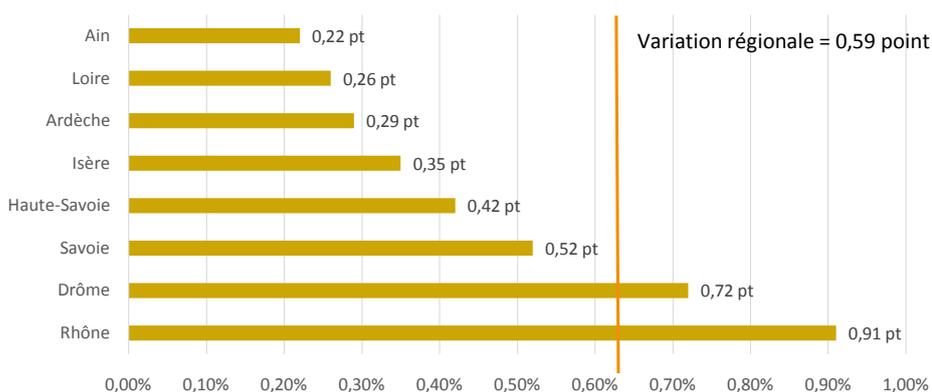
Parmi les établissements assujettis, la proportion d'établissements réalisant complètement leur obligation par la seule voie de l'emploi direct est de 21,5%.

Cartographie 2 : Les taux d'emploi direct dans la fonction publique en Rhône-Alpes au titre de l'année 2012



Source : FIPHP - Déclaration 2013 et enquête CRDI - Pôle Observatoire

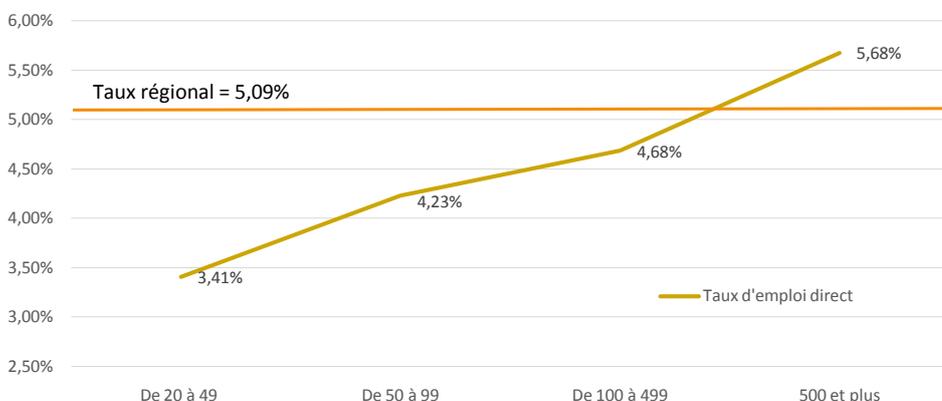
Graphique 3 : Évolution du taux d'emploi direct depuis la déclaration 2008 des effectifs au 1er janvier 2007



Source : FIPHP - Déclaration 2008 - 2013 et enquête CRDI - Pôle Observatoire

Au cours des cinq dernières années, l'ensemble des départements de la région ont réalisé des progrès dans l'embauche des travailleurs handicapés dans leurs établissements. Ainsi en cinq ans, le **taux d'emploi direct** des établissements assujettis de la fonction publique est passé de 4,5% à 5,09%. Les établissements des départements du Rhône et de la Drôme se démarquent par une hausse importante (respectivement +0,91 point et +0,72 point entre 2007 et 2012).

Graphique 4 : Taux d'emploi direct selon la taille des établissements



Source : FIPHP - Déclaration 2013 et enquête CRDI - Pôle Observatoire

Le **taux d'emploi direct** varie selon la taille de l'établissement. Ainsi plus celui-ci compte d'agents, meilleur sera son **taux d'emploi direct**. Les établissements de moins de 50 agents présentent un **taux d'emploi direct** moyen de 3,41% quand celui des établissements d'au moins 500 agents s'élève à 5,68%. Cette différence est d'autant plus marquée dans la fonction publique d'Etat avec plus de 4 points d'écart entre le **taux d'emploi** des établissements de moins de 50 agents et ceux de plus de 499. Cela est dû au faible taux des établissements de petite taille (1,8% pour les établissements de moins de 50 agents).

Les autres modalités de réponses à l'obligation d'emploi

Les établissements publics assujettis n'ayant pas atteint le **taux d'emploi direct** de 6% (rapport du nombre de bénéficiaires sur l'**effectif total rémunéré**), 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 quatre types :

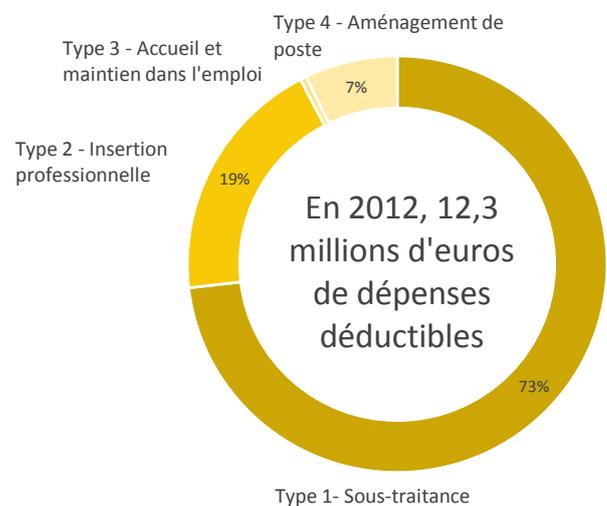
- la passation de contrats de sous-traitance,
- les dépenses liées à l'insertion professionnelle,
- les dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées,
- les dépenses affectées à l'aménagement de postes de travail effectuées pour maintenir dans l'emploi les agents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

Le nombre d'unités déductibles est plafonné à la moitié du nombre légal de bénéficiaires qui devraient effectivement être rémunérés.

Pour l'année 2012, les établissements publics assujettis identifiés ont dépensé 12,3 millions d'euros en dépenses déductibles. Cette dépense se fait à près des trois quarts au travers de la sous-traitance, à laquelle font appel près des deux tiers des établissements assujettis et ayant renseigné ces informations (63,7%). Le recours à la sous-traitance est principalement mobilisé par les établissements de la fonction publique territoriale car ils sont 79% à réaliser des dépenses de ce type contre 73% dans l'ensemble des établissements assujettis. Les établissements de la fonction publique d'État se démarquent par une mobilisation importante des dépenses liées à l'insertion professionnelle (39% de ces dépenses y est consacré contre seulement 19% dans l'ensemble des établissements assujettis).

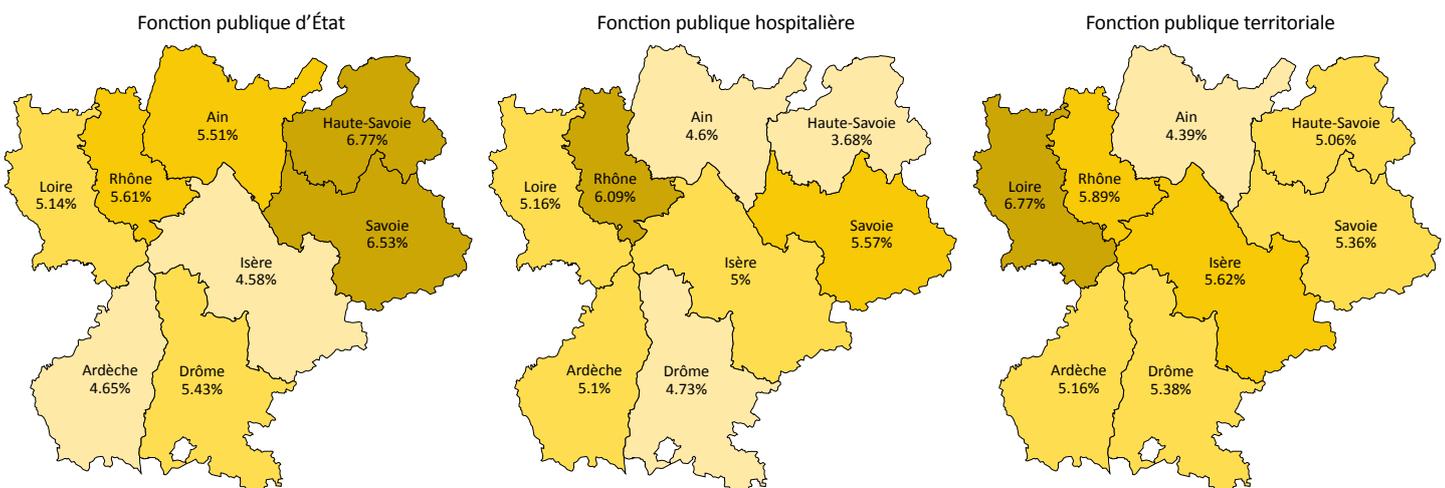
Le **taux d'emploi légal** prenant en compte à la fois l'emploi direct et l'emploi indirect s'élève à 5,37% en moyenne sur Rhône-Alpes. Il varie selon les départements de 4,44% dans l'Ain à 5,86% dans la Loire.

Graphique 5 : Répartition des dépenses déductibles réalisées par les établissements assujettis de la fonction publique en 2012



Source : FIPHFP - Déclaration 2013 et enquête CRDI - Pôle Observatoire.

Cartographie 3 : Les taux d'emploi légal selon la fonction publique

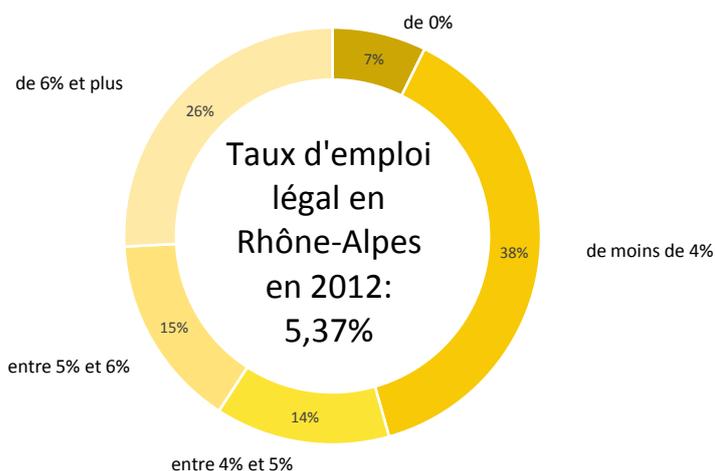


Source : FIPHFP - Déclaration 2013 et enquête CRDI - Pôle Observatoire

Outre la variation selon le territoire, le **taux d'emploi légal** varie également selon la fonction publique. Ainsi la fonction publique territoriale présente le taux le plus élevé avec 5,64%. Ceci est dû au fait que le taux moyen des établissements de la Loire dépasse le seuil des 6% et que seul un département présente un taux inférieur à 5%. Malgré la présence d'un bon **taux d'emploi** des établissements rhodaniens (6,09%), la fonction publique hospitalière présente le **taux d'emploi** le plus faible avec 5,17%. Cela s'explique par une réponse peu élevée des établissements des départements de la Drôme, de l'Ain et de la Haute-Savoie.

La fonction publique d'Etat se démarque par la présence de deux territoires bénéficiant d'un **taux d'emploi légal** supérieur à 6% (la Savoie et la Haute-Savoie). Le **taux d'emploi** régional s'élève donc à 5,47%.

Graphique 6 : Répartition des établissements assujettis de la fonction publique en fonction de leur taux d'emploi légal



Plus d'un quart des établissements assujettis de la fonction publique remplissent leur obligation. Cette proportion s'élève à 29% dans la fonction publique territoriale et chute à 17% dans la fonction publique hospitalière. Néanmoins cette dernière présente également le taux le plus faible d'établissement n'employant aucun travailleur handicapé (7% contre 15% pour l'ensemble des établissements).

? 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.

Source : FIPHFP - Déclaration 2013 et enquête CRDI - Pôle Observatoire.

Les établissements n'employant aucun Travaill(e)ur handicapé

Les établissements de Rhône-Alpes pour l'année 2012 n'employant aucun travailleur handicapé représentent 15,1% des établissements assujettis (soit 0,4 point de moins que l'an passé). Cette variation diffère selon les départements. Ainsi, les établissements n'employant aucun travailleur handicapé ont reculé de plus de deux points dans les départements de la Savoie et de la Drôme. En revanche, les établissements de l'Isère sont 8% de plus à n'employer aucun agent en situation de handicap.

La part d'établissement n'employant aucun travailleur handicapé est plus élevée dans la fonction publique territoriale qui compte près de 18% d'établissements n'employant aucun travailleur handicapé quand les établissements de la fonction hospitalière n'en comptent que 7%.

Tableau 3: Les établissements assujettis de la fonction publique n'employant aucun travailleur handicapé en 2012

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Part d'établissements n'employant aucun travailleur handicapé	22,9%	22,2%	17,5%	14,8%	7,5%	13,3%	19,6%	11,8%	15,1%
Evol. /1 an	-1,3 pts	+0,4 pt	-2,5 pts	+1,2 pts	+0,8 pt	+0,4 pt	-2,2 pts	-1,6 pts	-0,4 pt

Source : FIPHFP déclarations 2013 et enquête CRDI-Pôle Observatoire.

La collecte FIPHFP

Le montant des contributions des employeurs publics de la région Rhône-Alpes au titre de l'année 2012 (déclaration 2013) s'élève à 9,76 millions d'euros. La part respective de chacune des trois fonctions publiques dans cette contribution est de 48,1% pour la fonction territoriale, 42,0% pour la fonction hospitalière et les 9,8% pour la fonction d'Etat.

Référence



Pour en savoir plus consultez le rapport d'activité du FIPHFP, 2012.

<http://www.FIPHFP.fr>

3 La demande d'emploi des travailleurs handicapés



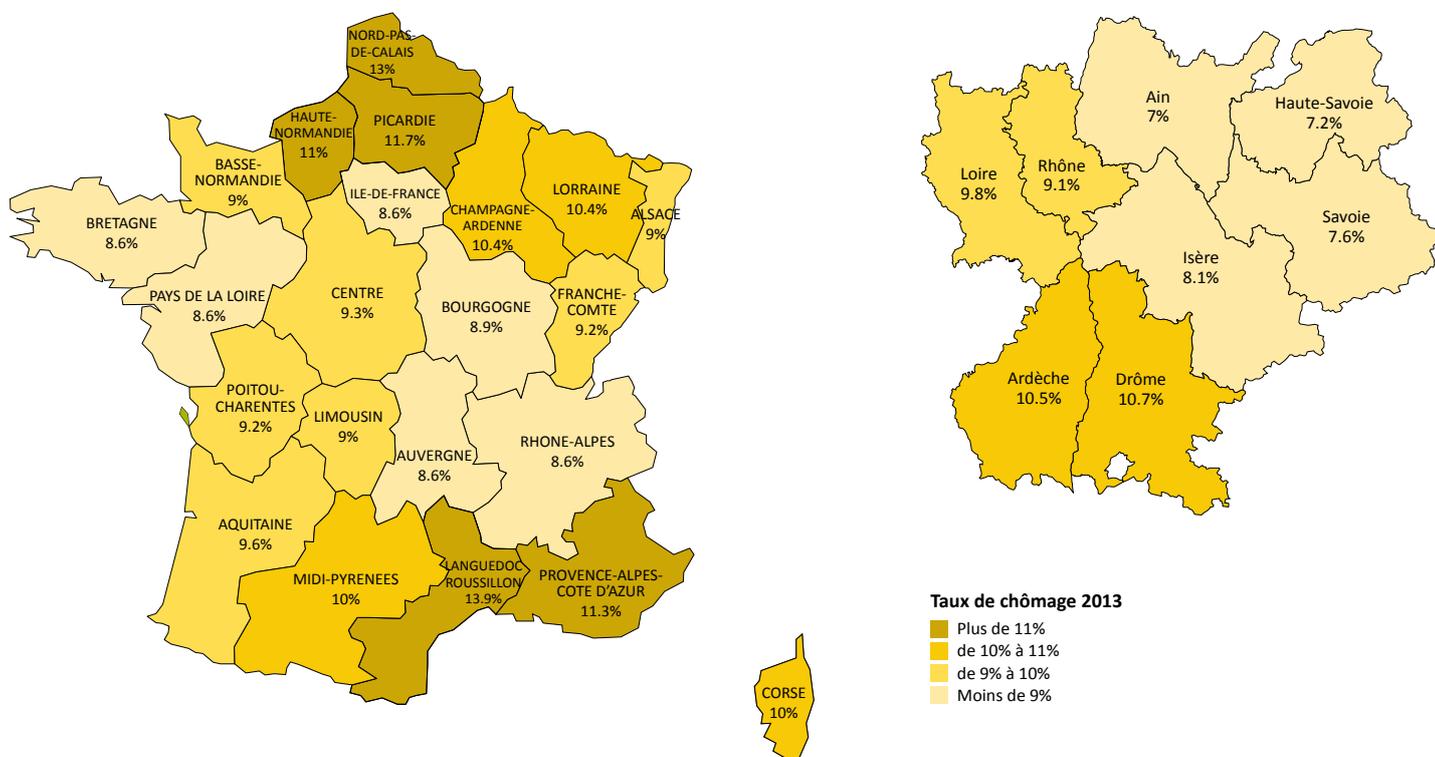
Les données concernant la demande d'emploi de travailleurs handicapés (DETH) ne sont pas fiables à ce jour, donc non diffusables en Rhône-Alpes. Un travail d'expertise par la Dares en lien avec la Direction Générale de Pôle emploi est en cours, parallèlement à un travail d'amélioration de la saisie à l'initiative de Pôle emploi en Rhône-Alpes. Selon les résultats obtenus, il nous sera possible ou non de les diffuser ultérieurement.

• Contexte national

Le nombre de chômeurs, au sens du BIT, reste stable depuis le dernier trimestre 2012 avec 2 788 000 chômeurs en fin d'année 2013. Le **taux de chômage** s'élève ainsi à 9,8% à cette échéance.

Au cours du quatrième trimestre 2013, le **taux de chômage** en France métropolitaine était de 9,8%. Ce taux s'est stabilisé tout au long de l'année et se positionne au même niveau que celui observé au quatrième trimestre 2012. Les régions bénéficiant du **taux de chômage** le moins élevé sont Rhône-Alpes, Pays de la Loire, Ile-de-France, Bretagne et Auvergne. A l'inverse, les régions possédant un **taux de chômage** parmi les plus importants du pays sont Languedoc-Roussillon (13,9%) et Nord-Pas-de-Calais (13%).

Cartographies 1 et 2 : Taux de chômage au sens du BIT en France métropolitaine et zoom Rhône-Alpes au 4e trimestre 2013



Source : INSEE, Taux de chômage localisés, 4e trimestre 2013, données CVS en moyenne trimestrielle.

La catégorie socioprofessionnelle présentant un **taux de chômage** le plus élevé est en un premier lieu celle des ouvriers avec 14,6% de chômage et plus particulièrement les ouvriers non qualifiés qui présentent un **taux de chômage** de plus de 20%.

Outre le **taux de chômage**, le taux de sous-emploi augmente également ces dernières années. Ce taux représente la part dans l'emploi des personnes qui ont involontairement travaillé moins que ce qu'elles auraient souhaité, soit parce qu'elles exercent un temps partiel alors qu'elles souhaiteraient travailler plus (dans leur emploi actuel ou dans un autre emploi), soit parce qu'elles travaillent d'ordinaire à temps complet mais qu'elles ont transitoirement travaillé moins que ce temps complet pour une raison externe (chômage technique...). En 2013, le sous-emploi concerne environ 6,5 % des personnes ayant un emploi (≈1 700 000 personnes), soit près de 400 000 personnes de plus en un an. Cette situation est plus courante parmi les femmes et les employés.

? Définition

Taux de chômage au sens du BIT :

Nombre de chômeurs rapporté à la population active totale (actifs ayant un emploi et chômeurs) au sens du BIT (Bureau International du Travail). Un chômeur au sens du BIT est une personne en âge de travailler (c'est-à-dire ayant 15 ans ou plus) qui :

- 1) n'a pas travaillé, ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine de référence,
- 2) est disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours et
- 3) a cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en a trouvé un qui commence dans les trois mois. Seule une enquête statistique peut vérifier si ces critères sont remplis. En France, il s'agit de l'enquête Emploi de l'Insee.

Tableau 1 : Nombre de chômeurs et taux de chômage selon le sexe et la CSP en 2013

Catégorie socioprofessionnelle	2012		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Taux de chômage (en %)			
Agriculteurs exploitants	0,8%	1,1%	0,9%
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	5,2%	5,6%	5,3%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	3,9%	3,9%	3,9%
Professions intermédiaires	5,5%	4,9%	5,2%
Employés	10,5%	9,8%	10,0%
Ouvriers	13,8%	17,9%	14,6%
<i>dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>21,2%</i>	<i>20,4%</i>	<i>20,9%</i>
Ensemble	10,0%	9,7%	9,8%
Nombre de chômeurs (en milliers)			
Agriculteurs exploitants	3	2	5
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	63	27	90
Cadres et professions intellectuelles supérieures	110	73	183
Professions intermédiaires	185	170	355
Employés	201	607	808
Ouvriers	688	221	910
<i>dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>282</i>	<i>133</i>	<i>414</i>
Ensemble	1 486	1 327	2 813

Champ : Chômeurs au sens du BIT (Bureau International du Travail).

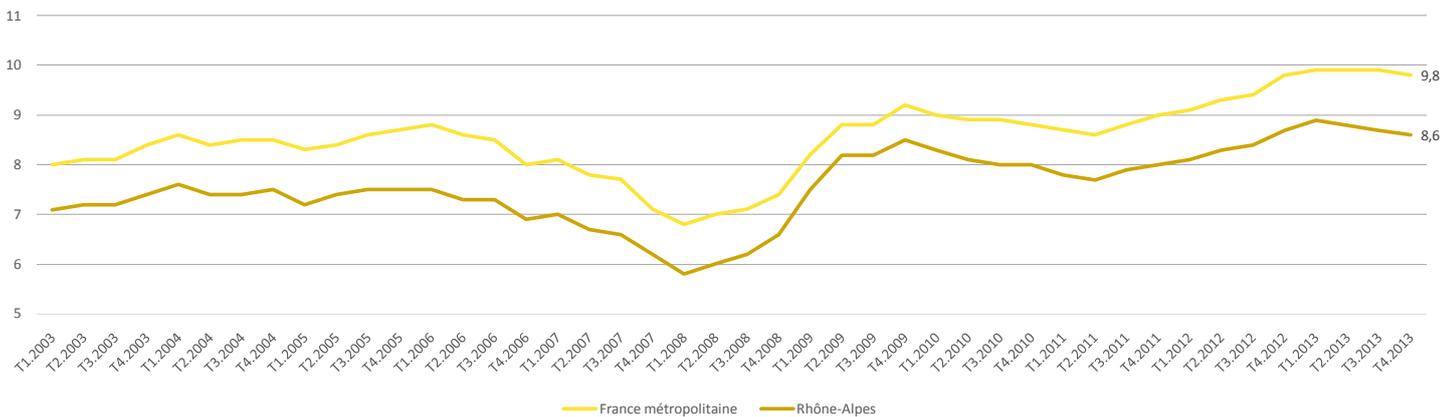
Source : Enquête emploi en continu 2013.

• Contexte régional

Fin 2013, le **taux de chômage** de Rhône-Alpes s'établit à 8,6%, soit plus d'un point en dessous de la valeur nationale (9,8%). Le **taux de chômage** en 2013, s'est stabilisé après une forte hausse l'année passée.

Cette stabilisation est présente au sein de l'ensemble des départements de la région, de ce fait, les disparités déjà existantes sont maintenues. Les départements de la Drôme et de l'Ardèche présentent le plus fort **taux de chômage** de la région (respectivement 10,5% et 10,7%) contrairement aux deux Savoie qui bénéficient du taux le plus faible (7,2% au sein de la Haute-Savoie et 7,6% pour la Savoie).

Graphique 1 : Évolution du taux de chômage au sens du BIT en France métropolitaine et en région Rhône-Alpes (en %)



Source : Insee, enquête emploi continu.

Ainsi, ce sont 456 196 personnes qui sont inscrites à Pôle emploi en catégories A, B ou C en Rhône-Alpes à fin décembre 2013. Sur un an, ce nombre augmente de 5,7%, soit une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi deux fois moins importante que sur la période 2011/2012. Néanmoins, ce ralentissement de l'augmentation des demandeurs d'emploi au sein de la région Rhône-Alpes ne bénéficie pas à toutes les personnes inscrites à Pôle emploi. Ainsi, le nombre de chômeurs de longue durée a subi une augmentation de 19,3% en un an.

? Définition

Catégorie de demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi :

Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sont regroupés en différentes catégories. Conformément aux recommandations du rapport du CNIS sur la définition d'indicateurs en matière d'emploi, de chômage, de sous-emploi et de précarité de l'emploi (septembre 2008), la Dares et Pôle emploi présentent à des fins d'analyse statistique les données sur les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en fonction des catégories suivantes :

- **catégorie A** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- **catégorie B** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- **catégorie C** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois) ;
- **catégorie D** : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), sans emploi ;
- **catégorie E** : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés).

Les départements de la région subissent également une inégalité dans la variation de leur nombre de demandeurs d'emploi. Ainsi le département de la Loire bénéficie de l'augmentation la moins importante du nombre de personnes inscrites à Pôle emploi (+4% entre 2012 et 2013). En revanche, les départements de l'Ain, de la Savoie et de la Haute-Savoie pâtissent de la hausse la plus marquée au sein de la région (+6,9% de demandeurs d'emploi depuis un an).

Tableau 2 : Répartition des demandeurs d'emploi de la région Rhône-Alpes par département de résidence

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Décembre 2013	36 774	26 293	43 413	82 792	57 607	135 050	25 630	48 637	456 196
Décembre 2012	34 396	25 082	41 417	78 873	55 371	126 810	23 985	45 512	431 446
Variation annuelle	6,9%	4,8%	4,8%	5,0%	4,0%	6,5%	6,9%	6,9%	5,7%

Source : Pôle emploi, DEFM au 31/12/2013, données brutes.

Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en fin 2013, présentent principalement un niveau de formation relativement faible puisque plus de la moitié d'entre eux a un diplôme équivalent ou inférieur à celui du CAP/BEP. Néanmoins, ce sont les demandeurs d'emploi possédant un niveau de formation élevé qui subissent la plus importante hausse annuelle (+8,3%).

Près de la moitié des demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle emploi en décembre 2013, y sont enregistrés depuis moins de six mois. En revanche, la durée d'inactivité a un effet néfaste sur leur possibilité de réinsertion professionnelle. Ainsi, ce sont les personnes inscrites depuis plus de deux ans en tant que demandeurs d'emploi qui subissent la plus forte augmentation (+19,3% depuis la fin de l'année 2012).

Tableau 3 : Caractéristiques des demandeurs d'emploi en Rhône-Alpes fin 2013 (catégorie A, B et C)

	Ensemble des demandeurs d'emploi					
	Hommes		Femmes		Total	
	2013	Evol. Annu.	2013	Evol. Annu.	2013	Evol. Annu.
Age						
Moins de 25 ans	37 022	2,7%	34 658	0,5%	71 680	1,6%
25 à 49 ans	145 107	6,3%	146 079	4,3%	291 186	5,3%
50 ans ou plus	43 998	10,7%	49 322	10,4%	93 320	10,5%
Total	226 127	6,5%	230 069	5,0%	456 196	5,7%
Niveau de formation						
Bac +3 et plus	26 593	8,9%	35 994	8,0%	62 587	8,3%
Bac +2	23 911	7,6%	29 927	3,9%	53 838	5,5%
Bac	43 417	9,1%	51 276	6,6%	94 693	7,7%
BEP ou CAP	94 906	5,0%	75 785	3,8%	170 691	4,5%
BEPC ou moins	37 218	5,1%	36 999	3,1%	74 217	4,1%
Total	226 127	6,5%	230 069	5,0%	456 196	5,7%
Qualification						
Manœuvre	9 035	9,0%	3 192	10,3%	12 227	9,3%
Ouvrier spécialisé	21 375	3,2%	11 628	-0,1%	33 003	2,0%
Ouvrier qualifié	54 751	6,1%	10 031	2,6%	64 782	5,5%
Employé non qualifié	31 010	5,0%	56 082	4,0%	87 092	4,4%
Employé qualifié	66 642	9,2%	115 585	6,0%	182 227	7,1%
Technicien	17 481	3,7%	14 232	2,4%	31 713	3,1%
Agent de maîtrise	7 122	4,8%	6 177	7,8%	13 299	6,2%
Ingénieur ou cadre	18 639	7,2%	13 064	8,0%	31 703	7,5%
Total	226 127	6,5%	230 069	5,0%	456 196	5,7%
Ancienneté d'inscription sur les listes de demandeurs d'emploi						
Moins de 1 mois	20 740	11,2%	16 885	10,4%	37 625	10,9%
1 mois à moins 6 mois	76 569	0,2%	80 524	-1,1%	157 093	-0,5%
6 mois à moins 1 an	40 506	1,6%	42 115	1,1%	82 621	1,3%
1 an à moins 2 ans	44 458	10,5%	47 691	5,4%	92 149	7,8%
2 ans et plus	43 854	18,1%	42 854	20,6%	86 708	19,3%
Total	226 127	6,5%	230 069	5,0%	456 196	5,7%
Effectif	226 127	6,5%	230 069	5,0%	456 196	5,7%
Effectif (en %)	49,6%		50,4%		100%	

Source : Pôle emploi, DEFM au 31/12/2013, données brutes.

Au cours des six derniers mois de 2013, Pôle emploi a enregistré près de 320 000 nouveaux demandeurs d'emploi en Rhône-Alpes. Parmi eux, 31% se sont inscrits à la fin de leur contrat de travail. Les nouveaux inscrits se distinguent des personnes déjà présentes sur la liste de Pôle emploi par un niveau de diplôme supérieur (52% des nouveaux inscrits ont un diplôme supérieur ou équivalent au baccalauréat contre 46% des demandeurs d'emploi depuis un mois ou plus).

Au cours des six derniers mois de l'année 2013, plus de 290 000 demandeurs d'emploi tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emplois sont sortis des listes de Pôle emploi. Parmi eux, 24% ont repris un emploi. Plus de la moitié (57%) des personnes qui sont sorties de la liste de demandeurs d'emploi étaient inscrites à Pôle emploi depuis moins de six mois. Le nombre d'insertion diminue avec l'augmentation du temps d'inactivité. Ainsi, seul 8% des demandeurs d'emploi inscrits depuis deux ans ou plus sont sortis des listes de Pôle emploi.

• La demande d'emploi des travailleurs handicapés

? Définition

L'enquête emploi et ses extensions

L'enquête-emploi a lieu en continu tous les trimestres et les occupants d'un même logement sont enquêtés six trimestres consécutifs. Le module ad hoc complémentaire, portant sur le handicap, a été mis en œuvre en 2002, 2007 et 2011.

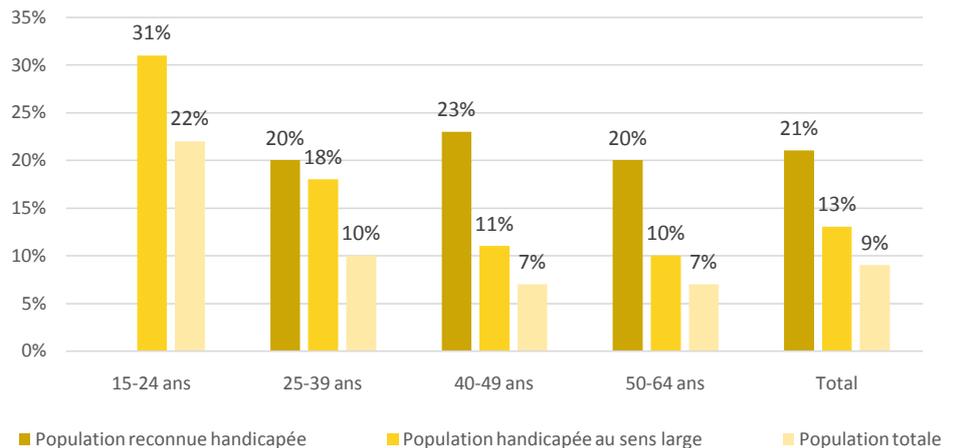
Source : Dares Analyses – Octobre 2013 « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 », données du module ad hoc de 2011.

Le taux de chômage du public travailleurs handicapés

D'après l'étude de la Dares sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011, parmi les personnes actives dont le handicap est reconnu et qui ont droit à l'OETH, 21% sont au chômage au sens du BIT, soit plus du double de la population totale correspondante (9%). Le taux de chômage est légèrement plus prononcé chez les personnes âgées de 40 à 49 ans (23% contre 7% pour l'ensemble de la population appartenant à la même tranche d'âge).

Le taux d'activité est plus élevé pour les personnes handicapées au sens large que pour celles au handicap reconnu, mais reste significativement plus faible que la moyenne (64% contre 71%). L'inactivité est notamment importante parmi les 50-64 ans : le retrait de l'activité a pu se faire prématurément suite à une retraite anticipée du fait d'un problème de santé ou suite à un renoncement à se porter sur le marché du travail du fait d'un handicap ou de faibles perspectives d'embauche.

Graphique 2 : Taux de chômage au sens du BIT de la population handicapée et de l'ensemble de la population



Source : Dares «L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011», Dares Analyses n°066 - octobre 2013.

Les flux d'entrées, de sorties

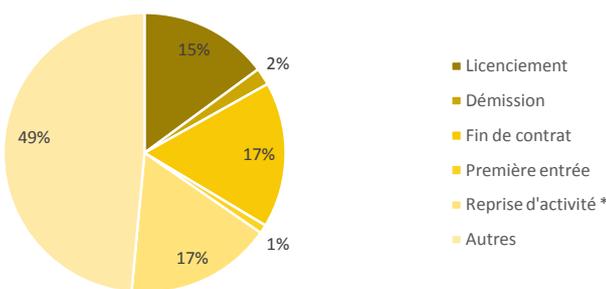
L'accueil des demandeurs d'emploi en situation de handicap se fait au niveau de chaque agence locale Pôle emploi.

D'après la Dares, en juin 2012, **19 504 entrées au chômage ont été comptabilisées par Pôle emploi en France** concernant les personnes en situation de handicap, soit 5% de l'ensemble des entrées à Pôle emploi durant ce mois.

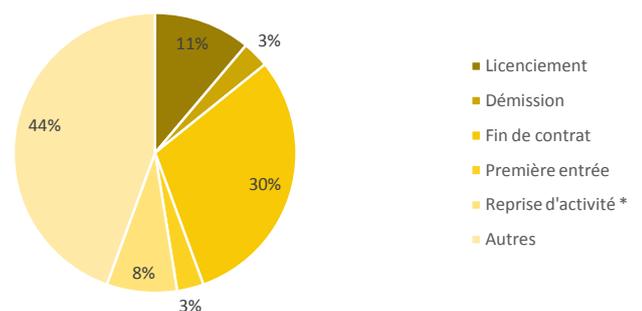
Les fins de contrats et de missions d'intérim sont moins représentées dans les motifs d'inscription au chômage pour le public en situation de handicap (17% contre 30%). En revanche, en raison des ruptures de parcours liées à des problèmes de santé, les reprises d'activité de recherche d'emploi représentent une proportion plus importante des entrées au chômage pour le public en situation de handicap (17% contre 8%). Enfin, les démissions sont deux fois moins fréquentes pour les travailleurs handicapés que pour l'ensemble des inscrits (1,5% contre 3%).

Graphiques 3 et 4 : Répartition des inscriptions à Pôle emploi en juin 2012 selon le motif

Demandeurs d'emploi handicapés



Ensemble des demandeurs d'emploi



Source : Dares «Emploi et chômage des personnes handicapées», Synthèse Stat n°01 - novembre 2012.

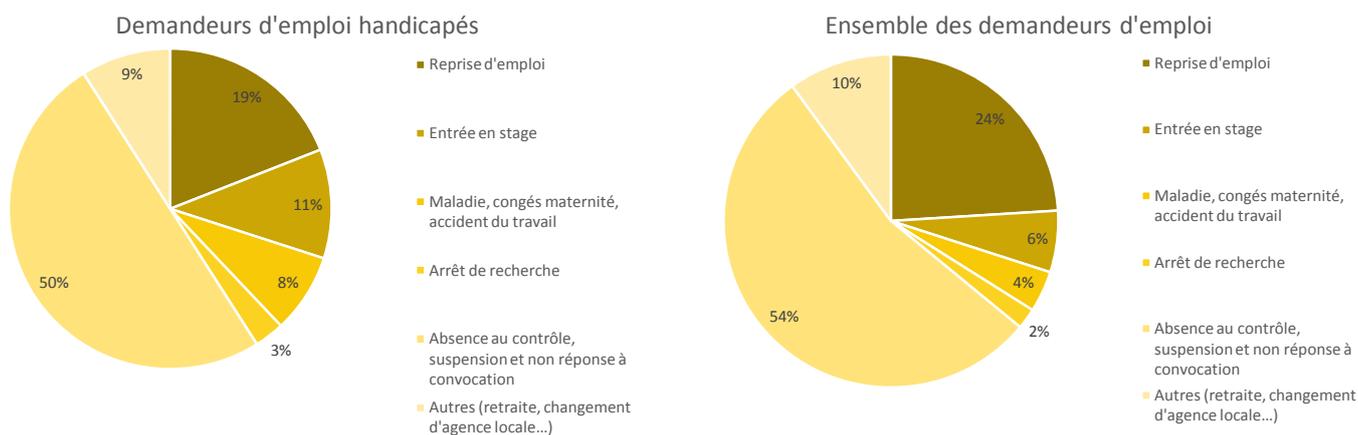
* reprise d'activité après une interruption de recherche de plus de 6 mois ou une sortie de prison.

D'autre part, **24 076 demandeurs d'emploi handicapés sont sortis des listes de Pôle emploi en juin 2012 en France**, soit 5% de l'ensemble des demandeurs sortis.

Quelque soit le public, le principal motif de sortie (plus de la moitié des cas) est d'ordre administratif : absence au contrôle, suspension ou non réponse à convocation. Vient ensuite la reprise d'emploi pour près d'un quart des cas.

Selon le public, des différences sont observées : les sorties pour reprise d'emploi sont moins fréquentes pour les personnes en situation de handicap (19% contre 24%). En revanche, elles accèdent plus souvent à un stage (11% des cas contre 6%). Enfin les sorties pour arrêt de recherche d'emploi sont proportionnellement deux fois plus nombreuses chez les personnes handicapées (3% contre 1,5%) en lien probable avec les contraintes liées à la problématique de santé, les difficultés de reconversion, un bénéfice de retour à l'emploi jugé trop faible au regard des efforts consentis.

Graphiques 5 et 6 : Répartition des sorties des listes de Pôle emploi en juin 2012 selon le motif



Source : Dares «Emploi et chômage des personnes handicapées», Synthèse Stat n°01 - novembre 2012.

Les licenciements pour inaptitude

En 2013, il a été enregistré dans la région Rhône-Alpes 7 419 licenciements pour **inaptitude** médicale. Après une importante augmentation en 2012 (+10,4%), la région compte près de 200 licenciements de moins, soit une diminution de 2,2%. Cette baisse se constate dans la quasi-totalité des départements de la région. Les départements de l'Ain et de la Savoie bénéficient de la baisse la plus importante (respectivement -9,5% et -9,3%). Dans le même temps, le nombre de licenciements pour **inaptitude** reste stable dans les départements de la Loire et de l'Ardèche par rapport à 2012.

Les informations collectées sur les licenciements pour **inaptitude** médicale gardent un caractère non obligatoire. Elles peuvent être complétées ultérieurement à la déclaration et ne sont pas, par conséquent, exhaustives.

? Définition

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.

? Définition

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'emplois, ou à son emploi, ou encore à ses fonctions.

L'inaptitude physique s'apprécie à des degrés variables, qui entraînent différentes situations :

- inaptitude momentanée : arrêt de travail,
- inaptitude à l'exercice de certaines fonctions : reclassement
- inaptitude à l'exercice de toute fonction à l'ANPE (au moment du recrutement) : résiliation du contrat
- inaptitude définitive à toute fonction : licenciement.

Source : Pôle emploi - Direction générale.

Tableau 4 : Les licenciements pour inaptitude médicale recensés en Rhône-Alpes en 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de licenciements	759	385	655	1 416	1 088	2 109	351	656	7 419
% par département	10,2%	5,2%	8,8%	19,1%	14,7%	28,4%	4,7%	8,8%	100,0%
Evol./ 1 an	-9,5%	0,8%	-5,5%	-2,8%	-0,1%	4,2%	-9,3%	-8,3%	-2,2%

Source : Direction Régionale Pôle Emploi – année 2013.

Les avis d'inaptitude des services de santé au travail en Rhône-Alpes

Afin de mieux connaître la population des salariés qui font l'objet d'une **inaptitude**, les médecins du travail ont été sollicités par la DIRECCTE Rhône-Alpes pour remplir un questionnaire concernant leurs décisions « d'**inaptitude** ».

Les résultats de l'enquête 2008 montrent que :

- 43% des salariés inaptes ont 50 ans et plus,
- 60% des **inaptitudes** concernent les femmes,
- 53% des personnes concernées sont des ouvriers.

Concernant les entreprises et les secteurs économiques, les entreprises qui ont le plus d'**inaptitudes** sont des petites et moyennes entreprises de 1 à 50 salariés. Les secteurs d'activité les plus concernés sont la construction, le commerce de détail et réparation, la santé et l'action sociale, les services personnels et domestiques, la métallurgie. Par rapport au nombre de salariés du secteur, c'est le secteur des services personnels et domestiques qui a le plus d'**inaptitudes** avec 1,56% des salariés qui sont concernés.

Pour ce qui est des origines de l'**inaptitude**, 28% des cas ont une origine professionnelle (AT ou MP), 72% ont une autre origine, maladie ou invalidité. Par ailleurs, dans 39,2% des cas c'est une cause rhumatologique qui a entraîné l'**inaptitude** et dans 24% une cause psychiatrique. Avant 50 ans, la cause la plus fréquente d'**inaptitude** au poste de travail est la pathologie psychiatrique comprenant les pathologies en lien avec la souffrance au travail tandis qu'après 50 ans ce sont les pathologies rhumatologiques qui entraînent le plus souvent une **inaptitude** au poste de travail.



Référence



Enquête 2008 de la DIRECCTE Rhône-Alpes
« Les inaptitudes au poste de travail en Rhône-Alpes ».

Source : DIRECCTE Rhône-Alpes
<http://www.rhone-alpes.travail.gouv.fr>

Les actions et moyens mis en œuvre

① L'orientation, la formation et la préparation à l'emploi

- La mobilisation vers l'emploi et l'immersion en entreprise
- Les actions d'orientation et de remise à niveau
- La formation qualifiante

② L'accompagnement et l'accès à l'emploi

- Les offres d'emploi recueillies
- L'activité du réseau des missions locales
- L'activité du réseau Cap emploi
- Les mesures pour l'emploi

③ Le maintien dans l'emploi

- Le dispositif de maintien dans l'emploi en Rhône-Alpes
- Les résultats du dispositif de maintien
- Les caractéristiques des dossiers ouverts



L'accès à une formation qualifiante et/ou diplômante est un enjeu primordial pour le public en situation de handicap que l'on sait moins diplômé et plus éloigné du marché du travail que la population totale.

En effet, 51% des personnes ayant un handicap reconnu n'ont aucun diplôme ou seulement le BEPC (contre 31% pour l'ensemble de la population) et seulement 7% possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur contre 27% pour l'ensemble de la population.

Par ailleurs, les personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap affichent un **taux de chômage** de 21%, soit plus du double de la population totale âgée de 15 à 64 ans (9%). Ces personnes reconnues handicapées connaissent également un chômage plus durable que l'ensemble de la population au chômage : 65% sont au chômage depuis au moins 1 an contre 40% pour l'ensemble de la population et 28% sont inscrites depuis au moins 3 ans contre 9% pour l'ensemble de la population¹.

Dans ce contexte, les acteurs de l'orientation, de la formation, de l'insertion et du maintien dans l'emploi ont concrétisé leurs ambitions en faveur du public en situation de handicap par la signature de la **Convention Nationale multipartite signée le 27 Novembre 2013**.

¹ Source : Dares Analyses – Octobre 2013 « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 », données du module ad hoc de l'enquête emploi 2011.

Référence

Convention nationale pluriannuelle multipartite d'objectifs et de moyens pour l'emploi des travailleurs handicapés signée le 27 novembre 2013.

Les signataires : L'Etat via la DGEFP (Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) et la DGT (Direction Générale du Travail), Pôle emploi, Agefiph, Fiphfp, CNSA, ARF (Association des Régions de France), CNAMTS, CCMSA (Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole).

Le contexte : « Au regard des difficultés que rencontrent les travailleurs handicapés sur le marché du travail, de leur caractéristiques particulières (plus âgés, plus exposés du fait de leur handicap, et moins qualifiés) et de l'allongement de la vie professionnelle, les parties signataires partagent cette analyse qu'agir également pour le maintien dans l'emploi est un atout majeur pour les entreprises et pour les personnes concernées. [...] Malgré les efforts consentis par les employeurs publics et privés, la dégradation de la situation du marché de l'emploi touche de plein fouet les travailleurs handicapés. Dans un contexte économique particulièrement difficile, la hausse annuelle du nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH est supérieure à celle du tout public. [...] Les signataires s'accordent pour conjuguer leur action afin de sécuriser les parcours d'accès à l'emploi durable des travailleurs handicapés. Ils développent leur partenariat pour favoriser et amplifier le plein accès aux dispositifs de droits commun, accompagné et complété en tant que de besoin. »

Les objectifs généraux : La convention a pour objet de mobiliser les politiques et dispositifs de droit commun en articulation avec les dispositifs spécifiques dédiées aux personnes handicapés, autour de quatre objectifs :

- Faciliter la construction et la mise en œuvre individualisée de parcours d'insertion professionnelle pour les travailleurs handicapés,
- Mobiliser toutes les ressources de la formation professionnelle,
- Renforcer la sensibilisation des employeurs et diversifier leurs approches de l'emploi des TH relevant de la négociation collective,
- Mieux définir et mettre en œuvre des actions ciblées de maintien en emploi des bénéficiaires de la présente convention.

En transversal, deux objectifs sont mis en avant :

- L'optimisation des échanges d'informations entre les acteurs ;
- La gouvernance et le suivi de la Convention

Source : <http://www.handiplace.org/appui.php?rub=6&idtexte=268>

1 L'orientation, la formation et la préparation à l'emploi

Les salariés et demandeurs d'emploi en situation de handicap ont accès à l'ensemble du dispositif d'orientation, de formation professionnelle de droit commun, ainsi qu'à des dispositifs de formations spécifiques aux personnes en situation de handicap.

• La mobilisation vers l'emploi et l'immersion en entreprise

Menées à la fois par Pôle emploi, les Missions locales et le Conseil régional, les actions de mobilisation et d'immersion donnent l'opportunité aux demandeurs d'emploi de se confronter et de s'évaluer en milieu professionnel.

Pour les publics en difficulté d'insertion, d'ordre social, personnel ou professionnel, ce contact avec l'entreprise peut permettre de lever certaines représentations réciproques et d'identifier, avec les professionnels de l'insertion, les leviers et les freins à l'emploi.

Les actions d'accompagnement proposées par Pôle emploi

La prise en compte des Travailleurs Handicapés à Pôle emploi

En juin 2011, les agences Pôle emploi rhônalpines accueillent plus de 28 600 Demandeurs d'Emploi **Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi** (DEBOE), soit 6,9% de l'ensemble de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (toutes catégories). En France métropolitaine, les DEBOE représentaient 6,5% des demandeurs d'emploi inscrits à fin décembre 2011.

Le suivi et l'accompagnement de ce public s'opèrent soit directement au sein d'une agence Pôle emploi soit dans le cadre de la cotraitance avec **Cap emploi** (cf. Partie III - L'accompagnement et l'accès à l'emploi). A Pôle emploi, cet accompagnement peut être assuré par tous les conseillers en agence de proximité. La prise en compte des DEBOE s'est traduite par l'identification de personnes ressources à tous les niveaux d'organisation.

Ainsi dans chaque agence locale, un référent travailleur handicapé (TH) est vecteur de diffusion d'informations et de savoir-faire en réponse aux besoins des conseillers (évolution des dispositifs de suivi, aides et mesures ...). Au niveau départemental, le ou la correspondant(e) TH assure le lien avec les acteurs du **SPE** mais aussi avec les référents TH en agence et avec la Direction régionale.

? Définition

Le Service Public de l'Emploi (SPE)

Selon le code du travail, « le service public de l'emploi a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion ; il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés ».

Concrètement, le service public de l'emploi est principalement assuré, sous la responsabilité de l'Etat, par des opérateurs spécialisés, au premier rang desquels se trouvent : Pôle emploi, les Missions locales pour l'emploi des jeunes et les **Cap emploi**.

En Rhône-Alpes, il se décline à un niveau départemental (SPED) et local (SPEL) :

- ▶ Le Service Public de l'Emploi Départemental (SPED) se réunit sous la présidence du préfet pour définir les priorités départementales en matière d'emploi. Il comprend les représentants de Pôle emploi, des Missions locales, de **Cap emploi**, du Conseil régional, du Conseil général, des Maisons de l'emploi et de la formation, des PLIE (plans locaux pour l'insertion et l'emploi) et de l'AFPA.
- ▶ Le Service Public de l'Emploi Local (SPEL) est réuni par le sous-préfet ; il élabore un diagnostic et met en œuvre localement les priorités définies par le SPED.

Source : <http://www.rhone-alpes.DIRECCTE.gouv.fr/l-emploi.html>

📖 Référence

Décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » a créé le dispositif des « périodes de mise en situation en milieu professionnel » (PMSMP) dont l'objet est de permettre à un travailleur, privé ou non d'emploi, ou à un demandeur d'emploi :

- 1° Soit de découvrir un métier ou un secteur d'activité,
- 2° Soit de confirmer un projet professionnel,
- 3° Soit d'initier une démarche de recrutement.

Ces périodes sont ouvertes à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé, sous réserve d'être prescrites par l'un des organismes mentionnés à l'article L. 5135-2 du code du travail (Pôle emploi, missions locales, etc.). Elles font l'objet d'une convention entre les parties concernées.

Pris pour l'application de ces dispositions, le décret du 13 novembre 2014 précité précise le contenu de la convention, sa durée maximale et ses possibilités de renouvellement, ainsi que les règles applicables aux PMSMP, notamment dans le cas particulier où ces périodes sont prescrites au bénéfice de salariés en contrat aidé ou relevant d'une structure d'insertion par l'activité économique. Ce décret définit également les conditions dans lesquelles les organismes prescripteurs de ces mises en situation peuvent autoriser, par convention, certains organismes accompagnant des bénéficiaires à prescrire eux-mêmes de telles périodes.

L'arrêté du 13 novembre 2014 précité fixe le modèle CERFA des conventions de mise en situation en milieu professionnel (CERFA n° 13912*02) et abroge l'arrêté du 3 juin 2009 « définissant les clauses obligatoires de l'avenant au contrat de travail relatif aux périodes d'immersion effectuées par des salariés en insertion et fixant le modèle de fiche de signalement ».

Le décret et l'arrêté du 13 novembre entrent en vigueur le 16 novembre 2014.

Source : www.travail-emploi.gouv.fr

📖 Référence



« Services aux demandeurs d'emploi handicapés, effets comparés d'une organisation spécialisée et d'une organisation en réseau »

Repères et Analyses, Etudes – août 2012, n°46. Direction veille, prospective et affaires internationales, Pôle emploi.

« La délivrance des services aux demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'Obligation d'emploi s'appuie en général sur une organisation « en réseau » au sein des agences de proximité. Mais, à Paris, une agence de proximité a été mise en place [...]. L'évaluation montre les avantages mais aussi les limites de l'organisation parisienne dans un contexte marqué par la complexité et la spécificité des outils et des acteurs du handicap. [...] La concentration des compétences sur le handicap produit des effets positifs incontestables mais sur un périmètre limité, alors qu'une partie des demandeurs d'emplois bénéficiaires de l'obligation d'emploi en sont éloignés. La recherche d'une personnalisation accrue des services rendus pourrait inviter à aménager des organisations territoriales et locales dédiées à ces services. »

Les actions d'accompagnement vers l'emploi à destination des demandeurs d'emploi

Tableau 1 : Les bénéficiaires d'actions d'accompagnement et de mobilisation vers l'emploi

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre total de travailleurs handicapés bénéficiaires de prestations d'accompagnement	1 254	655	1 519	2 560	1 699	2 148	824	1 147	11 806
part dans le tout public (%)	17%	20%	17%	17%	14%	9%	17%	14%	14%
dont bénéficiaires d'une mobilisation vers l'emploi	52	9	41	107	62	118	68	60	517
Nombre de bénéficiaires d'un Bilan de Compétences Approfondi ou d'un CPP*	35	12	17	31	38	28	16	20	197
part dans le tout public (%)	7%	6%	4%	4%	6%	4%	6%	4%	5%

Source : DR Pôle emploi, prestations d'évaluation et d'accompagnement, année 2013.

* Cap Projet Professionnel

En 2013, en Rhône-Alpes, 11 806 travailleurs handicapés ont bénéficié d'une prestation d'accompagnement de Pôle emploi, soit 14% de l'ensemble des prestations d'accompagnement mises en œuvre. Le nombre de prestations à destination des travailleurs handicapés est stable depuis l'an passé. Cependant, cette stabilité masque une forte disparité au sein des départements de la région. En effet, le nombre de prestations d'accompagnement a doublé en Isère alors qu'il chute dans la Loire et le Rhône (respectivement -24% et -13%).

? Définition

La mobilisation vers l'emploi

- Objectifs : faciliter l'intégration dans un emploi face à des difficultés de réinsertion professionnelle et sociale.
- Contenu : sur une durée de 180 jours, accompagnement par un prestataire Pôle emploi une fois par semaine au minimum.

Cap Projet Professionnel : s'engager dans une démarche d'orientation professionnelle

- Objectifs : Faire le point sur les expériences et le parcours professionnel, identifier les atouts et compétences, centres d'intérêt, valeurs et aspirations. Définir les emplois et métiers correspondants et le projet de retour à l'emploi avec les actions à mettre en œuvre pour le réaliser.
- Contenu : 5 journées de regroupement et 6 entretiens sur une durée totale de 3 mois, l'accompagnement est proposé par un prestataire Pôle emploi.

Source : Pôle emploi, Les mesures pour l'emploi – janvier 2013

Les aides à l'évaluation professionnelle à destination des demandeurs d'emploi

En 2013, les demandeurs d'emplois reconnus travailleurs handicapés ont bénéficié de 2 918 aides à l'évaluation professionnelle soit 9% de plus qu'en 2012. Selon les départements, cette évolution diffère : la Haute-Savoie compte 24% de bénéficiaires d'aides supplémentaires alors que la Drôme en compte 25% de moins. Les 2 918 bénéficiaires reconnus travailleurs handicapés représentent 9% de l'ensemble des demandeurs d'emploi bénéficiaires de ces aides.

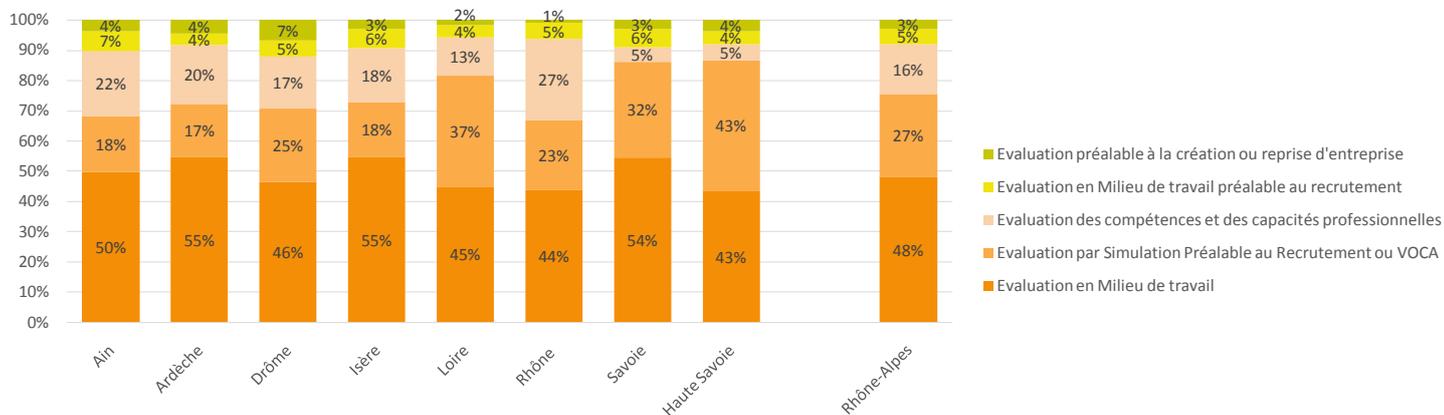
Tableau 2 : Les bénéficiaires d'aides à l'évaluation professionnelle en 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de bénéficiaires d'aides reconnus travailleurs handicapés	292	179	278	400	635	575	275	284	2 918
Part dans l'ensemble des bénéficiaires	11%	11%	9%	7%	11%	7%	10%	8%	9%
Evol./ 1 an	7%	5%	-25%	6%	16%	17%	22%	24%	9%

Source : DR Pôle emploi, prestations d'évaluation et d'accompagnement, année 2013.

Pour les travailleurs handicapés, l'Évaluation en Milieu de Travail (EMT) reste la prestation la plus mobilisée en Rhône-Alpes et dans l'ensemble des départements (48%), suivie de l'Évaluation par Simulation Préalable au Recrutement (ESPR) (27%) et de l'Évaluation des Compétences et des Capacités Professionnelles (ECCP) (16%). Suivant les départements, cette répartition diffère. En Haute-Savoie, l'ESPR occupe une place toute aussi importante que l'EMT et dans le Rhône, l'ECCP représente près d'un tiers des prestations d'évaluation (27% contre 19% en Rhône-Alpes). Dans les départements de l'Ain et de l'Ardeche, l'évaluation (ECCP) est également davantage mobilisée que l'ESPR.

Graphique 1 : Répartition par types d'aides à l'évaluation professionnelle en 2013



Source : DR Pôle emploi, prestations d'évaluation et d'accompagnement, année 2013.

? Définition

Les aides à l'évaluation professionnelle de Pôle emploi en janvier 2013

Évaluation en Milieu de Travail (EMT)

- Objectifs : Permettre aux demandeurs d'emploi de vérifier leurs compétences et capacités professionnelles par rapport à l'emploi recherché ou de découvrir les conditions d'exercice d'un métier envisagé.
- Publics visés : Tout demandeur d'emploi concerné par l'un des objectifs.
- Contenu : Mise en situation réelle en entreprise pour une durée maximum de 80 heures (dimanche exclu). L'évaluation est réalisée avec l'appui d'un correspondant dans l'entreprise.

Évaluation en Milieu de Travail Préalable au Recrutement (EMTPR)

- Objectifs : Permettre aux demandeurs d'emploi de faire aboutir leurs candidatures en faisant leurs preuves en situation de travail. Vérifier qu'ils correspondent aux critères d'une offre déposée à Pôle emploi.
- Publics visés : Demandeurs d'emploi mis en relation avec les entreprises par Pôle emploi.
- Contenu : Mise en situation réelle en entreprise ayant déposé une offre d'emploi à Pôle emploi, pour une durée maximum de 40 heures (dimanche exclu).

Évaluation des Compétences et Capacités Professionnelles (ECCP)

- Objectifs : Permettre aux demandeurs d'emploi d'évaluer leurs compétences et capacités professionnelles pour :
 - présenter leur candidature à une offre d'emploi identifiée,
 - définir leurs acquis professionnels par rapport à l'emploi recherché,
 - préciser leur projet professionnel
- Publics visés : Tous les demandeurs d'emploi souhaitant faire le point sur leurs acquis professionnels au regard des compétences et des capacités requises pour l'exercice d'un métier donné.
- Contenu : Mise en situation professionnelle concrète dans les locaux du prestataire, complétée, si nécessaire, par des questionnaires ou tests spécifiques. La durée est de 4 à 8 heures en fonction des compétences/capacités à évaluer.

Évaluation préalable à la création ou reprise d'entreprise (EPCE)

- Objectifs : Permettre à des créateurs potentiels de bénéficier d'un regard extérieur, d'une expertise et de conseils pour :
 - Faire le point sur l'état d'avancement de leur projet,
 - Prendre conscience de leurs forces et de leurs faiblesses,
 - Décider de poursuivre ou de différer leur projet,
 - Identifier les actions à mener pour réaliser leur projet.
- Publics visés : Demandeur d'emploi porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise dont il peut présenter les grandes lignes ainsi qu'une première estimation chiffrée.
- Contenu : d'une durée de 4 à 8 heures, l'évaluation comporte 2 à 4 entretiens, répartis sur 3 à 4 semaines, en fonction des besoins du bénéficiaire.

Évaluation par simulation préalable au recrutement – VOCA

- Objectifs : grâce à des exercices en lien avec des situations de travail concrètes, repérer, quels que soient le niveau de diplôme et l'expérience, si les capacités à tenir un poste de travail proposé par un recruteur sont réunies.
- Contenu : conduite par une équipe spécialisée, l'évaluation dure en moyenne une demi-journée.

Source : Pôle emploi, Les mesures pour l'emploi – janvier 2013.

Les actions à destination du public jeune

La période d'immersion en entreprise

Proposée aux jeunes suivis par les Missions locales, la **période d'immersion professionnelle** a pu bénéficier à 84 jeunes reconnus travailleurs handicapés en 2013. Près des trois quarts de ces périodes d'immersion ont été effectuées dans les départements de l'Isère, de la Loire et du Rhône.

Le stage d'expérience professionnelle (SEP)

Il s'agit d'une mesure, relevant de la Région Rhône-Alpes dans le cadre du contrat de plan et financé par la Région, l'Etat, l'Union Européenne et les entreprises. Elle vise à permettre à des jeunes de 16 à 25 ans peu ou pas qualifiés d'acquérir une première expérience professionnelle par un stage en entreprise complété d'une formation. Les travailleurs handicapés sont également concernés par cette mesure sans limite d'âge. En 2013, 28 personnes reconnues travailleurs handicapés ont réalisé un SEP sur un total de 1 115 jeunes (3%).

Le mini-stage

Le **mini-stage**, est un dispositif à destination des jeunes âgés de 16 à 25 ans et aux personnes reconnues travailleurs handicapés sans limite d'âge. Il a pour objectif dans le cadre d'une visite, d'un banc d'essai ou d'une courte période d'immersion en entreprise, de faciliter l'orientation, la découverte d'un métier d'une entreprise ou d'un poste de travail. En 2013, les Missions locales ont permis à 233 personnes reconnues travailleurs handicapés de bénéficier d'un **mini-stage** sur un total de plus de 3 330 personnes (7%).

? Définition

Le mini-stage

Bénéficiaires :

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus (ou suivis par une structure d'accueil de la région) primo demandeurs d'emploi ou n'ayant pas suffisamment travaillé pour bénéficier de l'allocation du régime de l'assurance chômage.
- Jeunes et adultes reconnus travailleurs handicapés.

Nature et durée des actions engagées :

Stage dans une structure privée ou publique (non prioritaire) de Rhône-Alpes. Durée du stage : de 1 jour à 1 mois en continu ou non et peut se dérouler dans plusieurs entreprises de la région.

Sources : <http://www.rhonealpes.fr>

? Définition

La période d'immersion professionnelle

Afin de faciliter le recrutement des employeurs, les Missions locales proposent des périodes d'immersion en entreprises pour les jeunes qu'elles accompagnent.

Un double objectif :

- Permettre au candidat de découvrir l'entreprise,
- Permettre à l'employeur d'évaluer un candidat avant un recrutement.

Source : <http://www.missions-locales.org>

? Définition

Le stage d'expérience professionnelle

Bénéficiaires :

- jeunes de 16 à moins de 26 ans suivis par une structure d'accueil de la région :
 - Primo-demandeur d'emploi,
 - Résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, un quartier fragilisé du réseau des villes moyennes ou inscrits dans un dispositif d'insertion,
 - Dont le niveau de qualification professionnelle est inférieur au niveau IV ou qui sont titulaires d'un diplôme de niveau IV inadapté au marché de l'emploi ou encore dont le niveau d'enseignement général est inférieur ou égal au baccalauréat.
- Jeunes et adultes reconnus travailleurs handicapés.

Employeurs concernés : Toute entreprise du secteur privé, de même que les associations d'au moins 1 salarié. L'établissement d'accueil (siège, filiale ou succursale) doit être domicilié en Rhône-Alpes.

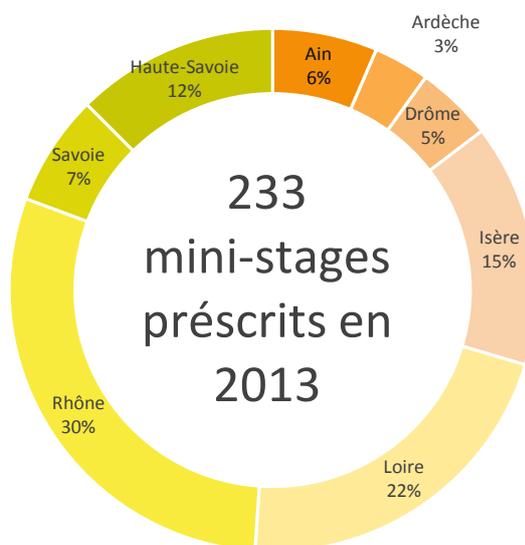
Nature et durée des actions engagées :

- Durée du SEP : 3 mois maximum avec possibilité d'étendre à 6 mois maximum en changeant obligatoirement d'entreprise d'accueil.
- Durée de la formation : 10 à 25% de la durée du stage dans un organisme de formation soit la répartition suivante :
 - 90% du temps en entreprise et 10% du temps en centre de formation
 - 75% du temps en entreprise et 25% du temps en centre de formation

Prescripteurs : Missions locales/PAIO, Pôle emploi, Cap emploi

Sources : <http://www.rhonealpes.fr>, Guide des dispositifs emploi-formation – PRAO

Graphique 2 : Répartition des mini-stages prescrits par les Missions locales en 2013



Source : Animation régionale des Missions locales Rhône-Alpes - année 2013.

• Les actions d'orientation et de remise à niveau

L'offre en termes d'actions d'orientation et de remise à niveau à destination des travailleurs handicapés mobilise à la fois les dispositifs de droit commun et ceux du milieu spécifique. Plusieurs acteurs de la région Rhône-Alpes interviennent dans ce champ d'action.

? Définition

Le Service Public de l'Orientation tout au long de la vie

Inscrit dans le code du travail par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le droit à l'information et à l'orientation est le droit de toute personne « d'être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation » garanti à chacun par l'article L. 111-1 du code de l'éducation.

En 2012, dans le cadre du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi, le gouvernement a mentionné la nécessité de mettre en œuvre un « nouveau » service public de l'orientation. La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale crée un « service public régional de l'orientation » (SPRO) qui devra mettre à disposition de tous, des informations relatives aux formations et à l'insertion professionnelle.

Le service Public Régional de l'orientation est un service public à compétences partagées, qui s'appuie sur une nouvelle collaboration entre l'État et les Régions, avec pour ambition de répondre au mieux aux besoins de chaque citoyen en matière d'orientation tout au long de la vie :

- l'État définit au niveau national la politique d'orientation des élèves et des étudiants,
- la Région organise le SPRO tout au long de la vie et coordonne sur les territoires, les actions des organismes participants au SPRO.

La loi du 5 mars 2014 rend par ailleurs opérationnel le conseil en évolution professionnelle avec une offre de service commune aux cinq principaux réseaux de conseils en orientation et en insertion (Opacif/Fongecif, Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi, Apec). Le conseil en évolution professionnelle devra permettre l'accès à un accompagnement renforcé pour travailler son projet professionnel.

Sources : Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, <http://www.rhonealpes-orientation.org>, <http://travail-emploi.gouv.fr>, <http://www.education.gouv.fr>,

Les actions financées par la Région, l'Agefiph et l'État

Les Compétences premières

A compter du 1er janvier 2013, les **Compétences premières** ont remplacé les **Actions d'Orientation Formation (AOF)** permettant de développer des compétences définies « comme le premier niveau correspondant à l'acquisition et/ou l'actualisation des savoirs fondamentaux permettant une intégration citoyenne, sociale et économique des personnes ».

Financé par le Conseil régional, le dispositif **Compétences premières** est destiné à acquérir les savoirs fondamentaux et à renforcer les savoirs de base, notamment en français et en informatique, tout en préparant un projet professionnel.

? Définition

Compétences premières

Objectifs : Une remise à niveau permettant d'acquérir les savoirs fondamentaux et de prendre un nouveau départ sur le chemin de l'emploi.

Bénéficiaires :

- Les demandeurs d'emploi, prioritairement âgés de moins de 26 ans, indemnisés ou non,
- les personnes en situation de handicap,
- les bénéficiaires des minima sociaux.

L'action engagée : Missions locales, Pôle emploi ou Cap emploi.

Source : <http://www.rhonealpes.fr>

En 2013, près de 10 000 personnes ont bénéficié du dispositif **Compétences premières** dont 1 022 étaient reconnus travailleurs handicapés. Le département de l'Isère, qui compte le plus de bénéficiaires de cette formation, présente le taux le plus élevé de stagiaires reconnus travailleurs handicapés (16% contre 10% en Rhône-Alpes).

Tableau 3 : Les bénéficiaires des Compétences premières en 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Entrées en Compétences premières	29	70	131	255	139	238	59	101	1 022
% département	3%	7%	13%	25%	14%	23%	6%	10%	100%
Part dans le tout public	4%	13%	15%	16%	8%	8%	8%	10%	10%

Source : Conseil Régional Rhône-Alpes, Direction de la formation continue - année 2013

Champ : dont AOF, par département de résidences du stagiaire

Les actions de l'Agefiph : formations courtes et remise à niveau

Spécialement dédiée aux personnes reconnues travailleurs handicapés, l'offre de service de la délégation Rhône-Alpes de l'Agefiph a permis en 2013 à 1 845 personnes de bénéficier d'une formation courte et 414 d'une mobilisation remise à niveau. Parmi les entrées en formations courtes, 33% sont concentrées dans le département du Rhône, suivi de l'Isère (17%).

? Définition

Les formations courtes

Ces formations sont proposées lorsqu'une réponse spécifique, adaptée aux caractéristiques et aux besoins des personnes handicapées, s'avère nécessaire dans une logique de compensation du handicap. Elles s'articulent autour de trois modules :

- **Module 1 : La construction et/ou la vérification du projet professionnel**
Formaliser et/ou vérifier un projet professionnel en milieu ordinaire de travail : l'accent est porté, selon les besoins des personnes, sur la construction du projet professionnel ou sa vérification.
- **Module 2 : La remise à niveau à visée professionnelle**
Acquérir les savoirs de base jugés indispensables à l'exercice d'un emploi ou à l'accès à une qualification. La remise à niveau s'effectue en lien avec une activité professionnelle identifiée.
- **Module 3 : La découverte (ou redécouverte) du monde de travail et de l'entreprise.**
Permettre à des personnes ayant subi de longues périodes d'inactivité professionnelle de retrouver les réalités de l'entreprise et de se situer dans une perspective d'emploi. Vérification de l'employabilité.

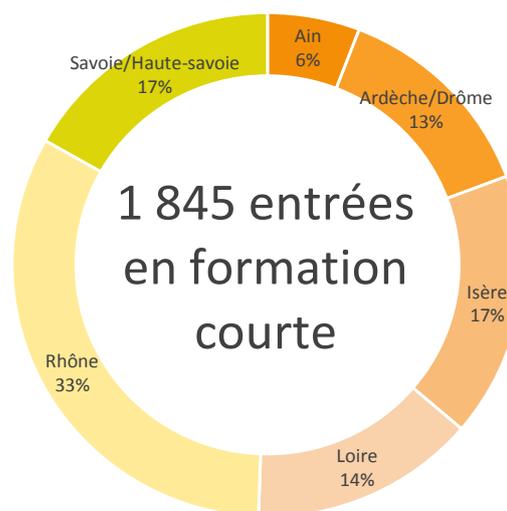
Sources : Bilan de formation 2012 Agefiph.

Les Compétences Clés

Financé par l'Etat et le Fond Social Européen, le dispositif de formation « **compétences clés** » est constitué de 3 modules spécifiques aux objectifs de la personne. Ce dispositif peut être prescrit par Pôle emploi, la Missions locale ou Cap emploi.

En 2013, 2 984 personnes reconnues travailleurs handicapés sont entrées dans le dispositif **Compétences Clés** en Rhône-Alpes. Comptant parmi les publics cibles de ce dispositif, les travailleurs handicapés représentent 22% de l'ensemble des entrées en **Compétences Clés**.

Graphique 3 : Les entrées en formation courte en 2013



Source : Agefiph délégation Rhône-Alpes - année 2013.

? Définition

Les Compétences Clés

L'objectif : Permettre à une personne de développer ses compétences clés afin de favoriser son insertion ou son évolution professionnelle.

Les compétences de base sont au nombre de cinq :

- Communication en français,
- Communication en langue étrangère,
- Numérique : bureautique et internet,
- Mathématiques et sciences,
- Apprendre à apprendre : aptitude à développer ses connaissances et compétences.

Publics prioritaires :

- Demandeurs d'emploi,
- Jeunes de 16 à 25 ans sans emploi et sortis du système scolaire,
- Personnes handicapées
- Salariés qui souhaitent développer leurs compétences clés sans que leur employeur en soit informé.

Sources : <http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/competences-cles>

Tableau 4 : Les bénéficiaires des compétences clés en 2013

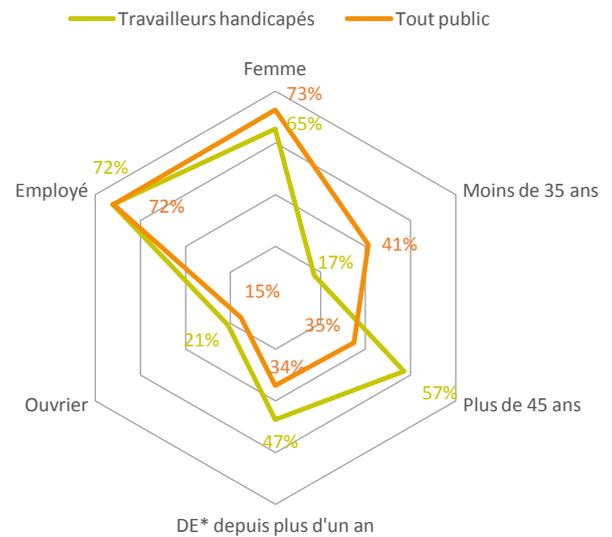
	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de travailleurs handicapés entrés dans le dispositif compétences clés	245	102	401	339	402	877	260	358	2 984
% département	8%	3%	13%	11%	13%	29%	9%	12%	100%
Part TH dans l'ensemble des entrées	23%	20%	28%	18%	23%	22%	25%	20%	22%

Source : DIRECCTE Rhône-Alpes - année 2013.

Comme le montre le graphique suivant, les personnes reconnues travailleurs handicapés entrées en **Compétences clés** sont, au regard du tout public, plus âgées (57% ont plus de 45 ans contre 35% pour le tout public). Bien que les femmes restent majoritaires au sein de l'ensemble des apprenants, les hommes en situation de handicap sont proportionnellement plus présents (35% des bénéficiaires TH sont des hommes contre 27% pour l'ensemble des bénéficiaires).

Composé pour une très grande partie (86%) de demandeurs d'emploi (DE), le public bénéficiaire des **Compétences Clés** relève pour plus des deux tiers de la catégorie socio-professionnelle des employés ; ces deux derniers constats s'appliquent tant aux personnes reconnues TH qu'au tout public. Néanmoins, les personnes en demande d'emploi depuis plus d'un an et la CSP ouvrière sont surreprésentées parmi les personnes reconnues TH (47% de demandeurs d'emploi TH depuis plus d'un an contre 34% pour le tout public; 21% d'ouvriers TH contre 15% dans le tout public).

Graphique 4 : Principales caractéristiques des apprenants en 2013

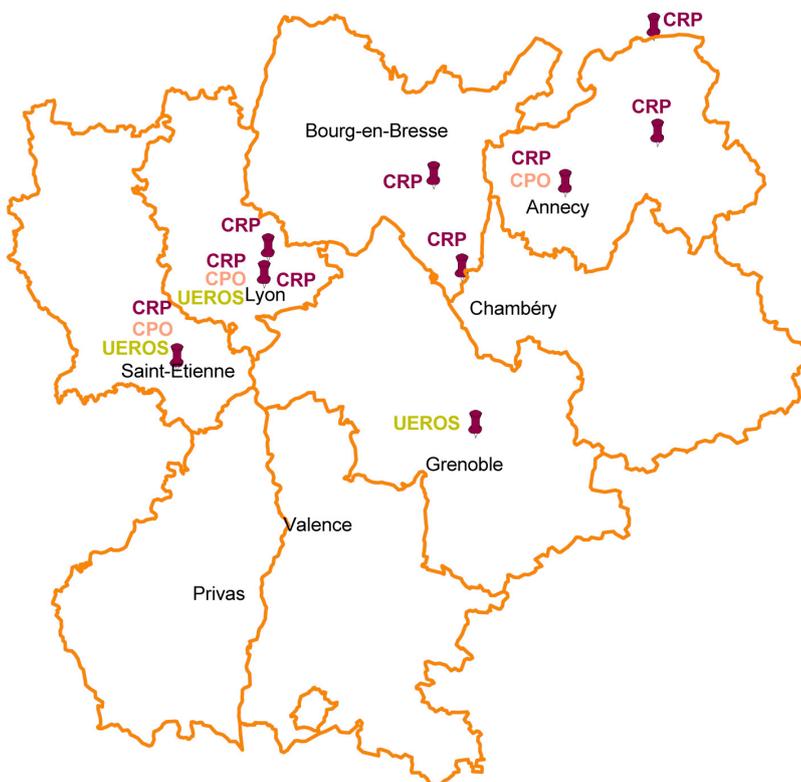


Source : DIRECCTE Rhône-Alpes - année 2013

L'offre du dispositif de Rééducation Professionnelle

En 2013, la région Rhône-Alpes comptait 10 établissements ou services de rééducation professionnelle. Chaque établissement pouvant porter plusieurs dispositifs : neuf établissements proposent les services d'un CRP, dont trois offrent aussi la présence d'un Centre de Pré-Orientation (CPO) (l'Adapt Rhône, le Crepe et la Passerelle) auxquels s'ajoutent trois UEROS (Isère, Loire et Rhône).

Cartographie 1 : Le dispositif de rééducation professionnelle



Source : Réseaux Fagerh et L'adapt - données 2012.

? Définition

Les Centres de rééducation professionnelle

Les centres de réadaptation, de préorientation et de rééducation professionnelle (CRP) sont des établissements médico-sociaux financés par l'assurance maladie et dont l'offre de formation est établie en coopération avec la DIRECCTE. Ils accueillent sur décision de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), des personnes titulaires d'une RQTH et ayant reçu une orientation professionnelle en formation.

Les objectifs : réussir une intégration professionnelle durable dans un métier compatible avec le handicap et cohérent avec la réalité économique d'un territoire. Un accompagnement interdisciplinaire, à la fois médical, psychologique, social et de formation caractérise la réadaptation professionnelle.

Les prestations proposées aux stagiaires :

1. Préorientation : à destination des travailleurs handicapés dont l'orientation présente des difficultés particulières. Sur une période de 8 à 12 semaines. Il s'agit d'élaborer ou de confirmer un projet professionnel personnalisé à partir d'une évaluation des aptitudes et des capacités et d'une mise à l'épreuve en situation professionnelle.
2. Unité d'Évaluation de Réentraînement et d'Orientation Sociale et Professionnelle (UEROS) : à destination des personnes dont le handicap a pour origine un traumatisme crânien ou une lésion cérébrale acquise. Elles garantissent la continuité de l'accompagnement entre les différents dispositifs sanitaires, médico-sociaux, éducatifs et de travail.
3. Formation préparatoire : une étape intermédiaire entre une action spécifique de bilan d'orientation socio-professionnelle et une formation qualifiante ou une recherche directe d'emploi.
4. Formation qualifiante : elle intègre une action de formation, qualifiante ou diplômante, permettant d'accueillir des personnes qui ont pour objectif une reconversion professionnelle et un retour à l'emploi. Le dispositif de rééducation professionnelle présente une offre de formation diversifiée.
5. L'accompagnement à l'emploi : le plus souvent intégré aux actions d'orientation, de qualification professionnelle et de préparation à l'emploi.

Sources : *Annuaire de l'orientation et de la formation pour l'insertion des travailleurs handicapés 2012/2013* - FAGERH. <http://www.fagerh.fr/>

La préorientation

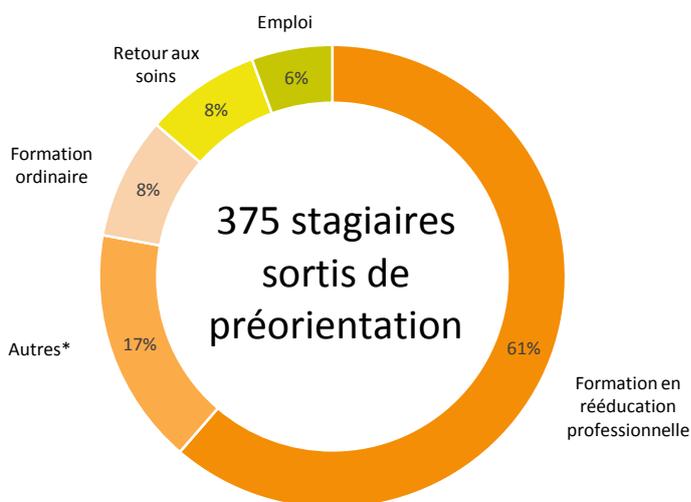
La répartition des structures sur le territoire rhônalpin n'est pas homogène : les trois centres proposant un service de préorientation étant situés dans la Loire, le Rhône et la Haute-Savoie.

Parmi les 375 stagiaires sortant d'un CPO, plus de la moitié ont reçu une préconisation d'orientation pour une formation en CRP et 8% pour une formation en milieu ordinaire. Parmi les stagiaires, pour lesquels une formation a été préconisée, 42% étaient concernés par une formation de niveau V et 40% de niveau IV.

L'Unité d'Évaluation de Réentrainement et d'Orientation Sociale et Professionnelle (UEROS)

En 2013, 67 stagiaires sont sortis des trois UEROS de la Région. La majorité de ces stagiaires a obtenu une préconisation d'une orientation en milieu protégé ou un retour en soins (respectivement 31% et 24%).

Graphique 5 : Les préconisations d'orientation des stagiaires sortis de préorientation en 2013



Source : Fagerh et L'Adapt - année 2013
* apprentissage, milieu protégé, autres

Tableau 5 : Les places agréées et les sortis de préorientation et d'UEROS en 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Centres proposant une CPO	0	0	0	0	1	1	0	1	3
Places agréées en 2013	-	-	-	-	26	35	-	18	79
Sorties en 2013	-	-	-	-	185	128	-	62	375
Centres proposant une UEROS	0	0	0	1	1	1	0	0	3
Places agréées en 2013	-	-	-	12	10	10	-	-	32
Sorties en 2013	-	-	-	24	24	19	-	-	67

Source : FAGERH et L'ADAPT - données année 2013.

• La formation continue

Pour la formation continue, on distingue la formation à destination des demandeurs d'emploi (financée par la Région, Pôle emploi, l'État et l'Agefiph) et la formation à destination des salariés dont le financement est assuré par les entreprises via leurs OPCA et, à la marge, par l'État et la Région.

Malgré des améliorations importantes, le recueil des informations relatives à la formation des travailleurs handicapés n'est pas exhaustif. Aussi les résultats présentés ci-après reprennent uniquement les entrées en formation des demandeurs d'emploi, des dispositifs d'alternance et des centres de rééducation professionnelle.

Il existe en Rhône-Alpes une offre de formation de droit commun diversifiée qui propose d'accompagner dans leur projet de formation salariés et demandeurs d'emploi tout public et travailleurs handicapés dès lors que leur handicap le permet. En complément des actions de formation de droit commun, le dispositif de rééducation professionnelle permet aux travailleurs handicapés qui reçoivent une orientation de leur MDPH de suivre une formation qualifiante en milieu spécialisé.

 Référence

Zoom sur la Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

La Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été publiée au Journal Officiel du 6 mars 2014. Elle s'appuie sur l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 et comporte deux volets qui sont complémentaires: la formation professionnelle, l'emploi, l'apprentissage et la démocratie sociale.

Avec cette réforme, les régions deviennent l'acteur central en termes de formation, elles organisent et financent le Service Public Régional de la Formation Professionnelle (SPRFP).

En matière de handicap, « la région est chargée, dans le cadre du SPRFP, de l'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées. Le programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées [...] recense et quantifie les besoins en s'appuyant sur le diagnostic intégré dans le plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés et l'analyse contenue dans le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles ». Les établissements et services sociaux et médico-sociaux de réadaptation, de pré-orientation et de rééducation professionnelle participent au service public régional de la formation professionnelle dans le cadre du programme régional.

Création du Compte Personnalisé de Formation (CPF) en remplacement du DIF à partir du 1er janvier 2015.

- **Bénéficiaire** : il est ouvert dès 16 ans (et par dérogation dès 15 ans pour un jeune en apprentissage) pour toute personne en recherche d'emploi, en emploi, accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un ESAT. Contrairement au DIF, le CPF est attaché à la personne et non au contrat de travail.
- **Accessibilité** : via un site dématérialisé gratuit permettant d'informer le titulaire sur les formations éligibles et intègre la possibilité de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences.
- **Alimentation** :

	Temps complet	Temps partiel
Crédit heure/an	24h	En proportion du temps de travail (dérogation possible via accords)
Plafond	120h puis 12h par an dans la limite d'un plafond de 150h.	
Abondements complémentaires	<ul style="list-style-type: none"> • en cas d'insuffisance d'heures, financées suivant le cas par l'employeur, le titulaire du CPF, un OPCA (art. L-6323-4, Code du Travail), l'Etat, les régions, Pôle emploi, l'Agefiph*... • par le biais d'un accord d'entreprise ou de groupe, d'un accord de branche ou d'un accord conclu au sein d'un OPCA avec des précisions sur les formations éligibles et les salariés prioritaires... .. • dans les entreprises d'au moins 50 salariés avec un abondement de 100h supplémentaire pour un temps plein et 130h pour un temps partiel qui n'a pas bénéficié d'un entretien biannuel et d'au moins deux des trois mesures d'évolution professionnelle.. • pour les jeunes sans diplôme qui bénéficieront d'une durée complémentaire de formation qualifiante qui sera mentionnée dans son CPF. 	

*La liste des dépenses liées à l'abondement du CPF des salariés bénéficiaires de l'OETH pouvant être déduites de la contribution à l'Agefiph en vertu de l'article 5212-11 du Code du Travail, NB : La période d'absence pour un congé maternité, paternité [...] ou pour maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures. Nb : pour les travailleurs en ESAT dont le contrat de soutien et d'aide par le travail n'est pas en tant que tel un contrat de travail, le CPF se sera pas abondé directement en heures mais pourra fédérer des abondements spécifiques de différents financeurs selon des modalités fixées par décret.

- **Les formations éligibles** : Le CPF permet avec l'accord de son titulaire d'accéder à des formations visant des compétences attestées (qualification, certification, diplôme) en lien avec les besoins de l'économie. Les formations peuvent permettre l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences ou un accompagnement à la VAE qui seront définies par décret. Mais également des formations qualifiantes à condition qu'elles apparaissent sur une des listes déterminant les formations éligibles pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

Salarié	Demandeurs d'emploi
<p>Sur le temps de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • maintien de la rémunération • bénéfice du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'AT/MP • accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier <p>Hors temps de travail : pas d'obligation d'en informer et d'obtenir l'accord de son employeur,</p>	<p>S'ils disposent du nombre d'heures suffisant, son projet sera réputé validé au titre de son Projet Personnalisé d'Accompagnement vers l'Emploi PPAE.</p> <p>Si le nombre d'heure inscrit au CPF n'est pas suffisant, son projet de formation devra être soumis à validation</p>
<p>Selon les cas, les coûts pédagogiques de la formation seront pris en charge par l'employeur ou par l'OPCA, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels FPSPP.</p>	<p>Des financements supplémentaires pourront être mobilisés par Pôle emploi ou une autre institution en charge du Conseil en Évolution Professionnelle.</p>

 **Référence**

(suite...) **Zoom sur la Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale**

Le financement de la formation professionnelle (entrée en vigueur le 1er janvier 2015)

Les employeurs devront concourir au développement de la formation professionnelle :

- en finançant directement des actions de formation pour remplir leurs obligations au titre du plan de formation pour adapter leurs salariés aux évolutions de l'emploi ou pour le maintien à leur poste,
- en versant une contribution unique s'élevant à 0.55% de la masse salariale si l'effectif est inférieur à 10 salariés et à 1% si l'effectif est supérieur à 10 salariés.

La gestion des parcours professionnels :

- **L'entretien professionnel avec l'employeur** (d'application immédiate) : obligatoire tous les deux ans pour étudier les perspectives d'évolution professionnelle des salariés et tous les 6 ans, l'entretien doit donner lieu à un récapitulatif du parcours.
- **Conseil en Évolution Professionnelle** : mis en place au 1er janvier 2015 et dispensé gratuitement par des institutions (Pôle emploi, Missions locales...) dans le cadre du service public régional de l'orientation. Mis en œuvre par plusieurs opérateurs*, il aura pour mission d'accompagner les projets d'évolution professionnelle et de faciliter l'accès à la formation et le recours au CPF.

*Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, APEC, OPACIF.

Autres dispositions :

- **Périodes de professionnalisation** : ouvertes aux personnes en CDD, la loi précise la liste des actions de formations pouvant être suivies (L6324-1).
- **La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)** ouverte aux personnes en CUI et CDD d'insertion,
- **VAE** : Toute personne justifiant d'une activité professionnelle d'au moins trois ans salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat ou ayant exercé des responsabilités syndicales [...] en rapport avec le contenu de la certification visée peut demander la validation des acquis de l'expérience telle que prévue dans le code du travail.
Les heures acquises dans le cadre du compte personnel de formation peuvent être mobilisées pour l'accompagnement à la VAE.

Sources : Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale Le cahier juridique « La loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale : Mesures relatives à la formation professionnelle continue », ASH n°2862, 30 mai 2014. Le cahier juridique « La loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale : Mesures relatives à l'insertion professionnelle et à l'apprentissage »

Les dispositifs de formation de droit commun

La démarche du Conseil régional

Dans le contexte de la Loi de 2005, un plan régional en faveur de l'égalité entre les personnes handicapées et les personnes valides a été voté en 2007, afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à l'offre de formation et de contribuer à l'évolution des représentations du handicap. Cette politique, en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, souhaite favoriser la continuité des parcours vers l'emploi durable par la mise en œuvre d'une démarche qualitative d'accueil des personnes handicapées auprès des acteurs de la formation et de les accompagner dans ce processus d'amélioration. Ces délibérations ont affirmé la volonté et les exigences de l'institution régionale qui a souhaité que le handicap devienne un axe transversal à toutes ses politiques. L'Agefiph a soutenu pleinement la démarche volontariste de la Région et l'a accompagnée.

Dans ce cadre, la **démarche qualitative d'accueil du public en situation de handicap au sein des organismes de formation**, symbolisée par le logo  et initiée depuis fin 2009, fixe l'atteinte de 4 objectifs :

- Consolider le socle sur lequel les organismes de formation vont s'appuyer pour intégrer au mieux les personnes en situation de handicap dans les parcours formatifs, en renforçant également le lien avec les structures en amont et intervenant dans le champ de l'accueil, de l'information, et de l'orientation.
- Concrétiser l'acte d'adhésion des organismes de formation qui affichent leur volonté de répondre aux engagements de la Région en matière d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap.
- Reconnaître à terme, via la signature de la charte qualitative  avec la Région, le professionnalisme des organismes de formation signataires.
- Inscrire durablement la prise en compte du handicap dans les centres de formation conformément à la dynamique impulsée par la Commission Extra Régionale du Handicap (CERH).

En 2013, 41 organismes, ayant proposé un plan d'action en cohérence avec la démarche, validé par le comité de concertation, ont signé la Charte . Le département du Rhône comporte le plus grand nombre de structures référencées, suivi par la Drôme, l'Ardèche et la Loire. Le profil de ces organismes relève majoritairement de la formation continue (environ 90% dont ¼ propose également l'apprentissage), avec une proportion de 11% offrant un dispositif axé sur l'apprentissage uniquement.

En chiffres

Depuis le démarrage du dispositif :

- 352 candidatures
- 260 établissements référencés
- 284 référents  formés
- 92 structures  vues en points d'étapes
- 330 structures auditées

Source : Pôle Formation – CRDI – données arrêtées au 31/05/14

? Définition

La mise en œuvre de la démarche H+

La grille d'autodiagnostic en ligne sur le site handiplace.org permet un premier positionnement vis-à-vis des attendus de la charte qualitative d'accueil qui comprennent 4 thématiques liées à l'accueil des personnes handicapées, l'accessibilité de l'organisme de formation, la pédagogie adaptée à la situation de handicap, le lien Organisme de Formation (OF) / entreprise pour les périodes de mise en situation. En parallèle, l'établissement « candidat » doit justifier de la présence d'un référent formé sous l'ex Schéma régional. Dans le cas contraire, il a l'obligation d'inscrire l'un de ses collaborateurs en formation de référent H+.

En fonction de l'autodiagnostic initial, l'organisme de formation élabore un plan d'actions d'amélioration qualitative en concertation avec le CRDI à qui, il adresse ensuite son projet de développement. Ce projet de développement concerté (OF/ CRDI) est ensuite présenté par le CRDI auprès du Comité de Concertation H+, regroupant un certain nombre d'acteurs régionaux, qui accorde ou non le référencement de cet OF pour une durée de 2 ou 3 ans renouvelable.

La plus-value du dispositif pour les organismes de formation :

- Tout au long de la démarche, un dispositif d'appui via le CRDI, est proposé à l'organisme de formation ;
- La structuration permise par la démarche H+ apporte un processus outillé pour améliorer l'accès à la formation du public, jalonné de temps d'échanges et avec un objectif d'identification : améliorer des situations de handicap.
- Une opportunité de professionnalisation par les organismes de formation soucieux également de se mettre en conformité avec la loi. En effet, ils engagent dans le cadre d'une démarche volontaire, un processus structurant et une dynamique collective, impactant ainsi l'organisation de la structure en cohérence avec l'accueil de personnes handicapées.

La Professionnalisation des acteurs

Dans le but d'apporter un soutien documentaire aux personnes bénéficiant des formations dispensées par l'équipe du CRDI et financées en totalité par la Région Rhône Alpes, des espaces ressources formation privés ont été mis en ligne sur le site www.handiplace.org en 2013, avec un total de 88 ressources partagées.

- **La formation des référents H+** : depuis le démarrage du dispositif, 284 référents H+ ont été formés sur la thématique de la prise en compte des besoins du public en situation de handicap. Pour 2013, 41 professionnels ont été concernés par l'action, répartis sur 4 sessions.
- **Les formations modulaires** : la proximité des 3 espaces rhônalpins (Valence, St Étienne, Lyon Confluence) a permis, en 2013, la mise en œuvre de formations au bénéfice de structures référencées, en demande de professionnalisation sur certaines thématiques comme les troubles « dys » ou psychiques.

Source : Pôle Formation – CRDI www.handiplace.org.

Les actions de formations à destination des demandeurs d'emploi

En 2013, 3 068 stagiaires sont entrés en formation dans l'un des dispositifs régionaux. Parmi les 1 348 personnes handicapées entrées en stage dans le cadre de la PQCP, 34% des formations relevaient du secteur gestion administration, 9% du commerce et vente et 7% du service aux personnes.

Tableau 6 : Les entrées en formation en 2013 des demandeurs d'emploi reconnus Travailleurs Handicapés

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Formation pré-qualifiantes, qualifiantes, professionnalisantes									
Entrées en Projet Formation Emploi	ND	ND	6	6	ND	ND	ND	6	31
Entrées en Parcours de Qualification et de Certification Professionnelle	90	112	113	226	230	283	99	69	1 348*
Entrées en formation sanitaires	la répartition infra-régionale n'est pas disponible								12
Entrées en Action individuelle de formation**	31	49	181	82	62	251	63	69	1 061*
Entrées en Action collective de formation***	la répartition infra-régionale n'est pas disponible								566
Validation des compétences									
Pass VAE (aide à l'accompagnement)	la répartition infra-régionale n'est pas disponible								50

*total régional incluant les entrées Pôle emploi.

** dont Préparation Opérationnelle à l'Embauche individuelle, Contrat d'Aide au Retour à l'Emploi Durable individuel, Action de Formation Préalable au Recrutement.

***dont conventions structurantes et emploi d'avenir, CARED collectifs et POE collectives.

Sources : Conseil Régional, Agefiph Délégation Rhône-Alpes, Direction Régionale de Pôle emploi - année 2013.

? Définition

Parcours de Qualification et de Certification Professionnelle (PQCP)¹

- **Objectifs** : préparer une entrée en parcours certifiant ou concours, acquérir une qualification professionnelle reconnue par un diplôme, un titre homologué ou autre, en vue de développer des compétences afin de s'insérer sur le marché du travail.
- **Contenu** : action de formation collective alternée entre le centre et l'entreprise de maximum 900h. Six parcours sont possibles : Premiers gestes professionnels / Actualisation des compétences et complément de professionnalisation / Pré-certification / Formation certifiante/ Préparation aux concours / Aide à la création d'entreprise.
- **Publics cible** : jeunes de moins de 26 ans indemnisés ou non et adultes de 26 ans ou plus non indemnisés qui :
 - Relève d'un niveau V, Vbis et VI ou dont la qualification est obsolète,
 - Bénéficiaires d'une RQTH,
 - Relève de minimas sociaux.

Projet Formation Emploi¹

- **Objectifs** : Accéder à un diplôme ou à une certification reconnue dans une perspective d'accès durable à l'emploi dans un des secteurs suivants : Santé et services aux personnes dans l'Ain, Aménagement rural et paysager en Ardèche, Métiers de l'agroalimentaire dans la Drôme, Electronique en Isère, Ecoconstruction et énergies renouvelables dans la Loire, Maintenance industrielle et équipement standard dans le Rhône, Bâtiment et travaux publics en Savoie et Métiers du tourisme en Haute-Savoie.
- **Contenu** : Parcours unique de maximum 1 200 heures comprenant un sas d'entrée, une séquence de pré-certification et une séquence de préparation.
- **Publics cibles** : cf. publics cibles PQCP.

Action individuelle de Formation²

- **Objectifs** : si aucune réponse n'est trouvée dans le cadre de la programmation collective (PQCP) pour la poursuite des mêmes objectifs.
- **Publics cibles** : Demandeurs d'emploi indemnisés ou non.

Pass VAE

- **Objectifs** : Accompagnement de 10 à 20h par un professionnel jusqu'au passage devant un jury.
- **Contenu** : Financement de la préparation : identification des activités à mettre en valeur, description et analyse du parcours et préparation de l'entretien.
- **Publics cibles** : cf. publics cibles PQCP.

¹ Prescrites par les Missions locales, Pôle emploi, CIDFF, Cap emploi, Pôle emploi ou LADOM (L'Agence de l'Outre-mer pour la Mobilité).

² Prescrite par Pôle emploi

Source : Identifier les mesures de formation proposées aux demandeurs d'emploi et aux salariés fragilisés, avril 2013, CTEF de l'Est Lyonnais.

📖 Référence

La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2012 : hausse de 6% des entrées en formation

En France, en 2012, 688 000 entrées en formation de personnes en recherche d'emploi ont été enregistrées (près de 59 000 en Rhône-Alpes), soit une hausse de 6% du nombre de stage effectués par rapport à 2011. Néanmoins dans un contexte de hausse du chômage, le taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi est en diminution par rapport à 2011. Les régions constituent le principal financeur (53%), suivies de Pôle emploi et les OPCA (21% et 10%), et leurs actions ont été, pour plus de la moitié d'entre elles, destinées aux jeunes en insertion.

Comme les années précédentes, l'Etat, hors Pôle emploi, concentre son intervention sur les actions de luttres contre l'illettrisme, grâce au programme « compétences clés » (55 000 stagiaires dont 10 200 travailleurs handicapés) et sur la formation de publics spécifique (travailleurs handicapés, détenus, français à l'étranger...).

Le marché « formation des publics spécifiques », passé entre l'Afpa et l'Etat en 2009* accueillant entre autres les travailleurs handicapés (2900 entrées en 2012, effectif de 7800 stagiaires à fin 2012).

Au niveau national, l'Agefiph a pris en charge en 2012 18 900 formations à destination des personnes handicapées.

Source : Dares, Analyses, juillet 2014, n°055.

*marché relatif aux TH transféré à l'Agefiph et au Fiphfp depuis le 1er juillet 2011.

La formation par alternance

La formation en alternance s'articule par un apprentissage théorique en établissement de formation et un apprentissage pratique en entreprise. Il existe deux types de contrats permettant ce type de formation : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

NB : Les données présentées ci-après portent uniquement sur l'apprentissage.

En 2013, d'après les chiffres de la Direction de l'Apprentissage du Conseil Régional, 42 203 apprentis ont été accueillis dans les 61 CFA de la Région Rhône-Alpes, soit environ 1 000 de moins qu'en 2012. Parmi eux, 560 apprentis en formation étaient reconnus travailleurs handicapés, soit une diminution supérieure à celle constatée dans le tout public (-4% en un an contre -2.4%). Cette baisse s'explique en partie par une forte diminution de nombre d'apprentis TH dans le Rhône (-44% en un an). La part d'apprentis reconnus TH au sein de l'ensemble des apprentis reste relativement faible : ils représentent 1,3% des effectifs régionaux.

Référence

Les chiffres clés 2013 « Les apprentis en Rhône-Alpes »



Source : <http://www.rhonealpes.fr>

Tableau 7 : Les apprentis reconnus travailleurs handicapés en 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre d'apprentis reconnus travailleurs handicapés	60	10	72	153	100	127	25	13	560
<i>Part dans l'ensemble des apprentis</i>	1,6%	0,9%	2,4%	1,8%	1,7%	1,0%	1,0%	0,3%	1,3%
<i>Évolution annuelle</i>	62%	-47%	60%	19%	3%	-44%	39%	-19%	-4%

Source : Conseil Régional, Direction de l'Apprentissage, année 2013.

Par rapport à l'ensemble des apprentis rhônalpins, les apprentis reconnus TH ont un niveau de formation plus faible : 15% ont effectué leur apprentissage au sein d'une formation de l'enseignement supérieur contre 31% au sein de l'ensemble des apprentis de la région. Inversement, les apprentis en situation de handicap sont plus nombreux à avoir une formation de niveau V (66% contre 41% pour l'ensemble des apprentis).

Les employeurs ayant signé un contrat d'apprentissage avec une personne reconnue travailleur handicapé sont pour 64% d'entre eux des établissements de moins de 20 salariés (contre 66% pour l'ensemble) et relèvent du secteur tertiaire pour 60% (contre 52% pour l'ensemble). Les employeurs du secteur industriel signent en proportion moins de contrats avec des personnes reconnues TH que l'ensemble des employeurs (19% contre 23%).

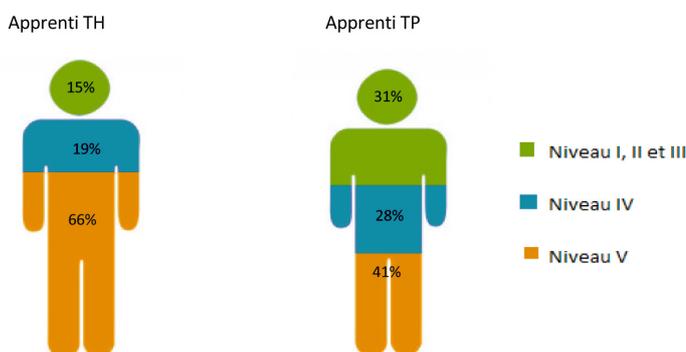
En chiffres

Les bénéficiaires d'aides aux contrats par alternance versées par l'Agefiph.

En 2013, 264 apprentis ont bénéficié d'une aide au contrat d'apprentissage et 287 personnes reconnues TH ont bénéficié d'une aide au contrat de professionnalisation. A noter que l'aide au contrat d'apprentissage est versée lors de la première année de la formation.

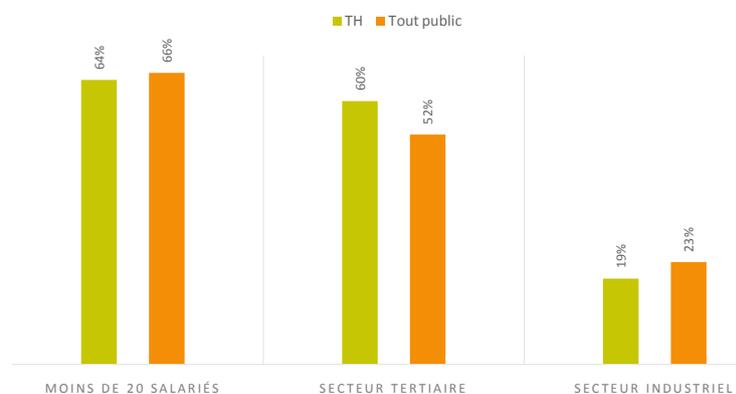
Source : Agefiph Délégation Rhône-Alpes – année 2013.

Graphique 6 : Les caractéristiques des apprentis en 2013



Sources : Conseil Régional, Direction de l'Apprentissage, année 2013.

Graphique 7 : Les caractéristiques des employeurs ayant signé un contrat d'apprentissage en 2013



Sources : Conseil Régional, Direction de l'Apprentissage, année 2013.

D'après l'enquête Région sur les effectifs apprentis formés en CFA, plus d'un quart (28%) des apprentis TH se sont formés dans le domaine des transformations, 16% dans le domaine « échange et gestion », 15,5% dans les domaines « mécanique, électricité, électronique » et 15% en « génie civil, construction, bois ».

L'offre de formation spécialisée : le dispositif de rééducation professionnelle

Référence

Code du Travail

L'éducation ou la rééducation professionnelle des travailleurs handicapés est assurée par les Centres d'éducation ou de rééducation professionnelle (CRP), les employeurs au titre d'actions d'éducation ou de rééducation professionnelle, les centres collectifs ou d'entreprises agréés par le ministère chargé du travail ou les organismes de formation au titre d'actions agréées (CT-R5213-9). Ils ont pour mission de dispenser une formation qualifiante à des personnes handicapées, afin de favoriser leur réinsertion professionnelle.

La CDAPH donne également son avis sur la nature, les modalités et la durée de la réadaptation, rééducation ou formation professionnelle appropriée. Elle est également saisie en cas de prolongation ou de changement au cours de la période de stage et est tenue informée des résultats (CT-R5213-12). A l'issue de son stage, le travailleur handicapé peut bénéficier sous certaines conditions d'une prime destinée à faciliter son reclassement.

Les centres et écoles de rééducation professionnelle dispensent des formations préparatoires et qualifiantes. La première se situe entre la période de préorientation et de formation qualifiante ou de recherche d'emploi. Il s'agit d'une remise à niveau permettant l'acquisition des prérequis pour une formation ou un projet d'insertion.

En 2013, 713 stagiaires sont sortis des centres et écoles de rééducation professionnelle rhônalpines, les deux tiers des stagiaires ont été accueillis dans un CRP des départements du Rhône ou de Haute-Savoie.

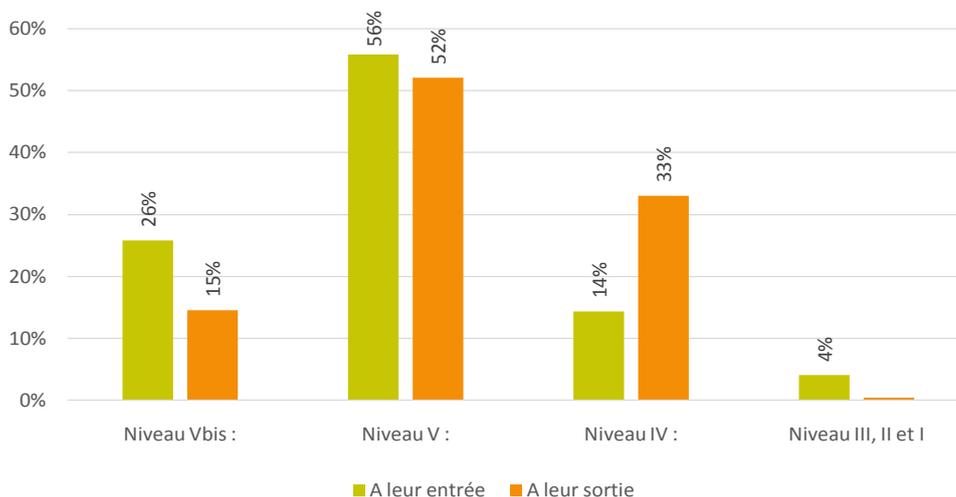
Tableau 8 : Les places agréées et les sorties en formation en 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Centres et écoles de rééducation professionnelle	2	0	0	0	1	3	0	3	9
Places agréées en 2013	140	-	-	-	74	249	-	274	737
Sorties en 2013	109	-	-	-	137	255	-	212	713

Sources : FAGERH et L'ADAPT - données année 2013.

A leur entrée en formation, les trois quarts des stagiaires avaient un niveau de qualification égal ou inférieur au CAP/BEP (niveau V). En 2013, le niveau de formation choisi par les stagiaires est pour 85% d'entre eux de niveau égal ou supérieur à un niveau CAP/BEP.

Graphique 8 : le niveau de qualification des stagiaires à leur entrée et à leur sortie de formation

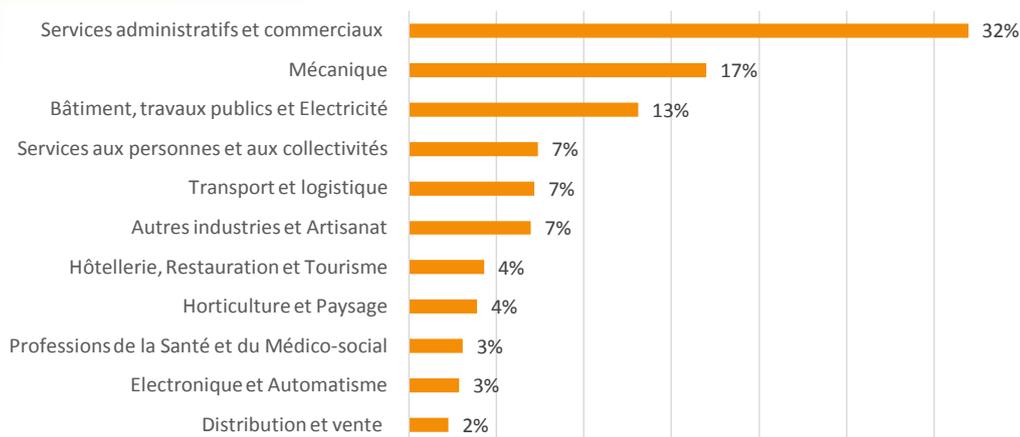


Sources : FAGERH et L'ADAPT - données année 2013.

Le principal secteur de formation des stagiaires reste celui des services administratifs et commerciaux (32%), suivis des formations de mécanique (17%) et des bâtiments, travaux publics et électricité (13%).

Une forte majorité des stagiaires ayant présenté leur examen l'ont validé dans son intégralité (85%). A l'issue de leur formation, 67% des stagiaires se sont insérés sur le marché de l'emploi.

Graphique 9 : Les formations suivies par les stagiaires sortis en 2013



Sources : FAGERH et L'ADAPT - données année 2013.

En chiffres

Les caractéristiques des stagiaires sortis en 2012 d'une préorientation, d'une UEROS ou d'une formation proposées par un CRP rhônalpin

Près de 80% des stagiaires, sortis en 2012 des CRP régionaux, ont été orientés par les MDPH de la région Rhône-Alpes. Les stagiaires orientés par les MDPH de l'Ardèche, de la Drôme et de la Savoie ne représentent que 6% de l'ensemble des stagiaires sortis en 2012. Ces trois départements sont par ailleurs les seuls qui ne disposent pas de Centre de Pré-Orientation, CRP et UEROS sur leur territoire.

Un public plus masculin

Depuis 2008, les stagiaires de la rééducation professionnelle constituent un public en grande majorité masculin (67,5%). Ce constat diffère par rapport à l'ensemble de la population en emploi où les hommes représentent 52,5% en 2010 (Insee).

...plus âgé

Par rapport à l'ensemble de la population en emploi en France métropolitaine (Insee) en 2010, les jeunes sont sous représentés parmi les stagiaires de la rééducation professionnelle (7,5% contre 9% dans l'ensemble de la population en emploi). Depuis 2008, la part des stagiaires âgés de 45 ans et plus ne cesse de croître : 17,6% en 2008 contre 36,9% en 2012. La tranche des 30-40 ans a, quant à elle, diminué significativement entre 2008 et 2012 (-14,4 pts.). En UEROS, les moins de 35 ans sont sur représentés (58% contre 30% pour l'ensemble des stagiaires) et les 35 ans et plus sont à l'inverse plus faiblement représentés.

Les déficiences des stagiaires

Les déficiences motrices constituent la majorité (56,5%) des pathologies des stagiaires sortis en 2012. Les personnes porteuses de déficiences sensorielles (auditive ou visuelle) ne présentent que 3,4% des stagiaires sortis en 2012. Parmi l'ensemble des stagiaires, 27% présentent des déficiences qui ont une origine professionnelle et 44% une maladie.

Pour les stagiaires sortis en 2012, une large majorité présentait une seule déficience (64%). Néanmoins près d'un tiers cumulait deux pathologies à leur entrée en CRP, CPO ou UEROS. Le nombre de personnes présentant deux pathologies ou plus est en augmentation (35,4% contre 27,3% en 2009).

Situation à l'entrée

A l'entrée en CPO, CRP ou UEROS, une très faible proportion de stagiaires (10%) était en emploi. Près des deux tiers des personnes entrées en stage étaient sans emploi depuis plus d'un an.

Le niveau de formation

En 2012, une minorité (20%) des stagiaires sortis de CPO, CRP ou UEROS avaient à l'entrée un niveau de formation supérieur ou égal au baccalauréat. Toutefois cette proportion est en augmentation depuis 2008 où 12,9% seulement des stagiaires présentaient ce niveau de formation. A l'inverse les personnes les moins formées, qui représentent un quart de l'ensemble des stagiaires en 2012, sont moins nombreuses qu'en 2008 (1/3 de l'ensemble des stagiaires).

Insertion

Parmi 249 stagiaires sortis en 2011 et ayant répondu à l'enquête insertion menée par les CRP, 67% ont accédé à l'emploi dans les 12 mois suivant la formation. Parmi les stagiaires insérés, 40% ont signé un Contrat à Durée Indéterminée.

Source : « Les centres de rééducation professionnelle », Les études, 2013, Observatoire – CRDI.

Référence



Zoom sur... Le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes en 2013 – Etude et Synthèse

Inscrite au programme de travail 2013 de l'Observatoire, cette étude est le fruit d'un travail partenarial au cours duquel les principales parties prenantes du dispositif (Direccte, MDPH, CRP, ERP, UEROS, EOS...) et plus de 200 bénéficiaires ont pu s'exprimer. Les résultats sont présentés dans une logique de parcours de la personne et nous nous sommes notamment interrogés sur :

- les critères d'orientation des MDPH,
- la circulation de l'information,
- la cohérence de l'offre de formation avec le droit commun et le milieu spécifique,
- l'insertion des personnes à la sortie du dispositif.

Le rapport complet de l'étude ainsi qu'une synthèse sont téléchargeables sur le site internet du CRDI : www.handiplace.org.

Source : « Les centres de rééducation professionnelle », Les études, 2013, Observatoire – CRDI.

2 L'accompagnement et l'accès à l'emploi

• Les offres d'emploi recueillies

Les offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi

Les employeurs peuvent recourir à différentes voies de recrutement (Pôle emploi, Agefiph, Cap emploi, agences spécialisées de type Agence Pour l'Emploi des Cadres (APEC), agences d'intérim, annonces dans diverses revues ou sites internet, recours à un cabinet de recrutement, etc...). Les données recensées par Pôle emploi en matière d'offre d'emploi ne sont donc pas exhaustives mais restent néanmoins incontournables quant à l'analyse de l'offre d'emploi sur le marché du travail.

Au cours de l'année 2013, Pôle emploi a enregistré 323 987 offres d'emploi en Rhône-Alpes, soit environ 24 400 offres de moins qu'en 2012 (-7%) :

- ▶ 45,4% des offres concernent un emploi durable, c'est-à-dire un CDI ou CDD de plus de 6 mois (+2,1 points par rapport à 2012),
- ▶ la majorité des offres (42%) émane d'établissements de moins de 10 salariés,
- ▶ une grande majorité concerne des postes d'employés qualifiés ou non (63%).

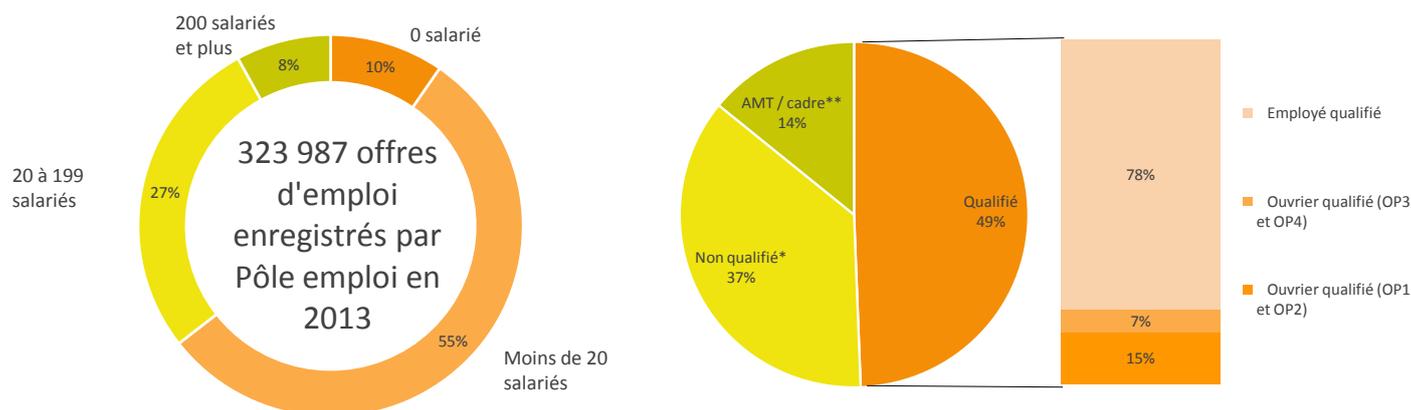
Toutefois, il existe des disparités entre les départements rhônalpins. En effet, même si dans chaque département on observe une diminution du nombre d'offres recensées par Pôle emploi, elle est plus importante dans la Drôme (-14,5% en un an) et plus modérée en Savoie (-4,6% par rapport à 2012). De même, concernant la nature de ces offres, les différences infrarégionales sont importantes : 51,9% des offres enregistrées dans le Rhône sont durables contre seulement 27,9% en Haute-Savoie, département dans lequel le poids des emplois saisonniers est fort.

Tableau 1 : Les offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi dans les départements de Rhône-Alpes en 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre d'offre d'emploi	19 189	10 487	25 519	54 823	24 891	120 223	29 349	39 506	323 987
% par département	5,9%	3,2%	7,9%	16,9%	7,7%	37,1%	9,1%	12,2%	100,0%
Evol./ 1 an	-11,9%	-6,5%	-14,5%	-5,2%	-10,8%	-5,4%	-4,6%	-5,8%	-7,0%
dont % offres durables	48,7%	38,7%	38,8%	47,5%	51,9%	48,3%	27,9%	47,0%	45,4%

Source : Pôle emploi - OEE année 2013.

Graphiques 1 et 2 : Les offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi en région Rhône-Alpes en 2013 selon la taille de l'établissement et le niveau de qualification demandé



Source : Pôle emploi - OEE année 2013.

* Manœuvre, ouvrier spécialisé, employé non qualifié
** Technicien, agent de maîtrise, cadre

En chiffres

En France métropolitaine...

... près de 2,7 millions d'offres d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi en 2013, soit une baisse de -10,6% par rapport à l'année 2011.

Source : Pôle emploi - OEE années 2012 et 2013.

Définition

Nature de l'offre d'emploi

- Offres occasionnelles : contrat de moins d'un mois.
- Offres temporaires : contrat compris entre 1 et 6 mois.
- Offres durables : contrat CDI ou CDD de plus de 6 mois.

Les offres d'emploi recueillies par Cap emploi

En 2013, 5 635 offres d'emploi ont été collectées spécifiquement pour les personnes handicapées par le réseau des Cap emploi, soit une augmentation de 3,1% par rapport à l'année précédente.

Tableau 2 : L'ensemble des offres d'emploi recueillies par Cap emploi dans les départements rhônalpins en 2013

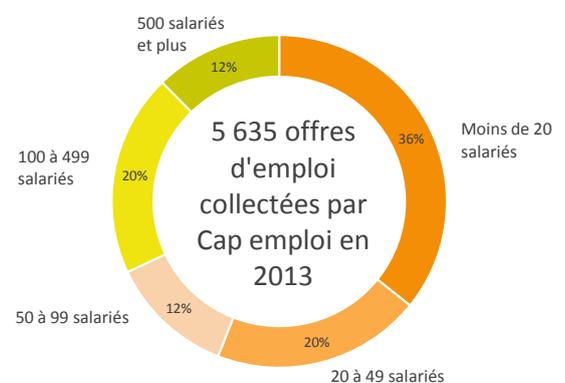
	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre d'offre d'emploi	501	295	414	1 694	457	1 623	326	325	5 635
% par département	8,9%	5,2%	7,3%	30,1%	8,1%	28,8%	5,8%	5,8%	100%
Evol./ 1 an	33,2%	87,9%	22,5%	6,1%	-11,9%	9,6%	-40,5%	-27,9%	3,1%
Part de contrats conclus sur ces offres	78,8%	80,7%	89,9%	64,1%	81,4%	49,3%	76,1%	55,1%	65,5%

Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2013.

Parmi ces offres :

- ▶ près des deux tiers émanent d'établissements de plus de 20 salariés (assujettis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées),
- ▶ la plus grande part a été recueillie dans le département de l'Isère (30,1%) et du Rhône (28,8%),
- ▶ la majorité relève des secteurs de « la santé humaine et de l'action sociale » (16,1%), des « administrations publiques » (14,6%), et de « l'industrie manufacturière » (10,3%),
- ▶ 65,5% de ces offres ont été pourvues, avec une part variable selon les départements : moins de la moitié dans le département du Rhône, qui possède la part de contrats conclus la plus faible de la région, contre la quasi-totalité des offres dans la Drôme.

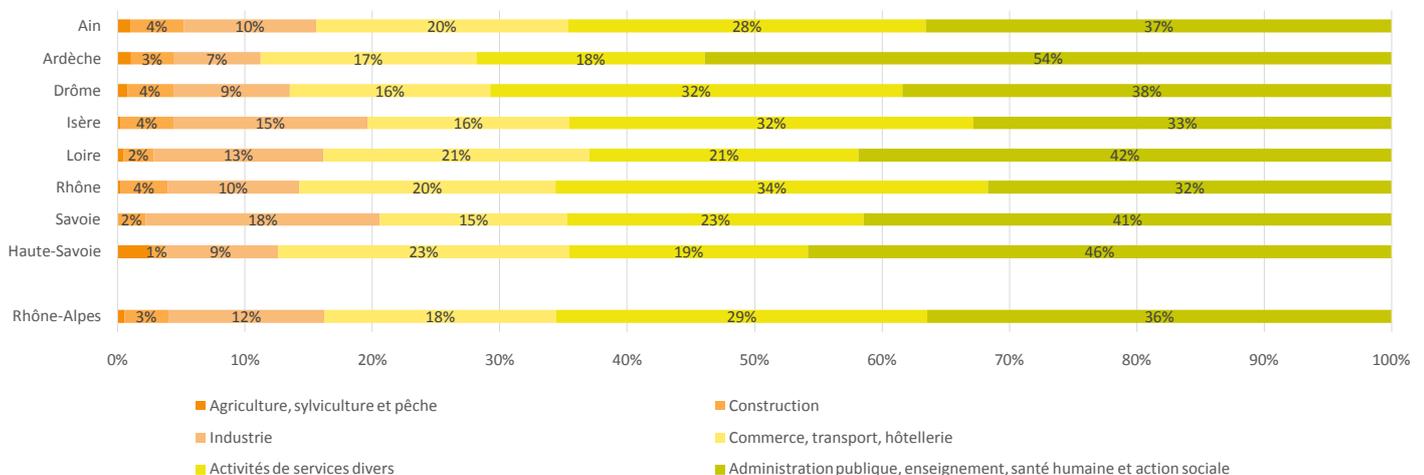
Graphique 3 : Répartition de l'ensemble des offres d'emploi TH recueillies par Cap emploi selon la taille des employeurs émetteurs en Rhône-Alpes en 2013



Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2013.

La prédominance des offres d'emploi liées à l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale est plus ou moins marquée selon les départements. Ainsi, en Ardèche elles représentent plus de la moitié (54%) de l'ensemble des offres recueillies sur le département. Alors que dans le Rhône, elles ne regroupent que le tiers de l'ensemble des offres, département dans lequel les offres du secteur des activités de services sont plus nombreuses (34% contre 29% au sein de la région).

Graphique 4 : Répartition de l'ensemble des offres d'emploi TH recueillies par Cap emploi selon le secteur d'activité et le département des employeurs émetteurs de Rhône-Alpes en 2013



Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2013.

Les offres d'emploi dans le secteur public

En 2013, les Cap emploi de la région ont recueilli 1 147 offres d'emploi dans le secteur public. Plus de la moitié de ces offres sont à pourvoir dans les départements de l'Isère (30%) et du Rhône (23%). Concernant la répartition par type de fonction publique, plus des deux tiers (68%) de ces offres sont destinées à la fonction publique territoriale, 19% à la fonction publique d'Etat et 13% à la fonction publique hospitalière.

La grande majorité des établissements émetteurs d'offres de la fonction publique (84%) comptent plus de 20 salariés. Les offres destinées à la fonction publique territoriale proviennent en grande partie d'établissements comptant plus de 1 000 salariés. Près de la moitié de ces offres concerne le département du Rhône (47%).

Graphique 5 : Répartition des offres d'emploi public TH recueillies par Cap emploi selon le type de fonction publique et la taille de l'établissement

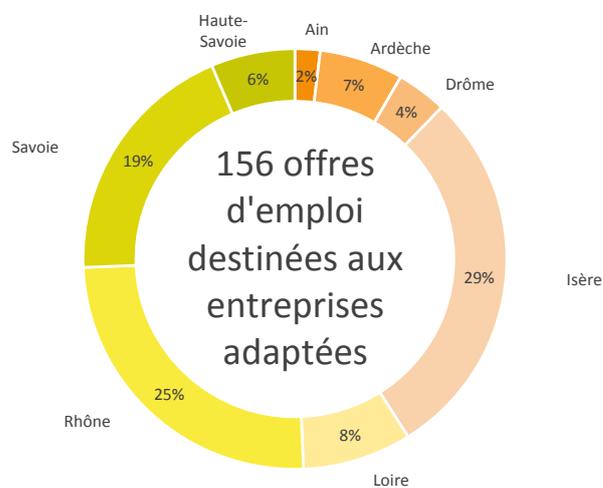


Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2013.

Les offres d'emploi concernant les entreprises adaptées

Les Cap emploi de la région ont recueilli en 2013, 156 offres d'emploi émanant des entreprises adaptées rhônalpines. Près de trois quarts (73%) des offres d'emploi sont destinées à des entreprises d'Isère, du Rhône ou de Savoie qui ne comptent pourtant que la moitié des EA de la région. (Cf. Partie 2 - Chapitre 2 – L'emploi dans les entreprises adaptées).

Graphique 6 : Répartition des offres d'emploi TH destinées aux entreprises adaptées recueillies par Cap emploi selon le département d'implantation de l'employeur émetteur.



Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2013.

Les besoins de main d'œuvre et les métiers en tension

Les besoins en main d'œuvre

? Définition

L'enquête Besoins en Main d'Œuvre (BMO)...

...est une initiative de Pôle emploi, réalisée avec l'ensemble des directions régionales et le concours du CRÉDOC (Centre de recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie). Elle mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements au sein des 27 régions françaises.

Le champ de la vague 2014 comprend d'une part les établissements relevant de l'Assurance chômage et d'autre part :

- les établissements ne comptant aucun salarié et ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours de 12 derniers mois,
- les établissements du secteur agricole,
- les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales et les établissements publics administratifs.

L'enquête porte ainsi sur l'ensemble des employeurs hors administrations de l'État (Ministères, Police, Justice...) et entreprises publiques (Banque de France...). Cela correspond au total à 2 300 000 établissements pour la France (extraits du répertoire SIRENE), dont 1 600 000 ont été interrogés cette année.

Plus de 400 000 établissements ont répondu au questionnaire. Les résultats ont été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des employeurs de la nation.

L'enquête **Besoins de Main d'Œuvre (BMO)**, menée auprès des entreprises par Pôle emploi et le CRÉDOC, a permis de dénombrer 201 284 projets de recrutements en Rhône-Alpes pour l'année 2014, soit 10 000 projets supplémentaires par rapport à l'an dernier. Avec 62% de l'ensemble des projets de recrutements, les services restent le principal pôle de recrutement en Rhône-Alpes.

La proportion d'établissements déclarant des projets de recrutement augmente notamment dans les établissements de 50 salariés et plus. En 2014, 65,3% des établissements de 50 salariés ou plus projettent un recrutement, contre 31,9% l'an passé.

Au sein de ces projets de recrutements non-saisonniers, 3 métiers ressortent et sont porteurs :

- ▶ Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) : 6 846 projets,
- ▶ Aides à domicile et aides ménagères : 3 790 projets,
- ▶ Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine : 3 674 projets.

En chiffres

En France métropolitaine...

Rhône-Alpes

- 22,1% des établissements envisagent de recruter en 2014,
- 201 284 projets de recrutements dont :
 - 34,4% sont jugés difficiles
 - 45,4% sont saisonniers.

France

- 19,5% des établissements envisagent de recruter en 2014,
- 1 700 541 projets de recrutements dont :
 - 34,7% sont jugés difficiles
 - 39,2% sont saisonniers.

Source : Pôle emploi, CREDOC – Enquête Besoins en Main-d'œuvre 2014 – Rapport régional.

Graphique 7 : Les principaux projets de recrutements de Rhône-Alpes en 2014



Source : Pôle emploi, CREDOC - Enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2014 - Rapport régional Rhône-Alpes

Compte tenu des spécificités régionales, ce sont les départements : du Rhône (69,7%), de l'Ain (69,1%), de l'Isère (67,2%) et de la Loire (66,8%) qui envisagent le plus d'emplois non-saisonniers. A l'inverse, pour les 4 autres départements, le poids des activités liées au tourisme dans le tissu économique leur font connaître des proportions élevées d'emplois saisonniers. Parmi ces emplois saisonniers, les 3 métiers les plus recherchés sont :

- ▶ Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs : 18 819 projets,
- ▶ Serveurs de cafés, de restaurants (y compris commis) : 8 512 projets,
- ▶ Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) : 7 123 projets.

Les métiers en tension

L'étude de la DIRECCTE Rhône-Alpes sur les difficultés de recrutements, qui croise le nombre d'offres d'emploi déposées sur un métier en un an avec le nombre de demandeurs d'emploi immédiatement disponibles pour ce même métier, fait ressortir des tensions sur certaines familles de métiers.

Un métier est dit « en tension » lorsque le niveau de la demande d'emploi est particulièrement faible par rapport aux offres d'emploi, c'est-à-dire lorsque les employeurs éprouvent des difficultés de recrutement sur ce métier.

Au cours de l'année 2013, les difficultés de recrutement au sein de la région Rhône-Alpes sont stables en comparaison de l'année précédente. En 2013, le nombre d'offres d'emploi enregistrées s'élève à un peu moins de 55 pour 100 nouveaux demandeurs d'emploi. Ce ratio a baissé de 4,3 points par rapport à l'année précédente. L'indice de tension relative est néanmoins resté stable et s'établit ainsi à 0,2. Cette stabilité globale des tensions sur la demande d'emploi masque des situations contrastées suivant les familles professionnelles.

Les trois familles de métiers avec le plus fort indice de tension relative (ITR) sur l'année 2013 sont :

- ▶ Maintenance : ITR = 2,03
- ▶ Mécanique et du travail des métaux : ITR = 1,93
- ▶ Hôtellerie, restauration, alimentation : ITR = 1,45

Comme les années précédentes, les métiers d'ouvriers qualifiés, de techniciens et agents de maîtrise demeurent les plus impactés par les difficultés de recrutement.

Tableau 3 : Les principales difficultés de recrutement en Rhône-Alpes par métier et département

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
B6Z - Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	++	-	=	++	++	++	++	=	++
C2Z - Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	++	NS	++	++	++	++	++	++	++
D1Z - Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	++	-	++	++	++	++	++	=	++
D6Z - Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	++	++	++	++	++	++	++	++	++
G1Z - Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	++	=	++	++	++	++	++	++	++
S2Z - Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	=	++	=	=	=	=	++	++	++
T1Z - Employés de maison	=	-	-	=	-	++	++	=	++
V1Z - Infirmiers, sages-femmes	++	++	=	=	=	++	++	++	++
V5Z - Personnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	++	++	++	++	++	++	++	++	++

Source : Pôle emploi - Direccte - Rhône-Alpes, actualisation avril 2014.

? Définition

Indice de tension relative (ITR)

++ Métiers en tension (ITR > 1)

Pour les familles professionnelles dans lesquelles le niveau de la demande d'emploi est particulièrement faible par rapport aux offres d'emploi, soit lorsque l'indice de tension relative est supérieur à 1, on emploie l'expression **tension sur la demande** (difficulté de recrutement). Plus l'indice de tension relative est élevé, plus la tension sur la demande est forte.

- Métiers en déficit d'offre (ITR < -1)

Pour les métiers dans lesquels les offres sont relativement peu importantes par rapport aux demandes, soit pour lesquels l'indice de tension relative est inférieur à -1, on parle de **déficit d'offres**.

= Rapport Offre/Demande moyen (-1 < ITR < 1)

Pour les familles professionnelles se trouvant dans une situation intermédiaire, soit un indice de tension relative compris entre -1 et 1, on emploie l'expression **rapport offre / demande moyen**.

📖 Référence

Les difficultés de recrutement en Rhône-Alpes

L'indicateur synthétique des difficultés de recrutement - l'indice de tension relative - est resté stable au cours de l'année 2013. Cette stabilité globale des tensions sur la demande d'emploi masque des situations contrastées suivant les familles professionnelles, avec notamment une situation de tension dans l'ensemble du domaine de la maintenance, et dans une grande partie du domaine de la mécanique et du travail des métaux et du domaine de l'hôtellerie, restauration, alimentation.

DIRECCTE Rhône-Alpes, service SESE : « Les difficultés de recrutement en Rhône-Alpes – Actualisation avril 2014 »

📖 Référence

Les mouvements de main d'œuvre au 1er trimestre 2014

Au 1er trimestre 2014, le taux de rotation de la main-d'œuvre, moyenne des taux d'entrée et de sortie, augmente dans les établissements de 10 salariés ou plus. Il se situe à 14,3 %, soit 0,2 point de plus qu'au trimestre précédent et 1,1 point de plus qu'au 1er trimestre de l'année précédente.

Le taux d'entrée des établissements de 10 salariés ou plus progresse de 0,2 point pour s'établir à 14,4%, sous l'effet d'une hausse du taux d'entrée en CDD (+0,2 point), tandis que le taux d'entrée en CDI se stabilise.

Le taux de sortie des établissements de 10 salariés ou plus augmente de 0,2 point à 14,2 %, sous l'effet essentiellement d'une hausse du taux de fin de CDD.

DIRECCTE Rhône-Alpes, service SESE : « Les difficultés de recrutement en Rhône-Alpes – Actualisation avril 2014 »

• L'activité du réseau des Missions locales

En ou hors périodes de crises, le **taux de chômage** des jeunes en France reste supérieur à 15% et il a régulièrement franchi les 20%. Depuis plus de trente ans, face à ce constat, les mesures de politique de l'emploi se sont succédées pour favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi.

Le réseau des Missions locales et Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation (PAIO) propose des guichets uniques, aux jeunes de 16 à 25 ans, à même de résoudre les difficultés d'insertion tant professionnelles que sociales. Il les informe, les conseille et, au besoin, les accompagne afin de faciliter leur accès à l'emploi. Depuis avril 2005, les Missions locales mettent notamment en œuvre le **Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS)**, dispositif visant à accompagner les jeunes en difficulté d'insertion vers l'emploi durable.

? Définition

Le Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS)

Créé par l'article 13 de la loi n°2005-32 de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, il a pour objectif principal l'accompagnement des jeunes en difficulté vers l'emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois, hors contrats aidés du secteur non marchand).

Il s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans révolus (soit jusqu'à leur vingt sixième anniversaire) rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle. Il a pour objectif d'organiser les actions nécessaires à la réalisation de leur projet d'insertion dans un emploi durable. Ce contrat est conclu avec les Missions locales ou les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO). Les titulaires d'un CIVIS sont accompagnés par un référent. La durée du contrat est d'un an renouvelable. Les titulaires d'un CIVIS âgés d'au moins 18 ans peuvent bénéficier d'un soutien de l'Etat sous la forme d'une allocation versée pendant les périodes durant lesquelles ils ne perçoivent ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation.

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

📖 Référence

L'activité des missions locales en 2012 et 2013

En 2013, 534 000 jeunes de 16 à 25 ans ont été accueillis pour la première fois dans le réseau des missions locales, soit une augmentation de 5 % par rapport à 2012 et de 10 % par rapport à 2011. Le nombre de jeunes en contact avec le réseau atteint en 2013 un niveau historique : 1 446 000. L'activité globale s'est logiquement accrue avec un peu moins de 4,5 millions d'entretiens individuels assurés par les conseillers des missions locales.

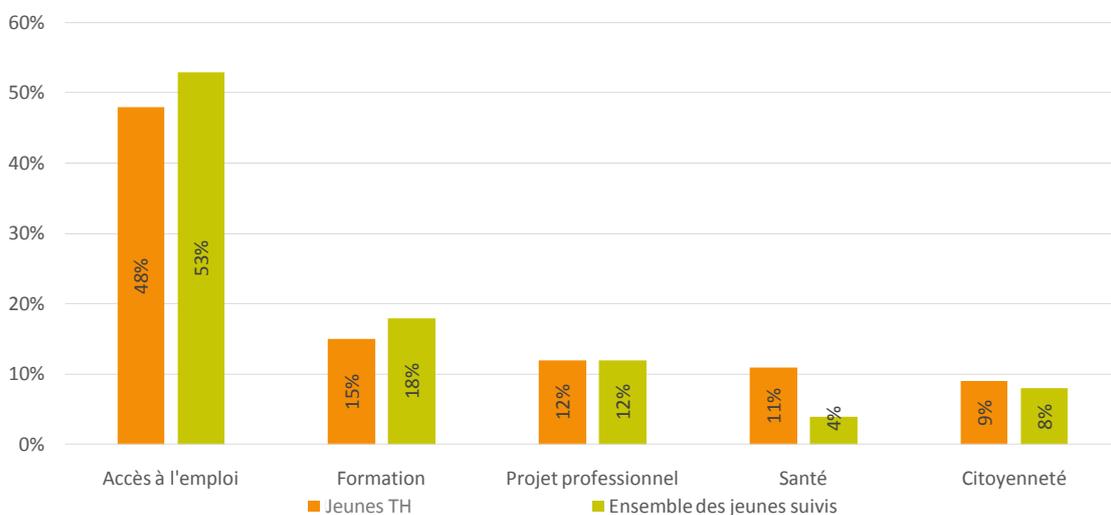
Les jeunes reçus en entretien individuel en 2013 ont signé 593 000 contrats de travail, chiffre stable par rapport à 2012 mais en baisse de 7 % par rapport à 2011. Cette baisse sensible recouvre une forte chute des contrats de travail « classiques » (100 000 de moins en deux ans), en partie compensée par un recours important aux emplois aidés (63 000 de plus en deux ans) qui limite l'impact de la crise économique pour les jeunes bénéficiaires.

Source : Dares analyses, « L'activités des missions locales en 2012 et 2013 », Juin 2014.

Les services mobilisés

Au sein des différentes Missions locales de la région, les jeunes TH suivis ont mobilisé près de 15 600 fois les divers services d'accompagnement. Tout comme l'ensemble des jeunes suivis, le service « Accès à l'emploi » est le plus sollicité (près de la moitié des services mobilisés sont liés à l'accès à l'emploi). En revanche, le service dédié à la santé est davantage mobilisé par les jeunes en situation de handicap (11% contre 4% dans l'ensemble des jeunes suivis). Inversement, les jeunes TH font moins appel aux services liés aux formations que l'ensemble des personnes suivies par les Missions locales (15% contre 18%).

Graphique 8 : Les services mobilisés par les jeunes suivis par les Missions locales en 2013 en Rhône-Alpes.



Source : Animation régionale des Missions locales Rhône-Alpes - année 2013.

La nature des contrats

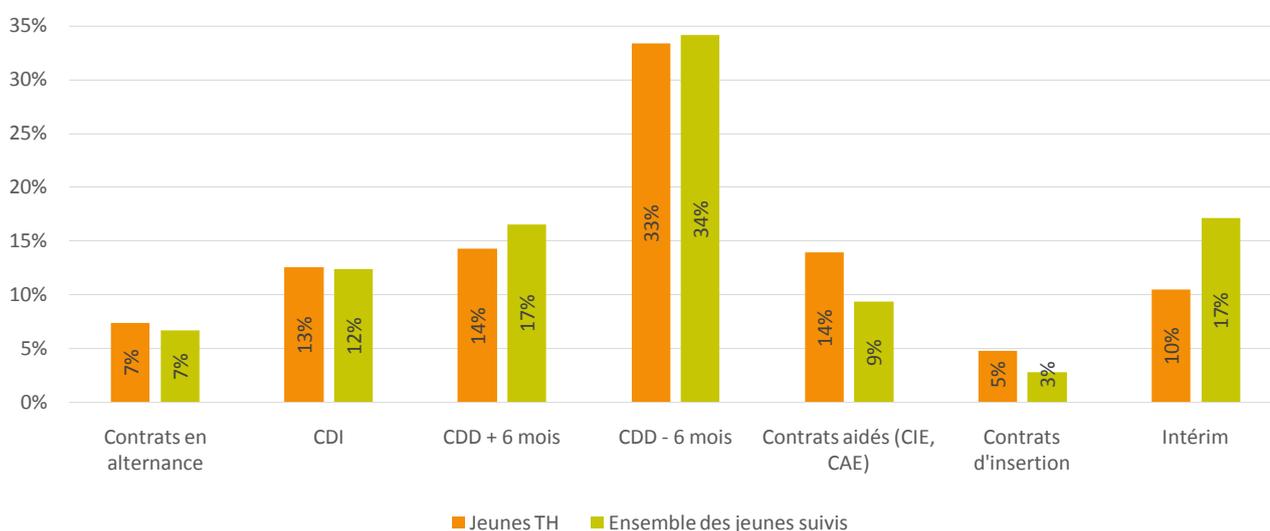
Plus de 55 200 contrats (y compris les contrats en alternance) ont été signés en Rhône-Alpes en 2013 par des jeunes suivis par les Missions locales, parmi eux 1 216 concernaient des jeunes reconnus travailleurs handicapés (soit 2,2%).

Lorsque l'on observe la nature des contrats signés, des différences significatives ressortent selon que les jeunes sont ou non en situation de handicap.

En effet, les jeunes en situation de handicap sont beaucoup plus nombreux, proportionnellement, à signer des contrats aidés (14% contre 9% pour l'ensemble) et des contrats d'insertion (5% contre 3%). En revanche, lorsqu'il s'agit de contrats plus « classiques », les jeunes en situation de handicap sont sous-représentés (47,6% des jeunes TH ont signé un contrat à durée déterminée contre 50,6% au sein de l'ensemble des jeunes suivis). De manière générale, les contrats à durée indéterminée ne représentent qu'une faible part des contrats signés par les jeunes et ce constat s'applique dans les mêmes proportions pour le public en situation handicap ou non. Ainsi, 13% des jeunes, reconnus travailleurs handicapés ou non, et suivis par les Missions locales de la région ont signé un CDI au cours de l'année 2013.

Enfin, quel que soit le public, le contrat de courte durée (CDD de moins de 6 mois) reste le contrat le plus fréquemment signé par les jeunes.

Graphique 9 : Répartition des contrats débutés en 2013 par le biais des Missions locales de Rhône-Alpes selon la nature du contrat de travail

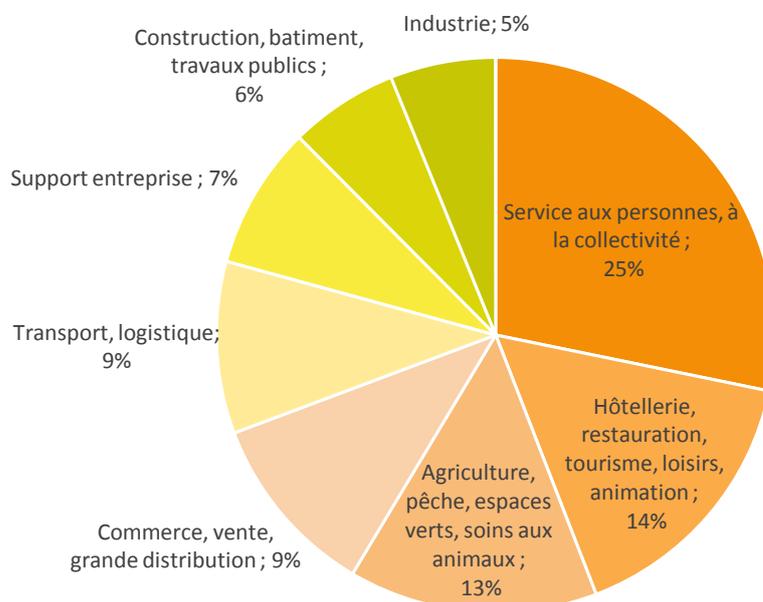


Source : Animation régionale des Missions locales - année 2013.

Les secteurs d'activité concernés par les contrats

Plus de la moitié des contrats signés par les jeunes en situation de handicap, par le biais d'une Mission locale, se concentrent dans les secteurs d'activité relatifs aux services à la personne ou à la collectivité (25%) ; à l'hôtellerie, la restauration, le tourisme, les loisirs et l'animation (14%) ; et à l'agriculture, la pêche, les espaces verts et aux soins aux animaux (13%). Ce trio de tête reste identique à celui de l'année précédente, cependant le secteur de l'agriculture, la pêche, les espaces verts et aux soins aux animaux perd deux points et passe ainsi en troisième place des secteurs d'activité des contrats conclus en 2013.

Graphique 10 : Répartition des contrats de travail signés en 2013 par les jeunes TH suivis par les Missions locales de Rhône-Alpes selon leur secteur d'activité



Source : Animation régionale des Missions locales - année 2013.

• L'activité du réseau Cap emploi

Les **Cap emploi** sont des structures spécialisées inscrites dans le cadre de la Loi Handicap de février 2005 et dédiées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. La Loi du 28 juillet 2011 renforce le positionnement des **Cap emploi** dont les modalités de mises en œuvre, les moyens et les missions sont définis dans une convention signée par l'État (Préfet de région), l'Agefiph, le FIPHFP et le président de l'organisme gestionnaire prévue à l'article L.5214-3-1 du Code du Travail. Ils sont financés principalement par l'Agefiph, le Fiphfp et Pôle emploi.

Le réseau **Cap emploi** regroupe 107 organismes au niveau national qui sont « chargés de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées, et participent au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique prévu pour les travailleurs handicapés mis en œuvre par l'Etat, le service public de l'emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ».

En Rhône-Alpes, leurs territoires d'intervention correspondent au découpage départemental même si certaines structures disposent d'antennes infra départementales.

Pour la mise en œuvre de leurs missions, les **Cap emploi** s'appuient sur une offre de services commune au réseau :

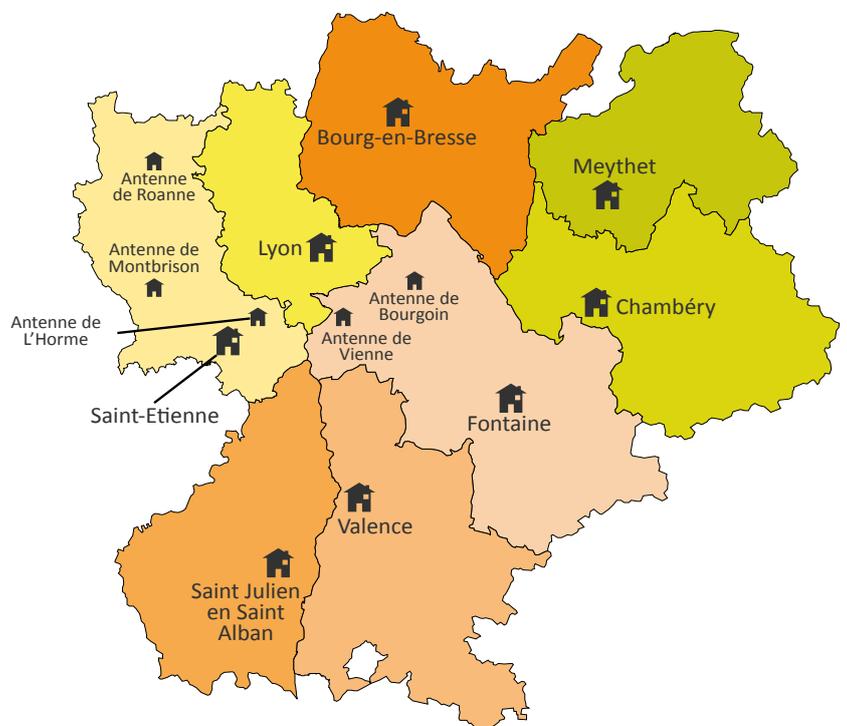
- ▶ auprès des employeurs privés et publics avec un rôle d'information, de conseil et d'accompagnement pour :
 - aider à la définition d'un projet de **recrutement** et à sa réalisation,
 - rechercher et présenter **des candidatures ciblées**,
 - soutenir dans la **mise en œuvre des aides et adaptations au poste**,
 - **faciliter l'accueil du collaborateur handicapé** et sa prise de fonction au sein de l'établissement.

- ▶ au service des personnes handicapées afin :
 - d'identifier les potentiels d'accès à l'emploi par un **diagnostic professionnel**,
 - d'élaborer et mettre en œuvre, avec la personne, un **projet de formation**,
 - de soutenir la personne dans sa **recherche d'emploi** (mise à disposition d'offres d'emploi, entraînement à la rédaction de CV et aux entretiens d'embauche...).

Leur objectif est de faire converger les compétences des candidats handicapés et les besoins des entreprises. Cette action s'exerce dans le cadre d'une mission de service public.

En 2014, le réseau **Cap emploi** de la région Rhône-Alpes compte 8 structures départementales et 5 antennes infra départementales.

Cartographie 1 : L'implantation des structures Cap emploi et de leurs antennes en Rhône-Alpes en 2014



Source : Cap emploi, Annuaire des Cap emploi – 2014.

Référence

Site internet : <http://www.capemploi.com>

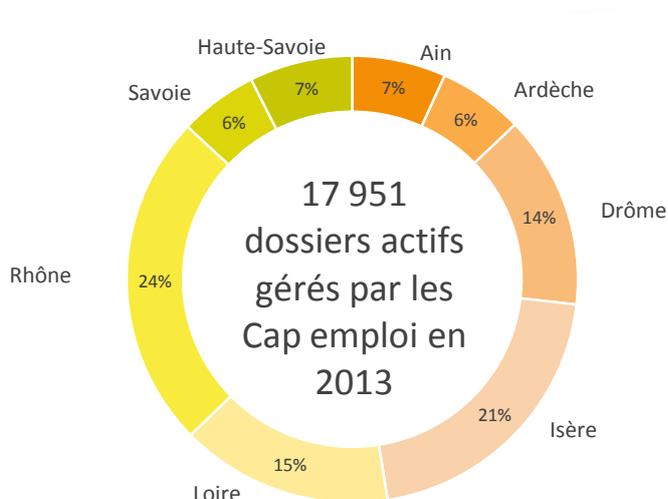
Les actions auprès du public

Au 31 décembre 2013, le réseau des **Cap emploi** de la région Rhône-Alpes gère 17 951 dossiers actifs, soit une augmentation de 8,9% par rapport au 31 décembre 2012.

Près de la moitié de ces dossiers sont suivis par le **Cap emploi** du Rhône et le **Cap emploi** de l'Isère.

Au cours de l'année 2013, 10 557 personnes ont été accueillies au sein du réseau **Cap emploi**. 85,7% d'entre elles ont été accompagnées au travers des différents services mobilisés par **Cap emploi**. Ce ratio « nombre d'accompagnement / nombre de personnes accueillies » varie suivant les départements : de 62% en Ardèche à 97% dans le Rhône.

Graphique 11 : Répartition par département des dossiers actifs au 31 décembre 2013 gérés par les Cap emploi rhônalpins



Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2013.

En chiffres

Parmi les personnes accompagnées en Rhône-Alpes en 2013 :

- 47,7% sont des femmes,
- 6,8% ont moins de 26 ans,
- 30,6% ont 50 ans ou plus,
- 24,3% sont sans formation ou titulaires du certificat d'études ou BEPC,
- 56,3% ont pour handicap principal un handicap moteur,
- 10,4% sont inscrites à Pôle emploi depuis 24 mois ou plus.

Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2013.

Tableau 4 : Les personnes accompagnées par les Cap emploi en Rhône-Alpes en 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de personnes accompagnées en 2013	787	466	1 012	1 733	1 316	2 182	653	900	9 049
<i>% par département</i>	<i>8,7%</i>	<i>5,1%</i>	<i>11,2%</i>	<i>19,2%</i>	<i>14,5%</i>	<i>24,1%</i>	<i>7,2%</i>	<i>9,9%</i>	<i>100%</i>
<i>Evol./ 1 an</i>	<i>5,6%</i>	<i>-16,8%</i>	<i>-5,9%</i>	<i>-14,0%</i>	<i>-5,7%</i>	<i>9,9%</i>	<i>-4,0%</i>	<i>-1,0%</i>	<i>-3,4%</i>

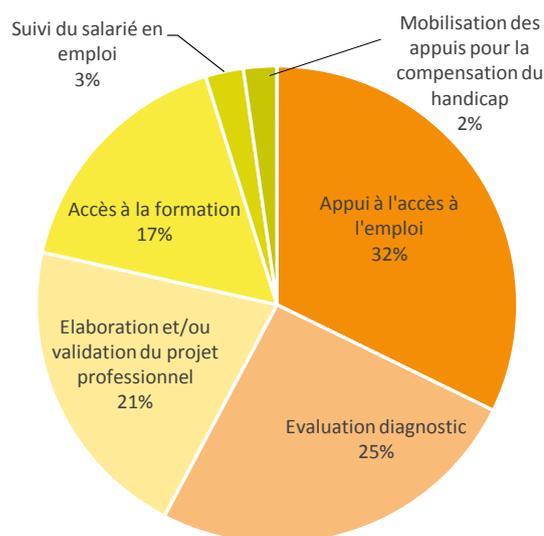
Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2013.

Au total 45 499 services ont été mobilisés en 2013 en direction de 26 556 personnes handicapées, soit une évolution de 4% en un an des services mobilisés et en moyenne 1,7 service par personne.

Un tiers de l'offre de services mobilisée pour le public **Cap emploi** rhônalpin concerne l'appui à l'accès à l'emploi, soit 14 693 services mis en œuvre. L'évaluation diagnostic a, quant à elle, été mise en œuvre 11 583 fois en 2013. Le service élaboration et/ou validation du projet professionnel a été mobilisé 9 455 fois.

Différents services ont été sollicités de manière plus importante au cours de cette année, en comparaison de l'année 2012. Ainsi, la mobilisation du service relatif au suivi du salarié en emploi a augmenté de 40%. Dans une moindre mesure, les services concernant l'accès à la formation et l'élaboration/validation du projet professionnel ont été également davantage plébiscités (respectivement +10% et +8% en un an).

Graphique 12 : Répartition des services mobilisés en 2013 par les Cap emploi rhônalpins



Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2013.

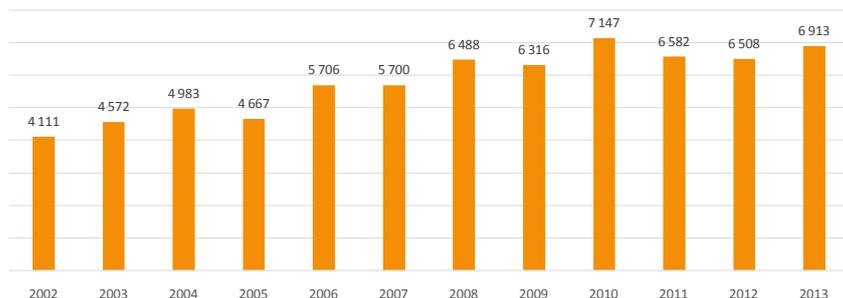
Concernant les placements réalisés par **Cap emploi** en 2013, 6 913 contrats ont été signés soit une augmentation de 6,2% par rapport à l'année précédente.

Avec 70 500 placements réalisés en 2013 au niveau national, le réseau rhônalpin réalise près de 10% de l'ensemble.

La variation annuelle est très inégale selon les départements de la région. Ainsi, le nombre de contrats conclus en Ardèche a augmenté de près de 50% alors que dans le même temps le nombre de placements réalisés par **Cap emploi** en Savoie chute de 5%. Les départements bénéficiant également d'une forte augmentation du nombre de placements réalisés sont la Drôme (+35%) et l'Ain (+22%). Ces contrats ont bénéficié à 5 256 personnes handicapées (une même personne pouvant effectuer plusieurs contrats dans l'année).

En 2013, le nombre de contrat moyen par personne s'élève à 1,32 en Rhône-Alpes, soit légèrement inférieur à celui de 2012 (1,36). Cette diminution ne traduit pas une baisse du nombre de contrats signés ou de personnes insérées mais une augmentation moins importante du nombre de contrats signés (+6,2%) au regard du nombre de personnes (9,6%). Cette diminution ne se retrouve pas au sein de tous les départements de la région. Ainsi, le nombre de contrat moyen signé par une personne en Ardèche a augmenté de 16,5% en un an, alors que dans le même temps en Haute-Savoie il diminue de plus de 9%.

Graphique 13 : Évolution du nombre de placements réalisés par Cap emploi en Rhône-Alpes



Source : Agefiph DEP, Tableau de bord Activité du réseau Cap emploi.

Tableau 5 : L'insertion par le réseau Cap emploi en Rhône-Alpes en 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de contrats de travail	500	428	548	1 424	1 051	1 715	604	643	6 913
% par département	7,2%	6,2%	7,9%	20,6%	15,2%	24,8%	8,7%	9,3%	100%
Evol./ 1 an	22,0%	49,1%	35,0%	2,4%	1,2%	-0,5%	-4,9%	4,2%	6,2%
Nombre personnes concernées par ces contrats de travail	409	283	448	1 129	741	1 311	436	499	5 256
% par département	7,8%	5,4%	8,5%	21,5%	14,1%	24,9%	8,3%	9,5%	100%
Evol./ 1 an	19,9%	28,1%	34,1%	9,2%	-4,4%	8,9%	-3,8%	15,0%	9,0%
Nombre de contrat moyen par personne	1,22	1,51	1,22	1,26	1,42	1,31	1,39	1,29	1,32
Evol. / 1 an	1,7%	16,5%	0,6%	-6,2%	5,8%	-8,6%	-1,2%	-9,4%	-2,5%

Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2013.

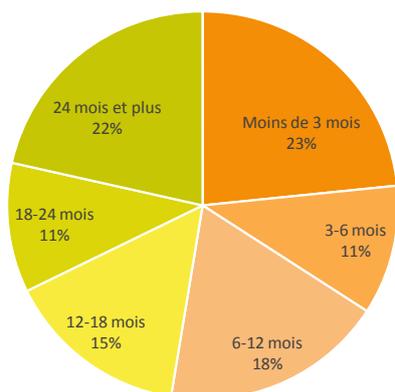
Les contrats aidés par l'Etat représentent un quart des contrats signés en 2013 en Rhône-Alpes, soit 1 640 CIE ou CAE conclus sur la période. Par ailleurs, les **Cap emploi** rhônalpins ont contribué, en 2013, à la concrétisation de 46 contrats d'apprentissage et de 268 contrats de professionnalisation.

L'ensemble de ces placements a concerné 3 874 employeurs en Rhône-Alpes dont 16% sont des employeurs publics.

Parallèlement, 167 créations d'activité ont été soutenues par le réseau **Cap emploi** en 2013 en Rhône-Alpes.

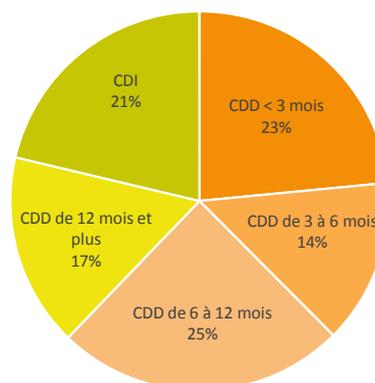
La part des emplois durables (définis comme les CDI et CDD de plus de 12 mois) parmi l'ensemble des contrats de travail signés est de 34% en 2013, soit une augmentation de 4 points par rapport à 2012. Cette hausse intervient après plusieurs années consécutives de baisse du nombre de signatures de contrats d'emploi durable. Elle est principalement due au fait que le nombre de CDD de 12 mois et plus a doublé entre 2013 et 2012. A contrario, les CDD de 6 à 12 mois sont en baisse sur cette même période puisqu'ils représentent 25% des contrats signés en 2013 contre 31% en 2012.

Graphique 15 : Durée de l'accompagnement par Cap emploi pour les personnes ayant signé un contrat en 2013



Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2013.

Graphique 14 : Répartition des placements Cap emploi en 2013 en Rhône-Alpes selon la durée des contrats signés



Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2013.

Parmi les personnes ayant signé un contrat en 2013, les personnes suivies le moins longtemps (moins de 3 mois) ou à l'inverse le plus longtemps (deux ans ou plus) sont proportionnellement les plus concernées (respectivement 23% et 21%).

En chiffres

L'activité des Cap emploi en France en 2013

Le réseau Cap emploi a contribué à 70 500 recrutements de travailleurs handicapés, tous types de contrats confondus, soit une progression de 7% en un an. Les conseillers Cap emploi ont également accompagné 170 000 personnes handicapées dans leur démarche de recherche d'emploi.

La grande majorité des placements effectués par Cap emploi concerne le secteur tertiaire (86%) et pour moitié dans des établissements de moins de 20 salariés. Le contrat le plus communément signé est à durée déterminée de moins de 3 mois (27%), mais une forte augmentation des signatures de contrats durables (>12 mois) est observée en 2013 (+10% en un an).

Source : Agefiph – Rapport d'activité de l'Agefiph, exercice 2013.

Les actions auprès des employeurs

Selon les rapports d'activité des Cap emploi rhônalpins, plus de 11 700 employeurs privés ou publics sont référencés comme « clients » Cap emploi, c'est-à-dire qui ont eu accès aux services proposés.

Parmi ces employeurs, un peu plus du quart est nouvellement référencé sur 2013 et 12% relève de la fonction publique.

En chiffres

Parmi les employeurs clients* auprès des Cap emploi de Rhône-Alpes en 2013 :

- 51% emploient 20 salariés ou plus
- 79% relèvent du secteur tertiaire
- 12% sont des employeurs publics
- 32% ont signé un contrat

* ayant renseigné leurs caractéristiques

Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2013.

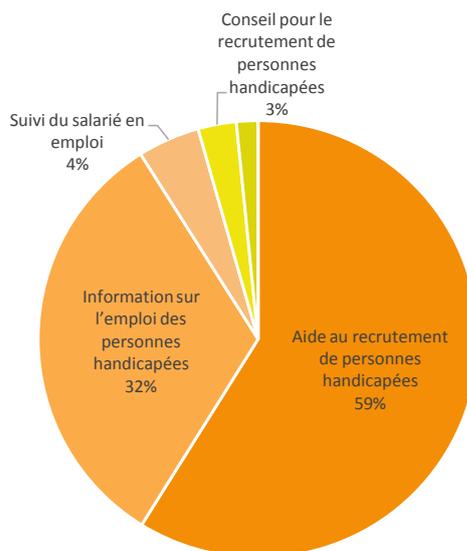
Tableau 6 : Répartition par départements des employeurs référencés par les services Cap emploi en 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre d'employeurs clients	827	827	1 225	1 602	1 076	4 062	985	1 128	11 732
% par département	7,0%	7,0%	10,4%	13,7%	9,2%	34,6%	8,4%	9,6%	100%
Evol./ 1 an	-45,4%	31,3%	37,3%	-36,5%	-29,1%	23,1%	-14,0%	-2,9%	-7,7%
Dont % de nouveaux employeurs	42%	15%	14%	53%	22%	22%	31%	34%	28%
Dont % d'employeurs publics	9%	18%	10%	19%	10%	6%	19%	16%	12%

Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2013.

Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes recensent 15 700 services mobilisés par ces employeurs, soit en moyenne 1,3 service par employeurs clients. Avec 9 226 employeurs bénéficiaires, l'aide au recrutement de personnes handicapées a été le service le plus mobilisé en Rhône-Alpes en 2013, suivi du service relatif à l'information sur l'emploi des travailleurs handicapés (5 048 entreprises concernées) et dans une moindre mesure le suivi du salarié en emploi (715 employeurs).

Graphique 16 : Répartition des actions auprès des employeurs en région Rhône-Alpes en 2013



Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2013.

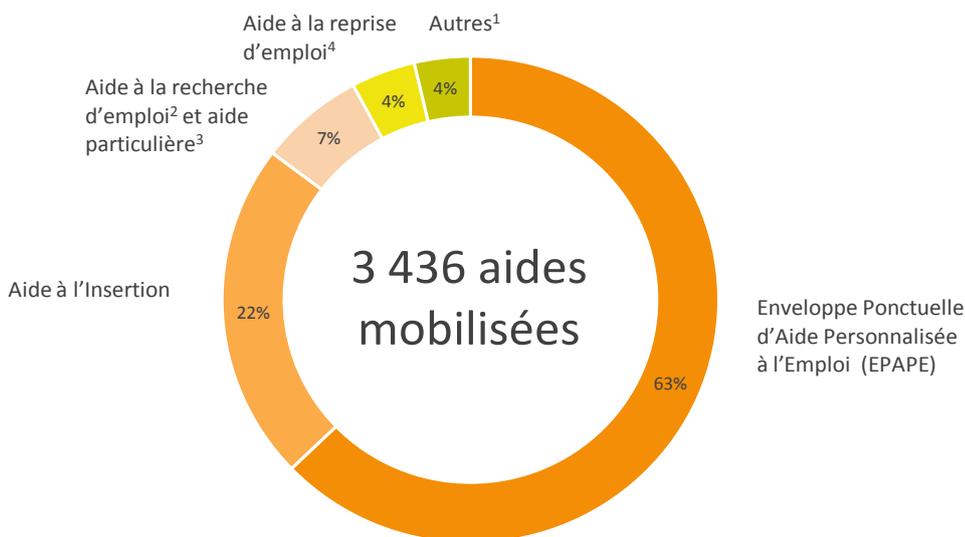
• Les mesures pour l'emploi

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, plusieurs mesures spécifiques ou de droit commun ont été mobilisées en 2013. L'Agefiph, Pôle emploi et l'Etat, principaux financeurs de ces mesures, ont ainsi débloqué des aides tant dans le cadre de l'accès à l'emploi, des contrats aidés des secteurs marchands et non marchands que dans la création d'entreprise.

Les bénéficiaires des aides mobilisables dans le cadre de l'accès à l'emploi

Au cours de l'année 2013, 3 436 aides ont été mobilisées dans le cadre de l'accès à l'emploi, il s'agit pour une large majorité de l'EPAPE (63% des cas), suivi de l'AIP (22%).

Graphique 17 : Les aides mobilisées dans le cadre de l'accès à l'emploi en 2013



1 : aide à la fonction tutorale, aide à l'aménagement d'une situation de travail (contrats < 6 mois)

2 : bons de déplacement, de transport et de réservation.

3 : aide au permis de conduire.

4 : comprend les aides ANI jeunes, déplacements, garde d'enfant, déménagement, achats de matériel et double résidence.

Sources: Délégation régionale de Pôle emploi - Direccte Rhône-Alpes - année 2013. Le total régional peut inclure des bénéficiaires dont le département de résidence actuel est hors Rhône-Alpes.

Direction de l'Évaluation et de la Prospective Agefiph National - Délégation Rhône-Alpes - année 2013.

? Définition

Les aides mobilisables dans le cadre de l'accès à l'emploi (Agefiph)

Enveloppe Ponctuelle d'Aide Personnalisée à l'Emploi (EPAPE)

- **Objectifs** : Lever les obstacles financiers susceptibles de constituer des freins à l'avancement des projets des personnes handicapées compte tenu de la précarité de leur situation.
- **Publics visés** : Toute personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L 5212-13 du code du travail :
 - inscrite dans une démarche d'insertion professionnelle et,
 - étant dans l'une des situations suivantes :
 - > à la recherche d'un emploi (inscrite ou non à Pôle emploi),
 - > en voie d'accès à l'emploi, à l'apprentissage ou à une entrée en formation (c'est-à-dire les personnes qui vont très prochainement entrer en emploi, en apprentissage, ou en formation),
 - > sortant d'un Centre de Rééducation Professionnelle (CRP).
- **Contenu** : Le paiement de tout type de frais non compensatoire du handicap en lien avec la mise en œuvre du projet professionnel.

Aide à l'Insertion Professionnelle (AIP) (ex. Contrat Primé)

- **Objectifs** : Inciter les employeurs à embaucher les personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi ou à pérenniser leur contrat.
- **Employeurs éligibles** : Tout employeur éligible à l'Agefiph embauchant :
 - en CDI ou CDD d'une durée \geq à 6 mois,
 - une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L 5212-13 du code du travail présentant au moins une des caractéristiques suivantes :
 - > âgée de 45 ans et plus ;
 - > demandeur d'emploi inscrit ou non à Pôle emploi ayant travaillé moins de 6 mois consécutivement dans les 12 mois précédant son recrutement ;
 - > sortant d'un établissement de secteur adapté/protégé (IMPRO, IME, ESAT, EA, CRP), dans le délai d'un mois après la sortie
- **Contenu** : Le paiement d'un forfait financier.

Aide au tutorat

- **Objectifs** : Améliorer l'intégration professionnelle d'un salarié handicapé dans un nouvel emploi lié à la prise d'un poste dans le cadre de l'accès à l'emploi ou du maintien dans l'emploi.
- **Employeurs éligibles** : Tout employeur éligible à l'Agefiph :
 - venant d'embaucher ou devant reclasser à un poste nécessitant un encadrement tenant compte du handicap, une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L 5212-13 du code du travail.
- **Contenu** : Financement de l'intervention d'une ressource interne à l'entreprise.

Aménagement des Situations de Travail (AST)

- **Objectifs** : Permettre l'adaptation du poste de travail dans le cadre d'un accès à l'emploi ou d'un maintien dans l'emploi.
- **Employeurs éligibles** :
 - tout employeur éligible à l'Agefiph ayant embauché ou en voie d'embaucher une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L 5212-13 du code du travail ou en voie de l'être,
 - tout travailleur indépendant bénéficiaire de l'Art. L 5212-13 du code du travail ou en voie de l'être.
- **Contenu** : Financement de tout moyen technique et/ou organisationnel à mettre en œuvre pour réduire l'écart entre les exigences de la situation de travail et l'état de santé du bénéficiaire de l'aide.

Aides à la compensation à la personne

- **Aides techniques** :
 - aides aux déficients visuels : bloc-notes Braille, plage tactile Braille, matériels non Braille (loupe, logiciel d'agrandissement...)
 - aides aux déficients auditifs : prothèse auditive.
- **Aides à la mobilité** : aménagement de véhicule, aide ponctuelle aux trajets, aide au surcoût du permis de conduire.

Source : Agefiph, Guide METODIA – juin 2014.

Les contrats aidés

Destinés à l'ensemble des publics en difficulté d'insertion, les contrats aidés par l'État sont accessibles aux travailleurs handicapés. En 2013, 3 867 CUI-CIE et CUI-CAE ont été conclus en Rhône-Alpes avec des travailleurs handicapés. Ce chiffre reste stable en comparaison du nombre de contrats conclus l'an passé. Les départements de l'Isère, la Loire et le Rhône rassemblent près de la moitié des contrats signés.

Tableau 7 : Les aides publiques à l'emploi pour les personnes handicapées en Rhône-Alpes en 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre d'entrées de personnes en situation de handicap en CUI-CAE en 2012	320	272	500	534	549	602	273	505	3 555
<i>part dans l'ensemble des CUI-CAE</i>	14%	12%	12%	11%	13%	8%	14%	17%	12%
<i>% par département</i>	9,0%	7,7%	14,1%	15,0%	15,4%	16,9%	7,7%	14,2%	100%
<i>Evol. / 1 an</i>	-3,3%	-4,6%	25,9%	17,6%	-13,7%	-6,1%	9,2%	23,2%	4,4%
Nombre d'entrées de personnes en situation de handicap en CUI-CIE en 2012	20	20	29	51	44	89	18	41	312
<i>part dans l'ensemble des CUI-CIE</i>	7%	5%	6%	8%	7%	7%	8%	10%	7%
<i>% par département</i>	6,4%	6,4%	9,3%	16,3%	14,1%	28,5%	5,8%	13,1%	100,0%
<i>Evol. / 1 an</i>	-45,9%	-25,9%	-23,7%	-17,7%	-44,3%	-26,4%	-50,0%	-21,2%	-31,0%
Nombre d'entrées de personnes en situation de handicap en emploi d'avenir	10	27	26	36	43	39	19	24	224
<i>part dans l'ensemble des emplois d'avenir</i>	2%	5%	3%	4%	5%	3%	4%	5%	4%
<i>% par département</i>	4,5%	12,1%	11,6%	16,1%	19,2%	17,4%	8,5%	10,7%	100%

Source : DIRECCTE Rhône-Alpes - année 2013.

? Définition

Le Contrat Unique d'Insertion (CUI)

Contrat unique d'insertion dans le secteur marchand : le Contrat Initiative Emploi (CUI-CIE)

- **Public :** Personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.
- **Employeurs concernés :**
 - Tout employeur affilié au régime d'assurance chômage,
 - Entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées par l'Etat, établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) des collectivités territoriales, société d'économie mixte (SEM) dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire, chambre des métiers, chambres de commerce et d'industrie, chambres d'agriculture.
 - Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).
 - Employeurs de pêche maritime.
- **Avantages :**
 - Aide mensuelle de l'Etat dont les taux de prise en charge sont déterminés par arrêté préfectoral (maximum 47% du SMIC horaire brut),
 - Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser.

Contrat unique d'insertion dans le secteur non marchand : le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE)

- **Public :** Personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.
- **Employeurs concernés :**
 - Organisme de droit privé à but non lucratif (associations, syndicats, fondations, sociétés mutualistes...).
 - Collectivités territoriales (communes, départements, régions) et leur groupement.
 - Personnes morales de droit public (GIP, ...).
 - Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM...).
- **Avantages :**
 - Aide de l'Etat, dont le montant est déterminé par arrêté préfectoral (maximum 95% du SMIC horaire brut, 105% dans les ateliers et chantiers d'insertion).
 - Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser.
 - Exonérations :
 - > Des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales, à l'exception des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles dans la limite du SMIC,
 - > De la taxe sur les salaires,
 - > De la taxe d'apprentissage,
 - > De la participation à l'effort de construction.
 - Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser.

Source : Pôle emploi, Panorama des mesures pour l'emploi – janvier 2014.

? Définition

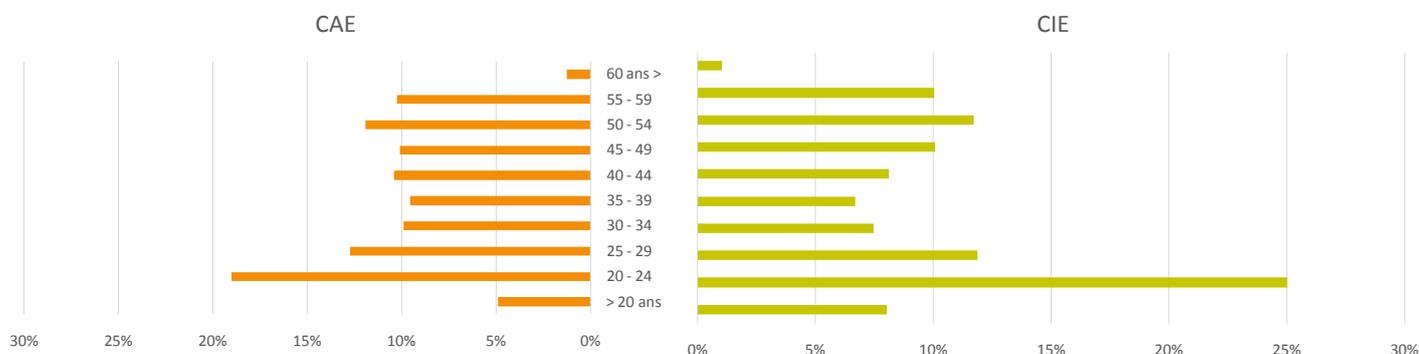
L'emploi d'avenir

- **Public :** jeunes sans emploi de 16 à 25 ans, moins de 30 ans s'ils sont travailleurs handicapés :
 - sans qualification, ou peu qualifiés (niveau CAP/BEP) et en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois,
 - avec un accès prioritaire pour les jeunes résidant en Zone Urbaine Sensible (ZUS) ou dans les Zones de Revitalisation Rurale (ZRR), soit dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.
- **Employeurs concernés :**
 - dans le secteur non marchand (organisme de droit privé à but non lucratif, collectivités territoriales, personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public),
 - par exception dans le secteur marchand, pour les activités fixées par arrêtés du Préfet de région,
 - groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE).
- **Avantages :**
 - mise en place d'une POE avant la conclusion de l'emploi d'avenir,
 - attribution de l'aide de l'Etat d'un montant de 75% du SMIC horaire brut dans le secteur non marchand (CUI-CAE), de 35% dans le secteur marchand, de 47% dans le GEIQ et SIAE.

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir>.

Profil des signataires des contrats aidés

Graphique 18 : Pyramide des âges des travailleurs handicapés en contrats aidés



Source : Direccte RA - données 2012.

Les travailleurs handicapés bénéficiant d'un CIE sont principalement plus jeunes que ceux signataires d'un CAE. Ainsi, l'âge moyen des personnes en CIE est de 35,5 ans alors que les personnes en CAE ont en moyenne 37 ans.

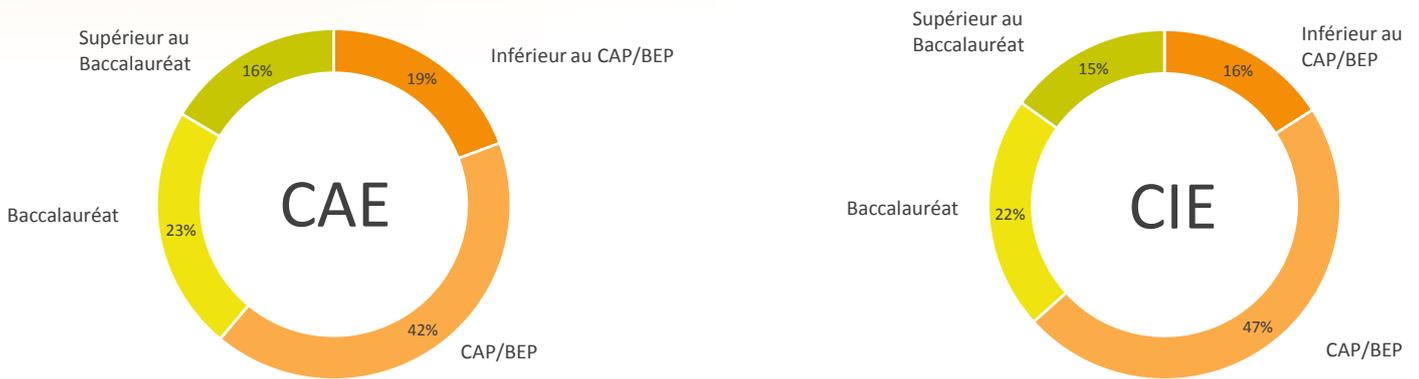
Graphique 19 : Répartition par sexe des travailleurs handicapés en contrats aidés



Source : Direccte RA - données 2012.

Tant pour les personnes en CAE qu'en CIE, les femmes sont majoritaires. Cette proportion atteint 91% au sein des signataires d'un Contrat Initiative Emploi et 90% pour les personnes en situation de handicap en Contrat d'Accompagnement à l'Emploi.

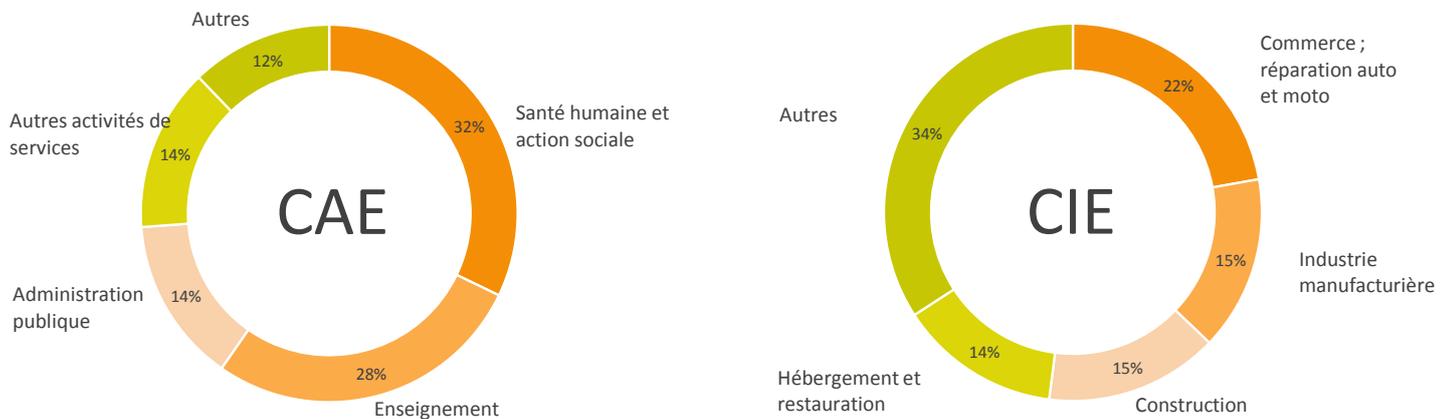
Graphique 20 : Niveau de formation des travailleurs handicapés en contrat aidé



Source : Direccte RA - données 2012.

Les personnes en CAE et en CIE ont un niveau de formation peu élevé. Ainsi, 63% des travailleurs handicapés en CIE, et 61% en CAE, ont un niveau de formation équivalent ou inférieur à celui de CAP/BEP.

Graphique 21 : Secteur d'activité des emplois des travailleurs handicapés en contrats aidés



Source : Direccte RA - données 2012.

De part les particularités de chaque contrat, les secteurs d'activité dans lesquels exercent les travailleurs en situation de handicap diffèrent. Près du tiers des personnes en CAE exerce un emploi lié à la santé humaine et action sociale. Le domaine de l'enseignement est également important dans les secteurs d'activité des signataires d'un CAE. En revanche, les personnes en CIE travaillent majoritairement dans le commerce, réparation automobile et motocycles, dans les industries manufacturières ou dans la construction.

Les créations d'entreprises

Une aide à la création d'activité peut être accordée par l'Agefiph aux demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise.

? Définition

L'aide à la création d'entreprise

Objectif : Permettre à une personne handicapée de créer son propre emploi en créant ou reprenant une entreprise.

Bénéficiaires : L'aide s'adresse exclusivement aux demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi.

Les aides :

- Accompagnement par un prestataire spécialiste de la création d'entreprise, labellisé par l'Agefiph, avant et pendant la création ou la reprise d'une entreprise. Un suivi après la création peut également être proposé selon les besoins.
- Une trousse de 1ère assurance comprenant trois garanties : multirisque professionnelle, prévoyance (accident, maladie) et santé (soins médicaux, dentaires et hospitalisation).
- Une aide financière forfaitaire au démarrage de l'activité de 6000 €, en complément d'un apport en fonds propres de 1500 €.

Source : www.agefiph.fr

Environ 350 subventions à la création d'activité ont été versées dans la région en 2013, soit une légère augmentation depuis l'an passé. Cette évolution est conforme à celle constatée sur l'ensemble du territoire national. Plus d'un tiers des aides versées ont été mobilisées dans le département du Rhône.

La région Rhône-Alpes concentre 11,4% de l'ensemble des créations d'activité aidées par l'Agefiph.

Tableau 8 : Les aides à la création d'activité versées par l'Agefiph en Rhône-Alpes en 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes	France entière
Aides à la création d'activité versées à des personnes handicapées	26	20	37	68	31	123	8	37	350	3 061
<i>% par département</i>	<i>7%</i>	<i>6%</i>	<i>11%</i>	<i>19%</i>	<i>9%</i>	<i>35%</i>	<i>2%</i>	<i>11%</i>	<i>100%</i>	
<i>Evol./ 1 an</i>	<i>-28%</i>	<i>-9%</i>	<i>12%</i>	<i>-24%</i>	<i>0%</i>	<i>43%</i>	<i>-60%</i>	<i>68%</i>	<i>3%</i>	<i>3%</i>

Source : Direction de l'Évaluation et de la Prospective Agefiph National - Délégation Rhône-Alpes - année 2013.

📖 Référence

En 2013, 56 000 entreprises ont été créées en Rhône-Alpes. Par rapport à l'année 2012, ce nombre recule sensiblement : - 1,6 %. Ce retrait est toutefois moins important qu'au niveau national (- 1,9 % sur la même période en France métropolitaine). Une entreprise sur deux immatriculée en Rhône-Alpes en 2013 est une auto-entreprise. Depuis la création de ce régime, en 2009, les immatriculations d'auto-entreprises restent majoritaires. Néanmoins, le nombre de créations sous ce statut diminue significativement en 2013 (- 11 %) alors qu'il était en progression en 2012.

En France, 3 061 créations d'activité ont été soutenues par l'Agefiph en 2013 au titre de l'aide à la création d'activité. Ce nombre augmente de 3% par rapport à l'an passé.

Sources : Insee Rhône-Alpes – Démographie des entreprises | Agefiph – Rapport d'activité 2013.

3 Le maintien dans l'emploi

Les politiques d'emploi des travailleurs handicapés, au-delà du recrutement, intègrent également la prise en compte du salarié dont l'état de santé le place en situation de risque d'**inaptitude** à son poste de travail.

Cette obligation légale de l'employeur d'aménager le poste de travail afin de compenser le handicap ou de rechercher une solution de reclassement pour les salariés devenus inaptes à leur emploi, est mentionnée par le Code du Travail (articles L.122-24-4) et reprise par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 (Art.23).

L'employeur dispose ainsi d'un ensemble d'aides et de mesures permettant de mettre en œuvre le maintien dans l'emploi du salarié ou d'envisager un reclassement.

En Rhône-Alpes, le maintien dans l'emploi s'organise au sein d'un dispositif de coordination régional homogène et cohérent, unique sur le territoire national, rassemblant l'ensemble des parties prenantes de cette politique.

• Le dispositif de maintien dans l'emploi en Rhône-Alpes

Une politique concertée spécifique à la région Rhône-Alpes

Depuis 2003, les acteurs institutionnels, concernés par le maintien dans l'emploi, et les partenaires sociaux sont impliqués et inscrivent leur action dans le cadre d'une politique concertée.

Les objectifs

L'objectif du dispositif est de permettre le maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise d'origine, ou, à défaut, de faciliter le reclassement professionnel dans une autre entreprise ou d'occuper une activité nouvelle.

Ainsi, les personnes exposées à un risque d'**inaptitude** à leur poste de travail, ou confrontées à une problématique travail/santé sont concernées au premier chef.

Le périmètre partagé du maintien dans l'emploi comprend :

- ▶ **La détection précoce** des situations à risque de désinsertion professionnelle,
- ▶ **La recherche de solutions** de maintien dans l'emploi,
- ▶ **La mise en œuvre coordonnée et le suivi de la solution** de maintien dans l'emploi.

Ce partenariat a été réaffirmé, le 25 septembre 2012, par la signature d'une « Charte régionale du maintien dans l'emploi » par l'ensemble des organisations représentées au Comité de Pilotage Régional.

Référence



Charte régionale du maintien dans l'emploi

Vous pouvez consulter ce document sur le site [handiplace.org](http://www.handiplace.org) : <http://www.handiplace.org/appuidocs.php?rub=130>

Les décisions sont prises dans le cadre de ce Comité de Pilotage Régional (CPR) regroupant la DIRECCTE, l'Agefiph, la Carsat, l'Aromsara, Pôle emploi, le Conseil Régional et les partenaires sociaux, représentants des employeurs et des salariés, fortement mobilisés sur cette question. La DIRECCTE préside ce CPR qui impulse la politique concertée, fixe les orientations stratégiques, détermine l'affectation des financements alloués et évalue les résultats dans le domaine du maintien dans l'emploi des personnes handicapées en Rhône-Alpes.

? Définition

La CARSAT

La Carsat (ex Cram) Rhône-Alpes est un organisme de droit privé chargé de l'exécution d'une mission de service public. L'organisation et le fonctionnement de la Carsat Rhône-Alpes sont sous la responsabilité d'un Directeur Général et d'un Conseil d'Administration. Elle intervient sur les sujets de la retraite, de l'accompagnement social et de la prévention des risques professionnels. Elle exerce ses missions auprès des salariés, des retraités et des entreprises sur la région Rhône-Alpes.

Dans le cadre du maintien dans l'emploi, le Service Social intervient, en collaboration avec les partenaires de la prévention de la désinsertion professionnelle, pour prévenir les risques d'éloignement ou d'exclusion du monde du travail.

Le Service Social est un interlocuteur privilégié pour prévenir la désinsertion professionnelle : il accompagne le salarié dans ses démarches pour anticiper son retour au travail. L'objectif est de lui permettre de reprendre son emploi dans les meilleures conditions, ou d'accéder à un emploi compatible avec son état de santé. Selon les cas, plusieurs solutions peuvent être envisagées, après accord du médecin conseil et sous réserve d'accord du médecin traitant : temps partiel thérapeutique, aménagement du poste de travail, bilan de compétences, formation en centre de rééducation professionnelle...

Le Service Social travaille en étroite collaboration avec les acteurs institutionnels (CPAM, Service Médical, Direction des Risques Professionnels) à l'échelon départemental et régional, ainsi qu'avec les partenaires du dispositif régional de maintien dans l'emploi (Etat, Agefiph, partenaires sociaux, Pôle emploi...).

Source : <http://www.carsat-ra.fr/>

? Définition

L'AROMSA : Association régionale des caisses de MSA

La MSA est un organisme mutualiste qui gère de façon globale la protection sociale des salariés et non-salariés agricoles ainsi que leurs ayants droit et les retraités. Elle prend en charge la médecine du travail et la prévention des risques professionnels, et mène des actions à caractère sanitaire et social.

Dans le cadre de son action auprès des personnes en situation de handicap, la MSA s'investit en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées notamment via la conclusion avec ses principaux partenaires du Protocole national de collaboration institutionnelle pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Source : <http://www.msa.fr>

Cette politique est ensuite déclinée, au plan départemental, au sein de **Comités Départementaux de Maintien en Emploi (CDME)** présidés par les partenaires sociaux. Ces comités regroupent les institutionnels et les opérateurs locaux concernés par cette question.

En s'appuyant sur les orientations du CPR, chaque Comité Départemental définit les objectifs spécifiques départementaux. Il examine les besoins des entreprises ou secteurs professionnels identifiés sur son territoire dans le domaine du maintien dans l'emploi des personnes handicapées et propose les plans d'actions à mener pour y répondre.

Des Coordinations opérationnelles départementales, dont la mission est de centraliser et qualifier les signalements et de les orienter vers le bon opérateur, animent des **Commissions Techniques de Maintien dans l'Emploi territoriales (CTME)** dont l'objet est de réaliser un diagnostic partagé sur les situations complexes. Elles ont aussi une fonction d'observatoire sur l'ensemble des signalements reçus et traités par le dispositif.

Les bénéficiaires du dispositif

- ▶ les travailleurs handicapés tels que définis par l'article L 5212-13 du Code du travail confrontés à un risque d'**inaptitude**,
- ▶ les salariés à aptitude ou à capacité professionnelle réduite en voie de reconnaissance de la qualité de « travailleurs handicapés ».

Un fonctionnement opérationnel en plusieurs étapes

N'importe quel acteur peut solliciter une Coordination pour évoquer une situation de risque d'**inaptitude** professionnelle. C'est ce qu'on appelle un **signalement**.



Ce signalement est centralisé par la **Coordination opérationnelle départementale de maintien dans l'emploi (guichet unique)** qui :

1. vérifie qu'il s'agit bien d'une situation de maintien dans l'emploi,
2. qualifie la situation en mobilisant si nécessaire une **CTME** (cf ci-dessous)
3. désigne l'**opérateur référent** qui va traiter la situation : ce peut être le médecin du travail, une assistante sociale de la **Carsat/Msa** ou le **Sameth**.

Le rôle clé du référent :

Son intervention a pour objet d'aboutir à un maintien dans l'emploi ou de travailler sur un reclassement externe à l'entreprise d'origine. Ils alimentent la fonction observatoire.



Si la situation est « complexe »
Réunion d'une Commission Technique de Maintien dans l'Emploi territoriale (**CTME**) :

- Réalise un diagnostic **multidisciplinaire** et élabore un plan d'action approprié à la situation.
- Regroupe les opérateurs nécessaires pour obtenir un diagnostic partagé.



Le suivi et l'accompagnement pour prévenir la désinsertion (mise en œuvre des mesures d'accompagnement ou relais).



La clôture d'un dossier, soit par :

- le maintien dans l'emploi (aménagement de poste ou reclassement interne),
- le maintien en emploi : reclassement externe,
- un licenciement pour **inaptitude**, licenciement économique ou une rupture conventionnelle.

La Coordination opérationnelle départementale assure :

- une fonction d'observatoire via la remontée des tableaux de résultats au CPR maintien,
- une fonction d'animation et de mise en cohérence des interventions des opérateurs locaux,
- l'animation des CTME.

Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

Ils interviennent afin d'aider les entreprises et les salariés à assurer le maintien dans l'emploi, quand apparaît une inadéquation entre une situation de handicap et le poste de travail.

Le service SAMETH s'adresse :

- Aux entreprises privées et leurs salariées en CDI ou CDD de plus de 6 mois, y compris les entreprises sous accord agréé qui ont atteint leur quota de 6 %.
- Aux établissements publics et leurs agents ou stagiaires de la fonction publique y compris les centres de gestion de la fonction publique territoriale et les plates-formes régionales interministérielles d'appui à la gestion des ressources humaines.
- Aux travailleurs indépendants.

Les services aux entreprises :

- Informations et conseils sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi.
- Analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées.
- Mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien.

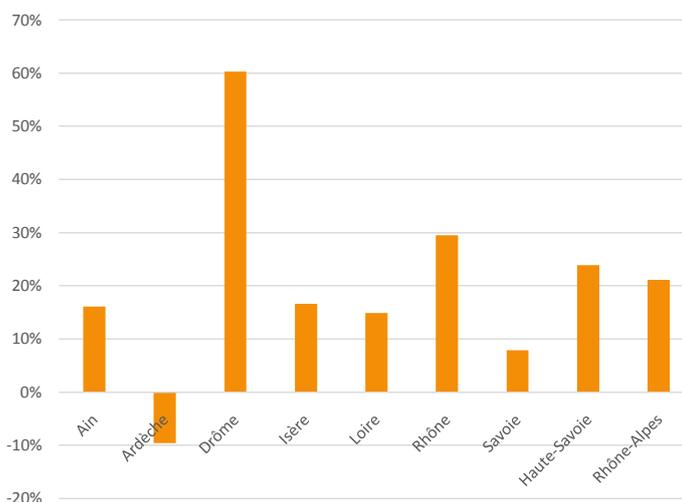
Source : www.Agefiph.fr

• Les résultats du dispositif de maintien

Les signalements enregistrés par les coordinations départementales

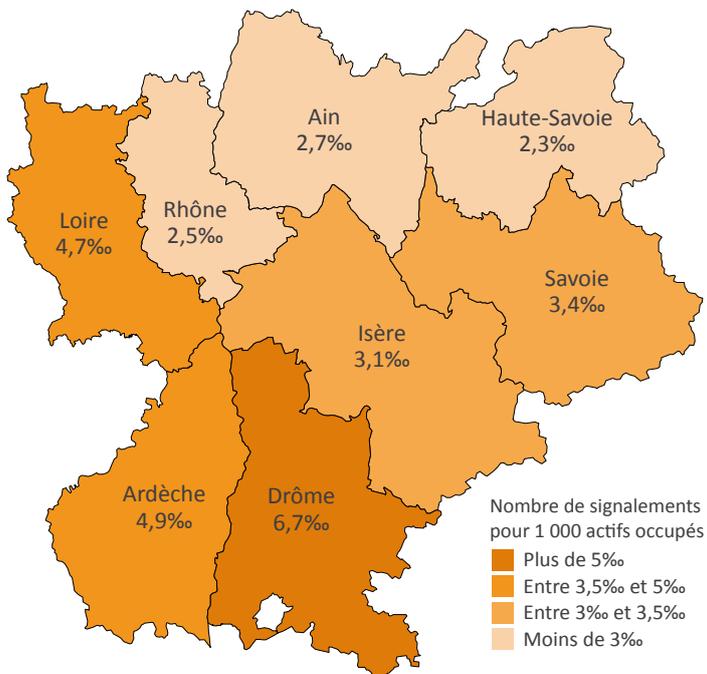
Les coordinations départementales de la région Rhône-Alpes ont enregistré 9 194 signalements sur l'année 2013, soit une évolution annuelle régionale de 6,6%. Depuis 2006, le nombre de signalements enregistrés par le dispositif maintien est passé de 5 473 à 9 194, soit une augmentation de 68% en sept ans. Cette forte évolution se remarque notamment entre 2006 et 2009 (+39% au niveau régional) et de façon plus nuancée entre 2009 et 2013.

Graphique 1 : Évolution du nombre de signalements enregistrés par les coordinations depuis 2009



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2009 à 2013.

Cartographie 1 : Nombre de signalements pour 1 000 actifs ayant un emploi

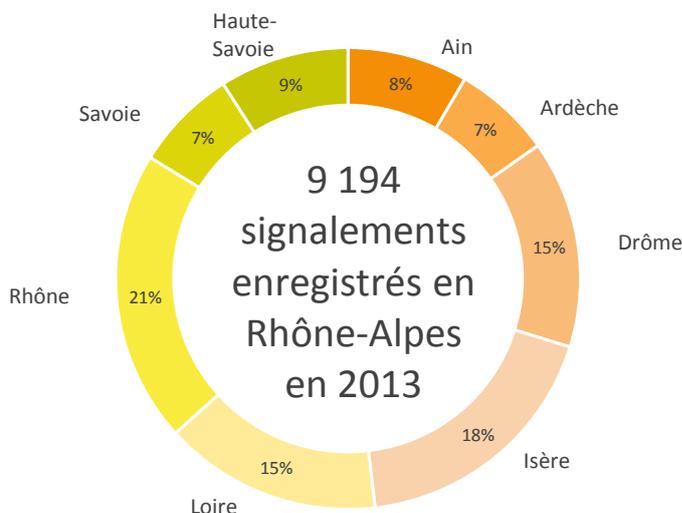


Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

Depuis 2009, l'augmentation est plus ou moins marquée suivant les départements. Ainsi le département de la Drôme présente la plus forte augmentation du nombre de signalements enregistrés au cours des quatre dernières années (+60%). Dans une moindre mesure, les départements du Rhône et de Haute-Savoie, présentent également une hausse plus importante que celle observée au niveau régional (respectivement +30% et +24% contre +21% en Rhône-Alpes). En revanche, l'Ardèche est le seul département pour lequel les signalements ont diminué depuis 2009 (-10%).

Plus de la moitié (54%) des signalements sont enregistrés dans le Rhône, l'Isère et la Loire. Ces trois départements concentrent, par ailleurs, 59% de la population active rhônalpine. Les signalements enregistrés dans les départements de l'Ardèche, de la Drôme et de la Loire sont surreprésentés au regard de la répartition de la population active en Rhône-Alpes.

Graphique 2 : Répartition départementale du nombre de signalements enregistrés par les coordinations



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

La région Rhône-Alpes compte 3,3 signalements pour 1 000 personnes ayant un emploi. Cette répartition n'est pas homogène sur l'ensemble des départements. Ainsi, la Drôme possède le taux le plus élevé de signalements (6,7‰) contrairement aux départements de la Haute-Savoie, du Rhône et de l'Ain (respectivement 2,3‰, 2,5‰ et 2,7‰).

Origine des signalements

N'importe quel acteur peut signaler une situation de risque d'inaptitude, mais ce sont les CDAPH (instance décisionnelle des MDPH) et le Service de Santé au Travail qui sont à l'origine de près des deux tiers des signalements. Viennent ensuite, le réseau assurance maladie, les Sameth, les salariés eux-mêmes et les employeurs dans une moindre mesure.

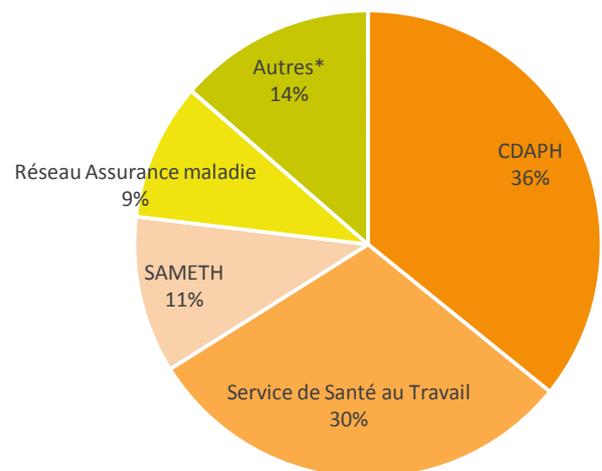
Au niveau régional, les CDAPH jouent un rôle de plus en plus actif dans le signalement des situations de risques d'inaptitude (+8% par an depuis 2010). En 2013, ces dernières sont à l'origine de plus d'un tiers des signalements.

Parallèlement, le Service Santé au Travail, qui signale également une part importante des situations à risque (30%), voit sa part de signalements diminuer de deux points par rapport à 2010, malgré plus de 200 signalements supplémentaires.

Dans une moindre mesure, la MSA, qui est à l'origine de 1,5% des signalements enregistrés en 2013, occupe une place de plus en plus importante dans les signalements. Ainsi, les enregistrements issus de cet organisme ont doublé au cours des trois dernières années.

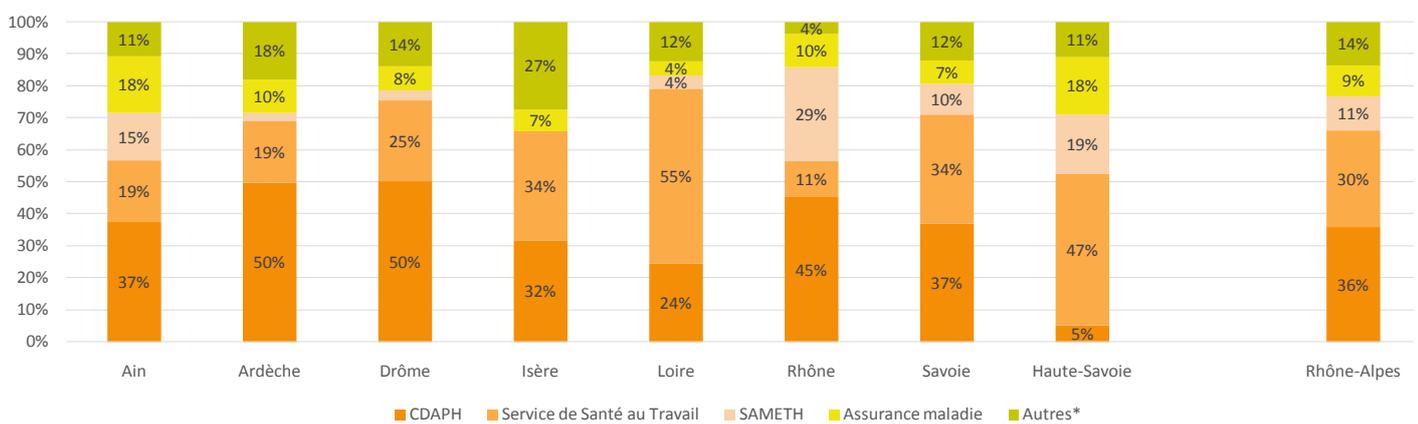
Suivant les départements, ces acteurs sont à l'origine d'un plus ou moins grand nombre de signalements. Ainsi ceux issus de la CDAPH des départements de l'Ardèche, de la Drôme et du Rhône sont en proportion plus importants que ceux recensés au sein de la région (50% au sein de l'Ardèche et de la Drôme et 45% dans le Rhône, contre 36% dans l'ensemble de la région). Le Service de Santé au Travail est, quant à lui, à l'origine d'un plus grand nombre de signalements dans la Loire et la Haute-Savoie, au regard de la situation régionale (respectivement 55% et 47%). A noter également que dans l'Ain et la Haute-Savoie, le réseau Assurance Maladie signale, en proportion, deux fois plus de situations qu'au niveau régional.

Graphique 3 : Les origines des signalements



*MSA, Réseau Patronal, Cap emploi, Syndicats des salariés, Inspecteurs du travail, autres médecins, CHSCT, employeurs, salariés concernés, services sociaux hors CARSAT, association de personnes handicapées, indépendants et libéraux.
Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

Graphique 4 : Les origines des signalements selon les différents départements rhônalpins



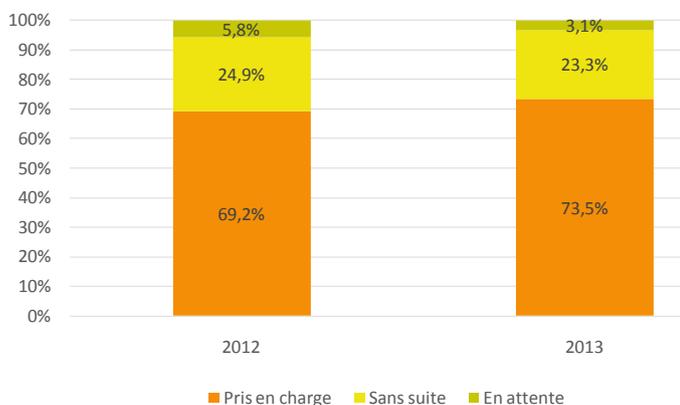
Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

*MSA, Réseau Patronal, Cap emploi, Syndicats des salariés, Inspecteurs du travail, autres médecins, CHSCT, employeurs, salariés concernés, services sociaux hors CARSAT, association de personnes handicapées, indépendants et libéraux.

Suite données aux signalements

En 2013, parmi les 9 194 situations signalées aux coordinations départementales, 74% ont été prises en charge, soit une augmentation sur un an de 5 points du taux de pertinence du signalement.

Graphique 5 : Les suites données au signalements



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

? Définition

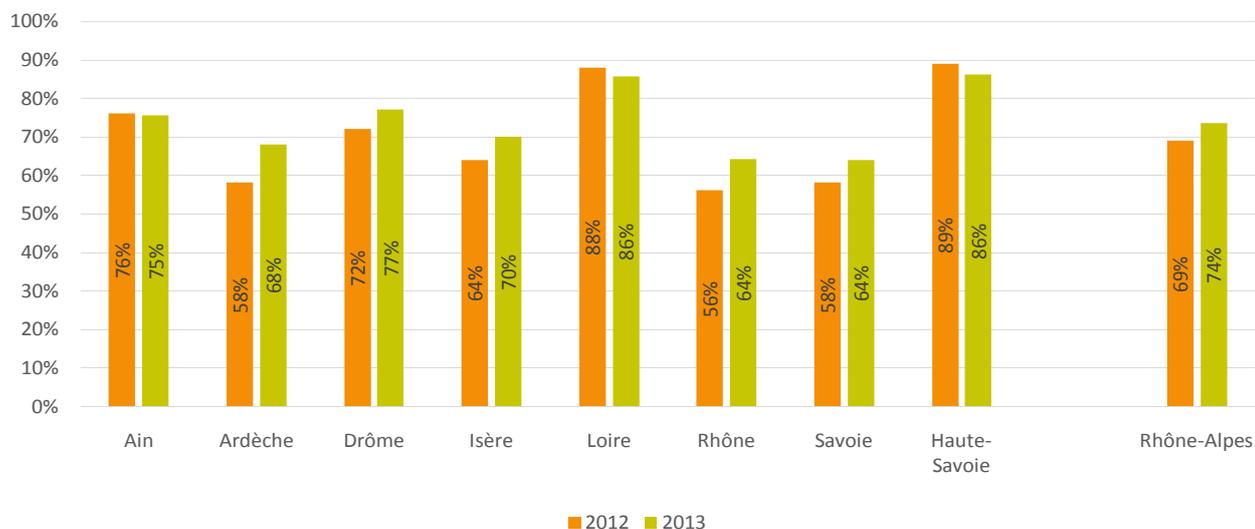
Pertinence du signalement

Nombre de prises en charges réalisées sur la période de référence, rapporté au nombre de signalements enregistrés durant la période. Cet indicateur apporte, entre autres, des éléments sur la qualité des actions de communication menées par la Coordination opérationnelle auprès des différents acteurs pour garantir la pertinence des saisines (mais aussi la manière dont les acteurs se l'approprient) qui, idéalement, ne doivent concerner que des situations de maintien ayant vocation à être traitées par le dispositif.

Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi – référentiel d'indicateurs des tableaux d'activités.

L'amélioration du taux de pertinence est principalement due à la forte hausse de signalements pris en charge par le département de l'Ardèche (+10% en un an). Cependant, cette augmentation se retrouve dans la majorité des départements de la région à l'exception de la Haute-Savoie qui présente un taux légèrement inférieur à celui de l'année précédente mais qui reste néanmoins largement au-dessus de la moyenne régionale.

Graphique 6 : La pertinence des signalements selon les départements rhônalpins

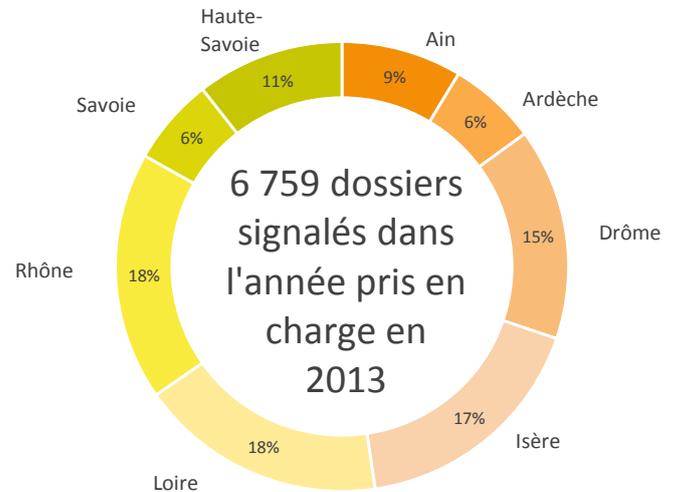


Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

Les prises en charge et les mesures d'accompagnement

La répartition des prises en charge par le dispositif maintien reflète bien celle des signalements. Les départements du Rhône, de l'Isère et de la Loire enregistrent à eux trois 53% des prises en charge.

Graphique 7 : Répartition des prises en charge en Rhône-Alpes en 2013



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

? Définition

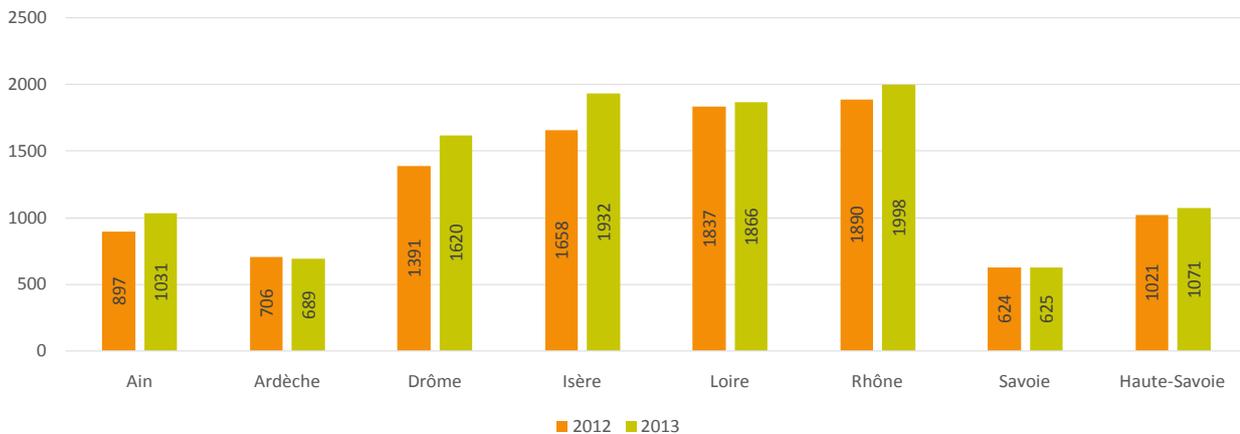
Prise en charge

Il s'agit des dossiers ouverts, orientés vers un opérateur pour réaliser une prestation, et avec un référent identifié. L'accord formel écrit du salarié est requis.

Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - référentiel d'indicateurs des tableaux d'activités.

Les 10 832 prises en charge réalisées en 2013 (6 759 dossiers signalés dans l'année + 4 073 dossiers signalés les années précédentes en attente de prise en charge) représentent une augmentation de 8% par rapport à 2012. Le nombre de prises en charge a donc augmenté plus fortement que le nombre de signalements. Tous les départements, à l'exception de l'Ardèche, affichent une augmentation du nombre de prises en charge en un an. L'Isère, la Drôme et l'Ain présentent la plus forte augmentation avec respectivement 17%, +16% et +15% du nombre de prises en charge.

Graphique 8 : Évolutions départementales du nombre de prises en charge en Rhône-Alpes



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

Parmi les prises en charge réalisées en Rhône-Alpes en 2013, 62% concernent des cas signalés la même année. En 2012, 60% des prises en charge concernaient des dossiers déposés la même année.

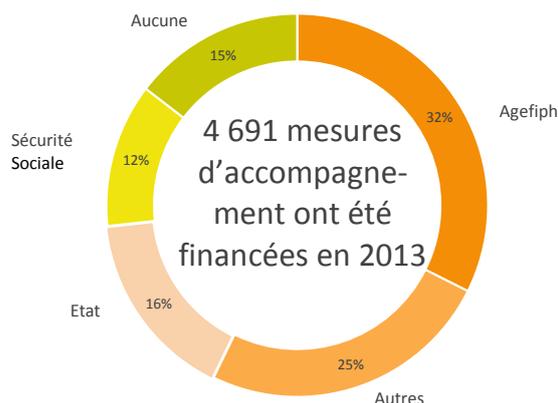
Tableau 1 : Les prises en charge par le dispositif maintien en 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de prises en charge	1 031	689	1 620	1 932	1 866	1 998	625	1 071	10 832
dont cas signalés en 2013	56%	62%	64%	61%	64%	60%	68%	67%	62%
dont cas signalés en 2012	35%	32%	31%	34%	31%	31%	30%	31%	32%
dont cas signalés en 2011	8%	6%	5%	5%	5%	6%	2%	2%	5%
dont cas signalés avant 2011	0%	0%	0%	0%	0%	3%	0%	0%	1%

Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

En 2013, 4 691 mesures d'accompagnement ont été financées soit 17% de plus qu'en 2012. Le nombre de maintien dans l'emploi pour lequel aucune mesure n'a été utilisée, est en augmentation (+8%).

Graphique 9 : Les mesures d'accompagnement financées en 2013



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013. % calculés sur un total intégrant les mesures n'ayant pas donné lieu à un financement

Tableau 2 : Détail des aides de l'Agefiph mobilisables dans le cadre du maintien dans l'emploi

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Les aides versées à la personne									
Bénéficiaires d'une aide technique ¹	53	43	76	112	54	145	44	86	613
Bénéficiaires d'une aide à la mobilité ²	5	ND	ND	15	10	26	ND	5	66
Les aides versées à l'entreprise									
Bénéficiaires d'une aide au maintien dans l'emploi (dont maintien dans l'emploi en fin de carrière)	46	8	47	148	36	85	86	38	494
Bénéficiaires d'une aide à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail ³	45	18	79	152	97	248	69	63	771
Bénéficiaires d'une aide à l'auxiliariat professionnel	ND	ND	15	10	ND	5	5	6	49
Bénéficiaires d'une aide à l'emploi d'un travailleur handicapé	108	41	54	183	209	244	217	54	1 110
Bénéficiaires d'une aide à la formation ⁴	24	6	33	38	33	34	29	16	256
Bénéficiaires d'une PSOP ⁵	83	31	66	106	195	96	89	62	728

Source : Agefiph - Direction de l'Évaluation et de la Prospective et Délégation Rhône-Alpes - données 2013.

1. dont aide aux déficients visuels et auditifs.

2. aide à l'aménagement de véhicule (dont acquisition)/Aide ponctuelle aux trajets/Aide au surcoût du permis de conduire.

3. dont handicap auditif

4. Le total régional comprend la convention Constructyts

5. Prestation spécifique d'orientation professionnelle (remplace le BORA).

ND : Non Diffusable

Définition

Les objectifs des aides Agefiph mobilisables dans le cadre du maintien dans l'emploi

Les conditions d'éligibilité aux aides et leurs contenus sont disponibles sur le site de l'Agefiph <http://www.Agefiph.fr>

Aide à la compensation à la personne :

- Aide aux déficients auditifs - prothèse auditive : compenser le handicap des personnes déficientes auditives utilisant un appareil auditif.
- Aide à l'aménagement de véhicule : rendre possible la conduite ou l'utilisation d'un véhicule à une personne dont le handicap nécessite des adaptations.
- Aide à l'aménagement de véhicule avec acquisition : permettre à une personne handicapée de se déplacer au moyen d'un véhicule.
- Aide ponctuelle aux trajets : compenser le handicap d'une personne dont les contre-indications médicales ne permettent pas l'usage des transports en commun.
- Aide au surcoût du permis de conduire : permettre la mobilité des personnes handicapées dont le projet professionnel nécessite la détention du permis de conduire et dont le handicap génère des adaptations.

Aide à la compensation de l'entreprise :

- Aide au tutorat : améliorer l'intégration professionnelle d'un salarié handicapé dans un nouvel emploi lié à la prise d'un poste dans le cadre du maintien dans l'emploi.
- Aide à l'adaptation des situations de travail – AST : permettre l'adaptation des situations de travail dans le cadre du maintien dans l'emploi.

- Aménagement des Situations de Travail – handicap auditif : compenser le handicap des personnes déficientes auditives dans le cadre de leur activité professionnelle.
- Aide à l'auxiliariat professionnel : palier l'empêchement temporaire d'exécuter une tâche professionnelle dans l'emploi du fait des contraintes liées au handicap du bénéficiaire.
- Aide à l'Emploi d'un travailleur Handicapé – AETH

Aide à la formation :

- Formation dans le cadre du maintien dans l'emploi : contribuer au maintien dans l'emploi des personnes handicapées salariées via leur qualification.

Aide au maintien dans l'emploi :

- Aide au maintien dans l'emploi : participation aux dépenses liées à la recherche et à la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi.

PSOP : Prestations Spécifiques d'Orientation Professionnelle (remplace le BORA)

- aider la personne handicapée à se projeter dans un parcours vers l'emploi ou s'investir dans l'élaboration d'un projet professionnel ou de formation.
- permettre l'élaboration d'un nouveau projet professionnel dans le cadre du reclassement interne ou externe d'une personne handicapée lorsque le maintien à son poste de travail n'est pas possible.

Les cas traités et clos

En 2013, 6 161 cas ont été traités et clos soit une légère augmentation de 2% par rapport à 2012. Cette augmentation accompagne en parallèle celle du nombre de prises en charge (+8% en un an), et celle du nombre de signalements sur l'année 2013 (+7%). La répartition départementale des cas traités et clos reflète bien celle des prises en charges.

Parmi les cas traités et clos en 2013, 47% ont été signalés cette même année et 44% l'année précédente. En Ardèche et en Savoie, la part des cas traités et clos ayant été signalée avant 2012 est plus importante que la moyenne régionale (respectivement 16% et 15%).

Tableau 3 : Les cas traités et clos par le dispositif maintien en 2013

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de cas traités et clos	477	377	863	1 186	1 128	1 067	375	688	6 161
<i>% par département</i>	8%	6%	14%	19%	18%	17%	6%	11%	100%
dont cas signalés en 2013	38%	46%	48%	44%	54%	40%	53%	52%	47%
dont cas signalés en 2012	46%	44%	43%	48%	38%	45%	44%	45%	44%
dont cas signalés en 2011	16%	10%	9%	8%	7%	10%	3%	3%	8%
dont cas signalés avant 2011	0%	1%	0%	0%	0%	5%	0%	0%	1%

Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

Les motifs de clôture

Grâce aux actions de l'ensemble du dispositif, 3 636 maintiens ont été réalisés ce qui conduit à un taux de maintien (ratio du Nb de maintiens réalisés/Nb de cas traités et clos) de 59%, supérieur de 3 points au taux de maintien 2012. De plus, le nombre de maintiens réalisés en 2013 affiche une évolution de 7,8% par rapport à 2012.

Le taux de maintien varie suivant les départements : il est plus élevé que la moyenne régionale dans l'Ardèche, la Drôme, et la Haute-Savoie et au contraire moins important dans la Loire et l'Isère.

Par ailleurs, 1 249 licenciements pour **inaptitude** ont été prononcés en 2013, soit une diminution de 7% par rapport à 2012. Le taux de licenciements pour **inaptitude** varie également fortement suivant les départements : il est particulièrement élevé dans la Loire (28%) et relativement faible au sein de l'Ardèche (15%).

Tableau 4 : Les principaux motifs de clôture

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de cas traités et clos	477	377	863	1 186	1 128	1 067	375	688	6 161
dont maintiens réalisés	58%	63%	62%	57%	55%	60%	59%	61%	59%
dont licenciements pour inaptitude	24%	15%	16%	19%	28%	16%	22%	23%	20%
dont autres motifs de rupture de contrat*	3%	5%	5%	4%	4%	2%	2%	2%	3%
dont autres motifs**	15%	17%	18%	20%	13%	22%	18%	14%	17%

* Licenciements pour motif économique, rupture conventionnelle, faute...

** Retour en soins, entrée en formation longue ou abandon par le salarié du processus de maintien.

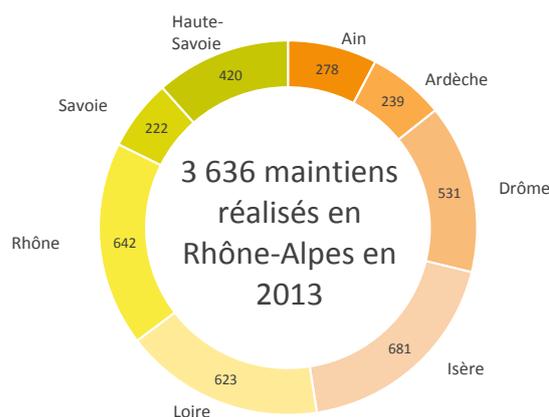
Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

Les maintiens réalisés

Parmi les 3 636 maintiens réalisés en 2013, 54% ont été réalisés dans les départements du Rhône, de la Loire et de l'Isère.

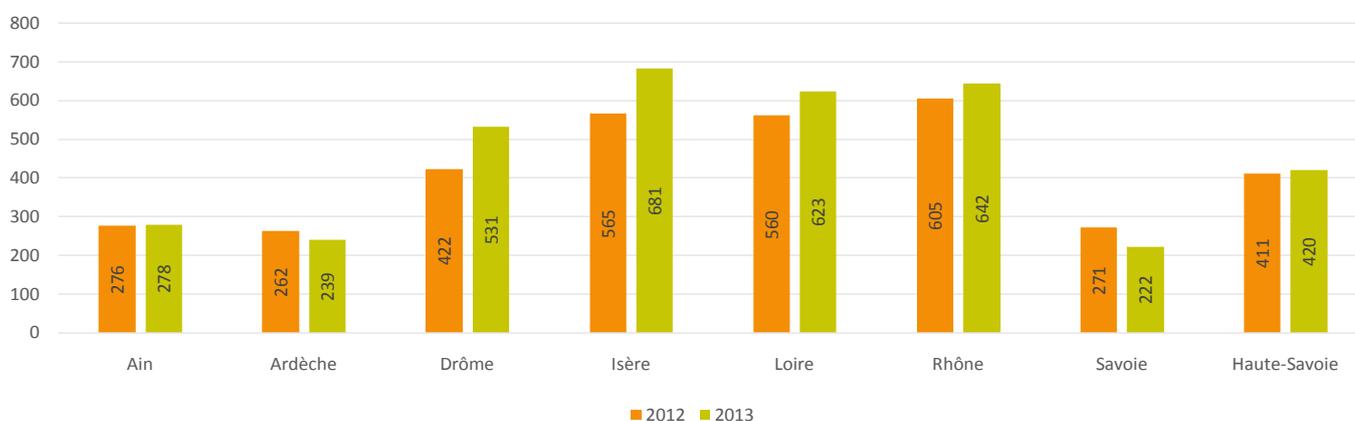
L'évolution du nombre de maintiens réalisés en 2013 (+7,8% par rapport à 2012), constatée au niveau régional, ne se retrouve pas dans tous les départements rhônalpins. Ainsi, l'Ain affiche une diminution (-7%) du nombre de maintiens réalisés ; c'est aussi le cas, dans une moindre mesure, pour l'Isère (-4%). Au contraire, la Drôme ainsi que la Loire présentent, en proportion, une forte évolution du nombre de maintiens réalisés (respectivement +12% et +9%).

Graphique 10 : Répartition départementale des maintiens réalisés



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

Graphique 11 : Évolutions départementales du nombre de maintiens réalisés



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

Parmi l'ensemble des maintiens réalisés, 96% ont permis de maintenir le salarié dans la même entreprise et pour 84% d'entre eux, au même poste. Cette proportion est en augmentation de 3 points par rapport à celle de l'année précédente. La proportion de maintien réalisé au sein d'une autre entreprise est stable depuis 2012, mais le maintien à un poste équivalent est en forte baisse (-38%) au profit de la création d'activité qui a augmenté de +43% en un an.

En 2013, 67% des maintiens ont été réalisés avec l'appui du Sameth (69% en 2012). La part de réalisation des maintiens avec l'appui des Sameth départementaux, parmi l'ensemble des maintiens, est plus importante en Savoie (87%) et dans le Rhône (83%). Elle est au contraire moins importante dans la Loire et dans l'Ardèche (respectivement 45% et 59%).

Tableau 5 : Répartition des maintiens réalisés en 2013

	2013	%	Evol./1an
Maintiens réalisés dans la même entreprise	3 498	96%	8%
dont le même poste	2 928	84%	12%
dont autre poste	570	16%	-9%
Maintiens réalisés dans une autre entreprise	138	4%	14%
dont à poste équivalent	18	13%	-38%
dont autre type de poste	87	63%	26%
dont création d'activité	33	24%	43%
Total maintiens réalisés	3 636	100%	8%

Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

Les reclassements externes relayés

En 2013, 1 249 licenciements pour **inaptitude** ont été prononcés parmi les cas traités et clos, soit une baisse de près de 100 licenciements par rapport à 2012. Parmi eux, 81% ont pu bénéficier d'un **reclassement externe relayé** soit 1 015 situations.

Après deux années consécutives de hausse, le nombre de reclassements externes affiche une forte diminution par rapport à 2012 (-15,5%). Ce constat s'explique en partie par la baisse du nombre de licenciements pour **inaptitude** recensé en 2013. Le taux de reclassement varie suivant les départements : la Drôme et l'Ardèche possèdent le plus faible de la région (51%) contrairement aux départements de l'Isère et de la Loire qui présentent un taux de 96%.

Parmi les 1 249 reclassements externes relayés, 93% des personnes ont été orientées vers un dispositif d'insertion (dispositifs de placement et d'orientation).

95% des licenciements pour **inaptitude** ont été prononcés en raison de l'absence de poste disponible dans l'entreprise ou dans le groupe. Dans 3% des cas, ils ont été prononcés en raison du refus de la proposition faite au salarié et dans 2% en raison du refus de l'employeur.

Tableau 6 : Les reclassements externes relayés

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Reclassements externes relayés	60	29	70	213	303	151	68	121	1 015
% par département	6%	3%	7%	21%	30%	15%	7%	12%	100%
Evol. / 1 an	-16,7%	-56,1%	-50,7%	93,6%	-29,5%	-23,0%	6,3%	0,0%	-15,5%
dont relayés vers un dispositif d'insertion	98%	100%	99%	88%	96%	92%	85%	91%	93%
Part dans l'ensemble des licenciements pour inaptitude	53%	51%	51%	96%	96%	91%	84%	77%	81%

Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

? Définition

Reclassement externe relayé

Dossier clos en « licenciement pour **inaptitude** » ayant ensuite été relayé soit vers un dispositif d'insertion, soit vers un autre dispositif, pour faire le reclassement externe :

- placement (Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales),
- orientation (MDPH pour orientation, formation, CRP, ...),
- formation,
- soins.

Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi – référentiel d'indicateurs des tableaux d'activités.

Les caractéristiques des dossiers ouverts

En 2013, 6 999 dossiers ont été ouverts par les coordinations départementales de maintien dans l'emploi, soit une augmentation de 12,2% par rapport à 2012.

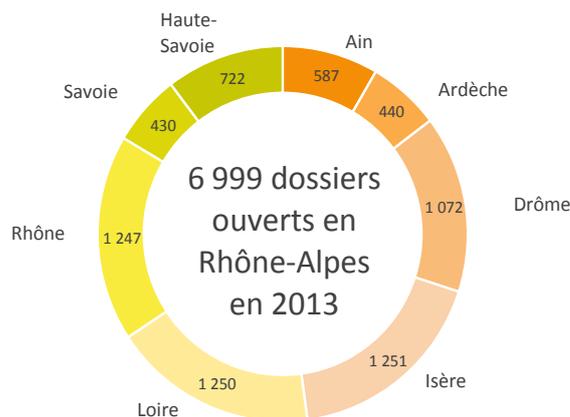
Définition

Dossier ouvert

Un dossier est dit ouvert dès lors qu'il est éligible au dispositif et qu'il a donné lieu à une prise en charge. Le nombre de dossiers ouverts intègre le nombre de dossiers signalés l'année N ou l'année N-1 et pris en charge en l'année N.

Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi – référentiel d'indicateurs des tableaux d'activités.

Graphique 12 : Répartition par département des dossiers ouverts en 2013

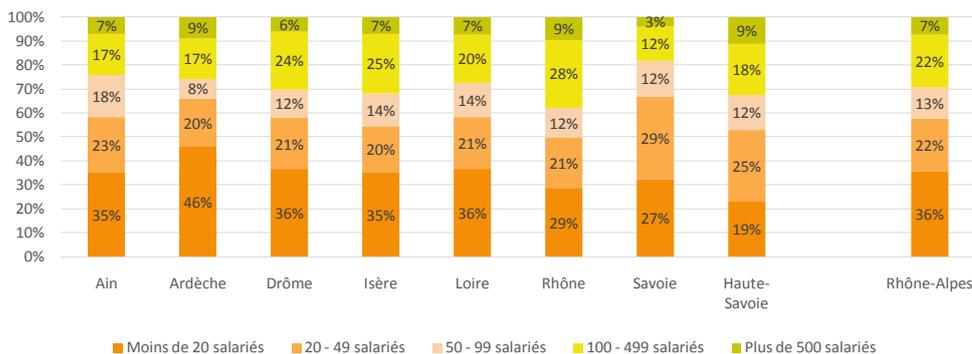


Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

Caractéristiques des employeurs

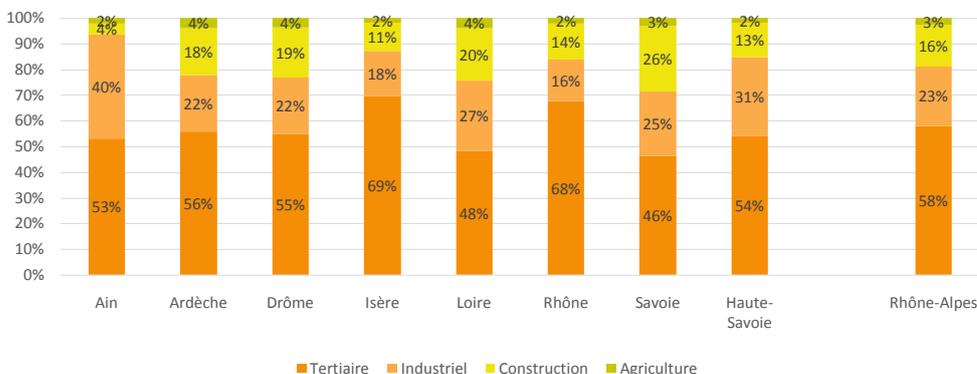
Les employeurs qui ont recours au dispositif de maintien dans l'emploi sont proportionnellement de grande taille. En effet, parmi l'ensemble des dossiers ouverts, 64% concernent des établissements employant 20 salariés ou plus alors qu'ils ne représentent que 3% dans l'ensemble des établissements de la région Rhône-Alpes (Insee-Clap au 31/12/2012).

Graphique 13 : Répartition des employeurs ayant eu recours au dispositif de maintien dans l'emploi selon leur taille



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

Graphique 14 : Répartition des employeurs ayant eu recours au dispositif de maintien dans l'emploi selon leur secteur d'activité



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

Le secteur industriel est surreprésenté parmi les employeurs ayant recours au dispositif de maintien dans l'emploi au regard de sa proportion dans l'ensemble des établissements. Près d'un quart des employeurs ayant recours au dispositif de maintien dans l'emploi relèvent du secteur industriel contre 6,6% parmi l'ensemble des établissements privés de la région Rhône-Alpes (Insee-Clap au 31/12/2012).

Néanmoins, dans une large majorité ces établissements relèvent du secteur tertiaire (58%), secteur qui compose par ailleurs 72% de l'ensemble des établissements rhônalpins. (Insee-Clap au 31/12/2012).

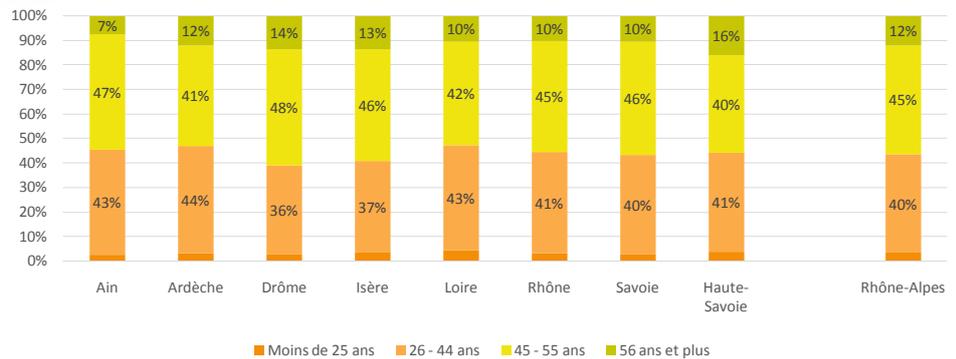
En lien avec les contextes économiques, des nuances sont toutefois relevées selon les départements : la forte influence industrielle dans les départements de la Loire et de l'Ain se retrouve parmi les établissements qui ont recours au maintien. De façon encore plus marquée, le Rhône et l'Isère affichent une forte part du secteur tertiaire.

Caractéristiques des salariés

Les salariés bénéficiaires du dispositif de maintien dans l'emploi sont en plus grande proportion des hommes (56% en 2013 contre 54% l'année précédente) alors qu'ils ne représentent que 48,7% de l'ensemble de la population rhônalpine en 2013 (Insee). Ce constat se retrouve dans la majorité des départements de la région, à l'exception de l'Ain qui possède une forte proportion féminine (56%), contrairement au département de la Loire (39%).

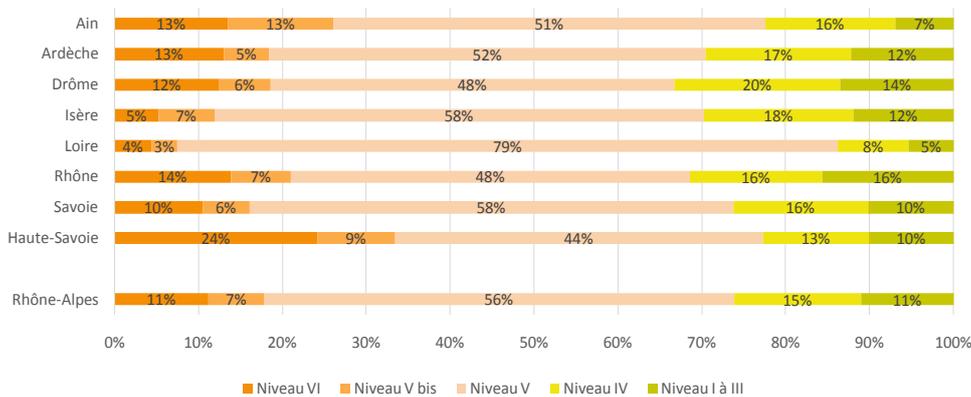
Les salariés âgés de plus de 45 ans sont également surreprésentés au sein du dispositif maintien (57% contre 42% dans l'ensemble de la population rhônalpine). Ce constat est d'autant plus marqué dans la Drôme (61%) et dans une moindre mesure, dans les départements de l'Isère et de Haute-Savoie.

Graphique 15 : Répartition par tranches d'âge des salariés



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

Graphique 16 : Répartition des salariés selon leur niveau de formation



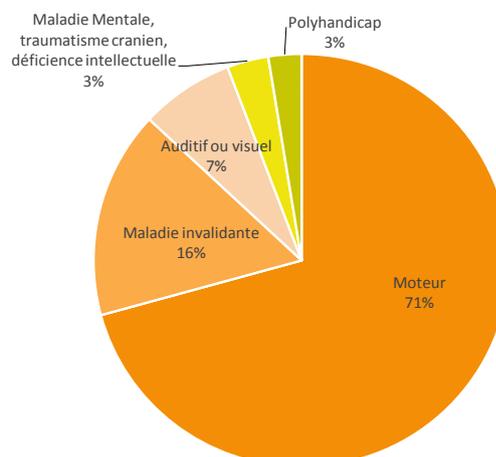
Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

Dans la quasi-totalité des cas (95%), les salariés sont en CDI au moment du signalement et 65% d'entre eux sont en poste depuis plus de six ans. La majorité (54%) était en arrêt de travail au moment du signalement et 37% était encore en poste.

71% des salariés, pour lesquels un dossier a été ouvert, présentent comme handicap principal un handicap moteur suivi à 16% par les maladies invalidantes. La moitié d'entre eux ont une reconnaissance de la CDAPH et 40% sont en attente de l'avoir.

Dans 59% des cas, la cause du risque d'inaptitude au poste de travail a pour origine une maladie autre que professionnelle. Le risque d'inaptitude ayant une origine professionnelle (accident ou maladie) représente cependant 26% des situations et cette proportion est particulièrement marquée dans l'Ain, le Rhône et la Savoie.

Graphique 17 : Répartition des salariés selon leur handicap principal



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

Annexes

- L'essentiel par chapitre
- Bibliographie
- Sites Internet consultés
- Index
- Sigles utilisés
- Présentation du Centre Ressources Directh Idee
- Présentation de l'Observatoire



L'essentiel par chapitre...

Le contexte sociodémographique

La région Rhône-Alpes représente 10% de la population de France métropolitaine, ce qui fait d'elle la **seconde région française la plus peuplée** après l'Île de France. Cette région présente une forte croissance démographique (0.9% par an au cours de cinq dernières années, contre 0.5% pour la France métropolitaine) et une population plus jeune que la population française de métropole. Ces observations régionales reflètent mal les **disparités départementales** : en effet, la population du département de la Loire n'a augmenté que de 0,3% par an depuis 2008 contre 1,3% pour l'Ain et la Haute-Savoie. En parallèle, les départements de la Loire et de l'Ardèche présentent un **indice de vieillissement** plus élevé que la moyenne régionale (respectivement 109 et 126 contre 90 en région).

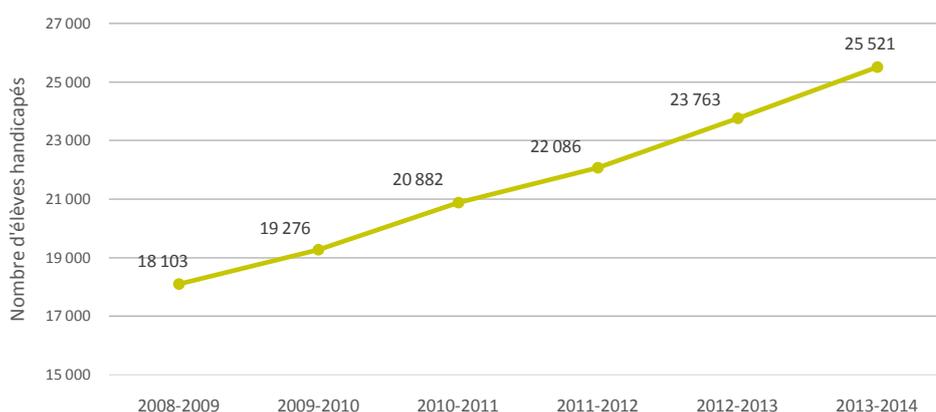
L'enquête Handicap Incapacité et Dépendance (HID), menée par l'Insee entre 1998 et 2001, fait ressortir que **4/10 de la population française de métropole souffre d'une déficience** et qu'une personne sur dix, vivant chez elle, considère avoir un handicap.

Contrairement à l'ensemble de la population, la population handicapée ne peut pas être quantifiée par le recensement mais par des enquêtes de population générale (données de nature déclarative). La notion de handicap est ainsi approchée à différents niveaux, prenant en compte tant le handicap ressenti, qu'identifié ou reconnu.

De manière similaire à la France métropolitaine, l'étude HID montre que dans la **région Rhônalpine, 39% des individus déclarent souffrir d'au moins une déficience**. Des disparités départementales sont également visibles sur la répartition de la population handicapée: la part d'individus déclarant souffrir d'une déficience est estimée plus élevée dans les départements de la Loire, de l'Ardèche et de la Drôme. L'âge de l'individu influe sur le type de déficience déclarée. En effet, chez les personnes de 75 ans et plus la déficience la plus courante est la déficience motrice (55%) alors que chez les moins de 20 ans, 12% déclarent au moins une déficience intellectuelle ou mentale. Quel que soit l'âge, le second trouble reste les déficiences viscérales ou métaboliques.

La politique du handicap en France a été rénovée en premier lieu par la Loi du 11 février 2005 sur **l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**. Elle vient affirmer ou réaffirmer des droits à la compensation dans les domaines de la scolarisation, de la formation, de l'emploi, de la culture et des loisirs. Sur le champs de la scolarisation, cette loi a eu comme conséquence une nette évolution du nombre d'élèves handicapés scolarisés en milieu ordinaire avec une évolution moyenne de 7% par an depuis 2008.

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



Source : Ministère de l'Éducation nationale, DEPP, scolarisation des élèves handicapés dans le 1er et le 2nd (public + privé).

Par ailleurs, les étudiants handicapés sont chaque année plus nombreux à s'inscrire à l'université : en cinq ans, leur nombre a doublé. Un étudiant de l'enseignement supérieur en situation de handicap ne peut réaliser son cursus qu'en milieu ordinaire puisqu'il n'existe pas de structure dédiée aux étudiants handicapés dans le cadre de la formation initiale. En revanche, chaque université conduit des actions spécifiques pour favoriser l'accueil des étudiants handicapés.

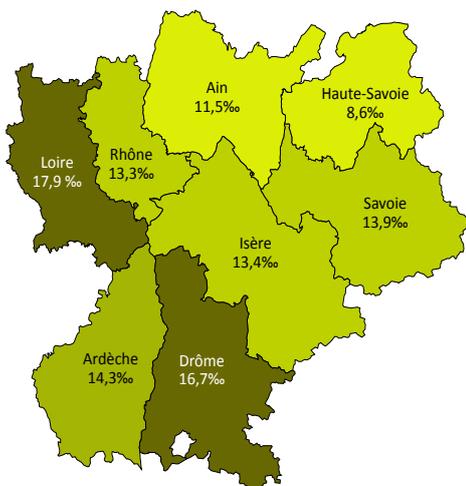
Les reconnaissances du statut de travailleur handicapé en Rhône-Alpes

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

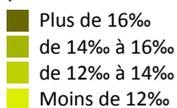
- ▶ les titulaires de la **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)**,
- ▶ les titulaires de la **carte d'invalidité** (CASF, art. L. 241-3),
- ▶ les titulaires de l'**Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)**,
- ▶ les titulaires d'une **rente** attribuée au titre du régime général 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 bénéficiaires de l'OETH par le biais de deux organismes (**Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)** et la Sécurité Sociale) et ce pour des périodes de validité distinctes. Il est ainsi peu aisé d'évaluer le nombre de travailleurs handicapés, une personne pouvant bénéficier de plusieurs types de reconnaissance. Ainsi, seules des estimations peuvent être réalisées.

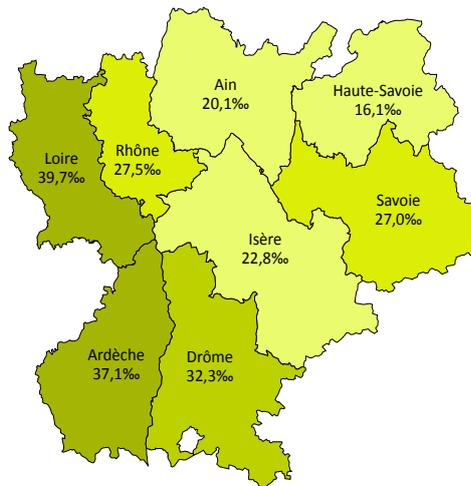
Taux d'attribution de la RQTH en 2013 pour 1 000 actifs



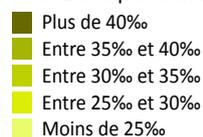
Taux d'accords de RQTH en 2013 pour 1 000 actifs



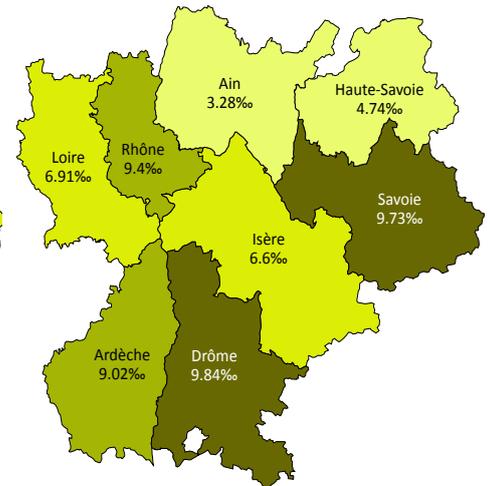
Taux de bénéficiaires de l'AAH au 31 décembre 2013



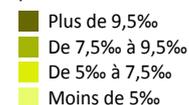
Nombre de bénéficiaires de l'AAH Pour 1 000 personnes entre 20 ans et 59 ans



Taux d'attribution d'une carte d'invalidité



Les cartes d'invalidité Taux d'attribution d'une carte d'invalidité pour 1000 adultes (20 ans ou plus)



Sources : Les MDPH de la région Rhône-Alpes – année 2013 ; CNAF, fichier FILEAS - BENETRIM et MSA au 31/12/2013 ; INSEE – Recensement de la population – Traitements statistiques Observatoire CRDI.

Pour la région Rhône-Alpes en 2013, est observé parmi les reconnaissances administratives délivrées par les MDPH :

- 41 200 accords de RQTH prononcés en 2013 par les **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées CDAPH**, soit une hausse de 3,4% en un an,
- 32 000 accords d'orientation professionnelle, soit une augmentation de 7% en un an,
- 27 850 accords d'AAH, ce qui monte le nombre de bénéficiaires de cette allocation à 88 000. (+2,9% par rapport à l'année 2012)
- 35 600 accords de cartes d'invalidité par les **MDPH**.

Parmi les autres types de reconnaissances, sont recensées en 2013, 2 816 nouvelles rentes AT/MP attribuées, soit 6% de moins qu'en 2012 et 15 565 pensions d'invalidité versées en Rhône-Alpes, soit une augmentation de 7% en un an.

Les caractéristiques des travailleurs handicapés

Selon l'enquête Handicap-Santé menée par l'Insee en 2008, la population bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap est de 2,5 millions au sein de la population nationale de 41 millions de personnes en âge de travailler, soit 6,1%. Les hommes y sont plus présents que les femmes, les niveaux de diplôme sont moindres et la proportion augmente avec l'âge. En 2011, le **taux d'emploi** des travailleurs handicapés est très en deçà de ceux de l'ensemble de la population active (respectivement 35% contre 64% en 2011). Le **taux de chômage** des personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative s'élève à 21%, contre 9% dans l'ensemble de la population active.

Les jeunes travailleurs handicapés suivis par les Missions locales

En 2013, 3 374 jeunes handicapés ont été suivis par les Missions locales rhônalpines, soit une augmentation de 14% en un an.

Comparativement à l'ensemble du public suivi, les jeunes en situation de handicap sont suivis plus tard dans leur parcours que l'ensemble des jeunes (3,6% des jeunes TH sont âgés de 16-17 ans contre 8% dans le tout public et à l'inverse 53,8% sont âgés de 22 à 25 ans contre 43,2% dans l'ensemble des jeunes suivis). Leur niveau de formation est également moins élevé que celui de l'ensemble des jeunes suivis (45% ont un niveau de formation inférieur au CAP/BEP contre 26,3% pour le tout public). Enfin, alors que 40% des jeunes suivis par les Missions locales rhônalpines sont titulaires du permis de conduire seulement 24% des jeunes handicapés suivis le sont.

Les travailleurs handicapés en emploi

La déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés que doivent remplir les **établissements de 20 salariés et plus**, qu'ils appartiennent au secteur public ou au secteur privé, fournit de nombreuses indications sur les salariés bénéficiaires employés dans les établissements assujettis.

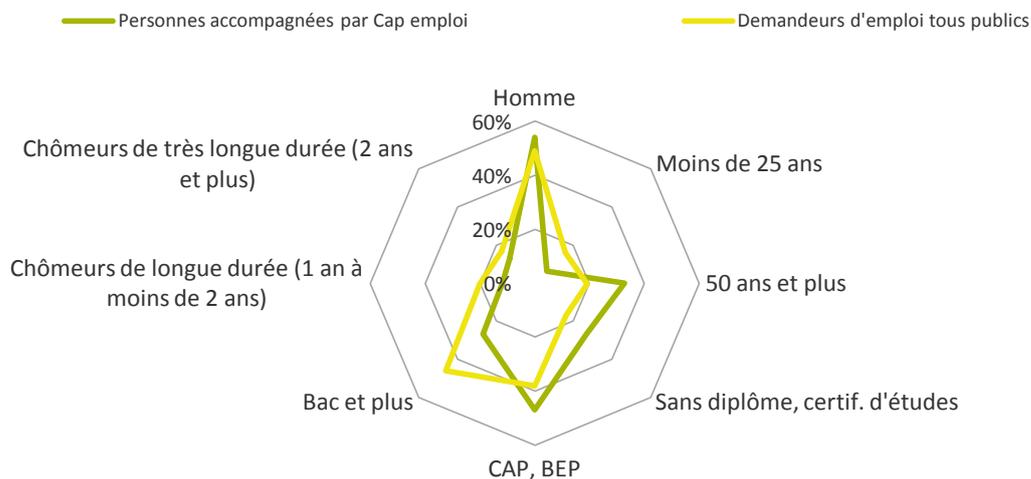
En 2011, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les **établissements privés assujettis** sont au nombre de 38 557. Ce sont majoritairement des hommes (62%). La moitié d'entre eux ont plus de 47 ans et l'âge prédominant se situe vers les 55 ans. Ces bénéficiaires sont employés en premier lieu dans le secteur tertiaire (pour 57,6% d'entre eux en région). Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en emploi sont presque 49% à être ouvriers et 30% à appartenir à la catégorie professionnelle des employés. Depuis 2008, le nombre de bénéficiaires de l'OETH en emploi a progressé de 38%.

Les organismes ou les **services publics assujettis** à l'obligation d'emploi recensent au 1er janvier 2012, près de 250 000 agents dont 12 835¹ sont en situation de handicap. La majorité des bénéficiaires sont en emploi dans la fonction publique territoriale (57%) ou dans la fonction publique hospitalière (35%). La présence majoritaire de femmes (59%) en situation de handicap dans la fonction publique est expliquée par la fonction publique hospitalière dans laquelle les trois quarts des bénéficiaires sont des femmes. Plus de 20% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de la fonction publique sont âgés de plus de 55 ans. Près des trois quarts des personnes en situation de handicap occupent un poste de catégorie C.

Les travailleurs handicapés en recherche d'emploi

Selon la Dares, à fin juin 2012 la région Rhône-Alpes comptait 391 003 demandeurs d'emploi de catégories A, B ou C. Parmi eux, 33 728 étaient reconnus travailleurs handicapés. Ainsi, la part des demandeurs d'emploi handicapés en Rhône-Alpes s'élève à 8,6% de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Selon les Cap emploi de la région, qui accompagnent les demandeurs d'emploi en situation de handicap, leurs caractéristiques diffèrent de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Les hommes sont surreprésentés, la part des personnes âgées de plus de 50 ans est plus importante et à l'inverse bien plus faible pour les moins de 25 ans, le niveau d'étude est souvent plus faible pour le public pris en charge par Cap emploi.

Comparaison des caractéristiques entre le public accompagné par Cap emploi et les demandeurs d'emploi tous publics dans la région Rhône-Alpes.



Sources : Rapports d'activité des Cap emploi de la région Rhône-Alpes, Bilans d'activité 2012 et Pôle emploi, DIRECCTE Rhône-Alpes, DEFM au 31/12/2012.

¹ Déclaration FIPHFP et enquête CRDI

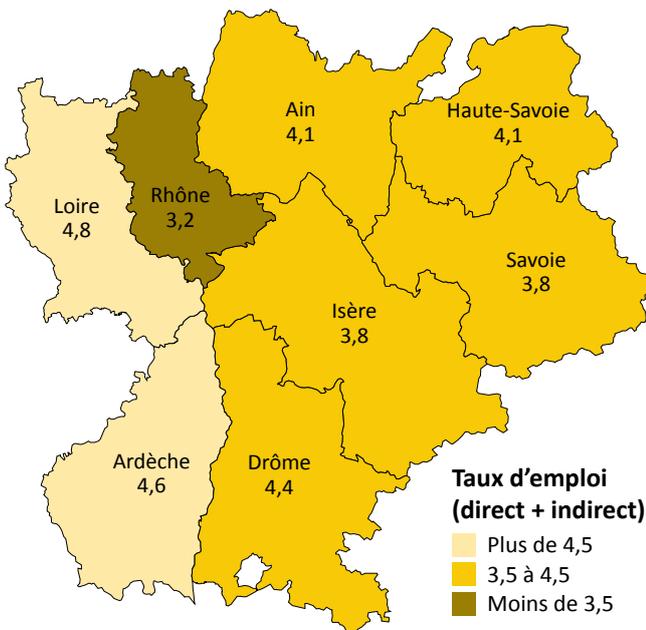
La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur privé

Attention : Les données diffusées ci-dessous sont les dernières données disponibles.

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les établissements de 20 salariés et plus sont tenus à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés d'au moins 6% de leur effectif.

D'après les données de l'Insee, en 2011, la région Rhône-Alpes compte 508 670 établissements privés dont la majorité (56%) dans les départements du Rhône et de l'Isère. En Rhône-Alpes en 2011, ce sont près de 10 322 établissements qui ont dû répondre à cette obligation d'emploi, soit une très faible part de l'ensemble du tissu d'employeurs rhônalpins composés à plus de 95% d'établissements de moins de 20 salariés. Le nombre d'établissements assujettis en 2011 recule de 2,5% en un an, soit plus de 250 établissements en moins. Ces établissements regroupaient un effectif d'assujettissement de 865 330 individus. Les établissements assujettis se distinguent par une présence importante dans le secteur industriel (28% des établissements assujettis exercent au sein de ce secteur contre seulement 7% de l'ensemble des établissements rhônalpins), et par une domination moins élevée dans le secteur tertiaire (61,5% contre 70% de l'ensemble des établissements de la région).

Taux d'emploi total du secteur privé par département



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011.

Parmi les 10 322 établissements rhônalpins assujettis en 2011, 11,2% sont signataires d'un accord spécifique. Les 88,8%, non signataires d'un accord, ont répondu à leur obligation d'emploi en utilisant une ou plusieurs des quatre possibilités de réponse à l'obligation d'emploi : le recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la signature de contrats de sous-traitance avec les entreprises adaptées, les centres de distribution de travail à domicile ou les établissements et services d'aide par le travail, l'accueil de personnes handicapées stagiaires de la formation professionnelle ou le versement d'une contribution financière à l'Agefiph.

Si tous ces établissements remplissaient leur obligation d'emploi, ce serait 46 584 travailleurs handicapés (équivalent temps plein) qui seraient employés en Rhône-Alpes. Dans les faits, ce sont 38 558 personnes physiques reconnues travailleurs handicapés employées, soit 4 000 bénéficiaires de plus en un an. Cela représente 60,8% de l'obligation totale. Cette proportion de réponse à l'obligation via l'emploi direct uniquement varie de 54,6% dans le Rhône, à 84,2% dans le département de la Loire.

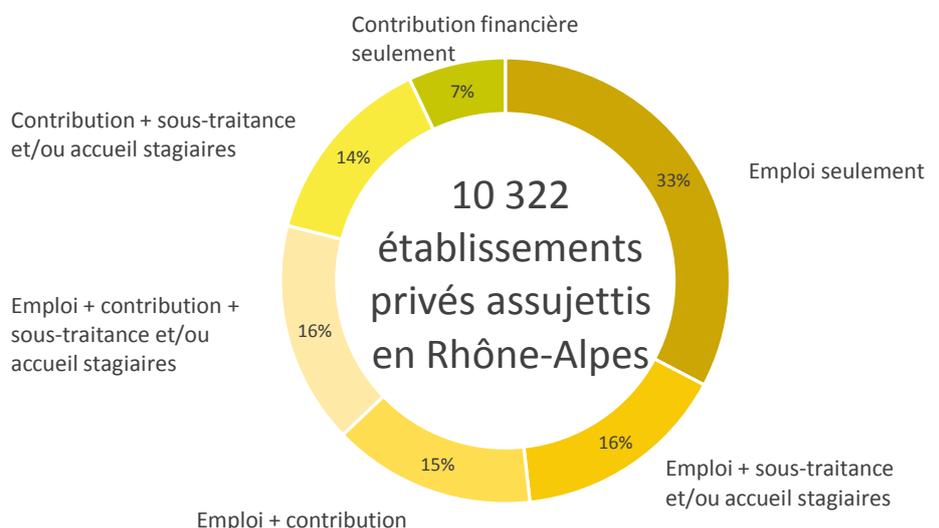
Seuls 32,7% des établissements ont rempli leur obligation exclusivement par l'emploi direct. **Le taux d'emploi direct de la région Rhône-Alpes est de 3,1% en 2011.**

Si l'on considère les autres modalités de réponse à l'obligation d'emploi alors le **taux d'emploi total, direct et indirect, s'élève à 3,8%** au niveau régional.

Par ailleurs, certains établissements ne remplissent leur obligation que par le moyen de la contribution à l'Agefiph, établissements dits à « quota zéro ». Ils représentent 7% des établissements assujettis de Rhône-Alpes.

La non-complète réalisation de l'obligation totale, par le biais des quatre modalités évoquées, engendre des unités bénéficiaires manquantes au nombre de 15 020¹ en Rhône-Alpes pour l'année 2011. Ainsi, au titre de l'année 2011, la collecte de l'Agefiph s'élève à 36,2 millions d'euros, soit une diminution de 5,5% en un an.

Répartition des modalités de réponse des établissements privés assujettis en 2011



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

¹ Après minorations

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

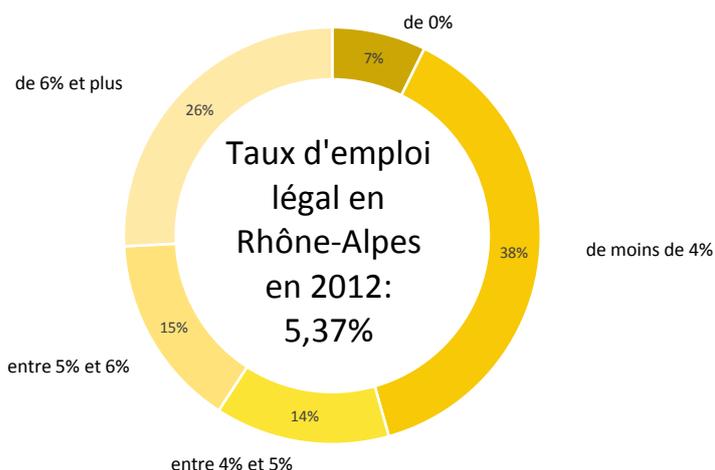
Dans la fonction publique, l'état des lieux de l'emploi des personnes handicapées s'appuie notamment sur la Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) faite auprès du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Pour une étude plus exhaustive sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, les éléments transmis par le FIPHFP sont complétés en Rhône-Alpes par une enquête réalisée auprès des services déconcentrés de l'État.

Avec près de 490 000 agents en 2012, l'emploi public occupe une place importante dans l'économie rhônalpine. La fonction publique d'Etat rassemble le plus d'agents avec 43% de l'effectif régional. Tout comme les établissements privés, seule une minorité des établissements de la fonction publique compte 20 salariés ou plus.

En 2013, les établissements publics assujettis ayant déclaré auprès du Fiphfp leurs effectifs au 1er janvier 2012, sont au nombre de 1 058. Avec les établissements déconcentrés de l'Etat repérés par l'enquête de l'Observatoire, ce sont 1 099 établissements identifiés dans la région Rhône-Alpes. Parmi l'ensemble des établissements publics repérés, une grande partie (70%) relève de la fonction publique territoriale, et regroupe 57% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Plus des deux tiers des bénéficiaires en emploi dans la fonction publique travaillent dans les départements du Rhône (34%), de l'Isère (19%) et de la Loire (14%). Le département du Rhône se démarque par une présence importante de personnes en situation de handicap en emploi dans la fonction publique d'Etat (15% contre 9% dans l'ensemble de la région). Le département de l'Ardèche, quant à lui, se caractérise par une présence importante de bénéficiaires en emploi dans la fonction publique hospitalière (47% contre 35% dans l'ensemble de la région).

Répartition des établissements assujettis de la fonction publique en fonction de leur taux d'emploi légal



Source : FIPHFP - Déclaration 2013 et enquête CRDI - Pôle Observatoire.

Sur l'ensemble des établissements assujettis, le **taux d'emploi direct** est de 5,09% en Rhône-Alpes en 2012. Il varie selon la taille de l'établissement. Ainsi, plus celui-ci compte d'agents, meilleur est son **taux d'emploi direct**. Les établissements de moins de 50 agents présentent un **taux d'emploi direct** moyen de 3,41% quand celui des établissements d'au moins 500 agents s'élève à 5,68%. Cette différence est d'autant plus marquée dans la fonction publique d'Etat avec plus de 4 points d'écart entre le taux d'emploi des établissements de moins de 50 agents et ceux de plus de 499 agents.

Parmi les établissements assujettis, la proportion d'établissements réalisant complètement leur obligation par la seule voie de l'emploi direct est de 21,5%.

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 quatre types :

- la passation de contrats de sous-traitance,
- les dépenses liées à l'insertion professionnelle,
- 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.

Le nombre d'unités déductibles est plafonné à la moitié du nombre légal de bénéficiaires qui devraient effectivement être rémunérés. Ces dépenses constituent ainsi l'emploi indirect.

Pour l'année 2012, les établissements publics assujettis identifiés ont dépensé 12,3 millions d'euros en dépenses déductibles. Cette dépense se fait à près des trois quarts au travers de la sous-traitance, à laquelle font appel près des deux tiers des établissements assujettis et ayant renseignés ces informations (63,7%). Le **taux d'emploi légal**, prenant en compte à la fois l'emploi direct et l'emploi indirect, s'élève donc à 5,37% en moyenne sur Rhône-Alpes. Il varie selon les départements de 4,44% dans l'Ain à 5,86% dans la Loire.

Plus d'un quart des établissements assujettis de la fonction publique présentent un taux d'emploi légal d'au moins 6%. Cette proportion s'élève à 29% dans la fonction publique territoriale et chute à 17% dans la fonction publique hospitalière. Néanmoins, cette dernière présente également le taux le plus faible d'établissements n'employant aucun travailleur handicapé (7% contre 15% pour l'ensemble des établissements).

Le montant des contributions des employeurs publics de la région Rhône-Alpes au titre de l'année 2012 s'élève à 9,76 millions d'euros. La part respective de chacune des trois fonctions publiques dans cette contribution est de 48,1% pour la fonction territoriale, 42,0% pour la fonction hospitalière et les 9,8% pour la fonction d'Etat.

La demande d'emploi

Attention : Les données diffusées ci-dessous sont les dernières données disponibles.

Au niveau national en 2013, le **taux de chômage** reste stable par rapport à 2012 avec **9,8% de demandeurs d'emploi en fin d'année**. En revanche, le **taux de sous-emploi** est de 6,4% des individus en emploi au quatrième trimestre 2013, ce qui représente une hausse de 1,1 point par rapport à l'année précédente. Les femmes et les jeunes sont fortement touchés par cette situation.

Des catégories socio-professionnelles restent plus touchées par le chômage comme les ouvriers, surtout non-qualifiés, et les employés.

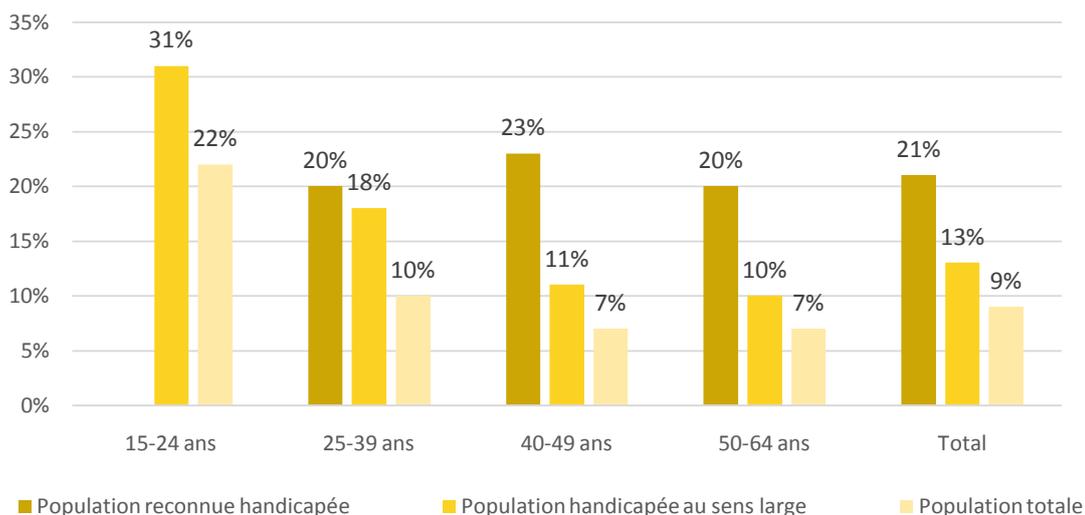
Des disparités entre les différentes régions : le Languedoc-Roussillon présente un **taux de chômage** de 13,9% contre un taux de 8,6% pour les régions Rhône-Alpes, Pays de la Loire, Ile-De-France, Bretagne et Auvergne.

Au niveau régional, en 2013, le **taux de chômage avoisine les 8,6%** ce qui montre une stabilité par rapport à l'année 2012. **Le constat est plus partagé au niveau départemental :** les deux Savoie regroupent les **taux de chômage** les plus faibles de la région (7,2% et 7,6%) alors que l'Ardèche et la Drôme obtiennent les taux les plus élevés avec respectivement 10,5% et 10,7%.

Le nombre d'insertion diminue proportionnellement à l'augmentation du temps d'inactivité des demandeurs d'emploi : **le nombre de chômeurs de longue durée a augmenté** de 19,3% en un an.

Malgré une majorité de demandeurs d'emploi ayant un niveau inférieur ou égal au CAP/BEP, on voit aujourd'hui une hausse des demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation élevé (+8,3% en un an).

Taux de chômage au sens du BIT de la population handicapée et de l'ensemble de la population



Source : Dares «L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011».

Parmi les personnes actives et bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, 21% sont au chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT). Ce qui représente plus du double de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

En Juin 2012, 19 504 entrées au chômage ont été comptabilisées par Pôle emploi en France concernant les personnes en situation de handicap, soit 5% de l'ensemble des entrées à Pôle emploi durant ce mois. A l'inverse, 24 076 demandeurs d'emploi handicapés sont sortis des listes Pôle emploi, soit 5% de l'ensemble des demandeurs sortis.

La région présente une évolution de 9% en un an, amenant le nombre de demandeurs d'emploi handicapés Rhônalpins à 42 000. Parmi eux, 54% sont des chômeurs de longue durée (soit une augmentation de 3 points par rapport à 2012). (Source Agefiph – Chiffre emploi en RA Juin 2014).

Concernant les licenciements pour **inaptitude**, 7 419 ont été dénombrés pour l'année 2013 dans la région Rhône-Alpes (soit une diminution de 2,2% par rapport à l'année 2012).

L'orientation, la formation et la préparation à l'emploi

L'accès à une formation qualifiante et/ou diplômante est un enjeu primordial pour le public en situation de handicap que l'on sait moins diplômé et plus éloigné du marché du travail que l'ensemble de la population. Dans ce contexte, diverses actions ont été mises en œuvre dans le but de favoriser l'orientation, la formation et la préparation à l'emploi pour ces personnes en situation de handicap.

La mobilisation vers l'emploi

En 2013, en Rhône-Alpes, **11 806 travailleurs handicapés ont bénéficié d'une prestation d'accompagnement de Pôle emploi**, soit 14% des prestations d'accompagnement mises en œuvre. Ce nombre est stable depuis l'an passé mais ne reflète pas les disparités départementales : en Isère ce nombre a été multiplié par deux alors qu'il chute dans la Loire et le Rhône (respectivement -24% et -13%). Les Missions locales jouent également un rôle dans la **mobilisation vers l'emploi** : en 2013, 84 jeunes travailleurs handicapés ont pu bénéficier d'une **période d'immersion professionnelle** soit 5% de l'ensemble des immersions professionnelles et 233 **mini-stages** ont été mis en place pour le public TH (7% du tout public).

Les actions d'orientation

L'offre en termes d'actions d'orientation et de remise à niveau à destination des travailleurs handicapés mobilise à la fois les dispositifs de droit commun et ceux du milieu spécifique.

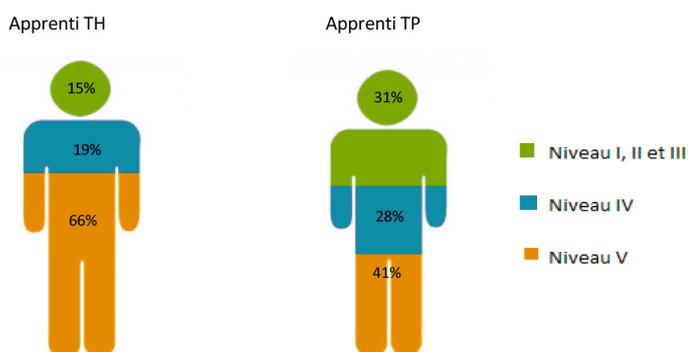
En 2013, en Rhône-Alpes, sont recensés :

- 1 022 entrées pour les **Compétences premières**, soit 10% de l'ensemble des entrées pour ce dispositif,
- 1 845 **formations courtes** contre 1 080 en 2012,
- 414 bénéficiaires d'une mobilisation remise à niveau,
- 2 984 entrées dans le dispositif **Compétences Clés** représentant 22% des entrées en **Compétences Clés**,
- 375 stagiaires sortis de pré orientation.

La formation qualifiante

Depuis 2009, est mise en place **une démarche qualitative d'accueil du public en situation de handicap au sein des organismes de formation**, symbolisée par le logo **H+**. Depuis le démarrage du dispositif, 260 établissements sont référencés et 284 référents **H+** ont été formés.

Les caractéristiques des apprentis en 2013



Sources : Conseil Régional, Direction de l'Apprentissage, année 2013.

En 2013, parmi les entrées en formation qualifiante, sont enregistrées :

- 1348 personnes handicapées entrées en stage dans le cadre du Parcours de Qualification et de Certification Professionnelle (PQCP) soit plus de 500 personnes de plus que l'an passé,
- 31 entrées en projet emploi-formation, un effectif ayant doublé en un an.
- 560 apprentis en formation sur les 42 203 apprentis accueillis par les CFA de la région Rhône-Alpes.

Les apprentis TH se caractérisent par un niveau de formation plus faible : 15% ont effectué leur apprentissage au sein d'une formation de l'enseignement supérieur contre 31% de l'ensemble des apprentis de la région.

L'offre de formation spécialisée : le dispositif de rééducation professionnelle

L'éducation ou la rééducation professionnelle des travailleurs handicapés est assurée par les Ecoles ou les Centres de rééducation professionnelle (ERP, CRP), les employeurs au titre d'actions d'éducation ou de rééducation professionnelle, les centres collectifs ou d'entreprises agréés par le ministère chargé du travail ou les organismes de formation au titre d'actions agréées (CT-R5213-9). Ils ont pour mission de dispenser une formation qualifiante à des personnes handicapées, afin de favoriser leur réinsertion professionnelle.

En 2013, 713 stagiaires sont sortis des centres et écoles de rééducation professionnelle rhônalpines. Ces formations ont permis une élévation de leur niveau de qualification car ils étaient 74% à avoir un niveau de qualification égal ou supérieur au CAP/BEP contre 85% à leur sortie de formation.

Référence

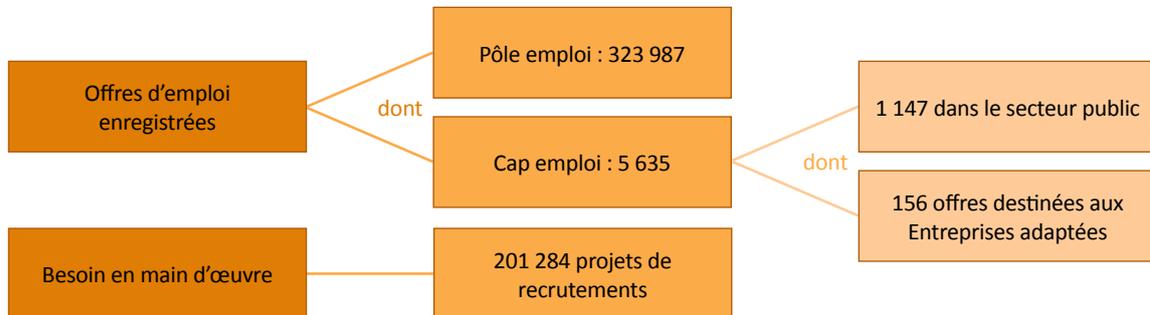


Zoom sur... Le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes en 2013 – Étude et Synthèse

http://www.handiplace.org/dl_pub.php?p=1314

L'accompagnement et l'accès à l'emploi

Les employeurs peuvent recourir à différentes voies de recrutement : Pôle emploi, Cap emploi, APEC, agence d'intérim etc... Les données recensées en matière d'offre d'emploi ne sont donc pas exhaustives mais restent néanmoins indispensables quant à l'analyse de l'offre d'emploi sur le marché du travail.



Au sein des différentes Missions locales de la région, les jeunes TH ont mobilisé près de 15 600 fois les divers services d'accompagnement. Le service « Accès à l'emploi » est le service le plus sollicité (près de 50% des services mobilisés) par l'ensemble des jeunes suivis. En revanche, le service dédié à la santé est d'avantage mobilisé par les jeunes en situation de handicap au détriment des services liés aux formations.

Plus de 55 200 contrats ont été signés en Rhône-Alpes en 2013 par des jeunes suivis par les Missions locales, parmi eux 1 216 concernaient des jeunes reconnus travailleurs handicapés (soit 2,2%).

Parmi le réseau **Cap emploi**, 45 499 services ont été mobilisés en 2013 (+ 4% en un an) en direction de 26 556 personnes handicapées. Parmi ces services :

- 1/3 concerne l'appui à l'accès à l'emploi (14 693 services mis en œuvre)
- 11 583 services « évaluation diagnostic »
- 9 455 services élaboration et/ou validation du projet professionnel

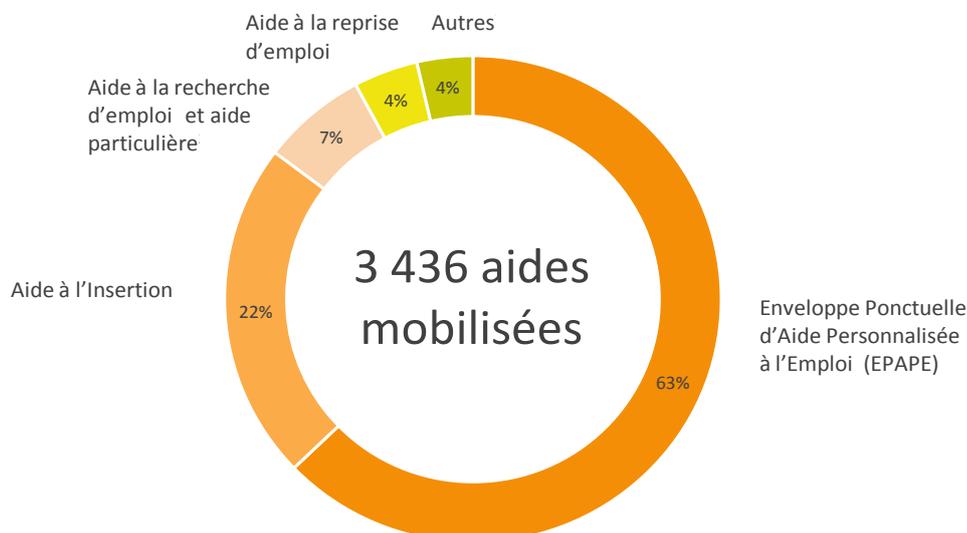
La part des emplois durables (définis comme les CDI et CDD de plus de 12 mois) parmi l'ensemble des contrats de travail signés est de 34% en 2013, soit une **augmentation de 4 points** par rapport à l'année précédente.

Concernant les placements réalisés par Cap emploi en 2013, 6 913 contrats ont été signés soit une augmentation de 6,2% par rapport à l'année 2012. Ce résultat régional correspond à 10% des placements réalisés au niveau national.

Afin de favoriser l'insertion des personnes handicapées, plusieurs mesures spécifiques ou de droit commun ont été mobilisées en 2013.

Destinés à l'ensemble des publics en difficultés d'insertion, **les contrats aidés par l'État** sont accessibles aux travailleurs handicapés. En 2013, **3 867 CUI-CIE et CUI-CAE ont été conclus avec des travailleurs handicapés (+2,8% en un an)**, ce qui représente 9,5% de l'ensemble des CUI-CIE et CUI-CAE conclus en Rhône-Alpes. Cette même année, 224 personnes en situation de handicap ont bénéficié d'un emploi d'avenir.

Les aides mobilisées dans le cadre de l'accès à l'emploi en 2013



Le dispositif de maintien dans l'emploi

Les coordinations départementales de la région Rhône-Alpes ont enregistré **9 194 signalements** sur l'année 2013, soit une évolution annuelle régionale de 6,6%.

Au niveau régional, les **CDAPH** jouent un rôle de plus en plus actif dans le signalement des situations de risques d'**inaptitude** (+8% par an depuis 2010). La **MSA** occupe également une place de plus en plus importante dans les signalements : les enregistrements issus de cet organisme ont doublé au cours des trois dernières années.

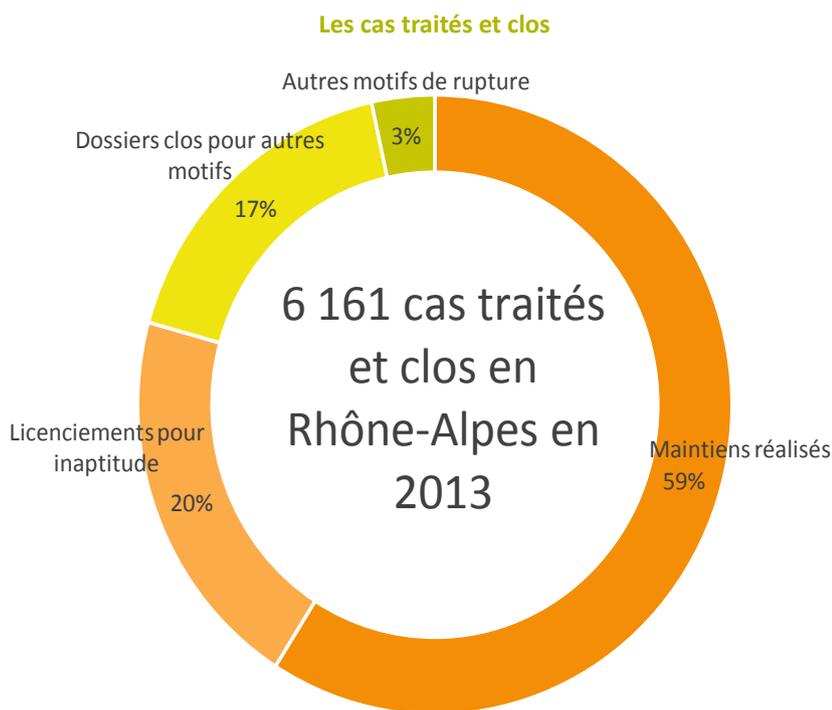
En 2013, parmi les 9 194 situations signalées aux coordinations départementales, **74% ont été prises en charge** soit une augmentation sur un an de 5 points du taux de **pertinence du signalement**.

Les 10 832 prises en charge réalisées en 2013 (6 759 dossiers signalés dans l'année + 4 073 dossiers signalés les années précédentes) représentent une augmentation de 8% par rapport à 2012.

En 2013, **6 161 cas ont été traités et clos** soit une légère augmentation de 2% par rapport à 2012. Cette augmentation accompagne en parallèle celle du nombre de prises en charge (+8% en un an), et celle du nombre de signalements sur l'année 2013 (+7%).

Grâce aux actions de l'ensemble du dispositif, **3 636 maintiens** ont été réalisés ce qui conduit à un taux de maintien de 59%, supérieur de 3 points au taux de maintien 2012. Par ailleurs, **1 249 licenciements pour inaptitude** ont été prononcés en 2013, soit une diminution annuelle de 7% (81% d'entre eux ont pu bénéficier d'un **reclassement externe relayé**).

Parmi l'ensemble des maintiens réalisés, 96% ont permis de maintenir le salarié dans la même entreprise et pour 84% d'entre eux, au même poste.



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2013.

En 2013, **les employeurs** ayant recours au dispositif de maintien dans l'emploi sont en plus grande proportion de grande taille (64% emploient 20 salariés ou plus). Près d'un quart des employeurs ayant recours au dispositif de maintien dans l'emploi relèvent du secteur industriel. Néanmoins, dans une large majorité, ces établissements relèvent du secteur tertiaire (58%).

Les salariés bénéficiaires du dispositif de maintien dans l'emploi sont en plus grande proportion des hommes (56% en 2013 contre 54% l'année précédente). Les salariés âgés de plus de 45 ans sont également surreprésentés au sein du dispositif maintien (57% contre 42% dans l'ensemble de la population rhônalpine). Dans la quasi-totalité des cas (95%), les salariés sont en CDI au moment du signalement et 65% d'entre eux sont en poste depuis plus de six ans.

A 71%, les salariés pour lesquels un dossier a été ouvert présentent, comme handicap principal, le handicap moteur suivi à 16% par les maladies invalidantes.

Bibliographie

PUTOUD C., BENIFEI E. « Tableau de bord 2014 - Statistiques et indicateurs du handicap et de l'insertion professionnelle en Rhône-Alpes », Centre Ressources Directh Idee - Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, mai 2014.

PUTOUD C., CAYLA B. « Tableau de bord 2013 – Actualisation octobre 2013 - Indicateurs de l'emploi des travailleurs handicapés », Centre Ressources Directh Idee - Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, octobre 2013.

PUTOUD C., CAYLA B. « Portraits territoriaux sur la réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur privé », Centre Ressources Directh Idee - Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, octobre 2013.

PUTOUD C., CAYLA B. « Somme-Toute Rhône-Alpes - Note conjoncturelle sur l'emploi des personnes handicapées - Bilan au 31 décembre 2012 », Centre Ressources Directh Idee - Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, juillet 2013.

PUTOUD C., CAYLA B., « Handicap et insertion professionnelle en région Rhône-Alpes - Rapport annuel données 2012 et évolutions 2011-2012 », Centre Ressources Directh Idee - Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, février 2014.

La population handicapée

Le contexte sociodémographique

BOUCHPAN L., « Territoires de Rhône-Alpes : à l'horizon 2040, cinq profils d'évolution démographique », INSEE Rhône-Alpes, La lettre Analyses, n°144, mai 2011.

Direction générale de l'enseignement scolaire, « Guide pour la scolarisation des enfants et adolescents handicapés », Ministère de l'Éducation Nationale, janvier 2012.

Direction de l'évaluation, de la perspective et de la performance, « La scolarisation des jeunes handicapés », Ministère de l'Éducation Nationale, Note d'information n°12.10, mai 2012.

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, « Charte Université Handicap – L'insertion professionnelle des étudiants handicapés, un contexte partenarial élargi », octobre 2012.

MORMICHE P., « L'enquête HID de l'INSEE – Objectifs et schéma organisationnel », INSEE, Courrier des statistiques n°87-88, décembre 1998.

COLIN C. et KERJOSSE R., « Handicaps-Incapacités-Dépendances, Premiers travaux d'exploitations de l'enquête HID », DREES, Série Etudes n°16, juillet 2001.

GOILLOT C. et MORMICHE P., « Enquête Handicaps-Incapacités-Dépendance auprès des personnes vivant en domicile ordinaire en 1999 » INSEE, Résultats – Société n°6, septembre 2002.

COUET C., « Estimations locales sur les personnes handicapées vivant en domicile ordinaire – Enquête HID 1999, Résultats détaillés », INSEE, Résultats - Société n°12, novembre 2002.

DRASS et ORS Rhône-Alpes, «Le handicap en Rhône-Alpes. Estimations sur la dépendance et les déficiences des personnes vivant à domicile.». La Lettre de la DRASS N°2005-03-L, avril 2005.

MIDY L., Présentation de l'enquête « Vie quotidienne et Santé » de 2007, INSEE, n°F1001, Janvier 2010.

LETOURMY A., RAVAUD J.-F., VILLE I., « Les méthodes de délimitation de la population handicapée : l'approche de l'enquête de l'Insee Vie quotidienne et santé », INED, Population n° 3, 2002.

BOUVIER G. et NIEL X., « Les discriminations liées au handicap et à la santé », INSEE, Insee-Première n°1308, juillet 2010.

BERNARD M., BOLAMPERTI P., DRENEAU M., FONTAINE-GAVINO K., FONTANIER I., GUYE O., PICARD T., SONKO A., YA C.-P., « État des lieux préalable à l'élaboration du Plan stratégique régional de santé Rhône-Alpes », ORS Rhône-Alpes, mars 2011.

CAMBOIS E., MONTAUT A., « État de santé et participation sociale des adultes atteints de limitations fonctionnelles », in L'état de santé de la population en France - Rapport 2011, DREES, Collection Etudes et statistiques, 2011.

GILBERT A., « Les situations de handicap, une question d'âge ». INSEE. La Lettre-Résultats N°126, avril 2010.

Les reconnaissances du statut de travailleur handicapé en Rhône-Alpes

Décret n° 2012-486 du 13 avril 2012 relatif à la revalorisation de l'allocation aux adultes handicapés.

Décret n°2010-1403 du 12 novembre 2010 modifiant les modalités d'évaluation des ressources prises en compte pour le calcul des droits à l'allocation aux adultes handicapés.

LABARTHE J. et LELIEVRE M., « Minima sociaux et prestations sociales – édition 2013 », DREES, Etudes et Statistiques, juillet 2013.

Direction des Risques professionnels et de la Santé au Travail, « Statistiques Rhône-Alpes 2012 : Accidents du travail, Maladies Professionnelles, Accidents de trajet », CARSAT Rhône-Alpes, août 2013.

Assurance Maladie – Risques Professionnels, « Rapport de gestion et compte rendu d'activité 2012 », 2013.

AMROUS N., BARHOUMI M. et BIAUSQUE V., « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 », DARES et INSEE, Dares Analyses, octobre 2013.

MORDIER B., « L'allocation aux adultes handicapés attribuée dans les départements », Dossiers Solidarité Santé n° 49, Drees, décembre 2013.

Les caractéristiques des travailleurs handicapés

BAHU M., COUTRO T., HERBET J.-B., MERMILLIOD C., ROUXEL C., « Parcours professionnels et état de santé », DARES, Premières synthèses n°001, 2010 (également paru en Dossier solidarité santé, Drees, n°14).

Amrous N., 2011, « Les parcours professionnels des personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap », Dares Analyses, n°041.

Animation Régionale des Missions Locales, « Objectif : Autonomie ! – chiffres clés 2013 ».

FIPHFP, « Rapport annuel du FIPHFP, année 2013 ».

Les travailleurs handicapés et le marché du travail

La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur privé

Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, « Guide de lecture de la DOETH », Centre Ressources Directh Idee, Portraits territoriaux, 2013.

AMROUS N., « L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé, bilan de l'année 2011 », DARES, Analyses n°070, novembre 2013.

BOUYGARD F., « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2012 », DARES, Analyses n°083, novembre 2014.

Observatoire des Entreprises Adaptées, « Chiffres Clés 2013 », KPMG, 2013.

LAMY C., « Fonctionnement et perspectives de développement des ESAT du Rhône », CREAL Rhône-Alpes, mai 2009.

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

FIPHFP, « Rapport annuel du FIPHFP, année 2012 », juillet 2013.

La demande d'emploi des travailleurs handicapés

AMROUS N., BARHOUMI M., « Emploi et chômage des personnes handicapées », DARES, Synthèse Stat' numéro 01, novembre 2012.

AMROUS N., BARHOUMI M. et BIAUSQUE V., « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 », DARES et INSEE, Analyses n°066, octobre 2013.

DARES, Octobre 2013 « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 », données du module ad hoc de 2011.

Les actions et moyens mis en œuvre

L'orientation, la formation et la préparation à l'emploi

HERAUD D., LION J., RABNER M.-J., « Services aux demandeurs d'emploi handicapés – Effets comparés d'une organisation spécialisée et d'une organisation en réseau », Cabinet Geste et Pôle emploi, Repères et analyses n°46, août 2012.

Pôle emploi « Panorama des mesures pour l'emploi », juillet 2013.

Pôle emploi « Les prestations de Pôle emploi - Pour favoriser votre retour à l'emploi », février 2012.

CTEF Est Lyonnais et Uni-est « Identifier les mesures de formation proposées aux demandeurs d'emploi et aux salariés fragilisés », avril 2013.

Agefiph, Mode d'Emploi Technique de l'Offre d'Interventions Agefiph, février 2013.

FAGERH « Annuaire de l'orientation et de la formation pour l'insertion des travailleurs handicapés 2012 / 2013 ».

Région Rhône-Alpes et AGEFIPH « Charte H+ d'accueil en formation des personnes en situation de handicap ».

PRAO « Guide des dispositifs emploi-formation en Rhône-Alpes », octobre 2013.

PUTOUD C., « Les centres de rééducation professionnelle », Centre Ressources Directh Idee - Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, Les études, 2013.

Décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel

Loi du 5 mars 2014 relative à « La formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale : Mesures relatives à la formation professionnelle continue », ASH n°2862, 30 mai 2014.

Loi du 5 mars 2014 relative à « La formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale : Mesures relatives à l'insertion professionnelle et à l'apprentissage », ASH n°2862, 30 mai 2014.

L'accompagnement et l'accès à l'emploi

POLE EMPLOI, CREDOC, « Enquête : Besoins en Main-d'œuvre 2014 », Rapport régional.

POLE EMPLOI, « 191 625 projets de recrutement en 2013 », Service statistiques, études et prospective Repères & analyses Rhône-Alpes, avril 2014.

Service études, statistiques et évaluation, « Les difficultés de recrutement en Rhône-Alpes, actualisation avril 2014 », DIRECCTE Rhône-Alpes, juin 2013.

DARES, « L'activités des missions locales en 2012 et 2013 », Les analyses Juin 2014.

BONNEVILLE L., « L'activité des missions locales et PAIO en 2011 : des contrats de travail plus nombreux pour les jeunes suivis par le réseau », DARES, Analyses n°034, juin 2013.

AGEFIPH, « Rapport d'activité de l'Agefiph exercice 2013 ».

Direction de l'évaluation et de la prospective, « Tableau de bord national n°44 », AGEFIPH, septembre 2013.

BAYARDIN V., « Devenir à six mois et accompagnement des personnes sorties de contrats aidés en 2011 », DARES, Analyses n°071, novembre 2013.

CAP EMPLOI de la région Rhône-Alpes, Bilan d'activité 2013.

INSEE Rhône-Alpes, Démographie des entreprises 2013

Le maintien dans l'emploi

CPR Maintien Rhône-Alpes, Charte régionale pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en Rhône-Alpes signée le 25 septembre 2012.

CPR Maintien Rhône-Alpes, « Référentiel indicateurs des tableaux d'activité », version actualisée octobre 2012.

MARCHAND O., « 50 ans de mutations de l'emploi », INSEE, Première n°1312, septembre 2010.

CPR Maintien dans l'emploi, Activité du dispositif de maintien dans l'emploi, année 2013.

○ Sites Internet consultés

La population handicapée

Le contexte sociodémographique

<http://www.insee.fr/fr>
<http://www.drees.sante.gouv.fr>
<http://www.education.gouv.fr>
<http://www.universite-lyon.fr/mission-handicap>
<http://handicap.grenoble-univ.fr>
<http://www.handi-u.fr>
<http://ifrhandicap.ined.fr>
<http://sondages2012.ensai.fr>
<http://www.cmh.ens.fr>
<http://travail-emploi.gouv.fr>

Les reconnaissances du statut de travailleur handicapé en Rhône-Alpes

<http://www.cnsa.fr>
<http://www.mdph.fr>
<http://www.legifrance.gouv.fr>
<http://www.caf.fr>
<http://www.drees.sante.gouv.fr>
<http://www.ameli.fr>
<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr>
<http://www.carsat-ra.fr>
<http://www.social-sante.gouv.fr>
<http://travail-emploi.gouv.fr>

Les caractéristiques des travailleurs handicapés

<http://www.missions-locales.org>
<http://www.fiphfp.fr>

Les travailleurs handicapés et le marché du travail

La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur privé

<http://www.handiplace.org>
<http://www.insee.fr/fr>
<http://travail-emploi.gouv.fr>
<http://www.emploi.gouv.fr>
<http://www.ars.rhonealpes.sante.fr>
<http://www.creai-ra.org>

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

<http://www.handiplace.org>
<http://www.insee.fr/fr>
<http://www.fiphfp.fr>

La demande d'emploi des travailleurs handicapés

<http://www.insee.fr/fr>
<http://travail-emploi.gouv.fr>
<http://www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr>

Les actions et moyens mis en œuvre

L'orientation, la formation et la préparation à l'emploi

<http://www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr>
<http://www.missions-locales.org>
<http://www.rhonealpes.fr>
<http://www.rhonealpes-orientation.org>
<http://www.agefiph.fr>
<http://www.emploi.gouv.fr>
<http://www.fagerh.fr>
<http://www.handiplace.org>

L'accompagnement et l'accès à l'emploi

<http://bmo.pole-emploi.org>
<http://www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr>
<http://travail-emploi.gouv.fr>
<http://www.capemploi.com>
<http://www.agefiph.fr>
<http://www.pole-emploi.fr/accueil>

Le maintien dans l'emploi

<http://www.carsat-ra.fr>
<http://www.msa.fr/lfr>
<http://www.agefiph.fr>

Index

	Page		Page
Accord	49	ETP : Équivalent Temps Plein	57
Action individuelle de Formation	84	ETR : Effectif Total Rémunéré	57
Actions d'Orientation Formation	77	Évaluation en Milieu de Travail (EMT)	75
Aide à l'Insertion Professionnelle (AIP)	100	Évaluation en Milieu de Travail Préalable au Recrutement (ECCP)	75
Aide à la compensation à la personne	100	Évaluation en Milieu de Travail Préalable au Recrutement (EMTPR)	75
Aide à la compensation de l'entreprise	112	Évaluation par simulation préalable au recrutement - VOCA	75
Aide à la Création d'Entreprise	104	Évaluation préalable à la création ou reprise d'entreprise (EPCE)	75
Aide à la formation	112	Formations courtes	78
Aide au maintien dans l'emploi	112	Incapacité, Dépendance	10
Aide au tutorat	100	Indice de tension relative (ITR)	92
Allocation aux Adultes Handicapés	25	Indice de vieillissement	9
Aménagement des Situations de Travail (AST)	100	L'inaptitude	68
AROMSA	106	MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées	22
Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés	21	Mini-stage	76
Besoins en Main d'œuvre (BMO)	91	Mobilisation vers l'emploi	74
Cap emploi	95	Offres d'emploi	88
Cap Projet Professionnel	74	Parcours de Qualification et de Certification Professionnelle (PQCP)	84
CARSAT	29, 106	Pass VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)	84
Carte d'invalidité	27	Pension d'invalidité	31
Catégorie de demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi	65	Période d'immersion professionnelle	76
CDAPH : commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées	22	Pertinence du signalement	110
Centres de rééducation professionnelle (CRP)	79	Prévalence	14
CLAP : Connaissance Locale de l'Appareil Productif	45	Prise en charge	111
Classe d'Intégration Scolaire (CLIS)	16	Projet Formation Emploi	84
COMEX : COMmission EXecutive	22	PSOP : Prestation Spécifiques d'Orientation Professionnelles (remplace le BORA)	112
Compétences Clés	78	Reclassement externe relayé	115
Compétences premières	77	REE : Répertoire des Entreprises et des Établissements	45
Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS)	93	Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA)	17
Contrat Unique d'Insertion (CUI)	101	Service Public de l'Emploi (SPE)	73
Déficience (ou invalidité) selon l'OMS	10	Service Public de l'Orientation tout au long de la vie	77
Démarche H+	83	Stage d'expérience professionnelle	76
Dossier ouvert	116	Taux d'activité	32
Effectif d'assujettissement	45	Taux d'emploi	32
Emploi d'avenir	102	Taux d'emploi à atteindre	48
Enquête emploi et ses extensions	33, 67	Taux d'emploi direct	62
Enquête Handicap Incapacité Dépendance (HID)	10	Taux d'emploi légal	62
Enquête Handicap-Santé	11	Taux de chômage	32
Enquête Santé et Itinéraire Professionnel (SIP)	33	Taux de chômage au sens du BIT	64
Enquête Vie Quotidienne et Santé (VQS)	11	Travailleur Handicapé	23
Entreprises Adaptées	53	Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire (ULIS)	16
Enveloppe Ponctuelle d'Aide Personnalisée à l'Emploi (EPAPE)	100	Unités bénéficiaires	48
Établissements assujettis du secteur privé	44	Unités Manquantes	51
Établissements et Service d'Aide par le Travail	24		
Établissements Régionaux d'Enseignement Adapté (EREA)	17		

○ Sigles utilisés

AAH	Allocation aux Adultes Handicapés	CNAMTS	Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés
ADAPT	Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées	CNSA	Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
AEEH	Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé	COMEX	Commission Exécutive
AETH	Aide à l'Emploi d'un Travailleur Handicapé	COTOREP	Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel
AFPA	Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes	CPF	Compte Personnalisé de Formation
Agefiph	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées	CPO	Centre de Préorientation
AIP	Aide à l'Insertion Professionnelle	CPR	Comité de Pilotage Régional
ANI	Accord National Interprofessionnel	CRDI	Centre Ressources Directh Idee
AOF	Action Orientation Formation	CREDOC	Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie
APEC	Association pour l'emploi des cadres	CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
ARF	Association des Régions de France	CSP	Catégorie Socioprofessionnelle
AROMSA	Association Régionale des caisses MSA	CSS	Code de la Sécurité Sociale
AST	Aide à l'Aménagement d'une situation de travail	CTME	Commissions Techniques de Maintien dans l'Emploi territoriales
AT	Accident du Travail	CUI	Contrat Unique d'Insertion
ATSEM	Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles	CVS	Correction des Variations Saisonnières
BEPC	Brevet d'Étude du Premier Cycle	DADS	Déclaration Annuelle de Données Sociale
BIT	Bureau International du Travail	DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
BMO	Besoins en Main d'œuvre	DE	Demandeur d'emploi
BORA	Bilan d'Orientation Professionnel pour un Reclassement Accéléré (remplacé par PSOP)	DEBOE	Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
CAE	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi	DEFM	Demande d'Emploi en Fin de Mois
CAF	Caisse des Allocations Familiales	DEPP	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail	DETH	Demande d'Emploi des Travailleurs Handicapés
CASF	Code de l'Action Sociale des Familles	DGEFP	Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CCMSA	Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole	DGT	Direction Générale du Travail
CDAPH	Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées	DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
CDD	Contrat à Durée Déterminée	DOETH	Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
CDES	Commissions Départementale d'Éducation Spéciale	DRASS	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
CDI	Contrat à Durée Indéterminée	EA	Entreprise Adaptée
CDIFF	Centres d'Information et Documentation des Femmes et des Familles	ECCP	Évaluation des Compétences et Capacités Professionnelles
CDME	Comité Départementaux de Maintien en Emploi	EMT	Évaluation en Milieu de Travail
CDTD	Centre de Distribution de Travail à Domicile	Enquête SIP	Santé et Itinéraire Professionnel
CERH	Commission Extra Régionale Handicap	EPAPE	Enveloppe Ponctuelle d'Aide Personnalisée à l'Emploi
CFA	Centre de Formation d'Apprentis	EPIC	Établissements publics à caractère industriel et commercial
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	EQZ	Établissements à « Quota Zéro »
CIDFF	Centre d'Information des Droits des Femmes et de la Famille	EREA	Établissements Régionaux d'Enseignement Adapté
CIE	Contrat Initiative Emploi	ESAT	Établissement et Service d'Aide au Travail
CIN	Carte d'Invalidité		
CIVIS	Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale		
CJE	Contrat Jeune en Entreprise		
CLAP	Connaissance Locale de l'Appareil Productif		
CLIS	Classe d'Intégration Scolaire		

ESPR	Évaluation par Simulation Préalable au Recrutement
ETP	Équivalent Temps Plein
ETR	Effectif Total Rémunéré
FAGERH	Fédération des Associations Gestionnaires et des Établissements de Réadaptation pour Handicapés
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FPSP	Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels
GEIQ	Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification
GIP	Groupement d'Intérêt Public
Handi-U	Handicap Université
HID	Handicap Incapacité Dépendance
HLM	Habitation à Loyer Modéré
HSM	Handicap-Santé, avec le volet Ménage
IF	Indice de Fréquence
IME	Institut Médico-Educatif
IMP	Institut Médico-Pédagogique
IMPRO	Institut Médico-Professionnel
Insee	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
ITEP	Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique
LADOM	L'Agence de l'Outre-mer pour la mobilité
LPC	Langage Parlé Complété
MDPH	Maisons Départementales des Personnes Handicapés
MP	Maladie Professionnelle
MSA	Mutualité Sociale Agricole
OEE	Offres d'emplois enregistrées
OETH	Obligation d'Emploi des travailleurs Handicapés
OF	Organisme de formation
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
ORP	Orientation Professionnelle
ORS	Observatoire Régionale de la Santé
PAIO	Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation
PCH	Prestation de la Compensation du Handicap
PCS	Professions et Catégories Socioprofessionnelles
POE	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
PPAE	Projet Personnalisé d'Accompagnement vers l'Emploi
PPC	Plan Personnalisé de Compensation
PPS	Plan Personnalisé de Scolarisation
PQCP	Parcours de Qualification et de Certification Professionnelle
PRAO	Pôle Rhône-alpes de l'orientation
PSOP	Prestation Spécifiques d'Orientation Professionnelles (remplace le BORA)

QEIQ	Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification
REE	Répertoire des Entreprises et des Établissements
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSDAE	Restriction Substantielle et Durable pour l'Accès à l'Emploi
SAMETH	Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
SEGPA	Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
SEM	Société d'Économie Mixte
SESSAD	Services d'Éducation et de Soins à Domicile
SIAE	Structures d'Insertion par l'Activité Économique
SIP	Santé et Itinéraire Professionnel
SIRENE	Système Informatique pour le Répertoire des Entreprises et de leurs Établissements
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SPE	Service Public de l'Emploi
SPED	Service Public de l'Emploi Départemental
SPEL	Service Public de l'Emploi Local
SPRFP	Service Public Régional de la Formation Professionnelle
SST	Service de Santé au Travail
TH	Travailleur Handicapé
UB	Unités Bénéficiaires
UEROS	Unité d'évaluation de reclassement et d'orientation sociale
ULIS	Unité localisée pour l'Inclusion Scolaire
URSAFF	Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
VQS	Vie Quotidienne et Santé
ZTEF	Zones Territoriales Emploi-Formation
ZUS	Zone Urbaine Sensible
ZRR	Zone de Revitalisation Rurale

PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

DIRECCTE, CONSEIL REGIONAL Rhône-Alpes, AGEFIPH Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche Comté, FIPHP

PARTENAIRES EMPLOI-MAINTIEN

Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions Locales, MSA, CARSAT, FAGERH, MDPH, PLIE,...

● ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

Audit, étude, publication, recueil de données qualitatives et statistiques.

● CONSEIL STRATÉGIQUE

Accompagnement, appui au pilotage (Animation, logigramme d'action, plans d'action, indicateurs de suivi, d'évaluation et de progrès).

● FORMATION

Ingénierie, conception et animation de formations (CFA et OF RHÔNE-ALPES).

● CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES

Appui à la GPEC, au recrutement, à l'accès aux mesures d'aide à l'emploi. Appui à la mise en place d'une politique RH handicap

● PRÉVENTION

Aide à la prévention des risques et de la désinsertion professionnelle (analyse ergonomique de travail).

● MAINTIEN

Aide au maintien dans l'emploi et au reclassement professionnel. (Information et conseil, analyse et propositions, mobilisation des aides).

● INSERTION

Accompagnement personnalisé et aide à l'insertion professionnelle des Travailleurs handicapés et des publics éloignés de l'emploi.

● COMMUNICATION

Administration de sites Web (Handiplace, PRITH FC). Création de support graphique. Organisation de rencontres thématiques.

NOS RÉFÉRENCES :

Observatoire TH Rhône-Alpes, Coordination PRITH Franche Comté, Accompagnement politique handicap Conseil Général 26, Participation au PACTE territorial Rhône-Alpes, SAMETH, animation de la démarche qualitative H+ CR Rhône-Alpes, Clubs Entreprise-Handicap, Mode d'Emplois, PLIE, SEP Mini Stages,...



Nos domaines d'expertises : Insertion - Emploi - Formation Maintien - Handicap

Composée de 21 professionnels spécialisés dans ces domaines, l'association CRDI assure depuis plus de 20 ans des missions d'appuis-conseils et d'accompagnement auprès des employeurs privés et publics, des partenaires institutionnels et des acteurs de terrain au service des publics rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.

PARTENAIRES ÉCONOMIQUES

MEDEF, Chambres Consulaires, Branches Professionnelles, Conseil Général 26, Métropole de Lyon, SIAE, Secteur protégé (Entreprises Adaptées, ESAT,...),...

PARTENAIRES FORMATION

CFA, OF, OPCA,...



UNION EUROPÉENNE
Cette action est cofinancée par l'Union Européenne

Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées

Nos missions :

Créé en 1999, l'Observatoire est au service de l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Il a pour mission de mettre en place une **observation spécifique, actualisée et territorialisée afin d'alimenter la réflexion et d'éclairer les décisions des instances régionales de pilotage de ces politiques.**

Ciblé sur le public en situation de handicap, nos domaines d'expertise couvrent les problématiques **d'insertion, d'emploi, de formation et de maintien dans l'emploi.**

Notre activité :

Production d'études, d'évaluation et de publications

Par un travail d'enquête et de recueil, l'Observatoire **rassemble, analyse et synthétise** l'ensemble des sources de données fiabilisées relatives à notre champ d'action.

Il élabore régulièrement différents travaux mis en ligne sur le site **www.handiplace.org**

(Rapport annuel, Tableau de bord, Chiffres clés, « Somme toute », Portraits territoriaux, Les études).

Conseils et expertises auprès des acteurs privés et publics

- Réalisation de diagnostics et d'études socio-économiques ciblés avec une démarche participative et une double approche qualitative et quantitative,
- Actions de formation et de sensibilisation adaptées aux problématiques rencontrées,
- Accompagnement et participation aux travaux des partenaires institutionnels et opérationnels de la région en matière de handicap.

Nous contacter :

Claire Putoud, responsable de l'Observatoire

Elodie Benifei, chargée d'études statistiques

Tel : 04 75 78 34 57

Mail : observatoire@handiplace.org

Nos partenaires :

L'Observatoire travaille dans une logique de partenariat étroit avec la Direccte, l'Agefiph, le Conseil Régional, Pôle emploi, l'Union régionale des Missions locales et le Fiphfp.

Les missions confiées à l'Observatoire supposent une collaboration avec de nombreux partenaires locaux qui concourent également au bon fonctionnement de l'Observatoire en tant que source d'informations statistiques : la Direccte, l'Agefiph, le Conseil Régional, Pôle emploi, le Fiphfp, la CARSAT, la CNAMTS, la MSA, la CNAF, les MDPH, les Cap emploi, les SAMETH, la DARES, la DREES, l'ARS, l'AFPA, le Ministère de l'Éducation nationale, l'Insee, la FAGERH, l'ADAPT, les Chambres consulaires, l'OPCALIA...



Observatoire
régional de l'emploi des personnes handicapées



Une version numérique de ce rapport est téléchargeable sur le site
www.handiplace.org