



**PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)



agefiph

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

Rapport qualitatif d'analyse des données de l'ERETH

« Les jeunes en situation de handicap »

Mars 2022



L'Engagement Régional pour l'Emploi des Travailleurs Handicapés (ERETH) en Région Auvergne-Rhône-Alpes et la Charte de politique régionale concertée de maintien dans l'emploi constituent les cadres territoriaux pour les politiques d'emploi de travailleurs handicapés ; c'est l'engagement de l'État et de ses partenaires pour un accompagnement dans la durée des personnes en situation de handicap afin de faciliter leur inclusion dans la société. La population des jeunes en situation de handicap est particulièrement exposée aux difficultés d'inclusion : Quelle qu'en soit l'origine : troubles moteurs, auditifs, visuels, maladie invalidante ou bien troubles cognitifs tels que les troubles « dys », le handicap peut affecter la réalisation du parcours scolaire, de formation et l'entrée dans l'emploi des jeunes.

L'axe transversal aux grands enjeux de l'ERETH « mieux connaître pour agir » traduit l'ambition d'une meilleure connaissance des dynamiques d'emploi, de formation, d'articulation des parcours et des facteurs et situations de risques de désinsertion professionnelle pour raisons de santé. La DREETS Auvergne-Rhône-Alpes et l'Agefiph ont mobilisé un dispositif d'observation sur cet axe dans lequel s'inscrit ce rapport qualitatif d'analyse des données. Afin de mieux répondre aux enjeux de terrain et de saisir les nuances des parcours humains, professionnels et personnes concernées ont été mobilisés dans ce travail d'analyse. Au travers d'ateliers d'échanges, les données chiffrées redeviennent des expériences de vie, et permettent de mieux comprendre les dynamiques d'emploi, au plus près de la réalité.

L'année 2022 marquera le renouvellement du partenariat renforcé entre l'Etat, l'Agefiph et l'ensemble des institutions, organismes, acteurs économiques et partenaires sociaux de l'ERETH.

Les travaux du dispositif d'observation de l'ERETH sont destinés à fournir une information pertinente et mobilisable directement par les partenaires, professionnels du secteur handicap, emploi, formation, mais aussi par le monde économique et social. Vous pouvez contacter le dispositif d'observation par mail observatoire@handiplace.org ou consulter notre site Internet <http://www.handiplace.org/pageobservatoire.php>

Le Directeur Général de l'Agefiph,
Par délégation, la Déléguée Régionale Auvergne-
Rhône-Alpes, Marie-Laure Belair Dargent

**La Directrice Régionale, de l'Économie, de
l'Emploi, du Travail et des Solidarités,**
Par délégation, La Responsable du Pôle Entreprises
Emploi Compétences et Solidarités,
Caroline Coutout

Remerciements

Dreets, Agefiph, et fournisseurs de données et les participant-es aux 2 ateliers de co-analyse tenus en février 2022.

Réalisation

Ce document a été réalisé par l'équipe du dispositif d'observation de l'ERETH :
Marie COIFFARD, responsable du dispositif,
Guillaume VANEL, chargé d'études,
avec l'appui technique de Vincent Grignon, chargé de communication.

SOMMAIRE

I.	LES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP : PANORAMA	5
1.	CONTEXTE SOCIODÉMOGRAPHIQUE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	5
a.	La population française en 2021	5
b.	Une répartition par âge hétérogène au sein de la région	6
2.	SCOLARISATION DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP	7
a.	Le milieu ordinaire	7
b.	Le milieu médicoéducatif et spécialisé	10
c.	La transition du milieu scolaire vers le marché du travail : entre continuité et rupture	11
3.	ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES PAR LES MISSIONS LOCALES ET ECOLES DE LA 2ÈME CHANCE	13
a.	Les jeunes en E2C	13
b.	Accompagnement des jeunes TH par les Missions locales	13
c.	Caractéristiques du public accompagné par les Missions locales	15
4.	LES INSCRIPTIONS À PÔLE EMPLOI	18
II.	SITUATION DE L'EMPLOI ET PRÉPARATION À L'EMPLOI	20
1.	LES JEUNES TH EN EMPLOI	20
a.	Activité et chômage des 15-24 ans	20
b.	Les jeunes BOE en emploi privé	23
2.	ORIENTATION, FORMATION ET PRÉPARATION À L'EMPLOI	26
a.	Les actions d'orientation	26
1.	La Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle (PSOP)	26
2.	Les Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) prescrites par les Missions locales	27
3.	Les actions d'orientation, de remise à niveau et de formation en milieu spécifique (ESPO, UEROS, ESRP)	30
4.	Zoom sur l'enquête Agefiph/Ifop	31

3. L'APPRENTISSAGE	33
a. L'ensemble des apprenties et apprentis en CFA	33
b. Les contrats d'apprentissage concernant les TH	34
c. Caractéristiques des apprenties et apprentis	36
d. Zoom sur l'étude des parcours apprentissage	38
e. Zoom sur le dispositif Inserjeunes	39

III. ACCOMPAGNEMENT ET ACCÈS À L'EMPLOI VIA LE SPE **42**

1. INSERTION DES JEUNES EN ACCOMPAGNEMENT PAR LES MISSIONS LOCALES	42
2. TYPE ET DURÉE DES CONTRATS	43
3. RÉPARTITION DES CONTRATS CONCLUS PAR SECTEUR DE L'EMPLOYEUR	44
4. SERVICES DES MISSIONS LOCALES MOBILISÉS PAR LES JEUNES TH	46
5. RÉPARTITION DES SERVICES PAR TYPE DE PRESTATION	48
6. MODE DE CONTACT DES JEUNES TH PAR LES MISSIONS LOCALES	48
7. ACCOMPAGNEMENT À L'INSERTION DANS L'EMPLOI PAR CAP EMPLOI	50

IV. MAINTIEN DANS L'EMPLOI **51**

1. LA SINISTRALITÉ	51
2. ACCOMPAGNEMENT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI PAR CAP EMPLOI	52
3. LES LICENCIEMENTS POUR INAPTITUDE	53

V. TABLE DES SIGLES ET ACRONYMES **54**

VI. TABLE DES ILLUSTRATIONS **55**

I. LES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP : PANORAMA

La population des jeunes en situation de handicap est une population particulièrement difficile à « saisir » statistiquement. En effet, la catégorie des « jeunes » se mesure parfois différemment selon les organismes producteurs de données, avec des tranches d'âge non-identiques. D'autre part, le terme « handicap » et les démarches administratives de sa reconnaissance diffèrent de celle du monde du travail ou des adultes. Il faut parfois du temps, aux familles et aux jeunes pour s'engager dans une démarche de reconnaissance de la situation de santé. Or c'est au travers de ces démarches que nous pouvons « mesurer » ou estimer quantitativement cette population.

Ce premier chapitre sera l'occasion d'ajuster nos jumelles d'observation, en identifiant les contours de la population « jeunes en situation de handicap ».

1. CONTEXTE SOCIODÉMOGRAPHIQUE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

a. La population française en 2021

La région Auvergne-Rhône-Alpes est la deuxième plus peuplée de France. Les 8.1 millions de personnes y résidant représentent 12% des 67.4 millions de Français et Françaises en 2021, et sont à 48.6% des femmes, contre 48.3% au niveau national. Cette répartition femmes-hommes est relativement homogène dans l'ensemble des départements de la région, variant de 49.3% dans l'Ain à 47.9% dans l'Allier.

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

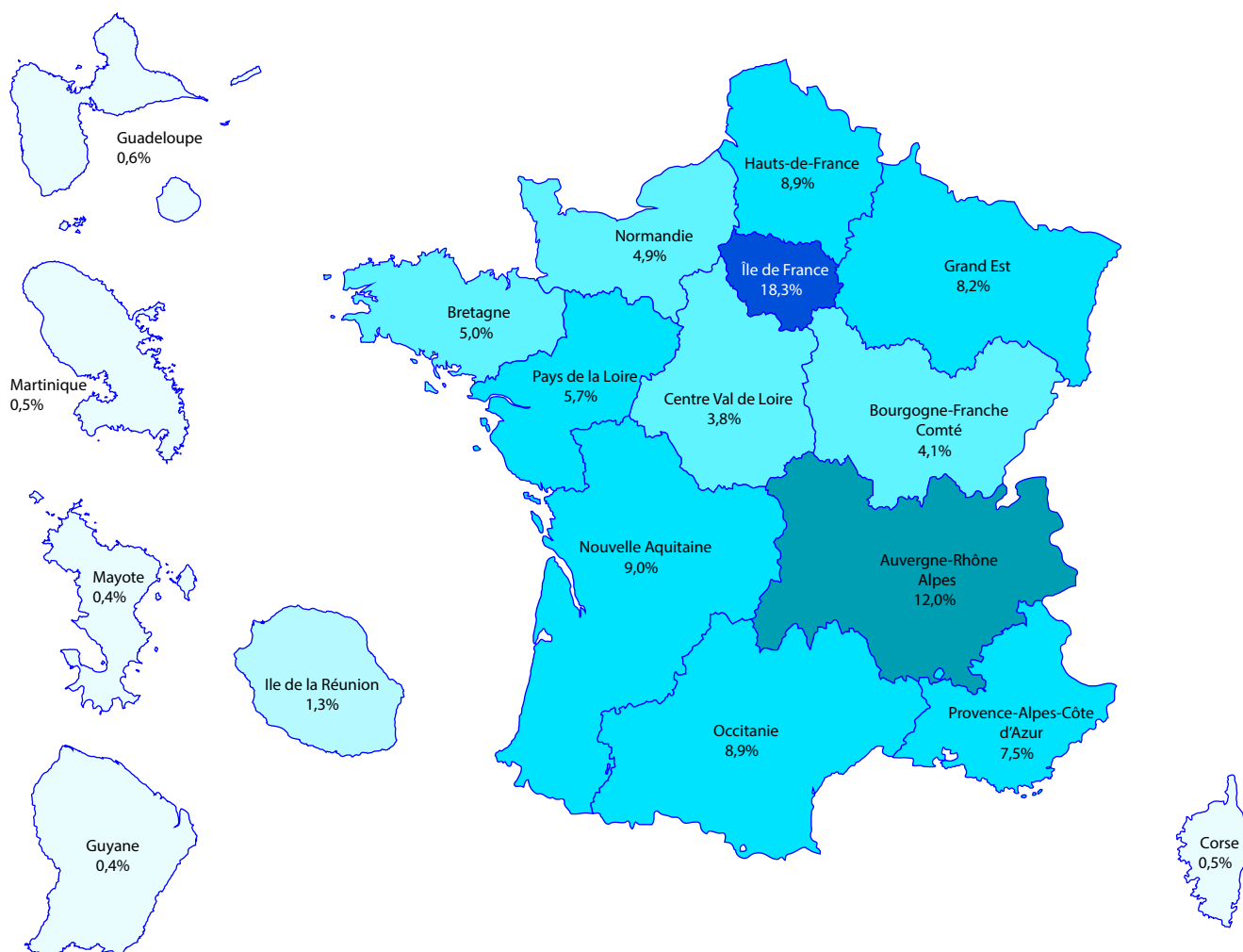


Figure 1: répartition de la population française par région au 1er janvier 2021

Lecture : Au 1er janvier 2021, 12.0% de la population française réside en Auvergne-Rhône-Alpes

Source : IGN, Insee, estimations de population, code officiel géographique Une répartition de la population par âge représentative de la France

La répartition par tranches d'âges de la population en Auvergne-Rhône-Alpes est similaire à celle observée sur l'ensemble du territoire français, avec un indice de vieillissement¹ de 85 en région pour 87 en France. La région compte notamment 1.4 million de jeunes de 15 à 29 ans, soit 17.4% de sa population totale.

Répartition de la population par tranche d'âge

	Auvergne-Rhône-Alpes		France métropolitaine		France entière	
Moins de 15 ans	1 448 189	17,9%	11 416 273	17,5%	11 931 082	17,7%
15 à 29 ans	1 407 737	17,4%	11 285 801	17,3%	11 661 453	17,3%
30 à 44 ans	1 512 913	18,7%	12 068 631	18,5%	12 402 932	18,4%
45 à 59 ans	1 585 727	19,6%	12 786 225	19,6%	13 279 226	19,7%
60 ans et plus	2 135 877	26,4%	17 678 913	27,1%	18 065 141	26,8%
Total	8 090 442		65 235 843		67 407 241	

Figure 2: répartition de la population en France et en région par tranches d'âge

Lecture : Au 1er janvier 2021, la région Auvergne-Rhône-Alpes compte 8 090 442 habitants dont 17.9% ont moins de 15 ans

Source : Insee - Estimations de population (résultats provisoires arrêtés fin mars 2021).

b. Une répartition par âge hétérogène au sein de la région

La part des 15-29 ans dans la population est toutefois assez variable d'un département à l'autre, allant de 12.9% dans le Cantal, département au plus fort indice de vieillissement (157), à 21% dans le Rhône, qui a le plus faible indice de vieillissement de la région (68).

¹ Nombre de personnes de 65 ans et plus dans la population pour 100 personnes de 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.

Répartition de la population départementale par tranches d'âge

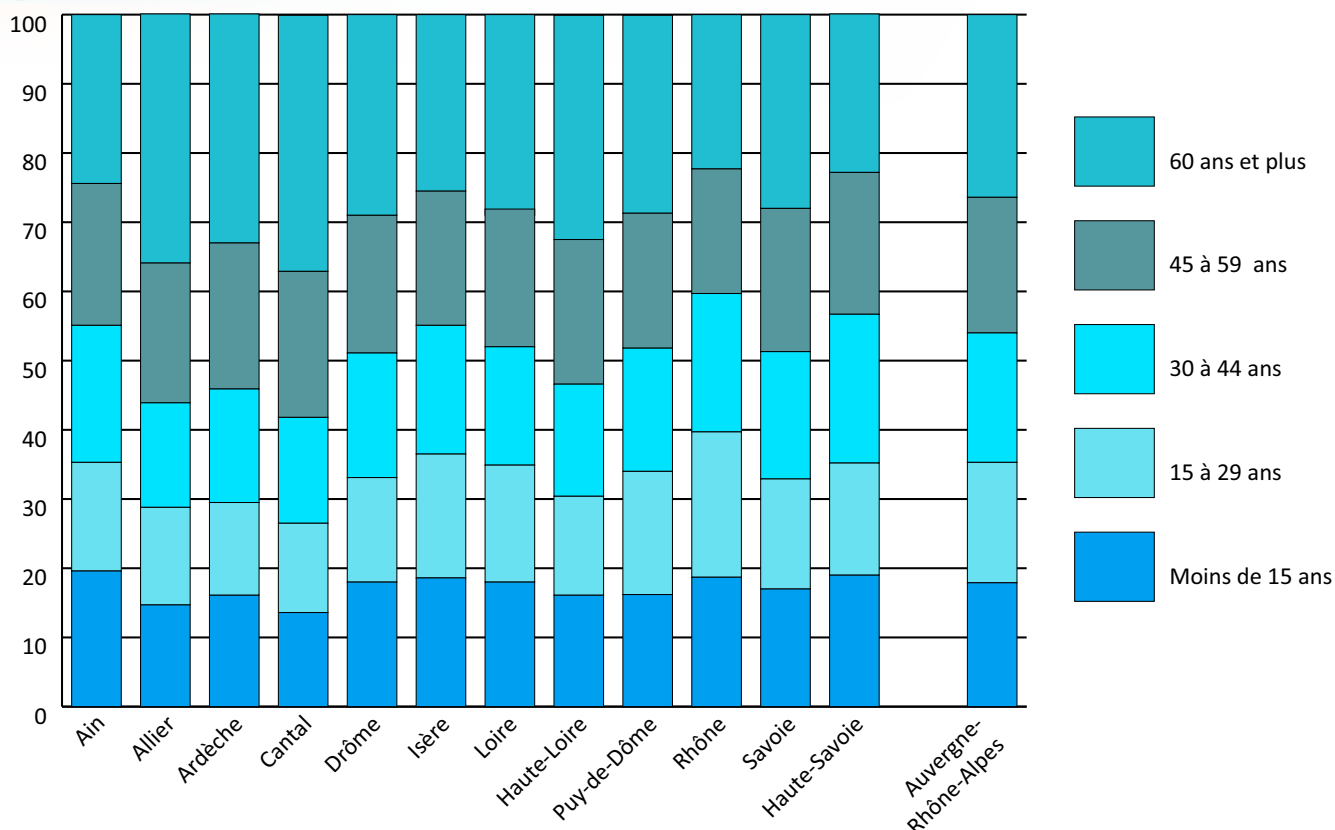


Figure 3 : Répartition de la population départementale par tranches d'âge
Lecture : Au 1er janvier 2021 19.6% de la population de l'Ain a moins de 15 ans
Source : Insee - Estimations de population (résultats provisoires arrêtés fin mars 2021).

2. SCOLARISATION DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

a. Le milieu ordinaire

A la rentrée 2019, la région Auvergne-Rhône-Alpes compte près de 47 500 élèves en situation de handicap en milieu ordinaire, dont 54.7% dans le premier degré². Ce chiffre est en augmentation de 36% depuis la rentrée 2015, une hausse davantage marquée dans le second degré (48%) que dans le premier degré (27%). Ainsi, entre les rentrées 2015 et 2019, la part d'élèves en situation de handicap dans l'ensemble des élèves est passée de 2.5% à 3.2% dans le premier degré, et de 2.1% à 3.1% dans le second degré.

Selon la DEPP³, en Auvergne-Rhône-Alpes à la rentrée 2020, 75.4% des élèves en situation de handicap dans le premier degré bénéficient d'une scolarisation en milieu ordinaire, contre 73.5% dans la France entière, et cette proportion descend à 69.8% chez les collégiennes et collégiens, pour 68.5% sur l'ensemble du territoire national. La part d'élèves en situation de handicap bénéficiant d'une scolarité en milieu ordinaire varie toutefois fortement d'un département à l'autre, allant de 56.2% pour le 1er degré et 43.5% pour le collège dans l'Allier à 81.9% pour le 1er degré et 76.4% pour le collège dans le Rhône.

² L'enseignement de premier degré est dispensé jusqu'à la fin de l'école primaire, avant l'enseignement du second degré, dispensé dans les collèges puis lycées généraux, technologiques ou professionnels

³ Géographie de l'école – édition 2021, Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS). Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)

Évolution de la scolarisation en milieu ordinaire des élèves en situation de handicap

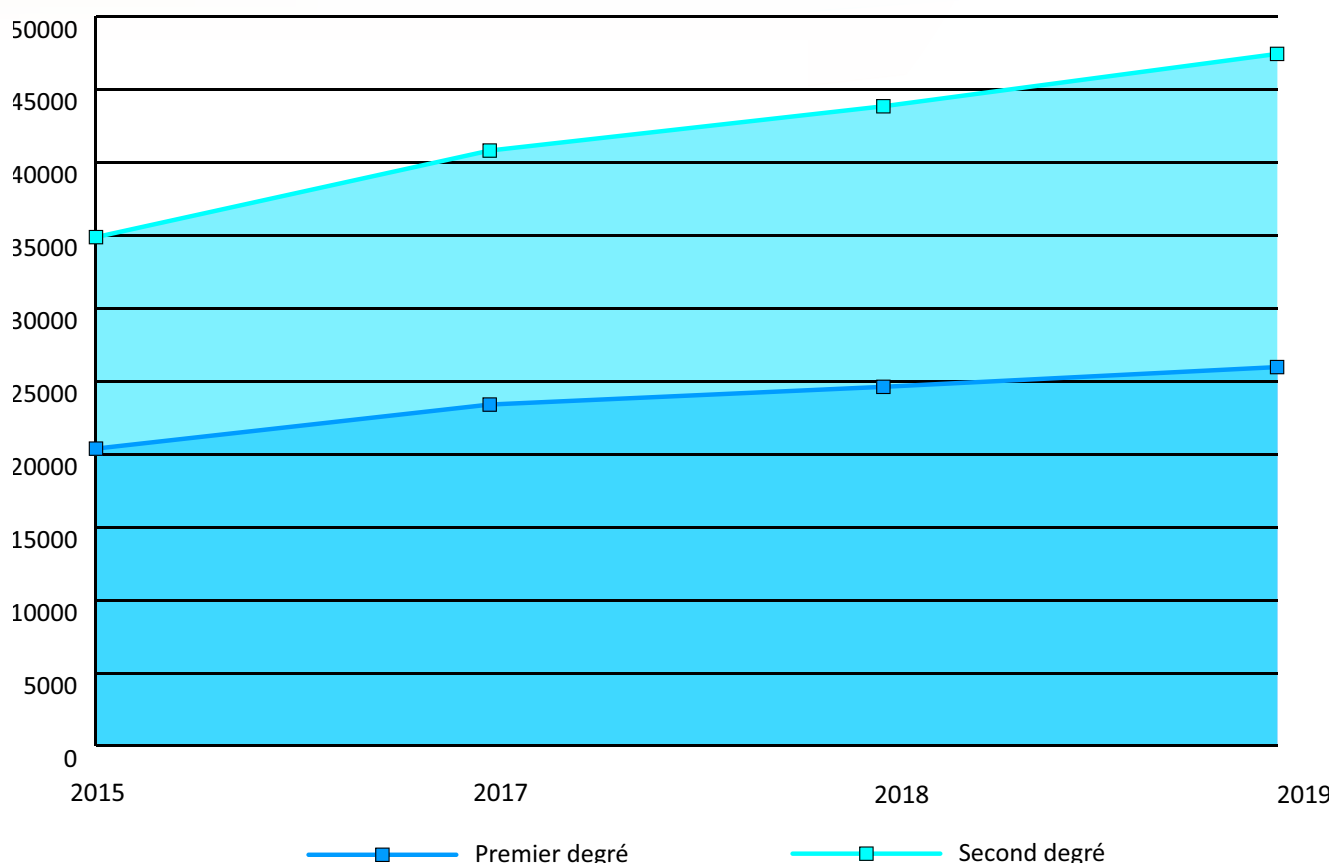


Figure 4 : Scolarisation en milieu ordinaire des élèves en situation de handicap

Lecture : A la rentrée 2019 en Auvergne-Rhône-Alpes, 25 980 élèves en situation de handicap sont scolarisés en milieu ordinaire dans le 1er degré, et 21 478 dans le 2nd degré, soit un total de 47 458 élèves.

Source : Ministère de l'Éducation Nationale, Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP) - Rapport du CREAI Auvergne-Rhône-Alpes Ecole inclusive : scolarisation des enfants en situation de handicap dans la région. Auvergne-Rhône-Alpes



Parole d'experte

Rectorat Académie de Lyon

« Le milieu scolaire et professionnel dit ordinaire doit s'adapter pour prendre en compte les besoins particuliers des personnes dont le handicap génère des limitations de participation. Cela n'exclut pas le recours, lorsque cela s'avère nécessaire, à des espaces protégés qui ne doivent en aucun cas constituer une mise à l'écart mais la possibilité d'offrir pour une période nécessaire les ressources pour permettre le retour apaisé dans le milieu scolaire et professionnel ouvert à tous. A l'école, de profonds bouleversements ont eu lieu depuis 2005. Nous progressons et avons encore de larges marges de progrès. »

Part des élèves en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire rentrée 2020

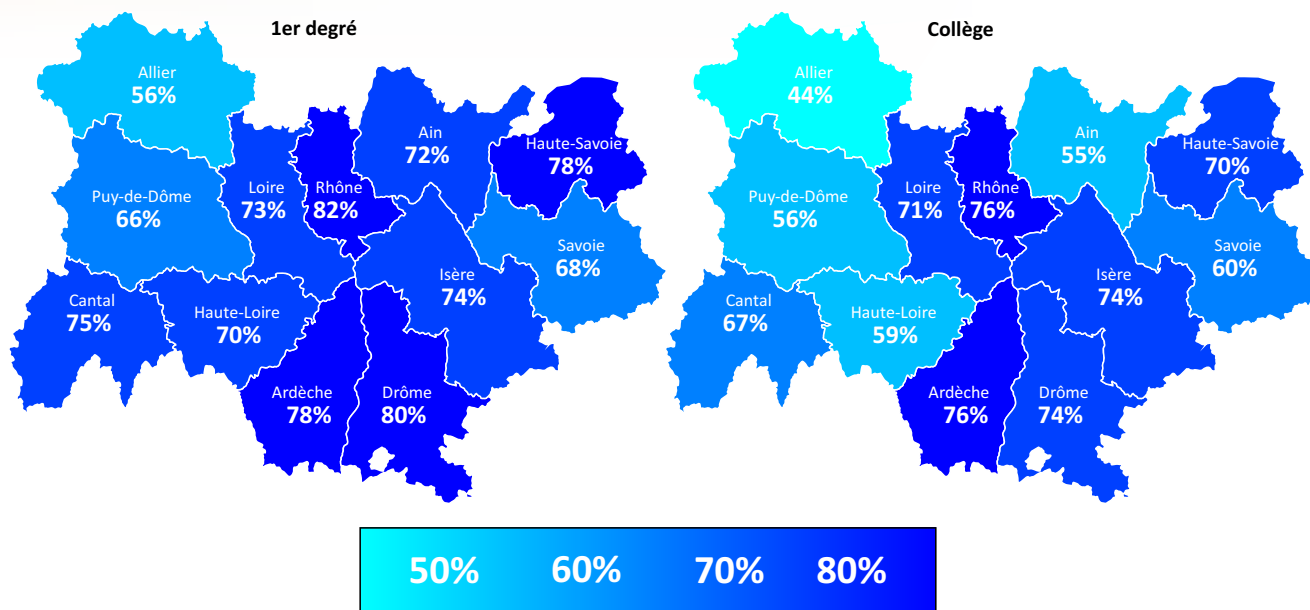


Figure 5: Part des élève en situation de handicap en milieu ordinaire par département

Lecture : A la rentrée 2020 dans l'Ain, 72% des élèves en situation de handicap du premier degré bénéficient d'une scolarisation en milieu ordinaire, comme 55% des élèves de niveau collège.

Source : Géographie de l'école – édition 2021, Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS). Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)

La volonté d'inclusion, concrétisée par la loi de 2005 et portée par les familles et les jeunes n'est pas sans poser certains défis pour l'école. La prise en compte des besoins éducatifs particuliers et plus largement des singularités des enfants constitue une évolution sur le temps long de l'école de la République. Elle nécessite la mise en place d'aménagements, techniques ou humains, ainsi que la formation et l'outillage des professionnels de l'enseignement et de l'éducation pour permettre aux jeunes d'être pleinement inclus dans le groupe classe, les activités et les apprentissages.

Témoignage

« A l'école, j'ai eu des enseignants qui n'étaient pas du tout au courant des contraintes que j'avais par rapport à mon handicap, donc ils me faisaient faire comme les autres, ils ne m'aménageaient pas les cours. Cela a causé beaucoup de fatigue, et comme ma formation était très manuelle et que j'ai des problèmes de dextérité, ça n'allait pas.

Je pense qu'il faudrait des cours de sensibilisation dans les collèges et lycées, ce qui n'existe pas actuellement. Il y a beaucoup de discrimination de la part des autres élèves au niveau des collèges et lycées. Ce qui serait bien dans l'immédiat, ce serait une journée de sensibilisation auprès des élèves sur le sujet du handicap. »

Adélie, 21 ans



Paroles d'expert-es : sur l'augmentation de la scolarisation en MO

MDPH Ain

« Il y a deux phénomènes que l'on peut observer. Le premier, sur l'orientation, est une demande d'inclusion dans les écoles de proximité de la part des parents, qui peut expliquer la hausse des orientations des enfants vers le milieu ordinaire. D'autre part, il existe une problématique de places sur des établissements médico-sociaux type IME, avec parfois des orientations par défaut vers le milieu ordinaire. »

Cap emploi Savoie Haute-Savoie

« Il existe une réelle volonté des familles et des jeunes de s'orienter prioritairement vers le milieu ordinaire, dès la formation, et d'envisager soit le médico-social soit d'autres types d'accompagnements uniquement dans un second temps. C'est quelque chose qu'on observe de plus en plus. »

b. Le milieu médicoéducatif et spécialisé

La scolarisation en milieu spécialisé décroît au profit de la scolarisation en milieu ordinaire. Ainsi à la rentrée 2019, on compte 9 375 élèves en situation de handicap profitant d'une scolarisation en milieu spécialisé en Auvergne-Rhône-Alpes, soit 6% de moins qu'à la rentrée 2018, et 20% de moins qu'à la rentrée 2016.

Scolarisation des enfants en situation de handicap en MS en Auvergne-Rhône-Alpes

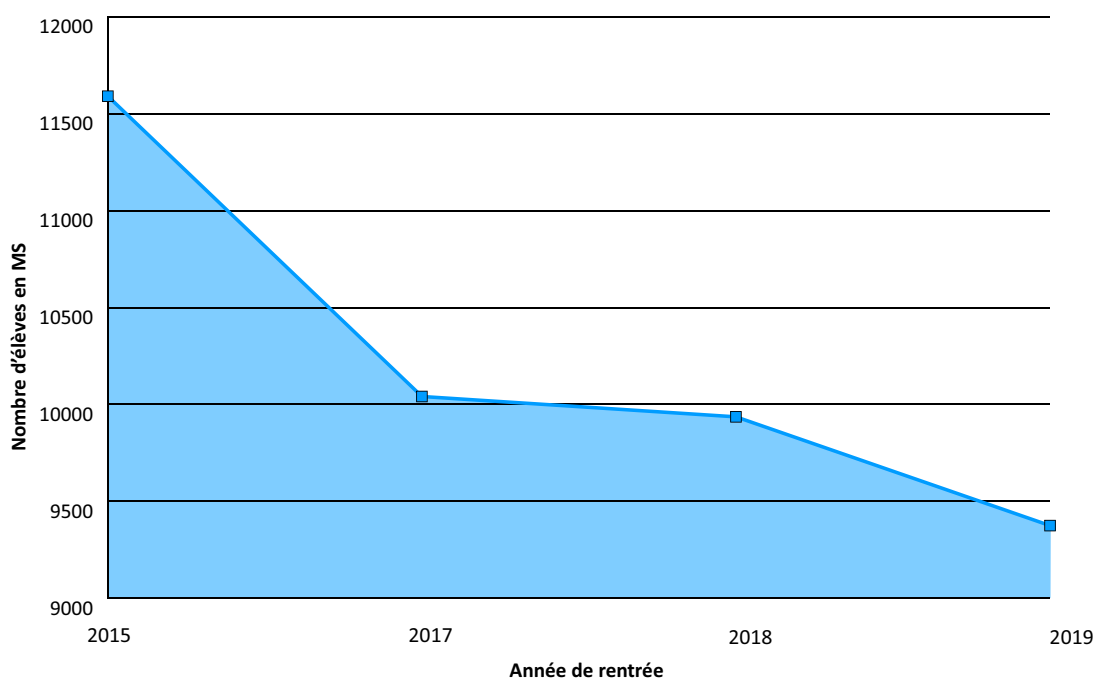


Figure 6: Évolution de la scolarisation en milieu médicoéducatif et spécialisé

Lecture : A la rentrée 2019 en Auvergne-Rhône-Alpes, 9 375 élèves bénéficient d'une scolarisation en milieu médicoéducatif et spécialisé.

Sources : Ministère de l'Éducation Nationale, Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP) - rentrée 2019 - rapport du CREAI Auvergne Rhône Alpes, École inclusive : scolarisation des enfants en situation de handicap dans la région. Auvergne-Rhône-Alpes.

c. La transition du milieu scolaire vers le marché du travail : entre continuité et rupture

D'un point de vue statistique, il est des moments de rupture dans les parcours de vie qui sont une grande déperdition d'informations et fragilisent le parcours professionnel. La transition entre le milieu scolaire et professionnel en est un. Les paroles des jeunes et les paroles d'expertes et d'experts nous offrent une vision de terrain, sur cette transition parfois difficile et les solutions expérimentales à l'œuvre sur nos territoires (Cf. témoignages suivants).



Paroles d'expert-es : transition de la scolarité vers le marché du travail

ARS

« Il y a une problématique dans les périodes de transitions des projets de vie : le manque d'informations, les difficultés à ces moments de transition de trouver les interlocuteurs, d'être accompagnés, etc. Tout cela rend les choses difficiles pour les familles et les jeunes. Il y a également une claire méconnaissance de dispositifs comme l'apprentissage, ce que ça peut leur apporter, quels sont les différents moyens pour poursuivre des études supérieures... »

MDPH Ain

« On voit apparaître de nouvelles propositions de formation et d'accompagnement pour des jeunes à partir de 16 ans. L'offre est en train vraiment de s'étoffer sur la région Auvergne-Rhône Alpes ce qui va contribuer à faciliter la transition entre le milieu scolaire et l'emploi. Cela amènera peut-être les jeunes à entrer un peu plus tard sur le marché du travail, avec un accompagnement mission locale par exemple »

Cap emploi Rhône

« Sur l'Ain, LADAPT expérimente justement avec une équipe mobile qui accompagne des jeunes de 16 à 25 ans. C'est un dispositif intéressant concernant la transition vers l'emploi, et qui renouvelle ses méthodes d'accompagnement »

Cap emploi Haute-Loire

« L'Association pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte (ASEA 43) porte un projet qui vient de démarrer sur notre territoire : suite à un appel à projet lancé par la DREETS en 2021, nous avons démarré depuis le 1^{er} décembre un travail de "passerelles vers l'emploi" destiné aux jeunes travailleurs handicapés du département dont l'objectif est de les faire travailler leur projet professionnel avec le Service Public de l'Emploi »

En entrant sur le marché du travail, les jeunes peuvent obtenir le droit à la compensation découlant de la loi de 2005 grâce à la reconnaissance administrative de leur situation de handicap, qui leur permet d'être reconnus comme « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE).

Différents types de reconnaissances existent, émises principalement par les MDPH et la sécurité sociale. L'encadré ci-dessous récapitule les reconnaissances administratives prévues par la loi du 11 février 2005. Les données disponibles auprès des MDPH ne permettent pas de discriminer la population jeune de l'ensemble du public, et elles concernent les reconnaissances et décisions rendues dans l'année, elles sont donc disponibles « en flux » et non « en stock ». Les reconnaissances de la qualité de travailleur ou travailleuse handicapé-e (RQTH) étant délivrées pour une durée allant de 1 an, à vie, il n'est donc pas possible de déduire le nombre de RQTH en cours de validité. Autrement dit, à ce jour, l'information du nombre total de personnes (et a fortiori de jeunes) concernées par une situation de handicap n'est pas disponible.

Le Comité interministériel au handicap prévoit de nouvelles dispositions notamment en matière de reconnaissance (février 2022) : ainsi la délivrance automatique de la RQTH sera accordée pour les jeunes de plus de 16 ans déjà en accompagnement par la MDPH en 2022. Cette disposition fait partie de l'axe « Simplifier le quotidien et renforcer le pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap ».



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

Code du travail, article L.5212-13

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

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

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

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

3. ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES PAR LES MISSIONS LOCALES ET ECOLES DE LA 2ÈME CHANCE

L'entrée des jeunes dans la recherche d'emploi peut être soutenue par différents acteurs dont l'action leur est spécifiquement dédiée. C'est le cas des missions locales et des écoles de la 2ème chance. Ces acteurs nous permettent de disposer de données sur le public des jeunes en situation de handicap.



Définitions

« Les **missions locales** ont été créées pour favoriser l'insertion professionnelle et sociale des jeunes âgés de 16 à 25 ans. Leurs domaines d'intervention sont variés : emploi, formation, logement, santé, mobilité, et loisirs entre autres.

Même si une mission locale s'adresse en priorité aux jeunes qui sont sortis du système scolaire ou qui n'ont pas d'emploi, elle propose aussi un accompagnement à ceux qui poursuivent des études ou sont actifs. Organisées en réseau, elles sont réparties sur tout le territoire et proposent de nombreux points d'accueil. [...]

Les missions locales font partie du service public de l'emploi (SPE) et disposent, à ce titre, de partenariats avec Pôle emploi et d'autres acteurs de la sphère sociale. Pour accompagner les jeunes, favoriser leur accès à l'emploi et aux droits sociaux, elles s'appuient sur les dispositifs mis à disposition par l'État et les collectivités territoriales. »

Source : <https://www.aide-sociale.fr/missions-locales/>

L'annuaire des missions locales d'Auvergne-Rhône-Alpes est disponible sur <https://www.missions-locales.org/trouver-la-mission-locale-la-plus-proche/>

« Les **écoles de la deuxième chance (E2C)** s'adressent aux jeunes de moins de 26 ans sortis du système éducatif sans diplôme ni qualification professionnelle.

Fondées sur une pédagogie différente des schémas scolaires classiques, les E2C ont pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des jeunes qu'elles accueillent sans autre critère que leur motivation, en leur permettant de développer des compétences, de construire leur projet personnel et professionnel et ainsi gagner en autonomie. »

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/e2c>

a. Les jeunes en E2C

En 2020, on compte au total 811 entrées en formation au sein des écoles de la deuxième chance d'Auvergne-Rhône-Alpes, soit 40% de moins qu'en 2018 et 2019. Parmi les bénéficiaires, 71% ont moins de 26 ans, et 15% ont une reconnaissance de situation de handicap.

b. Accompagnement des jeunes TH par les Missions locales

En 2020, pour 100 jeunes en parcours d'accompagnement par le réseau des missions locales (PACEA, garantie jeune, PPAE, PLIE...), quatre disposent d'une RQTH. Ces 4 615 jeunes TH en accompagnement sont 4% de moins qu'en 2019 et 6% de moins qu'en 2018, alors que le nombre total de jeunes en parcours d'accompagnement en Mission locale connaît une légère augmentation (+2% depuis 2018).

Nombre et part de jeunes en TH accompagnés par les Missions locales

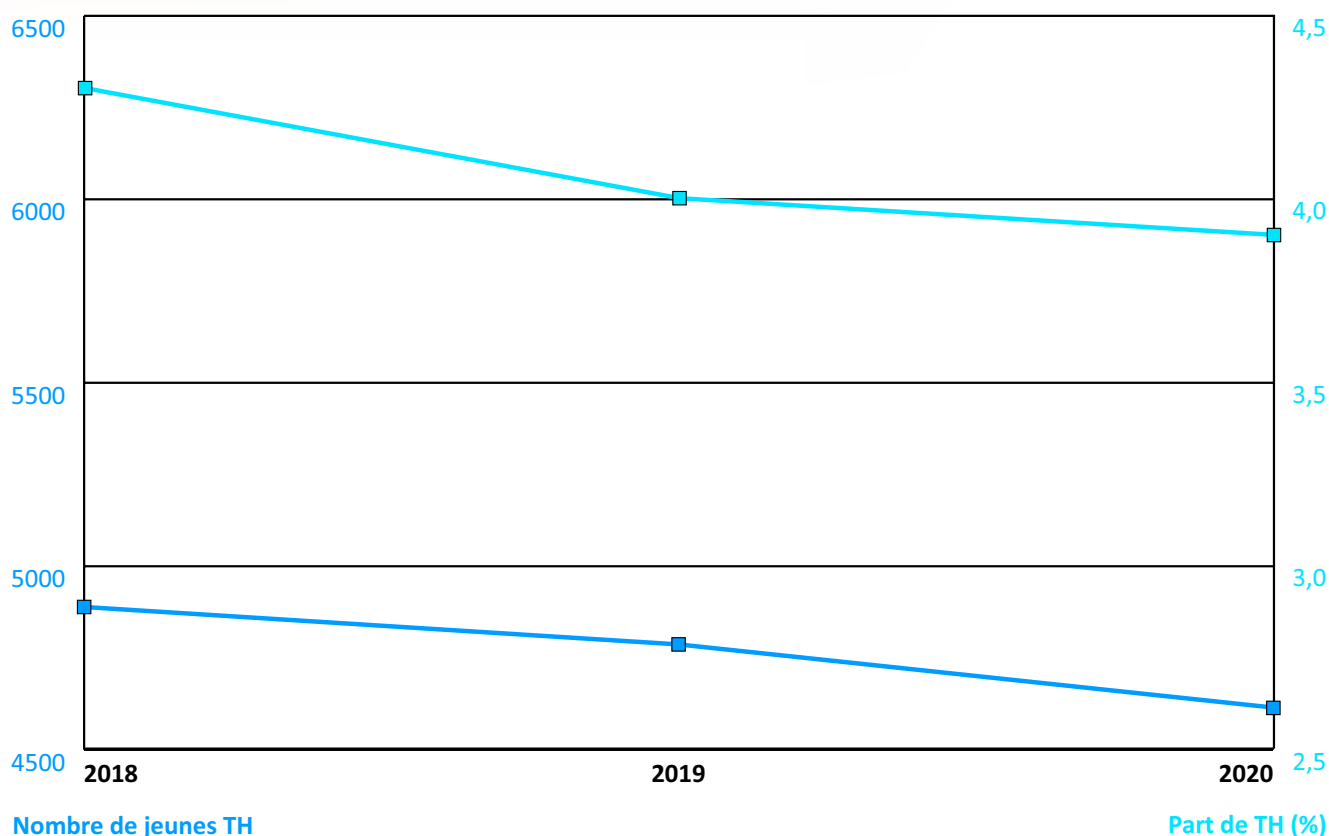


Figure 7: Evolution des nombre et part de jeunes TH en Mission locale

Lecture : En 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes, 4 615 jeunes en situation de handicap bénéficient d'un accompagnement par les Missions locales, soit 3.9% des bénéficiaires.

Source : I-Milo, Animation régionale des Missions locales Auvergne-Rhône-Alpes

La part des jeunes en accompagnement ayant une RQTH varie de 3% en Savoie à environ 5.5 % dans l'Ain et l'Allier. Les missions locales peuvent accompagner les jeunes dans leur parcours administratif de reconnaissance du handicap. Elles ont un rôle essentiel de détection et d'orientation des jeunes qui sortis du milieu scolaire n'ont pas toujours déjà entamé des démarches en vue d'obtenir une RQTH ou une autre reconnaissance.

Nombre et part de TH parmi les jeunes en accompagnement par les Missions locales en 2020

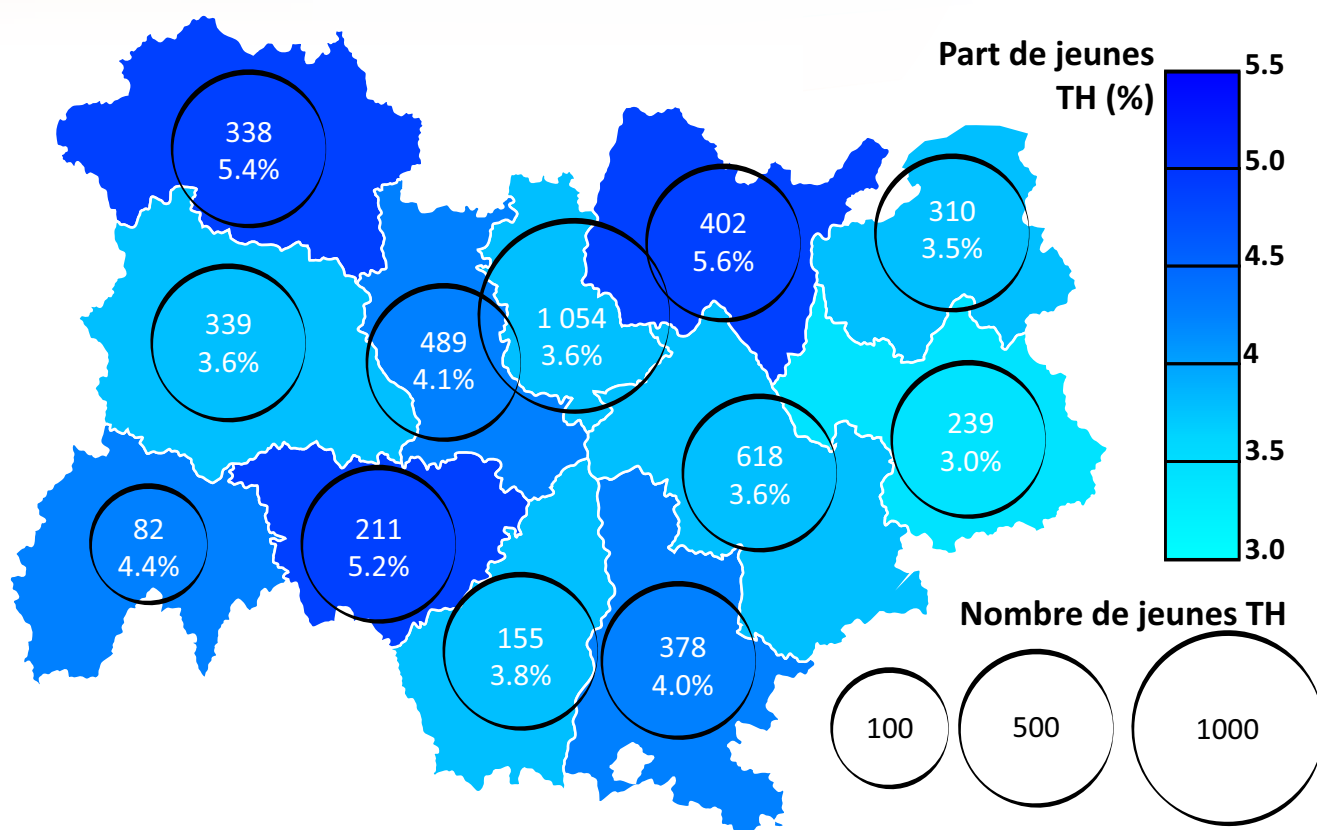


Figure 8: Nombre et part de jeunes TH en Mission locale par département

Lecture : En 2020 dans l'Ain, 402 jeunes en situation de handicap bénéficient d'un accompagnement par les Missions locales, soit 5.6% des bénéficiaires.

Source : I-Milo, Animation régionale des Missions locales Auvergne-Rhône-Alpes



La vie secrète des chiffres

Les données présentées concernant les Missions locales sont calculées sur la base du nombre de jeunes en parcours d'accompagnement : PACEA, garantie jeune, PPAE, PLIE, c'est-à-dire tous engagements formalisés en Mission locale. Ils ne concernent donc pas l'ensemble des jeunes ayant bénéficié d'un premier accueil en Mission locale sans que cela ne débouche sur un parcours d'accompagnement, pour une information simple par exemple.

A titre illustratif en 2020, 117 487 jeunes ont été accompagné par les Missions locales d'Auvergne-Rhône-Alpes, mais au total 216 358 jeunes ont été en contact avec le réseau.

c. Caractéristiques du public accompagné par les Missions locales

Parmi les jeunes en accompagnement par les missions locales, la population handicapée est plus masculine et plus âgée que le tout public : on compte en 2020 en région 59% d'hommes et 52% de plus de 22 ans, contre 52% d'homme et 45% de plus de 22 ans chez le tout public. Cette différence d'âge interroge sur la possibilité d'un « temps de latence » entre la sortie du système scolaire et la prise de contact avec une Mission locale. Malheureusement, aucune donnée n'est aujourd'hui disponible sur le nombre de mois ou années écoulées entre la sortie d'un ou une jeune en situation de handicap du système scolaire et son entrée en contact avec le SPE et a fortiori entre sa sortie du système scolaire et la proposition d'une solution : insertion dans l'emploi, offre de formation, période d'immersion professionnelle...

Caractéristiques des jeunes suivis par le réseau des missions locales

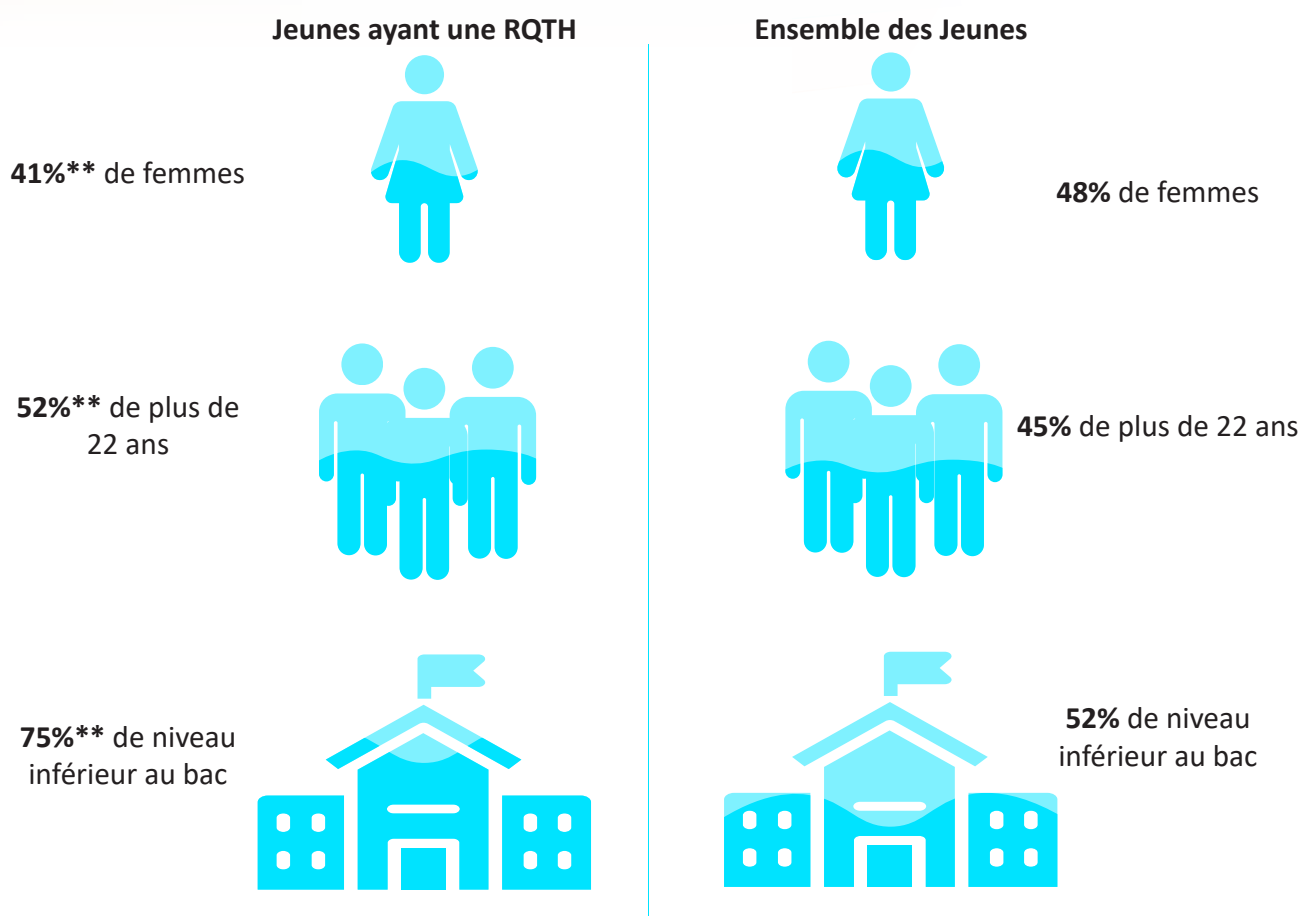


Figure 9: Comparaison des caractéristiques des jeunes TH et TP en Mission locale en 2020

** : différence TH/TP significative au seuil de 0.1%

Lecture : En 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes, 48% des jeunes bénéficiant d'un accompagnement par les Missions locales sont des femmes, contre 41% pour les bénéficiaires ayant une RQTH, différence significative au seuil de 0.1%.

Source : I-Milo, Animation régionale des Missions locales Auvergne-Rhône-Alpes



Paroles d'expert-es

Cap emploi Rhône

« Les Missions locales reçoivent toute une catégorie de jeunes qui n'ont pas encore de RQTH. Parfois les jeunes ne souhaitent pas faire la demande, parfois ce sont les parents. C'est sans doute ce qui explique la part des plus de 22 ans plus élevée chez le public Mission locale TH par rapport à l'ensemble des jeunes ».

Mission Locale Gier-Pilat (42)

« Souvent quand les jeunes viennent en Mission locale, le dossier n'est pas établi, il manque des bilans, des enrichissements pour aborder la demande de RQTH. Mais ce sont souvent des jeunes déjà fragilisés par leur handicap, ou par un niveau scolaire assez bas par rapport à la moyenne. Parfois, les jeunes viennent avec quasiment aucun dossier, alors que le handicap est présent. »

On constate également que les jeunes disposant d'une RQTH ont un niveau de qualification moindre, avec trois jeunes sur quatre de niveau inférieur au bac (niveaux V, Vb et infra), contre un sur deux chez le tout public, et seulement 3% de niveaux supérieurs, soit 6 points de moins que chez le tout public. On observe toutefois une baisse progressive de la proportion de niveaux bac et moins (-3.3 points depuis 2018), plus marquée que chez le tout public (-2.6 points).

Répartition par niveau des jeunes accompagnés par les missions locales en 2020

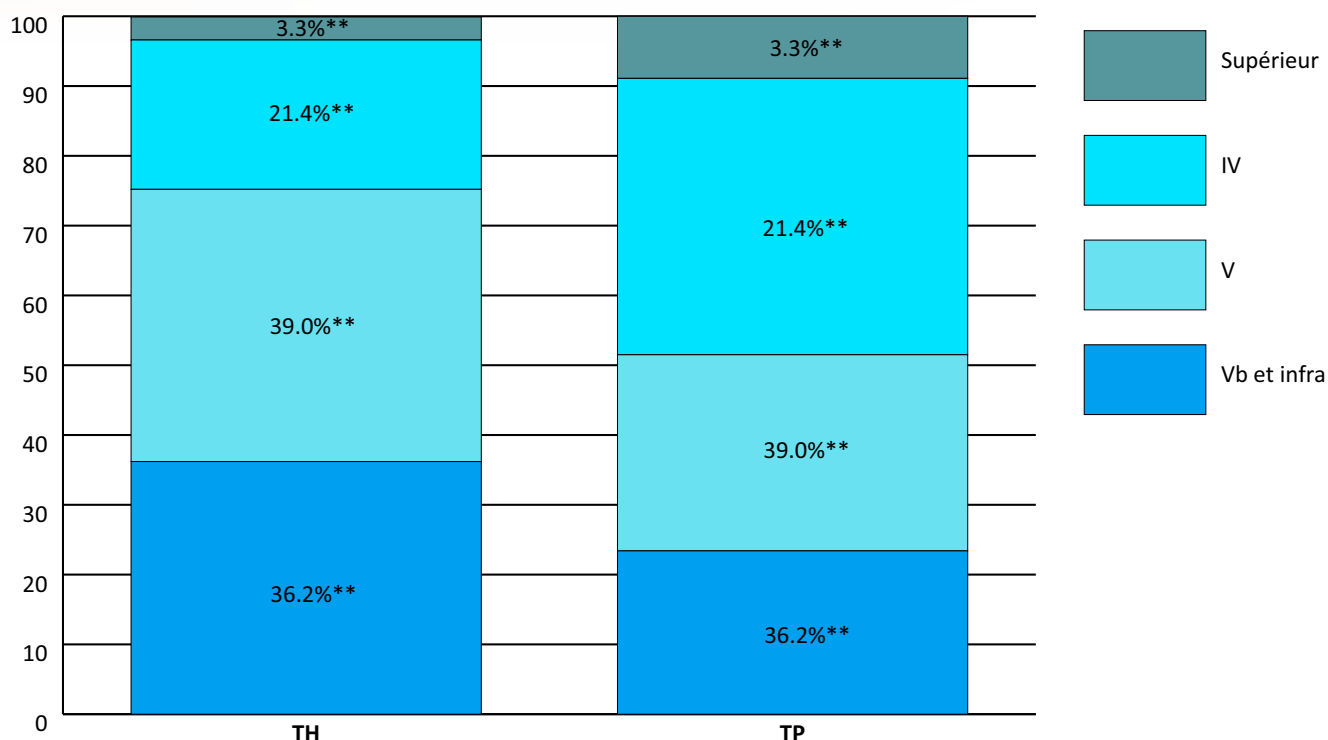


Figure 10: Répartition par niveau de diplôme des jeunes TH et TP en Mission locale en 2020

** : différence TH/TP significative au seuil de 0.1%

Lecture : En 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes, 23.4% des jeunes bénéficiant d'un accompagnement par les Missions locales ont un niveau de qualification Vb ou infra (inférieur au CAP), contre 36.2% chez les bénéficiaires ayant une RQTH, différence significative au seuil de 0.1%.

Source : I-Milo, Animation régionale des Missions locales Auvergne-Rhône-Alpes



Paroles d'expert-es

MDPH de l'Ain

« L'équipe pluridisciplinaire « jeunes » se réunit chaque semaine pour étudier les dossiers des jeunes de moins de 26 ans, les missions locales y sont invitées. En parallèle, nous travaillons avec le référent de l'éducation nationale. Travailler et sensibiliser les centres IME, IMPro, SESSAD, et réfléchir en amont de la majorité, donc à partir de 15-16 ans, permet de mieux préparer ce passage au monde adulte. Nous voyons une augmentation des dossiers jeunes et leurs difficultés à l'accès au milieu ordinaire parce qu'ils ont besoin d'un laps de temps pour accepter le fait de faire la demande de RQTH. Ils et elles restent 1 an ou 2 en difficultés sans avoir déposé une demande de RQTH. Ils fuient parfois la stigmatisation, ils n'ont plus envie d'avoir cette « étiquette handicap » qu'ils ont eu pendant leur jeunesse. »

4. LES INSCRIPTIONS À PÔLE EMPLOI

Les moins de 25 ans représentent en Auvergne-Rhône-Alpes 13.3% de DE sur les listes Pôle emploi fin décembre 2020. Pourtant, cette tranche d'âge ne représente que 2.9% des DE BOE confirmant à nouveau que le public en situation de handicap en recherche d'emploi est plus âgé que le tout public. On observe également une proportion de moins de 25 ans plus de 4 fois plus faible chez les BOE que chez le tout public pour les nouvelles inscriptions à Pôle emploi courant 2020 et pour les sorties des listes courant 2020 (données de flux). Chez les deux populations, la part de jeunes dans les sorties est inférieure à leur part dans les entrées, laissant supposer que le facteur jeunesse représente effectivement un frein pour l'accès à l'emploi.

Part des moins de 25 ans dans les DE BOE et tout public en Auvergne-Rhône-Alpes

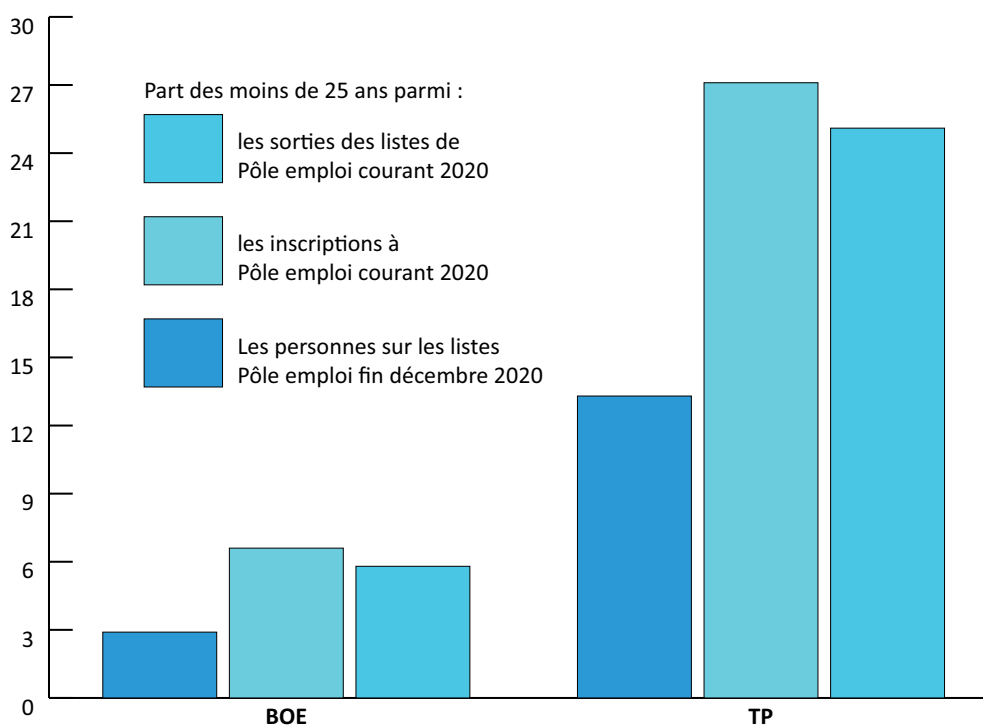


Figure 11: Part des moins de 25 ans dans les DE BOE et tout public en Auvergne-Rhône-Alpes

Lecture : En Auvergne-Rhône-Alpes, 2.9% des personnes BOE inscrites sur les listes de Pôle emploi fin décembre 2020 ont moins de 25 ans, de même que 27.1% de l'ensemble des personnes s'étant inscrites à Pôle emploi courant 2020.

Source : SISP & STMT, Statistiques, Etudes et Evaluation, données 2019, Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes

Si l'on s'intéresse à présent à la part de BOE dans les jeunes DE, on constate une certaine hétérogénéité territoriale. En effet, parmi les personnes de moins de 25 ans sur les listes de Pôle emploi fin décembre 2020, les BOE ne représentent que 1.0% dans le Cantal (à interpréter avec précaution du fait d'un effectif particulièrement faible). Cette proportion monte à 2.4% dans la Drôme, pour une moyenne régionale de 1.8%. Cette moyenne est de 6.4 points inférieure à la part de BOE dans l'ensemble des DE.

Les part de BOE parmi les entrées et sorties jeunes sont également plus de 4 fois inférieures à celles observées dans l'ensemble des DE. Le public jeune semble ainsi moins concerné par la problématique du handicap. Cela rejoint la remarque faite précédemment : le public en situation de handicap est plus âgé, entre autres du fait des nombreuses situations de handicap dues à un accident au cours de la vie. Il est également important de considérer que les jeunes n'ont parfois simplement pas ou pas encore de reconnaissance administrative de leur situation de handicap, soit parce que celle-ci n'est pas repérée ou diagnostiquée, soit parce qu'elles et ils ont besoin d'un accompagnement dans les démarches permettant d'obtenir sa reconnaissance.

Part des BOE dans les personnes de moins de 25 ans sur les listes de Pôle emploi fin décembre 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes

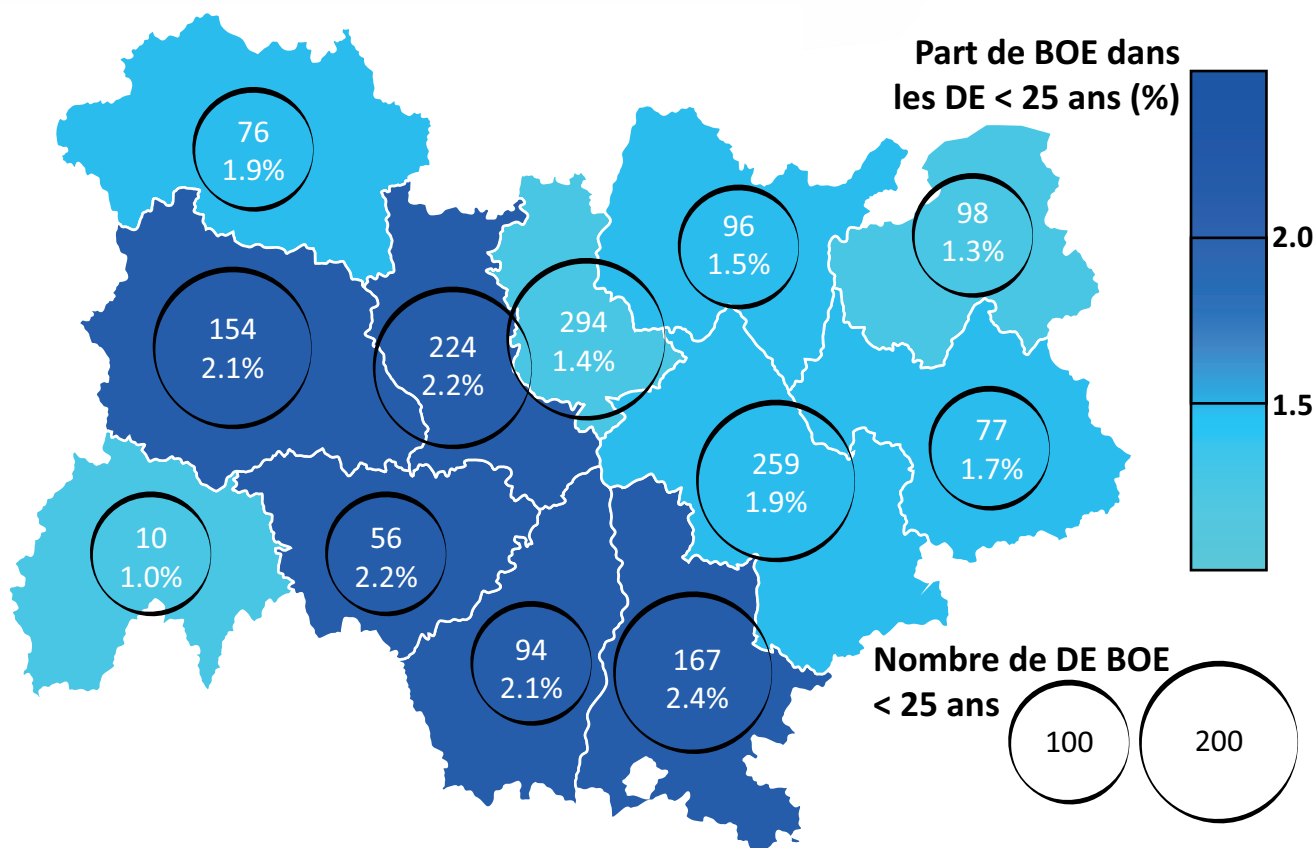


Figure 12: Nombre et part des moins de 25 ans dans les DE BOE par département

Lecture : Dans l'Ain fin décembre 2020, on compte 96 BOE de moins de 25 ans sur les listes de Pôle emploi, soit 1.5% des moins de 25 ans sur ces listes.

Source : SISP & STMT, Statistiques, Etudes et Evaluation, données 2019, Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes

II. SITUATION DE L'EMPLOI ET PRÉPARATION À L'EMPLOI

1. LES JEUNES TH EN EMPLOI

a. Activité et chômage des 15-24 ans

La population jeune est particulièrement concernée par l'inactivité et l'emploi. En 2018, la région compte près de 950 000 jeunes de 15 à 24 ans, soit 19% de l'ensemble des 15-64 ans, dont plus de 460 000 sont des femmes (48.9%). La majorité sont inactifs et inactives, en études notamment, mais 41.7% sont actifs et actives, dont 23.1% au chômage en recherche d'emploi.



Définitions : population inactive, active, active occupée au sens du recensement

La population inactive désigne « par convention les personnes qui ne sont ni en emploi (BIT) ni au chômage : [...] étudiants et retraités ne travaillant pas en complément de leurs études ou de leur retraite, hommes et femmes au foyer, personnes en incapacité de travailler... »

« **La population active** au sens du recensement de la population comprend les personnes qui déclarent :

- exercer une profession (salarisée ou non) même à temps partiel ;
- aider une personne dans son travail (même sans rémunération) ;
- être apprenti, stagiaire rémunéré ;
- être chômeur à la recherche d'un emploi ou exerçant une activité réduite ;
- être étudiant ou retraité mais occupant un emploi ;
- être militaire du contingent (tant que cette situation existait).

Cette population correspond donc à **la population active occupée** à laquelle s'ajoutent les chômeurs en recherche d'emploi »

Source : INSEE, définitions Population active (recensement de la population) et Inactifs

Cette observation est toutefois moins marquée en Auvergne-Rhône-Alpes que dans l'ensemble du territoire national. En 2018 en France, on compte en effet une part plus faible de jeunes en activité (40.2%), et davantage d'entre eux sont au chômage en recherche d'emploi (27.2%). L'évolution de ces deux statistiques, elle, suit la même tendance sur les deux territoires : on observe une baisse régulière depuis 2015. Le taux de chômage des 15-24 ans a en effet perdu 2.8 points en France entre 2015 et 2018, et 2.4 points en région soit une chute 3.5 fois plus importante que celle observée pour l'ensemble des 15-64 ans. Si l'ensemble des 15-64 ans a vu son taux d'activité augmenter entre 2015 et 2018, la part des jeunes actifs et actives a chuté de 1.3 point en France comme en Auvergne-Rhône-Alpes, reflétant sans doute un taux d'étudiants (population considérée inactive excepté pour celles et ceux occupant un emploi) en augmentation.

En Auvergne-Rhône-Alpes en 2018, les moins de 25 ans représentent :

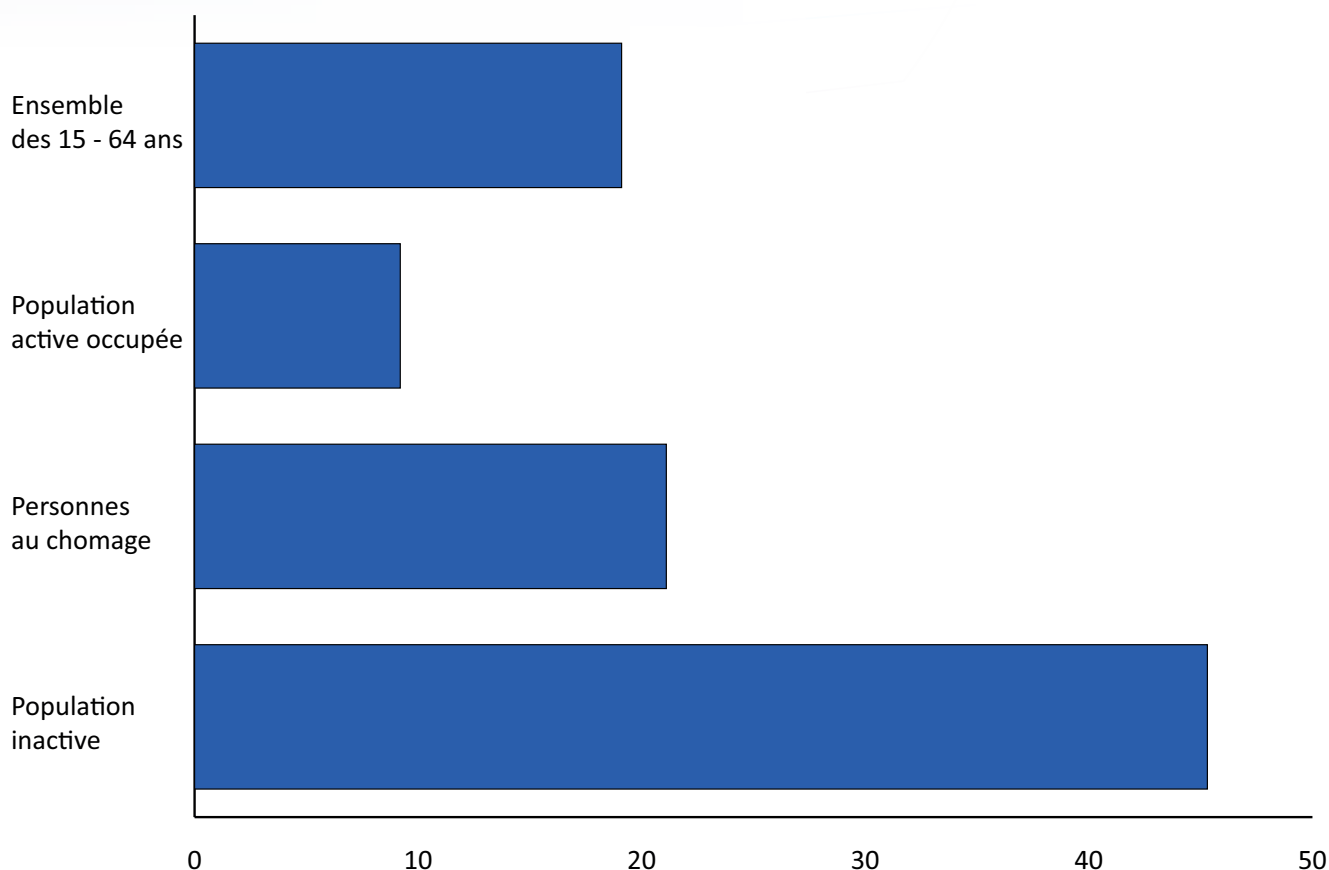


Figure 13: Part des moins de 25 ans dans la population active, inactive et au chômage, en 2018
Lecture : En 2018 en Auvergne-Rhône-Alpes, 19.1% des 15-64 ans ont moins de 25 ans, comme 9.2% de la population active occupée.
Source : Insee, RP2018 exploitation principale

On observe en Auvergne-Rhône-Alpes une sur-représentation des femmes parmi les jeunes en inactivité, dont elles représentent 52.1 %. Elles sont également sur-représentées chez les jeunes au chômage (45.9%) par rapport à l'ensemble des actifs et actives, dont elles représentent 44.4%, soit 1.5 points de moins. Ces tendances sont également observées à l'échelle nationale.

Ces remarques sur la population jeune se généralisent toutefois à l'ensemble des 15-64 ans, avec des différences hommes-femmes encore plus marquées.

Répartition des 15-24 ans en Auvergne-Rhône-Alpes par activité

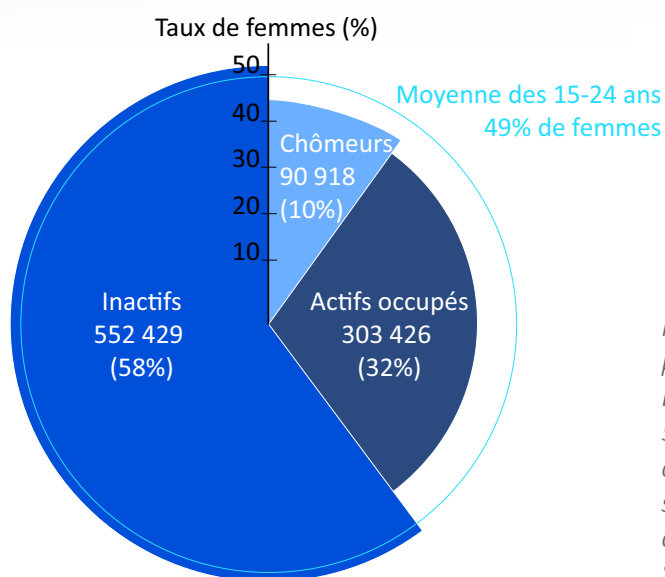


Figure 14: taux de femme et répartition des 15-24 ans par activité en 2018

Lecture : En 2018 en Auvergne-Rhône-Alpes, on compte 552 429 inactifs et inactives de 15 à 24 ans, soit 58% de cette population. Parmi cette population inactive, 52% sont des femmes soit davantage que dans l'ensemble des 15-24 ans.

Source : Insee, RP2018 exploitation principale

De par le nombre important d'étudiantes et étudiants dans cette population, les jeunes sont en proportion davantage en inactivité que l'ensemble des 15-64 ans de la région, dont 75.4% sont actifs et actives. Cependant, on remarque également chez les jeunes une proportion au chômage plus importante (9.6% contre 8.7%), d'autant plus quand on la rapporte à la population active uniquement (taux de chômage au sens du recensement de la population) : 11.5% dans l'ensemble des 15-64 ans, soit moitié moins que chez les 15-24 ans.

Taux de chômage des 15-24 ans en 2018, au sens du recensement de la population

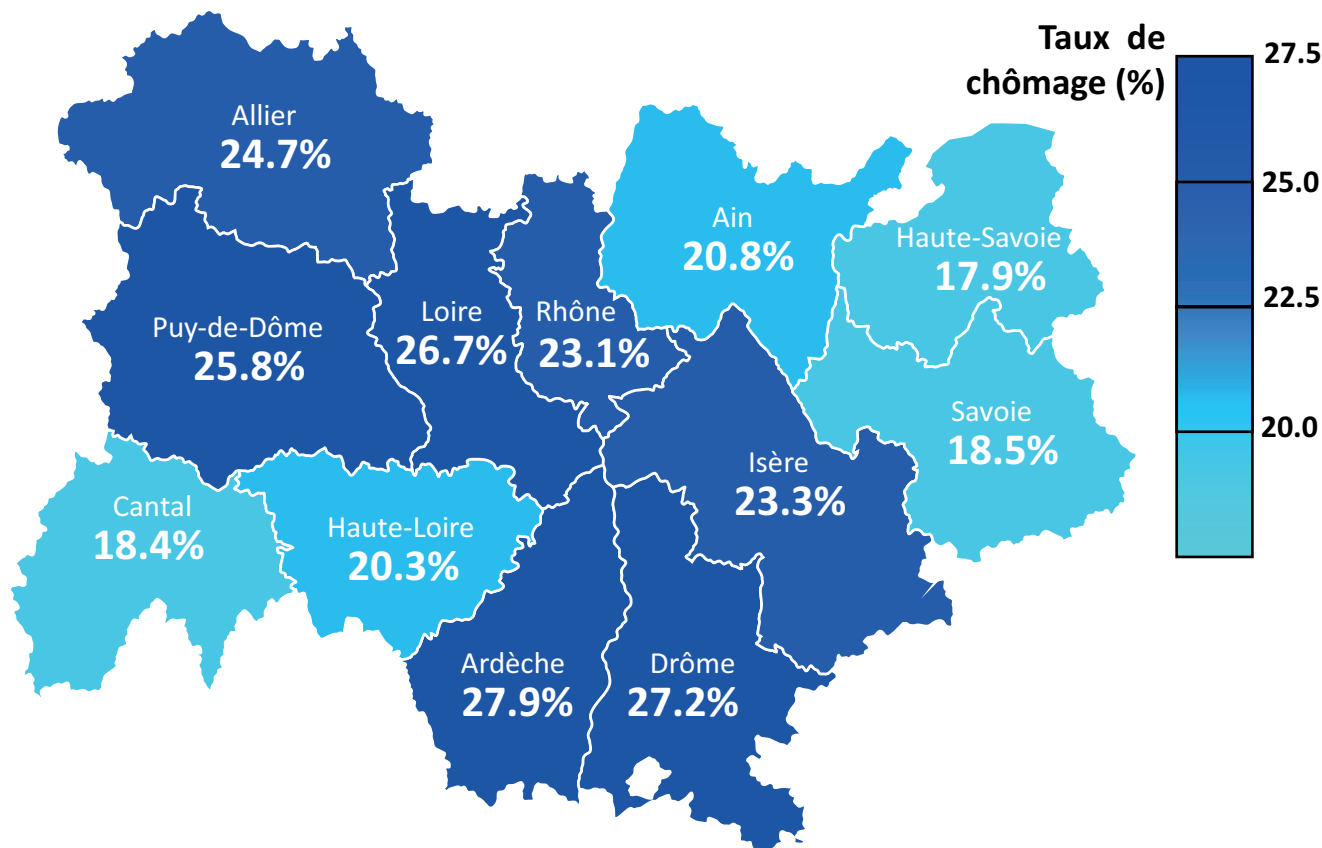


Figure 15: Taux de chômage des 15-24 ans par département en 2018

Lecture : En 2018 dans l'Ain, 20.8% des 15-24 ans sont au chômage au sens du recensement de la population

Source : Insee, RP2018 exploitation principale

Évolution des taux de chômage et d'activité des 15-24 ans

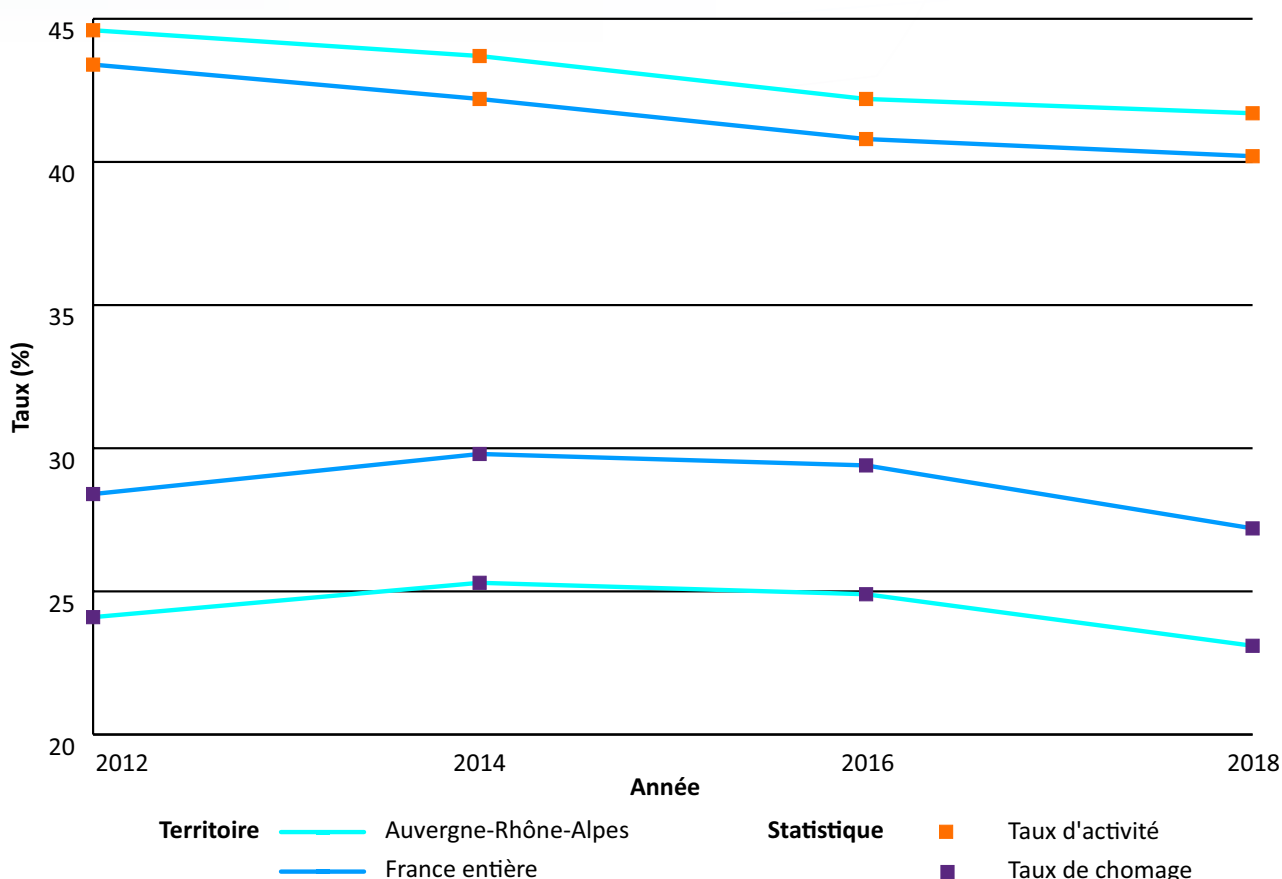


Figure 16: Évolution des taux de chômage et d'activité des 15-24 ans en Auvergne-Rhône-Alpes
Lecture : En 2018 en Auvergne-Rhône-Alpes, 41.7% des 15-24 ans sont actifs et actives, dont 23.1% au chômage, contre 40.2% d'actifs et actives dont 27.2% au chômage dans l'ensemble de la France.
Source : Insee, RP2018, RP2017, RP2016, RP2015 et RP2014, exploitations principales

b. Les jeunes BOE en emploi privé



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

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

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

En 2018, la région comptait 11 864 établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi, ce qui représente une légère hausse par rapport à 2017 (11 624). Parallèlement on dénombrait plus de 53 000 bénéficiaires de la loi de 2005 en emploi dans le secteur privé sur le territoire (effectifs physiques). Le taux d'emploi direct de 3.6% reflète une légère baisse par rapport à l'année précédente où celui-ci s'élevait à 3.9% au niveau régional.

Tableau 2 : Obligation d'emploi dans le secteur privé

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

Source : Dares, Direccte Auvergne-Rhône-Alpes, 2018. Tableau de bord 2020 -

Tableau n°2 : L'obligation d'emploi dans le secteur privé

Figure 17: L'obligation d'emploi dans le secteur privé en 2018 en Auvergne-Rhône-Alpes



Définition

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

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

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

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

- L'emploi de travailleurs handicapés, quel que soit le contrat de travail : CDI, CDD, intérim, stage ou période de mise en situation en milieu professionnel.
- La signature d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois.
- Le versement d'une contribution financière annuelle pour chaque bénéficiaire manquant.

Source : Agefiph

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

Les établissements publics assujettis n'ayant pas atteint le taux d'emploi direct de 6% doivent s'acquitter de leur obligation d'emploi en payant une contribution financière. Des déductions et minorations peuvent s'appliquer au montant de cette contribution brute.

Plus d'information ici pour le secteur privé : <https://www.agefiph.fr/articles/obligation/tout-savoir-sur-lobligation-demploi-des-travailleurs-handicapes>

Et pour le secteur public : <http://www.fiphfp.fr/Obligations/Declaration-et-contribution/Declarer>

Parmi les bénéficiaires de la loi 2005 (effectif physique en emploi dans le privé), les moins de 25 ans représentent une part variable selon le secteur de l'employeur, mais en augmentation entre 2016 et 2018 pour l'ensemble des secteurs.

Les moins de 25 ans parmi les bénéficiaires de la loi 2005 employés dans le privé (effectif physique)

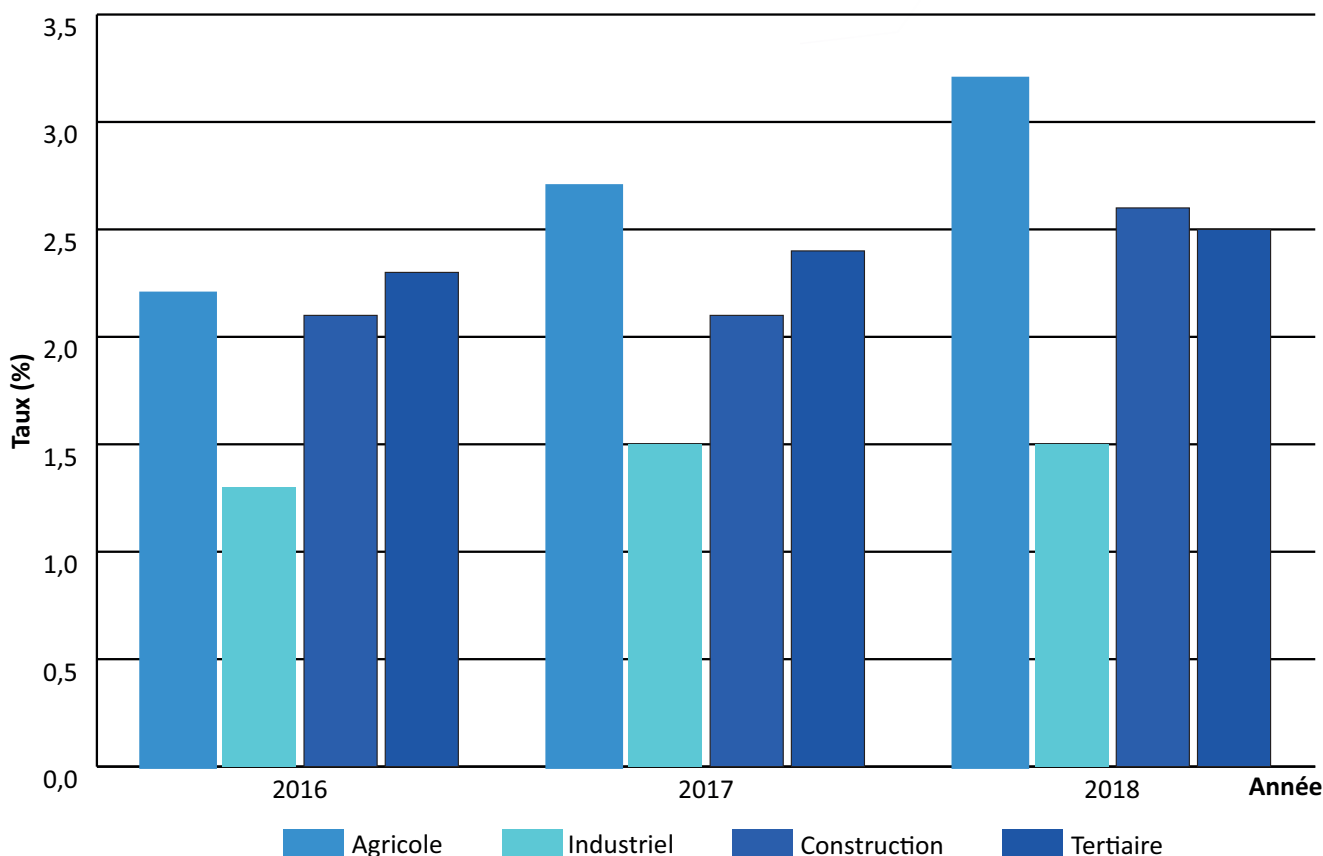


Figure 18: Part des moins de 25 ans parmi les BOE en emploi privé par secteur

Lecture : En 2018 en Auvergne-Rhône-Alpes, 3.2 des bénéficiaires de la loi 2005 en emploi dans le privé dans le secteur agricole ont moins de 25 ans, contre 1.5% dans le secteur industriel.

Source : DOETH-DARES. Traitement : DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, SESE, et Alter-égal

En 2018 en Auvergne-Rhône-Alpes, le secteur dans lequel les jeunes BOE sont le plus fortement représentés est le secteur agricole, avec 3.2% des BOE en emploi ayant moins de 25 ans. C'est aussi le secteur dans lequel la hausse est la plus importante : +1 point entre 2016 et 2018, contre 0.5 point dans la construction et 0.2 point dans le tertiaire et le secteur industriel. Ce dernier présente la plus faible proportion de jeunes parmi les BOE en emploi, avec en 2018 seulement 1.5% d'entre eux ayant moins de 25 ans. La part des jeunes dans l'effectif BOE est encore légèrement inférieure dans le secteur public, avec 1.3% d'agents et agentes BOE de moins de 25 ans en 2018.

Pour comparaison, en 2018 la part des 15-24 ans parmi l'ensemble de la population active ayant un emploi est de 9.2% en région et 8.6% dans l'ensemble de la France. On notera toutefois que cette proportion concerne la population tout public, en moyenne plus jeune que la population en situation de handicap car nombre de ces situations surviennent au cours de la vie suite à des maladies ou accidents par exemple. C'est pourquoi on ne cherchera pas à comparer par secteur les proportions de salariées et salariés de moins de 25 ans entre les populations TP et BOE.

Cette insertion dans l'emploi lorsqu'elle ne prend pas en compte la situation de handicap peut conduire à de l'incompréhension et une réelle difficulté pour les jeunes. Sans qu'il existe de données chiffrées sur ces événements, il arrive parfois que les situations d'échec liées à l'absence de compensation du handicap soient invisibilisées par les mauvaises pratiques d'employeurs comme dans l'exemple ci-dessous :

Témoignage : jeune PSH en CDI

« Quand je suis arrivé dans mon entreprise, j'ai fait un stage et ensuite je me suis dit qu'ils ne m'embaucheraient pas du fait de mes difficultés. Effectivement l'adaptation au rythme de travail a été difficile, mais ils ont bien vu que je prenais mon travail au sérieux alors l'entreprise m'a fait confiance, ça fait maintenant un an et deux mois.

Mes difficultés n'ont pas diminué et malheureusement, l'entreprise m'a demandé de signer une rupture conventionnelle. Donc je quitte l'entreprise à la fin du mois, parce qu'ils me reprochent de ne pas être assez autonome. Ce sont mes difficultés liées à mon handicap qui les ont conduits à me proposer une rupture de contrat. »

Corentin, 21 ans

2. ORIENTATION, FORMATION ET PRÉPARATION À L'EMPLOI

Pour des jeunes en rupture scolaire, en difficulté ou encore en transition depuis leur sortie de l'école, les actions de formation ou de préparation à l'emploi sont des leviers précieux pour accéder au monde du travail. Au travers des différents outils mobilisables auprès du service public de l'emploi et du conseil régional, l'élan nécessaire pour l'accès à l'emploi peut être trouvé, ou retrouvé.

a. Les actions d'orientation

1. La Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle (PSOP)

La proportion de jeunes parmi les bénéficiaires de PSOP diminue entre 2019 et 2020. En 2020, 10 des 1055 bénéficiaires de PSOP en Auvergne-Rhône-Alpes ont moins de 25 ans, soit autant qu'en 2019 mais pour un nombre total de bénéficiaires ayant augmenté de 42%. La part des moins de 25 ans est donc passée de 1.6% en 2019 à 0.9% en 2020.



Définition

La **Prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP)** a pour objectif d'aider la personne en situation de handicap « à se projeter dans un parcours vers l'emploi ou de s'investir dans l'élaboration d'un projet professionnel ou de formation dans le cadre d'un parcours vers l'emploi, de maintien dans l'emploi ou de transition professionnelle. » Il s'agit d'un accompagnement visant à permettre à la personne bénéficiaire de :

- « comprendre et d'accepter de la situation de handicap
- envisager de nouvelles pistes professionnelles
- évaluer les possibilités d'insertion ou de reclassement professionnel au sein de l'entreprise d'origine ou dans un autre projet professionnel
- valider les projets envisagés »

Source : Agefiph <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/prestation-specifique-dorientation-professionnelle>



Parole d'expert : les PSOP

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



En savoir plus sur... Inclus'Pro

Inclu'Pro formation est le nouveau marché de formation qui remplace les offres Formations Courtes, Amont de parcours et PSOP. Cette nouvelle offre sert à aider les bénéficiaires en situation de handicap éloignés de l'emploi à construire, valider ou mettre en œuvre leur projet professionnel. L'objectif final est de permettre aux personnes handicapées de poursuivre leurs parcours professionnels vers le droit commun pour développer des compétences ; obtenir une qualification ; se réorienter.

En Auvergne-Rhône-Alpes, 4 actions indépendantes les unes des autres, à temps partiel et d'une durée variable en fonction des besoins du stagiaire :

- Action 1 : Remise en mouvement, développement personnel
- Action 2 : Élaboration, validation de projet
- Action 3 : TICS, numérique, bureautique
- Action 4 : préparatoire sectorielle

A compter de 2021, les données liées au PSOP, Formation courte et amont de parcours évolueront vers des données « Inclus'Pro »

Source : Agefiph

2. Les Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) prescrites par les Missions locales

En 2020, 613 jeunes TH sont en période d'immersion professionnelle prescrite par une Mission locale en Auvergne-Rhône-Alpes, dont 539 en PMP (période en milieu professionnel) ou PMSMP. Ainsi, bien que la part des jeunes ayant une RQTH parmi l'ensemble des bénéficiaires de PMP/PMSMP prescrites par les Missions locales ait chuté de 0.9 point entre 2019 et 2020, elle reste de 1.3 point supérieure à la part des TH dans l'ensemble des jeunes en accompagnement par les Missions locales (3.9%).



Définition

« Une **période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)**, autrefois appelée *période d'immersion*, peut être effectuée dans le cadre de certains contrats de travail aidés. Elle permet à un salarié de passer du temps chez un autre employeur, dans le but d'y développer son expérience et ses compétences. La PMSMP peut également concerner une personne sans activité. »

D'une durée maximale de 1 mois, cette période permet notamment « de découvrir un métier, de confirmer un projet professionnel, d'acquérir de nouvelles compétences ou expériences. »

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14102>

Les périodes d'immersion professionnelle prescrites par les Missions locales

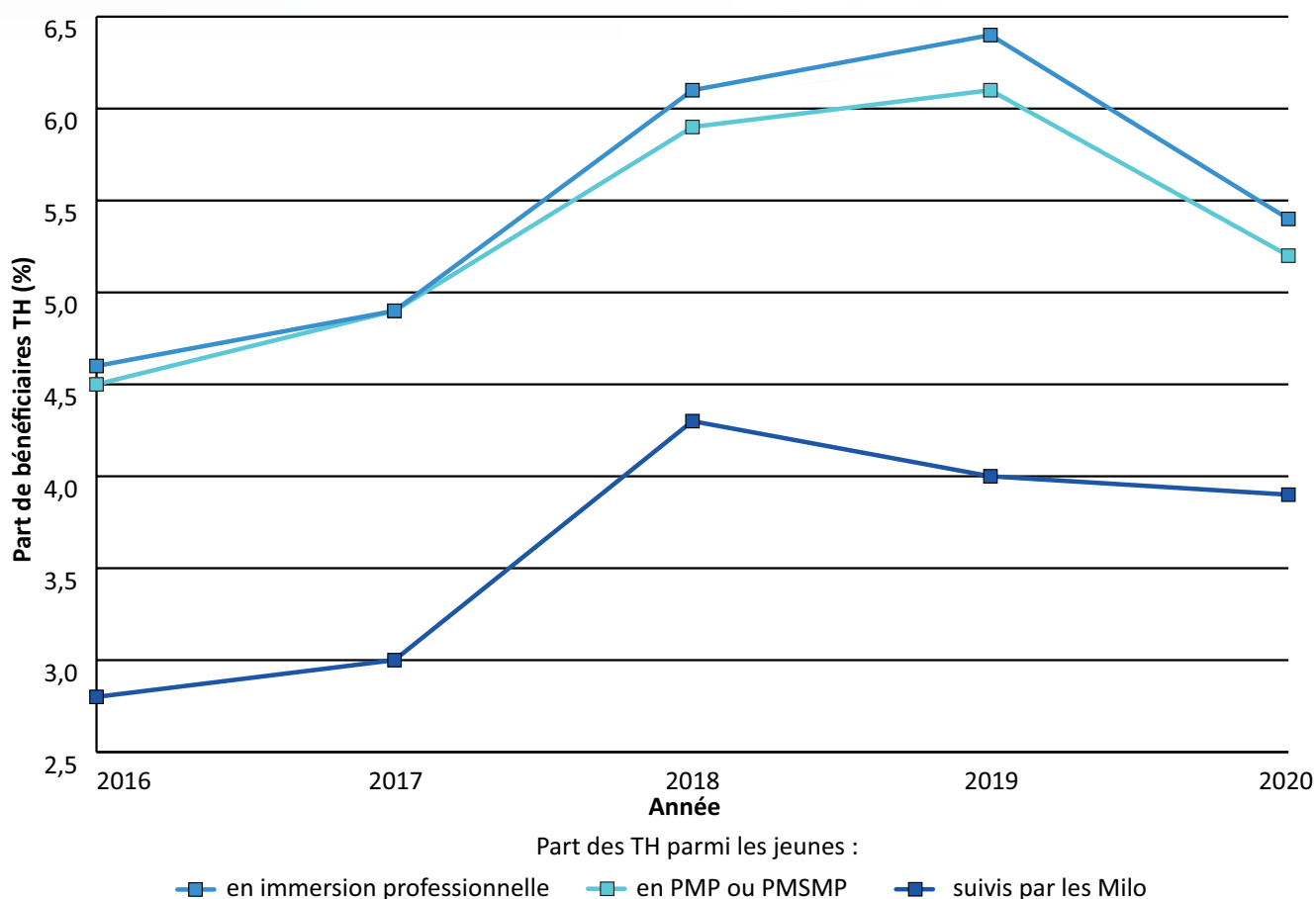


Figure 19: Périodes d'immersion professionnelle prescrites par les Missions locales aux jeunes TH
 Lecture : En 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes, 5.2% des PMP ou PMSMP et 5.4% de l'ensemble des périodes d'immersion professionnelle prescrites par les Missions locales concernent des jeunes ayant une RQTH, tandis que ces derniers représentent 3.9% des bénéficiaires d'accompagnement par les Missions locales.
 Source : I-Milo, Animation régionale des Missions locales Auvergne-Rhône-Alpes

En 2020, la part de bénéficiaires de ces PMP et PMSMP ayant une RQTH varie de 3.9% dans le Puy-de-Dôme à 8.6% en Haute-Loire. On interprétera toutefois ces proportions avec précautions, les effectifs départementaux étant faibles.

Nombre et part de TH parmi les bénéficiaires de PMP/PMSMP prescrites par les missions locales en 2020

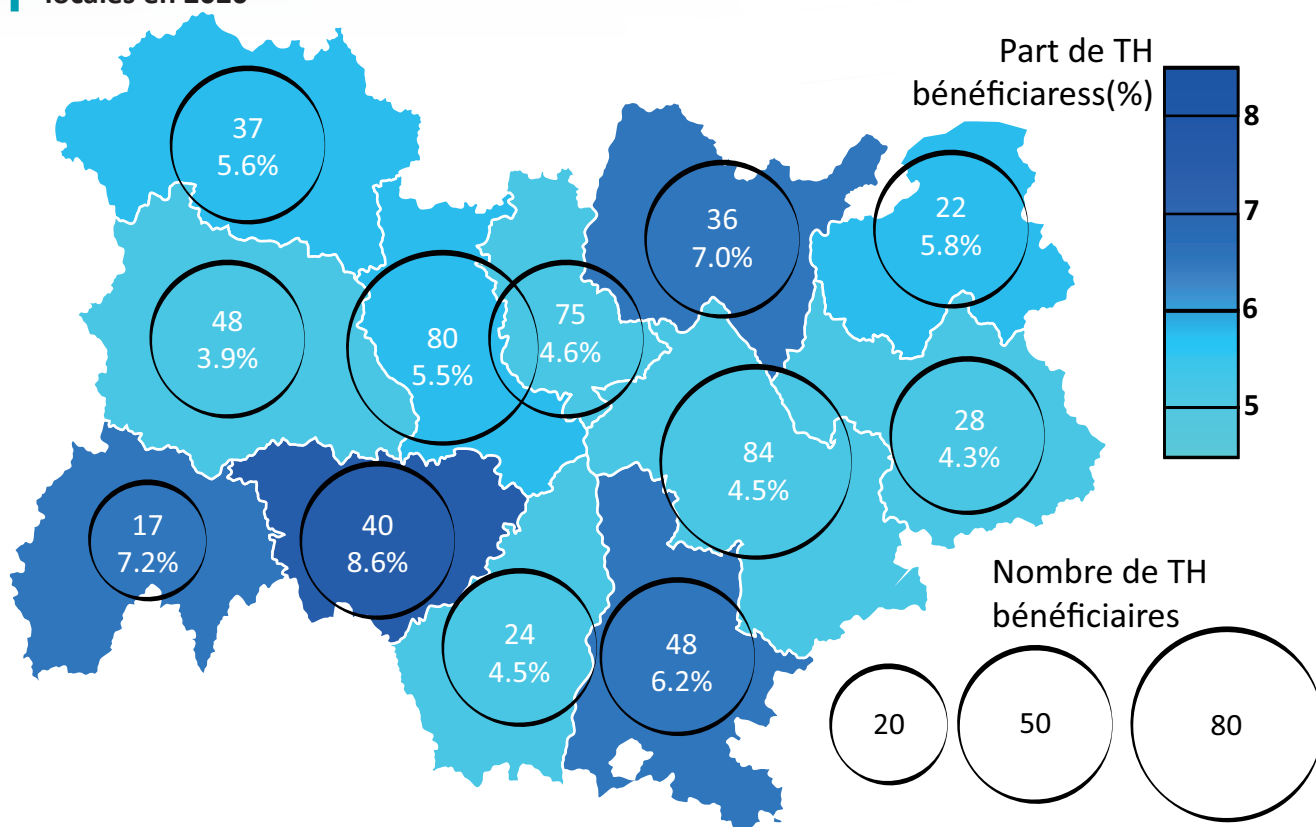


Figure 20: PMP/PMSMP prescrites par les Missions locales aux jeunes TH par département
 Lecture : En 2020 dans l'Ain, 36 PMP ou PMSMP prescrites par les Missions locales concernent des jeunes ayant une RQTH, soit 7.0% de l'ensemble des PMP et PMSMP prescrites par les Missions locales.
 Source : I-Milo, Animation régionale des Missions locales Auvergne-Rhône-Alpes

3. Les actions d'orientation, de remise à niveau et de formation en milieu spécifique (ESPO, UEROS, ESRP)



Définitions

Les Etablissements et Services de Réorientation ou de Réadaptation Professionnelle (ESPO et ESRP) proposent des actions d'évaluation, d'orientation, de formation et accompagnent les bénéficiaires vers et dans l'emploi sur une période et un rythme adapté à leurs besoins.

Concrètement, ces établissements et services aident les personnes handicapées à :

- Évaluer les aptitudes, les capacités et les limites éventuelles liées à leur handicap ;
- Définir leur projet professionnel et le mettre en œuvre ;
- Accéder à des formations tout en bénéficiant d'un accompagnement médico-psycho-social adaptée à la situation de handicap.

Dans les **ESPO**, les spécialistes conseillent et accompagnent le bénéficiaire à la définition du projet professionnel. Cet accompagnement peut s'étendre sur une durée maximale de 14 semaines, sur une période pouvant aller jusqu'à 24 mois.

Dans les **ESRP**, les professionnels conseillent dans la préparation d'un projet d'insertion ou de reconversion professionnelle. Selon la nature du projet, l'accompagnement peut durer entre 1 et 3 ans, en cas de formation diplômante. Pour les formations visant à valider un projet professionnel, ou pour celles qui préparent à une formation diplômante ou à un emploi, elles ne peuvent dépasser 12 mois sur une période pouvant s'étendre jusqu'à 2 ans.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/prevention-maintien-emploi/centre-reeducation-professionnelle>

Les Unités d'Évaluation de ré-entraînement et d'Orientation Sociale et professionnelle (UEROS) « accueillent et accompagnent les personnes dont le handicap résulte d'un traumatisme crânien ou d'une lésion cérébrale acquise. Les équipes des UEROS informent et conseillent la personne et son entourage. Elles accompagnent la personne dans l'élaboration de son projet de vie personnelle et l'aident à développer ses compétences en situation de vie pratique, sociale, scolaire et professionnelle. [...] Le stage, d'une durée de 24 mois maximum [...] a pour objectif :

- L'évaluation approfondie des potentialités et difficultés de l'intéressé,
- L'élaboration d'un programme de ré-entraînement pour consolider et accroître l'autonomie,
- La construction avec la personne et son entourage d'un projet d'insertion sociale incluant le cas échéant une intégration scolaire ou professionnelle en milieu ordinaire,
- La mise en place d'un suivi du projet d'insertion (suivi assuré pendant une durée de trois ans minimum). »

Source : réseau Fagerh, <https://www.fagerh.fr/travailleurs-handicapes/evaluation-personnes-ayant-lesion-cerebrale>

Sur les 1572 personnes sorties de Pré-orientation, ESRP et UEROS d'Auvergne-Rhône-Alpes en 2020, 41 (2.6%) avaient moins de 20 ans, 134 (8.5%) entre 20 et 24 ans inclus et 171 (10.9%) entre 25 et 29 ans inclus. Les moins de 30 ans représentent donc 22% de ces stagiaires, avec une sur-représentation en UEROS (28.8%), à interpréter avec précaution du fait du faible effectif, et une proportion plus faible en ESRP (21.3%).

Les jeunes en sortie des ESRP, ESPO et UEROS en Auvergne-Rhône-Alpes en 2020

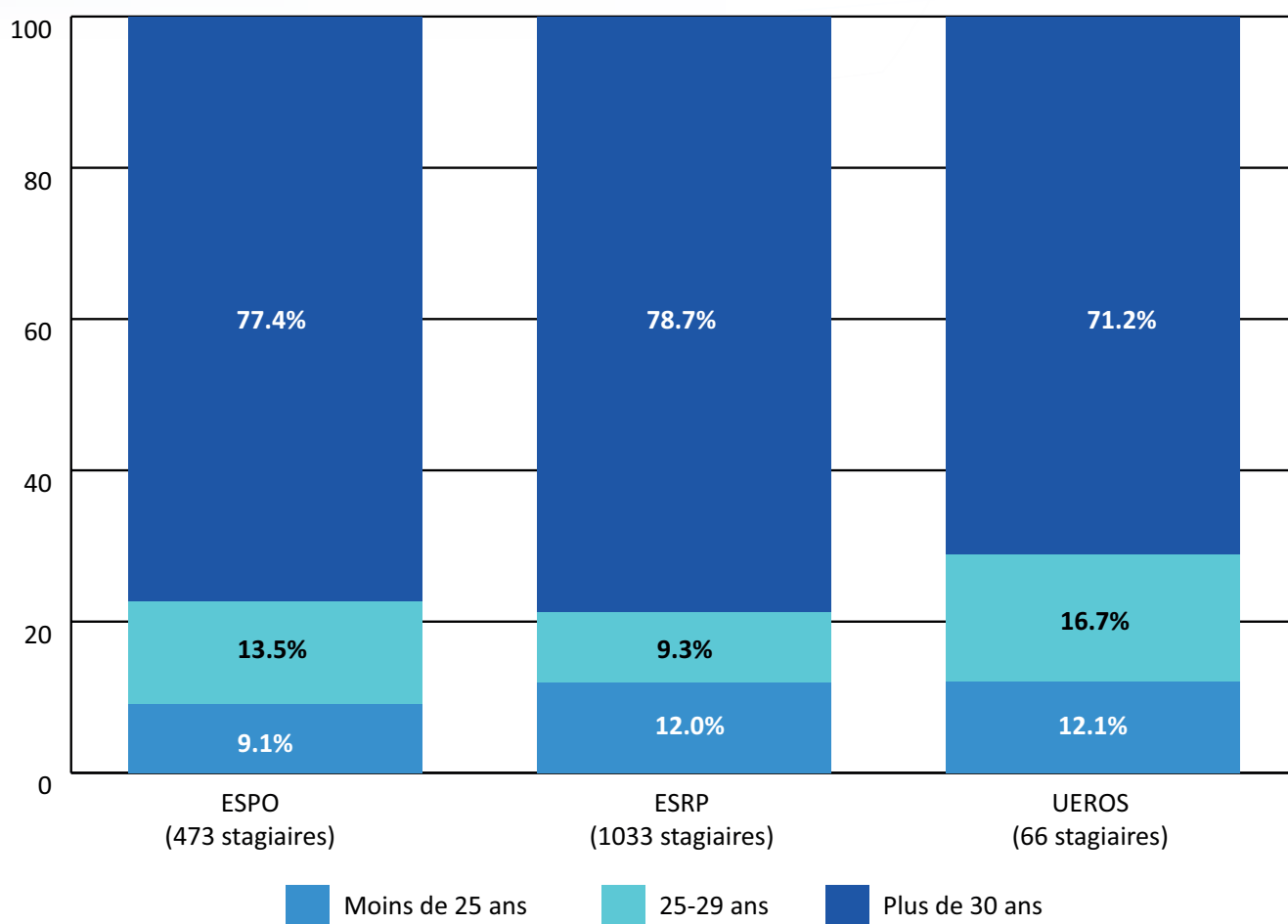


Figure 21: Répartition par tranches d'âge des stagiaires en sortie d'ESPO, ESRP et UEROS en 2020

Lecture : En 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes, on compte 1033 stagiaires sortant d'ESRP, dont 12.0% ont moins de 25 ans.

Source : Réseaux FAGERH et LADAPT - année 2020.

4. Zoom sur l'enquête Agefiph/Ifop

Dans le cadre de l'enquête Agefiph/Ifop Motivations, craintes, difficultés... Quelles sont les conditions d'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap ?, les réponses de 1014 jeunes français et françaises de 18 à 30 ans et 973 personnes en situation de handicap ont été recueillies entre septembre et octobre 2021. D'après cette enquête, la proportion de jeunes PSH en recherche de stage dans l'année est inférieure à celle de l'ensemble des jeunes (12% contre 30%), mais davantage vont être en recherche d'emploi (51% contre 33%) ou d'employeur pour l'alternance ou l'apprentissage (12% contre 8%). Dans ces recherches, on remarque une préoccupation des TH plus forte que chez le TP pour la localisation géographique de l'offre, considérée comme un élément déterminant pour 68% des PSH contre 61% des jeunes.

En effet, 72% des jeunes PSH craignent de devoir déménager ou travailler loin de leur domicile actuel et 80% voient le nombre d'offre leur correspondant dans leur région comme un frein, contre 63% et 70% respectivement chez l'ensemble des jeunes. L'équilibre vie professionnelle vie personnelle est également un critère sur-représenté chez les TH, vu comme facteur déterminant par 65% des répondants et répondantes quand 72% craignent de devoir accepter une charge de travail trop importante, alors que ces proportions descendent à 51% et 63% respectivement chez le TP.

A contrario, seulement 36% des jeunes en situation de handicap voient la rémunération comme un critère déterminant (contre 43% des TP) et 53% comme une difficulté lors de la recherche d'emploi, contre 61% de l'ensemble des jeunes.

Les jeunes en situation de handicap sont davantage à se déclarer en demande d'emploi lors de leur dernière recherche d'emploi (55% contre 44% des TP), tandis qu'on observe une sous-représentation des PSH déjà en poste (10 % contre 30% des TP) lors de cette recherche. Leur recherche a également été plus longue, avec une moyenne de 7.6 mois contre 4.2 mois, et 58% la considèrent compliquée, contre 31% chez l'ensemble des jeunes. En revanche, 84% des jeunes TH estiment occuper un poste en adéquation avec leur niveau de qualification comme avec leur projet professionnel, contre 78% (niveau de qualification) et 75% (projet professionnel) chez les TP.

On notera enfin que 30% des TH estiment qu'il leur arrive « d'avoir le sentiment d'être discriminé (en raison de [leur] genre, de [leur] âge, de la couleur de [leur] peau ou d'un handicap) pour l'accès à une promotion, à une responsabilité ou à une formation... » contre 20% des TP, et qu'elles et ils sont 35% à avoir été victime au moins une fois de discrimination en raison de leur handicap dans la vie professionnelle.

Question : Au cours de votre vie, avez-vous déjà été victime de discrimination en raison de votre situation de handicap dans chacune des situations suivantes ?

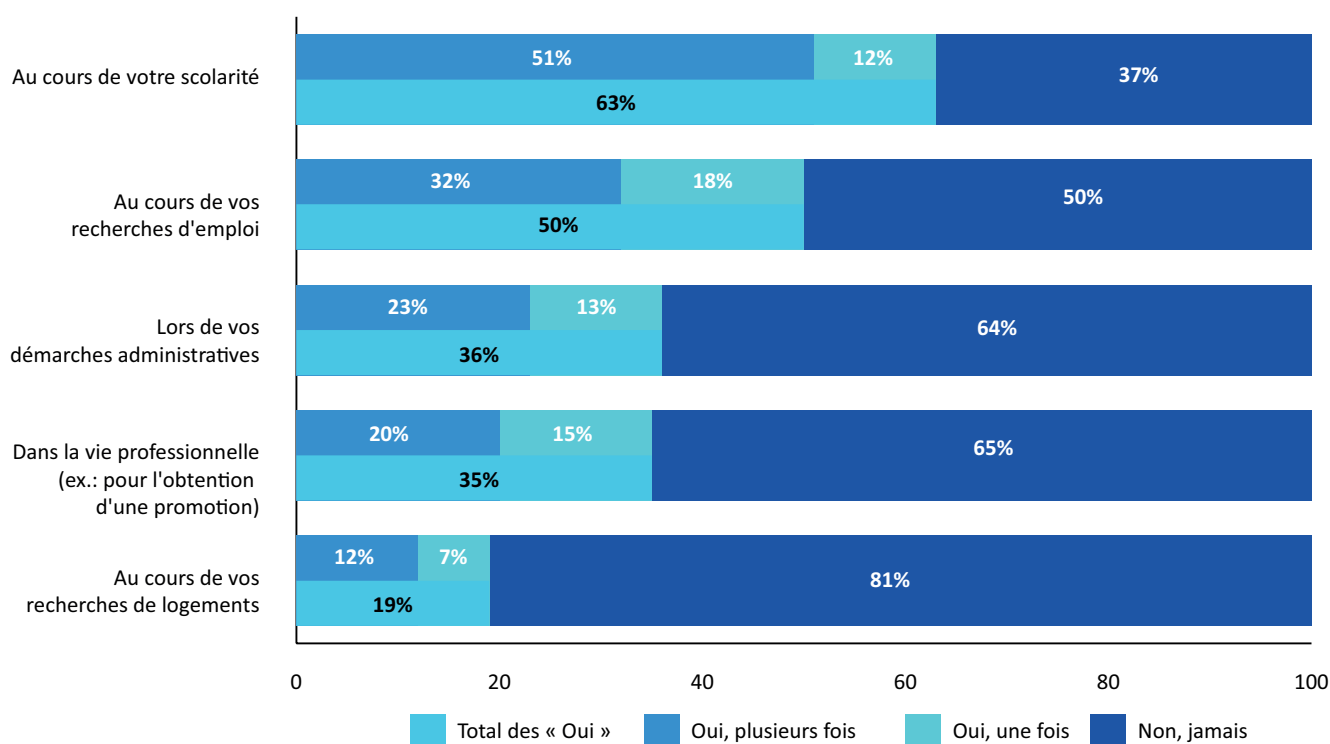


Figure 22: Enquête Agefiph/Ifop, discriminations vécues par les jeunes TH

Lecture : 63% des répondant en situation de handicap ont déjà été victime de discrimination en raison de leur situation de handicap au cours de leur scolarité. 51% l'ont été plusieurs fois.

Source : Agefiph, enquête Ifop Motivations, craintes, difficultés... Quelles sont les conditions d'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap ?

L'ensemble des résultats de l'enquête peut être retrouvé sur le site de l'Agefiph.



Parole d'expert·es

Mission Locale Gier-Pilat (42)

« On observe un frein récurrent chez les jeunes TH : celui de la mobilité. C'est particulièrement fréquent dans cette population. Il faut travailler sur ces freins pour ne pas enfermer les jeunes dans certaines filières : espaces vert, cuisine... Nous devons les aider à ouvrir les possibles, sinon les projets d'orientations sont guidés "par l'échec". C'est particulièrement vrai pour les TH mais c'est globalement présent pour tous les jeunes qui arrivent en Mission locale. »

3. L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage est un dispositif majoritairement à destination des jeunes. En effet, les bénéficiaires doivent avoir entre 16 et 29 ans, ou au maximum 34 ans dans des cas particuliers prédéfinis (nouveau contrat en vue d'un diplôme supérieur à celui obtenu, précédent contrat rompu pour des raisons indépendante de la volonté ou pour inaptitude physique et temporaire). Toutefois, certaines situations ouvrent l'accès à l'apprentissage sans limite d'âge. C'est notamment le cas des personnes en situation de handicap (ainsi que, par exemple, des sportifs et sportives de haut niveau).

Ainsi, bien que les données concernant l'apprentissage ne concernent pas uniquement un public jeune, celui-ci reste majoritaire parmi les bénéficiaires. En effet selon la Dares, en 2020 en France moins de 6% des apprenties et apprentis ont plus de 25 ans⁴. On portera néanmoins attention à la possibilité que cette proportion soit plus importante chez le public en situation de handicap, bien que nous ne disposions pas des données ventilées par âge les concernant pour le confirmer.

a. L'ensemble des apprenties et apprentis en CFA

L'accélération de la hausse du nombre de contrats d'apprentissage en Auvergne-Rhône-Alpes observée depuis plusieurs années se poursuit en 2019. On dénombre en effet plus de 57 000 apprenties et apprentis en CFA au 31 décembre 2019 (stocks) contre moins de 53 000 au 31 décembre 2018, soit une augmentation de 8.6%. Cette hausse près de deux fois supérieure à celle observée entre 2017 et 2018 est moins importante que la tendance observée sur l'ensemble du territoire national : 13.1% d'apprenties et apprentis en plus fin 2019 par rapport à fin 2018.

⁴ Dares, 2021 – Une très forte augmentation des entrées en contrat d'apprentissage en 2020

Les apprentis en CFA au 31/12

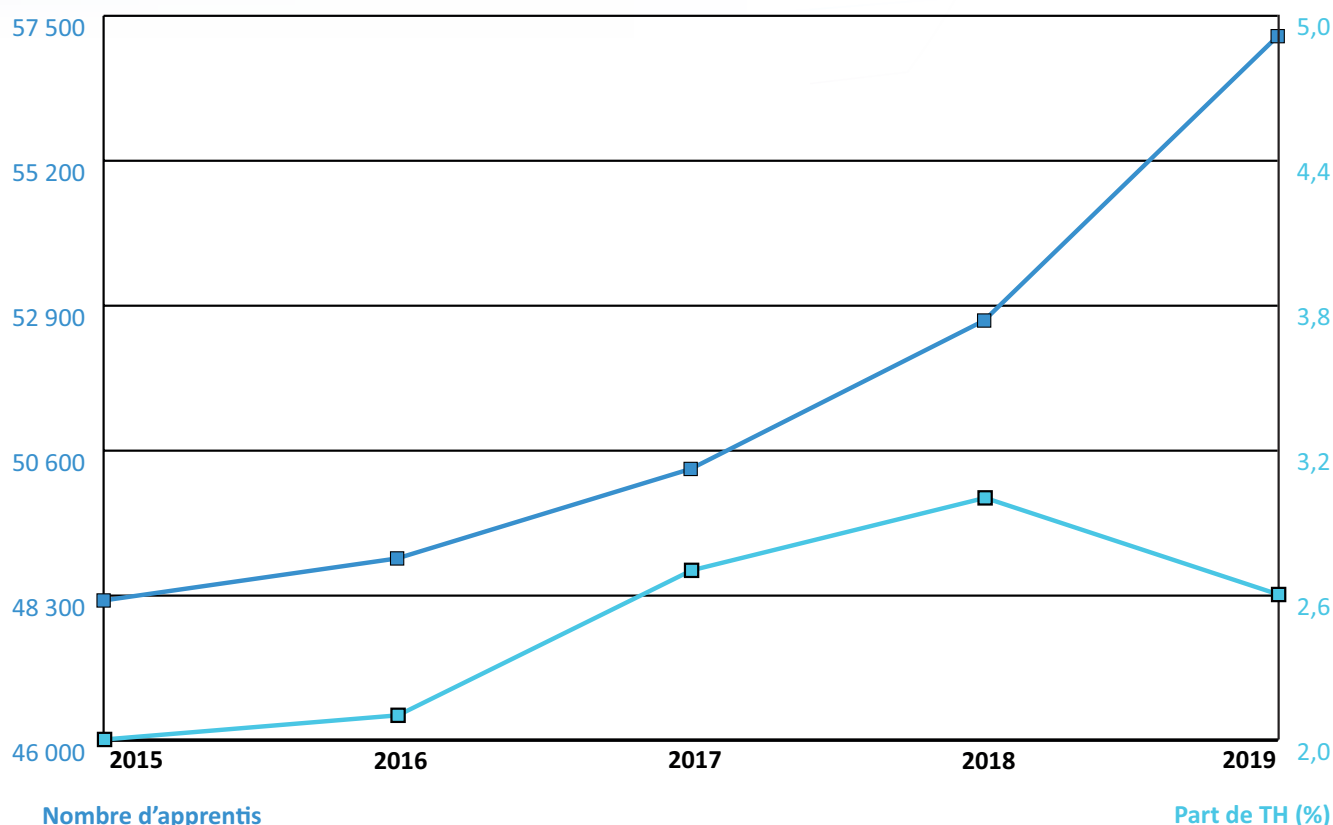


Figure 23: Évolution du nombre et de la part de TH dans les personnes en CFA au 31/12 (stocks)

Lecture : Au 31 décembre 2019 en Auvergne-Rhône-Alpes, on compte 57 177 apprenties et apprentis en CFA, dont 2.6% ayant une RQTH.

Source : Conseil Régional, Direction de la Formation et de l'Oriantation, apprentis au 31/12. Traitement : C. Pellegrino. Dernières données disponibles - année 2019.

b. Les contrats d'apprentissage concernant les TH

Le nombre de jeunes en apprentissage ayant une RQTH ne suit pas la hausse observée chez le tout public jeune, il est même en légère baisse. On compte en effet 1 510 apprenties et apprentis TH au 31 décembre 2019, soit 57 de moins (3.6%) qu'en 2018. Par conséquent, si 3% des personnes en CFA au 31 décembre 2018 disposaient d'une RQTH, elles ne représentent plus que 2.6% des apprenties et apprentis fin 2019.

On observe une très forte hétérogénéité territoriale, qui peut s'expliquer en partie par les différentes offres de formation au sein des départements. En effet en Haute-Loire, 5.1% des apprenties et apprentis sont en situation de handicap alors que dans le Rhône, il ne s'agit que de 1.5% des apprenties et apprentis en CFA fin 2019. On interprétera toutefois ces proportions départementales avec précaution en raison de leur importante variation d'année en année de par les effectifs relativement faibles en question, notamment dans les départements les moins peuplés.

Proportion de TH parmi les apprentis en CFA au 31/12/2019

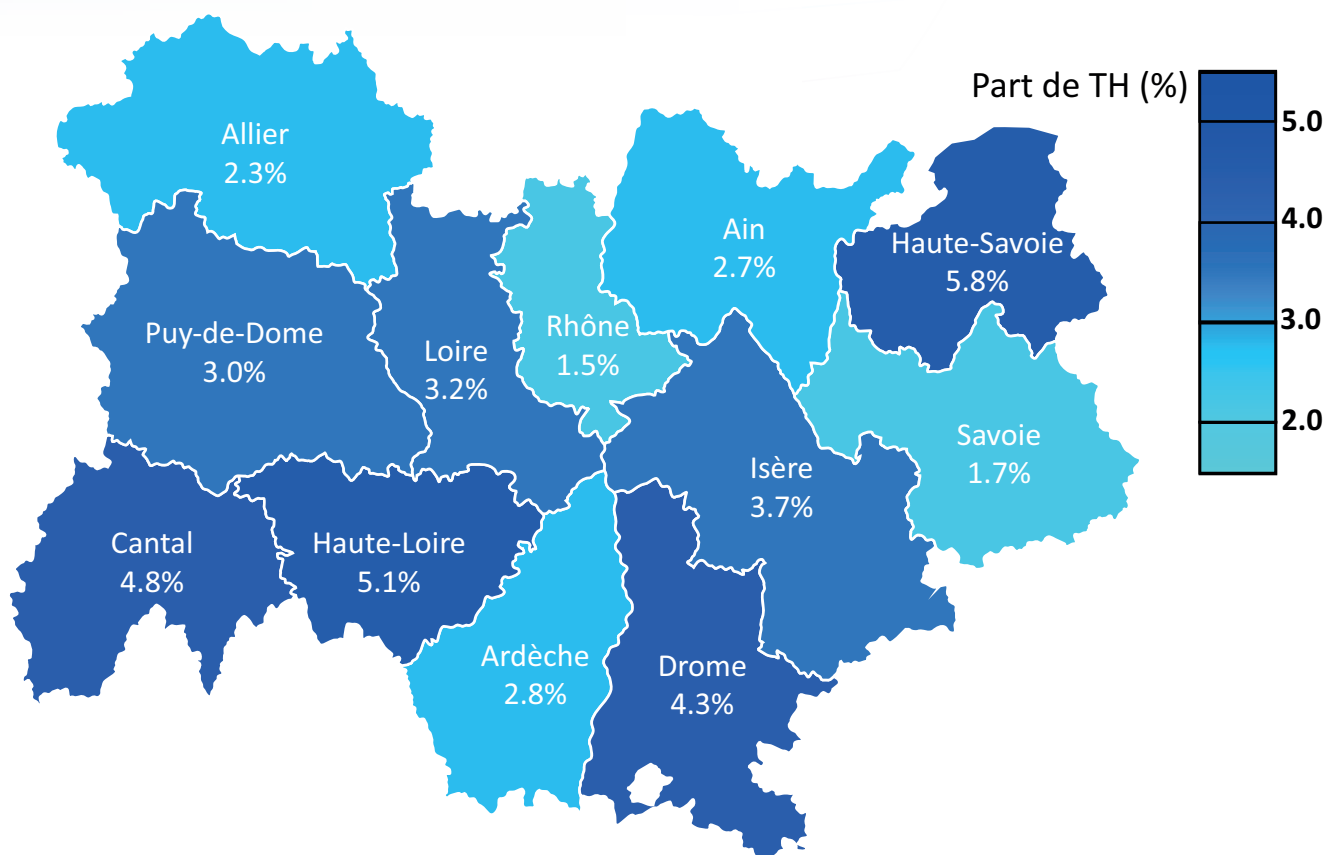


Figure 24: Part de TH parmi les apprenties et apprentis en CFA au 31/12/2019 par département

Lecture : Au 31 décembre 2019 dans l'Ain, 2.7% des apprenties et apprentis en CFA ont une RQTH.

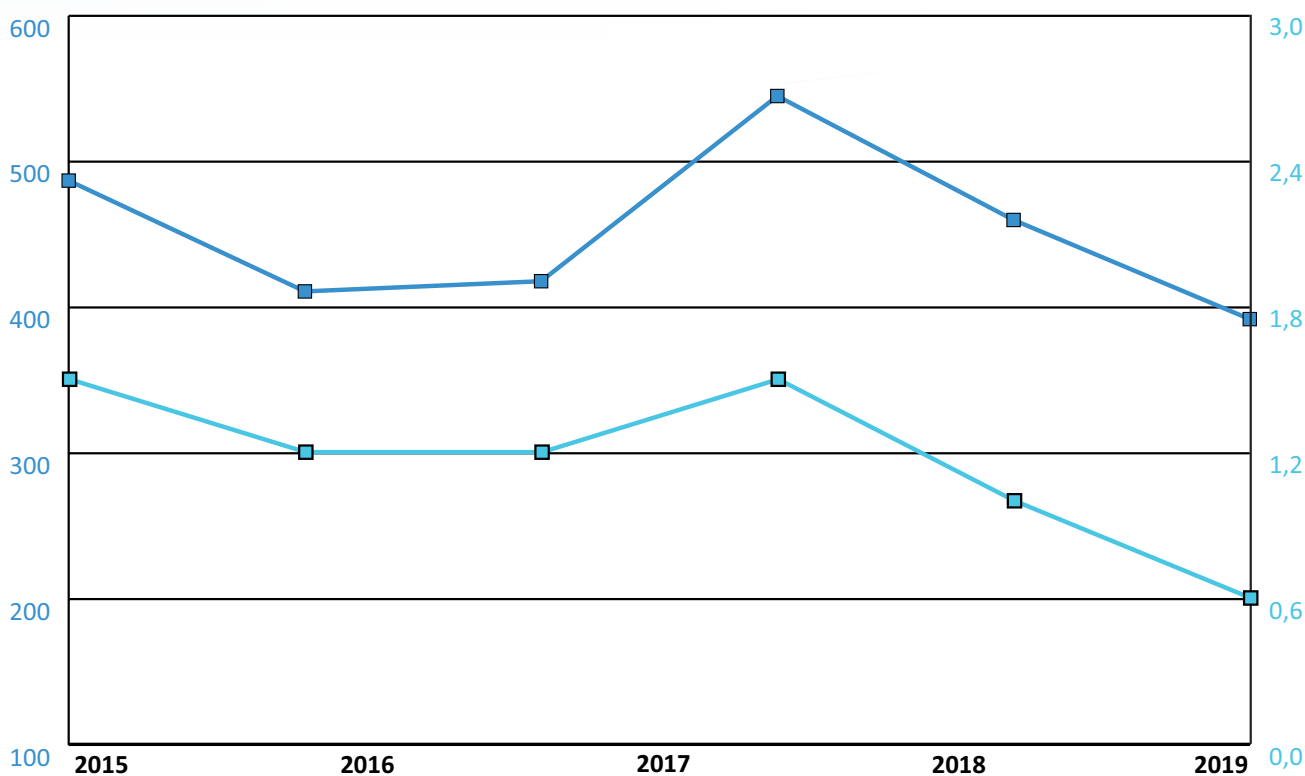
Source : Conseil Régional, Direction de la Formation et de l'Oriente, apprentis au 31/12/2019. Traitement : C. Pellegrino. Dernières données disponibles - année 2019.

L'Agefiph publie chaque année le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage aidés par l'Agefiph (données de flux). Si ces données ne prennent pas en compte les apprenties et apprentis en situation de handicap n'ayant pas déclaré leur handicap, ou dont l'employeur n'a pas connaissance de ces aides, elles offrent tout de même un aperçu de la dynamique d'évolution de l'accès à l'apprentissage pour les personnes BOE en Auvergne-Rhône-Alpes. On constate que la part de contrats aidés parmi les nouveaux contrats d'apprentissage, déjà en baisse de 2018 à 2019, a fortement chuté en 2020 : pour 1000 nouveaux contrats, si 15⁵ étaient aidés en 2018, ils ne sont que 13 en 2019, et 6 en 2020. Cette chute s'observe également à l'échelle nationale, avec une part de nouveaux contrats aidés passée de 0.8% en 2018 à 0.7% en 2019 et 0.5% en 2020.

Cette baisse s'explique par une diminution du nombre de nouveaux contrats aidés en Auvergne-Rhône-Alpes. Ces contrats sont en effet 16% moins nombreux en 2019 par rapport à 2018, et 15% de moins en 2020 qu'en 2019. S'il est tentant d'expliquer la chute observée en 2020 par la situation sanitaire, il faut noter que celle-ci ne s'observe pas sur le nombre d'entrées tout public en apprentissage dans le privé, qui lui est passé d'environ 36 000 en 2018 à près de 45 000 en 2019 (+22% en un an) et quasiment 63 500 en 2020 (+45% en un an). On constate une évolution similaire à l'échelle nationale.

5 Pour 1000.

Les nouveaux contrats d'apprentissage BOE (aidés par l'Agefiph) dans le privé en France



Nouveaux contrats BOE

Part dans les entrées (%)

Figure 25: Evolution des nouveaux contrats d'apprentissages aidés par l'Agefiph (flux)

Lecture : En 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes, 392 nouveaux contrats d'apprentissage ont bénéficié d'une aide de l'Agefiph, soit 0,6% de l'ensemble des nouveaux contrats d'apprentissage.

Source : Dares, PoEm : Le tableau de bord des politiques de l'emploi (ensemble des nouveaux contrats d'apprentissage) ; Agefiph, Tableau de bord Emploi et chômage des personnes handicapées (nouveaux contrats aidés)



Parole d'expert·es :

CRMA

« Le taux d'insertion pour les candidats à l'apprentissage est bien supérieur pour les jeunes TH par rapport à l'ensemble des jeunes. Nous l'expliquons par le niveau d'accompagnement aux démarches auprès d'entreprises par les acteurs comme l'Agefiph. Tous les candidats à l'apprentissage ne passent pas à la CMA, mais dans nos statistiques, les jeunes TH aboutissent davantage. »

c. Caractéristiques des apprenties et apprentis

Les femmes sont sous-représentées parmi les jeunes en apprentissage, et encore davantage parmi les apprenties et apprentis en situation de handicap. Elles ne comptent en effet que pour 29,7% des bénéficiaires du dispositif, et pour 23,5% des apprenties et apprentis TH.

Les apprenties et apprentis TH ont globalement des niveaux de qualification inférieurs au tout public. En effet, si les proportions de niveau équivalent au baccalauréat (niveau IV) sont similaires chez les deux populations, on observe une forte sous-représentation des niveaux I, II, III (supérieur au bac) et une équivalente sur-représentation des niveaux V (jusqu'au CAP) chez les TH.

Répartition par niveau de diplôme des apprentis en CFA en Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2019

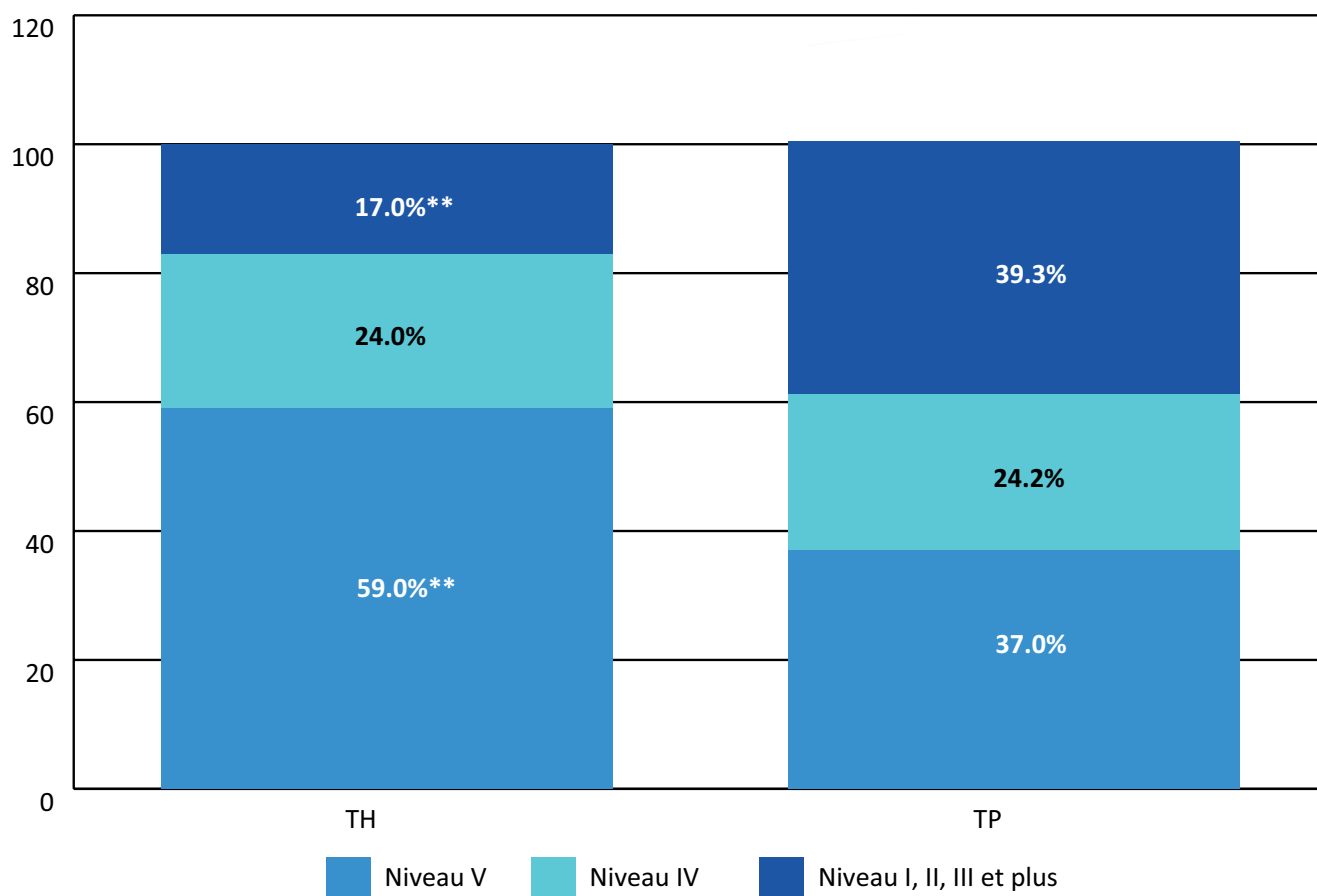


Figure 26: Répartition par niveau de diplôme des apprenties et apprentis en CFA au 31/12/2019

** : différence TH/TP significative au seuil de 0.1%

Lecture : Au 31 décembre 2019 en Auvergne-Rhône-Alpes, 37.0% des apprenties et apprentis en CFA ont un niveau de qualification V (CAP), contre 59.0% des apprenties et apprentis ayant une RQTH, différence significative au seuil de 0.1%.

Source : Conseil Régional, Direction de la Formation et de l'Orientation, apprentis au 31/12/2019. Traitement : C. Pellegrino. Dernières données disponibles - année 2019.

Sur l'ensemble de la région, 55% des contrats d'apprentissage signés l'ont été avec un employeur dans le secteur des services, pour les TH comme les TP. 64% des apprenties et apprentis TH sont en apprentissage auprès de petites entreprises de moins de 20 salariés. On observe peu de différences dans l'insertion chez les employeurs des TH et TP (secteurs / taille d'entreprise).

Répartition par secteur de l'employeur des apprentis en CFA en Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2019

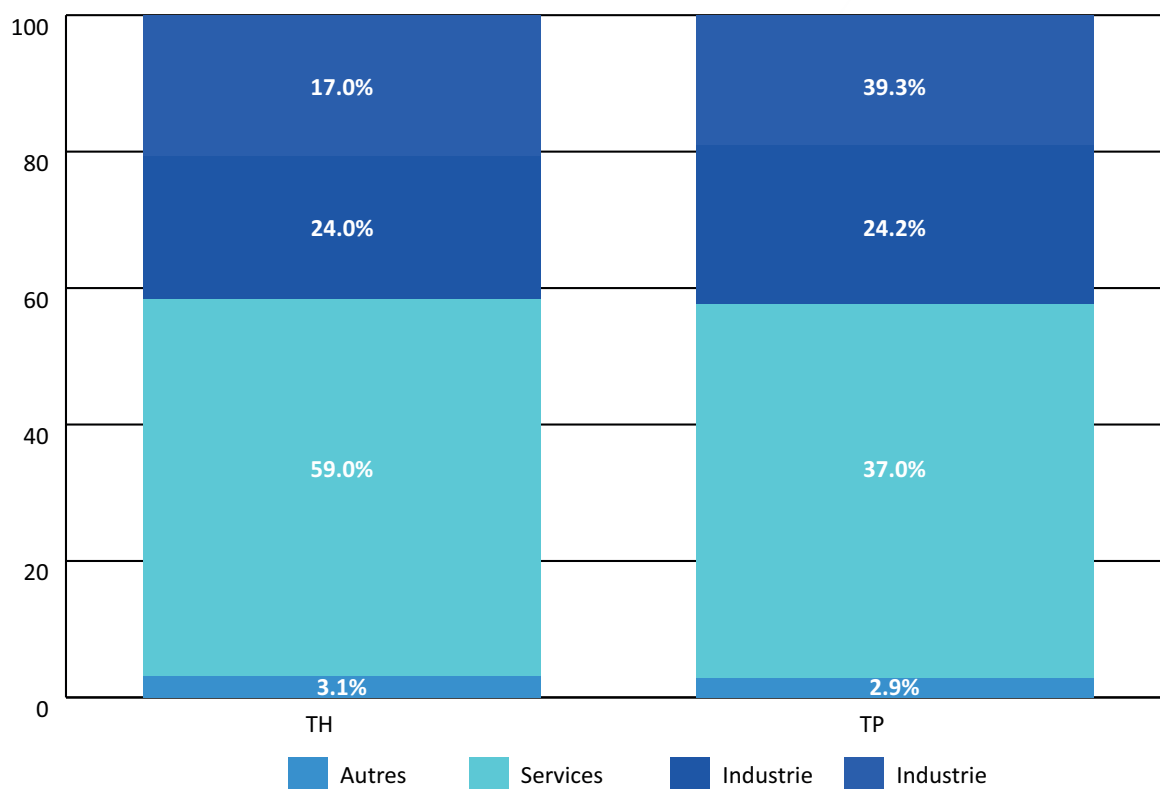


Figure 27: Répartition par secteur de l'employeur des personnes en CFA au 31/12/2019

Lecture : Au 31 décembre 2019 en Auvergne-Rhône-Alpes, 54.7% des apprenties et apprentis en CFA ont un employeur dans le secteur des services, contre 55.2% chez les apprenties et apprentis ayant une RQTH.

Source : Conseil Régional, Direction de la Formation et de l'Oriation, apprentis au 31/12/2019. Traitement : C. Pellegrino. Dernières données disponibles - année 2019.

Les données manquantes

Nous ne disposons pas aujourd'hui de données sur les jeunes en situation de handicap concernant les contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme, ou sur l'obtention ou non du diplôme correspondant à la formation en apprentissage. Il n'est donc pas possible de comparer ces statistiques selon la population (en situation de handicap ou non), ou d'observer l'impact de ces situations sur l'insertion professionnelle à la sortie de la formation.

Une piste envisageable serait d'inclure une remontée d'information via les CFA/OF dans l'analyse des ruptures de contrats afin d'obtenir des données quantitatives au niveau régional.

d. Zoom sur l'étude des parcours apprentissage

En 2021 a été réalisée dans le cadre du dispositif d'observation de l'ERETH une étude basée sur des entretiens semi-directifs de 20 apprenties et apprentis en situation de handicap afin de mieux comprendre les trajectoires et parcours de ces profils. Ces témoignages ont permis de mettre en évidence les atouts de la formation en alternance pour les personnes en situation de handicap : une formation très opérationnelle en lien étroit avec l'entreprise, accompagnée d'une rémunération. Ils ont également permis de relever l'importance de l'identification et l'accompagnement des bénéficiaires en situation de handicap, par les référents handicap, maîtres d'apprentissage, éducateurs et parents pour la sécurisation de leurs parcours. Ils ont en outre permis d'identifier cinq grands enjeux : «

- Renforcer l'effort d'information et de sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes impliquées dans le parcours des personnes handicapées [...]
- Déployer une communication ciblée sur les personnes handicapées potentiellement candidates à

l'apprentissage autour des 3 « facteurs de motivation » mis en avant dans le cadre de l'étude (1 - La dimension pratique et opérationnelle des enseignements ; 2 - Les plus-values de l'expérience professionnelle acquise à travers les temps en entreprise, notamment pour l'insertion professionnelle ; 3 - La rémunération)

- Valoriser le rôle des « facilitateurs » (tuteurs, référents handicap, éducateurs, conseillers du SPE...) et favoriser leur coordination autour de la sécurisation des parcours des apprentis handicapés
- Fournir aux candidats à l'apprentissage et aux employeurs des outils permettant de favoriser le dialogue autour du handicap [...]
- Sensibiliser les CFA sur les risques induits par la crise sanitaire sur le décrochage de apprentis en situation de handicap [...] »

L'étude complète est disponible sur handiplace.org.

e. Zoom sur le dispositif Inserjeunes

InserJeunes est un dispositif d'information visant à présenter différents indicateurs de l'insertion dans l'emploi des jeunes en formation professionnelle afin de « mieux informer les jeunes et fournir des outils de pilotage aux acteurs de la voie professionnelle. » (Ministère de l'éducation nationale). La Dares précise : « la Dares et la Depp ont rapproché différentes sources administratives existantes pour suivre les parcours des jeunes en voie professionnelle et leur insertion dans l'emploi grâce à de nouvelles données, plus fiables et plus complètes ».

Parmi les jeunes en dernière année de formation en apprentissage de niveau CAP à BTS en 2019-2020, 37.8% sont à nouveau en formation en France l'année suivante, qu'il s'agisse d'un redoublement, une réorientation ou une poursuite d'études. Cette proportion représente une hausse de 6 points par rapports à la promotion 2018-2019. Parmi les autres jeunes sortant en 2020, 60.5% sont en emploi privé en janvier suivant leur fin de formation, soit un taux d'emploi à six mois de 1.8 points inférieur à celui de la promotion précédente. La publication Dares Insertion professionnelle des apprentis du niveau CAP à BTS 6 mois après leur sortie du système éducatif en 2020 interprète : « les apprentis [retardent] leur insertion professionnelle du fait notamment du contexte dégradé sur le marché de l'emploi », en partie expliqué par la crise sanitaire.

Insertion des sortants d'apprentissage en France

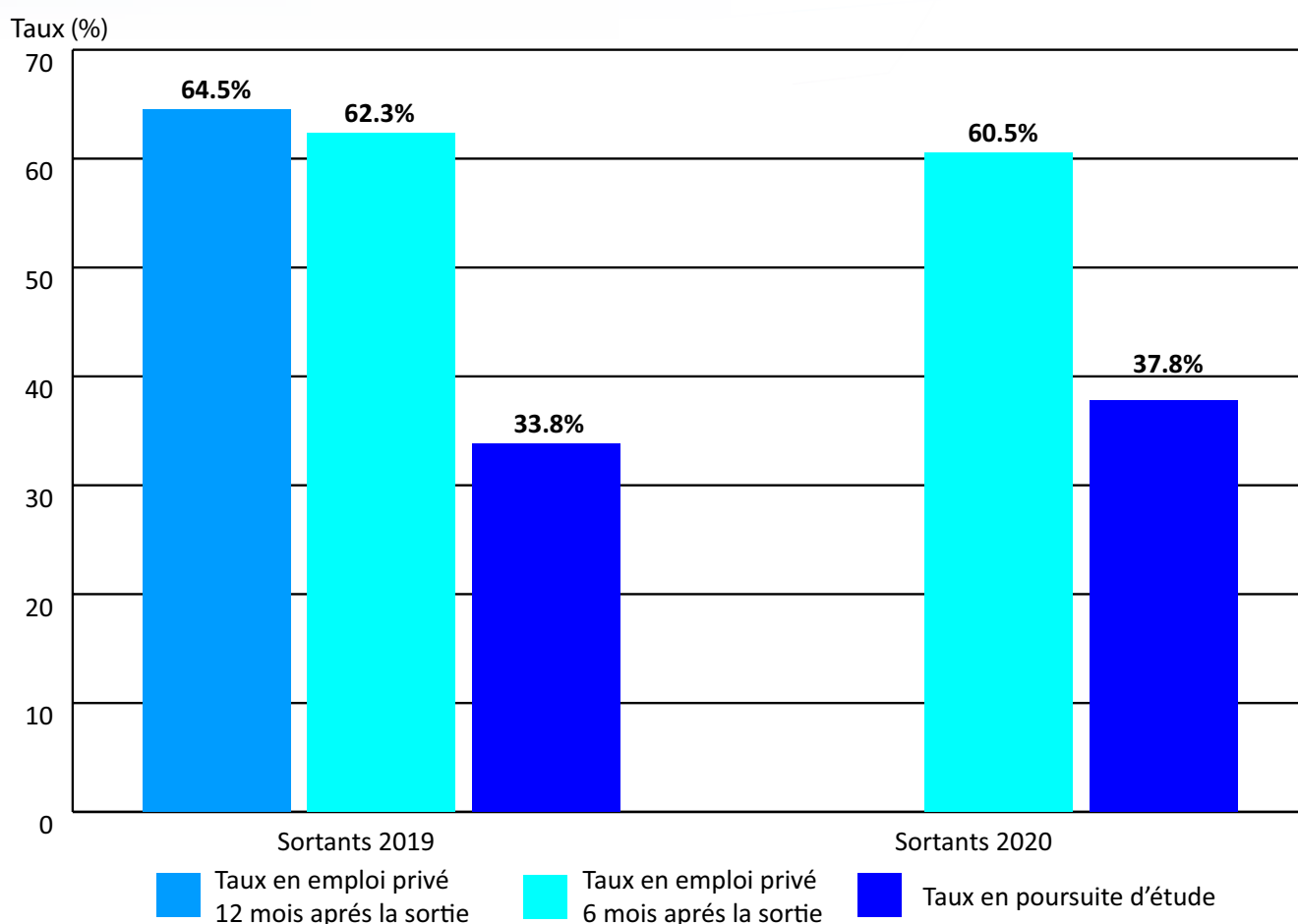


Figure 28: Taux d'emplois et de poursuite d'étude des sortants d'apprentissage en France

Lecture : 37.8% des personnes en année terminale de formation d'apprentissage en France en 2019-2020 sont à nouveau en formation en France l'année suivante. Parmi les autres, 60.5% sont en emploi salarié privé en France 6 mois après leur sortie (janvier suivant leur sortie).

Source : Dares, Depp, InserJeunes

Le cumul des données concernant les promotions 2018-2019 et 2019-2020 révèle que les personnes sortant de formation professionnelle en apprentissage sont moins souvent en poursuite d'études en Auvergne-Rhône-Alpes que sur l'ensemble du territoire national (-1.3 point), mais davantage en emploi 6 mois après leur sortie (+3.9 points).

Insertion des sortants d'apprentissage en Auvergne-Rhône-Alpes (cumul sortants 2019 et 2020)

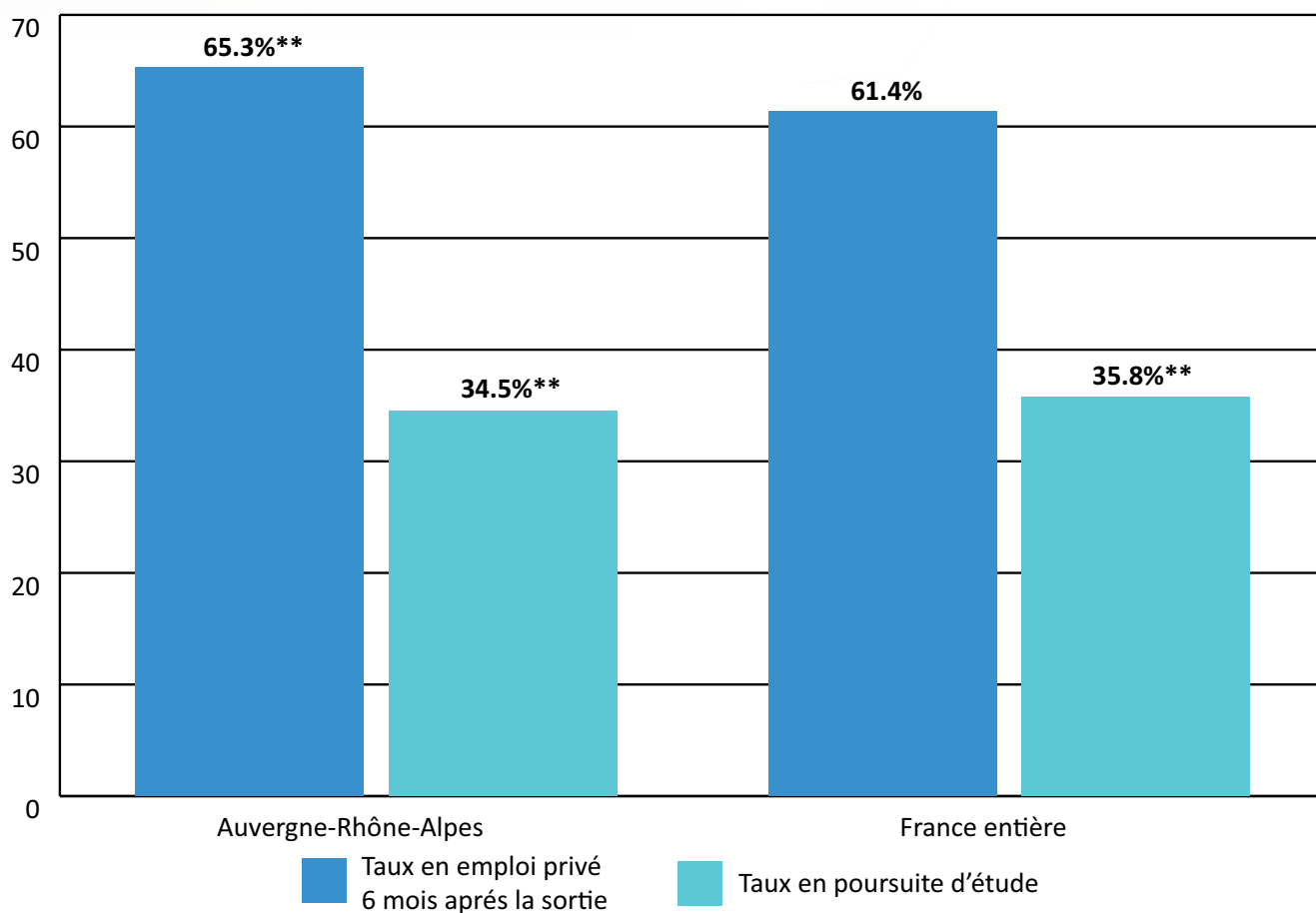


Figure 29: Insertion des sortants d'apprentissage en France et en Auvergne-Rhône-Alpes

** : différence France/Auvergne-Rhône-Alpes significative au seuil de 0.1%

Lecture : 34.5% des personnes en année terminale de formation d'apprentissage en Auvergne-Rhône-Alpes en 2018-2019 ou 2019-2020 sont à nouveau en formation en France l'année suivante. Parmi les autres, 60.5% sont en emploi salarié privé en France 6 mois après leur sortie (janvier suivant leur sortie).

Source : Dares, Depp, InserJeunes

L'ensemble des résultats du dispositif InserJeunes peut être retrouvé sur inserjeunes.education.gouv.fr et sur [le site de la Dares](#).

III. ACCOMPAGNEMENT ET ACCÈS À L'EMPLOI VIA LE SPE



Parole d'experte

ARML : « L'accompagnement du public jeune en situation de handicap (sensoriel, cognitif, trouble du neurodéveloppement, moteur, ...) n'est pas du même ressort que l'accompagnement du public adulte (pour partie accompagné suite à un accident de travail et donc en reconversion). En entretien, les acteurs des Missions Locales sont confrontés au fait que le jeune (et parfois sa famille), doit être accompagné à l'acceptation du handicap lorsqu'une RQTH s'avère adaptée pour lui. Des modules d'accompagnement spécifique aux jeunes et adaptés seraient utiles pour appuyer les professionnels du SPE dans cette première étape.

Le jeune, à contrario du public adulte, se trouve au début de son parcours de vie et va pour la première fois apprendre à se projeter dans des secteurs métiers tout en tenant compte de son handicap. Les modules de formation mixtes (adultes en reconversion et jeunes en exploration des possibles) ne sont pas toujours adaptés au public jeune. Une meilleure connaissance des besoins et attendus des jeunes sur le démarrage de leur parcours professionnel serait aidant. La multiplication des PMSMP, en Entreprises Adaptées ou en entreprise classique, avec possibilité de faire appel à des tiers pour sensibiliser les employeurs au handicap du jeune, permettrait au jeune d'explorer le champ des possibles avant de se lancer.

Un recensement et une mise en valeur plus clairs des solutions possibles pour les jeunes en situation de handicap (offre de diagnostic, parcours RQTH, Entreprises Adaptées, employeurs handi-accueillant, ...) à destination du SPE, des OF, et des employeurs, selon les types de handicap, avec des exemples de parcours, permettraient de lever les barrières. »

1. INSERTION DES JEUNES EN ACCOMPAGNEMENT PAR LES MISSIONS LOCALES

Missions locales d'Auvergne-Rhône-Alpes: nombre et part des contrats concernant les jeunes TH

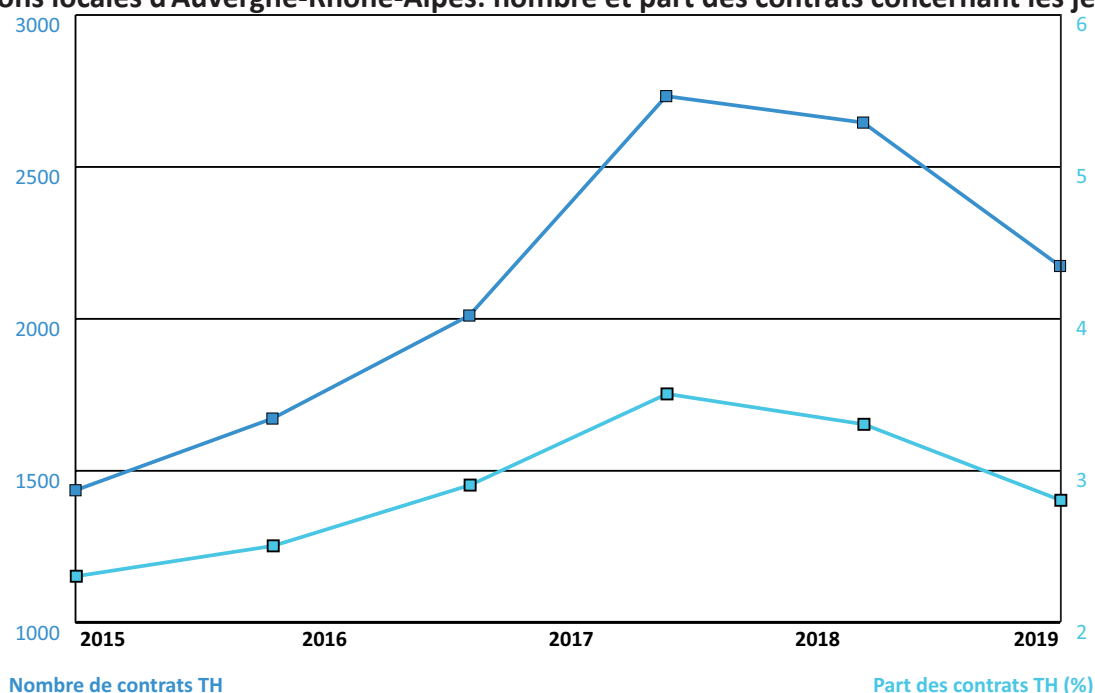


Figure 30: Nombre et part de contrat concernant les jeunes TH en Mission locale

Lecture : En 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes, 2 174 contrats concernant un ou une jeune en situation de handicap en accompagnement par une Mission locale ont été signés. Ils représentent 2.8% de l'ensemble des contrats signés concernant un ou une jeune en parcours d'accompagnement.

Source : I-Milo, Animation régionale des Missions locales Auvergne-Rhône-Alpes

En Auvergne-Rhône-Alpes en 2020, 2 174 contrats ont été signés par un ou une jeune en situation de handicap en parcours d'accompagnement par une Mission locale. Ces contrats représentent 2.8% de l'ensemble des contrats conclus par les bénéficiaires des Missions locales. Il s'agit d'une baisse de 20% des contrats TH depuis 2018, où ils représentaient 3.5% de l'ensemble des contrats. Les jeunes TH sont en sous-représentation dans ces contrats, puisqu'en 2020 elles et ils représentent 3.9% de l'ensemble des jeunes en accompagnement par les Missions locales, soit plus d'un point de plus que leur part dans les contrats conclus.

2. TYPE ET DURÉE DES CONTRATS

Les contrats signés par les jeunes TH en accompagnement par les Missions locales d'Auvergne-Rhône-Alpes en 2020 sont plus fréquemment des CDD que chez le tout public (48.7% contre 46.5%), différence compensée par les proportions plus faibles de CDI (12.6% chez les TH contre 14.2% chez le tout public) et de missions d'intérim (25.0% contre 26.4%). On observe en outre une sous-représentation des contrats d'apprentissage pour les jeunes TH (7.4% contre 9.0%). En revanche, ces derniers signent davantage de contrats de service civique (3.6% contre 2.4%), ainsi que de contrats aidés (2.6% contre 1.4%).

Témoignage : jeune PSH en service civique

« Je cherchais un service civique parce que j'aime aider les gens. J'ai parlé de mon parcours à la Mission locale qui m'a proposée cette opportunité, donc je l'ai saisie.

Au niveau du service civique, le tuteur est au courant de ma situation, j'en ai parlé en détail. J'en ai discuté lors de la signature du contrat, et le tuteur a été mis au courant qu'il y aurait des aménagements nécessaires. J'ai des aménagements horaires notamment. Je ne pourrais pas travailler en milieu ordinaire sans ces aménagements »

Adélie, 21 ans

On note également que les temps partiels concernent une part plus importante des contrats TH que TP. Si cette différence est relativement faible sur les CDI, avec 32.6% de temps partiels chez les jeunes TH contre 29.2% chez l'ensemble des jeunes, elle dépasse les 9 points sur les CDD : 40.5% de temps partiels chez les jeunes en situation de handicap pour seulement 31.2% chez le tout public.

Missions locales d'Auvergne-Rhône-Alpes en 2020: types de contrats conclus

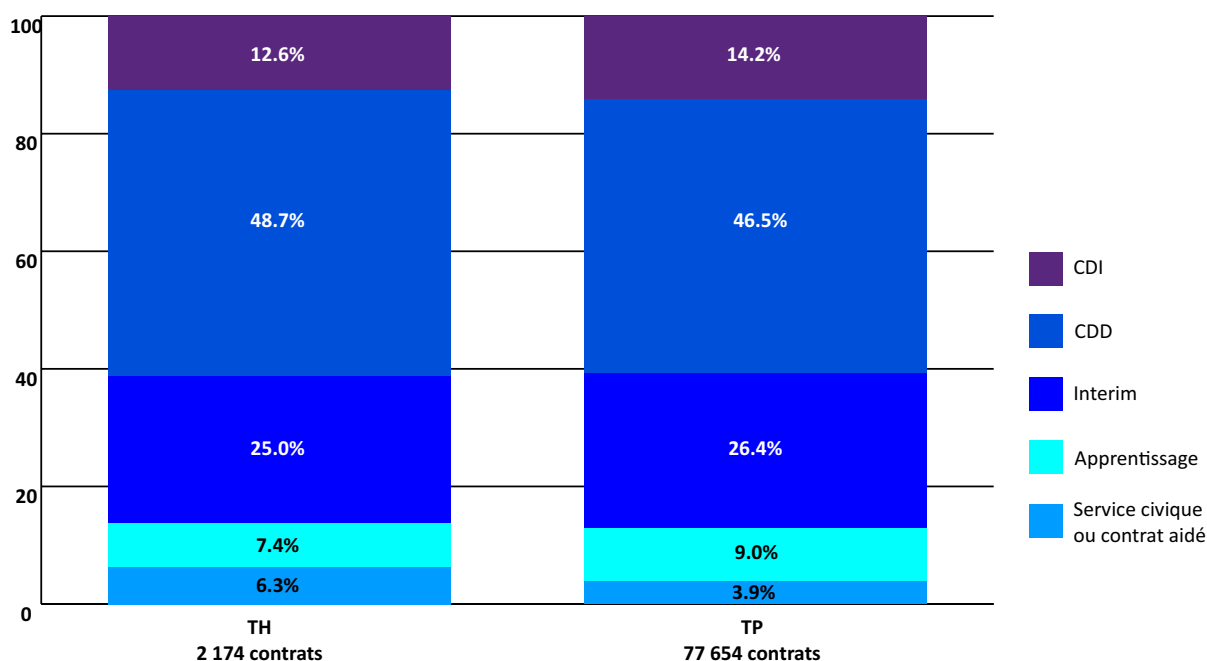


Figure 31: Répartition par type de contrat des contrats signés par les jeunes en Mission locale
Lecture : En 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes, 2 174 contrats concernant un ou une jeune en situation de handicap en accompagnement par une Mission locale ont été signés, dont 12.6% sont des CDI.

Source : I-Milo, Animation régionale des Missions locales Auvergne-Rhône-Alpes

3. RÉPARTITION DES CONTRATS CONCLUS PAR SECTEUR DE L'EMPLOYEUR

Les contrats signés par les jeunes TH en accompagnement par les Missions locales d'Auvergne-Rhône-Alpes en 2020 le sont majoritairement auprès d'employeur dans les secteurs du service à la personne et aux collectivités (20%), du commerce, de l'hôtellerie – restauration – loisirs et des transports - logistique, ces trois derniers représentant chacun 17% des contrats conclus. Le support aux entreprises et la constructions, comptant chacun pour seulement 6% des contrats, sont les secteurs les moins représentés. On observe entre 2019 et 2020 une baisse des contrats dans les services à la personne et aux collectivités (-1.5 point), dans l'hôtellerie – restauration – loisirs (-1.7 points) et dans l'industrie (-1.1 point) au profit des secteurs du commerce (+1.7 points) et des transports – logistique (+2.7 points).

Missions locales d'Auvergne-Rhône-Alpes en 2020 : Secteurs d'activité concernés par les contrats jeunes TH

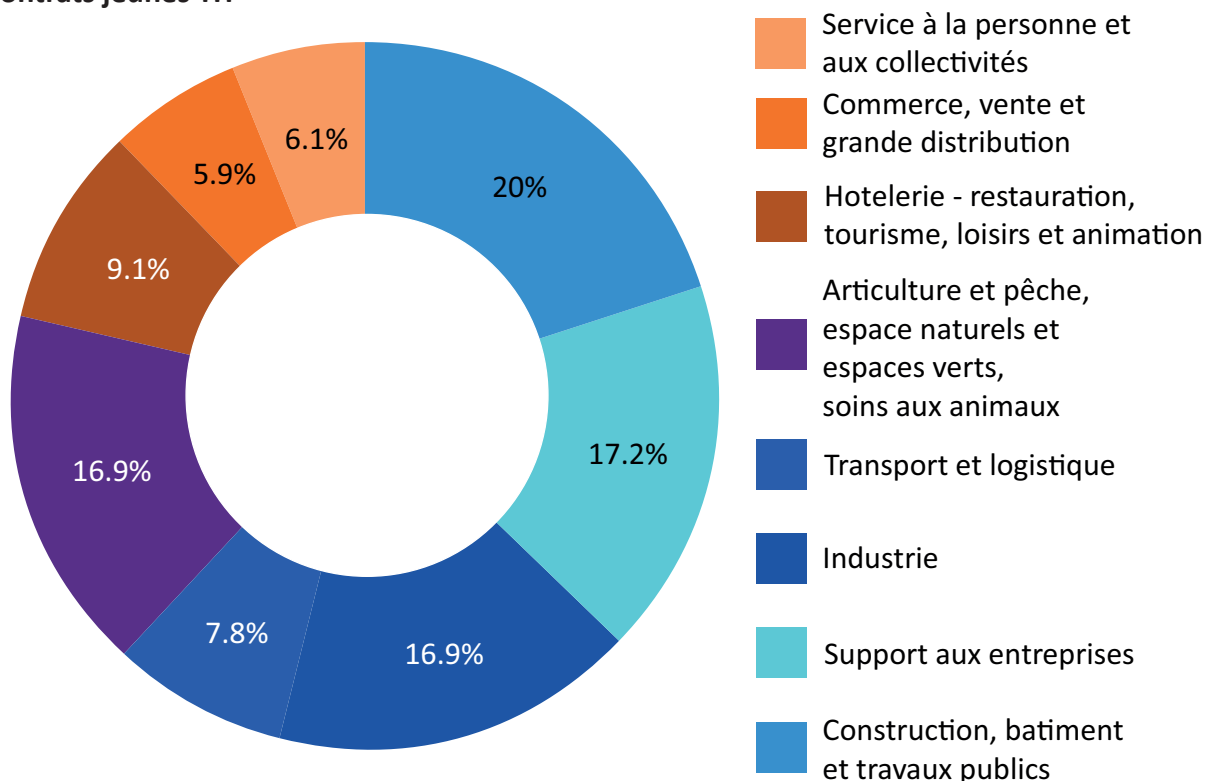


Figure 32: Répartition par secteur des contrats signés par les jeunes TH en Mission locale

Lecture : En 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes, 20.0% des contrats signés concernant un ou une jeune en situation de handicap en accompagnement par une Mission locale concernent le secteur du service à la personne et aux collectivités.

Source : I-Milo, Animation régionale des Missions locales Auvergne-Rhône-Alpes



L'orientation des jeunes TH :

Paroles d'expert-es

Cap emploi Haute-Loire

« On peut s'interroger sur nos pratiques professionnelles : n'a-t-on pas tendance à orienter les jeunes TH un peu systématiquement vers les mêmes types de métier ? Une responsable de CFA de notre département me disait par exemple que certains jeunes expriment la volonté d'abord d'aller au CFAS (Centre de formation spécialisé) avant de parler projet ou métier. C'est un objectif de notre projet de travailler sur l'amont dans la construction du projet professionnel pour que l'orientation vers le CFAS ou un autre CFA soit une conséquence du choix d'orientation mais pas un cadre donné. C'est un frein à l'accès à l'emploi si on positionne les jeunes TH uniquement sur certains types de métiers. Il faut en amont, au sein des IME et ITEP, travailler sur le projet personnalisé avec les éducateurs. »

CMA Lyon-Rhône

« Cela fait un peu plus d'une dizaine d'années que je travaille sur l'orientation des jeunes TH et j'ai vraiment vu une évolution. Effectivement quand on a débuté la convention avec l'Agefiph c'était en 2006, on orientait plus facilement sur les classes spécialisées car on savait qu'elles convenaient à ce public, et sur des métiers en lien avec les ateliers auxquels participaient les jeunes. Aujourd'hui ce n'est plus du tout le cas.

Dans l'artisanat c'est surtout en fonction des secteurs qui recrutent : le public TH suit comme les autres jeunes les "modes". Des wagons de jeunes partent en mécanique car c'est un secteur qui recrute, ils suivent le mouvement de la mode sur l'orientation et ne sont plus du tout sur le discours "je m'oriente là où les éducateurs m'ont conseillé". Il y a aussi une sensibilisation qui a été faite au niveau des équipes dans les établissements pour justement travailler par rapport à la motivation. Il y a vraiment eu un changement de mentalité, et je pense que c'est de façon assez régionalisée, il y a une multiplicité des projets. Il n'y a plus de métier où on ne trouve pas de jeunes en situation de handicap. »

4. SERVICES DES MISSIONS LOCALES MOBILISÉS PAR LES JEUNES TH

En Auvergne-Rhône-Alpes en 2020, plus de 51 500 services des Missions locales ont été mobilisés par des jeunes TH. Ce chiffre est à peu près stable depuis 2018, avec une variation de moins d'1% en deux ans, mais le nombre total de services mobilisés par l'ensemble des jeunes étant en augmentation, on observe une baisse de la proportion des services aux jeunes TH dans l'ensemble des services mobilisés, passée de 5.4% en 2018 à 4.7% en 2020.

Missions locales d'Auvergne-Rhône-Alpes: nombre et part de services mobilisés par les jeunes TH

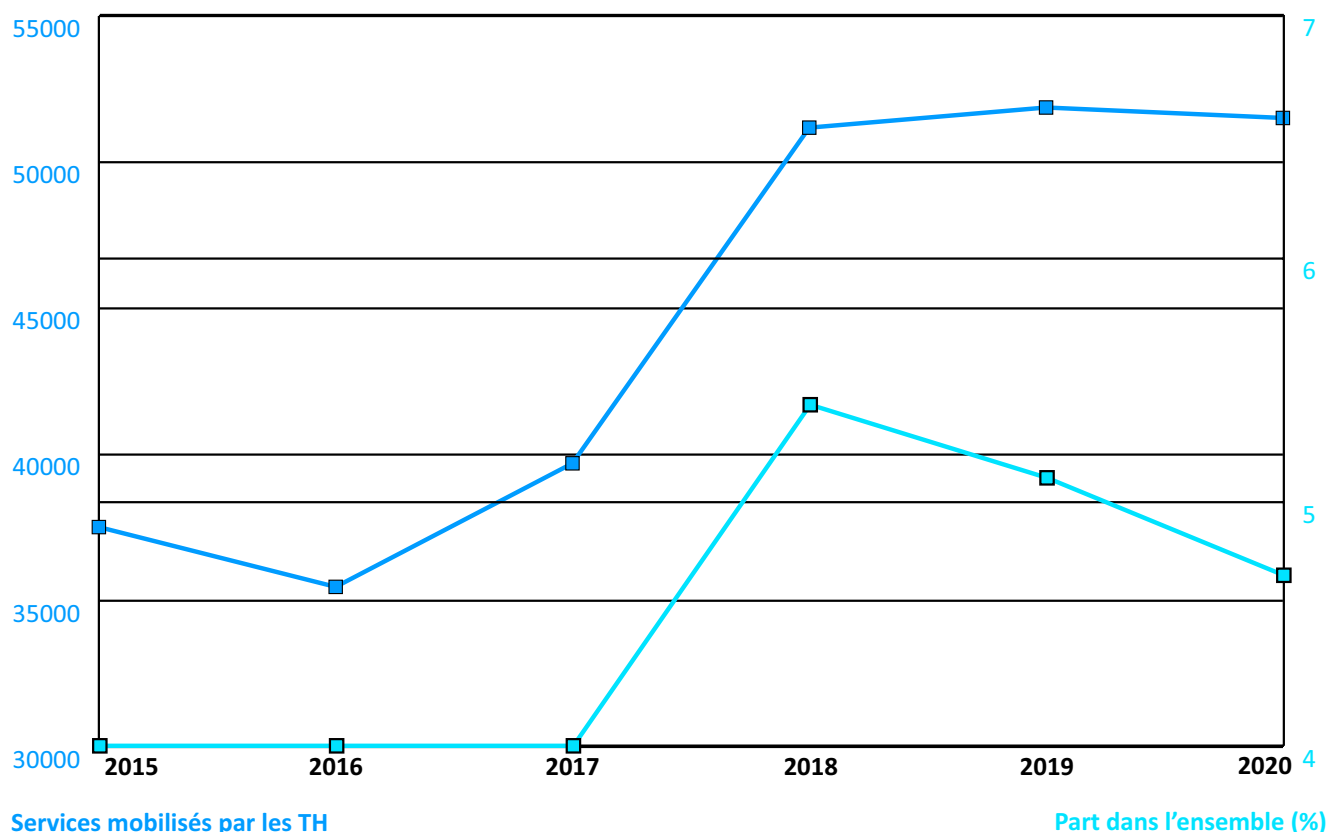


Figure 33: Nombre et part de services des Missions locales mobilisés par les jeunes TH

Lecture : En 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes, 51 514 propositions de service ont été faites par les Missions locales à un ou une jeune en situation de handicap, soit 4.7% de l'ensemble des propositions faites par les Missions locales.

Source : I-Milo, Animation régionale des Missions locales Auvergne-Rhône-Alpes

Bien qu'il s'agisse d'une part du nombre de services et non du nombre de personnes concernées par ces services, on notera que celle-ci est supérieure de près d'un point à la proportion des jeunes TH dans l'ensemble des jeunes en accompagnement par les Missions locales (3.9%). Cette différence est particulièrement importante dans le Cantal et la Haute-Loire, où la part de services mobilisés par les TH dépasse 6.5%, et bien plus faible dans le Puy-de-Dôme où elle n'atteint pas 4%, ainsi que dans l'Allier où la part de jeunes TH en accompagnement est élevée.

Missions locales d'Auvergne-Rhône-Alpes en 2020: Services mobilisés par les jeunes TH

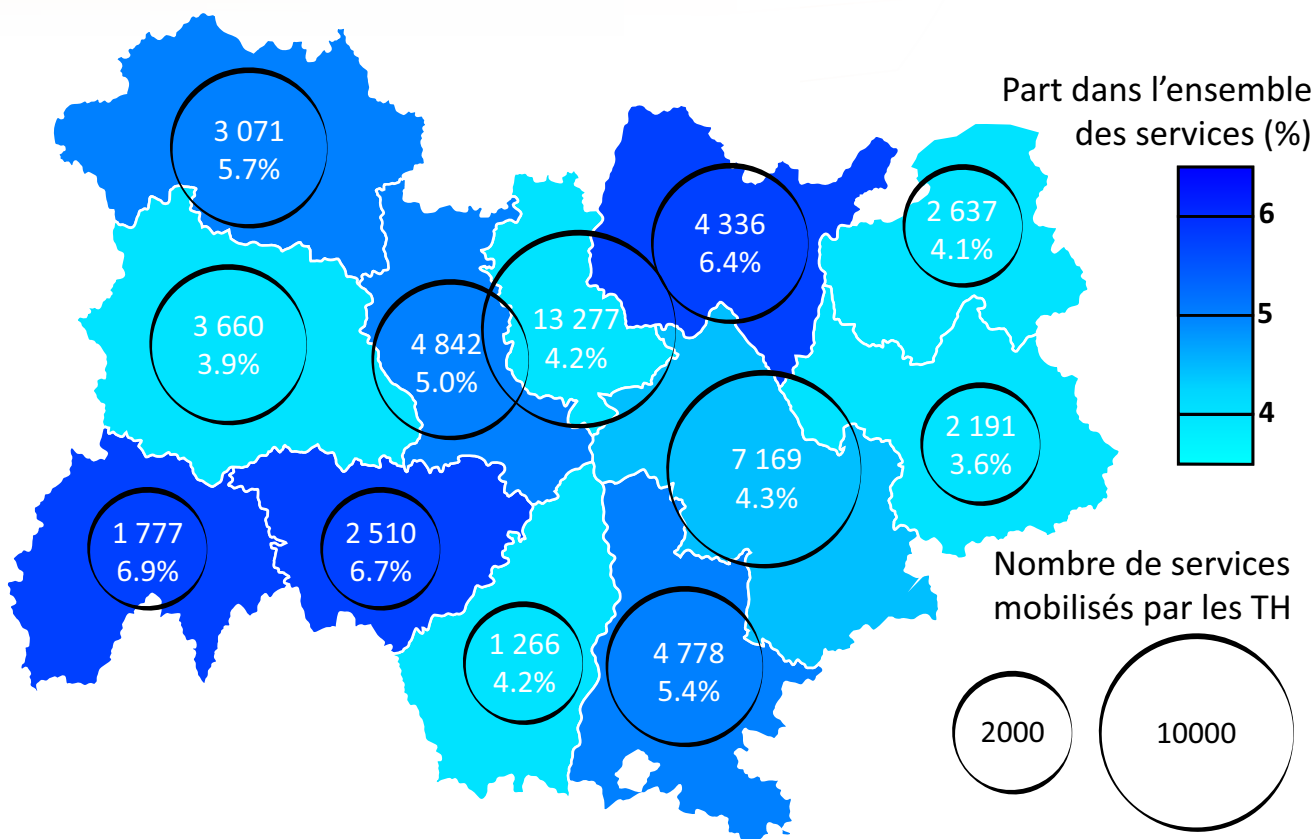


Figure 34: Services des Missions locales mobilisés par les jeunes TH par département

Lecture : En 2020 dans l'Ain, 4 336 propositions de service ont été faites par les Missions locales à un ou une jeune en situation de handicap, soit 6.4% de l'ensemble des propositions faites par les Missions locales.

Source : I-Milo, Animation régionale des Missions locales Auvergne-Rhône-Alpes

5. RÉPARTITION DES SERVICES PAR TYPE DE PRESTATION

En 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes, les services des Missions locales mobilisés par les jeunes sont en majorité des services d'accès à l'emploi (46.8% pour l'ensemble des jeunes et 42.7% pour les TH). Par rapport au tout public, les TH mobilisent davantage de prestations liées à la santé (10.9% contre 6.2% soit plus de 4.5 points de plus) et au projet professionnel (15.5% contre 14.7%). Ils et elles sont cependant plus rarement bénéficiaires de prestations d'accès à l'emploi (-4.1 points par rapport à l'ensemble des jeunes) ou concernant la citoyenneté (-0.9 point).

Missions locales d'Auvergne-Rhône-Alpes en 2020: Type de services mobilisés

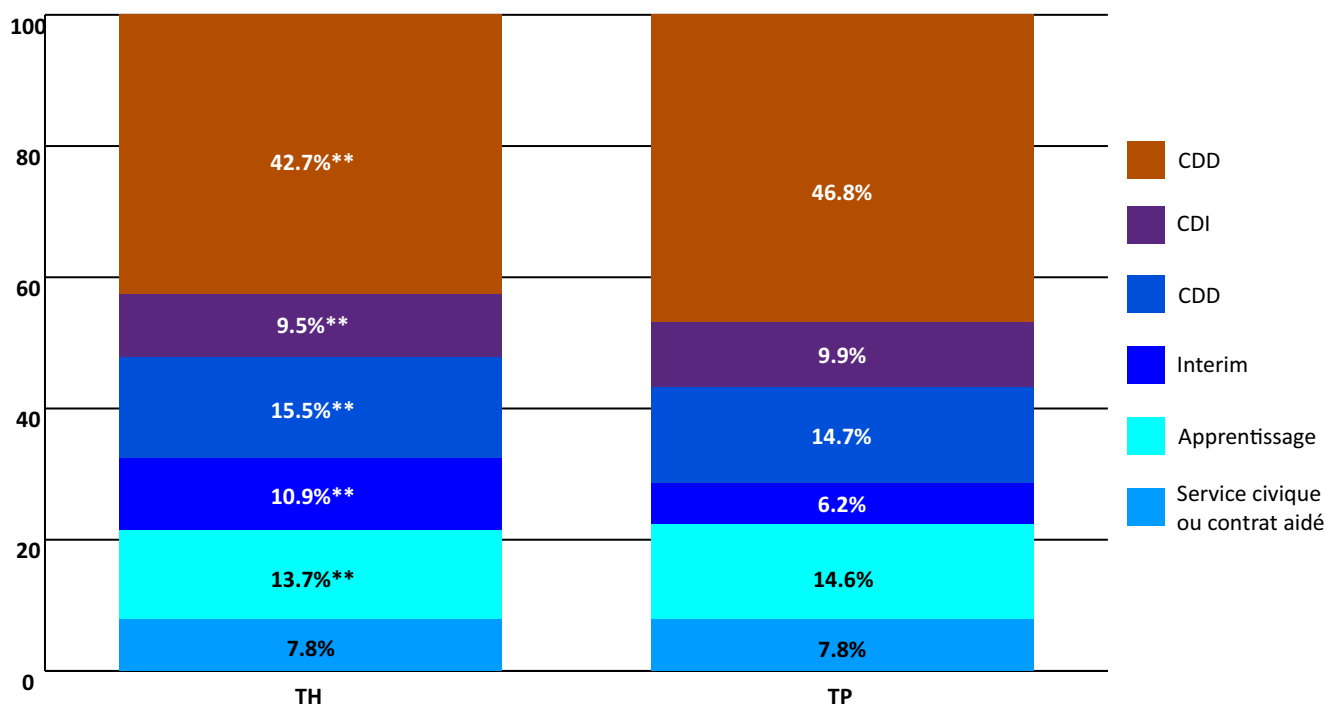


Figure 35: Répartition par type des services des Missions locales mobilisés par les TH et TP

** : différence TH/TP significative au seuil de 0.1%

Lecture : En 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes, 42.7% des propositions de service faites par les Missions locales à un ou une jeune en situation de handicap ont pour thème l'accès à l'emploi, contre 46.8% dans l'ensemble des propositions faites par les Missions locales, différence significative au seuil de 0.1%.

Source : I-Milo, Animation régionale des Missions locales Auvergne-Rhône-Alpes

6. MODE DE CONTACT DES JEUNES TH PAR LES MISSIONS LOCALES

Le mode de contact privilégié pour les jeunes TH est un contact par téléphone ou courrier, employé pour 64.2% des contacts en 2020. La proportion de ce mode de contact a augmenté de plus de 8 points entre 2019 et 2020, sans doute car les ateliers et événements d'information collective se sont raréfiés en raison de la crise sanitaire. La part des entretiens individuels dans l'ensemble des entretiens a également augmentée, de 69.1% en 2019 à 78.5% en 2020, semblant soutenir cette hypothèse.

Missions locales d'Auvergne-Rhône-Alpes: mode de contact des jeunes TH

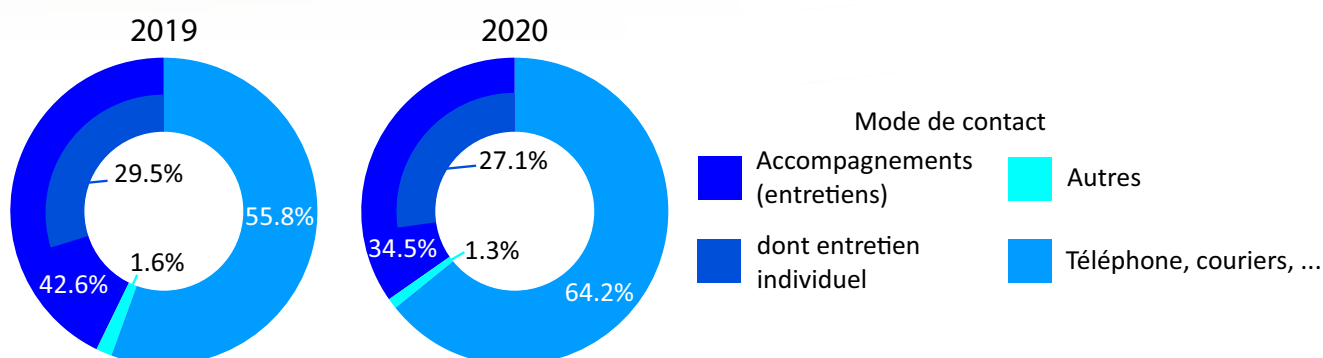


Figure 36: Répartition par modalité des contacts de jeune par les Missions locales en 2019 et 2020

Lecture : En 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes, 34.5% des contacts de jeunes en situation de handicap par une Mission locale revêtent la forme d'accompagnements (atelier, entretien individuel ou information collective), tandis que 27.1% sont spécifiquement des entretiens individuels.

Source : I-Milo, Animation régionale des Missions locales Auvergne-Rhône-Alpes



Parole d'expert-es : l'importance d'une collaboration des acteurs du SPE

Cap emploi Haute-Loire

« Parce qu'ils sont jeunes, on privilégie souvent qu'ils soient tout d'abord accompagné-es par les Missions locales, mais parce qu'ils sont TH il est intéressant d'avoir un regard ponctuel apporté par les conseillers Cap emploi. Cette collaboration dans l'accompagnement des jeunes peut favoriser l'accès à l'emploi et la définition de formes de compensation adaptées. Lorsque plusieurs acteurs du SPE interviennent on a un croisement des regards important pour le projet professionnel du jeune. »

Cap emploi Savoie Haute-Savoie

« La notion de complémentarité avec les autres acteurs est primordiale sur ce public-là. Dans les autres acteurs il y a effectivement les Missions locales, et il y a également Pôle emploi qui a développé des accompagnements spécifiques pour les jeunes, qui sont reconnus en situation de handicap pour certains et d'autres pas. Travailler sous cet axe de complémentarité nous permet d'avoir une meilleure détection de ces situations et de pouvoir éventuellement intervenir sur la notion de compensation de ces situations de handicap. »

Cap emploi Savoie Haute-Savoie

« Sur notre territoire nous avons ce qu'on appelle une mission inclusion. Avec les sollicitations des établissements médico-sociaux qui accompagnent les jeunes dans leur parcours de vie et sur la sortie par exemple des IME ou IMPro, nous avons mis en place ce maillage territorial dans le sens où lorsque les jeunes ont des projets qui se concrétisent avec des pistes en entreprise, on intervient en sensibilisation dans les entreprises pour mobiliser tous les dispositifs et aides en amont, informer l'entreprise sur comment va pouvoir les accompagner dans l'insertion des jeunes dans leur parcours... Je pense que c'est ça qui fait qu'aujourd'hui on a effectivement une proportion de jeunes [dans les accompagnements Cap emploi] plus importante sur les 2 dernières années. »

7. ACCOMPAGNEMENT À L'INSERTION DANS L'EMPLOI PAR CAP EMPLOI

Part des 16-25 ans dans les dossiers Cap emploi actifs 2020

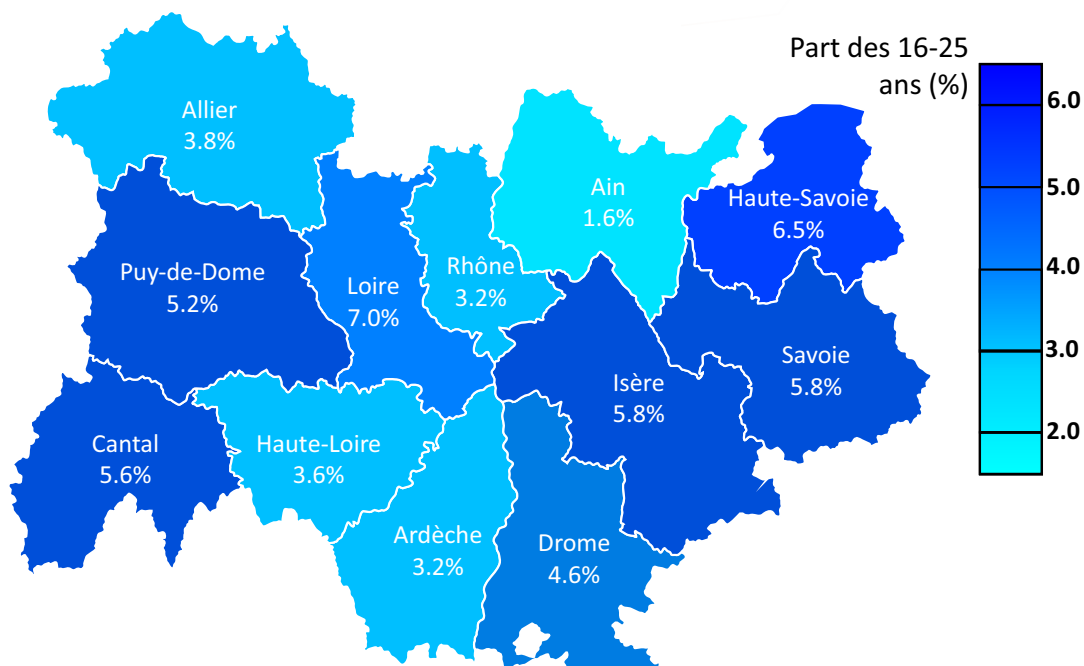


Figure 37: Part des 16-25 ans dans les dossiers Cap emploi axe 1 actifs fin 2020 par département
Lecture : Dans l'Ain, 1.6% des dossiers Cap emploi axe 1 (insertion dans l'emploi) actifs fin 2020 concernent une personne de 16 à 25 ans.

Source : les Cap emploi de la région Auvergne-Rhône-Alpes - année 2020.

Les 16-25 ans représentent en Auvergne-Rhône-Alpes 4.7% des dossiers Cap emploi axe 1 (insertion dans l'emploi) actifs fin 2020 (stocks). Cette proportion est très hétérogène entre les départements, variant de 1.6% dans l'Ain à 6.5% en Haute-Savoie et 7.0% dans la Loire. A l'échelle régionale, cette proportion a baissé d'environ 3 points depuis 2016. On se gardera d'analyser l'évolution au niveau départemental en raison des effectifs réduits à cette échelle.

Témoignage : jeune ayant bénéficié d'un accompagnement Cap emploi

« Cet accompagnement de Cap emploi m'a permis de savoir sur quels métiers je pourrais m'orienter vis-à-vis de mes préférences personnelles, et surtout de savoir comment me valoriser, principalement auprès des entreprises par rapport à mon handicap : rassurer les employeurs sur le fait que mon handicap n'a aucune incidence sur mon travail avec les bons aménagements. »

Dylan, 22 ans



Les données absentes - ARML

« Nous ne disposons actuellement pas de données quantitatives sur les différentes typologies de troubles rencontrés par les jeunes les mettant en situation de handicap dans leur vie professionnelle.

La transition de la scolarisation à la recherche d'emploi est également mal quantifiée, et les chiffres concernant les délais entre la sortie du système scolaire et le début de l'accompagnement par un acteur du SPE, ou le moment de la première solution trouvée (emploi, formation...), ne sont pas connus. De manière similaire, l'existence de situations de handicap non détectées à la sortie du système scolaire mais identifiées par la suite par les acteurs du SPE, conduisant souvent à un besoin d'accompagnement des jeunes et leurs familles dans l'acceptation du handicap, n'est pas quantifiée. »

IV. MAINTIEN DANS L'EMPLOI

En Auvergne-Rhône-Alpes en 2019, les moins de 25 ans représentent :

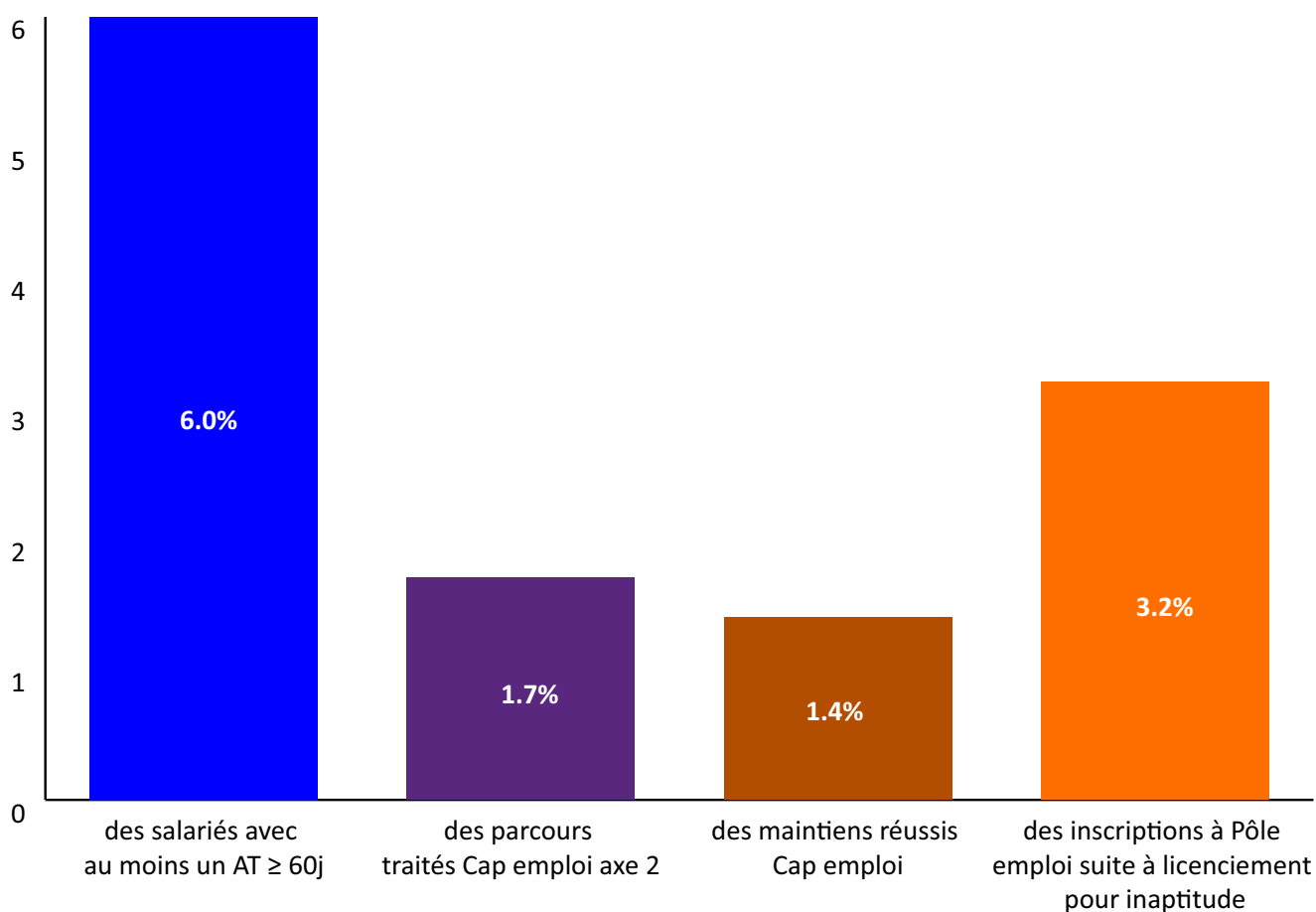


Figure 38: Part des moins de 25 ans dans la sinistralité et les parcours de maintien dans l'emploi

Lecture : En 2019 en Auvergne-Rhône-Alpes, 6.0% des salariées et salariés ayant eu dans l'année au moins un arrêt de travail d'au moins 60 jours consécutifs ont moins de 25 ans, comme 1.7% des parcours traités par Cap emploi concernant l'axe 2 (maintien dans l'emploi).

Source : Carsat Auvergne et Rhône-Alpes (salariés avec au moins un AT 60j ou plus) ; les Cap emploi (parcours traités et maintiens réussis) ; SISP & STMT, Statistiques, Etudes et Evaluation, données 2019, Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes (licenciements pour inaptitude)

1. LA SINISTRALITÉ

En 2019 en Auvergne-Rhône-Alpes, les moins de 25 ans représentent 6% des salariés ayant eu au moins un arrêt de travail d'au moins 60 jours dans l'année. Cette proportion varie de 4.1% dans le Cantal (effectif particulièrement faible avec seulement 53 moins de 25 ans) à 7.0% dans l'Ain. Les moins de 25 ans représentent pourtant en 2018 plus de 9% des actifs et actives en occupation, et sont donc en sous-représentation dans ces arrêts de travail longue durée.

Part des moins de 25 ans dans les salariés avec au moins un arrêt de travail ≥ 60j en 2019

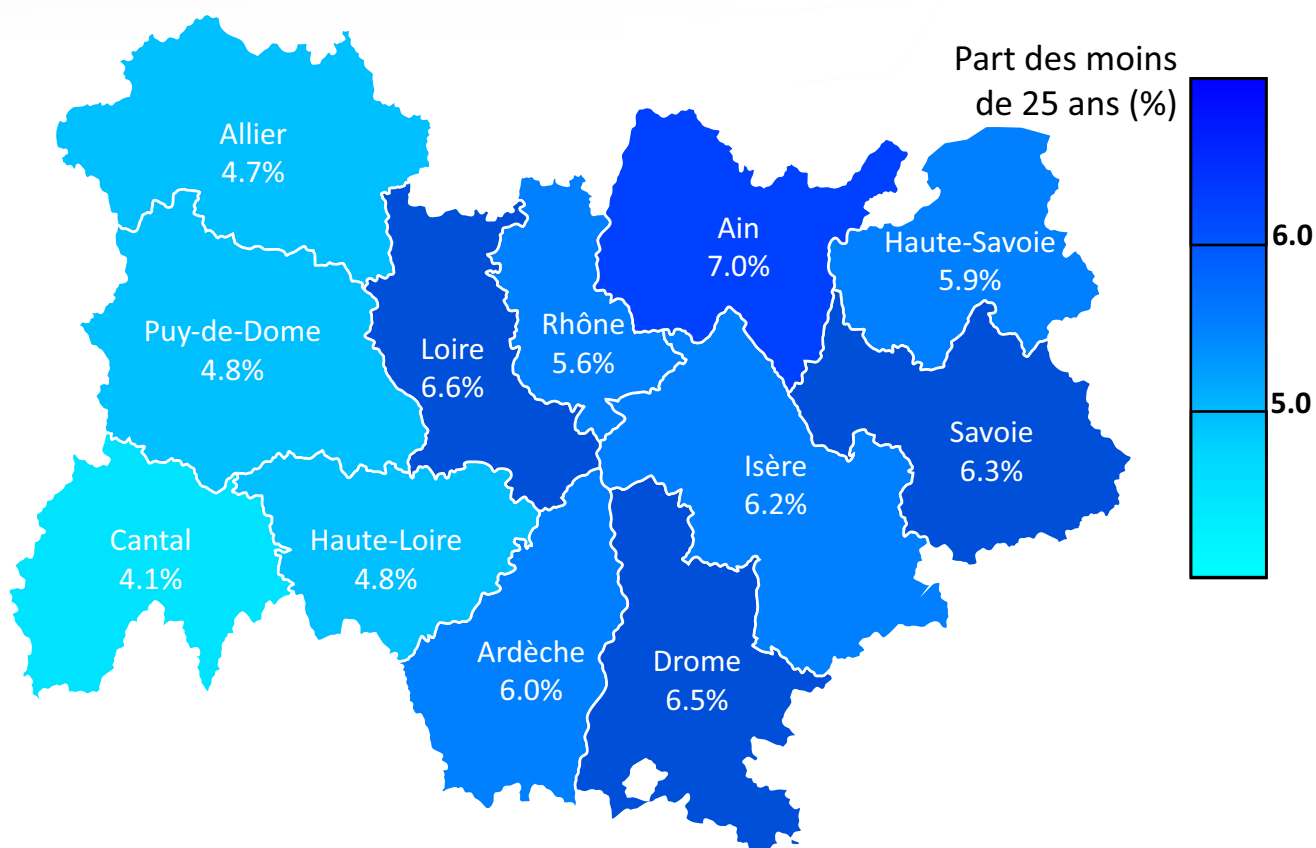


Figure 39: Part des moins de 25 ans dans les arrêts de travail longue durée, par département
 Lecture : Dans l'Ain, 7.0% des salariées et salariés ayant eu au moins un arrêt de travail d'au moins 60 jours consécutifs courant 2019 ont moins de 25 ans.
 Source : Carsat Auvergne et Rhône-Alpes

2. ACCOMPAGNEMENT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI PAR CAP EMPLOI

En 2019, les moins de 25 ans à l'ouverture du parcours représentent 1.7% des accompagnements Cap emploi pour le maintien dans l'emploi (axe 2) en Auvergne-Rhône-Alpes, et 1.4% des maintiens réussis. En 2020, il s'agit de 1.9% des accompagnements et 1.8% des maintiens, mais on interprétera ces variations avec précautions tant les effectifs sont faibles : en 2019 comme en 2020 on compte seulement 50 maintiens de bénéficiaires de moins de 25 ans dans l'ensemble de la région. On peut cependant noter que la proportion des jeunes en accompagnement pour le maintien dans l'emploi est inférieure à la part des moins de 25 ans dans les BOE en emploi dans les secteurs agricole (3.2% en 2018), tertiaire (2.5%) et de la construction (2.6%). Seul le secteur industriel qui compte 1.5% de BOE de moins de 25 ans dément cette affirmation, mais on fera attention à ne pas tirer de conclusion hâtive puisque pour la part des jeunes dans les accompagnements Cap emploi, la ventilation par secteur d'activité n'est pas disponible.

3. LES LICENCIEMENTS POUR INAPTITUDE



Définition : l'inaptitude

« L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe.

Avant de prendre cette décision, le médecin du travail doit réaliser au moins un examen médical du salarié concerné et procéder (ou faire procéder) à une étude de son poste de travail. C'est uniquement lorsqu'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste que le médecin du travail peut le déclarer inapte à son poste de travail.

L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié.

Néanmoins, il peut procéder à son licenciement s'il est en mesure de justifier :

- de son impossibilité à lui proposer un emploi compatible avec son état de santé,
- ou du refus par le salarié de l'emploi proposé.

L'employeur peut également licencier le salarié si l'avis d'inaptitude mentionne expressément que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. »

Source : www.travail-emploi.gouv.fr, fiche pratique « La reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail et ses conséquences ». Mise à jour 18 octobre 2021 : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/suivi-de-la-sante-au-travail-10727/article/la-reconnaissance-de-l-inaptitude-medicale-au-travail-et-ses-consequences>

En 2019 en Auvergne-Rhône-Alpes, les moins de 25 ans représentent 3.2% des inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude. Cette proportion a varié de seulement 0.1 point entre 2018 à 2020. Les moins de 25 ans représentent pourtant la même année 26% des inscriptions à Pôle emploi. En 2020, ce sont seulement 0.2% des moins de 25 ans s'inscrivant à Pôle emploi qui le font suite à un licenciement pour inaptitude, alors que ce motif représente 1.4% des entrées tout public, confirmant à nouveau que la problématique du maintien dans l'emploi, bien que présente chez les jeunes, les concerne de manière moins marquée que pour l'ensemble des tranches d'âges.

On notera que si le nombre d'inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude n'a cessé d'augmenter depuis la fusion des régions en 2015, il a diminué d'environ 20% en 2020 par rapport à 2019, chez les moins de 25 ans comme pour l'ensemble du public. Cet effet est probablement, au moins en partie, du fait de la situation sanitaire.

V. TABLE DES SIGLES ET ACRONYMES

AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
BOE	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CMA	Chambre de Métiers et de l'Artisanat
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DE	Demandeurs et demandeuses d'Emploi
DEPP	Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance
DOETH	Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
ESPO	Etablissements et Services de Pré-Orientation
ESRP	Etablissements et services de Réadaptation Professionnelle
ETP	Equivalent Temps Plein
FAGERH	Fédération des Associations Gestionnaires et des Établissements de Réadaptation pour Handicapés
FINESS	Fonds National des Établissements Sanitaires et Sociaux
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
IME	Instituts Médicoéducatifs
IMPro	Institut Médico-Professionnel
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MS	Milieu médicoéducatif et Spécialisé
OETH	Obligation d'emploi de travailleurs handicapés
PACEA	Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie
PLIE	Plan local pluriannuel pour l'Insertion et l'Emploi
PMP	Période en milieu professionnel
PMSMP	Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
PPAE	Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi
PSH	Personne en Situation de Handicap
PSOP	Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SESSAD	Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile
SPE	Service Public de l'Emploi
TH	Travailleur ou travailleuse en situation de Handicap
TP	Tout Public
UEROS	Unité d'Évaluation, de Réentraînement et d'Orientation Sociale et professionnelle

VI. TABLE DES ILLUSTRATIONS

Numéro d'illustration	Légende de l'illustration	Numéro de page
Figure 1	Répartition de la population française par région au 1er janvier 2021	5
Figure 2	Répartition de la population en France et en région par tranches d'âge	6
Figure 3	Répartition de la population départementale par tranches d'âge	7
Figure 4	Scolarisation en milieu ordinaire des élèves en situation de handicap	8
Figure 5	Part des élève en situation de handicap en milieu ordinaire par département	9
Figure 6	Évolution de la scolarisation en milieu médico-éducatif et spécialisé	10
Figure 7	Évolution des nombre et part de jeunes TH en Mission locale	14
Figure 8	Nombre et part de jeunes TH en Mission locale par département	15
Figure 9	Comparaison des caractéristiques des jeunes TH et TP en Mission locale en 2020	16
Figure 10	Répartition par niveau de diplôme des jeunes TH et TP en Mission locale en 2020	17
Figure 11	Part des moins de 25 ans dans les DE BOE et tout public en Auvergne-Rhône-Alpes	18
Figure 12	Nombre et part des moins de 25 ans dans les DE BOE par département	19
Figure 13	Part des moins de 25 ans dans la population active, inactive et au chômage, en 2018	21
Figure 14	Taux de femme et répartition des 15-24 ans par activité en 2018	22
Figure 15	Taux de chômage des 15-24 ans par département en 2018	22
Figure 16	Évolution des taux de chômage et d'activité des 15-24 ans en Auvergne-Rhône-Alpes	23
Figure 17	L'obligation d'emploi dans le secteur privé en 2018 en Auvergne-Rhône-Alpes	24
Figure 18	Part des moins de 25 ans parmi les BOE en emploi privé par secteur	25
Figure 19	Périodes d'immersion professionnelle prescrites par les Missions locales aux jeunes TH	28
Figure 20	PMP/PMSMP prescrites par les Missions locales aux jeunes TH par département	29
Figure 21	Répartition par tranches d'âge des stagiaires en sortie d'ESPO, ESRP et UEROS en 2020	31
Figure 22	Enquête Agefiph/Ifop, discriminations vécues par les jeunes TH	32
Figure 23	Évolution du nombre et de la part de TH dans les personnes en CFA au 31/12 (stocks)	34
Figure 24	Part de TH parmi les apprenties et apprentis en CFA au 31/12/2019 par département	35
Figure 25	Évolution des nouveaux contrats d'apprentissages aidés par l'Agefiph (flux)	36
Figure 26	Répartition par niveau de diplôme des apprenties et apprentis en CFA au 31/12/2019	37
Figure 27	Répartition par secteur de l'employeur des personnes en CFA au 31/12/2019	38
Figure 28	Taux d'emplois et de poursuite d'étude des sortants d'apprentissage en France	40
Figure 29	Insertion des sortants d'apprentissage en France et en Auvergne-Rhône-Alpes	41
Figure 30	Nombre et part de contrat concernant les jeunes TH en Mission locale	42
Figure 31	Répartition par type de contrat des contrats signés par les jeunes en Mission locale	43
Figure 32	Répartition par secteur des contrats signés par les jeunes TH en Mission locale	44
Figure 33	Nombre et part de services des Missions locales mobilisés par les jeunes TH	46
Figure 34	Services des Missions locales mobilisés par les jeunes TH par département	47
Figure 35	Répartition par type des services des Missions locales mobilisés par les TH et TP	48
Figure 36	Répartition par modalité des contacts de jeune par les Missions locales en 2019 et 2020	49
Figure 37	Part des 16-25 ans dans les dossiers Cap emploi axe 1 actifs fin 2020 par département	50
Figure 38	Part des moins de 25 ans dans la sinistralité et les parcours de maintien dans l'emploi	51
Figure 39	Part des moins de 25 ans dans les arrêts de travail longue durée, par département	52