

DIAGNOSTIC PARTAGÉ

DU PRITH DE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

2018



SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
EDITO.....	3
CONTEXTE La Bourgogne-Franche-Comté : un territoire (encore très) industriel et agricole	4
Une dynamique économique favorable	4
La population handicapée	5
Une population observée par le prisme des MDPH.....	5
ACCÈS A L'EMPLOI	7
Rappel du contexte législatif	7
Les demandeurs d'emploi en situation de handicap : un public nécessitant un accompagnement adapté	8
Le rôle des Organismes de Placements Spécialisés (OPS)- Cap emploi	10
L'action des missions locales	12
Enjeux et pistes d'amélioration : une population vieillissante et parfois en rupture de parcours qui doit être accompagnée.....	13
Zoom sur ... le déploiement de l'emploi accompagné	14
ACCES A LA FORMATION	15
Rappel du contexte législatif	15
Formation des personnes en situation de handicap : un levier de facilitation de retour à l'emploi.....	16
Les formations de droit commun mobilisées pour le plus grand nombre	16
Les formations spécifiques : une réponse adaptée	17
Enjeux et pistes d'amélioration : de la mobilisation des bénéficiaires à l'amélioration de l'accessibilité des formations : un panel de leviers d'actions.....	19
MOBILISATION DU MONDE ECONOMIQUE.....	21
Rappel du contexte législatif	21
Des difficultés de recrutement malgré un contexte favorable	23
Une embellie du contexte économique.....	23
... qui se reflète dans les projets de recrutement	23
Une insertion professionnelle des personnes en situation de handicap de plus en plus importante	24
Le secteur protégé et adapté : quelle offre et quelle mobilisation ?.....	27
Accompagnement des employeurs	28
Enjeux et pistes d'amélioration : développer et créer du lien autour d'une politique inclusive.....	30
MAINTIEN DANS L'EMPLOI	32
Rappel du contexte.....	32
Une identification des situations à risque le plus en amont possible afin d'éviter les ruptures professionnelles....	34
Identification des situations à risque de désinsertion professionnelle.....	34
Les prises en charge.....	38
Les résultats de l'accompagnement	40
Enjeux et pistes d'amélioration : une identification précoce des situations à risques afin d'éviter les ruptures	41
INDEX	43

EDITO

La politique du handicap en France a été rénovée en premier lieu par **la Loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**.

Cette dernière propose, dans la lignée des travaux de l'OMS, une nouvelle définition du handicap qui prend en compte la **dimension situationnelle du handicap**. Au-delà de la prise en charge de la personne, il s'agit dorénavant de promouvoir sa participation sociale de la façon la plus effective possible. L'approche globale du handicap est basée sur l'affirmation, ou la réaffirmation des droits (à la compensation, la scolarisation, la formation, l'emploi, l'accès à la culture et aux loisirs,...) dans une logique de parcours continu nécessaire à la mise en place **d'une politique pleinement inclusive**.

Inscrit dans le cadre de la stratégie nationale d'insertion des travailleurs handicapés, le rôle du **Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)** est à nouveau affirmé par la signature, le 16 novembre 2017 de la nouvelle convention pluriannuelle multipartite par Etat, Pôle emploi, Agefiph, Fiphfp, CNSA, Régions de France, ADF, CNAMTS, CCMSA, RSI, CHEOPS, UNML.

La politique d'insertion des travailleurs handicapés ne peut fonctionner durablement et efficacement que dans un cadre collectif, partagé et coordonné entre de multiples acteurs et opérateurs engagés dans les politiques sociales dédiées et de droit commun. Cette coordination d'acteurs repose par exemple sur des transferts d'informations, sur la mise en place de synergies ou sur la mutualisation de moyens. **L'articulation est une condition essentielle pour la mise en œuvre de parcours continus et d'une insertion durable des personnes en situation de handicap**.

Progressivement depuis 2011, **le PRITH de Bourgogne-Franche-Comté, espace de concertation et de co-construction**, a souhaité proposer aux partenaires impliqués dans l'insertion des travailleurs handicapés une gouvernance ouverte ainsi qu'un plan d'actions opérationnel articulé avec les préoccupations des professionnels de terrain et les besoins des publics cibles (salariés, demandeurs d'emploi et employeurs).

Outils de pilotage indispensable, ce diagnostic synthétise les informations disponibles sur les personnes en situation de handicap et leur insertion professionnelle en région Bourgogne-Franche-Comté. En complément des tableaux de bord statistiques publiés de manière biannuelle et à partir d'une analyse des principaux freins et leviers à l'emploi, à la formation, et au maintien dans l'emploi, il doit permettre de construire la stratégie régionale du PRITH.

Il s'articule autour de cinq parties principales relatives au contexte régional, à l'accès à l'emploi et à la formation, à la mobilisation du monde économique et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Ce document, ainsi que l'ensemble des publications du PRITH, sont intégralement téléchargeables sur l'espace partenaire du site internet du PRITH : www.prith-bfc.fr.

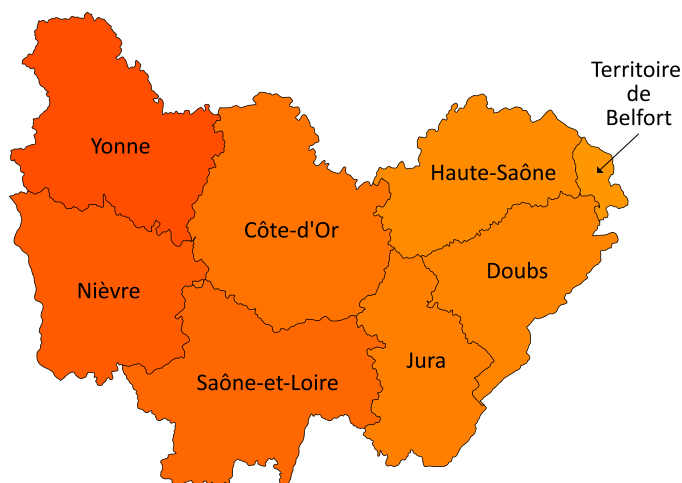
La Direccte et l'Agefiph de Bourgogne-Franche-Comté tiennent à remercier l'ensemble des institutions, organismes et partenaires qui ont contribué à cette édition 2018, notamment par la transmission de données statistiques et par leurs contributions écrites.

Jean Ribeil, DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté

Benoît Przybylko, Délégué Régional de l'Agefiph

CONTEXTE

La Bourgogne-Franche-Comté : un territoire (encore très) industriel et agricole



La Bourgogne-Franche-Comté, territoire qui s'étend des frontières suisses au bassin parisien, compte 2 817 200 habitants au 1^{er} janvier 2017.

Le profil de l'économie régionale, reste encore aujourd'hui très industriel et agricole, dans une période où le secteur tertiaire porte la croissance économique.

Ainsi, la Bourgogne-Franche-Comté est la région la plus industrielle de France : 17,6 % de ses emplois se situent dans l'industrie, une part supérieure de cinq points à la moyenne nationale.

Une présence de la filière automobile importante en Bourgogne-Franche-Comté

La filière automobile est présente depuis plusieurs années en Bourgogne-Franche-Comté. Elle rassemble ainsi 45 000 emplois (hors intérim) principalement concentrés dans la zone d'emploi de Belfort-Montbéliard-Héricourt, qui bénéficie de la présence du site sochalien PSA entouré d'un réseau important d'entreprises.

UNE DYNAMIQUE ÉCONOMIQUE FAVORABLE¹

Dans un contexte national dynamique, l'économie de la Bourgogne-Franche-Comté confirme en 2017 l'amélioration et les signes encourageants perçus en 2016.

L'emploi se développe, soutenu par l'intérim : En 2017, la Bourgogne-Franche-Comté bénéficie de **6 300 emplois supplémentaires** grâce principalement à l'intérim qui progresse de 14% en un an et crée 5 000 emplois.

Recul du taux de chômage pour la troisième année consécutive : Le taux de chômage régional recule de 1,2 point en un an et s'établit à 7,6 % fin 2017. La reprise économique bénéficie davantage aux hommes et aux jeunes de moins de 25 ans, moins aux femmes et aux

L'emploi frontalier continue de progresser : Fin 2017, 34 300 actifs habitent dans la région et travaillent en Suisse, une hausse de 1,8 % en un an. Cette progression, qui s'inscrit dans une tendance de long terme, est nettement plus appuyée que l'an dernier.

Plus de créations d'entreprises, moins de défaillances : Pour la deuxième année consécutive, le contexte régional est favorable pour les créations d'entreprises. Après une hausse de 2,5 % en 2016 en Bourgogne-Franche-Comté, elles augmentent de 3,5 % en 2017.

¹ Insee – Bilan économique 2017

LA POPULATION HANDICAPÉE

B

énéficiaire

O

bligation

E

mploi

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

- les titulaires de la **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)**,
- les titulaires de la **carte d'invalidité**
- les titulaires de l'**Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)**,
- les titulaires d'une rente 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**, 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**,
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux **sapeurs-pompier**s 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 (BOE) par l'intermédiaire des décisions de deux organismes essentiellement : la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) au sein des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) et les organismes de sécurité sociale.

UNE POPULATION OBSERVÉE PAR LE PRISME DES MDPH



Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)

Créées par la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, les MDPH exercent, dans chaque département, une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées.

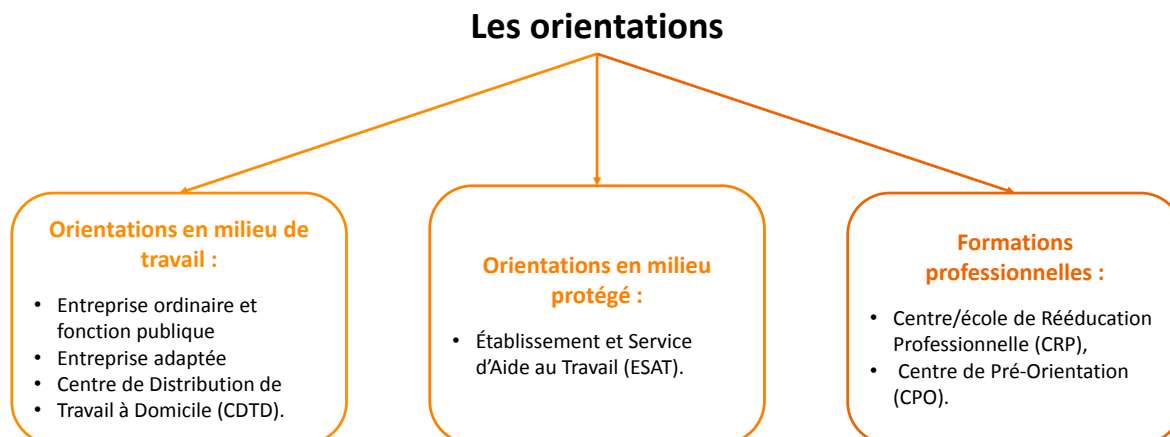
Les reconnaissances administratives de handicap

Au sein de la MDPH, la CDAPH prend toutes les décisions concernant les aides et les prestations après évaluation des besoins de compensation et élaboration du plan personnalisé de compensation du handicap par l'équipe pluridisciplinaire des MDPH.

Ainsi, elle est compétente pour Reconnaître la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), l'attribution de la carte d'invalidité, de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)...

Les orientations professionnelles

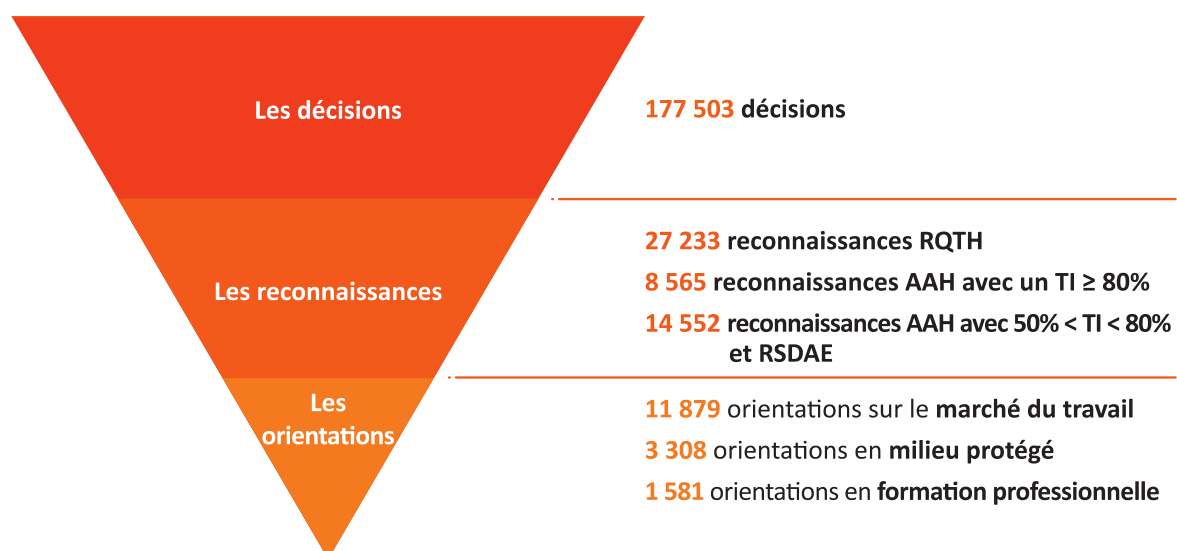
La CDAPH se prononce également sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion professionnelle et sociale.



Comme pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, la démarche d'orientation professionnelle est une démarche personnelle qui appartient à la personne en situation de handicap ou à son représentant légal.

Toutefois, saisie d'une demande de RQTH, la CDAPH peut également se prononcer sur l'orientation professionnelle de la personne, que celle-ci ait, ou non, formulé une demande précise en ce sens. La dimension professionnelle doit être partie intégrante de l'approche globale de la personne handicapée et constituer, chaque fois que possible, un des aspects des réponses proposées à son projet de vie.

L'activité des MDPH de Bourgogne-Franche-Comté au cours de l'année 2016²



* les orientations en formations professionnelles concernent uniquement les formations en milieu spécifique (CPO et CRP)

² Les éléments concernent les décisions prises par les MDPH au cours de l'année 2016 et non des stocks

ACCÈS A L'EMPLOI

RAPPEL DU CONTEXTE LÉGISLATIF

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite Loi Travail)

La loi travail, sans concerner spécifiquement les personnes en situation de handicap, impacte les politiques d'insertion et de maintien dans l'emploi, au travers notamment :

- **Les dispositions relatives à l'accompagnement des jeunes vers l'emploi** : Garantie Jeunes, aide à la recherche du premier emploi
- **L'extension des catégories d'actions éligibles au CPF**, notamment pour l'accompagnement à la VAE, la réalisation d'un bilan de compétences,
- **Les dispositions relatives à l'apprentissage**, notamment concernant la formation à distance, l'apprentissage dans la fonction publique

Mais la « loi Travail » comprend aussi une série de mesures concernant directement et spécifiquement les personnes handicapées : Création d'un dispositif d'emploi accompagné, droits des personnes handicapées accueillies en ESAT...

Remplacement des contrats aidés par le parcours emploi compétence suite au rapport Borello "Donnons-nous les moyens de l'inclusion"

- Les parcours emploi compétences sont destinés aux publics les plus éloignés du marché du travail. Une attention particulière sera donnée à certains publics tels que les travailleurs handicapés ou les personnes issues de quartiers prioritaires de la ville
- Sélection plus stricte des employeurs, au regard d'une exigence d'accompagnement de l'employeur, qui relèveront uniquement du secteur non marchand
- Le montant de l'aide accordée aux employeurs, exprimé en pourcentage du Smic brut, pourra être modulé entre 40 % et 60 %, en fonction des engagements de formation des employeurs
- Exigence attendue sur la formation et l'accompagnement accru des publics -> Triptyque emploi-formation-accompagnement.

Convention nationale multipartite 2017-2020

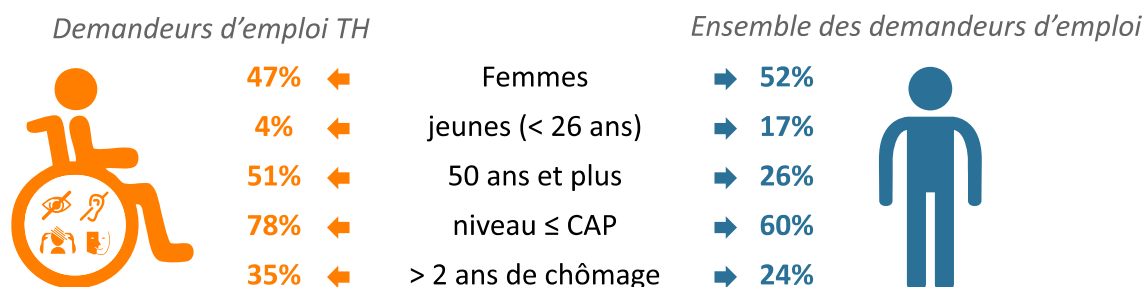
La convention nationale multipartite constitue l'outil de référence de mise en œuvre de la stratégie partagée. Ainsi, afin de faciliter la construction, la sécurisation des parcours vers et dans l'emploi et leur mise en œuvre, les priorités sont posées sur les sujets suivants :

- Optimiser la coopération du SPE avec et au sein des MDPH,
- Veiller à la bonne mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle,
- Définir un schéma cible du circuit d'orientation et d'accompagnement des personnes handicapées et élaborer un référentiel d'accompagnement spécialisé,
- Renforcer l'expertise des organismes de placement spécialisés dans l'accompagnement des publics les plus éloignés du marché du travail et inciter le développement de partenariats avec la réadaptation professionnelle et le médico-social,
- Créer les conditions d'un meilleur accompagnement vers l'emploi des jeunes en situation de handicap.

LES DEMANDEURS D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP : UN PUBLIC NÉCESSITANT UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ

Le nombre de demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés en Bourgogne-Franche-Comté est estimé à près de 22 500 personnes³. Ce chiffre doit être considéré comme un ordre de grandeur en raison d'une transmission d'informations parfois irrégulière d'un mois à l'autre ou d'un département à un autre. Cela représente environ 10 % des demandeurs d'emplois.

Caractéristiques des demandeurs d'emploi en situation de handicap en Bourgogne-Franche-Comté au regard de l'ensemble des demandeurs d'emploi



Les demandeurs d'emploi en situation de handicap se caractérisent par une part de sénior plus important que l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ainsi, 51% sont âgés de 50 ans et plus quand ils ne sont que 26% dans l'ensemble des demandeurs d'emploi. De plus, le niveau de formation des personnes en situation de handicap est plus faible que ceux de l'ensemble des demandeurs d'emploi (78% ont un niveau de formation inférieur ou égal au CAP). Près d'un quart de ces personnes n'ont pas travaillé depuis plus d'un an (et parmi celles-ci, plus d'une personne sur trois n'a pas travaillé lors des deux dernières années).

En 2017, environ 4 500 personnes reconnues travailleurs handicapés sont sorties des listes de Pôle Emploi, cela représente environ 7% des demandeurs d'emplois sortis des listes.

	Total	21	25	39	58	70	71	89	90
Nombre de personnes sorties des listes de Pôle Emploi	62 718	11 615	12 807	5 801	4 109	5 304	11 762	7 496	3 824
dont personnes reconnues travailleurs handicapés	4 587	713	759	492	319	467	1 031	617	189
% de travailleurs handicapés parmi les personnes sorties des listes	7,3%	6,1%	5,9%	8,5%	7,8%	8,8%	8,8%	8,2%	4,9%

Source : STMT Pôle Emploi – Dares, traitement Direccte – SES
Champ ; demandeurs d'emploi en catégorie A, B, C sortis au cours du 4^e trimestre 2017 (cumul, en flux)

Parmi les principaux motifs de sorties, on notera globalement une sur-représentation des personnes reconnues travailleurs handicapés dans les contrats aidés (14%), au niveau des stages (12%), des maladies, congés maternités et accidents du travail (12%) et des départs en retraite (19%).⁴

³ Avertissement : le nombre de demandeurs d'emploi qui possèdent une RQTH est difficile à interpréter à partir des seules statistiques mensuelles du marché du travail : la remontée des informations sur ces reconnaissances est parfois irrégulière d'un mois à l'autre, ou d'un département à l'autre. Aussi, les données présentées ici doivent être considérées comme des ordres de grandeur et utilisées avec précaution. Elles n'ont pas vocation à être diffusées hors du cadre du Prith.

⁴ A noter : Le principal motif de sortie des listes de Pôle emploi pour les TH, comme pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, est la cessation d'inscription pour défaut d'actualisation.



PAROLE D'EXPERT :

Les demandeurs d'emplois rencontrent des freins multiples dans le retour à l'emploi :

Une qualification en Bourgogne-Franche-Comté inférieure à celle de l'ensemble des demandeurs d'emploi : En moyenne, les travailleurs handicapés ont un niveau de qualification inférieur à la moyenne des demandeurs d'emploi.

Des préjugés qui persistent : Près d'une personne sur 2 en situation de handicap déclare avoir été discriminée dans l'emploi

L'accessibilité : Des structures chargées d'accueillir ce public ne disposent pas toujours de lieux, d'outils et des services adaptés

Une mobilité géographique plus limitée : Du fait d'une zone de recherche restreinte, de difficultés à se déplacer pour assister aux événements pour l'emploi et aux entretiens.

Sur la question de l'accessibilité, Pôle emploi est entré dans une démarche active en ce qui concerne sa propre offre de service :

- **L'accessibilité physique des agences Pôle emploi recevant du public :** chacune est dotée d'équipements destinés aux personnes à mobilité réduite, à savoir : un poste d'accès aux services digitaux en autonomie, des rampes d'accès, des ascenseurs, des accès depuis les parkings, des boucles magnétiques pour les malentendants...
- **L'accessibilité de nos services en ligne :** inscription en ligne, échanges dématérialisés avec les conseillers, recrutements en ligne, prestations suivies à distance

Pôle emploi mène par ailleurs des actions en partenariats avec d'autres acteurs. Par exemple, **Pôle emploi et l'Agefiph Bourgogne-Franche-Comté** s'engagent dans une convention partenariale renouvelée, pour faciliter l'accès à la formation des demandeurs d'emploi handicapés. Ils peuvent ainsi bénéficier d'un parcours d'insertion ou de reconversion professionnelle co-financé.

Jérôme Besançon
Pôle emploi - Direction de la Stratégie et des Relations Extérieures



LE RÔLE DES ORGANISMES DE PLACEMENTS SPÉCIALISÉS (OPS)- CAP EMPLOI

Les missions de l'OPS concernent :

- Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L5212-13 du code du travail) et orientées vers le marché du travail ou en cours de l'être ou prêtes à engager une démarche dans ce sens ; quel que soit leur statut : demandeurs d'emploi, salariés, agents de la fonction publique, travailleurs indépendants
- Les employeurs privés et publics quel que soit leur effectif

L'OPS développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap. L'expertise de l'OPS se fonde sur un principe de compensation en lien avec le handicap et en complémentarité avec le droit commun.

Les organismes de placement spécialisés ont deux grandes missions :

1) L'accompagnement vers l'emploi

- Accueillir, analyser et orienter la demande de la personne, de l'employeur ou du partenaire
- Diagnostic de la situation de la personne ou de l'employeur
- Accompagnement à l'évolution ou à la transition professionnelle (projet professionnel et formation) ou préparation à l'accès à l'emploi selon les besoins de la personne
- Accompagnement du projet de recrutement de l'employeur
- Suivi durable de la personne et/ou de l'employeur en emploi pour pérenniser l'insertion
- Actions de communication et d'information à destination des employeurs et des partenaires

2) L'accompagnement dans l'emploi

- Accueillir, analyser et orienter la demande de la personne, de l'employeur ou du partenaire
- Diagnostic de la situation de la personne et de l'employeur
- Accompagnement au maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou son handicap
- Suivi durable de la personne et de l'employeur en cas de maintien réussi
- Accompagnement à la transition professionnelle pour les personnes ne pouvant être maintenues dans leur entreprise
- Accompagnement à l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap

Les Cap emploi de Bourgogne – Franche Comté sont fédérés au sein de l'union régionale Chéops BFC, qui les représente au sein des instances régionales : SPER, CREFOP, cellule contrats aidés, SPRO, PRITH...

Ils comprennent 59 lieux d'accueil (antennes et permanences) sur l'ensemble du territoire régional.

Cap Emploi développe par ailleurs un maillage territorial qui assure une proximité avec les personnes et les employeurs et une bonne connaissance des contextes économiques locaux.

Cet accompagnement mené par les Cap emploi de la région a ainsi permis en 2017 la signature de 4 333 contrats de travail par des personnes en situation de handicap.

4 333

contrats de
travail signés

- 65% de ces contrats ont une durée de 3 mois ou plus,
- 16% de ces contrats sont des CDI,
- 31% sont signés avec un employeur public,
- 43% des contrats signés sont des temps partiels.

La signature de ces contrats concerne 2 985 personnes accompagnées par les Cap emploi de la région.

PAROLE D'EXPERT :

Il nous semble urgent de travailler concrètement à développer **l'accessibilité pédagogique des formations**, là encore dans une démarche de compensation du handicap :

- Supports : accessibilité visuelle (couleurs, contrastes...), supports audio, interfaces de communication, écriture "facile à lire et à comprendre"...
- Développer l'accès à la formation via le **temps partiel** et l'individualisation des horaires. Pratique peu courante dans les OF, pourtant indispensable pour les publics souffrant de fatigabilité ou bénéficiant de soins, d'aménagement d'horaires... Le temps plein peut représenter un vrai frein en termes d'accessibilité pour une partie importante de notre public.

A lier avec l'un des objectifs affichés du Plan d'Investissement dans les Compétences : "combler le déficit de contenu pédagogique destiné aux publics les plus en difficulté" et "accélérer la modernisation des OF positionnés sur ces publics."

Remarque : la FOAD n'est pas une réponse adaptée pour la majorité de notre public, du fait de son besoin d'accompagnement.

Plus largement, les besoins spécifiques aux TH en termes de formation doivent être pris en compte, aussi bien au regard des réalités de recrutement de ce public (ex : taux de retour à l'emploi important après les formations tertiaires, y compris de niveau 4 et 5) que des freins liés au handicap : défaut de mobilité, fragilité psychologique à intégrer un groupe et à se projeter sur un lieu de formation géographique différent de son environnement habituel...

De ce point de vue, les **dispositifs individuels** de financement, plus souples, ne doivent pas être négligés par rapport aux programmes collectifs.

Les chèques formation pratiqués en ex. Bourgogne (ouverts aux seuls TH pour le tertiaire) permettaient de faire du sur-mesure, de prendre en compte la singularité.

Le SIFA antérieurement mis en place en Franche Comté permettait une immersion en entreprise de qualité et contribuait à la sensibilisation des employeurs à l'emploi de travailleurs handicapés.

Sylvain Vacheresse

Représentant de l'union régionale des Cap emplois (Chéops BFC)

L'ACTION DES MISSIONS LOCALES

En 2017, l'accompagnement des Missions locales de Bourgogne-Franche-Comté a permis 1 167 placements de jeunes en situation de handicap. Ces placements sont de différentes natures :

- Immersion en entreprise : 419 immersions ont concerné des jeunes en situation de handicap,
- Alternance : 26 contrats en alternance ont été signés par des jeunes en situation de handicap,
- Emploi : 528 contrats de travail ont été signés par des jeunes en situation de handicap,
- Formation : 194 entrées en formation ont concerné des jeunes en situation de handicap.

PAROLE D'EXPERT :

Les Missions Locales ne sont pas spécialisées sur le champ du handicap, mais elles accueillent et accompagnent régulièrement un public en situation de handicap

Elles accueillent, informent et accompagnent les jeunes de 16 à 25 ans révolus, sortis du système scolaire qui recherchent un emploi ou une formation. Parmi l'ensemble des jeunes qui s'adressent à la Mission Locale, il peut donc aussi s'en trouver qui sont en situation de handicap, que celui-ci soit reconnu ou non. Parmi les 45 000 accompagnés par le réseau en Bourgogne-Franche-Comté qui compte 26 Missions Locales, la part des jeunes bénéficiaires de la RQTH est en moyenne de 2% à 3% chaque année. Ces jeunes présentent en majorité des troubles de santé mentale, des handicaps psychomoteurs ou une légère déficience intellectuelle mais quelques-uns seulement sont déjà bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Les Missions Locales sont donc régulièrement confrontées au sujet de l'identification du handicap et de l'accompagnement vers la reconnaissance du handicap

Si ce dernier n'est pas "visible" d'emblée, il apparaît dans la plupart des cas par le hasard des situations: un emploi refusé sans motif apparent, des comportements déroutants, un temps plus long pour effectuer les démarches d'insertion. Un effort particulier est alors nécessaire pour amener le jeune à prendre conscience de cette situation où à lui faire accepter l'intérêt d'y faire face. C'est là le rôle des conseillers mais également des psychologues mis à disposition au sein de 21 Missions Locales par l'ARML. Le lien avec la MDPH est ici important, même s'il ne s'agit pas de faire « à la place du jeune ». Pour les jeunes déjà titulaires d'une RQTH, la Mission Locale pourra orienter vers les partenaires Cap Emploi et mobiliser son offre de service si d'autres freins sont identifiés.

L'importance des relais et du partenariat

Pour traiter au mieux ces situations, les conseillers s'appuient sur un partenariat et des relais, souvent peu formalisés et liés à des situations individuelles. Si le rôle d'ensemblier des Missions Locales est primordial pour les jeunes qu'elles accompagnent, cela est d'autant plus vrai pour ce public, car il faut régulièrement faire le lien avec les acteurs spécialisés : MDPH, Cap Emploi, Agefiph, acteurs du milieu protégé (ESAT, établissements médico-sociaux), etc. Un des enjeux est ici de pouvoir identifier au mieux l'ensemble des partenaires et relais sur un territoire : une cartographie permettant d'identifier le bon partenaire pour une problématique identifiée serait ici pertinente à l'échelle des territoires pour faciliter la prise en charge des jeunes en situation de handicap accueillis par les Missions Locales.

Laure Reviglio

Directrice de l'Association des Missions Locales de Bourgogne-Franche-Comté

ENJEUX ET PISTES D'AMÉLIORATION : UNE POPULATION VIEILLISSANTE ET PARFOIS EN RUPTURE DE PARCOURS QUI DOIT ÊTRE ACCOMPAGNÉE

La question de l'emploi en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap prend au niveau national, une importance croissante avec quelques mesures phares :

- Loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 est venue promouvoir encore davantage le recours à l'emploi direct de personnes en situation de handicap (cf. p21)
- Créations d'emplois dans les entreprises adaptées (passage de 20 000 à 40 000 emplois d'ici 2022)
- Déploiement de l'emploi accompagné (cf. zoom ci-dessous)

Sécuriser les parcours en renforçant la coordination des partenariats des acteurs de la scolarisation, de la formation, de l'emploi et du maintien dans l'emploi

Outre les ruptures induites par les parcours de vie des personnes ou les spécificités liées à certains handicaps, il est possible d'identifier les étapes du parcours professionnel les plus sujettes à un risque de rupture :

- Du fait de ses caractéristiques spécifiques (cf. p9) et des multiples freins que peuvent connaître les personnes en situation de handicap, la question de l'employabilité reste centrale dans l'accompagnement vers l'emploi de ce public. Elle passe par une approche multifactorielle (santé, sociale, emploi, mobilité, formation,...) qui invite les acteurs de l'accompagnement à une coordination renforcée. A travers l'action « Evaluation de l'employabilité », le PRITH de Bourgogne-Franche-Comté s'est fixé comme objectif d'identifier les améliorations à porter à l'orientation et à l'accompagnement des travailleurs handicapés. Au-delà du simple partage de constats, il s'agit de capitaliser sur l'existant / travailler à l'émergence de nouvelles pistes de solutions pour :
 - Apporter des réponses aux situations pouvant poser des difficultés aux MDPH et aux acteurs du SPE.
 - Faciliter le maillage territorial entre les acteurs pour apporter des solutions aux freins à l'employabilité
 - Définir une articulation avec des dispositifs en cours de déploiement tels que l'Emploi accompagné ou la Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT).
- A la sortie de la scolarisation, le suivi jeunes et adolescents en situation de handicap, en situation de décrochage ou sortant du milieu ordinaire et spécialisé de scolarisation, reste aujourd'hui insuffisant. Dans le cadre du PRITH et du Projet Académique, des réunions d'informations et d'échanges à destination des professionnels de la scolarisation ont eu lieu dans chacun des départements de la région Bourgogne-Franche-Comté. Forts de ces enseignements, une réflexion est actuellement menée au niveau du PRITH de BFC au sujet des outils et des procédures à créer ou promouvoir en vue de faciliter les passerelles entre la scolarité et l'insertion professionnelle et limiter ainsi les ruptures de parcours des jeunes en situation de handicap.
- Face à la hausse progressive de licenciements pour inaptitude, qui concernent majoritairement un public peu qualifié, âgé et provenant à 40% du secteur industriel ou du bâtiment, et au risque de désinsertion professionnelle que connaissent ces publics, le PRITH et le PRST ont choisi de réunir les professionnels de la santé au travail et le service public de l'emploi pour penser ensemble des parcours de reconversion anticipé et sécurisé.

Sur l'ensemble de ces sujets, chaque acteur a son rôle à jouer pour permettre la mise en œuvre de parcours inclusifs continus.

Faire face à l'augmentation du nombre de personnes concernées par le handicap et en âge de travailler

L'évolution démographique actuelle, en BFC comme sur l'ensemble du territoire national montre un vieillissement de la population, y compris de la population active. Or l'âge est un facteur augmentant la survenance du handicap. L'allongement des carrières avec le recul de l'âge légal de départ en retraite conduit donc mécaniquement à la hausse du nombre de personnes concernées par le handicap dans les entreprises et sur le marché du travail. Pour autant, le taux de chômage des personnes handicapées est environ deux fois supérieur au taux de chômage tout public, mettant en évidence une difficulté d'accès de ce public à l'emploi, parfois résultant d'un phénomène de discrimination. L'inclusion des PH sur le marché de l'emploi est donc un enjeu économique fort et un défi à relever notamment pour les populations les plus âgées.

A l'occasion de réunions territoriales du PRITH de BFC, la question des seniors (plus de 50% des demandeurs d'emplois reconnus travailleurs handicapés) a particulièrement retenu l'attention des participants. Il a notamment été évoqué la mise en place, au niveau du territoire, de solutions à destination des seniors demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés, tel que le « Club Senior » expérimenté sur les départements bourguignons en 2016.

Quelles solutions proposer à la population active vieillissante sur le département ? Pour répondre à cette question, plusieurs pistes de travail peuvent être étudiées :

- Favoriser le maintien dans l'emploi des personnes proches de la retraite,
- Reclassement immédiat des personnes se retrouvant en situation d'inaptitude : nécessité d'anticiper et d'identifier les solutions de reconversion.
- Faire appel à l'IAE (Insertion par l'Activité Economique) ; cela implique de diversifier les métiers qui y sont proposés, ceux-ci étant souvent des métiers trop physiques pour des personnes arrivant en fin de carrière.

ZOOM SUR ... LE DÉPLOIEMENT DE L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

L'emploi accompagné est un dispositif d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap visant à leur permettre d'**obtenir rapidement un emploi rémunéré en milieu ordinaire de travail et de le conserver dans la durée**. Il se base sur un accompagnement médico-social ainsi qu'un soutien à l'insertion professionnelle pour la personne ; et sur l'accompagnement de son employeur, ces deux accompagnements n'étant pas limités dans le temps.

L'emploi accompagné repose sur la co-construction du parcours de la personne entre :

- **La personne accompagnée** avec un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- **Son employeur** : le supérieur hiérarchique de la personne ou, dans l'idéal, un tuteur dédié au sein de l'entreprise ;
- **Le conseiller emploi accompagné.**

ACCES A LA FORMATION

RAPPEL DU CONTEXTE LÉGISLATIF

Dans le cadre du Grand Plan d'investissement dans les compétences initié par le Gouvernement et au titre de la phase d'amorçage 2018, la Région Bourgogne-Franche-Comté s'est engagée sur un objectif de 5 731 entrées en formation supplémentaires portant en priorité sur les formations en direction des personnes peu qualifiées ou ciblées sur l'aide à l'élaboration de projet et développement des compétences selon les modalités suivantes :

Mise en œuvre d'actions courtes destinées aux demandeurs d'emploi non qualifiés afin de leur permettre d'envisager la possibilité de suivre une formation, de mieux cerner leurs atouts et leurs marges de progrès, de bien identifier les démarches à entreprendre ainsi que les conditions de réussite avant de s'engager dans une formation au service de leur projet professionnel : dispositif « une formation pour moi ? C'est possible » décliné sur 21 territoires au plus près des bénéficiaires potentiels.

Confier une enveloppe complémentaire à Pole emploi pour la réalisation de 2 460 aides individuelles ciblées sur des formations à fort contenu professionnel **ou pour l'achat de formations collectives** répondant à des besoins spécifiques identifiés localement en accord avec la Région.

Amplification des actions de formation qualifiantes de niveau V par l'achat de formations supplémentaires.

Amplification des moyens dédiés au dispositif de « formation linguistique » s'adressant à toute personne pour laquelle la non maîtrise de la langue française est un frein à son insertion professionnelle. Présent sur les 21 territoires, ce dispositif s'adresse aux personnes en situation d'illettrisme, de FLE voire d'analphabétisme.

Confier une enveloppe complémentaire à Pole emploi pour la réalisation de 2 460 aides individuelles ciblées sur des formations à fort contenu professionnel **ou pour l'achat de formations collectives** répondant à des besoins spécifiques identifiés localement en accord avec la Région.

Renforcement du Fonds régional d'appui à la professionnalisation (FRAP) au côté des POEC financées par les OPCA et pôle emploi afin d'organiser des formations ad hoc au profit des entreprises connaissant des pénuries de main d'œuvre.

FORMATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : UN LEVIER DE FACILITATION DE RETOUR À L'EMPLOI

En Bourgogne-Franche-Comté, près de 80% des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés ont un niveau de formation égal ou inférieur au CAP (Niveau 5). La question de la formation se trouve donc au cœur de la politique d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés peuvent mobiliser des actions de formations de droit commun ou des formations spécifiques.

Dans la mesure du possible, conformément à la loi de 2005, les formations de droit commun sont privilégiées. Ainsi, en concertation avec l'Agefiph à travers un partenariat de plus de dix années, la Région Bourgogne-Franche-Comté vise à permettre l'accès à l'ensemble des dispositifs de droit commun pour les travailleurs handicapés.

LES FORMATIONS DE DROIT COMMUN MOBILISÉES POUR LE PLUS GRAND NOMBRE

Les formations de droit commun sont portées par le Conseil régional mais également par Pôle Emploi. La part des personnes handicapées varie d'un dispositif à l'autre.

Elle est notamment significative pour le dispositif amont de la qualification (DAQ), dispositif régional cofinancé par la DR Agefiph de Bourgogne-Franche-Comté. La présence plus importante des personnes en situation de handicap dans les dispositifs de pré-qualification peut s'expliquer par un niveau de formation plus faible que l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Zoom sur le Dispositif Amont de la Qualification (DAQ) du Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté

Au cours de l'année 2017, 766 stagiaires en situation de handicap ont bénéficié du dispositif DAQ du Conseil régional en Bourgogne-Franche-Comté, soit **19% de l'ensemble des stagiaires**. Les stagiaires en situation de handicap se caractérisent par :



- 61% de femmes,
- 12% âgés de moins de 26 ans,
- 45% âgés de plus de 45 ans,
- 80% disposent d'un niveau de formation inférieur ou égal au CAP

A l'issue de ce dispositif 39% des personnes en situation de handicap sont entrés en formation (contre 26% de l'ensemble des personnes sortis du dispositif).

Les formations qualifiantes du Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté

Le programme régional d'actions de formations professionnelles qualifiantes est constitué principalement de formations de niveau V et IV (mais également de niveaux supérieurs) dans les principaux secteurs professionnels, tels que le bâtiment, les travaux publics, l'industrie, l'agriculture, l'aide à la personne, le commerce et les services, l'hôtellerie restauration....

Au cours de l'année 2017, 556 stagiaires en situation de handicap ont suivi une formation qualifiante du Conseil régional en Bourgogne-Franche-Comté, soit **10% de l'ensemble des stagiaires**. Les stagiaires en situation de handicap se caractérisent par :



- 45% de femmes,
- 12% âgés de moins de 26 ans,
- 42% âgés de plus de 45 ans,
- 67% disposent d'un niveau de formation inférieur ou égal au CAP

Les formations financées par Pôle Emploi en Bourgogne-Franche-Comté

Au cours de l'année 2017, 831 stagiaires en situation de handicap ont suivi une formation financée par Pôle Emploi en Bourgogne-Franche-Comté, soit **7% de l'ensemble des stagiaires**. La présence de stagiaires en situation de handicap varie néanmoins selon les formations mobilisées :



- Les aides individuelles à la formation (AIF) comptent 9% de stagiaires en situation de handicap,
- La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) rassemble 3% de stagiaires en situation de handicap.

Les formations en alternance

Parmi les formations de droit commun, les formations en alternance tiennent une place très importante. Cependant, **la part des travailleurs handicapés y demeure très faible avec moins de 2% pour les contrats d'apprentissage et un peu plus de 2% pour les contrats de professionnalisation**.

LES FORMATIONS SPÉCIFIQUES : UNE RÉPONSE ADAPTÉE

Certaines formations sont dédiées exclusivement aux personnes reconnues travailleurs handicapés.

C'est le cas des formations courtes de l'Agefiph (sur demande à l'Agefiph) et des formations en CRP/CPO (sur décision de la CDAPH).

Les formations courtes de l'Agefiph

En 2017, 646 personnes en situation de handicap ont pu bénéficier des formations financées par l'Agefiph :

- 61% présentent un handicap moteur, 19% une maladie invalidante et 7% un handicap psychique,
- 58% sont âgées de plus de 45 ans,
- 67% des bénéficiaires sont demandeurs d'emploi depuis un an ou plus.

Ces formations se répartissent en 3 prestations distinctes pouvant être suivies par une même personne.

Prestation 1 : Lever les freins à l'emploi
212 entrées en formation

Prestation 2 : Elaborer son projet professionnel
420 entrées en formation

Prestation 3 : Activer son projet professionnel
159 entrées en formation

Les formations spécifiques dans les dispositifs de réadaptation professionnelle

Les décisions d'orientation vers un Centre de Réadaptation Professionnelle (CRP) sont prises en CDAPH en fonction :

- Des difficultés de la personne à intégrer une formation de droit commun du fait de son handicap
- De la validation de la demande par un psychologue de Pôle Emploi dans le cadre d'une Prestation Professionnelle d'Orientation Spécialisée (POPS). Environ 120 POPS sont réalisées chaque année.
- De la validation du projet par un partenaire (exemple : Cap Emploi)

243

stagiaires en
CPO /CRP

En 2017, 129 personnes en situation de handicap sont entrées en préorientation et 114 en formation au sein d'un ERP / CRP. Ces personnes se caractérisent par :

- 45% de femmes,
- 7% ont moins de 25 ans,
- 23% ont 50 ans ou plus,
- 85% ont un niveau de formation \leq au CAP,
- 29% sont sans emploi depuis 2 ans ou plus,
- 74% présentent des déficiences motrices, 20% présentent des troubles psychiques.

A noter que le nombre d'entrées en CRP / CPO est très en dessous du nombre d'orientations prononcées vers ces dispositifs par les différentes MDPH du territoire.

Les listes d'attentes d'admission en CRP peuvent être longues et les délais d'admission sont donc conséquents : de 6 mois (pour une préorientation) à 18 mois pour une formation qualifiante.

Ainsi en 2016, 1 581 personnes ont été orientées par les MDPH vers une formation professionnelle en milieu spécifique.

	Région	21	25	39	58	70	71	89	90
Les orientations en formation professionnelle (CRP/UEROS)	1 581	52	73	43	47	277	332	702	55

ENJEUX ET PISTES D'AMÉLIORATION : DE LA MOBILISATION DES BÉNÉFICIAIRES À L'AMÉLIORATION DE L'ACCESSIBILITÉ DES FORMATIONS : UN PANEL DE LEVIERS D'ACTIONS

La question de l'augmentation du niveau de formation des personnes en situation de handicap est fondamentale. Elle passe notamment par :

- **Une meilleure information / une remobilisation des personnes en situation de handicap** pour leur donner envie et leur permettre d'entrer dans une formation qualifiante ;
- **Une sensibilisation des acteurs en contact avec les personnes pour leur indiquer ou leur prescrire des formations ;**
- **La construction d'une offre de compensation** qui puisse permettre aux personnes d'accéder de manière effective à la formation correspondant à leur projet professionnel et de se maintenir dans cette formation jusqu'à l'obtention du titre correspondant ;
- **Par l'accompagnement des personnes, des prescripteurs et des organismes de formation à la mobilisation des outils de compensation** auxquels la personne a droit pour réussir son parcours ;
- **Par l'accompagnement des organismes de formation et des CFA dans l'accessibilité** de leurs infrastructures, des outils utilisés (notamment numériques) et des contenus de formation qu'ils dispensent.

Au niveau national, la nécessité de développer la formation, notamment pour les personnes en situation de handicap est partagée par de nombreux acteurs. On retrouve par exemple l'expression de cette nécessité à travers les mesures suivantes :

- Le déploiement d'un Plan d'Investissement Compétences (PIC)
- Les Parcours Emploi Compétences (PEC)
- Le déploiement du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)
- La mise en place prochaine des ressources handicap formation par l'Agefiph.

Quelques axes de travail plus spécifiques se sont dégagés à l'occasion de réunions territoriales du PRITH de BFC :

- **Encourager la poursuite des parcours de formation** : si comme les chiffres le témoignent la mobilisation des dispositifs de formation en amont de la qualification est forte pour les publics éloignés de l'emploi, il s'agit également de veiller à la mise en œuvre et au suivi de parcours qualifiants pour ces personnes.
- **La modularité des parcours de formation** (exemple : étalement de la formation permettant de la suivre à temps partiel) est un point souvent déterminant dans la capacité des travailleurs handicapés pour réussir leur parcours de formation. Ceci incite à développer la modularité des dispositifs de formation de droit commun pour apporter une réponse aux besoins des travailleurs handicapés.
- **La mesure d'impact des formations sur les parcours professionnels** : Si le dispositif de formation, spécifique et de droit commun, permet de couvrir et de d'intégrer un nombre croissant de public en situation de handicap, il s'agit de porter une attention particulières aux résultats et aux impacts sur les parcours professionnels des personnes handicapées, notamment en terme d'insertion et de cohérence avec les besoins du marché du travail.



PAROLE D'EXPERT :

Il nous semble urgent de travailler concrètement à développer **l'accessibilité pédagogique des formations**, là encore dans une démarche de compensation du handicap :

- Supports : accessibilité visuelle (couleurs, contrastes...), supports audio, interfaces de communication, écriture "facile à lire et à comprendre"...
- Développer l'accès à la formation via le **temps partiel** et l'individualisation des horaires. Pratique peu courante dans les OF, pourtant indispensable pour les publics souffrant de fatigabilité ou bénéficiant de soins, d'aménagement d'horaires... Le temps plein peut représenter un vrai frein en termes d'accessibilité pour une partie importante de notre public.

A lier avec l'un des objectifs affichés du Plan d'Investissement dans les Compétences : "combler le déficit de contenu pédagogique destiné aux publics les plus en difficulté" et "accélérer la modernisation des OF positionnés sur ces publics."

Remarque : la FOAD n'est pas une réponse adaptée pour la majorité de notre public, du fait de son besoin d'accompagnement.

Plus largement, les besoins spécifiques aux TH en termes de formation doivent être pris en compte, aussi bien au regard des réalités de recrutement de ce public (ex : taux de retour à l'emploi important après les formations tertiaires, y compris de niveau 4 et 5) que des freins liés au handicap : défaut de mobilité, fragilité psychologique à intégrer un groupe et à se projeter sur un lieu de formation géographique différent de son environnement habituel...

De ce point de vue, les **dispositifs individuels** de financement, plus souples, ne doivent pas être négligés par rapport aux programmes collectifs.

Il s'agit également d'apporter aux publics un minimum de connaissances dans l'utilisation du numérique : acculturation et évaluation sur l'utilisation des outils numériques afin de mener à bien leurs recherches d'emploi. Exemple de l'action Clients Acteurs Solidaires dans le 25.

Sylvain Vacheresse
Représentant de l'union régionale des Cap Emplois (Chéops BFC)



MOBILISATION DU MONDE ECONOMIQUE

RAPPEL DU CONTEXTE LÉGISLATIF

La Loi sur « la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 prévoit une modification de certains aspects de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et notamment

- En généralisant la déclaration annuelle de l'effectif total des bénéficiaires de OETH à l'ensemble des entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés n'étant pas assujettis à l'OETH ;
- En modifiant le périmètre de calcul de l'OETH, désormais calculée par entreprise et non plus par établissement à partir de 2020. Les nouvelles modalités de calcul seront encadrées par décrets et pourront faire l'objet de mesures transitoires qui doivent encore être définies ;
- En plafonnant le recours aux Accords agréés permettant de s'acquitter de l'OETH à 3 ans, renouvelable une seule fois, modifiant la dynamique de négociation collective obligatoire avec les partenaires sociaux sur cette question ;
- En instaurant une révision du taux d'emploi légal tous les 5 ans (actuellement fixé à 6%) pour toute entreprise dont l'effectif atteint ou dépasse 20 salariés, obligation qui s'impose avec les mêmes contraintes au secteur privé comme au secteur public.

Convention nationale multipartite 2017-2020

La convention nationale multipartite constitue l'outil de référence de mise en œuvre de la stratégie partagée. Du point de vue de la mobilisation du monde économique et social, les priorités sont posées sur les trois sujets suivants :

1. Porter des efforts conjoints d'information et de conseil particulièrement en faveur des TPE-PME :
2. Poursuivre la progression des entreprises couvertes par un accord
3. Développer les contrats en alternance et l'accès au plan de professionnalisation, bilan de compétences dans le secteur privé, public et protégé

La nouvelle offre de services de l'Agefiph

A compter du 23 avril 2018, l'Agefiph propose aux entreprises une nouvelle offre de services renforcée et mieux adaptée à leurs besoins. Elle comporte 4 axes :

1. Un service de conseil et d'accompagnement personnalisé délivré directement par l'Agefiph aux entreprises dont un appui renforcé aux TPE PME
2. Le déploiement du réseau de référents handicap sur l'ensemble sur l'ensemble du territoire
3. L'appui aux approches sectorielles, territoriales, thématiques
4. L'appui aux différents acteurs qui contribuent à la mobilisation du monde économique

L'obligation d'emploi dans le secteur privé

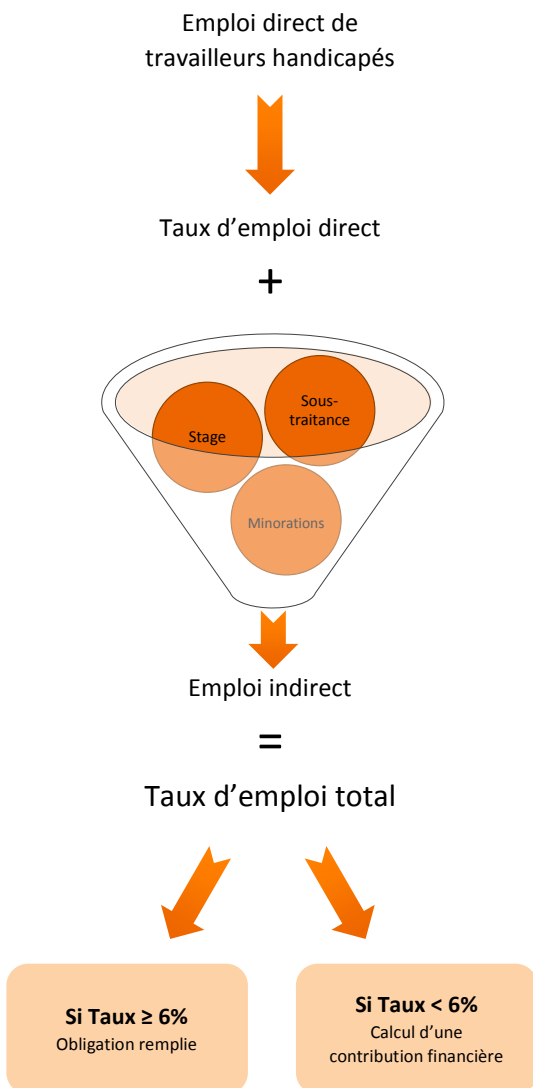
Qui ?

Tout établissement ayant dépassé depuis au moins 3 ans le seuil d'assujettissement de 20 salariés.

Combien ?

Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi = 6% de l'effectif d'assujettissement (arrondi à l'unité inférieure)

Comment ?



L'obligation d'emploi dans la fonction publique

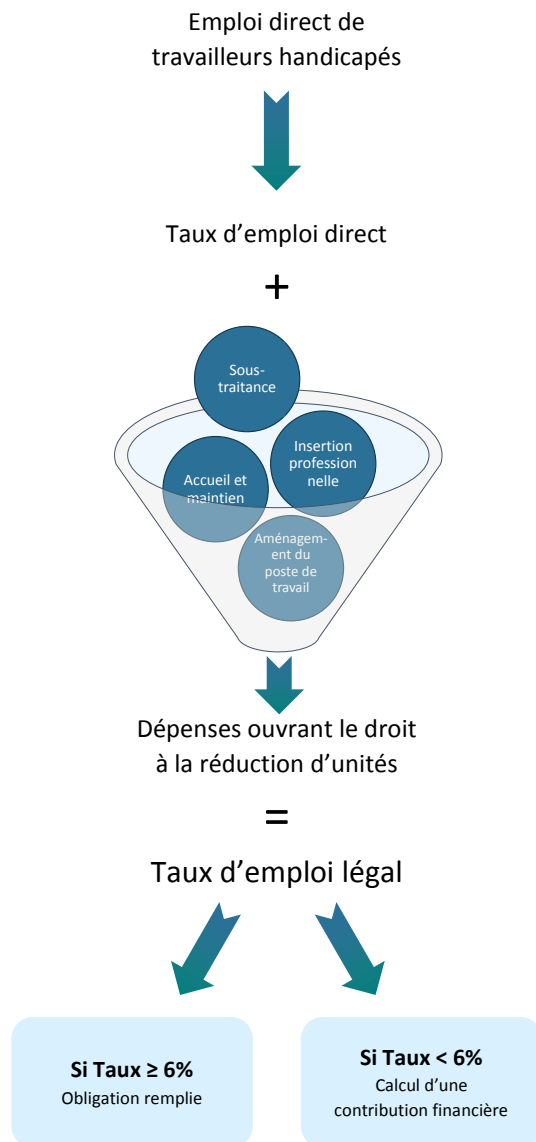
Qui ?

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

Combien ?

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

Comment ?



ETP : Effectif Total Physique
ETR : Effectif Total Rémunéré

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT MALGRÉ UN CONTEXTE FAVORABLE



UNE EMBELLIE DU CONTEXTE ÉCONOMIQUE...

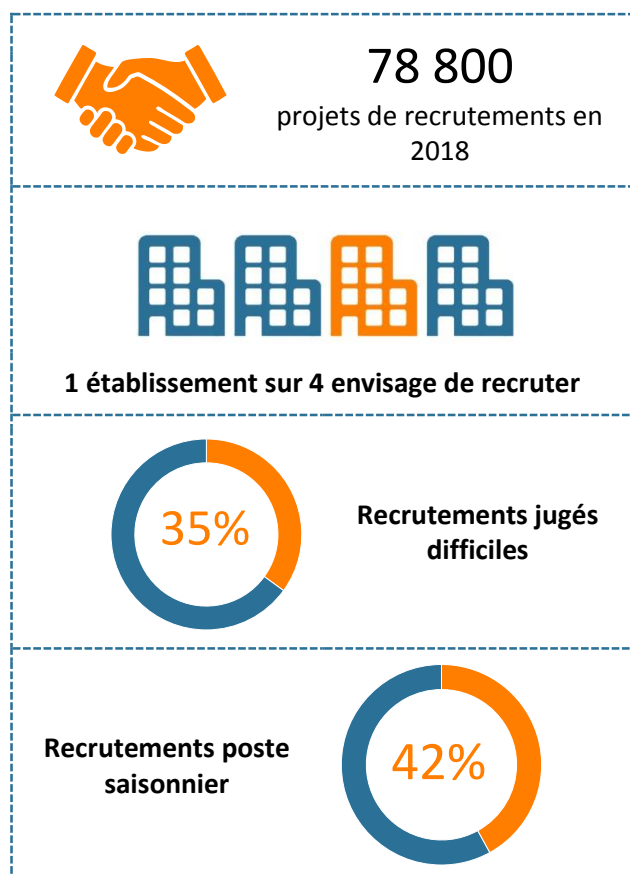
Selon l'Insee, après plusieurs années de baisse, l'emploi salarié en Bourgogne-Franche-Comté a confirmé son retour à la hausse avec une progression de plus de 1% en 2017, porté notamment par l'intérim. Ainsi, l'emploi temporaire en Bourgogne-Franche-Comté a augmenté de 19% en un an pour s'établir à près de 40 000 ETP au dernier trimestre 2017.

L'emploi intérimaire : indicateur avancé de l'emploi

Les chiffres du travail temporaire sont un indicateur avancé permettant de déceler les prémices d'une amélioration de l'emploi en France ou au contraire un ralentissement. Ainsi les fluctuations du travail temporaire annoncent avec 6 mois d'avance celles de l'emploi.

... QUI SE REFLÈTE DANS LES PROJETS DE RECRUTEMENT

Note : Chaque année Pôle emploi réalise une enquête auprès des établissements de la région afin de mieux connaître leurs intentions en matière de recrutement, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements.

4 chiffres à retenir

L'embellie du contexte économique se reflète également au sein des projets de recrutements des établissements de la région. Ainsi, près de 78 800 projets de recrutement sont annoncés en 2018 dans la région Bourgogne-Franche-Comté, soit plus de 10 000 de plus que les intentions de recrutement de l'année précédente.

Ainsi près d'un établissement sur 4 envisage de recruter en 2018. Le secteur d'activité le plus pourvoyeur de projets de recrutement reste les services qui recensent plus de la moitié des intentions de recrutement (53%).

Une présence agricole importante

Le secteur agricole est le deuxième secteur envisageant des recrutements sur la région en 2018 (13 450 recrutements). Les recrutements agricoles concernent particulièrement les bassins d'emploi de Beaune et de Mâcon qui comptabilisent près de 40% des intentions d'embauche dans le secteur agricole.

La particularité de ce secteur d'activité est la saisonnalité des postes. Ainsi, quand 42% des projets de recrutement en Bourgogne-Franche-Comté concernent des postes saisonniers, les entreprises du secteur agricole projettent de recruter 88% de postes saisonniers.

Les difficultés de recrutement

Les établissements de la région jugent également que plus de 4 recrutements sur 10 seront difficiles. Ces difficultés concernent en premier lieu les métiers liés au secteur de la construction. Les bassins d'emploi les plus impactés par ces difficultés de recrutement sont ceux frontaliers à la Suisse (Saint-Claude, Pontarlier...) ainsi que le bassin auxerrois.

Top 5 des métiers les plus recherchés



Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs



Agents d'entretien de locaux



Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires



Aides-soignants



Aides à domicile, aides ménagers, travailleurs familiaux

UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DE PLUS EN PLUS IMPORTANTE

Actuellement, l'emploi des personnes en situation de handicap ne peut être observé que par le prisme de l'obligation d'emploi de travailleur en situation de handicap. Ainsi, seuls les établissements, privés ou publics, accueillant au moins 20 salariés sont soumis à cette obligation et renseignent les actions menées pour satisfaire cette obligation dans une déclaration.



PAROLE D'EXPERT :

Le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des TPE et PME passe par une information et une sensibilisation des entreprises.

Les chefs d'entreprises des TPE/PME sont généralement confrontés aux problématiques liées au handicap lorsque un des salariés de l'entreprise présentent des difficultés de santé. Ainsi le besoin premier de sensibilisation et d'information des entreprises concerne le maintien dans l'emploi et notamment :

- **Les interlocuteurs à solliciter** : La structuration des TPE/PME nécessite que cette information leur parvienne par des canaux de diffusion identifiés et au travers de d'interlocuteurs avec lesquels ils sont en contact régulièrement pour des questions RH (exemple : experts comptables).
- **Les aménagements pouvant être mis en place** : lorsqu'un chef d'entreprise d'une TPE/PME est confronté à un salarié ayant des difficultés de santé il ne dispose que de peu de possibilité de reclassement interne du salarié. Ainsi, les entreprises doivent être informées des différentes possibilités d'aménagement de poste possible ainsi que des possibilités de reclassement externe.
- **Prévention de l'usure professionnelle au travers la gestion de carrière des salariés.**

Ainsi afin de s'adapter aux spécificités des TPE/PME il faut favoriser des canaux de diffusion déjà identifiés par les entreprises afin de faciliter la transmission d'information.

Xavier SILHOL – Représentant CPME 70

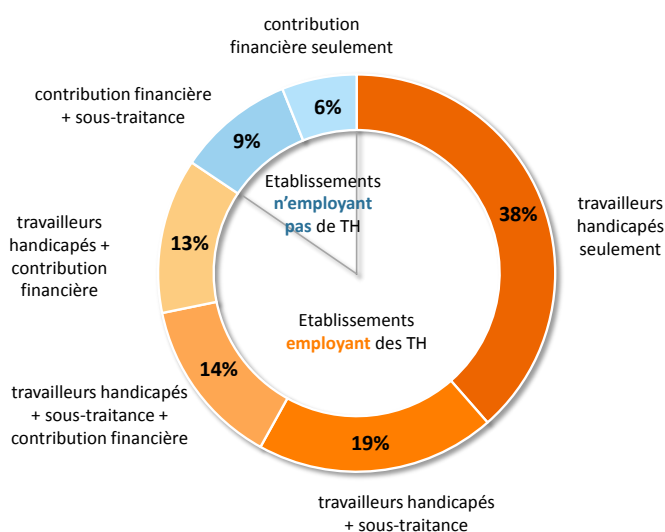


Les personnes en situation de handicap en emploi dans les établissements du secteur privé

La Bourgogne-Franche-Comté compte, en 2015, plus de 3 500 établissements du secteur privé assujettis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Au regard du nombre d'établissements employeurs présents sur le territoire, cette obligation ne concerne que 2,6% des établissements.

Ceci s'explique en partie par le fait qu'en Bourgogne-Franche-Comté, comme dans le reste du pays, la majorité de l'activité économique se joue dans des établissements de petite taille (inférieure à 20 salariés).

Les établissements assujettis à l'obligation d'emploi comptent 14 926 salariés en situation de handicap, soit un taux d'emploi direct de 4,3%. Afin d'atteindre le taux légal de 6%, les établissements disposent, en dehors du recours à l'emploi direct de travailleurs en situation de handicap, de modalités complémentaires (sous-traitance à une structure du milieu protégé ou adaptée, accueil de stagiaire en situation de handicap).



Ainsi, 38% des établissements remplissent leur obligation d'emploi uniquement au travers l'emploi de personnes en situation de handicap. De plus, 46% des établissements assujettis mobilise l'emploi direct et d'autres modalités pour répondre à leur obligation. Ainsi, 84% des établissements assujettis à l'obligation d'emploi emploient au moins un salarié en situation de handicap.

Néanmoins, encore 42% des établissements ne remplissent pas entièrement leur obligation au travers l'emploi direct ou indirect et versent une contribution financière à l'Agefiph. De

plus, 15% des établissements n'emploient aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

La région Bourgogne-Franche-Comté compte 337 établissements sous accord soit 9% de l'ensemble des établissements assujettis.

PAROLE D'EXPERT :

Le développement de l'accueil des personnes en situation de handicap passe par la sensibilisation, l'information et la formation des entreprises. Au cours des dernières années, la connaissance des entreprises concernant la diversité des types de handicap s'est améliorée. Néanmoins, des efforts sont encore à mener en termes d'intégration mais également de maintien dans l'emploi de ces personnes. En effet, au-delà du recrutement d'une personne en situation de handicap un accompagnement et un suivi spécifique est nécessaire. Cette démarche permet ainsi l'anticipation de situation de rupture à la suite de la dégradation de l'état de santé des personnes. Cette anticipation passe par des gestions de carrière spécifiques et adaptées à la personne (formations, bilan de carrière...).

Cette sensibilisation des entreprises à la gestion des carrières des personnes en situation de handicap peut être menée au travers de campagnes nationales mais également au cours d'entretiens individuels avec les entreprises.

Delphine Jacob – Déléguée générale - Medef Saône-et-Loire

Les personnes en situation de handicap en emploi dans les établissements publics

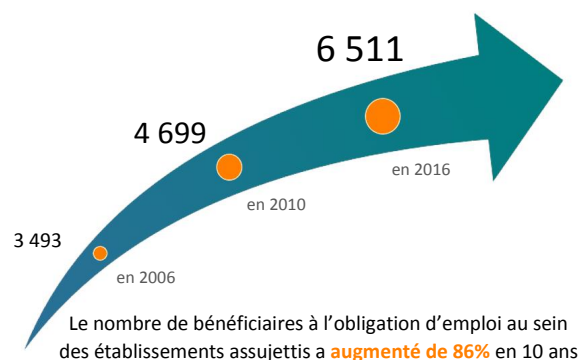


90% des établissements assujettis emploient au moins un bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Les 500 établissements publics assujettis à l'obligation d'emploi disposent de diverses modalités afin de satisfaire leur obligation d'emploi. 9 établissements sur 10 accueillent un agent en situation de handicap au sein de leur effectif. De ce fait, 27% des établissements assujettis remplissent leur obligation d'emploi, uniquement au travers de l'emploi direct de personnes en situation de handicap. Ce constat est particulièrement observé au sein des établissements de la fonction publique territoriale qui

sont 29% à satisfaire leur obligation uniquement par le biais de l'emploi direct.

La mobilisation des établissements publics en faveur de l'accueil de personnes en situation de handicap est de plus en plus importante. Ainsi, le nombre d'agents handicapés au sein de la fonction publique en Bourgogne-Franche-Comté a presque doublé en 10 ans, atteignant plus de 6 500 personnes en situation de handicap dans les établissements assujettis en 2016.



Tout comme l'ensemble des agents de la fonction publique, la part de femme au sein des agents en situation de handicap est particulièrement marquée (63%). En revanche, ils se démarquent par une moyenne d'âge plus élevée que celle de l'ensemble des agents (27% des agents en situation de handicap sont âgés de plus de 55 ans contre seulement 16% pour l'ensemble des agents). Ce constat, similaire à celui observé dans le secteur privé, est particulièrement marqué au sein de la fonction publique territoriale (30%). Le vieillissement des agents en situation de handicap est de plus en plus important dans les établissements publics de Bourgogne-Franche-Comté, ainsi leur part a progressé de 4 points en 4 ans. Ces établissements doivent ainsi anticiper les départs afin de maîtriser leurs impacts sur la réponse à l'obligation d'emploi.

PAROLE D'EXPERT :

L'évolution du taux d'emploi des employeurs publics sur ces 10 années traduit une évolution très favorable de la prise en compte du handicap par les employeurs publics. Nos actions de mobilisation et d'accompagnement des employeurs publics doivent se poursuivre pour tendre vers une égalité effective entre les personnes, handicapées ou non. Notre action devra s'attacher à produire des progrès effectifs :

- Sur la part des employeurs ayant structuré et organisé leur politique handicap,
- Sur l'intégration de personnes en situation de handicap via des dispositifs qualifiants, notamment via l'apprentissage,
- En matière de nouveaux partenariats entre les employeurs publics et les EA-ESAT.

Agostino De Luca - Délégué Territorial Handicap -
Direction régionale Bourgogne-Franche-Comté

LE SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ : QUELLE OFFRE ET QUELLE MOBILISATION ?

Les personnes en situation de handicap peuvent également exercer une activité professionnelle au sein des entreprises adaptées ou des établissements et service d'aide par le travail (ESAT).

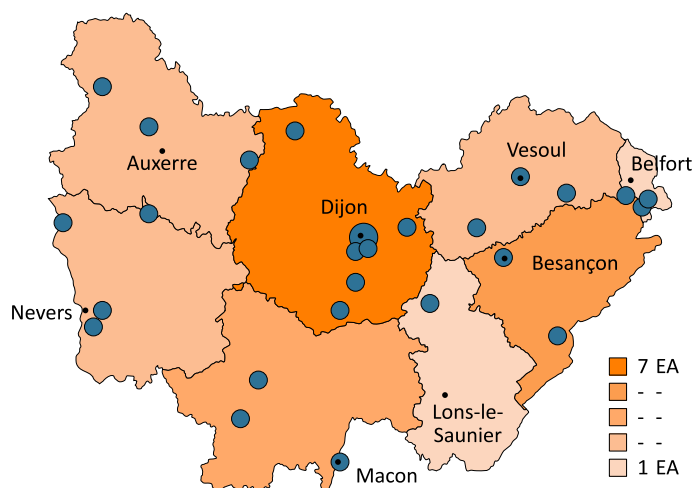
Les entreprises adaptées

L'entreprise adaptée (EA) est une entreprise ordinaire, avec comme particularité qu'au moins 80 % de ses effectifs se composent de personnes en situation de handicap leur permettant ainsi d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités.

La région Bourgogne-Franche-Comté compte 26 entreprises adaptées. Le département de Côte-d'Or recense le plus grand nombre d'établissements sur son territoire (7 EA).

Tout comme les entreprises du milieu ordinaire, les EA exercent dans des domaines variés. Les secteurs d'activité les plus présents dans ces établissements sont :

- la création ou l'entretien d'espaces verts,
- l'hygiène et la propreté,
- les services aux entreprises.

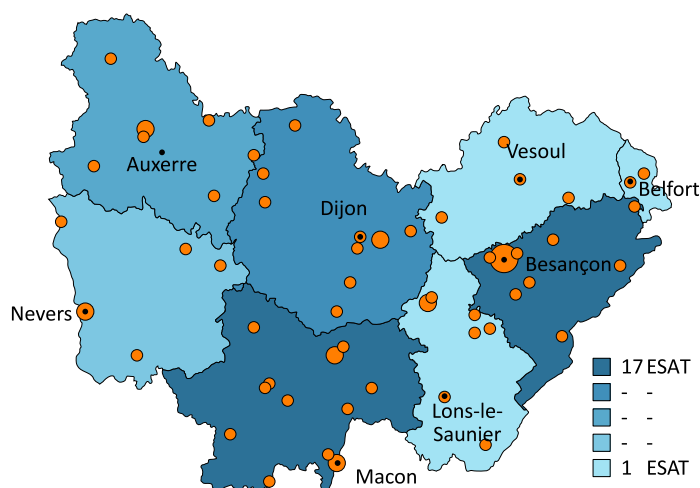


Dans le cadre de leur réponse à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, les établissements, privés ou publics, assujettis peuvent sous-traiter une partie de leur activité à une entreprise adaptée. Ainsi, la région compte en moyenne 1 entreprise adaptée pour 293 établissements d'au moins 20 salariés. Au regard de ces structures, le département de la Nièvre et de la Haute-Saône se démarquent avec respectivement 1 EA pour 143 et 149 établissements d'au moins 20 salariés.

Les établissements et service d'aide par le travail (ESAT)

Un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) est une structure médico-sociale qui propose aux travailleurs handicapés des activités professionnelles et un soutien médico-social et éducatif leur permettant d'exercer une activité dans un milieu protégé s'ils n'ont pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire ou dans une entreprise adaptée.

La région Bourgogne-Franche-Comté compte 72 ESAT (dont 17 en Saône-et-Loire, 13 dans le Doubs et 11 en Côte d'Or).



Les secteurs d'activité des ESAT s'orientent en majorité vers les domaines de l'industrie.

Les établissements, privés ou publics, assujettis à l'obligation d'emploi peuvent sous-traiter une partie de leur activité à un ESAT. Ainsi la Bourgogne-Franche-Comté compte 1 ESAT pour 110 établissements d'au moins 20 salariés. Au regard de ces structures, les départements de la Nièvre et de la Saône-et-Loire se démarquent avec respectivement 1 ESAT pour 81 et 89 établissements d'au moins 20 salariés.

PAROLE D'EXPERT :

Les employeurs publics et les EA-ESAT travaillent encore trop peu ensemble. Une première journée de rencontre et de réflexion est programmée en novembre 2018 dans le cadre du Handi-Pacte BFC. Ces travaux devraient permettre d'identifier de nouvelles pistes de collaborations et de trouver ensemble comment lever les freins à leur mise en œuvre opérationnelle.

**Agostino De Luca - Délégué Territorial Handicap -
Direction régionale Bourgogne-Franche-Comté**

ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYEURS

Cap emploi, accompagne les employeurs dans l'accueil de travailleurs en situation de handicap. Ainsi, en 2017, plus de 5 100 employeurs sont accompagnés par le réseau des Cap emploi. Conformément au tissu économique de la région, le plus grand nombre d'employeurs accompagnés se situent dans le département de la Saône-et-Loire.

Les Cap emploi accompagnent tant les établissements du secteur privé que ceux du secteur public. Ainsi, 17% des employeurs accompagnés en 2017 sont des établissements publics.

Les principales prestations mobilisées par les employeurs sont, dans un premier temps, relatives à l'appui au recrutement de personnes handicapées (près de 4 000 prestations mobilisées en 2017). Les Cap emploi ont également un rôle d'information. Ainsi, plus de 2 000 prestations relatives à l'information et la mobilisation sur l'emploi des personnes en situation de handicap ont été destinées aux employeurs de Bourgogne-Franche-Comté.

L'Agefiph à travers de l'action de son prestataire ALTHER qui avait pour mission première de mobiliser les entreprises (le marché a pris fin à la fin de l'année 2017) sur les modes de réponse à leur obligation d'emploi, en les informant et en les amenant à réaliser des actions positives (par le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'accès à la qualification en particulier par l'alternance, la sous-traitance avec le secteur adapté et le secteur protégé).

Cette action visait prioritairement les établissements contribuant uniquement (ECU), les établissements à quota zéro (EQZ), les établissements dont le taux d'emploi est entre 0,1 et 2% et dont l'effectif se situe entre 20 et 100 salariés.

En 2017 377 établissements ont bénéficié d'un ou plusieurs services Alther durant la période dans la région dont 85 % étaient des établissements de 20 à 49 salariés. 83 établissements ont bénéficié d'un accompagnement terminé durant la période dans la région

Avec la mise en œuvre pour la moitié d'entre elles de sous-traitance avec le secteur protégé et adapté, un tiers d'actions de recrutement et 11% de maintien dans l'emploi.

PAROLE D'EXPERT :

En région Bourgogne-Franche-Comté, le FIPHFP accompagne en proximité les employeurs publics à travers :

- Le développement de conventions avec de grands employeurs de chacun des trois versants de la fonction publique,
- Ses conventions avec des acteurs relais (l'ensemble des Centres de Gestion, l'ANFH, le CNFPT),
- le financement d'une offre de service Cap emploi,
- le financement de prestations (PPS, EPAAST, PSOP) et l'animation d'un réseau de d'employeurs, de référents handicap et de partenaires via le www.handipacte-bfc.fr,
- l'animation du réseau du Handi-Pacte BFC, qui contribue à la professionnalisation et à la mise en réseau de 900 professionnels (directions, personnels RH, référents Handicap, partenaires) et élus appartenant à 324 structures.

**Agostino De Luca - Délégué Territorial Handicap -
Direction régionale Bourgogne-Franche-Comté**

PAROLE D'EXPERT :

La relation aux entreprises constitue un sujet majeur tout au long des différentes étapes du parcours professionnel des personnes handicapées.

Si l'emploi des personnes handicapées progresse dans le secteur privé, pour aller plus loin et renouveler de nouveaux défis de l'emploi des personnes handicapées, l'Agefiph repense en 2018 son offre de services aux entreprises.

Avec sa nouvelle offre de services, l'Agefiph concrétise son engagement d'être au plus près des entreprises et de les accompagner, quels que soient leur taille ou leur secteur d'activité.

Le conseil aux entreprises et leur accompagnement personnalisé sont désormais assurés directement par des collaborateurs des délégations régionales de l'Agefiph. Ils les aident dans l'élaboration et la mise en place des politiques d'emploi en faveur des personnes handicapées.

La généralisation du Réseau de référents handicap (RRH) et la création d'outils méthodologiques mis en ligne participent à cette volonté de proximité avec les entreprises.

Un appui renforcé est proposé aux plus petites entreprises, PME et TPE, qui n'ont pas de structure en interne dédiée à l'accueil des salariés handicapés, mais sont, au même titre que les autres entreprises, concernées par l'intégration ou le maintien de personnes handicapées.

**Benoit Przybylko
Délégué Régional Agefiph Bourgogne-Franche-Comté**

ENJEUX ET PISTES D'AMÉLIORATION : DÉVELOPPER ET CRÉER DU LIEN AUTOUR D'UNE POLITIQUE INCLUSIVE

- ***Développer une culture de la diversité et de l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap pour briser des représentations sociales encore marquées***

La vision souvent limitée au handicap moteur, la conception restrictive des métiers accessibles aux personnes en situation de handicap ou l'approche insuffisamment abordée sous l'angle des potentiels...⁵ nécessitent de sensibiliser les employeurs et les acteurs de l'accompagnement sur le handicap, les adaptations et acteurs mobilisables ou encore sur les métiers en développement. Cette sensibilisation passe par l'activation de la négociation collective, la mise en place d'une offre lisible et une collaboration forte avec le monde économique et social (organisation syndicales et patronales, associations).

- ***Une nouvelle dynamique instaurée par la modification de l'OETH et la Loi du 5 septembre 2018***

Les règles de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ont été « dépeussées » par la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel (5 septembre 2018). En instaurant un taux d'emploi révisable tous les 5 ans et en limitant en nombre et dans le temps les accords d'entreprise notamment, le législateur souhaite impulser une nouvelle dynamique, plus favorable au recrutement direct, dont les entreprises vont devoir s'emparer, soutenues par les partenaires de l'emploi dans chaque territoire. Cette nouvelle dynamique est un enjeu collectif tout autant qu'individuel pour chaque entreprise qui doit en mesurer l'impact et les opportunités sur sa propre réponse à l'OETH dans les années à venir. Compte tenu de l'embellie du contexte économique attendue, c'est une véritable opportunité pour les entreprises de la région.

⁵ Baromètre de l'Observatoire de l'emploi, Fondation Handicap Malakoff Médéric, 2015 et Etude Handicap et Entreprise, IPSOS, 2014

Les pistes d'amélioration

- **Améliorer la connaissance des métiers des entreprises par les demandeurs d'emploi TH afin de faciliter l'accès à l'emploi et le recrutement pour les entreprises**

Cet objectif nécessite un travail partenarial d'acculturation et d'apprentissage mutuel. Le carrefour emploi et insertion organisé au printemps 2019 dans le cadre du projet pilote « Territoire 100% inclusif » sur le Territoire de Belfort vise précisément à favoriser cette connaissance mutuelle entre le public des demandeurs d'emploi TH et les besoins métiers des entreprises en BFC.

- **Renforcer et rendre visible l'engagement des entreprises de la région sur des objectifs concrets** en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi et de recours au secteur protégé et/ou adapté afin d'améliorer la réponse à l'obligation d'emploi.

C'est dans cette optique que l'Etat et l'Agefiph proposent aux entreprises de la Région de s'engager dans la signature d'un Pacte handicap sur chacun des territoires dès 2019. Les Pactes visent à renforcer la culture du travail partenarial entre les entreprises, les acteurs du Service public de l'Emploi sur le territoire et les pilotes de la démarche, Etat et Agefiph. Ces engagements se traduisent par des objectifs chiffrés et mesurable en matière de recrutement, maintien dans l'emploi, recours à la sous-traitance auprès du secteur protégé et/ou adapté. En parallèle, l'Agefiph propose à l'ensemble des entreprises privées de la région d'intégrer le réseau des référents handicap à compter de l'automne 2018. Ce réseau vise ainsi à appuyer les acteurs du monde économique et social dans leur professionnalisation des pratiques et dans la mise en place d'actions mutualisées innovantes entre entreprises et partenaires de l'emploi.

- **Développer une action inclusive à destination des TPE/PME :**

Si en 2015 seuls 2.6% des établissements du territoire sont concernés par l'OETH, c'est parce que l'essentiel du tissu économique local est constitué de TPE/PME dont l'effectif est inférieur au seuil d'assujettissement. Pour autant, ces petites entreprises, quel que soit leur secteur d'activité, sont potentiellement concernées par le handicap, par le biais du maintien dans l'emploi de leur salarié ou le recrutement, notamment sur les métiers en tension ou très recherchés cité dans cet état des lieux. La souplesse organisationnelle et l'implication des directions de ces entreprises favorisent souvent l'émergence de solutions innovantes dans l'aménagement des postes. Dans le même temps, du fait de leur taille ces structures ne disposent pas de ressources internes dédiées aux questions de diversité et notamment de handicap. Il s'agit pour le PRITH de dresser une cartographie des relais de ces entreprises sur les questions liées au conseil en ressources humaines afin de pouvoir les informer et les outiller sur ces sujets.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

RAPPEL DU CONTEXTE

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite Loi Travail)

La loi travail comprend des mesures qui intéressent le champ du maintien dans l'emploi, et en particulier :

- **La réforme du suivi médical des salariés** par les services de santé au travail adapté aux risques professionnels auxquels le salarié est exposé et à son état de santé (la périodicité du suivi individuel peut aller jusqu'à 5 ans et 3 ans pour les TH)
- **La réforme de l'inaptitude** : modalités de constatation de l'inaptitude (une visite), dispositions relatives au reclassement (obligation de « proposer un autre emploi approprié »), voies de recours...
- **Les nouvelles missions des organismes de placement spécialisés - OPS**, qui comprennent à présent aussi bien l'accès à l'emploi que le maintien dans l'emploi, sous l'appellation unifiée Cap emploi.

Convention nationale multipartite 2017-2020

Au titre du maintien dans l'emploi, les parties concernées ont pour objectif de renforcer la sécurisation des parcours des travailleurs en risque de désinsertion professionnelle. Elles s'engagent notamment à :

1. Favoriser la généralisation des cellules de coordination pour la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) ;
2. Proposer un cadre commun de référence permettant de consolider les coordinations interinstitutionnelles ;
3. Poursuivre la réflexion sur la sécurisation des parcours des personnes en arrêt dont le parcours se heurte à un changement de statut, et développer le lien avec la formation professionnelle
4. Appuyer le renforcement de la coordination par un examen des freins législatifs et réglementaires au maintien, une animation commune, et une action en faveur de l'amélioration de la lisibilité de l'offre d'accompagnement.

Le plan régional santé travail

Le PRST 2016-2020 de Bourgogne-Franche-Comté comprend, en son axe II, *améliorer la qualité de vie au travail*, les actions suivantes :

1. Mettre en place un observatoire régional des inaptitudes en vue d'appuyer la mise en œuvre d'actions concrètes en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi
2. Réaliser un état des lieux et analyser les pratiques et actions mise en œuvre par les SIST en Bourgogne Franche-Comté dans le domaine du maintien en emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle
3. Communiquer sur la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi en direction des responsables d'entreprises et des représentants du personnel
4. Renforcer le lien entre professionnels de santé contribuant au maintien en l'emploi

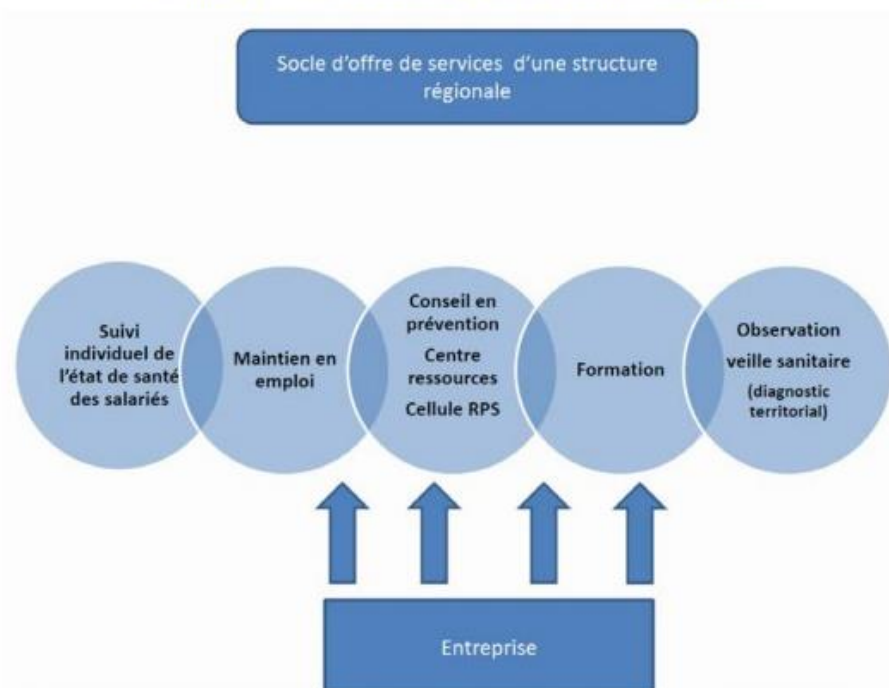
Deux récents rapports ont également abordé la question du maintien dans l'emploi : les rapports de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) sur la prévention de la désinsertion professionnelle⁶ et Lecoq de septembre 2018 sur la santé au travail⁷.

S'agissant du 1^{er}, il préconise un ensemble de mesures (une trentaine), autour des sujets suivants :

- **La détection et la prise en charge précoces** : maintien des liens employeur/salarié pendant l'arrêt de travail ; détection par l'assurance maladie et liens accrus avec les SST ; promotion de la visite de pré-reprise auprès des médecins traitants ; prescription de visites pendant l'arrêt par le médecin du travail, ...
- **Le développement/ l'élargissement de mesures concourant au maintien** : extension du CRPE (contrat de rééducation professionnelle en entreprise) au-delà des seuls bénéficiaires de la RQTH, mobilisation de la PSOP (prestation spécifique d'orientation professionnelle) (Agefiph) plus largement sur le maintien, mise en place du contrat de sécurisation professionnelle au bénéfice des licenciés pour inaptitude...
- **Des actions sur le partenariat** : professionnalisation des acteurs sur la PDP – notamment conseils en évolution professionnelle (CEP), praticiens conseil de l'assurance maladie ; liens PRITH/PRST dans le cadre des CROCT, développement des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle en Service de santé au travail, mise en place de référents PDP pour la gestion des cas complexes, ...

Pour ce qui concerne le second, les préconisations principales reposent sur le projet de créer une structure régionale de prévention, regroupant les activités d'un ensemble de structures existantes...

Schéma 1 : Socle d'offre de service au niveau régional



⁶ P. Aballea, M-A. du Mesnil du Buisson, avec la participation d'A. Burstin (IGAS), *La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés*, décembre 2017

⁷ C. Lecoq, B. Dupuis, H. Forest, avec l'appui de H. Lanouzière (IGAS), *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée*, août 2018

UNE IDENTIFICATION DES SITUATIONS À RISQUE LE PLUS EN AMONT POSSIBLE AFIN D'ÉVITER LES RUPTURES PROFESSIONNELLES

IDENTIFICATION DES SITUATIONS À RISQUE DE DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

L'identification des situations susceptibles de bénéficier d'une intervention au titre du maintien dans l'emploi repose sur plusieurs facteurs d'alerte potentiels, et en particulier :

- Un arrêt de travail qui se prolonge
- La survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
- La constatation d'une restriction d'aptitude, voire d'une inaptitude au poste de travail

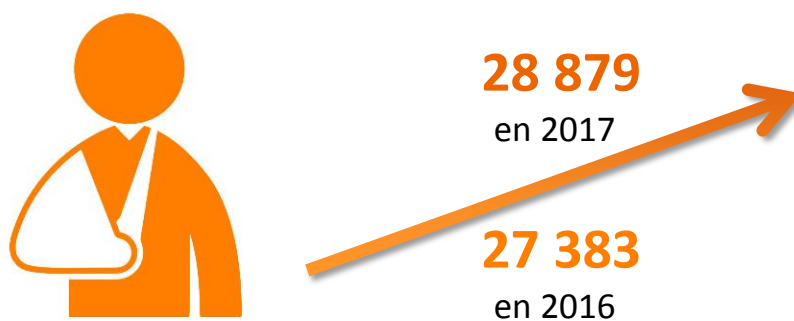
Si toutes ces situations ne constituent pas un risque de désinsertion professionnelle, les acteurs du maintien dans l'emploi ont une vigilance particulière sur celles-ci en vue d'une intervention, le cas échéant, la plus précoce possible.

Arrêts de travail de 90 jours et plus

En 2017, le service social a enregistré près de 30 000 signalements d'arrêt de travail de plus de 90 jours dans le cadre du dispositif de prévention de la désinsertion professionnelle⁸, soit une hausse de 14% des signalements au service social sur ce motif.

Au niveau territorial, La Saône et Loire (21%), la Côte d'or (19%) et l'Yonne (13%) représentent à eux trois plus de la moitié des signalements de la région.

Arrêt de travail de plus de 90 jours



⁸ Qui comprend pour mémoire des signalements du service médical vers le service social.

**PAROLE D'EXPERT :**

La prévention de la désinsertion professionnelle au sein de l'assurance maladie repose sur une dynamique de signalement précoce. Au niveau du service social, nous avons deux sources de signalement principales :

- les signalements des CPAM concernant les arrêts de travail de plus de 90 jours et les signalements des médecins conseils sur des situations identifiées à risque à l'issue de l'arrêt de travail -quel que soit sa durée.

Depuis l'été, nous expérimentons sur la région BFC des signalements plus précoces, à 60 jours d'arrêt de travail. De ce fait, le nombre de signalements CPAM est plus élevé mais nous proposons une offre d'accompagnement social en prévention de la désinsertion professionnelle beaucoup plus ciblée et de préférence individuelle. Nous introduisons un certain nombre de critères, comme l'âge, les secteurs d'emploi à forte sinistralité, les branches professionnelles et même les particularités territoriales. L'enjeu est d'agir précocement en proposant un accompagnement social aux assurés susceptibles de rencontrer des difficultés en matière de maintien dans l'emploi. Conforter le service social comme expert en santé, renforcer la coopération et l'articulation avec les acteurs internes et externes concernés par la détection et la prise en charge des assurés en risque de précarisation et ainsi contribuer à la mission de l'assurance maladie en matière de prévention de la désinsertion professionnelle.

Aujourd'hui, c'est l'adaptabilité de l'offre qui prévaut, avec un objectif renforcé en matière de retour à l'emploi : pouvoir agir pendant l'arrêt de travail avec l'assuré, pour mieux préparer la reprise et garantir autant que possible le maintien dans l'emploi.

Nous avons à notre disposition pour ce faire des outils de plus en plus adaptés, comme l'essai encadré, qui offre la possibilité de tester les capacités de l'assuré à reprendre son poste ou un autre poste de travail, ou encore le CRPE, qui permet un réentrainement au travail sur une période donnée. Deux outils pertinents qu'il nous faut promouvoir.

Nous aurons prochainement à revoir les possibilités offertes par la formation professionnelle, dans un contexte de réforme, pour compléter la palette de solutions proposées aux assurés.

Carole Ousset, Service social Carsat Côte-d'Or



Accidents du travail et maladies professionnelles

La région comptabilise au titre des accidents du travail (36 810), des maladies professionnelles (2 746), et des accidents de trajets (4 960), 44 516 déclarations d'AT/MP.

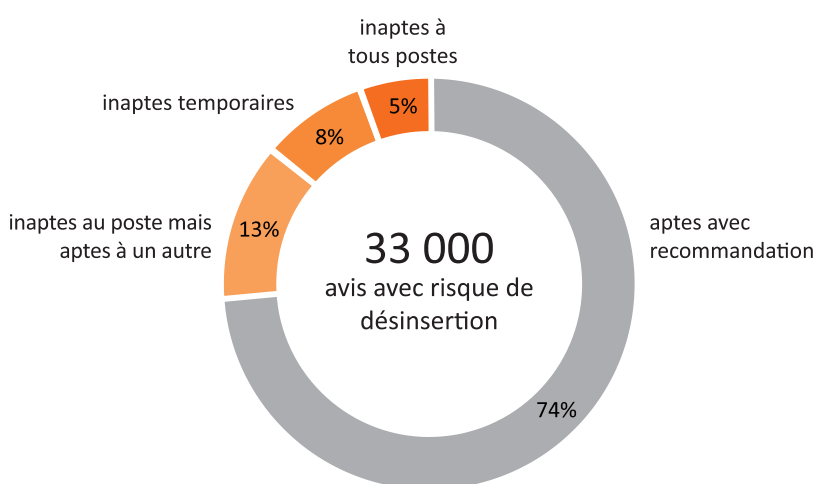
Parmi ces situations, 8% des situations étaient assorties d'un arrêt de travail de plus de 90 jours (32% pour les maladies professionnelles), soit 4 105 situations estimées « à risque de désinsertion professionnelle » – un chiffre légèrement en baisse au regard des données recueillies en 2014 (4 450 situations).

Au regard de l'ensemble des arrêts de travail signalés au service social sur la même année, ce volume correspond à 14% du volume des arrêts de 90 jours ou plus.

Moins de 1% des situations sont assorties d'une incapacité permanente partielle (IPP) (316 situation), qui ouvre potentiellement le droit au bénéfice de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Au niveau territorial, les quatre départements de tête en nombre de déclarations AT/MP sont, dans l'ordre décroissant : la Saône et Loire – particulièrement au titre des maladies professionnelles (30% des déclarations de la région), la Côte d'Or, le Doubs et l'Yonne.

Aptitudes / inaptitudes



A l'occasion des examens médicaux – de reprise, périodiques, occasionnels – réalisés par les médecins du travail, la grande majorité des avis prononcés sont des avis d'aptitude.⁹

Pour ceux qui ne le sont pas, on distingue les avis avec recommandations – restrictions ou aménagements (24 270 avis en 2015, dernière année connue), des avis d'inaptitude.

Ces derniers recouvrent les inaptitudes temporaires, les inaptitudes au poste et les inaptitudes à tout poste dans l'entreprise (soit 8 661 avis en 2015).

Il n'est pas pertinent d'examiner sur la période considérée les évolutions dans la part des avis, sachant que les dernières réformes ont renforcé la surveillance des salariés exposés à des risques professionnels et allongés les périodes de surveillance – à 2 ans dans un premier temps, puis jusqu'à 5 ans dans la dernière réforme.

La connaissance de ces données revêt cependant un intérêt quant à l'identification des situations potentielles de maintien dans l'emploi.

⁹ A noter que les visites d'information et de prévention, créées par la loi travail, ne donnent plus lieu à des avis d'aptitude.



PAROLE D'EXPERT :

L'activité des médecins du travail se lit encore aujourd'hui à travers des indicateurs qui ne traduisent pas tout le travail effectué en matière de maintien dans l'emploi.

Du point de vue des avis, le maintien est suivi à travers les aptitudes avec recommandations, et les inaptitudes au poste. Lorsque l'on est sur une inaptitude à tout poste, c'est que le maintien est largement compromis – ce sont des situations qui recouvrent souvent, mais pas seulement, les risques psycho-sociaux. Quant aux inaptitudes temporaires, elles ne sont pas significatives car elles recouvrent des situations relevant du soin, et non de la détermination de l'aptitude.

Mais toutes les situations de maintien traitées par les médecins du travail ne passent pas par la constatation d'une inaptitude, quand bien même le salarié aurait été reclassé sur un autre poste. On peut se poser la question du droit en ces circonstances – y compris le droit ouvert au salarié de refuser le poste de reclassement – mais c'est ainsi.

Il est difficile également de mesurer l'évolution de la situation des salariés au fil des années, et par extension de l'activité des médecins du travail. Le témoignage « impressionniste » est celui d'un accroissement du temps d'activité, de l'énergie engagée autour des visites non périodiques – dont les visites à la demande et les visites de pré-reprise, qui demandent plus de temps, et la mobilisation des équipes.

La mise en place de l'observatoire des inaptitudes, dans le cadre du PRST et du PRITH, va permettre de décortiquer le contenu des actions conduites. Il mériterait cependant de s'étendre à des situations mieux identifiées « maintien ». Sans doute faut-il également en peaufiner la lecture sur la mobilisation des actions de formation.

L'enjeu d'un système d'information sur le maintien, qui permettrait d'observer comment ça marche et où sont les manques, de partager collectivement les forces et les défaillances, est sans doute à creuser dans la suite du rapport Lecocq.

Attention cependant au problème de démographie médicale : la situation en Bourgogne-Franche-Comté est inégale, avec une fourchette de salariés suivis en SSTI qui varie de 2 500 à 10 000 salariés.... Pour 700 en services autonomes.

Docteur Sigolène Morand, Médecin inspecteur régional du travail



LES PRISES EN CHARGE

L'activité du service social

Sur l'année 2017, à la suite des signalements des CPAM, du service médical, mais aussi des partenaires du maintien, le service social régional a pris en charge 9 466 assurés dans le cadre du dispositif PDP : dont 7 401 en accompagnement social et 2 065 en information conseil.

Parmi ceux-ci, **459 ont fait l'objet d'un traitement pluridisciplinaire au sein de la cellule PDP** – réunion des différents acteurs de l'assurance maladie ainsi que de leurs partenaires au niveau local, en vue de la résolution de cas complexes.

Les mesures les plus souvent mobilisées lors des accompagnements



1 381 visites de pré reprise – soit **35%** des mesures



1 049 bilans individuels de compétences – soit **27%** des mesures



940 aménagements de poste – soit **24%** des mesures

Pour résoudre les situations et favoriser le maintien, différentes mesures sont préconisées et/ou mobilisées directement, avec au premier rang la mise en relation de l'assuré avec le médecin du travail pendant l'arrêt, la mise en œuvre d'un bilan de compétences pour travailler sur un nouveau projet ou plus simplement des mesures d'aménagement du poste de travail.

Dans une moindre proportion (entre 5 et 3% des mesures, soit 459), on retrouve ensuite le temps partiel thérapeutique, ainsi que le recours à la préorientation ou à la formation en centre de réadaptation professionnelle.

L'activité des Cap emploi

Du côté des services d'appui au maintien dans l'emploi, les Cap emploi ont ouvert **1 022 nouveaux dossiers** dans l'année – un chiffre plutôt stable sur ces dernières années. Les signalements ont été réalisés par :

- Les employeurs dans 35% des cas (25% d'employeurs privés et 8% d'employeurs publics)
- Les médecins du travail dans 29%,
- Le salarié ou l'agent lui-même dans 14%
- L'Assurance maladie dans 6% des cas (dont 4% MSA)
- Les MDPH dans 2%

Caractéristiques des personnes et employeurs accompagnés par Cap emploi en Bourgogne-Franche-Comté :



- 47% sont âgées de 50 ans ou plus,
- 46% sont des employés qualifiés,
- 18% sont des ouvriers qualifiés,
- 58% présentent une déficience motrice,
- 19% présentent une déficience auditive ou visuelle,
- 15% présentent une maladie invalidante,
- 43% ont pour origines des troubles une maladie autre que professionnelle.



- 29% des employeurs comptent moins de 20 salariés / agents,
- 71% des employeurs comptent 20 salariés / agents ou plus,
- 26% des employeurs exercent dans le domaine de l'industrie,
- 61% des employeurs exercent dans le secteur tertiaire
- 20% d'employeurs de la fonction publique



PAROLE D'EXPERT :

Une large majorité des personnes en situation de handicap a développé ce handicap au cours de leur carrière professionnelle. Cette situation engendre généralement un processus de réorientation. Cette réorientation impacte la personne à plusieurs niveaux :

- Deuil du précédent métier exercé dans certains cas depuis plusieurs années,
- Définition d'un nouveau projet professionnel,
- Formation à un nouveau métier.

L'ensemble de ce processus prend du temps et peut entraîner des situations de rupture professionnelle importante. Ces situations de ruptures impactent la personne, notamment leur confiance en soi et leur savoir-être en entreprise. Ainsi au-delà de la prise en compte des restrictions liées à l'état de santé de la personne, un accompagnement dans le maintien de l'estime de soi et des savoirs-être de la personne dans l'entreprise est primordial. Cet accompagnement global ne peut se faire sans la formation des acteurs à l'ensemble de ces problématiques.

De plus, le processus de réorientation implique généralement l'acquisition de nouvelles compétences afin d'exercer un nouveau métier. Cependant, les caractéristiques des personnes en situation de handicap (souvent âgés de plus de 45 ans, ayant des charges impliquant un maintien d'une rémunération, manque d'expérience sur le métier visé...) nécessitent des formations adaptées à ces spécificités. Ainsi, les formations alliant une acquisition théorique à des périodes d'intégration en entreprises semblent être les plus adaptées à ce public. En parallèle, les dispositifs de transmission du savoir, tel que les GEIQ, peuvent également répondre aux besoins de formations et d'acquisition d'expérience des personnes en situation de handicap.

Delphine Jacob – Déléguée générale - Medef Saône-et-Loire



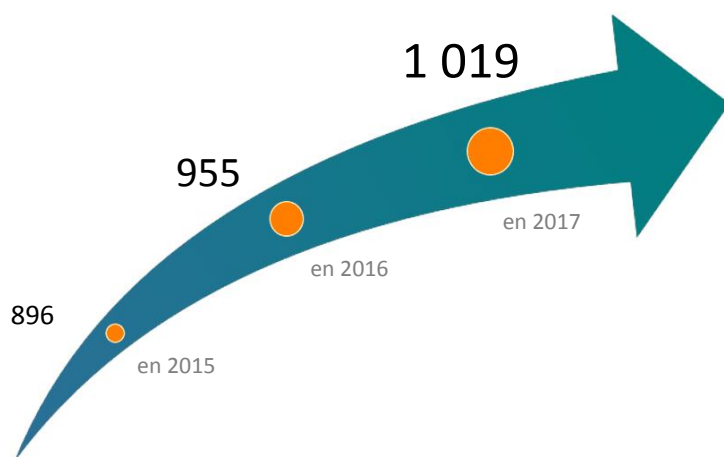
LES RÉSULTATS DE L'ACCOMPAGNEMENT

Les fins d'accompagnement du service social

Sur l'ensemble des situations suivies dans l'année, 3 255 situations ont fait l'objet d'une fin d'accompagnement, dont **29% pour un maintien dans l'emploi** – au même poste (20%), sur un autre poste (6%) ou dans une autre entreprise/ en création d'activité (3%), soit 939 situations.

Parmi les autres motifs, 24% débouchent sur des situations de chômage, 18% sur des « sorties du travail » : invalidité ou retraite (respectivement 13% et 5%)

Les résultats de l'accompagnement des Cap emploi



Evolution des maintiens en emploi réalisés par les Cap emploi au cours des trois dernières années

En 2017, les Cap emploi de la région ont permis 1 019 emplois en emploi)

Sur l'ensemble des dossiers clos sur la période, les Cap emploi réalisent un taux de maintien de 88%. La différence de taux constaté entre l'activité du service social et celle des Cap emploi repose

principalement, comme l'a souligné le rapport IGAS de 2017, sur les situations prises en charge – plus majoritairement liées à des arrêts longs en ce qui concerne l'assurance maladie, rendant ainsi les maintiens plus difficiles.

Les Cap emploi et les services sociaux de la Carsat ont ainsi réalisés en 2017 environ 2 000 maintiens dans l'emploi¹⁰.

Les licenciements pour inaptitude

En 2017, Pôle emploi enregistrait **3 124 entrées au chômage au motif d'une inaptitude**. Un chiffre en léger recul puisqu'il s'élevé à 3 204 en 2016. Seuls 20% des personnes entrées sur les listes de Pôle emploi à l'issue d'un licenciement pour inaptitude disposent d'une RQTH. Ainsi les caractéristiques de ce public diffèrent des demandeurs d'emploi en situation de handicap.



- 54% sont des femmes,
- 45% sont âgées de 50 ans ou plus,
- 39% sont des employés qualifiés,
- 20% ont une RQTH,
- 74% ne sont pas assujetties à l'obligation d'emploi,
- 62% exercent dans le domaine tertiaire.

¹⁰ on ne sait comptabiliser aujourd'hui les maintiens réalisés par les services de santé au travail sans le concours des Cap emploi et de l'assurance maladie

ENJEUX ET PISTES D'AMÉLIORATION : UNE IDENTIFICATION PRÉCOCE DES SITUATIONS À RISQUES AFIN D'ÉVITER LES RUPTURES

Cet état des lieux – incluant la référence aux rapports produits dernièrement sur la question – souligne la bonne dynamique des acteurs du maintien et le plein outillage des dispositifs, même si des progrès sont encore possibles en matière de traitement des situations et d'organisation des ressources.

Pour autant, il subsiste un enjeu autour de la **capacité à mobiliser l'ensemble des leviers de prévention de la désinsertion professionnelle**, qui ne bénéficie pas aujourd'hui d'une lecture univoque¹¹.

La désinsertion professionnelle est une dégradation du lien travail-travailleur, qui ne conduit pas forcément – ou à court terme – à la perte d'emploi. Le processus peut passer par l'entrée (ou le retour) en maladie, par la sortie du travail (invalidité/ retraite anticipée) ou par le maintien dans l'emploi en situation dégradée (conflit, souffrance au travail...).

Si l'origine du processus peut se chercher dans les facteurs de bien-être/ de qualité de vie au travail, prévenir la désinsertion professionnelle c'est tout d'abord **identifier les situations à risques**.

Or, les indicateurs mobilisés aujourd'hui¹² ne couvrent pas toutes les situations¹³ ni tous les champs¹⁴ et trop de situations échappent encore à la vigilance des acteurs du maintien dans l'emploi ou sont repérées trop tardivement¹⁵.

Identifier les situations ne fait pas tout. Encore faut-il être en mesure **d'alerter/signaler** utilement. La dynamique du signalement dépend de la capacité de la personne concernée à se mobiliser et de celles des professionnels impliqués à coopérer. Force est de constater que des freins persistent encore à ce niveau¹⁶.

Enfin, **la capacité de prise en charge** des situations signalées est également un paramètre à prendre en compte – moins pour des questions de moyens que de nature de l'offre de services mobilisable. Les champs de compétences des acteurs du maintien présentent parfois des limites qui restreignent les possibilités d'intervention.¹⁷

¹¹ Entre prévention des risques professionnels, prévention de l'inaptitude, réduction des durées d'arrêts de travail/ « convalescence active », ...

¹² Indicateurs de santé (arrêts de travail de longue durée, entrées en invalidité...), indicateurs de santé au travail (inaptitudes, accidents du travail et maladies professionnelles)

¹³ Les entrées en affections longue durée, les arrêts courts mais répétés, les restrictions d'aptitude...

¹⁴ Les indicateurs RH notamment, sont peu investis : absentéisme, sur-présentéisme, turn-over notamment ...

¹⁵ Les données comparées des signalements/ prises en charge d'une part et des licenciements pour inaptitude d'autre part tendent à le démontrer.

¹⁶ Deux exemples emblématiques : le faible recours à la visite de pré-reprise malgré une progression notable, le taux de déperdition entre les sollicitations des assurés en arrêt de plus de 90 jours et les prises de contact effectives

¹⁷ En amont des prises en charges notamment, ou au contraire en aval, lorsqu'il y a nécessité d'accompagner la sortie d'emploi. Si cette situation évolue, avec la « fusion » des offres de services Cap emploi et Cap emploi, des problèmes de statuts peuvent encore laisser certaines situations sans réponse satisfaisante.

Ainsi, **tant du point de vue de l'observation que de la pratique, la prévention de la désinsertion professionnelle manque de repères partagés** – même si des expériences régionales visent à combler ce manque.¹⁸

Par conséquent, les mécanismes de désinsertion professionnelle – plus particulièrement les **éléments clefs du processus (détection, signalement, prise en charge)** – seraient susceptibles de :

- Faire l'objet d'une observation plus fine
- Donner lieu à des améliorations
- Contribuer à la construction d'une culture professionnelle partagée

Forts de ces constats plusieurs pistes de travail ont été amorcées depuis plusieurs années dans le cadre d'un pilotage resserré du PRITH et du PRST (Plan Régional de Santé au Travail) :

- **Améliorer la connaissance des parcours et des situations d'inaptitudes** mais également de maintien dans l'emploi qui s'est traduit concrètement par la création et le déploiement de l'Observatoire des inaptitudes à l'ensemble de la Bourgogne-Franche-Comté depuis janvier 2018 et par l'identification des indicateurs stratégiques permettant de faire remonter l'activité de maintien dans l'emploi mis en œuvre quotidiennement par les Services de Santé au Travail.
- L'instauration de la Matinale du maintien dans l'emploi, **événement annuel de sensibilisation et d'informations**, s'adressant aux employeurs privés de la région Bourgogne-Franche-Comté et visant à les sensibiliser davantage aux enjeux et outils du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle.
- La **création d'outils d'information et de sensibilisation** à destination des professionnels du maintien ou plus largement de la santé (médecins libéraux, infirmiers, kinésithérapeutes,...) et de l'emploi visant à leur donner les points de repères et relais pour conseiller et orienter au mieux les personnes et les employeurs concernés par ces questions.
- En parallèle et à partir de ces matériaux, **un état des lieux des problématiques rencontrées permettrait d'identifier les freins et leviers mais également d'analyser les pratiques et nouvelles formes de coopération observés** et mis en œuvre sur le terrain à différentes étapes de du processus de désinsertion professionnelle :
 - Autour du déclenchement de la visite de pré-reprise (et des coopérations entre acteurs médicaux) et de l'action pendant l'arrêt de travail
 - Autour de la prise en charge des situations de maintien dans l'entreprise (notamment en matière de suivi des maintiens/ de sécurisation des parcours)
 - Autour de l'accompagnement des sorties d'emploi/ des reconversions précoces (relais des prises en charge, mise à profit des actions conduites avant la perte d'emploi)

¹⁸ Observatoire des inaptitudes notamment – qui mériterait à terme d'être étendu à d'autres situations.

INDEX

AAH : Allocation aux adultes handicapés
Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
AIF : Aide individuelle à la formation
Carsat : Caisse d'assurance retraite et santé au travail
CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CEP : Conseil en évolution professionnelle
CFA : Centre de formation d'apprentis
CLÉA : socle de connaissances & de compétences professionnelles
CPAM : caisse primaire d'assurance maladie
CPO : centre de pré-orientation
CREFOP : Comité régional de l'emploi, de la formation, et de l'orientation professionnelle
CRP : Centre de rééducation professionnelle
CRPE : Contrat de rééducation professionnelle en entreprise
DAQ : Dispositif amont de la qualification
DEBOE : Demandeur d'emploi bénéficiaire de l'obligation d'emploi
EA : entreprise adaptée
ERP : Ecole de rééducation professionnelle
ESAT : Établissement et service d'aide par le travail
FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FLE : Français langue étrangère
FOAD : Formation ouverte et à distance
FRAP : Fonds régional d'appui à la professionnalisation
IAE : Insertion par l'Activité économique
IGAS : Inspection générale des affaires sociales
IPP : Incapacité permanente partielle
Ladapt : Association pour l'insertion sociale & professionnelle des personnes handicapées
MDPH : Maison départementale des personnes handicapées
OETH : Obligation d'emploi de travailleurs handicapés
OF : organisme de formation
OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé
OPS : Organismes de placements spécialisés
PDP : Prévention de la désinsertion professionnelle
PEC : Parcours emplois compétences
PIC : Plan d'investissement compétences
POEC : Préparation opérationnelle à l'emploi collective
POEI : Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
POPS : Prestation professionnelle d'orientation spécialisée
PRITH : Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés
PRST : Plan régional santé travail
PSOP : Prestation spécifique d'orientation professionnelle
RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
Sameth : Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
SPRO : Service public régional de l'orientation
TH : travailleur handicapé



Une démarche partenariale

A la demande de la Direccte et de l'Agefiph de Bourgogne-Franche-Comté, ce document a été élaboré dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés par l'appui technique à la coordination en collaboration avec de nombreux partenaires locaux en tant que source d'informations statistiques et contributeurs: la Direccte, le SESE, l'Agefiph, le Fiphfp, les MDPH, l'Education nationale, Chéops, les Missions locales, Pôle emploi, le Conseil régional, les Conseils départementaux, la Dares, la Dress, Handi-pacte, la Carsat, les SST, la MSA, la Sécurité Sociale des Indépendants, Emfor, l'ARS, UNEA, les organisations patronales et syndicales...

Pour plus d'information, consultez notre site internet

www.prith-bfc.fr



Coordination du PRITH Bourgogne-Franche-Comté
prith-bfc@handiplace.org – 04 75 78 34 57