

Synthèse de diagnostic

2020



PRÉFET
DE LA RÉGION
BOURGOGNE-
FRANCHE-COMTÉ

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

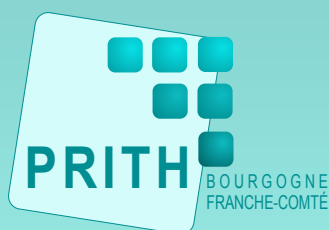


agefiph

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

La mise en œuvre de la **logique inclusive** dans les dispositifs de droits communs

Données complémentaires
au Tableau de Bord du PRITH BFC



SOMMAIRE

La logique inclusive au cœur des dispositifs	5
La notion d'inclusion	5
La logique inclusive dans son application réelle	5
Jeunes en situation de handicap : formation et insertion professionnelle	6
L'alternance	6
Les E2C	9
Sécurisation des parcours : accompagner la vie professionnelle et éviter les ruptures tout au long de la vie	12
Sept prestations Pôle emploi	12
Le CEP actifs occupés	14
L'insertion ou réinsertion des PSH éloignés de l'emploi et promotion de la cohésion sociale	16
Les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)	16

LA POLITIQUE du handicap en France a été rénovée par la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005. L'approche confirmée dans cette loi, guide l'action de tous les acteurs engagés, insiste sur la dimension sociale du handicap permettant la participation et l'inclusion. La logique inclusive implique à l'environnement de s'adapter aux caractéristiques de tous pour permettre à chacun sa pleine participation à la vie sociale.

Depuis 2011, au travers du PRITH de Bourgogne-Franche-Comté (BFC), l'État et l'Agefiph pilotent un espace de coordination de la politique publique et animent des partenariats et des actions visant la mobilisation pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (PSH). Pour que cette logique inclusive soit effective, le PRITH mobilise divers outils et actions dans tous les domaines qui peuvent affecter le parcours des PSH : de la scolarité au maintien dans l'emploi. En complément des données et informations recueillies à travers les actions de diagnostic du PRITH¹, cette synthèse explore l'accès des PSH à divers dispositifs de droit commun peu mis en avant jusqu'alors dans ce cadre. Les dispositifs choisis pour un éclairage plus approfondi sont :

- L'alternance et les Ecoles de la deuxième chance (E2C) ;
- 7 prestations de Pôle emploi ;
- Le CEP actifs occupés et ;
- Les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE).

Tous ces dispositifs visent à mettre en place une offre et un accompagnement adaptés à l'individu, son projet et ses besoins. En cela, ils s'inscrivent dans une tendance générale à la personnalisation croissante de l'offre de service public d'orientation, de formation et d'accompagnement vers l'emploi pour tous, y compris les PSH.

Comprendre où nous en sommes de la mise en œuvre concrète de la logique inclusive dans ces dispositifs passe, pour commencer, par la remontée de chiffres clés concernant l'accès des PSH et leurs grilles de lecture. Mais au-delà de ces chiffres, cette synthèse cherche à mettre en lumière la façon dont ces dispositifs contribuent à la logique d'inclusion. Ce travail vient mettre en exergue les défis auxquels les professionnels doivent faire face et les leviers utilisés pour renforcer ces dispositifs et les rendre toujours plus inclusifs.

1 - Voir par exemple le « tableau de bord des statistiques et indicateurs du handicap et de l'insertion professionnelle en Bourgogne-Franche-Comté » et des études ponctuelles comme l'étude sur l'accès à l'apprentissage des personnes en situation de handicap réalisée en 2020 sur <http://www.prith-bfc.fr>.



Chiffres clés

5,3%

des stagiaires entrants en E2C en 2020
bénéficiaient d'une RQTH.

5,5%

des demandeurs d'emploi bénéficiant des
prestations Pôle emploi prises dans leur
ensemble en 2020 étaient des PSH.

6,5%

des bénéficiaires accompagnés en 2020 par
le CEP actifs occupés étaient en situation de
handicap reconnue ou en voie de l'être.

6,6%

des bénéficiaires accompagnés par les 10
PLIE de Bourgogne-Franche-Comté sur
la période 2020 étaient en situation de
handicap.

Ce que les chiffres ne disent pas :

- Les taux ne nous offrent qu'une vision partielle du degré d'inclusion. Dans bien des cas, le statut de personne en situation de handicap est seulement enregistré si le handicap est reconnu, verbalisé, et/ou s'il constitue un frein à la formation ou l'accès à l'emploi. Par ailleurs, certaines typologies de handicap qui peuvent représenter un réel frein ne sont pas toujours facilement comprises ou acceptées par la personne en situation de handicap ou son entourage et peuvent demeurer invisibles dans les chiffres. Ainsi, la part des PSH dans un dispositif peut être sous-estimée.
- Certains des dispositifs présentés dans cette synthèse ne constituent qu'un élément dans un plus grand système d'offres d'accompagnement et de formations mobilisables par les personnes en situation de handicap. Une étude et analyse plus approfondies de chacun de ces dispositifs, au-delà de ce travail de synthèse, seraient nécessaires pour approfondir la réalité derrière les chiffres.
- Les taux présentés dans cette synthèse sont difficilement comparables car les organisations ne ciblent pas les mêmes groupes de population et comptabilisent les situations de handicap selon des critères différents.

Au total, **on estime que ce sont plus de 1 600 personnes en situation de handicap, à différents moments de leurs parcours professionnels qui, en 2020, ont bénéficié d'un des dispositifs considérés dans cette synthèse.** Si l'on considère que ce chiffre est probablement sous-estimé, on prend la mesure du rôle que peuvent jouer ces dispositifs dans la mise en œuvre de la logique d'inclusion. Une plus grande intégration de ceux-ci avec les actions du PRITH peut représenter une réelle opportunité de renforcer des partenariats avec des acteurs du handicap et favoriser la montée en compétence des équipes qui travaillent au quotidien avec des PSH.

La logique inclusive au cœur des dispositifs

La notion d'inclusion²

Logique inclusive : démarche qui promeut la participation des personnes aux décisions qui les concernent et le respect des habitudes de vie dans un objectif de participation sociale.

La notion d'inclusion affirme « *qu'une personne peut rester avec ses difficultés tout en étant reconnue comme un élément à part entière du collectif* » (Marcel Jaeger). On parle alors de « personne en situation de handicap » (PSH), impliquant que c'est à l'environnement de s'adapter aux caractéristiques de tous pour permettre à chacun sa pleine participation à la vie sociale³. La Classification Internationale du Fonctionnement du handicap et de la santé (CIF) de 2001, réalisée par l'Organisation Mondiale pour la Santé (OMS) met en avant la dimension environnementale comme facteur déterminant des situations de handicap⁴.

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 confirme cette approche en insistant sur la dimension sociale du handicap. Elle introduit également les notions de compensation (au niveau individuel) et d'accessibilité (au niveau collectif), permettant cette participation sociale et favorisant l'inclusion. L'accessibilité et la compensation sont donc des aspects primordiaux de la logique inclusive, mais ce ne sont pas les seuls. La participation et la possibilité pour la personne d'avoir le choix, et de l'exercer, sont tout aussi importantes. La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est venue affirmer ces constats.

La logique inclusive dans son application réelle

Les chiffres montrent que les PSH sont encore fortement désavantagés en France⁵ :

- Le taux de chômage des PSH est deux fois plus élevé (18% contre 9% en 2019⁶) et ils demeurent plus longtemps au chômage (59% depuis plus d'un an contre 48% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- Les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) ont en moyenne un niveau de diplôme moins élevé (ils s'orientent sur des études moins longues et les moins diplômés occupent des emplois plus à risque pouvant engendrer des handicaps).

Le handicap rend plus difficile l'accès à l'emploi. De nombreux facteurs sont en cause comme la mobilité géographique, d'autres sont aggravants comme la crise sanitaire qui est venue renforcer la précarité des plus isolés et dont la dématérialisation forcée a accentué les écarts (accès à l'outil numérique notamment).

Il est donc primordial de renforcer les dispositifs qui concrétisent cette notion d'inclusion, notamment sur trois prismes principaux :

- Les jeunes en situation de handicap : formation et insertion professionnelle
- La sécurisation des parcours pour éviter les ruptures tout au long de la vie
- L'insertion ou la réinsertion des PSH éloignés de l'emploi en faveur de la cohésion sociale

2 - La notion d'inclusion : quels enjeux, risques et défis pour le secteur médico-social, les personnes accompagnées et la société, MONCHICOURT et PAYRASTRE, CREA Bourgogne-Franche-Comté n°370 mai-juin 2019 www.creaibfc.org

3 - La Commission Européenne apporte en 2008 la notion d'inclusion active : « permettre à chaque citoyen, y compris aux plus défavorisés, de participer pleinement à la société et notamment d'exercer un emploi » <https://ec.europa.eu>

4 - OMS, Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé, 2001 <http://apps.who.int>

5 - Statistiques, études et évaluations, novembre 2017 n°37 ; éclairages et synthèses : demandeurs d'emploi en situation de handicap : un accompagnement renforcé pour une population éloignée de l'emploi, Pôle Emploi

6 - Les personnes handicapées et l'emploi, chiffres-clés, juin 2019, Agefiph FIPHP, Insee-Pôle-Emploi 2018

Jeunes en situation de handicap : formation et insertion professionnelle

La situation de handicap peut nécessiter un accompagnement renforcé vers l'emploi, notamment au moment de la transition entre scolarité et milieu professionnel. Pour les jeunes en situation de handicap, l'accès aux formations professionnalisantes menant à des débouchés est un véritable enjeu.

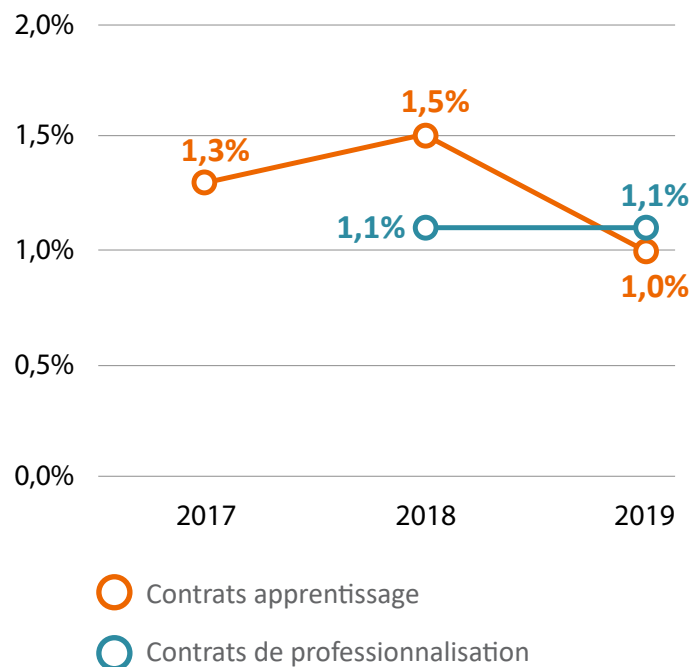
L'alternance

Les formations en alternance sont reconnues pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et des PSH. Parmi le « tout public », 69 % des jeunes ayant suivi des études en apprentissage du niveau CAP à BTS ont un emploi sept mois après la fin de leur formation⁷. Pour les PSH, les résultats sont également positifs : 60% des personnes en situation de handicap soutenues par l'Agefiph en 2017 étaient en emploi à la fin de leur contrat d'apprentissage⁸.

La part des PSH demeure pourtant très faible dans les formations en alternance et n'a quasiment pas varié entre 2017 et 2019 en Bourgogne-France-Comté⁹. Elles ne représentaient toujours qu'environ 1% des contrats de professionnalisation, bien en deçà de la part des PSH parmi les demandeurs d'emploi (10% en 2019) ainsi que de la part des PSH dans les jeunes suivis par les Missions Locales (3.8% en 2019)¹⁰.

L'étude sur l'apprentissage réalisée dans le cadre du PRITH BFC en 2020 a identifié qu'il existe encore plusieurs freins et leviers à l'inclusion des PSH en apprentissage (voir encadré pages suivantes).

La part des PSH en alternance 2017-2019



Source : Conseil Régional, données 2017, 2018, 2019 - Tableau de Bord Statistiques et indicateurs du handicap et de l'insertion professionnelle en Bourgogne-Franche-Comté, PRITH BFC.

7 - MEN-DEPP, enquêtes IPA 2008 à 2017, www.education.gouv.fr

8 - Agefiph, Rapport d'activité 2017, www.agefiph.fr

9 - Étant donné le passage de compétence des Conseil Régionaux aux OPCO en termes d'apprentissage découlant de La loi du 5 septembre 2018 pour la « Liberté choisir son avenir professionnel », il n'existe pas, au moment de l'élaboration de cette synthèse, de données consolidées apprentissage pour 2020.

10 - Bien que les données PSH en apprentissage, Jeunes ayant une RQTH suivis par les Milos et Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (DEBOE) ne soient pas strictement comparables, ces deux derniers indicateurs nous fournissent un référentiel d'ordre de grandeur.

L'accès à l'apprentissage des jeunes PSH dans la région Bourgogne-Franche-Comté ¹¹

En 2020, le PRITH BFC a lancé une étude sur l'accès à l'apprentissage des jeunes PSH dans la région Bourgogne-Franche-Comté. L'étude a permis de prendre en compte le point de vue de l'ensemble des parties prenantes concernées par la question. Des entretiens individuels et collectifs ont été réalisés avec des professionnels (SPE, MDPH, OPCO, ARS, Rectorat, CFA, autres professionnels de l'accompagnement), des employeurs et des personnes en situation de handicap.

L'étude a permis d'établir plusieurs constats sur les difficultés ou freins pour l'accès à l'apprentissage des jeunes en situation de handicap :

- **L'information des PSH et leurs familles sur l'existence de l'apprentissage et ses modes d'accès :** l'apprentissage est généralement connu par les jeunes et leurs familles mais les modalités pratiques et les aides existantes, notamment les aides spécifiques au handicap, le sont moins.
- **Le rôle des professionnels accompagnant les PSH** est un des freins les plus évoqués par les parties prenantes interrogées : il concerne les professionnels de la scolarité qui voient l'apprentissage comme un risque de rupture pour les jeunes en situation de handicap. Les professionnels de l'emploi déclarent également peu promouvoir le dispositif pour différentes raisons : complexité de la formation ; parcours des personnes accompagnées ; coûts /avantages moindres pour les personnes ou les employeurs. Les parcours d'apprentissage réussis de jeunes issus de l'éducation spécialisée suggèrent que la complexité de la formation correspond davantage à des représentations des professionnels qu'à la réalité.
- **L'adhésion des PSH au principe de l'apprentissage :** L'adhésion au dispositif est quasiment impossible pour certains types de personnes : jeunes en décrochage ou ayant vécu une situation de décrochage scolaire ; personnes avancées dans l'âge dans le cadre de leur reconversion.
- **Les difficultés à trouver un apprentissage pour une PSH.** La recherche d'un apprentissage requiert un accompagnement humain très fort pour certains jeunes pour lequel tous les professionnels (et notamment de la scolarité) ne sont pas forcément formés. En parallèle, des freins subsistent du côté des entreprises, dans l'ordre croissant : la méconnaissance des aides et des dispositifs ; l'appréhension à recruter des apprentis en situation de handicap du fait des représentations ; la difficulté à identifier des apprentis, ce qui suggère une difficulté d'appariement entre l'offre et la demande.
- **La mobilité :** L'apprentissage impose une mobilité complexe pour les jeunes et notamment des jeunes en situation de handicap. Cela est d'autant plus prégnant dans les départements où la présence de CFA est faible.
- **Le temps d'identification du handicap :** L'identification du handicap au cours d'un contrat d'apprentissage est de plus en plus rare du fait des dispositifs mis en place pour favoriser le passage de relai entre la scolarité et l'insertion professionnelle (exemple : PAVA). Cela suggère néanmoins la nécessité de mieux développer les relations entre professionnels de la scolarité et de l'insertion professionnelle. Un autre enjeu consiste également à anticiper la RQTH et notamment le diagnostic précis du handicap et de ses limitations sur l'emploi pour permettre de définir un projet professionnel d'apprentissage cohérent et réaliste mais également d'éviter les situations ambiguës où la RQTH est attendue mais pas évidente pour la MDPH.
- **Le rôle du référent handicap du CFA et son accompagnement :** Malgré l'obligation de nommer un référent handicap, le temps et la formation disponibles pour leur permettre de réaliser l'accompagnement est très hétérogène selon le CFA. Les professionnels de CFA expriment à ce titre un besoin de montée en compétences et d'outillages pour l'accompagnement des TH, ce qui nécessite parfois l'accompagnement d'un tiers : référent de parcours, professionnel de Cap Emploi, accompagnateur de type AVS...
- **Le rôle du maître d'apprentissage et son accompagnement :** L'accompagnement du maître d'apprentissage au sein de l'employeur, comme interlocuteur privilégié est effectivement primordial. Se pose également la nécessité d'une sensibilisation du collectif de travail par un tiers. Pour certains jeunes, la nécessité d'un accompagnement dans l'emploi s'impose.

L'accès à l'apprentissage des jeunes PSH dans la région Bourgogne-Franche-Comté (suite)

Plusieurs préconisations pour faciliter l'accès à l'apprentissage en découlent et ont été formulées dans le cadre de cette étude :

- **Mieux informer et faire adhérer les jeunes** : Réaliser davantage de sensibilisation avant 16 ans sur l'apprentissage et expliquer que celui-ci est possible pour des jeunes en situation de handicap ; Communiquer sur les apports de l'apprentissage et les expériences de jeunes en situation de handicap ; Promouvoir les dispositifs existants visant à favoriser l'information des jeunes et la structuration de leur projet professionnel en apprentissage (comme la PAVA).
- **Informer et fédérer les professionnels de l'accompagnement** : Améliorer l'interconnaissance et les collaborations entre Éducation nationale et CFA mais également avec le service public de l'emploi : pour tenter de diminuer les représentations des uns vis-à-vis des autres concernant l'apprentissage ; S'appuyer sur la démarche engagée de montée en compétences dans le cadre du rapprochement Cap Emploi Pôle Emploi pour une meilleure information des PSH.
- **Proposer un apprentissage davantage « sur-mesure »** : S'inspirer des démarches mises en œuvre par les OPCO pour le contrat de professionnalisation ; Monter des contrats d'apprentissage avec des entreprises d'entraînement pédagogique : exemple d'apprentissage au métier de secrétaire de mairie par le Cap emploi 70 ; Adapter la durée des contrats selon les besoins.
- **Mieux travailler le projet professionnel** : Prévenir et vérifier l'adéquation entre le travail envisagé et les limitations liées au handicap à travers la promotion de dispositifs existants (exemple : PAVA, Prépa-apprentissage, Bancs d'essai, PAS, PMSMP et stages...)
- **Proposer un appui adapté aux besoins des apprentis et des employeurs** : Accompagner les jeunes en situation de handicap à la recherche d'un apprentissage (CFA et employeurs) à accéder à l'entreprise, notamment par le biais de mises en situation permettant une rencontre avec l'employeur ; Bénéficier d'une liste d'entreprises accueillantes et/ou avoir un appui concernant la relation entreprise ; Promouvoir l'approche par compétences dans l'identification des employeurs : analyse des compétences et savoir-être nécessaires et proposition de candidats adaptés ; Proposer un accompagnement global pour certains jeunes avec des besoins plus forts. Exemple : recherche et visite de l'internat, démarches administratives (comme la RQTH), accompagnement pour se repérer dans l'espace (trajets)... ; Renforcer l'appui des CFA dans la recherche d'employeurs.
- **En ce qui concerne la RQTH** : Proposer un circuit accéléré de traitement à la MDPH pour l'obtention de la RQTH pour les personnes qui n'en bénéficient pas avant leur entrée en apprentissage ; Proposer une réflexion et des échanges autour des enjeux de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé pour les personnes avec des troubles DYS.
- **Vis-à-vis des employeurs** : Proposer une formation pour les tuteurs d'apprentissage ; Promouvoir la sensibilisation vis-à-vis des collectifs de travail ; Accompagner les employeurs dans les demandes d'aides (Agefiph ou FIPHFP) ; S'appuyer sur les dispositifs existants permettant l'accompagnement des employeurs ; Mobiliser des AFEST (action de formation en situation de travail)
- **Accompagner la professionnalisation du référent handicap** à travers la promotion de dispositifs existants (RHF, Boîtes à outils du PRITH...) et d'actions à créer (ateliers sur l'accompagnement de personnes avec troubles DYS imaginés par l'OPCO EP)
- **De manière générale (chez l'employeur et au CFA)** : Proposer un référent de parcours pour les jeunes avec des besoins plus importants ; Assurer la continuité entre les aides reçues durant la scolarité et en apprentissage ; Permettre la mise en place d'aménagements adaptés à travers la mobilisation d'aides existantes (exemple : PAS, Cap Emploi) ou la création de nouveaux outils. Proposer des cours de soutien vis-à-vis des jeunes en apprentissage.

Les E2C

Si la part des PSH reste très faible dans l'alternance, elle est considérablement plus élevée au sein des Ecoles de la deuxième chance (E2C).

Au niveau national, le taux de sorties positives¹¹ de stagiaires E2C se situait à 63% en 2019, 60% en 2020 (année de la crise sanitaire). Sur cette même année, 5% des publics accueillis bénéficiaient de la RQTH.

Les E2C :

Les E2C ont été créées pour « lutter contre le décrochage scolaire et accompagner les jeunes sans diplôme et sans qualification ». Elles offrent aux jeunes qui les intègrent un parcours individualisé qui repose sur l'alternance entre temps passé à l'école et stages en entreprise. En cela, elles s'inscrivent dans un objectif plus large de lutte contre l'exclusion et tendent à accueillir un public particulièrement éloigné de l'emploi.



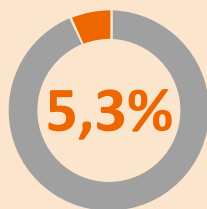
Infographie & chiffres clés BFC :



5 E2C



416 stagiaires entrants



des stagiaires entrants bénéficiaient d'une RQTH (soit 22 personnes)

La part des publics PSH accueillis dans les 5 E2C de BFC est légèrement supérieure à la moyenne nationale des E2C, et ce depuis plusieurs années. En 2018, ils étaient 5%¹² au niveau national contre 7.2% en BFC (voir graphique page suivante).

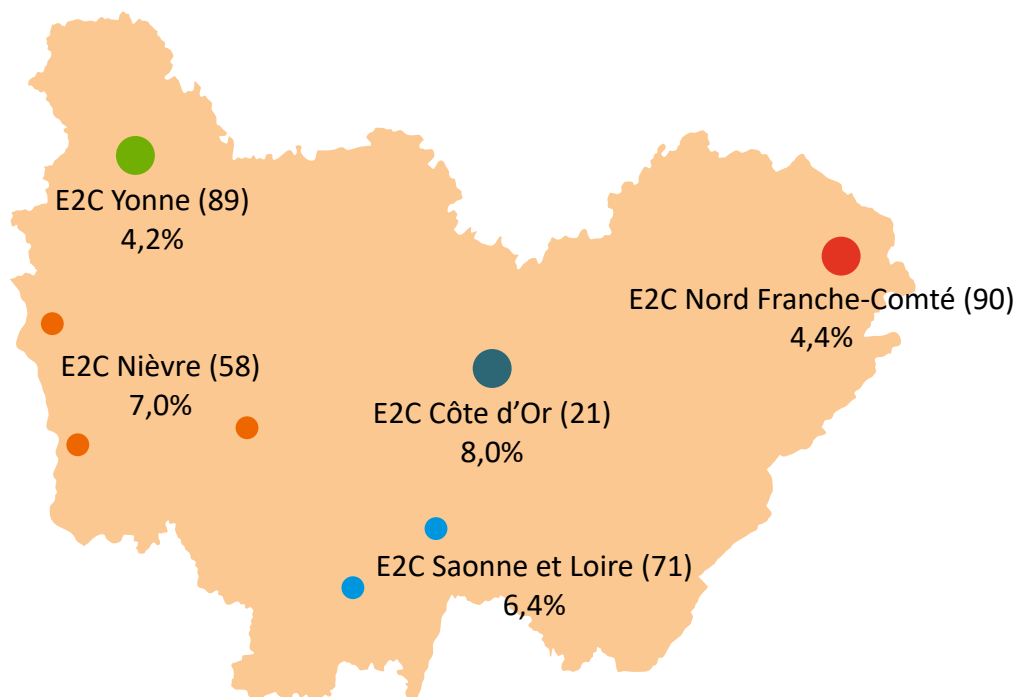
Certaines E2C reçoivent plus de jeunes en situation de handicap que d'autres. En 2020, la part des jeunes en situation de handicap parmi les stagiaires des E2C variait de 1,9% dans la Nièvre et l'Yonne à 13,4% en Côte d'Or. Toutefois, il existe de fortes variations d'une année sur l'autre. Pour observer la répartition géographique des stagiaires en situation de handicap, il convient donc de prendre en compte des données pluriannuelles. Si l'on considère les effectifs sur 4 années (2017 à 2020), les différences sont moins grandes d'une E2C à l'autre : la part des PSH varie de 4,2% de l'ensemble des stagiaires dans l'Yonne à 8% en Côte d'Or. En chiffres absolus, l'E2C de la Nièvre a accueilli le plus grand nombre de stagiaires en situation de handicap reconnus à leur entrée : 50 de 2017 à 2020, ce qui représente 7% de son effectif total.

Que ce soit au niveau national ou régional, ces chiffres sont très probablement sous-estimés, puisqu'ils ne couvrent que les stagiaires qui bénéficiaient déjà d'une RQTH à leur entrée dans l'E2C. Les professionnels de terrain soulignent qu'il existe par ailleurs une part non négligeable de jeunes intégrant les E2C qui ne bénéficient pas de la reconnaissance mais qui pourraient y prétendre. Dans de nombreux cas, les E2C vont donc accompagner ce type de public vers la reconnaissance, tant d'un point de vue psycho-social (accompagnement de « l'acceptation du handicap » par les jeunes et leurs familles) qu'administratif (auprès des MDPH).

12 - Réseau E2C, Rapport annuel 2018, <https://reseau-e2c.fr>

13 - Réseau E2C, Communiqué de Presse 2 avril 2019, Résultats de l'activité 2018 des E2C : un maintien de la qualité des sorties positives pour un public toujours plus éloigné de l'emploi, <https://reseau-e2c.fr>

Cartographie 1 : Les 5 E2C de Bourgogne-Franche-Comté et part des stagiaires en situation de handicap 2017-2020.



Infographie & chiffres clés BFC :

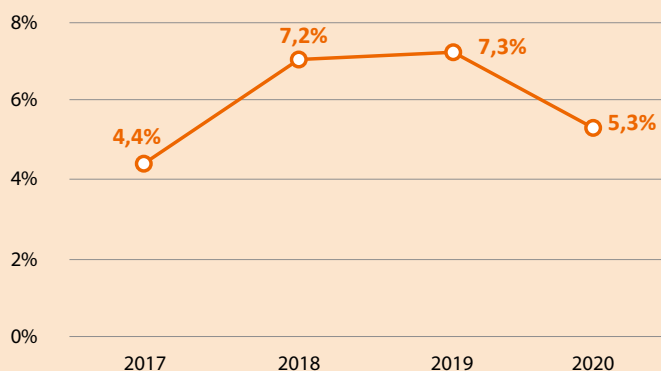
La baisse de la part du public PSH en E2C en 2020 ne doit pas cacher une tendance qui était plutôt à la hausse depuis plusieurs années. Les E2C enregistraient en 2018 une augmentation de 21% du nombre de stagiaires bénéficiant de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) sur les 5 dernières années¹⁴. Cette augmentation était également ressentie sur le terrain en BFC.

Elle peut s'expliquer par plusieurs facteurs, comme une meilleure connaissance du dispositif de la part des acteurs de l'Orientation ou un nombre limité d'opportunités pour l'accueil de ce type de publics sur certains territoires, notamment en milieu très rural.

« Les E2C ont été identifiées comme l'endroit où on pouvait envoyer un peu tout le monde. Elles restent parmi les rares solutions qui peuvent être offertes aux jeunes dont les acteurs de l'orientation ne savent pas comment s'occuper. » E2C Côte d'or

En 2020, étant donné la crise sanitaire, les E2C ont reçu moins de stagiaires entrants. De plus, le travail en distanciel a mené les équipes pédagogiques à passer beaucoup moins de temps avec les jeunes, ce qui a pu rendre le travail de reconnaissance et d'acceptation du handicap plus difficile.

Évolution de la part des PSH bénéficiant d'une RQTH parmi les stagiaires entrant en E2C



Source : Conseil Régional, données logiciel Athéna, fait sur la première entrée du stagiaire sur l'année civile, Date d'entrée minimum 03/01/17, Date d'entrée maximum 21/12/20.

14 - Réseau E2C, Communiqué de Presse 2 avril 2019, Résultats de l'activité 2018 des E2C : un maintien de la qualité des sorties positives pour un public toujours plus éloigné de l'emploi, <https://reseau-e2c.fr>

Le modèle pédagogique des E2C peut représenter une opportunité pour les jeunes PSH. D'une part, les E2C misent sur une approche personnalisée et individualisée du parcours des jeunes et ont pour objectif, à la sortie, d'intégrer les jeunes soit dans la formation soit dans l'emploi. D'autre part, elles offrent des parcours et des contenus flexibles, adaptables sur des durées pouvant aller jusqu'à 24 mois. Cette particularité peut notamment permettre de travailler avec les jeunes et leurs familles à la reconnaissance du handicap et l'identification d'un projet professionnel adapté. Les professionnels des E2C consultés dans le cadre de cette synthèse estiment que les jeunes en situation de handicap bénéficient tout autant de l'offre E2C que les autres groupes et qu'il n'y aurait pas de différence en termes de sorties positives.

Cela ne va pas sans représenter des défis pour les E2C qui ont dû s'adapter et se « réinventer ». Ainsi, les E2C de Bourgogne-Franche-Comté et leurs équipes pédagogiques s'organisent pour mieux recevoir et accompagner les jeunes en situation de handicap. Sur les questions de diagnostic notamment, qui sont centrales lorsque les jeunes ne bénéficient pas encore d'une reconnaissance de leur handicap et donc d'une orientation. **Cela passe par la montée en compétence des équipes et par des partenariats avec d'autres acteurs du handicap** comme Cap emploi (notamment dans la Nièvre où il existe un partenariat renforcé), les MDPH, les éducateurs ou éducatrices des foyers d'accueil qui accompagnent les jeunes. Certaines E2C ont également des psychologues dans leurs équipes, comme c'est le cas de la Nièvre.

Le public PSH ne représente qu'une partie des publics accueillis en E2C, qui ont souvent des besoins associés à une très grande vulnérabilité. Les professionnels des E2C expriment notamment un fort besoin de renforcer l'accompagnement psychologique pour leur public de façon générale et pas seulement pour les jeunes en situation de handicap.



Parole d'expert·es

« Quand les jeunes ayant déjà une RQTH intègrent l'E2C, c'est simple : les bases sont posées, les équipes pédagogiques peuvent adapter leur stratégie de travail. Les difficultés sont plus grandes pour les jeunes qui n'ont pas de RQTH. Ces personnes n'ont pas bénéficié du même maillage que la personne qui a la RQTH. Ils sont plus isolés, dans le refus. Et quand le handicap n'est pas reconnu, quand les jeunes sont dans le refus, qu'ils n'ont pas pris le temps, sur les troubles dys notamment, c'est flagrant. »

E2C Côte d'or



Parole d'expert·es

« L'ensemble des dispositifs qui s'adressent à des publics fragiles et qui sont individualisés et personnalisés (comme les E2C) représentent une chance pour les personnes en situation de handicap . »

Equipe référente E2C,
Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté

Zoom sur... la collaboration E2C et Cap emploi

Le partenariat renforcé entre l'E2C de la Nièvre et Cap emploi est central pour la détection, les diagnostics et pour la relation avec les entreprises :

« Il y a trois ans qu'on a un partenariat renforcé avec Cap emploi. C'est un élément de collaboration essentiel sur le suivi des parcours. Ils sont sollicités sur le diagnostic, avant l'entrée du jeune, à partir du moment où l'équipe pédagogique de l'E2C a un doute. [...] Les bilans sont financés par Cap emploi pour, par exemple, réussir à renouveler une RQTH et explorer des pistes d'accompagnement pour l'insertion des jeunes. Ils ont formé l'ensemble de l'équipe pédagogique pour aider au repérage et à l'accompagnement. [...] Mais il est aussi nécessaire de mieux travailler avec les structures d'accueil, puisque les E2C s'appuient beaucoup sur l'alternance. Pour ces profils, nous n'avons pas forcément les entreprises à nos côtés, d'où l'intérêt de collaborer avec les professionnels de Cap emploi qui ont déjà le discours et le process pour accompagner les entreprises. Cette collaboration doit encore être renforcée, c'est un point véritablement important. »

E2C Nièvre

Sécurisation des parcours : accompagner la vie professionnelle et éviter les ruptures tout au long de la vie

Si la sécurisation des parcours et les transitions professionnelles concernent tous les actifs, elles sont d'autant plus centrales pour les PSH qui nécessitent un changement de poste, voire de profession. Les PSH peuvent avoir besoin d'un accompagnement renforcé pour définir ou redéfinir leur projet professionnel. Les acteurs du service public de l'emploi et de l'orientation jouent alors un rôle essentiel.

Sept prestations Pôle emploi

Il a été choisi de se pencher plus particulièrement sur sept des prestations offertes par Pôle emploi entre 2018 et 2020 :

- **Activ'Emploi** (2018-2019) : la prestation n'existe plus, elle a été remplacée par AcceleR'Emploi.
- **AcceleR'Emploi** (introduite en 2020) offre un parcours personnalisé de deux mois sur un format coaching privilégiant le collectif et permettant la participation à des ateliers ciblés en fonction des besoins des bénéficiaires pour favoriser l'échange et le partage d'expériences. Un prestataire spécialisé accompagne le bénéficiaire.
- **Toutes les clés pour mon emploi durable** (introduite en 2020) offre un parcours personnalisé sur 3 mois. Elle vise à identifier les compétences acquises, à mieux les valoriser auprès des employeurs et à décrocher un contrat plus pérenne. Les prestataires travaillent avec les bénéficiaires pour rendre leurs techniques de recherche d'emploi plus efficaces. Elle s'adresse plus particulièrement aux demandeurs d'emploi enchaînant des contrats courts.
- **Valoriser son Image** (introduite courant 2018) est un service personnalisé sur une durée de 2 à 3 semaines qui privilégie les mises en situation pratiques et les ateliers en groupe centrés sur le savoir-être professionnel pour aider les candidats à être plus à l'aise en entretien. Elle vise la restauration de la confiance en soi.
- **Activ'Projet** est délivré dans le cadre du conseil en évolution professionnelle de Pôle emploi. Il permet aux bénéficiaires de la prestation d'élaborer ou de confirmer un ou plusieurs projets professionnels avec l'appui d'un professionnel de l'orientation et de formaliser un plan d'action détaillé. La prestation peut durer jusqu'à 8 semaines.
- **Prépa compétences** (introduite courant 2018) est un parcours d'entraînement permettant d'aider à affiner le projet professionnel du demandeur d'emploi. Celui-ci découvre concrètement un ou plusieurs secteurs professionnels et prépare l'entrée en formation, via une découverte technique du contenu de ces formations sur 32 jours maximum. La prestation permet de mettre en place un parcours de formation adapté aux besoins de la personne.
- **Activ'créa** est une prestation destinée aux demandeurs d'emploi ayant une idée de création ou de reprise d'entreprise. La prestation peut durer jusqu'à 3 mois.

Ces prestations offrent un accompagnement pouvant aller de quelques semaines à 4 mois. L'offre de ces prestations n'est pas ciblée pour des groupes en particulier et toutes les prestations sont ouvertes. Ainsi, tous les demandeurs d'emploi, qu'ils soient en situation de handicap ou non, peuvent accéder aux mêmes prestations. Ce qui va dicter l'accès à une offre, c'est la situation personnelle, le projet, le parcours professionnel, les souhaits et besoins de la personne accompagnée.

Un indicateur clé pour situer le niveau de besoin des PSH en termes d'orientation et d'emploi est le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi. En Bourgogne-Franche-Comté, il a peu varié ces dernières années, se situant autour de 10% (avec une légère baisse au 4ème trimestre de 2020 pour se situer à 9%). La part des PSH dans le total des entrées en prestations analysées ici tend à se situer en dessous de ce niveau. Il faut néanmoins noter que les PSH peuvent par ailleurs bénéficier de l'offre de droit spécifique au travers de l'Agefiph et qui peut être mobilisée par les conseillers de Pôle emploi dans leur accompagnement à la personne.



Chiffres clés

Les PSH représentaient

5,5%

des demandeurs d'emploi bénéficiant des prestations prises dans leur ensemble en 2020 (soit 1 077 personnes sur 19 598), en baisse par rapport à l'année 2019 (6,3%).

Ce chiffre est à interpréter avec précaution car il varie considérablement selon les prestations, les semestres et les départements¹⁵.

Par ailleurs, selon les professionnels de Pôle emploi, le taux d'accès des PSH doit être replacé dans l'ensemble de l'offre mobilisable. Les conseillers Pôle emploi peuvent choisir, selon les besoins et les projets de chaque personne suivie, parmi un éventail large de prestations, certaines pouvant être plus adaptées aux PSH pour une multitude de facteurs (voir encadré Parole d'expert.es).

Source : Pôle Emploi, traitement DreetS – SESE



Parole d'expert.es

« La prestation c'est un moyen ou un outil pour permettre de rapprocher une personne de l'emploi. Les PSH ont accès aux prestations citées mais il existe, en complément, des prestations Agefiph qui sont parfois plus adaptées (si les contraintes liées au handicap sont plus prégnantes par exemple) et pour lesquelles la clé d'entrée est d'être reconnu PSH. Par ailleurs, les conseillers peuvent aussi travailler d'autres champs sans utiliser la prestation – en interne.

[...] Pour bien utiliser la clé d'analyse « prestation », il faudrait pouvoir corréliser ce taux avec d'autres facteurs comme le taux de qualification ou la situation géographique. Regarder la représentativité de la prestation c'est occulter les autres variables humaines, géographiques et de contexte. »

Direction régionale Pôle emploi, Bourgogne-Franche-Comté

En adéquation avec la logique inclusive, l'offre de Pôle emploi a évolué au cours des années pour une prise en compte globale de la situation de la personne, indépendamment de la situation de handicap.

15 - La part des PSH dans les bénéficiaires des prestations prises en compte pour cette synthèse est plus élevée que la moyenne en Côte d'Or et Saône et Loire et est plus basse dans le Doubs et Territoire de Belfort

Le CEP actifs occupés

Le Conseil en Évolution Professionnelle vise à élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie pour favoriser l'évolution professionnelle et ainsi sécuriser le parcours des actifs. En tant que dispositif, il s'adresse à tous les actifs, quelles que soient leur situation ou caractéristiques personnelles. En revanche, selon leur situation, les personnes souhaitant en bénéficier sont orientées vers 5 organismes différents, habilités pour délivrer le CEP. Les actifs occupés salariés ou indépendants sont orientés vers l'opérateur régional mandaté par France compétence, les demandeurs d'emploi vers Pôle emploi, les cadres vers l'Apec, les jeunes de moins de 26 ans vers les Missions Locales. Enfin, les PSH intéressées par un CEP sont en premier lieu orientées vers les Cap emploi.

Cette orientation se reflète tant sur le portail d'information en ligne des CEP¹⁶ que dans la pratique terrain, puisque les cinq opérateurs du dispositif sont tenus de travailler en coopération et d'orienter les personnes vers l'opérateur le plus qualifié pour les suivre. Néanmoins, le choix de l'opérateur CEP appartient avant tout à la personne concernée. Ainsi, une personne en situation de handicap active et occupée peut choisir d'être suivie par l'opérateur régional du service CEP actifs occupés plutôt que par Cap emploi.

Le CEP actifs occupés est délivré en région par des opérateurs sélectionnés et financés par France compétences. Il cible les actifs en emploi dans le secteur privé quel que soit leur statut ou leur temps de travail¹⁷. En Bourgogne-Franche-Comté, le service CEP actifs occupés est délivré par le Réseau Eva.

Réseau Eva :

Le Réseau Eva est un groupement de 14 structures membres, piloté par le CIBC Bourgogne Sud, mandaté par France compétences pour délivrer le CEP actifs occupés en Bourgogne-Franche-Comté.



Chiffres clés

6,5%

des bénéficiaires accompagnés en 2020 par **le CEP actifs occupés** étaient en situation de handicap reconnue ou en voie de l'être (soit 347 personnes sur 5338).

Source : Données Réseau Eva, extraction 04/2021

Le taux de 6,5% de PSH parmi les bénéficiaires du dispositif CEP actifs occupés paraît élevé si l'on considère le fait que les PSH sont orientés en premier lieu vers Cap Emploi.

Par ailleurs, ces données sont à prendre avec précaution car elles peuvent être sous-estimées, étant donné que les personnes n'ayant pas verbalisé leur handicap ne sont pas comptabilisées.



Parole d'expert·es

« Les personnes en situation de handicap bénéficiaires ne peuvent pas être accompagnées par deux structures et elles ont intérêt à être accompagnées par Cap emploi. La personne peut néanmoins choisir d'être accompagnée par le Réseau Eva. Il peut y avoir des passages de relais ou besoin d'appui, d'où un partenariat avec Cap emploi et le réseau Chéops. Le réseau Eva a également un bon contact avec la CARSAT. Nous recevons aussi de nombreuses personnes en arrêt maladie qui parfois sont dans des situations de santé qui peuvent les amener à la reconnaissance d'un handicap. La personne est au centre de la démarche. »

CIBC Bourgogne Sud

16 <https://mon-cep.org>

17 <https://travail-emploi.gouv.fr>

Le ressenti terrain, bien que non vérifiable par les données disponibles, suggère que les structures implantées en territoires ruraux reçoivent des personnes avec des situations de santé plus difficiles. Ces personnes feraient appel au service CEP pour anticiper des changements de vie professionnelle.

Comme pour tout dispositif de droit commun, un des défis pour une mise en place efficace de la logique d'inclusion dans le service CEP actifs occupés est **la bonne préparation des équipes et l'utilisation d'outils adaptés au public en situation de handicap**. Il peut s'agir du scénario d'accueil pour le travail d'aiguillage, du format des documents de synthèse récapitulant la description du projet de la personne, la stratégie pour le mettre en œuvre et le plan d'actions qui constitue le livrable principal d'un accompagnement CEP.



Parole d'expert·es

« Nous travaillons avec les conseillers CEP pour gérer les difficultés des personnes au niveau individuel. En effet, certaines situations individuelles peuvent constituer un frein. Lorsque, par exemple, les personnes se sentent en mesure de travailler ou sont en situation de refus du handicap, ce n'est pas si simple pour les conseillers qui peuvent avoir des craintes de ne pas bien faire le travail. Nous avons la volonté de former les conseillers, pour qu'ils se sentent en mesure d'accompagner les PSH. Dans chaque organisme, il y a un référent handicap, mais ce n'est pas toujours suffisant. Souvent la question du handicap se pose en direct et peut être difficile à gérer. »

CIBC Bourgogne Sud

L'insertion ou réinsertion des PSH éloignés de l'emploi et promotion de la cohésion sociale

Les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)

En 2019, on comptabilisait 150 PLIE en France dont 10 en Bourgogne-Franche-Comté. Cette même année, 4% des personnes entrées dans un dispositif PLIE étaient en situation de handicap (cette part est probablement sous-estimée, tous les PLIE ne collectant pas ou ne fournissant pas ces informations).¹⁸

Les PLIE offrent aux personnes qui les intègrent des « parcours d'accompagnement personnalisés et renforcés, jusqu'à l'emploi durable ». Ils s'adressent avant tout au public éloigné de l'emploi. En 2018, 40% des bénéficiaires étaient au RSA et 32% des demandeurs d'emploi de longue durée. L'offre des PLIE est construite au niveau communal ou intercommunal et varie selon les territoires.

Il existe deux sources principales de données pour identifier les PSH parmi les bénéficiaires du PLIE :

- Les données de suivi & évaluation du Fond Social Européen (FSE). Les PLIE étaient en effet financés à hauteur de 45% par le FSE en 2018. Les données de suivi & évaluation du FSE, dont nous disposons sur une période plus longue, sont ici utilisées pour identifier les bénéficiaires en situation de handicap. Ces chiffres sont néanmoins à utiliser avec précaution, les données de certaines actions et de certains PLIE qui n'étaient pas disponibles par année ont été exclues de l'analyse.
- Les données transmises par les structures PLIE à l'Alliance Ville-Emploi, en charge de leur consolidation, sur la base de l'adhésion des PLIE à celle-ci. Les données de l'Alliance Ville-Emploi sont utilisées ici en complément des données FSE pour identifier les sorties positives. Ces données sont relatives à 9 des 10 PLIE de Bourgogne-Franche-Comté ¹⁹.

Les PLIE

« Les PLIE sont des plateformes partenariales initiées depuis 1990 par des communes et établissements de coopération intercommunale (EPCI). Ils mettent en cohérence les actions et initiatives d'un territoire pour assurer des parcours individualisés vers l'emploi durable des populations les plus éloignées du marché du travail »

« Les participants du PLIE sont des personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle habitant le territoire du PLIE : demandeurs d'emploi de longue durée, seniors, travailleurs handicapés, allocataires des minima sociaux, jeunes peu ou pas qualifiés notamment. Ces personnes sont prises en compte dans leur globalité, avec leurs freins à l'emploi, qui seront levés par des mesures ou des actions ad hoc dans le cadre de parcours. »

Source : Alliance Ville-emploi, rapport de consolidation 2019,

<https://www.ville-emploi.asso.fr>



Chiffres clés

10
PLIE en BFC

6,6%

des bénéficiaires accompagnés en 2020
étaient en situation de handicap
(soit 206 personnes sur 3113).

Source : Données du Programme Opérationnel National FSE 2014-2020 « Emploi et Inclusion », extraction 05/21.

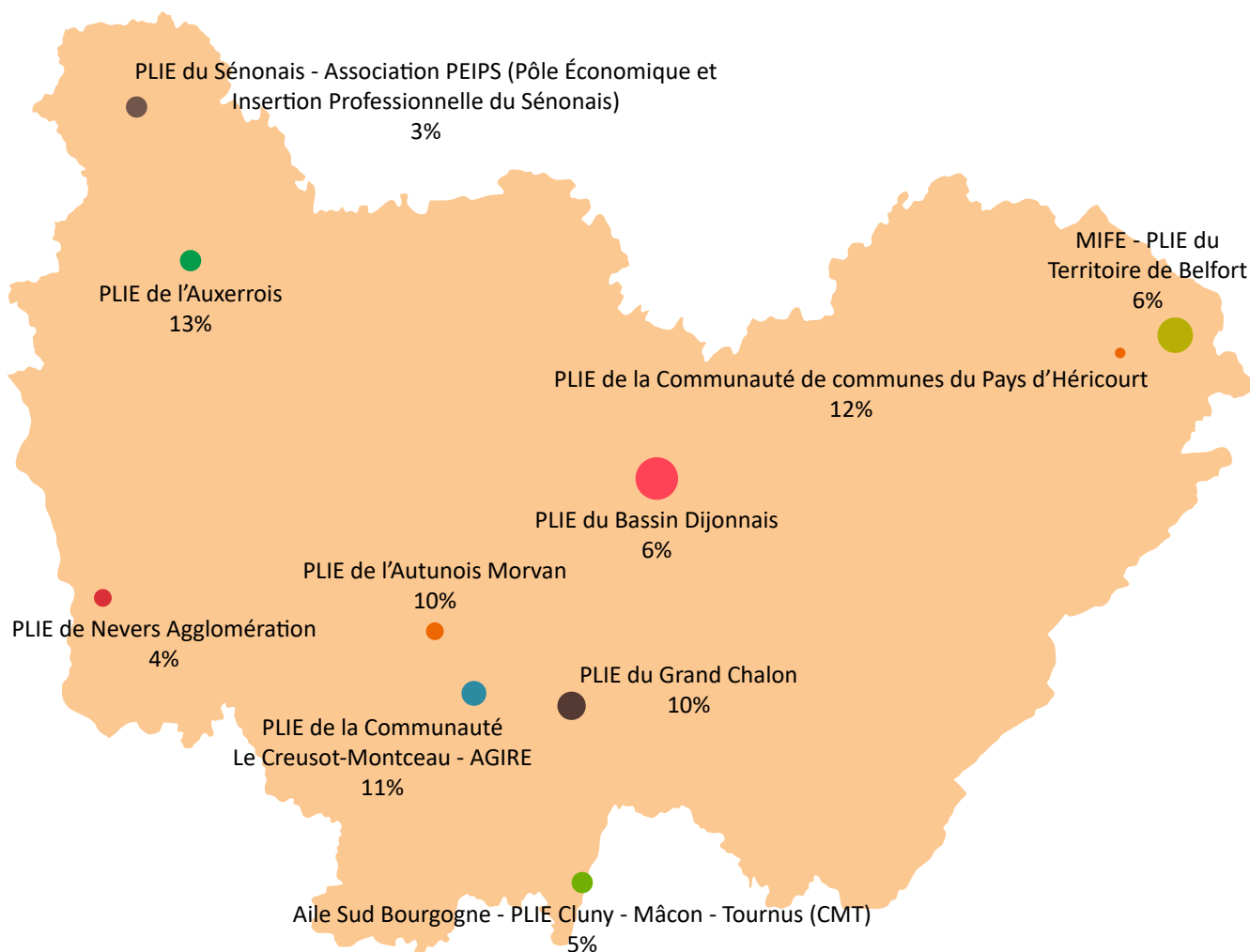
Ce taux varie d'un PLIE à l'autre : il va de 4% pour le PLIE de Nevers (Nièvre) à 12% pour le PLIE du Pays d'Héricourt (Haute-Saône).

Ces variations peuvent être dues au fait que certains PLIE incluent les PSH parmi leurs groupes cibles alors que d'autres non (voir encadré Parole d'expert-es).

18 - Alliance Ville-emploi, rapport de consolidation 2019, <https://www.ville-emploi.asso.fr>

19 - PLIE du Bassin Dijonnais, PLIE de l'agglomération de Nevers, PLIE Cluny - Mâcon - Tournus, PLIE du Grand Chalon, PLIE de la Communauté Creusot - Montceau, PLIE Autunois Morvan, PLIE du Sénonais, PLIE Auxerrois, PLIE du Territoire de Belfort

Cartographie 2 : Les 10 PLIE de Bourgogne-Franche-Comté et part des bénéficiaires en situation de handicap sur la période 2018-2020.



Le FSE

« Le Fonds Social Européen est le principal levier financier de l'Union Européenne pour la promotion de l'emploi. Le FSE est géré selon des programmes cycliques de 7 ans, la programmation actuelle couvrant la période 2014-2020. L'objectif premier du FSE est de soutenir la création d'emplois de meilleure qualité dans l'UE et d'améliorer les perspectives professionnelles des citoyens (jeunes, demandeurs d'emploi, inactifs, handicapés, salariés étudiants etc.), prioritairement en direction des groupes les moins qualifiés et les plus exposés au chômage et à l'exclusion. »

Le FSE finance des projets selon 3 axes principaux :

1. L'éducation et la formation tout au long de la vie
2. L'accès à l'emploi durable et le soutien à la mobilité du travail
3. L'inclusion active et la lutte contre la pauvreté. Délégué à des organismes intermédiaires et notamment aux conseils départementaux qui ont compétence sur les publics les plus éloignés de l'emploi et les plus vulnérables.

Entre 2014 et 2020, 7,5% des bénéficiaires du Programme Opérationnel National FSE étaient en situation de handicap. Sur l'axe 3 seul, qui représente plus de 60% des crédits, ils étaient 9%.

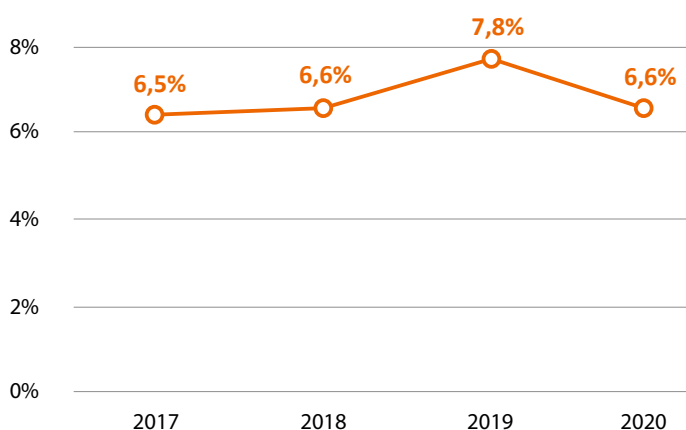
Source : <http://www.fse.gouv.fr>;
Données du Programme Opérationnel National FSE 2014-2020
« Emploi et Inclusion », extraction 05/21.

Comme pour les autres dispositifs couverts dans cette synthèse, la part des PSH bénéficiaires des PLIE semble stable et se situe autour des 6,5-7% sur la période 2017-2020. Cette part semble avoir connu une petite augmentation entre 2017 et 2019 pour légèrement chuter à nouveau en 2020 (données du Programme Opérationnel National FSE).

Selon les données collectées par l'Alliance Ville-Emploi, le taux de sorties positives (c'est-à-dire sorties sur un emploi ou une formation) des PSH en 2019 était presque deux fois moins élevé que pour l'ensemble des participants : de 28% pour les PSH, le taux de sorties positives passe à 45% lorsque l'on considère l'ensemble des bénéficiaires.

Si les PLIE peuvent représenter une opportunité pour les personnes dont le handicap est un facteur de vulnérabilité et un réel frein à l'insertion professionnelle, les PSH n'en bénéficient pas encore à un niveau égal aux autres participants.

Estimation évolution part PSH dans les PLIE de BFC*



*Les % sont une estimation à partir des données disponibles par années.

Source : Données du Programme Opérationnel National FSE 2014-2020 « Emploi et Inclusion », extraction 05/21.



Parole d'expert·es

« Certains PLIE vont avoir des objectifs en termes de PSH. Ce sont les partenaires qui montent le PLIE. Ils se mettent d'accord sur les objectifs à atteindre. Ceux-ci sont en ligne avec les objectifs du FSE mais ça peut varier. Les objectifs sont définis à partir du diagnostic territorial, selon les territoires, les PLIE se dotent d'objectifs qui sont liés aux publics le plus dans le besoin sur leur territoire. »

Alliance Ville-Emploi



Zoom sur... 2020 : une année pas comme les autres

On observe une baisse de la part des PSH dans plusieurs des dispositifs mentionnés dans cette synthèse en 2020. C'est le cas pour les E2C, pour les prestations Pôle emploi, ainsi que pour les PLIE.

Une des hypothèses soulevées par certains des acteurs du terrain est que dans le contexte de la crise sanitaire, les PSH, qui, pour certains, sont plus éloignés de l'emploi ou sont peut-être plus à risques ou plus « vulnérables », peuvent avoir « décroché » davantage que le tout public, notamment à cause d'un accompagnement qui s'est souvent fait à distance de la part des acteurs de l'orientation de la formation et de l'emploi.

La crise sanitaire a aussi pu renforcer l'exclusion de PSH pour lesquels le distanciel et l'appareil numérique n'est pas adapté.

Une autre hypothèse est celle d'une augmentation du tout public recourant à ces dispositifs et faisant mécaniquement baisser la part des PSH en leur sein.

Ceci doit constituer des points de vigilance pour les acteurs du handicap.

Nous tenons à remercier les divers interlocuteurs qui ont offert de leur temps à travers des entretiens et le partage de données pour la réalisation de ce travail.