

Diagnostic partagé

Du PRITH de Bourgogne-Franche-Comté

05/01/2023



PLAN RÉGIONAL
D'INSERTION DES
TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS

Table des matières

1.	Les personnes en situation de handicap	3
1.1.	Les élèves en situation de handicap	4
1.2.	Les reconnaissances et orientations en hausse régulière sur tout le territoire.....	4
1.3.	Baisse de la demande d'emploi, moins marquée pour les DEBOE.....	5
2.	L'accompagnement à l'emploi.....	7
2.1.	Dispositifs de préparation à l'emploi, une montée en charge significative des formations du Conseil Régional et d'Inclu'Pro Formation	7
2.2.	L'insertion professionnelle : un marché du travail dynamique qui demeure moins favorable aux BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi)	8
3.	La mobilisation du monde économique	10
3.1.	Le secteur privé : un périmètre d'assujettissement en évolution	10
3.2.	La fonction publique.....	10
4.	Le maintien dans l'emploi	12
4.1.	Les licenciements pour inaptitude, quasi retour à la situation pré-covid	12
4.2.	Les prises en charge et accompagnements par les opérateurs de terrain : une augmentation faible mais régulière.....	12

Remerciements

La coordination du PRITH BFC remercie la Dreets, l'Agefiph, le FIPHFP et fournisseurs de données ainsi que les participants et participantes aux deux ateliers de co-analyse tenus en novembre 2022, pour leur contribution à ce diagnostic partagé

Réalisation

Ce document a été réalisé par l'équipe de la coordination technique du PRITH, Alter Egal :

- Marie COIFFARD,
- Guillaume VANEL,
- Vincent Grignon

EDITO – le document annuel, nouvel outil d'analyse partagée

L'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005, dite « loi handicap », a mis en évidence la nécessité de renforcer le pilotage de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés et l'animation des partenariats afin d'offrir aux personnes handicapées un parcours vers l'emploi plus rapide et plus efficace.

La note technique de la DGEFP du 8 avril 2020 rappelle que « la gouvernance territoriale des politiques de l'emploi des personnes handicapées s'appuie sur le plan régional l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) qui formalise l'engagement régional de l'Etat et de ses partenaires intervenant dans ce domaine. Le PRITH prend ainsi une dimension globale et intégrée : un seul diagnostic, des objectifs partagés, un seul plan d'action coconstruit permettant de présenter l'engagement de tous les acteurs sur les territoires, une évaluation concertée. »

Le Comité interministériel du handicap d'octobre 2022, en articulation avec France Travail, prévoit l'écriture d'une nouvelle feuille de route et met en avant des politiques prioritaires en matière d'emploi et de maintien dans l'emploi :

- Améliorer le diagnostic de la capacité de travail et l'orientation des personnes.
- Favoriser l'accès à la formation de droit commun.
- Poursuivre la transformation des établissements et services d'aide par le travail (Esat) et le développement des entreprises adaptées.
- Mieux accompagner les employeurs

Grâce à un dispositif de diagnostic territorial rénové, le PRITH de Bourgogne-Franche Comté s'engage dans le renforcement du partenariat. Des outils de diagnostic agiles, évolutifs, partagés, construits pour et avec les acteurs de terrain sont désormais disponibles en ligne : le tableau de bord interactif du PRITH, comprenant un nombre resserré d'indicateurs offre ainsi une vision synthétique des grands enjeux du PRITH : <https://www.prith-bfc.fr/tableau-de-bord-interactif/>

Le présent document concrétise un diagnostic partagé, sur la base de recueil de données partenariales et d'ateliers de co-analyse permettant d'approfondir la compréhension des dynamiques territoriales, pour *in fine*, toujours mieux répondre aux objectifs du PRITH : l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

M. RIBEIL

DREETS

Mme SEGAUD

Agefiph

M. GEURTS

FIPHFP

1. Les personnes en situation de handicap

1.1. Les élèves en situation de handicap

En 2018-2019¹, pour mille élèves en milieu ordinaire en Bourgogne-Franche-Comté dans le premier ou second degré, 26 sont en situation de handicap, cette proportion est plus élevée dans le premier degré (28.2 ‰) que dans le second (23.5 ‰)². En augmentation d'environ un pour mille par an depuis 2015-2016, ce chiffre traduit un renforcement des mesures de compensation destinées aux élèves en situation de handicap, telles que la création de nouveaux dispositifs adaptés ou encore l'accompagnement humain assuré par un nombre d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) multiplié par 2.3 en France entre 2017 et 2022³.

Enjeux et perspectives

Le nombre croissant d'élèves en situation de handicap bénéficiant d'une scolarisation en milieu ordinaire s'accompagne d'un besoin de plus en plus marqué d'actions⁴ facilitant la transition entre le milieu scolaire et le marché du travail, notamment :

- **Accompagnement des jeunes** dans leur parcours grâce à la mobilisation de l'alternance (par ex : Prestation d'Accompagnement Vers l'Alternance ([PAVA](#)))
- **Professionnalisation des acteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation** comme avec la Ressource Handicap Formation (RHF) à destination des Centres de Formations d'Apprentis (CFA), ou encore le dispositif PRISME BFC en faveur de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des jeunes en situation de handicap accueillis en Etablissements et Services sociaux ou Médico-Sociaux (ESMS) à travers un réseau de référents territoriaux.
- **Interconnaissance des dispositifs entre les professionnels de l'Education Nationale et le SPE**, par ex : refondation de l'organisation de la prise en charge des élèves handicapés, avec la création des PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés) et en renforcement des liens avec les PRITH (circulaire MENESR - DGESCO A1-3 n° 2016-186 du 30-11-2016).

1.2. Les reconnaissances et orientations en hausse régulière sur tout le territoire

Les MDPH exercent une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes en situation de handicap. Elles délivrent notamment les Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et reconnaissances d'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), principales reconnaissances administratives des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). En 2020⁵, près de 15% des 193 811 décisions prises par les

¹ A ce jour, les dernières données disponibles auprès de l'EN.

² Source : Insee/Dreets (MEN/MESRI DEPP, Enquêtes n° 3, n° 12 et n° 32)

³ Source : IGÉSR, Rapport 2022 *La scolarisation des enfants en situation de handicap*

⁴ Retrouvez une présentation de ces solutions dans [le replay du webinaire PRITH « Insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap »](#) du 14 avril 2022

⁵ Les dernières données annuelles des MDPH disponibles pour l'ensemble de la région BFC concernent l'année 2020.

MDPH de la région concernant la délivrance d'une RQTH soit 28 266 décisions (+3.8% par rapport à 2019).

Selon la plateforme [Handidonnées](#), en 2021 la Bourgogne-Franche-Comté compte 58 521 allocataires de l'AAH, soit 1% de plus qu'en 2019 et 8% de plus qu'en 2017. Les décisions d'AAH représentent 11% des décisions prises par les MDPH de la région en 2020⁶ et par ailleurs 13 315 familles sont en 2021 allocataires de l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH), soit 17% de plus qu'en 2019 et 30% de plus qu'en 2017⁷.

Enjeux et perspectives

Le nombre de reconnaissances administratives du handicap en cours de validité est un indicateur important, permettant de calibrer l'action publique ; il demeure toutefois des enjeux pour améliorer et fiabiliser l'information relative à la population handicapée et pour assurer des transitions fluides sur les parcours des personnes en situation de handicap :

- **Partage de données et systèmes d'information** des partenaires, par ex. pont informatique entre MDPH et Pôle emploi
- **Consolidation et ventilation** de données limitées du fait de l'absence de données de « stock » (par ex : nombre de RQTH en cours de validité délivrées par les MDPH) ou encore de difficultés d'interopérabilité entre les logiciels distincts (par ex. : Services de santé au travail.)
- **Anticipation des articulations sur les trajectoires** enfance – adultes et notamment milieu scolaire – marché du travail.
- Accompagner l'assouplissement des transitions entre milieu protégé et milieu ordinaire notamment via l'application du **décret du 13/12/2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT.**

1.3. Baisse de la demande d'emploi, moins marquée pour les demandeurs d'emploi handicapés

En moyenne au 3^{ème} trimestre 2022, sur 201 500 demandeurs et demandeuses d'emploi (DE) en catégories A, B, C, **10.1%** (soit 20 400), **sont Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)**, une proportion de 1.4 point supérieure à la moyenne nationale⁸. Cette proportion avait fortement chuté avec la crise sanitaire (9.4% au 3^{ème} trimestre 2020). Elle retrouve en 2022 un niveau proche des valeurs pré-Covid, dans un contexte de baisse de l'ensemble de la demande d'emploi (-6.8% en trois ans) et d'emploi salarié en hausse (+1.2% sur un an au 2^{ème} trimestre 2022⁹).

Par rapport à la demande d'emploi tout public, les BOE restent un public plus âgé, d'un niveau de formation fortement inférieur et plus souvent au chômage de longue durée : **si les BOE représentent 10.1% de la demande d'emploi, leur proportion atteint 12.4% parmi les personnes inscrites à Pôle emploi depuis au moins un an.**

⁶ Source : les MDPH de Bourgogne-Franche-Comté – données d'activité 2020

⁷ Sources : MSA, CNAF, INSEE

⁸ Source : Pôle emploi - STMT, Données brutes.

⁹ Source : URSSAF, Données brutes ; Calculs : Pôle emploi

Caractéristiques des DE BOE en Bourgogne-Franche-Comté¹⁰

DE BOE			Ensemble des DE	
49 %	←	Femmes	→	51 %
4 %	←	Jeunes (< 26 ans)	→	17 %
53 %	←	50 ans et plus	→	27 %
68 %	←	Niveau ≤ CAP	→	52 %
40 %	←	≥ 2 ans de chômage	→	29 %

Enjeux et perspectives

Dans un contexte de tensions sur de nombreux métiers¹¹, plusieurs réformes et dispositifs récents viennent renforcer l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi, et doivent entre autres porter une attention particulière aux personnes en situation de handicap, notamment :

- La réforme **France Travail** visant à organiser la coordination et l'outillage des acteurs du service public de l'emploi afin notamment de réduire les ruptures de parcours
- Le déploiement du nouveau **Service Public de l'Insertion par l'Emploi (SPIE)**
- L'expérimentation du **dispositif rénové d'accompagnement des allocataires du Revenu de Solidarité Active (RSA)** dans 19 territoires (dont la Côte-d'Or et l'Yonne)
- Le renforcement des ponts avec les réseaux des **Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)** dans lesquelles seules 7% des personnes entrées en 2020 étaient BOE¹²
- Le **Pacte ambition de l'insertion par l'activité économique** : une augmentation de budget et 30 mesures pour développer fortement l'insertion par l'activité économique. L'objectif étant de passer de 140 000 à 240 000 personnes en parcours d'insertion
- Dans le cadre de la **réforme du service public de l'emploi à horizon 2022**, le développement d'une offre territoriale intégrée Pôle emploi-Cap emploi qui influe aussi bien sur les pratiques de l'accompagnement des personnes handicapées que sur la gouvernance des organismes de placement spécialisés.

¹⁰ Source : STMT Pôle Emploi (moyenne 3^{ème} trimestre 2022)

¹¹ Selon l'*Enquête sur les Besoins en Main-d'œuvre - Bourgogne-Franche-Comté – 2022* de Pôle emploi, non seulement les projets de recrutement sont de plus en plus nombreux, mais la part d'entre eux jugés difficiles est également en forte hausse, atteignant 79% dans le secteur de la construction.

¹² Source : ASP, Dares, Traitement Direccte - SESE ; données définitives

2. L'accompagnement à l'emploi

2.1. Dispositifs de préparation à l'emploi, une montée en charge significative des formations du Conseil Régional et d'Inclu'Pro Formation

En 2020, la crise sanitaire a eu un fort impact sur la participation aux dispositifs de préparation à l'emploi. Les entrées en formation financées par Pôle emploi en Bourgogne-Franche-Comté ont **chuté de plus de 32% de 2019 à 2020 pour le tout public et 41% pour les BOE**¹³. De même, les entrées dans le Dispositif en Amont de la Qualification (DAQ) du Conseil Régional ont chuté de 17%, et les entrées de BOE de 27%¹⁴. C'est aussi le cas pour les dispositifs spécifiques : les entrées en Etablissement et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP) et Etablissement et Services de Pré-Orientatation (ESPO) ont chuté de 51% en 2020¹⁵.

L'année 2021 marque un retour des DEBOE dans la plupart des dispositifs, mais qui demeure inférieur à leur niveau pré-covid, sauf pour les formations du Conseil régional. Les formations financées par Pôle emploi connaissent 15% d'entrées de moins qu'en 2019 (tout public), et une baisse deux fois plus marquée chez les BOE. Les entrées en ESRP et ESPO ont également fortement augmenté en 2021 (+48% en un an), mais restent de 28% moins nombreuses qu'en 2019.

Au contraire, le DAQ du Conseil régional enregistre **56% d'entrées supplémentaires par rapport à 2019, tant pour le tout public que les BOE**. Les formations qualifiantes du Conseil régional ont également connu une baisse des entrées BOE en 2020, bien que bien moins marquée (-2%), suivie d'une hausse en 2021 les amenant à un niveau de 1% plus élevé qu'en 2019, mais les entrées tout public dans ce même dispositif n'ont cessé d'augmenter (+3% entre 2019 et 2020 et +10% entre 2019 et 2021).

Zoom sur... Le dispositif Inclu'Pro formation



Inclu'Pro formation est l'offre de formation de l'Agefiph, mise en place depuis juillet 2021. Cette nouvelle offre, en articulation avec le DAQ vise à aider les bénéficiaires en situation de handicap à construire, valider ou mettre en œuvre leur projet professionnel. L'objectif final est de permettre aux personnes handicapées de poursuivre leurs parcours professionnels vers le droit commun pour développer des compétences ; obtenir une qualification ; se réorienter.

Au premier semestre 2022, on compte 678 entrées dans ce dispositif en Bourgogne-Franche-Comté, plus de trois fois plus qu'au second semestre 2021¹⁶.

¹³ Source : Pôle emploi

¹⁴ Source : Conseil régional

¹⁵ Source : LADAPT - Fagerh

¹⁶ Source : Agefiph. Les données antérieures n'existent pas et les chiffres actualisés ne sont pas directement comparables à la sommes des dispositifs précédents.

Enjeux et perspectives

- Identifier les facteurs de baisse de mobilisation des **dispositifs spécifiques** (ESRP et ESPO) : meilleur recours au droit commun ou difficulté d'accès à l'information et au droit spécifique
- **Mieux mobiliser le levier de la formation** qui demeure moins sollicité par les BOE dans l'ensemble des dispositifs de droit commun
- **Repérage et orientation** vers les dispositifs adaptés des personnes concernées en contact avec le réseau des partenaires du PRITH : service public de l'emploi, conseils départementaux, CARSAT
- **Mobiliser les outils déployés dans le cadre du programme d'incubation beta.gouv**

2.2. L'insertion professionnelle : un marché du travail dynamique qui demeure moins favorable aux BOE qu'au TP

2.2.1. Des sorties des listes de Pôle emploi de retour au niveau de fin 2019

En 2020 avec la crise sanitaire, les sorties de Pôle emploi ont chuté fortement, une baisse notamment tirée par la baisse des sorties pour reprise d'emploi. **En 2021, un effet rebond ramène les sorties de listes Pôle emploi au-delà de leur niveau pré-Covid**, mais les sorties pour reprise d'emploi restent en-deçà des valeurs de 2019.

Ainsi, au 4^{ème} trimestre 2021 les sorties des listes de Pôle emploi sont légèrement supérieures à leur valeur du T4 2019 : +1% pour le TP et +5% pour les BOE¹⁷. En revanche, les sorties pour reprise d'emploi restent de 17% inférieures au 4^{ème} trimestre 2019, baisse observée de manière moins marquée pour les BOE : -6% en deux ans.

Au 4^{ème} trimestre 2020, cette difficulté à s'insérer dans un marché du travail dégradé conduit à une augmentation de la proportion de sorties pour cessation d'inscription (+2 points chez le TP et +3 points pour les TH).

Au 1^{er} semestre 2022, en France 5.1% des DE qui ont accédé à un emploi d'un mois ou plus sont des BOE, contre 6,1% en BFC¹⁸.

Enjeux et perspectives

- **Identifier les facteurs spécifiques de la sortie des listes PE** pour les BOE, supérieure au tout public.
- **Renforcer la prévention de la désinsertion professionnelle** en luttant contre le chômage de longue durée (au moins 1 an) et de très longue durée (au moins 2 ans) chez les BOE.
- **Métiers en tension et travailleur handicapés** : quelles actions territoriales et partenariales pour favoriser l'adéquation demande besoin ?
- De nouvelles solutions d'accompagnement vers et dans l'emploi en milieu ordinaire tel **l'Emploi accompagné, transformé en plateforme d'Emploi accompagné.**

¹⁷ Source : STMT Pôle Emploi - Dares, traitement Dreetts - SESE

¹⁸ Source : Agefiph 2022, Tableau de bord emploi et chômage PSH, octobre 2022 (données ACOSS, CCMSA et Pôle emploi, traitement Agefiph).

2.2.2. Les contrats d'alternance, un dispositif de plus en plus mobilisé mais où les jeunes TH restent peu présents

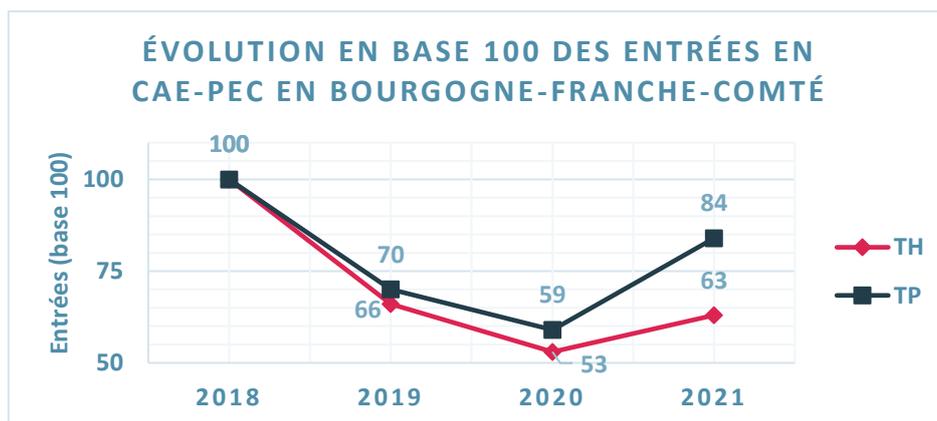
En 2021, 275 entrées de BOE en contrat d'apprentissage ont été enregistrées. Un chiffre en augmentation mais représentant seulement 1% des nouveaux contrats signés¹⁹.

En 2021, si les entrées en alternance, emploi, formation ou immersion de jeunes des Missions locales restent de 7% inférieures à leur niveau de 2019, les entrées en alternance uniquement, elles, n'ont cessé d'augmenter depuis 2019. En 2021, ce sont 2059 jeunes en accompagnement par les Mission locales de BFC qui accèdent à l'alternance, soit 32% de plus qu'en 2020 et 46% de plus qu'en 2019. Parmi ces nouveaux contrats d'alternance, 45 concernent des jeunes ayant une RQTH, contre 31 en 2020 et 22 en 2019.

2.2.3. Les contrats aidés CAE-PEC

En 2021 en Bourgogne-Franche-Comté, on compte 4 568 entrées en CAE-PEC soit 19% de plus qu'en 2019, mais la reprise observée entre 2020 et 2021 est moins marquée chez les BOE : seulement 653 nouveaux contrats aidés, 32 de moins qu'en 2019.²⁰

En 2022, à la date du 26 novembre²¹ 3136 PEC ont été conclus, laissant supposer une baisse significative sur l'année (à confirmer avec les données consolidées).



Enjeux et perspectives

- Destinés à soutenir l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi, les PEC concernent plusieurs cibles : en 2022, les habitants de QPV²² et de ZRR²³, les séniors, les TH étaient particulièrement ciblés.
- **En 2023 : ce dispositif se recentre à nouveau sur personnes les plus éloignées de l'emploi, dont les BOE.**
- **Donner plus d'ambition, mieux coordonner et analyser les impacts des mesures existantes : contrats aidés, Duoday, SEPH, apprentissage**

¹⁹ Source : Dares base SIA, traitement Dreets BFC, SESE – Année 2021 (données provisoires)

²⁰ Source : Dares, Traitement Dreets - SESE

²¹ Dernières données disponibles à date de rédaction.

²² Quartier politique de la ville.

²³ Zone de revitalisation rurale.

3. La mobilisation du monde économique

3.1. Le secteur privé : un périmètre d'assujettissement en évolution

« La réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) dans le secteur privé, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et qui exige toujours une part minimale d'emploi de travailleurs handicapés de 6%, a apporté des changements à tous les niveaux.

Le champ des employeurs soumis à l'OETH s'est nettement élargi : l'obligation s'applique à présent aux entreprises, et non plus aux établissements autonomes, de 20 salariés ou plus. Le décompte des effectifs des entreprises et des bénéficiaires de l'OETH a également été modifié : en particulier, les salariés occupant des emplois "exigeant des conditions d'aptitude particulières" (Ecap) sont désormais intégrés dans les effectifs assujettis ; l'emploi de bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans ou plus donne lieu à une survalorisation.

Les déductions et minorations des contributions éventuellement dues par les entreprises ont aussi connu des changements. »²⁴

Si les données régionales concernant l'OETH depuis cette réforme ne sont pas encore disponibles, ce sont en France 107 900 entreprises privées employant plus de 12 millions de salariés qui sont assujetties²⁵. Elles emploient 628 800 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE), représentant 421 900 équivalents temps plein²⁶ pour **un taux d'emploi direct²⁷ de 3.5%**, 0.1 point de plus qu'en 2020.

En Bourgogne-Franche-Comté en 2019, avant la réforme de l'OETH, on comptait 3 850 établissements privés assujettis employant 328 286 personnes dont 17 668 BOE représentant 12 864 équivalents temps pleins, pour un taux d'emploi direct de 3.9%²⁸, stable depuis 2015 (contre 3.5% au niveau national²⁹).

Notre connaissance de la mobilisation des employeurs est amenée à changer avec la réforme de l'OETH : le périmètre retenu étant l'entreprise et non l'établissement, les effectifs présents en BFC dans des établissements dépendant de siège hors de la région ne feront plus partie des données régionales. En revanche, les entreprises de moins de 20 salariés déclareront désormais le nombre de salariés TH employés (tout en restant non-assujetties à l'OETH), offrant une meilleure connaissance de la situation dans les TPE.

3.2. La fonction publique

Au 31 décembre 2020 en Bourgogne-Franche-Comté, on compte 512 employeurs publics assujettis à l'OETH (contre 506 en 2019) affichant un **taux d'emploi direct de 6.0%**³⁰ soit

²⁴ Source : Dares, *Travailleurs handicapés : une déclaration simplifiée et de nouvelles règles applicables*

²⁵ Source : Dares, *L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2020 et 2021*

²⁶ Le nombre d'équivalents temps pleins est calculé au prorata de la durée passée dans l'entreprise et de la quotité de travail

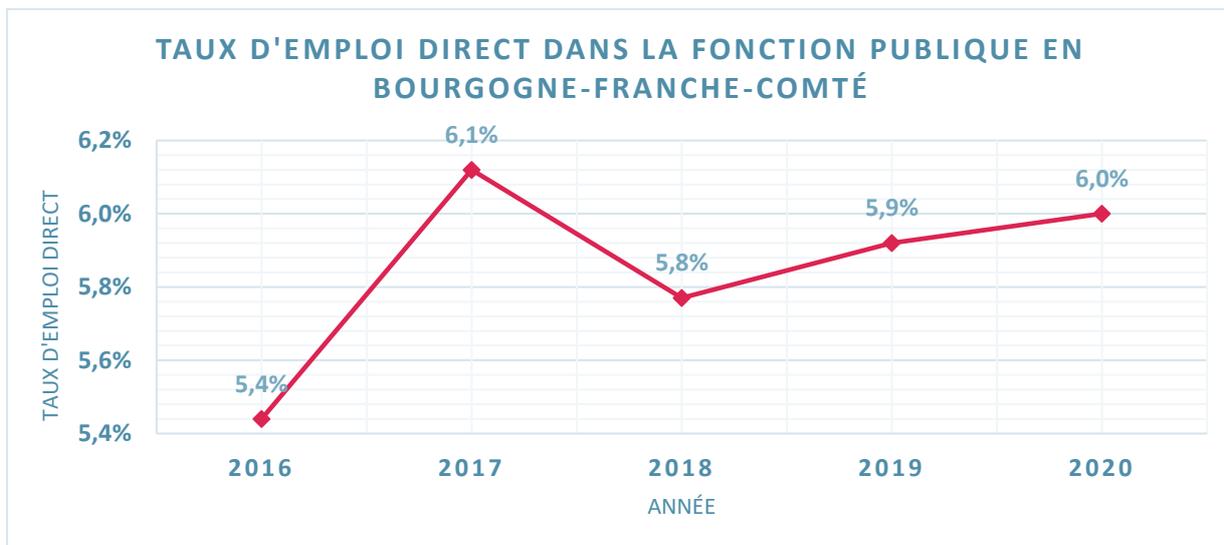
²⁷ Rapport du nombre de BOE en équivalents temps plein sur l'effectif salarié total en équivalents temps plein

²⁸ Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares - année 2019

²⁹ Source : Dares, *Obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2019*

³⁰ Source : FIPHFP, DOETH au 31/12

l'objectif fixé par la loi. En augmentation de 0.1 point depuis 2019 et 0.2 points depuis 2018, il est de 0.4 point supérieur au taux observé à l'échelle nationale³¹.



Zoom sur... Le taux d'emploi direct



Dans le **secteur privé**, le taux d'emploi direct est calculé en rapportant le nombre de BOE à l'effectif salarié, tous deux en équivalents temps plein, c'est-à-dire au comptabilisés au prorata de la durée passée dans l'entreprise et de la quotité de travail³².

Dans la fonction publique en revanche, il comptabilise le nombre de BOE **ainsi que d'agents reclassés**, rapportés à l'effectif total rémunéré. Pour ces deux nombres, chaque agent compte pour une unité³³.

Enjeux et perspectives

- ➔ Soutien à l'emploi et à l'insertion des BOE au sein des **TPE-PME**
- ➔ **Développer le dialogue social** et accompagner les employeurs dans le déploiement de **politiques RH intégrées** favorables aux PSH
- ➔ Soutenir **les secteurs en tension** en menant une réflexion sur les métiers accessibles et dynamiques dans les secteurs privés et publics ; Développer une approche par filière en s'appuyant notamment sur les OPCO
- ➔ **Accompagner les transitions** du milieu protégé, adapté ou SIAE vers le milieu ordinaire (ex : EA Tour 2022, plan de transformation des ESAT, transformation des Entreprises adaptées, poursuite des expérimentations EATT et CDD tremplins, PPSMJ...)
- ➔ **Favoriser la visibilité et l'articulation des réseaux professionnels** en région : Club entreprise, RRH, Handipacte, parrainage...
- ➔ **Plan de sauvegarde de l'emploi et handicap** : hausse des défaillances d'entreprises depuis janvier 2022

³¹ Source : FIPHFP, *Rapport annuel 2020*

³² Source : Agefiph

³³ Source : FIPHFP

- Intégration d'un volet « engagement pour le handicap » sur le portail « **les entreprises s'engagent** », qui devient l'entrée unique pour les employeurs qui veulent s'engager sur l'emploi, quel que soit le public
- **Renforcement du rôle d'accompagnement des entreprises de l'Agefiph** avec la convention triennale 2021/2023 signée avec l'Etat.
- **Conclusion du « Protocole employeur »** national entre l'Agefiph, le Fiphfp, Pôle emploi et Chéops qui vise la complémentarité d'interventions en direction des employeurs privés et publics
- Déploiement des **Handi-Pactes pour l'emploi des personnes handicapées** dans les fonctions publiques, dans leurs nouvelles configurations
- **Création du baromètre « Emploi Handicap »** le 10 mars 2022 pour mieux faire connaître l'engagement des employeurs. Le CIH d'octobre 2022 réaffirme une volonté de poursuivre le développement de l'outil.

4. Le maintien dans l'emploi

4.1. Les licenciements pour inaptitude, quasi retour à la situation pré-Covid

En 2021 en Bourgogne-Franche-Comté, on compte 3 242 inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude³⁴, niveau proche de celui de 2018 (3 261 inscriptions) après la forte hausse observée en 2019 (+10% en un an) et la chute liée à la crise sanitaire en 2020 (-16% en un an).

Caractéristiques des personnes inscrites en 2021 à Pôle emploi à l'issue d'un licenciement pour inaptitude Bourgogne-Franche-Comté



- 57 % sont des femmes,
- 46 % sont âgées de 50 ans ou plus,
- 33 % sont des employées qualifiées et employés qualifiés,
- 14 % ont une RQTH,
- 79 % sont non bénéficiaires d'une obligation d'emploi,
- 55 % exercent dans le domaine tertiaire.

4.2. Les prises en charge et accompagnements par les opérateurs de terrain : une augmentation faible mais régulière

Les personnes en situation de handicap ou en difficulté au travail du fait d'une situation de santé peuvent être accompagnées par plusieurs opérateurs de terrain, parfois de façon simultanée, en particulier par les services de l'assurance maladie (CARSAT), les SPST et par Cap emploi.

Au premier semestre 2022, dans le cadre d'une sinistralité qui semble revenue à ses niveaux pré-Covid³⁵, le **Service social de la CARSAT** a accompagné 6 359 bénéficiaires dans le cadre de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle, dont 58% ont entre 46 et 59 ans. Il s'agit à 75% de personnes en emploi. Sur ce même semestre, 17% des parcours

³⁴ Source : Pôle emploi – SISP/STMT

³⁵ En 2021 en Bourgogne-Franche-Comté, 42 074 arrêts maladie de 60 jours ou plus ont été signalés au Service social de la CARSAT³⁵ : 10% de moins qu'en 2020 mais toujours 2% de plus qu'en 2019.

d'accompagnement ayant pris fin ont permis la reprise d'un poste dans l'entreprise d'origine (poste initial ou reclassement), 6% la reprise d'une activité professionnelle hors de l'entreprise initiale et 28% un maintien sur le marché du travail (recherche d'emploi ou formation professionnelle).

En 2021, 1 083 parcours d'accompagnement au maintien dans l'emploi par les **Cap emploi** de Bourgogne-Franche-Comté ont été ouverts, soit 35% de plus qu'en 2020, un rebond permettant un retour à des valeurs supérieures au niveau pré-Covid (1 011 parcours ouverts en 2019³⁶). Elle concerne en 2021 à 45% des personnes de 50 ans ou plus, et à 69% des employeurs de 20 salariées et salariés ou plus. Toujours en 2021, hors parcours clos pour causes exogènes, 96% des fins d'accompagnement par Cap emploi ont permis un maintien au même poste (95% des maintiens) ou à un autre poste.

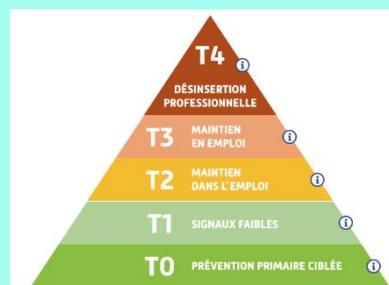
Zoom sur... Les services de prévention et de santé au travail



La loi du 2 août 2021 restructure le paysage de la santé au travail. Notamment, les services de santé au travail, qui deviennent des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) voient leurs missions étendues entre autres à l'évaluation et la prévention des risques professionnels, ainsi qu'à la promotion de la santé sur le lieu de travail. Ils doivent mettre en place des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle. Ce déploiement vise à renforcer la pluridisciplinarité nécessaire au traitement des situations.

Enjeux et perspectives

- Mieux identifier les actions de PDP et du MDE réalisées par les **SPST**
- Articulation des **nouvelles cellules PDP** CARSAT et SPST
- Diffusion du **guide du maintien** dans l'emploi et retour d'expérience des entreprises
- Visibiliser les **offres de services** des opérateurs du maintien dans l'emploi grâce à la **cartographie du PRITH BFC**.
- **Sensibiliser les professionnels de santé** aux enjeux de la PDP et les informer du réseau d'acteurs (plaquette d'information PRITH)
- **Articuler** les initiatives du PRITH avec le CROCT et le PRST
- Promouvoir une intervention coordonnée selon le niveau de la **pyramide des fragilités** (ci-contre)



Pyramide des fragilités - CARSAT BFC

³⁶ Source : Agefiph