

## Constats et mise en perspectives

# DIAGNOSTIC PRÉALABLE AU PRITH

## PLAN RÉGIONAL POUR L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



PRÉFET  
DE LA RÉGION  
PROVENCE- ALPES-  
CÔTE D'AZUR

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



agefiph

ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées



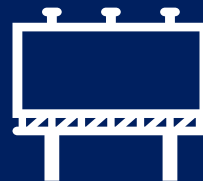
# Sommaire

1. Contexte de réalisation
2. Constats relatifs à la dynamique du PRITH
3. Les 4 axes du PRITH : chiffres et enjeux
4. Synthèse des échanges en focus group

a) Le PRITH

b) La démarche de diagnostic

## 1° Contexte de réalisation



## a) LE PRITH – Définition et contexte



### *Définition*

Le Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) est un programme national organisé par le législateur et décliné dans chaque région. Il a pour objectif de renforcer la coordination entre les professionnels œuvrant pour une meilleure insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

La [circulaire DGEFP n°2009-15 du 26 mai 2009](#) définit le PRITH et l'organise autour de 4 grands axes :

- L'accès à l'emploi
- L'accès à la formation
- Le maintien dans l'emploi
- La sensibilisation des employeurs

### *Cadre d'intervention*

3 étapes de lancement du PRITH 2022-2025 :

1. Un diagnostic quantitatif et qualitatif sur l'emploi et la formation professionnelle des travailleurs handicapés en région Provence - Alpes - Côte d'Azur, confié au Carif-Oref
2. Un plan d'action
3. La mise en place d'indicateurs de suivi et d'évaluation tout au long de la mise en œuvre du plan

## a) LE PRITH – Définition et contexte

### *Dynamique envisagée par les commanditaires*

- Un pilotage régional
- Une forte articulation avec les territoires départementaux
- L'intégration du FIPHFP dans le pilotage du futur PRITH afin de livrer une vision complète de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap y compris dans le secteur public
- Une participation attendue de tous les acteurs et opérateurs du champ
- Il ne s'agit pas de traiter l'ensemble des actions emploi-insertion des PSH dans ce cadre mais d'identifier les axes d'amélioration quantitatifs et qualitatifs et de construire une synergie d'acteurs pour y répondre
- Dans le cadre d'un marché public, une AMO sera en charge de l'organisation logistique et de l'animation des orientations de travail du PRITH

## b) LE PRITH – La démarche de diagnostic



Une action confiée au Carif-Oref en lien avec la **Mission observation Handicap** (existant depuis plus de 20 ans)

→ Au regard de son expertise sur ce champ

Calendrier et format de diagnostic - outillage, livrable - concentrés sur le **2nd semestre 2022**

→ Au regard de l'approche développée en 2010 pour le premier PRITH ([etude\\_16.pdf \(cariforef-provencealpescotedazur.fr\)](#))

**Deux volets méthodologiques** complémentaires :

**Volet qualitatif :**

- Conduite de 20 entretiens auprès d'acteurs clés (liste établie par les commanditaires)
- Réalisation d'un focus group suivi de l'envoi d'un questionnaire (mise en discussion de constats et enjeux)

**Volet quantitatif :**

- Expertise du système d'information mobilisable dans la mise en œuvre du PRITH
- Traitement et analyse des données chiffrées afférentes au contexte général emploi-formation (échelle régionale et départementale) ainsi qu'aux 4 axes qui constituent le PRITH (et ce, à partir des données disponibles les plus récentes, cette date pouvant varier d'une source à l'autre)

## REPÉRAGE des « Cercles d'acteurs » interviewés

### **Cat. 1** : pilotes du PRITH

*Responsables d'institutions commanditaires de l'étude*

### **Cat. 2** : têtes de réseaux régionaux

*Représentants de directions/délégations régionales d'organismes partenaires*

### **Cat. 3** : référents départementaux

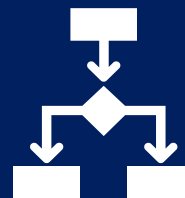
*Référents des institutions publiques et partenaires SPE sur les départements*

### **Cat. 4** : opérateurs spécialisés

*Professionnels de terrain, prestataires de l'emploi, de la formation et de l'accompagnement des publics en situation de handicap, au niveau régional ou sur les territoires*

- a) LE PRITH – Notoriété et perception
- b) LE PRITH – Attendus et priorités transversales
- c) LE PRITH – Le système d'information statistique mobilisable

## 2° Constats relatifs à la dynamique du PRITH





## a) LE PRITH – Notoriété et perception

### Notoriété

**Une méconnaissance quasi-totale** « *Le PRITH, c'est vite vu : c'est pas arrivé jusqu'à moi !* »

- Très peu ou pas de connaissance dans les 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> cercles (et pour partie du 2<sup>ème</sup>)
- Quelques actions connues d'une frange minoritaire d'acteurs :
  - Suivi des entreprises adaptées
  - Comité de pilotage de la Charte Maintien
  - Présentations et débat sur les incidences Handicap de la loi de 2018

### Raisons de méconnaissance

- Dynamique mise à mal par le **contexte de crise sanitaire** (un peu plus présente auparavant)
- Turnover : **nouveaux interlocuteurs** au sein de l'État, de l'Agefiph et du Fiphfp (changements très réguliers, qui ne facilitent pas le développement d'une culture commune)
- Effet de **brouillage** de l' « hébergement » au sein de la sous-commission Politiques du Handicap du Crefop (positif : mobilisation des acteurs éco – négatif : organisation complexe, peu souple)

## a) LE PRITH – Notoriété et perception

### Perception

Pour les organismes qui ont participé à des réunions des précédents PRITH, une dynamique jugée à la fois **peu utile et parfois chronophage** :



Essentiellement du **suivi administratif** et du **reporting**

*« Je ne veux plus vivre le PRITH comme un inventaire et un affichage d'actions en cours ! »*



Une démarche bureaucratique mais **peu de soutien** apporté

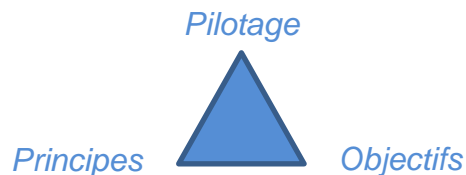
*« C'est des copils, des indicateurs, des stats, mais là où on aurait besoin du PRITH c'est pour être orienté et aidé dans nos actions ! »*



Une instance jugée **trop** « régionalo-**régionale** »

*« Besoin de coordination, de suivi et accompagnement au plus près des territoires »*

## b) LE PRITH – Quels attendus ?



### *Pilotage (et appuis)*

- Attente que l'État, avec Agefiph/Fiphfp, établisse et diffuse une **feuille de route, globale et axe par axe**
- Portage tripartite, intégrant clairement le **Fiphfp** dans la gouvernance (rôle, contributions à préciser)
- **Réflexion à conduire sur les instances** à mettre en place (types d'acteurs, cahier des charges, fréquence) pour éviter une démultiplication, de trop fréquentes participations et veiller à leur complémentarité (« *quelle articulation avec d'autres instances existantes* »)
- **Éviter l'entre-soi** : solliciter regards extérieurs au champ du handicap (« *faire venir des grands témoins ?* »), observation d'autres territoires (« *inspirons nous de pratiques d'autres régions en allant 'benchmarker'* ») et avis des publics bénéficiaires (« *mieux appréhender leur perception des dispositifs* »)
- Bénéficier d'un **appui au plan logistique et animation** (« avec par exemple la mise en place d'un applicatif de planification/gestion des projets du PRITH, et des outils d'animation très interactifs »)

## b) LE PRITH – Quels attendus ?

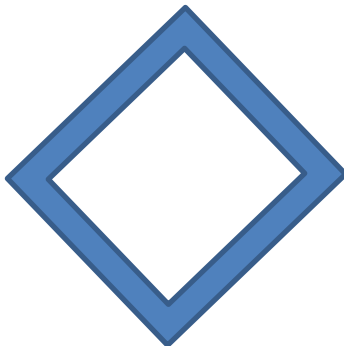
### Principes

#### **Impulsion/suivi plus forts de l'État**

*(des perspectives avec le projet de « sous-préfet référent » ?)*

#### **Un comité de pilotage opérationnel sur chaque axe ?**

*(sur le modèle du comité de pilotage  
de la Charte Maintien)*



#### **Retrouver de la convivialité (si possible en présentiel ?)**

- connaissance mutuelle, coopération -  
*(après 3 années de covid)*

#### **Retour fort à l'échelon territorial (avec les Ddets)**

*(déclinaison d'actions adaptées aux réalités départementales)*

## b) LE PRITH – Quels attendus ?

*Objectifs (constats généraux)*

### À première vue, des attendus difficiles à concilier ?

Éviter d'être trop sollicité

Mettre en place des groupes de travail opérationnels

Être connecté à la dynamique globale du PRITH

### À l'analyse, des priorités spécifiques en fonction de 4 catégories d'acteurs

**Cat. 1** : pilotes du PRITH

**Cat. 2** : têtes de réseaux régionaux

**Cat. 3** : référents départementaux

**Cat. 4** : opérateurs spécialisés

## b) LE PRITH – Quels attendus ?

Objectifs → priorités d'intervention par catégories d'acteurs

<u>Catégories</u>	<u>Priorités</u>	<u>Attentes communes</u>
<b>Cat. 1</b> : pilotes du PRITH	Suivi /évaluation des avancées du PRITH Plaquette de communication externe	<i>Culture commune simple</i> ↓ <i>Disposer d'une feuille de route transversale et par axes</i>  <i>Support d'informations statistique de base (+ newsletter ?)</i>
<b>Cat. 2</b> : têtes de réseaux régionaux	Connaissance mutuelle / construction de partenariats (conventions)	
<b>Cat. 3</b> : référents départementaux	Coordination régionale/départementale – Déclinaison d'actions adaptées	
<b>Cat. 4</b> : opérateurs spécialisés	Ressources pour développement (financements, actions de prof, veille...)	

## b) LE PRITH - Quelques priorités transversales

### DU CÔTÉ DES PARTENAIRES

Développement d'actions en direction des

#### **acteurs économiques :**

- Point de convergence des 4 axes
- Enjeu : actions partenariales (conventions multipartites)

### DU CÔTÉ DES BÉNÉFICIAIRES

Attention particulière à sécuriser les

#### **périodes de transitions :**

- Contexte de changements législatifs et de nouveaux dispositifs
- Enjeu : fluidifier la coopération entre des systèmes d'acteurs spécifiques

### QUELQUES THÉMATIQUES PRIORITAIRES

Mobilisation d'outils : freins périphériques notamment **transports**

Dispositifs : développement de l'**alternance**

Problématiques : situations de **handicap invisible**

Statuts : publics **NEET** (notamment jeunes en situation de handicap)

Parcours d'emploi : situations spécifiques, **emplois saisonniers, indépendants...**

## c) LE PRITH – Quel système d'information statistique ?



### Sources et données mobilisables

Constats généraux émergeant suite à l'**expertise de l'outillage statistique** mobilisable pour le PRITH

#### Grands producteurs

- Agefiph
- Pôle emploi
- Cap emploi
- Ministères et leurs services d'études centralisés ou régionaux (*Depp, Drees, Dares/Sese, Insee...*)
- Services d'accompagnement/ aide/recouvrement social (*Carsat, MSA, Cnaf, MDPH/CNSA, Urssaf...*)
- Région

#### Types de données

- Données socio-économiques **sur les territoires**
- Données **sur les publics et bénéficiaires** (*Actifs en emploi, ESH, DEBOE, PSH stagiaires, alternants, salariés...*)
- Données **sur les aides/ dispositifs et les situations** (*AAH, RQTH, AT, RHF...*)
- Données **sur les structures** (*d'accueil/d'accompagnement/ de formation/d'emploi/...*)

#### Accès

- Essentiellement **gratuit**  
**Accès et formats variés**
- **Publications** périodiques (*Agefiph, Drees, Carif-Oref, CNSA, Creai, Depp...*)
  - Fichiers et séries de **données brutes** ou prétraitées en **libre accès** (*Insee, Ministères, Pôle emploi, ...*)
  - Fichiers **sur demande via un partenariat** (*données alternance, DOETH, MDPH, Carsat, MSA...*)



## c) LE PRITH : Quel système d'information statistique ?

### *Quelques témoignages sur les difficultés rencontrées*

- **Besoin de concertation entre acteurs pour des données mieux partagées au niveau local** (Agefiph, Pôle emploi, Cap emploi)
- **Difficultés à transmettre des informations** (disponibilité, manque d'information par ex. sur l'alternance, sur certains publics par ex. les jeunes personnes en situation de handicap)
- **Qualité des données** (fiabilité des données sur les contributions, difficultés d'avoir des données comparables)
- **Manque de groupe de travail formalisé et reconnu pour partager l'information** (les échanges sont aléatoires et relèvent souvent de liens informels)
- **Sources d'information à valoriser** (les outils d'information évoluent et demandent à être partagés, par ex. source de données des Maisons Départementales des Personnes Handicapées – MDPH -)

## c) LE PRITH – Quel système d'information statistique ?

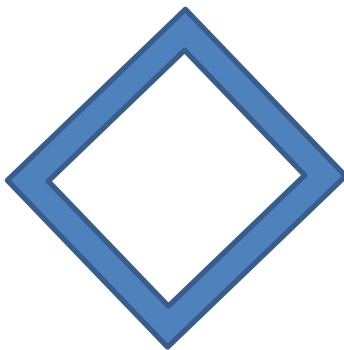
*Enjeux pour améliorer l'accès/la capitalisation*

### **Un rôle d'ensemblier, d'analyse et de capitalisation ?**

*(données éparses, formats de diffusion hétérogènes, suivi parfois irrégulier)*

#### **Un SI en forte évolution, une perte de repères ?**

*(redistribution des rôles -> difficulté  
d'accès ; Open/Big data -> repérage  
plus complexe ; RGPD -> recueil et  
diffusion de données individuelles  
sensibles à sécuriser)*



#### **La capacité du SI à alimenter un niveau géographique pertinent ?**

*(maille départementale  
assez répandue)*

#### **Une adaptation des jeux de données selon les cibles et usages ?**

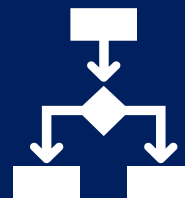
*(foisonnement de données, diversité des attentes et des axes)*

## c) LE PRITH – Quel système d'information statistique ?

[CLIQER ICI pour  
accéder à  
l'expertise du  
système  
d'information  
statistique détaillée  
par grands  
indicateurs](#)

- a) Contexte emploi-formation régional
- b) Axe 1 – Accès à l'emploi
- c) Axe 2 – Formation et alternance
- d) Axe 3 – Maintien dans l'emploi
- e) Axe 4 – Sensibilisation des entreprises

### 3° Les 4 axes du PRITH : chiffres-clés et enjeux



## a) Contexte régional emploi formation – Les chiffres-clés



### *Population résidente (en 2022)*

**5 131 187 habitants** en région Provence - Alpes - Côte d'Azur (+ **21%** par rapport à 1990)

**52%** de **femmes** (+ 22%) ; **30%** de personnes de 60 ans ou plus (+ 64%)

**Territoires ruraux** : **77%** des communes ; **15%** de la population (88% et 33% en France métro)

### *Actifs en emploi (en 2020)*

**2 148 860** personnes en emploi (+ 7,8% par rapport à 2007 et – 0,6% par rapport à 2019)

**42%** de diplômés de l'**enseignement supérieur** (36% dans les Alpes-de-Haute-Provence pour 46% dans les Bouches-du-Rhône)

**50%** dans le Commerce, transports et services divers ; **33%** dans l'Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale ; **8%** dans l'Industrie ; **7%** dans la Construction et **1%** dans l'Agriculture

### *Emploi public (2019)*

**405 586** agents civils dans les trois fonctions publiques réunies (+ 0,7% sur un an)

**40%** dans la Fonction Publique État (+ 0,9%) ; **41%** dans la Fonction Publique Territoriale (+ 0,6%) ; **19%** dans la Fonction Publique Hospitalière (+ 0,6%)

Un taux d'administration global de **74,6 actifs en emploi dans la fonction publique** pour 1 000 résidents

**63%** de femmes ; **11%** de personnes de **moins de 30 ans** ; **40%** de **50 ou plus** ; **45 ans** en moyenne

### *Marché du travail (juin 2022)*

**451 870** demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A, B, C (- **2,1%** en un trimestre)

Un taux de chômage de **8,2%** (*6,8% dans les Hautes-Alpes pour 9,5% dans le Vaucluse*)

Et en baisse ininterrompue depuis 2016, en région comme dans les départements (*à l'exception des Alpes-Maritimes, en 2020*)

### *Elèves en situation de handicap (ESH)*

**4 862 enfants** bénéficiant d'une aide humaine individuelle en classe par un AESH, soit 18,7 % des 26 003 ESH de la région (rentrée 2018)

**6 958 élèves** en unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS - rentrée 2020) ; **640 ULIS** (hors lycée – rentrée 2021)

**33,6 mois** en moyenne régionale de droits ouverts par les MDPH en matière de scolarisation des ESH au 2<sup>e</sup> trimestre 2022 (orientation scolaire de l'enfant ou autres mesures propres à assurer son insertion scolaire: aide humaine, matériel pédagogique adapté...)

### *Adultes en situation de handicap*

**21 702** attributions de la RQTH dans les Bouches-du-Rhône ; **8 042** dans le Var ; **1 362** dans les Hautes-Alpes et **1 319** dans les Alpes-de-Haute-Provence (en 2020, données non disponibles pour les Alpes-Maritimes et le Vaucluse)

**94 350** bénéficiaires de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH) au 2<sup>e</sup> trimestre 2022 (+ 0,7% sur un an)

[CLIQUER ICI pour  
accéder aux  
sources, données  
et constats  
détaillés par  
grands indicateurs  
et départements](#)



## b) Axe 1 : Accès à l'emploi – Les chiffres-clés



*DEBOE\* (à fin août 2022)*

**41 470 personnes**, soit **9,1%** des DE (cat A, B, C) de la région (*de 8,6% pour le 13 à 9,8% pour le 05*)  
- **5,6%** en un an (*une diminution dans tous les départements, hormis le 05*) (- 6,9% en un an DETP\*\*) **69% sans emploi** (catégorie A)  
**18%** d'allocataires de l'**AAH** en région (25% au niveau national).

*DEBOE/DETP (à fin août 2022)*

**54%** de **50 ans ou plus** (29% DETP) ; 52% de femmes (52% DETP)  
**20%** de **non-diplômés** (15% DETP)  
**40%** de **niveau bac ou plus** (55% DETP)  
**34%** de **faible niveau de qualification** (27% DETP)  
**55%** inscrits **depuis 1 an ou plus** à Pôle emploi ; **25%** depuis **au moins 3 ans** (44% et 17% DETP)  
**+ 200 j** en durée moyenne d'inscription par rapport au DETP

*\*Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi ; \*\* Demandeurs d'emploi tout public*

## b) Axe 1 : Accès à l'emploi – Les chiffres-clés

*Domaines d'emploi recherchés par les DEBOE (à fin août 2022)*

**Services à la personne et à la collectivité** (24%)

**Support à l'entreprise** (19%)

**Commerce, vente et grande distribution** (13%)

*Domaines d'emploi où les DEBOE sont surreprésentés (à fin août 2022)*

**Support à l'entreprise** (13,4% des demandeurs d'emploi (DE) du domaine)

**Installation et maintenance** (12,2% des DE du domaine)

**Services à la personne et à la collectivité** (11,4% des DE du domaine)

*Créations d'activités soutenues par l'Agefiph (en 2021)*

**369 créations d'activité** en 2021, **+ 15%** en un an

**54% d'hommes**

**59%** de titulaires d'un **niveau bac ou plus**

[CLIQER ICI pour  
accéder aux  
sources, données  
et constats  
détaillés par  
grands indicateurs  
et départements](#)

## b) Axe 1 : Accès à l'emploi – Les enjeux

### Gouvernance

**De nouveaux cadres et contextes engendrent des dynamiques partenariales renouvelées** (dispositif emploi accompagné, rapprochement Pôle emploi-Cap emploi avec la création d'un lieu unique d'accueil). Ces partenariats sont à construire dans le temps (développement de connaissance mutuelle) : « *certaines partenaires n'ont pas l'habitude de travailler ensemble, il est essentiel que le PRITH facilite leur mise en relation* » »

### Outils d'analyse

**Le suivi des caractéristiques des publics** (faible niveau de formation, plutôt âgés, demandeurs d'emploi de longue durée-DELD) quantitatif (évolution des DEBOE) et qualitatif (évolution des profils) constitue un socle d'indicateurs clés à suivre (analyse longitudinale) et à valoriser. Compte tenu des caractéristiques, l'analyse de l'accès à l'emploi est indissociable de l'accès à la formation

**Plusieurs zooms sur l'accès à l'emploi** sont attendus : le passage du milieu protégé (aide sociale à l'enfance-ASE, établissements ou services d'aide par le travail-ESAT...) au milieu ordinaire (entreprises adaptées, structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), entreprises classiques) ; la création d'activité (Agefiph, Région...) ; la politique handicap dans le cadre du service public de l'emploi (parcours emplois compétences (PEC), contrats aidés...)

## b) Axe 1 : Accès à l'emploi – Les enjeux

### Champs d'intervention

<i>Actions à développer</i>	<i>Publics / problématiques prioritaires</i>
Passage du milieu protégé vers le milieu ordinaire	Zoom sur les <b>PSH à l'ASE</b>
Sécurisation des transitions et des parcours formation-emploi (Plateforme d'accompagnement à la formation et à l'insertion professionnelle-PAFIP), Association régionale des missions locales (ARDML), acteurs de l'alternance)	Zoom sur l' <b>insertion des jeunes en situation de handicap</b> , sortis du système scolaire – Enjeux prioritaires d'accès à la formation professionnelle et aux contrats d'alternance
Mobilisation en faveur de l'emploi accompagné (réfèrent unique, lieu unique d'accueil, Team handicap)	Zoom sur les demandeurs d'emploi de longue durée ( <b>DELD</b> ), <b>les seniors en situation de handicap</b>

### *Contrats d'apprentissage (au total en 2021)*

**65 508 contrats d'apprentissage** relevant des secteurs privé et public

**777** concernent un **apprenti en situation de handicap**, **+ 38%** en un an (+ 36% tous contrats) dont :

- **711 du secteur privé** soit **1%** de l'ensemble des contrats d'apprentissage de ce secteur
- **66 du secteur public** soit **3%** de l'ensemble des contrats d'apprentissage de ce secteur

**45%** de femmes (43% ensemble des apprentis) ; **26 ans** en moyenne (20 ans)

**22%** de **non-diplômés** et **20%** de titulaires d'un niveau **CAP-BEP** (respectivement 20% et 11%)

**66%** dans une **entreprise de - 50 salariés** (73%) ; **80%** dans les services, **12%** dans l'industrie (74% et 12%)

### *Contrats de professionnalisation (signés en 2021)*

**7 501 nouveaux contrats de professionnalisation** (dispositif du secteur privé)

**141** concernent une **personne en situation de handicap (PSH)** soit **2%** des contrats ; **+ 44%** en un an (+ 8%)

**42%** de femmes (50% tous publics) ; **35 ans** en moyenne (27 ans)

**17%** de **non-diplômés** et **25%** de titulaires d'un niveau **CAP-BEP** (respectivement 15% et 17%)

**54%** dans une **entreprise de - 50 salariés** (51%) ; **76%** dans les services (84%)

## c) Axe 2 : Formation et alternance – Les chiffres-clés

### *DEBOE en formation/DETP en formation (à fin décembre 2021)*

**54%** de **femmes** (53% DETP en formation)

**3%** de **moins de 25 ans** (14%)

**51%** de **50 ans ou plus** (21%)

**42%** de titulaires d'un **CAP-BEP** (32%).

### *Organismes de formation (OF) et stagiaires de la formation continue des DE (FCDE hors SASO) (en 2020)*

**85 OF** accueillent des PSH, soit **79%** des OF de la région

**774 stagiaires en situation de handicap**, soit **8%** des stagiaires de la FCDE en région  
dont **157** préparent un **niveau CAP-BEP**, soit **20%** des stagiaires en situation de handicap

**Légère élévation du niveau préparé** pour l'ensemble des stagiaires y compris les PSH (en un an)

### *Mise en œuvre de la Ressource handicap formation (RHF) (en 2020)*

**66 PSH bénéficiaires d'un appui** individualisé (dont 56% d'apprentis et 44% de demandeurs d'emplois).

**138 OF conseillés** sur le volet handicap de la démarche Qualiopi

**Une centaine de référents handicap professionnalisés** par l'intermédiaire du Carif-Oref et de l'Agefiph.

[CLIQUER ICI pour  
accéder aux  
sources, données  
et constats  
détaillés par  
grands indicateurs  
et départements](#)



### *Gouvernance*

**L'évolution législative fait émerger de nouvelles pratiques.** Exemples : Financement des contrats d'alternance par les OPCO ; Commission de mise en emploi pour préparer l'insertion des personnes dans l'entreprise (Région) ; Système de contrôle des prestataires sur l'accessibilité (Qualiopi) ; Accompagnement des organismes de formation dans l'accueil et la prise en compte des PSH (formation de référent handicap).

**La convention cadre tripartite Région, Agefiph, Fiphfp favorise la mise en œuvre de ces changements.**

### *Outils d'analyse*

L'analyse des profils des PSH (niveau de formation, DEBOE...) et de leurs évolutions, du marché du travail, des métiers en tension pour l'orientation des DEBOE, de l'évolution de l'offre de services de l'Agefiph (INCLU'PRO, RHF)

## c) Axe 2 : Formation et alternance – Les enjeux

### Champs d'intervention

<i>Actions à développer</i>	<i>Publics / problématiques prioritaires</i>
Ingénierie de formation	Rapprochement écoles et entreprises, renforcer les liens, démystifier la question du handicap ; Repenser le contenu pédagogique (supports, rythmes...)
Orientation vers les métiers en tension	Face à la pénurie de candidats, les PSH orientées vers les métiers en tension (difficultés d'ordre divers à les mobiliser)
Développer les liens avec les SIAE	Découverte métiers, Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), chantiers d'insertion pour permettre au PSH de remettre le pied à l'étrier par le biais de la formation
Préformations	Remobilisation et développement des savoirs de base (cf. INCLU'PRO)
Valorisation de l'expérience	Portefeuille de compétences, VAE pour l'accès aux formations qualifiantes

## d) Axe 3 : Maintien dans l'emploi – Les chiffres-clés



*Situations à risque : une tendance majoritaire à la baisse (en 2020)*

**3 472 personnes** inscrites à Pôle emploi suite à un **licenciement pour inaptitude physique**, dont **47%** de **45 ans ou plus**  
- **17%** en un an (*repli dans l'ensemble des départements, excepté le 04*)

**43 199 accidents du travail** avec arrêt de travail, - **16%** en un an pour le **régime général** ;  
respectivement : **2 469** et - **13%** pour le **régime agricole** ;  
**185** et + **2%** pour le **régime des gens de mer**

**1 766 maladies professionnelles** nouvellement reconnues, - **20%** en un an pour le **régime général** ;  
respectivement : **60** et - **48%** en un an pour le **régime agricole**

**12 923 avis d'inaptitude** (partielle ou totale, temporaire ou définitive cumulées) prononcés par les services de prévention et de santé au travail inter-entreprises (régime général)

**349 avis d'inaptitude** (temporaire ou définitive) prononcés par les services de l' Association Régionale des Caisses de Mutualité Sociale Agricole (ARCMSA), - **14%** en un an

## d) Axe 3 : Maintien dans l'emploi – Les chiffres-clés



*Accompagnements individuels au maintien : une tendance à la baisse également (en 2020)*

**8 890 personnes accompagnées** individuellement par le service social de la **Carsat**, - **20%** en un an

**689 personnes accompagnées** individuellement par les services ASS de **l'ARCMISA**, - **39%** en un an

**1 644 nouveaux dossiers ouverts** par les Cap emploi (axe maintien dans l'emploi)

**3 264 parcours** traités dans l'année :

→ **signalements** ayant donné lieu à l'ouverture d'un parcours : **52%** provenant des médecins du travail, **15%** effectués par l'employeur (secteur privé), **11%** effectués par le salarié

→ **entreprises bénéficiaires** d'un accompagnement : **25%** des établissements - **de 10 salariés** ; relevant principalement des **secteurs** «Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles», «Santé et action sociale» et «Industrie manufacturière»

→ **personnes bénéficiaires** d'un accompagnement : **45%** de **50 ans ou plus**, **76%** d'**employés qualifiés**, **55%** de déficience motrice et **20%** de maladie invalidante

→ **mesure mobilisée** : **44%** d'aides à l'**adaptation des situations de travail**

**1 391 maintiens dans l'emploi** réalisés avec l'appui du Cap emploi, - **16%** en un an

dont **92%** sur le **même métier** et **84%** suite à une **prise en charge - de 18 mois**

CLIQER ICI pour  
accéder aux sources,  
données et constats  
détaillés par grands  
indicateurs et  
départements via le  
tableau de bord du  
Maintien dans  
l'emploi

## d) Axe 3 : Maintien dans l'emploi – Les enjeux



### Gouvernance

Une **dynamique de copil très appréciée** (assiduité, acculturation mutuelle, groupes opérationnels) ; avec quelques réserves (**réunions trop longues**, notamment présentation de dispositifs)

### Outils d'analyse

La perspective d'un **outil de pilotage** basé sur la sélection de **quelques indicateurs clés** est jugée opportune. En complément, le tableau de bord du Carif-Oref peut être utilisé sur les territoires (diagnostic partagé)

Une **analyse typologique** mettant en relation les **caractéristiques des publics** et les prestations susceptibles de leur être proposées peut être pertinente (cf. approche du Service médical de l'Assurance Maladie)

### Champs d'intervention

<i>Actions à développer</i>	<i>Publics / problématiques prioritaires</i>
déficit de médecin du travail (MdT) – liens à renforcer avec <b>acteurs médicaux</b>	Zoom sur les <b>pathologies psychiques</b> (en expansion depuis crise)
diffusion d' <b>infos sur les aides au maintien</b> (jugées sous-utilisées)	Zoom sur les <b>travailleurs seniors</b> (coopération avec experts)

*Employeurs soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) (en 2019 – en attente des données Urssaf)*

**6 543 établissements assujettis** à l'OETH en région

**61%** des établissements entre **20 et 49 salariés**

**57%** relevant des **secteurs** «Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles» ; «Santé humaine et action sociale» ; «Industrie manufacturière» ou «Construction»

*Effectifs d'assujettissement*

**565 892 salariés** en ETP, toutes tailles d'établissement confondues

Une **répartition relativement homogène** selon la **taille des établissements** en région

Mais **très variable sur les territoires** en fonction du tissu économique local

*Emplois directs*

**20 331 travailleurs handicapés** en ETP, employés directement par les établissements assujettis

Un **taux d'emploi direct** de **3,6%** en région (*entre 4,4% dans le 04 et 3,4% dans le 13*)

*Modalités de réponse à l'OETH (en 2019 – en attente des données Urssaf)*

**Emploi direct** : **79%** des employeurs assujettis (sans accord handicap de branche)  
*(entre 75% dans le 06 et 89% dans le 05)*

**Sous-traitance avec le secteur protégé (ESAT) ou adapté (EA)** : **11%** des employeurs assujettis (sans accord) combinent cette modalité avec la précédente *(entre 8% dans le 06 et 20% dans le 04)*

**Versement d'une contribution financière à l'OETH**, calculée en fonction des autres modalités mises en œuvre ou non : **11%** des employeurs assujettis (sans accord) versent uniquement une contribution à l'Agefiph *(entre 7% dans le 84 et 15% dans le 06)*

**Adhésion à un accord OETH signé par leur branche** et versement d'une contribution à l'association porteuse/gestionnaire de cet accord : **16%** des employeurs assujettis adhèrent à ce type d'accord  
Au global, **48 %** des **employeurs assujettis** (avec ou sans accord) susceptibles de verser une **contribution à l'Agefiph** (en complément ou en l'absence d'autres actions)

*Actions et conventions Agefiph* **33 actions** proposées en 2021; **290 entreprises** participantes aux ateliers

**Conventions** établies avec les acteurs suivants : **Pôle de compétitivité** (SAFE / Cap Energies / PSP) ;

**Branches professionnelles** (FNTV / UIMM Provence) ; **Organisation Syndicale** (CFDT) ;

**Projets en alternance** (FIAM / Hugo)



[CLIQUEZ ICI pour  
accéder aux  
sources, données  
et constats  
détaillés par  
grands indicateurs  
et départements](#)

## e) Axe 4 : Sensibilisation des employeurs – Les enjeux

### Gouvernance

Aboutir à des **actions plus interinstitutionnelles** en direction des acteurs économiques (Organisation professionnelle (OP) notamment)

Axe jugé du ressort de l'Agefiph et du Fiphfp mais souhaite **que les 2 fonds informent davantage**, dans le cadre de leurs actions de sensibilisation, **sur les outils de leurs partenaires**

### Outils d'analyse

Mieux **appréhender les accords Etat et les conventions Agefiph** (+ outillage Fiphfp) ; actions conduites, résultats

Analyse typologique : besoins / argumentaire à développer suivant les **types d'employeurs**

### Champs d'intervention

<i>Actions à développer</i>	<i>Publics / problématiques prioritaires</i>
partenariats avec les OP représentatives des <b>TPE/PME</b>	besoins + bonnes pratiques les filières / <b>métiers en tension</b> (poursuivre réflexion)
<b>échanges de pratiques</b> en matière de prospection/coopération avec les OP	

## 4° SYNTHÈSE DES ÉCHANGES

*À la lumière des constats et enjeux formulés*

① *Constats généraux confirmés / nuancés ?*

② *Spécificités à noter (territoires, situations de handicap...)*

③ *Enjeux prioritaires pour le PRITH (dispositifs, etc.)*

### Sur la donnée

- Un intérêt fort pour la qualité des données (récentes, territorialisées, structurées...) et pour un suivi très régulier des indicateurs (enjeux d'accès à l'emploi des PSH, développement de l'alternance, etc.)
- Un besoin prégnant de données fiables mises à disposition pour construire des politiques publiques et des actions pertinentes (ex. une plateforme collaborative)
- Des données peu connues (milieu protégé) et un travail partenarial à mener
- Des difficultés à pouvoir transmettre des informations chiffrées (cf. RGPD)
- Des sollicitations de données jugées nombreuses et chronophages (*point déjà souligné lors de la phase d'entretiens*), une convergence des demandes de remontées d'information à construire entre les services
- Hormis les attentes sur les données chiffrées, besoin de cartographier les actions en cours (vérifier les « *champs non couverts ou pas assez développés* », les « *articulations entre droit commun et actions complémentaires* »)

### Sur les réseaux et la gouvernance

- Un souhait d'articulation de la gouvernance du PRITH avec les SPED (*point déjà souligné lors de la phase d'entretiens*)
- Des réseaux à construire ou à consolider (ex. avec l'ARS, les MDPH...)

### *Sur les réseaux et la gouvernance (suite)*

L'importance de réseaux d'acteurs et d'une dynamique infrarégionale (ex. Programme départemental d'insertion pour travailleurs handicapés-PDITH, Partenaires pour l'insertion des travailleurs handicapés dans les Alpes-Maritimes-PITAM)

- Le besoin d'un maillage avec la Région sur l'axe formation
- Une mobilisation et des coopérations à accompagner ; en veillant à anticiper la mise en place d'instances (« *délai de prévenance à prendre en considération* »)

### *Sur l'information*

- L'intérêt pour des supports de diffusion et de mutualisation synthétiques et réguliers (ex. une newsletter) et des temps d'échange (*points déjà soulignés lors de la phase d'entretiens*)
- Un besoin d'acculturation sur les dispositifs, les actions complexes à mettre en œuvre

Le Carif-Oref de Provence - Alpes - Côte d'Azur alimente et anime depuis plus de dix ans une base de données qui représente une ressource incontournable pour l'aide à la décision des acteurs publics. Cette base met à disposition de l'information sur l'offre de formation et alimente les principaux outils de valorisation et de prescription de l'offre (Parcoursup, le catalogue de l'offre de formation en apprentissage, Affelnet...).

Consulter les publications



[CLIQUEZ ICI](#)  
[Pour aller plus](#)  
[loin sur les](#)  
[travaux de la](#)  
[mission handicap](#)  
[du Carif-Oref](#)

## Handicap

Le Carif-Oref porte la Mission régionale d'observation de l'emploi et de la formation des personnes handicapées (ou « Mission observation Handicap ») depuis plus de 20 ans. Cette mission, soutenue par la Drees, la Région et l'Agefiph, développe un programme d'activités annuel intégrant :

- des outils statistiques (tableau de bord « Ensemble, prévenir la désinsertion professionnelle ») ;
- des études ad hoc sur des étapes spécifiques de sécurisation de parcours (accès à l'emploi, formation, maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), sur des dispositifs (handicap et contrats d'apprentissage) ou sur la prise en compte du handicap dans les politiques institutionnelles, économiques et sociales ;
- une newsletter ainsi que des présentations de résultats d'études, en lien avec les modules Handicap financés par l'Agefiph dans le cadre du dispositif de professionnalisation du Carif-Oref.

Ces actions viennent en appui des instances interinstitutionnelles orientées sur l'inclusion sociale et professionnelle des publics en situation de handicap qu'il s'agisse d'outiller le Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés – PRITH – ou le comité de pilotage de la Charte régionale de coopération pour le maintien dans l'emploi.



## QUELQUES RÉFÉRENCES HANDICAP DU CARIF-OREF

### *Thématiques formation et alternance*

- « *La prise en compte du handicap en formation : quelles pratiques et perspectives de professionnalisation ? Enquête auprès de représentants d'OF et CFA en Provence – Alpes – Côte d'Azur* », Lorent, P., coll. Point de vue, n°2, janvier 2022
- « *Quelle sécurisation des projets de formation en Provence-Alpes-Côte d'Azur ? L'exemple des demandeurs d'emploi en situation de handicap* », Lorent, P., coll. Point de vue, n°1, juin 2021
- « *Convention cadre d'engagement 2018 – 2021 Région-Agefiph-Fiphf – Synthèse du suivi statistique 2019*, Lorent, P., Petrovitch, A., Reveille-Dongradi, C., Hors Collection, novembre 2020
- « *Contrat d'apprentissage et handicap : le point de vue des entreprises privées* », Lorent, P., coll. Etudes, n°29, juin 2016
- « *Enquête Apprentissage et Handicap. Quelles conditions d'intégration en milieu ordinaire ?* », Lorent, P., coll. Etudes, n°15, décembre 2010

### *Thématique emploi et sensibilisation des employeurs*

- « *Ensemble, prévenir la désinsertion professionnelle : chiffres-clés 2020 pour la région Provence – Alpes – Côte d'Azur et ses départements* », Héraud, A., Lorent, P., coll. Panorama n° 4, mars 2022
- « *Handicap : quel engagement des acteurs économiques ? L'exemple des OPCA et Opacif en Provence – Alpes – Côte d'azur* », Houmair, S., Lorent, P., coll. Grand angle n° 6, juillet 2018
- « *Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?* », Bremond, F., Gay-Fragneaud, P. et collectif d'auteurs, coll. Grand angle n° 11 et n°13, octobre 2018 et janvier 2019
- « *Discriminations liées à l'origine ou au handicap : des vécus différents, des pistes d'action complémentaires* », Chaintreuil, L., Inthavong, S., Lorent, P., coll. Mémo n° 62 , mars 2015
- « *La sensibilisation des employeurs à l'embauche, au maintien dans l'emploi et à la formation des travailleurs handicapés* », Lorent, P., coll. Rapport d'étude n° 1, septembre 2012



