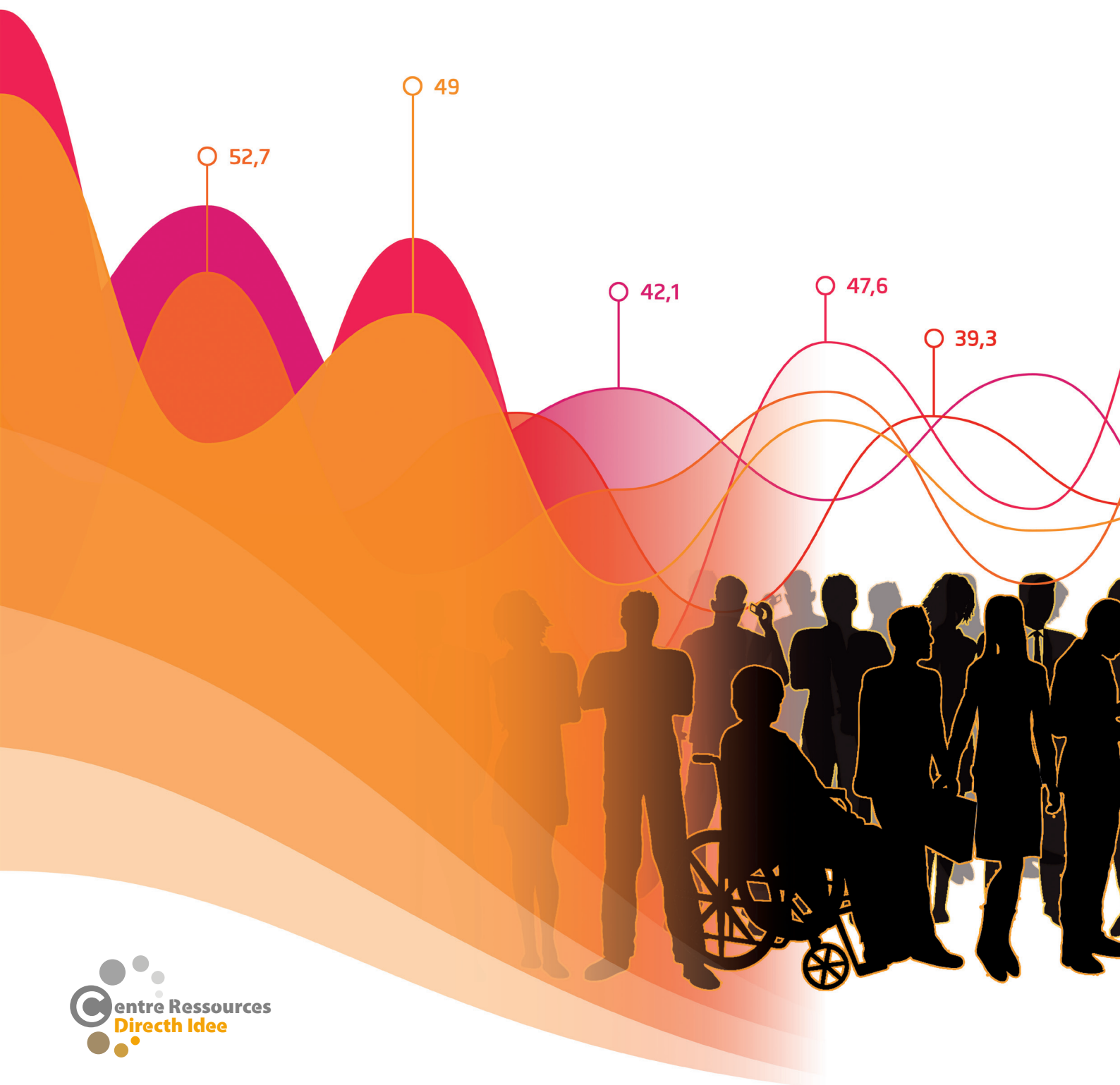


# Handicap & Insertion Professionnelle en Rhône-Alpes

Rapport annuel : données 2012 & évolutions 2011-2012

par l'  **bservatoire**  
régional de l'emploi des personnes handicapées





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

Cette dernière propose, dans la lignée des travaux de l'OMS, une nouvelle définition du handicap qui prend en compte la **dimension situationnelle du handicap.**

Au-delà de la prise en charge de la personne, il s'agit dorénavant de promouvoir sa participation sociale de la façon la plus effective possible. L'approche globale du handicap est basée sur l'affirmation, ou la réaffirmation des droits (à la compensation, la scolarisation, la formation, l'emploi, l'accès à la culture et aux loisirs,...).

Près de six ans après l'entrée en vigueur de la Loi du 11 février 2005, la **Loi n°2011-901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap** vient modifier ou renforcer certaines dispositions de la Loi de 2005.

D'une part, suite au bilan des premières années d'activité des MDPH, la Loi du 28 juillet 2011 opère des ajustements plus ou moins profonds des modalités de fonctionnement des MDPH. Elle précise également les rapports entre les MDPH et les organismes participant au Service Public de l'Emploi (SPE).

D'autre part, elle vient réaffirmer la place du SPE et de l'État dans le pilotage des politiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées et définit le rôle des acteurs en charge de ces politiques. L'Etat devient donc l'acteur central de la politique de l'emploi des personnes handicapées et fixe « en lien avec le SPE, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph) et le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), les objectifs et priorités de cette politique » (Art.12 de la Loi du 28 juillet 2011).

Ce pilotage s'est concrétisé par la signature d'une Convention Pluriannuelle d'Objectifs et de Moyens (CPOM) le 27 novembre 2013 avec tous les partenaires de la politique de l'emploi des personnes handicapées.

La politique de l'emploi des personnes handicapées en Rhône Alpes trouve son expression dans la mise en place, au sein de la commission emploi du CCREFP, d'une sous-commission du Handicap où siègent tous les acteurs de cette politique publique.

Dans un contexte économique difficile et un environnement politique et institutionnel propre à la région Rhône-Alpes, la complexité de la thématique du handicap et de l'emploi nécessite une spécialisation forte et un investissement de recherches et d'observations important autant du point de vue de la mise en œuvre des politiques régionales, des particularités des contextes locaux et surtout des attentes et besoins du public cible de ces politiques.

Depuis de nombreuses années déjà, et au travers de ses missions d'information, d'analyse et de sensibilisation, l'Observatoire est au service de l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées afin de faciliter l'orientation des politiques locales et régionales en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. La pertinence de l'outil d'observation réside en effet dans l'intégration d'un zoom sur le public handicapé dans les réflexions régionales plus générales sur les politiques d'emploi et de formation.



**Ce rapport annuel** synthétise les informations disponibles sur les personnes en situation de handicap et leur insertion professionnelle en région Rhône-Alpes.

Il s'articule autour de trois parties principales relatives à la population handicapée, aux travailleurs handicapés et au marché du travail ainsi qu'aux actions et moyens mis en œuvre en matière d'accès à la formation, d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.

Cette 7ème édition porte sur les données de l'année 2012 et les évolutions enregistrées entre 2011 et 2012. Quand cela est nécessaire, les données des années antérieures sont également présentées. Par ailleurs, autant que possible, des éléments comparatifs nationaux, régionaux, départementaux, voire infra départementaux sont apportés. Ils permettent de situer les départements rhônalpins par rapport à la moyenne régionale et les évolutions observées en Rhône-Alpes par rapport au niveau national.

Plusieurs encadrés rappellent les définitions et le cadre législatif en vigueur; certains illustrent les résultats d'études menées au niveau national ou régional permettant ainsi d'enrichir l'analyse.

A la fin du document, une synthèse par chapitre présente les principaux éléments ressortis, un index et une bibliographie détaillée permettant au lecteur qui le souhaite d'approfondir certains thèmes particuliers.

Ce document ainsi que l'ensemble des publications de l'Observatoire sont intégralement téléchargeables sur le site internet du CRDI : [www.handiplace.org](http://www.handiplace.org)

## Remerciements

L'Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées tient à remercier l'ensemble des institutions, organismes et partenaires qui ont contribué à cette édition 2013, notamment par la transmission de données statistiques.

Les données présentées dans ce rapport proviennent en effet de nombreux organismes à compétence régionale ou nationale : la DIRECCTE, l'Agefiph, le Conseil Régional, Pôle emploi, le FIPHFP, les Missions locales, la CARSAT, la CNAMTS, la MSA, la CNAF, les MDPH, les Cap emploi, les SAMETH, la Dares, la DREES, l'ARS, l'AFPA, le Ministère de l'Éducation nationale, l'Insee, la FAGERH, L'ADAPT, les Chambres consulaires et l'OPCALIA...

## Réalisation

Ce document a été réalisé par l'équipe de l'Observatoire : Claire PUTOUD, Responsable de l'observatoire, Sandrine VANDELDE et Brigitte CAYLA, chargées d'études statistiques avec l'appui technique de Benjamin FRIESS, graphiste, et Clarisse BATENT, assistante du pôle observatoire.

**Pour contacter l'Observatoire de l'emploi des personnes handicapées :**

[observatoire@handiplace.org](mailto:observatoire@handiplace.org)



## Sommaire

### La population handicapée

#### ① Le contexte sociodémographique

- **Éléments de démographie générale** 8
  - Contexte national 8
  - La situation de la région Rhône-Alpes 9
- **Approches quantitatives de la population handicapée** 10
  - La population handicapée au niveau national 10
  - La population handicapée en région Rhône-Alpes 14
  - La population handicapée départementale : zoom sur la Loire et le Rhône 14
- **Les jeunes en situation de handicap** 16
  - La scolarisation des enfants et adolescents 16
    - En milieu ordinaire 17
    - En milieu spécialisé 18
  - Les étudiants en situation de handicap 19

#### ② Les reconnaissances du statut de travailleur handicapé en Rhône-Alpes

- **Les reconnaissances délivrées par les MDPH** 21
  - Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) 21
  - La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) 23
  - L'Orientation Professionnelle (ORP) 24
  - L'Allocation Adulte Handicapé (AAH) 25
  - La Carte d'Invalidité (CIN) 27
- **Les autres types de reconnaissances** 28
  - Les Accidents du Travail, les accidents de trajet et les Maladies Professionnelles (AT/MP) 28
  - La pension d'invalidité 30

#### ③ Les caractéristiques des travailleurs handicapés

- **Les jeunes travailleurs handicapés suivis par les missions locales** 33
  - La prise en compte du handicap par les Missions locales 33
  - Principales caractéristiques des jeunes RQTH 33
- **Les travailleurs handicapés en emploi** 34
  - Les salariés du secteur privé 34
  - Les salariés du secteur public 37
- **Les travailleurs handicapés en recherche d'emploi** 38

### Les travailleurs handicapés et le marché du travail

#### ① La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur privé

- **Les établissements privés** 42
  - Définition établissements assujettis du secteur privé 42
  - Les établissements privés en Rhône-Alpes 42
- **La réponse à l'obligation d'emploi** 44
  - Obligation totale et Unités Bénéficiaires liées à l'emploi direct réalisées 44
  - Les taux d'emploi de bénéficiaires 45
  - Les modalités de réponse des établissements 46
  - Les UB manquantes, Établissements à « Quota Zéro » et dépassements de l'obligation 48
  - La collecte de l'Agefiph 49
- **L'emploi dans les Entreprises Adaptées et les ESAT** 50
  - Le milieu ordinaire : les Entreprises Adaptées (EA) 50
  - Le milieu protégé : les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) 51

#### ② La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur public

- **Les établissements publics** 53
  - Définition des établissements assujettis du secteur public 53
  - Les établissements publics en Rhône-Alpes 53
  - Les effectifs employés, par type de fonction publique 54
- **La réponse à l'obligation d'emploi** 55
  - L'emploi direct 55
  - Les autres modalités de réponses à l'obligation d'emploi 55
  - Les établissements n'employant aucun TH 56
  - La collecte FIPHP 56

#### ③ La demande d'emploi des travailleurs handicapés

- **Contexte national** 57
- **Contexte régional** 59
- **La demande d'emploi des travailleurs handicapés** 60
  - Le taux de chômage du public travailleurs handicapés 60
  - Les flux d'entrées, de sorties 60
  - Les licenciements pour inaptitude 61



## Les actions et moyens mis en œuvre

### ① L'orientation, la formation et la préparation à l'emploi

- **La mobilisation vers l'emploi et l'immersion en entreprise** **64**
  - Les actions d'accompagnement proposées par Pôle emploi 64
  - Les aides à l'évaluation professionnelle des demandeurs d'emploi 65
  - Les actions à destination du public jeune 67
- **Les actions d'orientation et de remise à niveau** **68**
  - Les actions financées par la Région, l'Agefiph et l'État 68
    - Les Actions d'Orient Formation (AOF) 68
    - Les actions de l'Agefiph : formations courtes et remise à niveau 68
    - Les compétences clés 69
  - L'offre des Centres de Rééducation Professionnelle : la préorientation et les UEROS 70
- **La formation qualifiante** **71**
  - Les dispositifs de formation de droit commun 71
    - La démarche H+ du Conseil Régional 71
    - Les actions de formations à destination des demandeurs d'emploi 72
    - La formation par alternance 73
  - L'offre de formation des Centres de Rééducation Professionnelle 74

### ② L'accompagnement et l'accès à l'emploi

- **Les offres d'emploi recueillies** **76**
  - Les offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi 76
  - Les offres d'emploi enregistrées par Cap emploi 77
  - Les besoins en main d'œuvre et les métiers en tension 77
- **L'activité du réseau des missions locales** **79**
  - La nature des contrats 79
  - Les secteurs d'activités concernés par les contrats 80
- **L'activité du réseau Cap emploi** **80**
  - Les actions auprès du public 81
  - Les actions auprès des employeurs 83
- **Les mesures pour l'emploi** **84**
  - Les bénéficiaires des aides mobilisables dans le cadre de l'accès à l'emploi 84
  - Les contrats aidés 86
  - Les créations d'entreprises 87

### ③ Le maintien dans l'emploi

- **Le dispositif de maintien dans l'emploi en Rhône-Alpes** **88**
  - Une politique concertée spécifique à la région Rhône-Alpes 88
  - Un fonctionnement opérationnel en plusieurs étapes 90
- **Les résultats du dispositif maintien** **91**
  - Les signalements enregistrés par les coordinations départementales 91
  - Les prises en charge et les mesures d'accompagnement 93
  - Les cas traités et clos 95
    - Les motifs de clôture 95
    - Les maintiens réalisés 96
    - Les reclassements externes relayés 97
- **Les caractéristiques des dossiers ouverts** **98**
  - Caractéristiques des employeurs 98
  - Caractéristiques des salariés 99

L'essentiel par chapitre 100

Bibliographie 103

Sites Internet consultés 105

Index 106

Sigles utilisés 107

Présentation de l'Observatoire 109

# La population handicapée

## ① Le contexte sociodémographique

- Éléments de démographie générale
- Approches quantitatives de la population handicapée
- Les jeunes en situation de handicap

## ② Les reconnaissances du statut de travailleur handicapé en Rhône-Alpes

- Les reconnaissances délivrées par les MDPH
- Les autres types de reconnaissances

## ③ Les caractéristiques des travailleurs handicapés

- Les jeunes travailleurs handicapés suivis par les missions locales
- Les travailleurs handicapés en emploi
- Les travailleurs handicapés en recherche d'emploi



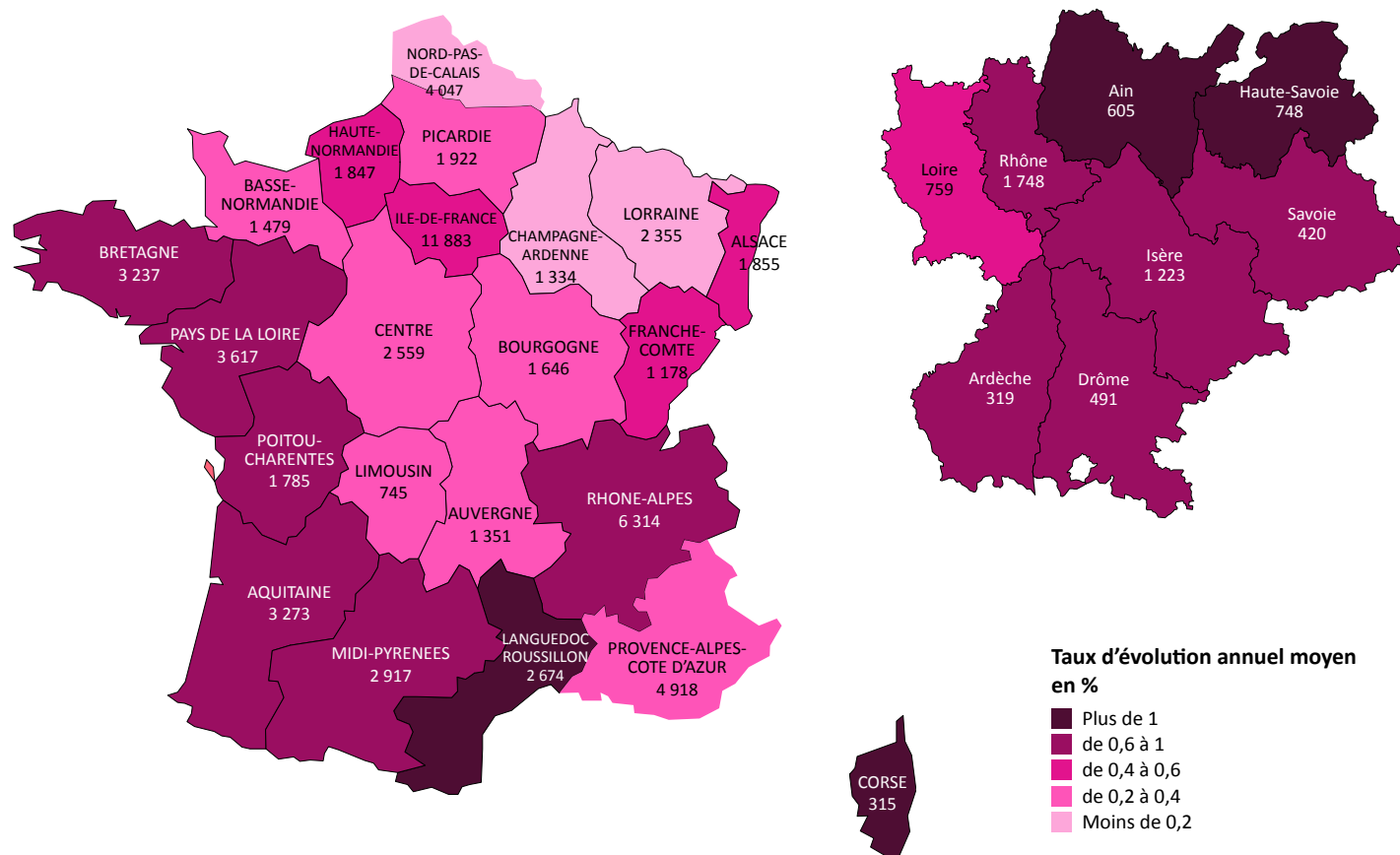
## 1 Le contexte sociodémographique

### • Éléments de démographie générale

#### Contexte national

Sur les 63,4 millions d'habitants estimés par le recensement en France métropolitaine au 1<sup>er</sup> janvier 2012, la région Rhône-Alpes en regroupe 10,0%. Avec 6 342 milliers d'habitants, elle est ainsi la deuxième région la plus peuplée de France après l'Île de France et avant les régions Provence Alpes Côte d'Azur et Nord-Pas de Calais.

**Cartographie 1 : Population moyenne des régions (en milliers) en 2011 et taux d'évolution - Population des départements de Rh-A (Rhône-Alpes) et taux d'évolution**



Champ : France, territoire au 31 décembre 2010

Source : Insee, estimations de population et statistiques de l'état civil.

De 2006 à 2011, la région Rhône-Alpes a gagné 270,7 milliers d'habitants, soit une croissance annuelle moyenne de 0,9%. Cette croissance annuelle régionale est supérieure à celle de la France métropolitaine qui est de 0,5%. L'évolution régionale traduit mal les disparités départementales : la Haute-Savoie et l'Ain enregistrent des croissances démographiques fortes (respectivement +1,3% et +1,2% par an) alors que la population du département de la Loire n'a augmenté que de 0,5% par an sur ces 5 années.



### La situation de la Région Rhône-Alpes

Le dynamisme démographique de Rhône-Alpes s'appuie à la fois sur un excédent naturel (plus de naissances que de décès) et sur un solde migratoire positif (plus d'arrivées que de départs), ce qui fait sa spécificité, car les autres régions à forte croissance démographique le sont essentiellement par les apports migratoires et non par une dynamique naturelle.

Cette croissance liée au solde naturel autant qu'au solde migratoire se retrouve dans les départements de la Haute-Savoie et de l'Ain.

La population de Rhône-Alpes est plus jeune dans son ensemble que la population française de métropole : l'indice de vieillissement y est de 65,1 contre 70,7 en France métropolitaine. Les départements de l'Ardèche et de la Loire, avec un indice respectif à 92,0 et 79,9 sont les plus vieillissants de la région et ceux de l'Ain et de la Haute-Savoie les plus jeunes (indices de vieillissement respectifs de 57,1 et 58,3). Ces constats se retrouvent également dans la répartition par âge de la population (graphique n°1).

La parité hommes-femmes, qui en France donne la majorité aux femmes (représentées à 51,6%), se retrouve en Rhône-Alpes avec 51,2% de femmes. Dans l'Ain, l'Isère et les deux départements savoyards cette proportion est inférieure à 51% (50,4% dans l'Ain et 50,8% dans les trois autres départements).

**Tableau 1 : Estimation de la population au 1<sup>er</sup> janvier 2012 en Rhône-Alpes et en France métropolitaine, par sexe et classe d'âge**

	Rhône-Alpes		France métropolitaine
	Effectif	%	%
Moins de 20 ans	1 614 013	25,4%	24,5%
20 à 59 ans	3 297 869	52,0%	51,9%
60 ans et plus	1 430 448	22,6%	23,7%
Hommes	3 092 491	51,2%	51,6%
Femmes	3 249 839	48,8%	48,4%

Source : Insee, estimations de population, au 1<sup>er</sup> janvier 2012, données provisoires arrêtées à fin décembre 2012.

### ? Définition

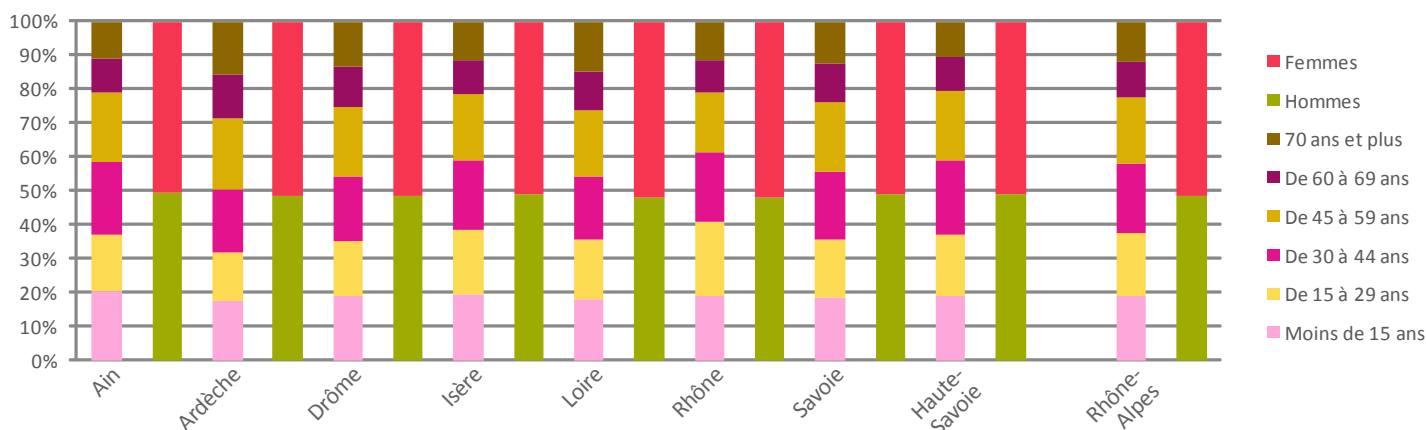
#### Indice de vieillissement :

L'indice de vieillissement est le rapport de la population des 60 ans et plus à celle des moins de 20 ans. Un indice autour de 100 indique que les 60 ans ou plus et les moins de 20 ans sont présents dans à peu près les mêmes proportions sur le territoire.

Plus l'indice est faible, plus le rapport est favorable aux jeunes, plus il est élevé, plus il est favorable aux personnes âgées.

Source : Insee.

**Graphique 1 : Répartition de la population des départements de la région rhônalpine par tranche d'âge au 1<sup>er</sup> janvier 2012**



Source : Insee, estimations de population, au 1<sup>er</sup> janvier 2012, données provisoires arrêtées à fin décembre 2012.

### En chiffres

#### Selon un scénario central de projection démographique...

...la population de l'ensemble des territoires rhônalpins augmenterait de 22,5% entre 2007 et 2040, soit moitié plus que la France métropolitaine. Cette croissance démographique créerait des besoins supplémentaires en termes d'équipements, d'établissements scolaires ou de structures d'accueil pour personnes âgées, mais aussi des besoins accrus en logements et donc en espace constructible. En effet, la baisse tendancielle du nombre moyen de personnes par ménage amplifierait la demande déjà croissante de logements induite par l'augmentation de la population. Et l'éventuelle poursuite du développement des maisons individuelles au détriment des logements collectifs accentuerait sensiblement la consommation d'espace.

Le vieillissement de la population concernera tous les territoires d'ici 2040. La part des personnes de moins de 25 ans baisserait en moyenne de 3,6 points alors que celle des personnes âgées de 65 ans et plus augmenterait de 10,4 points.

En 2040, malgré la baisse de la part des moins de 25 ans, les quatre territoires ayant la plus grande part de jeunes resteraient les mêmes qu'en 2007. Il s'agirait de Métro-Grenoble (33%), suivie par Isère Porte des Alpes, le Grand Lyon et Dombes Val-de-Saône Sud.

Source : Insee Rhône-Alpes, La Lettre Analyses, N° 144 - mai 2011, « Territoires de Rhône-Alpes : à l'horizon 2040, cinq profils d'évolution démographique ».



## • Approches quantitatives de la population handicapée

Contrairement à l'ensemble de la population, la population handicapée ne peut pas être quantifiée par le recensement mais par des enquêtes de population générale. Le principe du recueil de l'information repose sur des petits échantillons, lesquels apportent des données de nature déclarative mettant en évidence les difficultés de santé, les limitations fonctionnelles et la restriction globale d'activité de la personne. La notion de handicap est ainsi approchée à différents niveaux, prenant en compte tant le handicap ressenti, qu'identifié ou reconnu. Elles sont généralement menées à un niveau national (sauf extension particulière) et ne sont souvent pas représentatives à un niveau local.

Ces enquêtes sont :

- l'enquête Handicap Incapacité Dépendance (HID),
- l'enquête Vie Quotidienne et Santé (VQS),
- l'enquête Handicap-Santé, avec le volet Ménage (HSM),
- le module ad-hoc, complémentaire de l'enquête Emploi, sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Chapitre 2),
- et l'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP) (Chapitre 2).

### La population Handicapée au niveau national

#### L'enquête HID : les causes et conséquences des incapacités sur la vie sociale

Les dénombrements (issus de l'enquête HID menée en 1998, qui développe l'aspect social du handicap), et ses premiers traitements ont fait ressortir clairement que l'estimation du niveau de handicap augmente avec l'âge, la féminisation de la population et le poids des catégories sociales les moins aisées.

## ? Définition

### Enquête Handicap Incapacité Dépendance (HID)

L'enquête est menée de 1998 à 2001 par l'Insee en plusieurs vagues, permettant dans un premier temps d'identifier les personnes qui seront enquêtées. Dans un deuxième temps une étape sera réalisée auprès des personnes vivant à leur domicile ou bien en institution, qui sert à décrire les incapacités des personnes en question, les origines ou les causes de ces incapacités et leurs conséquences handicapantes éventuelles dans les principaux domaines de l'activité sociale. Ces mêmes personnes sont à nouveau interviewées deux ans plus tard afin d'étudier les évolutions de leur situation.

Ainsi 15 000 personnes vivant en institution ont été enquêtées fin 1998 et 360 000 l'ont été à leur domicile lors du recensement de 1999. Le deuxième passage s'est réalisé fin 2000 en institution et fin 2001 pour les personnes vivant en domicile ordinaire.

Parmi les huit départements ayant sollicité l'Insee pour un développement d'enquête (par la méthode d'estimation des petits domaines), figure en Rhône-Alpes : la Loire. L'ORS Rhône-Alpes a de son côté utilisé la méthode des petits domaines, d'une façon différente de l'Insee, pour l'appliquer aux départements de la région.

Pour répondre aux attentes des acteurs locaux, les résultats de l'enquête doivent apporter des informations à des niveaux géographiques plus détaillés que les enquêtes nationales précédentes, sans pour autant grossir les échantillons. L'exploitation de l'enquête HID, par l'ORS, développe donc des méthodes d'estimation des résultats départementaux à partir de l'enquête nationale : « calages sur marge » et « estimations sur petits domaines ».

#### Méthode d'estimation sur petits domaines

En résumé, l'hypothèse de base du modèle d'estimation sur « petits domaines » est d'admettre que le « comportement moyen » dans une zone – département ou région - à l'intérieur d'une post-strate est identique au comportement moyen national dans cette post-strate.

Par exemple, la proportion de malentendants parmi les femmes de telle tranche d'âge, habitant une commune de tel type d'unité urbaine est supposée ne pas dépendre de la zone géographique.

Cette méthode a ses limites : techniques d'une part, en excluant des facteurs locaux dans le postulat de départ, et humaines d'autre part, puisque les informations recueillies s'appuient uniquement sur la déclaration des personnes interrogées sur leur limitations fonctionnelles et le ressenti qu'elles en ont.

Selon cette enquête HID, **la fréquence d'individus souffrant au moins d'une déficience est**, en France métropolitaine (hormis la population des institutions), **de quatre personnes sur dix**. Les trois formes de **déficiences** les plus fréquentes sont, les déficiences motrices, puis intellectuelles ou mentales, et enfin celles liées aux organes et au métabolisme. Elles concernent environ 15% d'individus chacune. Les problèmes d'audition et de vue sont moins fréquents. **Les personnes dans l'incapacité de se déplacer de façon autonome sont évaluées en France métropolitaine à 3% de la population.**

## ? Définition

### Déficience (ou invalidité) selon l'OMS :

elle résulte d'une maladie ou d'un traumatisme. Elle est définie comme la perte (sclérose, amputation) ou le dysfonctionnement de l'une des parties du corps (organe, membre, muscle). La déficience peut être temporaire ou permanente et nécessite des interventions portant sur la personne (exemple : rééducation fonctionnelle). Elle peut également être évolutive ou stable, acquise ou innée.

### Incapacité, Dépendance :

Les incapacités sont les difficultés ou impossibilités de réaliser des actes élémentaires (physiques comme se tenir debout, se lever, monter un escalier, psychiques comme mémoriser...), ou plus complexes (s'habiller, se servir d'un téléphone, parler avec plusieurs personnes...) Elles résultent en général d'une ou plusieurs déficiences



### Les enquêtes VQS et HSM : le handicap au sens large

L'enquête VQS a montré qu'en France métropolitaine **une personne sur dix, vivant chez elle, considère avoir un handicap**. Celles, considérant être limitées dans leurs activités, sont deux fois plus nombreuses que celles qui déclarent avoir un handicap. **Cette déclaration de handicap est plus fréquente chez les hommes que chez les femmes avant 40 ans ; et au-delà de 60 ans, se fait moins fréquente, car les limitations fonctionnelles sont davantage associées à l'âge.**

La difficulté est davantage perçue et déclarée comme handicap lorsqu'elle est d'ordre physique plutôt que psychique.

#### ? Définition

##### Enquête Vie Quotidienne et Santé (VQS)

L'enquête Vie Quotidienne et Santé a été réalisée par l'Insee en 2007 comme préliminaire à l'enquête Handicap Santé, afin d'affiner l'échantillon de celle-ci.

Près de 260 000 personnes ont répondu à cette enquête. Le questionnaire comporte 26 questions qui abordent le handicap de façon la plus diversifiée possible : sur la santé, sur les limitations fonctionnelles, sur l'existence d'aides, enfin sur l'existence d'une reconnaissance administrative d'un handicap et des questions générales sur la perception que les personnes ont de leur situation.

A partir des questions sur les limitations fonctionnelles, quatre groupes de niveaux de sévérité présumée des situations de handicap sont constitués. Le premier regroupant les personnes n'ayant aucune limitation fonctionnelle, les trois autres étant des catégories « emboîtées » : les personnes qui ont au moins une limitation fonctionnelle, les personnes qui ont au moins une limitation fonctionnelle importante, et les personnes qui ont au moins une limitation fonctionnelle absolue. Ces groupes servent à établir la base de sondage du volet « ménages » de l'enquête Handicap-Santé.

Le nombre de répondants a justifié une exploitation autonome, donnant un aperçu des variations par sexe et âge, mais aussi régionales de la prévalence des limitations fonctionnelles et du sentiment de handicap.

Dans le cadre de l'enquête HSM, parmi les adultes de 20 à 59 ans vivant en ménage, au niveau national, **une personne sur deux déclare au moins une limitation fonctionnelle, d'ordre physique, psychique ou comportemental**. A ces âges, près de **deux personnes sur cinq déclarent une limitation cognitive** (psychique ou comportementale) et **une sur quatre (23%) déclare au moins une limitation physique**. Seulement 4% des adultes de 20 à 59 ans déclarent une incapacité physique totale. 13% déclarent au moins une limitation fonctionnelle grave et 37% des difficultés légères.

#### ? Définition

##### Enquête Handicap-Santé

Elle s'est déclinée en deux volets : en 2008, le volet « Ménages » (HSM) enquête auprès d'un échantillon élaboré de 30 000 personnes de 15 à 74 ans vivant en ménage ordinaire ; en 2009, un volet « Institutions » (HSI), complémentaire, interroge 9 000 personnes hébergées en structure spécialisée dans l'accueil de personnes âgées, handicapées et également les personnes en grande difficulté sociale, soit 1 550 institutions.

Quatre départements métropolitains et deux d'outre-mer ont réalisé une extension d'échantillon afin de disposer de résultats significatifs sur leur territoire. Le Rhône est l'un d'entre eux. Dans chacun de ces départements, la taille de l'échantillon est d'environ 3 000 personnes.

[http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/esp2011\\_04\\_limitations-fonctionnelles.pdf](http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/esp2011_04_limitations-fonctionnelles.pdf)

Par ailleurs, **18% des adultes de 20 à 59 ans déclarent de façon plus globale une restriction d'activité**, c'est-à-dire être « limités, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement », et **6% déclarent que ces restrictions sont fortes**.

Les personnes qui déclarent des restrictions globales d'activité **ont moins souvent le baccalauréat que les autres, elles sont aussi plus souvent au chômage et accèdent moins aux activités de loisirs**, que ce soit les pratiques culturelles ou la possibilité de partir en vacances.

L'étude a identifié douze profils type « à risque de handicap », dont cinq sont des profils de limitations physiques, quatre de limitations cognitives et trois de limitations sensorielles.

Les caractéristiques de ces profils sont détaillées pour les adultes d'âge actif (de 18 à 59 ans) dans les deux tableaux suivants. L'un pour les caractéristiques sociodémographiques comparées, à celles des 35,2 millions d'actifs de même âge et l'autre pour les statuts et types de participation sociale.

On peut par exemple constater que les personnes des groupes M3 et M1 (limitations intellectuelles ou comportementales) ont une structure par âge proche de celle de la population tout public, et que les personnes déclarant des limitations fonctionnelles de type P2 (souplesse basse) accèdent, dans des proportions similaires à l'ensemble des actifs, aux différentes catégories socio-professionnelles, hormis celle de cadre.

Tableau 2 : Caractéristiques socio-démographiques pour chaque profil de limitation fonctionnelle

	Tous	P1 force endurance	P2 souplesse basse	P3 membres supérieurs	P4 membres inférieurs	P5 tous membres	M1 comportement	M2 attention mémoire	M3 intellectuel	M4 toutes fonctions mentales	S1 ouïe	S2 vue de près	S3 tous sens
Prévalence (% pondérés)		1,60%	1,90%	0,80%	1,00%	0,40%	3,20%	1,80%	0,80%	0,60%	2,10%	1,00%	0,80%
Nombre d'individus concernés	35,2 millions	570 000	675 000	275 000	350 000	155 000	1 146 000	620 000	300 000	200 000	740 000	340 000	275 000
		+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
		70 000	80 000	50 000	60 000	38 000	100 000	75 000	50 000	40 000	80 000	60 000	50 000
Nb individus HSM		781	817	348	746	287	736	604	527	391	728	295	356
Caractéristiques socio-démographiques (répartition des caractéristiques socio-démographiques au sein de chaque groupe de limitation fonctionnelle).													
Hommes	49	15	47	40	38	54	50	43	58	53	54	41	49
Femmes	51	85	53	60	62	46	50	57	42	47	46	59	51
18-29 ans	27	8	9	5	7	19	32	17	26	17	5	7	8
30-39 ans	24	16	15	15	12	21	19	20	20	24	18	9	12
40-49 ans	25	32	28	31	24	24	22	27	25	27	31	44	29
50-59 ans	24	45	47	49	56	36	27	36	29	32	47	40	50
Diplôme supérieur	29	9	12	9	7	13	10	14	6	5	10	13	15
Bac général ou technique	19	11	12	6	10	9	14	12	9	6	13	8	13
BEP, CAP	27	31	34	36	29	32	34	32	14	22	39	31	34
Collège, primaire	25	50	41	49	54	46	41	43	71	67	39	47	39
Agriculteur	2	0	1	4	2	3	2	4	0	0	4	4	3
Artisan, commerçant	4	2	3	1	2	3	2	4	1	1	6	3	4
Cadre supérieur	12	3	3	3	1	7	2	8	4	0	4	3	5
Profession intermédiaire	19	6	16	6	6	2	14	9	3	9	17	12	12
Employé	25	35	23	23	19	9	30	22	7	13	19	29	21
Ouvrier	18	14	21	23	7	15	27	24	21	13	25	14	18
Pas de PCS	20	40	33	41	63	61	24	29	63	63	25	34	37
Reconnaissance*	5	30	27	34	59	59	12	18	67	60	21	20	34
Non reconnu	93	68	72	63	36	40	87	81	32	37	77	76	66
Manquante	2	2	1	3	5	1	1	0	1	3	1	5	0

**Lecture :** Parmi les 35,2 millions d'adultes d'âge actif (18-59 ans), 1,60%, soit 570 000 personnes, déclarent des limitations fonctionnelles de type «P1 - force et endurance». Ce profil comporte 85% de femmes et 15% d'hommes, contre respectivement 51% et 49% dans l'ensemble des adultes d'âge actif.

\* Reconnaissance officielle d'un handicap, ou d'une perte d'autonomie (allocation, pension ou carte d'invalidité, admission dans un établissement spécialisé...)

**Champ :** France métropolitaine et DOM, 18 à 59 ans vivant à leur domicile, en 2008.

**Source :** Insee, enquête Handicap-Santé 2008, volet «ménages».



Tableau 3 : Statut et participation sociale selon le profil de limitation : statut d'activité ; difficultés relationnelles ; difficultés activités ; reconnaissance administrative.

	En %	Statut d'activité au moment de l'enquête							
		Difficultés dans les activités du quotidien (courses, ménages...)	Difficultés dans les relations avec les autres**	Reconnaissance administrative d'un handicap***	En emploi au moment de l'enquête	Dont milieu protégé	Chômeurs	Inactifs	Étudiants
<b>Hommes</b>	P1 - force endurance	45	22	51	34	7	18	49	0
	P2 - souplesse basse	21	16	38	54	2	18	24	5
	P3 - membres supérieurs	48	17	44	41	1	27	31	0
	P4 - membres inférieurs	76	19	68	28	2	8	63	2
	P5 - tous membres	71	33	57	26	0	14	58	2
	M1 - comportement	12	20	14	69	1	14	15	2
	M2 - attention mémoire	16	19	23	67	2	13	18	2
	M3 - intellectuel	66	47	65	27	8	14	58	2
	M4 - toutes fonctions mentales	65	68	61	31	7	14	53	1
	S1 - ouïe	12	17	21	72	1	7	21	1
	S2 - de près	24	13	26	63	2	12	25	0
	S3 - tous sens	32	20	36	60	2	7	31	2
	<b>Ensemble Hommes</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>76</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
	<b>Femmes</b>	P1 - force endurance	45	13	27	45	1	14	39
P2 - souplesse basse		24	11	17	49	1	7	42	3
P3 - membres supérieurs		44	15	27	42	1	7	48	3
P4 - membres inférieurs		74	28	54	21	3	9	67	3
P5 - tous membres		71	27	62	19	1	9	64	9
M1 - comportement		14	23	10	57	1	14	19	10
M2 - attention mémoire		28	16	15	48	0	16	34	2
M3 - intellectuel		76	54	69	22	10	9	67	2
M4 - toutes fonctions mentales		81	52	60	12	2	15	73	0
S1 - ouïe		26	22	22	58	1	7	34	1
S2 - de près		14	9	15	56	0	2	40	2
S3 - tous sens		36	21	32	44	0	7	43	5
<b>Ensemble Femmes</b>		<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>66</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>10</b>

\* Difficultés dans les activités du quotidien. Au moins une difficulté importante pour l'une des activités importantes de la vie quotidiennes («IADL») suivantes : faire les courses, les tâches ménagères, administratives, préparer les repas, utiliser un moyen de transport seul...

\*\* Relation avec les autres : difficultés importantes pour nouer des relations avec d'autres personnes.

\*\*\* Reconnaissance administrative : reconnaissance officielle d'un handicap, ou d'une perte d'autonomie (allocation, pension ou carte d'invalidité, admission dans un établissement spécialisé...). Données déclaratives.

**Lecture :** Parmi les hommes du profil P1-force et endurance, 45% évoquent des difficultés dans les activités du quotidien et 51% déclarent bénéficier d'une reconnaissance administrative d'un handicap. De plus, 49% d'entre eux sont inactifs, et 34% se déclarent en emploi au moment de l'enquête, dont 7% en milieu protégé.

**Champ :** France métropolitaine et DOM, 18 à 59 ans vivant à leur domicile, en 2008.

**Source :** Insee, enquête Handicap-Santé 2008, volet «ménages».

## La population handicapée en région Rhône-Alpes

En Rhône-Alpes, selon l'estimation réalisée par l'ORS et la DRASS Rhône-Alpes en 2005 à partir des données nationales de l'étude HID, **près de 160 000 personnes (soit 2,6% de la population), âgées de plus de 5 ans et vivant à domicile, étaient en situation de dépendance physique** (selon la grille d'évaluation Colvez) dont un petit tiers (50 000) avait moins de 60 ans. Pour 45 000 de ces personnes, la dépendance physique se doublait d'une dépendance psychique. De plus, 52 000 étaient en situation de dépendance mentale. La **prévalence** de la dépendance, estimée à 3% au niveau régional, apparaissait plus forte sur les départements de la Drôme, de la Loire et de l'Ardèche et plus faible dans l'Ain et la Haute-Savoie.

Dans la région, **39% des individus déclaraient souffrir d'au moins une déficience**. Cette part est identique à celle de la France métropolitaine. Elle est estimée plus faible dans le Rhône, la Haute-Savoie et l'Isère et plus haute dans la Loire, l'Ardèche et la Drôme. En fonction de l'âge, la **prévalence** des déficiences augmente. Pour les 75 ans et plus, la déficience motrice est la plus présente (55%) suivie des troubles viscéraux ou métaboliques (plus de 45%). Chez les moins de 20 ans, 12% déclarent au moins une déficience intellectuelle ou mentale. Le second trouble reste les déficiences viscérales ou métaboliques.

Selon les résultats de l'enquête **Vie Quotidienne et Santé (VQS)**, en Rhône-Alpes, 10,8% (contre 11,7% en France) des personnes ont au moins une limitation fonctionnelle importante et 9% (9,8% en France) considèrent avoir un handicap. Ces proportions moindres en Rhône-Alpes sont maintenues si l'on compare à structure par âge et par sexe identique (écart de -0,7 à la moyenne nationale).

### ? Définition

#### La prévalence...

... désigne la proportion de personnes concernées par un phénomène (une maladie,...). La prévalence du handicap indique donc la proportion de « personnes en situation de handicap » (handicap ressenti, identifié ou reconnu) à un moment donné (aussi bien les nouvelles personnes atteintes que celles qui sont atteintes de ce handicap depuis longtemps). Le taux de prévalence est exprimé pour 1 000 personnes.

Elle doit être distinguée de l'**incidence** qui correspond aux nouvelles personnes atteintes pendant une année au sein d'une population donnée.

## La population handicapée départementale : zoom sur la Loire et le Rhône

L'enquête HID comportait un développement sur certains départements, dont la Loire en Rhône-Alpes. Dans ce département, la répartition des déficiences montre des proportions légèrement supérieures, quelle que soit la déficience, à celles observées au niveau national.

L'autre département de Rhône-Alpes ayant fait l'objet d'un développement d'enquête est le Rhône, avec l'enquête HSM. Cette déclinaison de l'enquête HSM sur le Rhône montre que 14,9% de la population de ce département, vivant en milieu ordinaire (hors établissement), serait touchée par une forme de handicap (ressenti, identifié ou reconnu), soit un niveau approchant celui national de 16,0%.

**Tableau 4 : Fréquence des déficiences par grands thèmes : France et Loire**

Types de déficience (%)	France métropolitaine	Loire
motrice	16,3	16,8
visuelle	5,5	5,7
auditive	8,7	8,8
du langage et de la parole	1,9	1,9
viscérale ou métabolique	14,7	15,5
intellectuelle ou mentale	15,7	16,6
autre	6,0	6,4

Source : Enquête HID, Insee- Résultats

**Tableau 5 : Population du Rhône concernée par chacune des formes de handicap**

Type de Handicap (%)	Rhône	France métropolitaine
Handicap ressenti	8,6	9,6
Handicap identifié	8,6	9,4
Handicap reconnu	7,7	7,9
Une des trois formes au moins	14,9	16,0

Source : Insee Enquête Handicap-Santé 2008. In *La lettre Analyses et Résultats* n°126 - avril 2010, Insee Rhône-Alpes



En termes de déficiences, la déficience visuelle concerne un habitant sur deux (52% sur l'ensemble de la population), mais plus de huit sur dix au-delà de 60 ans (83%). Les déficiences motrices et psychiques concernent un cinquième de la population (19% et 20%).

**Tableau 6 : Part des principales déficiences dans la population selon l'âge**

Type de déficience	Rhône			France métropolitaine		
	Moins de 60 ans	60 ans et plus	Total	Moins de 60 ans	60 ans et plus	Total
Vision	44	83	52	45	82	53
Audition	6	33	11	6	29	11
Parole	2	3	2	2	3	2
Motricité	13	45	19	13	45	20
Psychique	17	33	20	17	30	20
Autre	3	4	3	2	3	3

Source : Insee Enquête Handicap-Santé 2008. In La lettre Analyses et Résultats n°126 - avril 2010, Insee Rhône-Alpes

Bien que non extrapolables aux autres départements ou à la région, ces chiffres donnent des repères de niveau de **prévalence**. De même, la structure par âge et par sexe de cette population handicapée est propre au département ; cependant ces données confirment l'augmentation de la **prévalence** du handicap avec l'âge et sa valeur plus élevée dans la population féminine que masculine, en général et par âge à partir de 60 ans.

**Tableau 7 : Population handicapée, par sexe et âge dans le Rhône**

2008	Population handicapée						Population totale		
	Hommes		Femmes		Ensemble		Population totale		Prévalence
Âge	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Population totale	%	
0 à 5 ans	ns	ns	ns	ns	4 072	1,7	120 351	7,3	3,4
6 à 19 ans	ns	ns	ns	ns	17 296	7,0	306 158	18,6	5,6
20 à 59 ans	54 687	48,4	50 717	38,0	105 404	42,8	901 887	54,7	11,7
60 à 74 ans	20 549	18,2	35 723	26,7	56 272	22,8	200 368	12,1	28,1
75 à 84 ans	21 344	18,9	24 580	18,4	45 923	18,6	96 057	5,8	47,8
85 ans et plus	5 297	4,7	12 284	9,2	17 581	7,1	25 342	1,5	69,4
<b>Ensemble population handicapée</b>	112 973	<b>100</b>	133 574	<b>100</b>	246 548	<b>100</b>	1 650 163	<b>100</b>	14,9
<b>Population totale</b>	791 327	48,0	858 836	52,0	1 650 163	<b>100</b>			
<b>Prévalence</b>		14,3		15,6		14,9			

ns : données non significatives

Source : Insee - Enquête Handicap-Santé 2008 auprès des ménages - Tableaux Rhône

La population handicapée rhodanienne présente comme au niveau national un niveau d'étude moindre. La majorité de cette population (53,2%) n'a aucun diplôme ou seulement un certificat d'études primaires. Cependant, les jeunes générations ont plus souvent un diplôme, quel que soit le niveau de celui-ci, que les générations plus âgées.

**Tableau 8 : Niveau d'études des personnes handicapées dans le Rhône**

2008	Population handicapée								Population totale	
	Diplôme		Bac général ou technologique		CAP, BEP, Bac Pro		Sans diplôme, CEP		Ensemble	
Âge	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
15 à 24 ans	2 775	24	ns	ns	ns	ns	5 997	52	11 592	100
25 à 54 ans	16 916	22,2	7 875	10,3	26 500	34,8	24 810	32,6	76 101	100
55 à 74 ans	9 124	11,5	5 040	6,4	18 967	24,0	45 926	58,1	79 057	100
75 ans et plus	6 800	10,7	ns	ns	ns	ns	45 851	72,2	63 505	100
<b>Ensemble population handicapée</b>	35 616	15,5	17 098	7,4	54 956	23,9	122 585	53,2	230 256	100
<b>Population totale</b>	385 468	29,1	149 864	11,3	349 175	26,3	442 186	33,3	1 326 692	100
<b>Prévalence</b>		9,2		11,4		15,7		27,7		17,4

ns : données non significatives

Source : Insee - Enquête Handicap-Santé 2008 auprès des ménages - Tableaux Rhône

## • Les jeunes en situation de handicap

### La scolarisation des enfants et adolescents

Tout enfant handicapé est de droit un élève. Depuis la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le handicap est envisagé dans sa dimension sociale : vie publique et privée, intégration sociale, intégration scolaire.

Deux principes en découlent : l'accessibilité (accès à tout pour tous) et la compensation (mesures individuelles rétablissant l'égalité des droits et des chances).

À l'école, l'accessibilité se traduit par :

- l'inscription dans l'établissement scolaire de secteur, qu'on appelle "établissement scolaire de référence" ;
- l'accès aux savoirs, grâce aux adaptations pédagogiques individuelles ou collectives ;
- l'accès à l'ensemble des locaux et des matériels nécessaires pour leur scolarisation, dans la mesure du possible ;
- la mise aux normes des bâtiments scolaires et des équipements culturels et sportifs.

La compensation passe par la mise en place d'un plan personnalisé de scolarisation (PPS). Il s'adresse aux enfants dont le handicap est reconnu par la MDPH. Élaboré par l'équipe pluridisciplinaire, il tient compte des souhaits de l'enfant ou de l'adolescent et de ses parents. Le PPS définit les modalités de déroulement de la scolarité en précisant :

- la qualité et la nature des accompagnements nécessaires, notamment thérapeutiques ou rééducatifs,
- le recours à un auxiliaire de vie scolaire,
- le recours à un matériel pédagogique adapté.

Il assure la cohérence d'ensemble du parcours scolaire de l'élève handicapé. C'est sur la base de ce projet que la CDAPH prend les décisions d'orientation et, en particulier, dans le cas d'une scolarisation collective ou en milieu spécialisé.

La loi accorde la priorité à la scolarisation de l'enfant handicapé dans une classe ordinaire (scolarisation individuelle) dans un établissement de l'éducation nationale (en milieu ordinaire). Lorsque l'exigence d'une scolarité dans une classe ordinaire est incompatible avec la situation ou l'état de santé du jeune, il peut être scolarisé dans une classe pour l'intégration scolaire (CLIS) dans l'enseignement élémentaire ou dans une **unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS)** dans le second degré, on parle alors de scolarisation collective.

Enfin, si le besoin est établi, le jeune peut être scolarisé dans un établissement hospitalier ou médico-social. Ces établissements, sous tutelle du ministère chargé de la santé, offrent une **prise en charge** globale (scolaire, éducative et thérapeutique). Ce mode de scolarisation est considéré de façon complémentaire ou, le cas échéant, subsidiaire.

### Référence



#### Guide pour la scolarisation des élèves handicapés

<http://www.education.gouv.fr/cid207/la-scolarisation-des-eleves-handicapes.html>

### ? Définition

#### La scolarisation collective

La **Classe d'Intégration Scolaire (CLIS)** est une classe de l'école et son projet est inscrit dans le projet de l'école. Elle a pour mission d'accueillir de façon différenciée dans certaines écoles élémentaires ou exceptionnellement maternelles, des élèves en situation de handicap afin de leur permettre de suivre totalement ou partiellement un cursus scolaire ordinaire. C'est la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées qui propose l'orientation en CLIS dans le cadre du projet personnalisé de scolarisation. L'effectif de ces classes est limité à un maximum de 12 enfants. Il existe quatre catégories de CLIS destinées à accueillir des enfants atteints de troubles des fonctions cognitives ou mentales (CLIS 1), d'un handicap auditif (CLIS 2), d'un handicap visuel (CLIS 3) ou d'un handicap moteur (CLIS 4). BO n°31 du 27 août 2009 - circulaire n°2009-087 du 17-7-2009.

L'**Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire (ULIS)** : ce dispositif s'adresse à des collégiens et lycéens qui ne sont pas en mesure de bénéficier d'un enseignement ordinaire. Encadrés par un enseignant spécialisé, ils reçoivent un enseignement adapté qui met en œuvre les objectifs prévus par le projet personnalisé de scolarisation (PPS). L'inscription d'un élève handicapé dans un établissement scolaire au titre d'une ULIS nécessite obligatoirement une décision de la CDAPH. Circulaire n°2010-088 du 18 juin 2010.

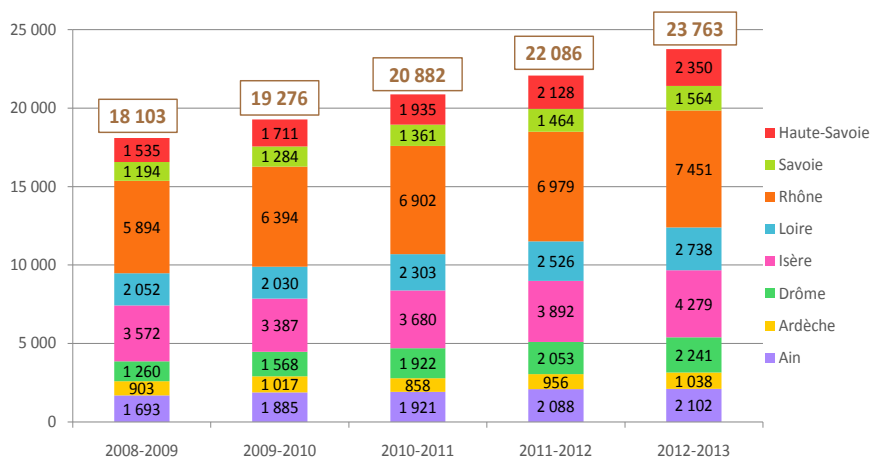


**En milieu ordinaire**

Selon les données du Ministère de l'Éducation nationale, le nombre d'élèves des premiers et seconds degrés pour la France entière s'élève à 12 452 600 à la rentrée 2012-2013. La part de la région Rhône-Alpes est de 9,9% (5% pour l'académie de Grenoble et 4,9% pour celle de Lyon), soit environ 1 232 800 élèves.

Depuis 2008, le nombre d'enfants et d'adolescents en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire dans la région ne cesse de croître avec une progression moyenne de +6% par an. Il est à noter que dorénavant tous relèvent d'un plan personnalisé de scolarisation (PPS).

**Graphique 2 : Évolution du nombre d'enfants et adolescents handicapés scolarisés en milieu ordinaire dans le 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré en Rhône-Alpes depuis 2008 par département**



Source : Ministère de l'Éducation nationale, DEPP, enquêtes 3 et 12, scolarisation des élèves handicapés dans le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> degré – années scolaires 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011, 2011-2012 et 2012-2013 (public + privé).

**En chiffres**

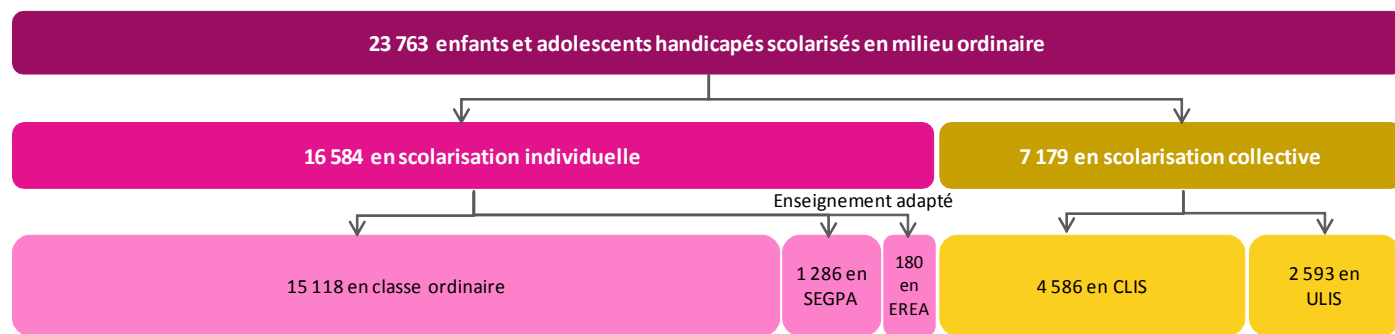
**De plus en plus d'élèves en situation de handicap scolarisés**

En 2012-2013 au niveau national près de 225 560 élèves en situation de handicap étaient scolarisés dans les établissements relevant du ministère de l'éducation nationale : 136 421 dans le premier degré et 89 142 dans le second degré.

<http://www.education.gouv.fr> : La refondation de l'École

À la rentrée 2012-2013 leur nombre atteint 23 763 soit 1,9% de l'ensemble des enfants et adolescents scolarisés dans la région. 70% d'entre eux ont bénéficié d'une scolarisation dite « individuelle » soit en classes ordinaires soit dans des classes adaptées à des élèves ayant des difficultés scolaires ou sociales (SEGPA ou EREA) et 30% étaient scolarisés dans les classes dédiées aux élèves en situation de handicap (CLIS ou ULIS) et relevaient ainsi de la scolarisation dite « collective ».

**Graphique 3 : Ventilation des enfants et adolescents en situation de handicap scolarisés dans le milieu ordinaire en 2012-2013 en Rhône-Alpes selon la modalité de scolarisation**



Source : Ministère de l'Éducation Nationale, DEPP, enquêtes 3 et 12, scolarisation des élèves handicapés dans le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> degré – année scolaire 2012-2013 (public + privé).

**?** Définition

**L'enseignement adapté dans le second degré**

Les Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA) accueillent des élèves présentant des difficultés scolaires graves et durables auxquelles n'ont pu remédier les actions de prévention, d'aide et de soutien et l'allongement des cycles. Les SEGPA offrent une prise en charge globale dans le cadre d'enseignements adaptés, fondée sur une analyse approfondie des potentialités et des lacunes de ces élèves.

Cf. circulaire n°2006-139 du 29 août 2006 et circulaire n°2009-060 du 24 avril 2009

Les Établissements Régionaux d'Enseignement Adapté (EREA) ont pour mission de prendre en charge des adolescents en grande difficulté scolaire et sociale, ou présentant un handicap. Les orientations des élèves en EREA sont effectuées par la CDAPH pour les élèves présentant un handicap moteur ou sensoriel et par la commission départementale d'orientation vers les enseignements adaptés du second degré pour les élèves présentant des difficultés scolaires graves et durables.

Cf. circulaire n°95-127 du 17-5-1995 (BO n°22 du 1-6-1995)



En observant la répartition des élèves handicapés en classe ordinaire selon le type de trouble, on remarque que le principal trouble qui affecte les élèves du primaire est intellectuel, cognitif ou psychique (50,2% d'entre eux). Ces déficiences intellectuelles ou mentales rendant l'avancée dans la scolarité plus difficile, ce sont les troubles du langage et de la parole qui sont les plus fréquents chez les collégiens ou les lycéens (respectivement 34,5% et 28,9%). Les élèves souffrant de déficiences physiques (sensorielle, motrice ou viscérale métabolique) sont les plus nombreux à suivre un cursus ordinaire jusqu'au lycée.

D'autre part, la scolarité à temps partiel est plus fréquente chez les plus jeunes (15,7% des élèves du premier degré contre 4,3% de ceux du second degré).

### En milieu spécialisé

Quand la scolarisation par l'Éducation nationale n'est pas possible, les établissements médico-sociaux et hospitaliers (sous tutelle du ministère chargé de la santé) offrent une prise en charge globale.

L'établissement médico-social accueille le jeune (de moins de 20 ans) présentant un trouble ou un handicap affectant sa scolarisation en milieu ordinaire. Il est pris en charge, selon son type de handicap ou de trouble, en : internat, semi-internat, externat ou par le biais du placement familial. L'établissement offre des soins et une éducation spéciale ou professionnelle.

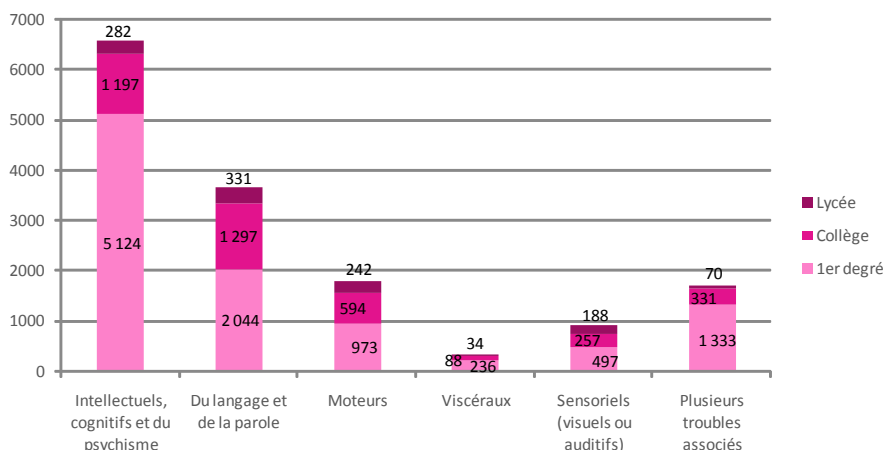
On distingue :

- l'institut médico-éducatif (IME) qui accueille l'enfant en situation de handicap mental. Il regroupe les anciens instituts médico-pédagogiques (IMP) et instituts médico-professionnels (IMPRO),
- l'institut thérapeutique éducatif et pédagogique (ITEP) qui accueille le jeune présentant des troubles de la conduite et du comportement perturbant gravement sa socialisation et l'accès aux apprentissages,
- l'établissement pour polyhandicapés qui accueille le jeune présentant un handicap complexe associant une déficience mentale grave à une déficience motrice importante,
- l'institut d'éducation sensorielle qui accueille le jeune présentant un handicap auditif et/ou visuel,
- l'établissement pour enfants déficients moteurs.

L'orientation vers ces établissements se fait au travers d'une décision de la CDAPH au regard de l'évaluation des besoins du jeune.

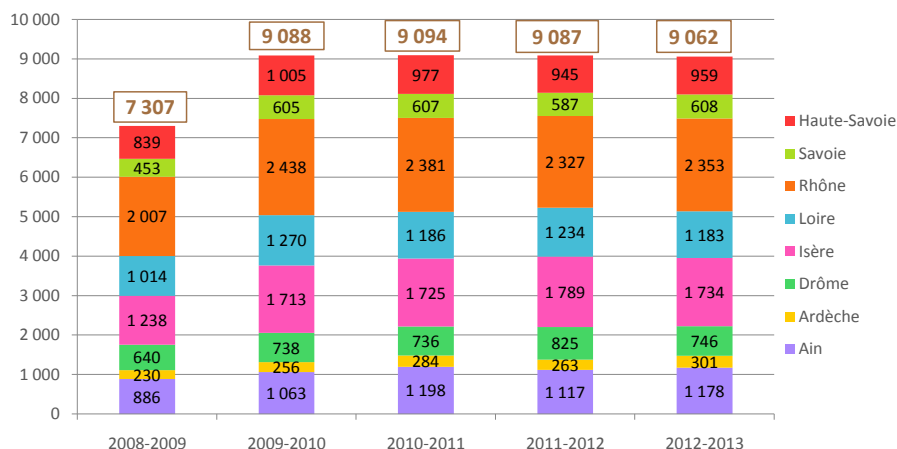
L'établissement à caractère sanitaire accueille l'adolescent dont l'état de santé ne permet pas une scolarisation en milieu ordinaire. Des accords avec le ministère de l'Éducation nationale permettent, dans certains cas, l'organisation de la scolarité dans ces établissements. Chaque établissement est spécialisé dans le traitement d'un type de pathologie. L'admission y est prononcée sur prescription médicale.

Graphique 4 : Répartition des élèves handicapés scolarisés en 2012-2013 en classes ordinaires selon leur trouble



Source : Ministère de l'Éducation Nationale, DEPP, enquêtes 3 et 12, scolarisation des élèves handicapés dans le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> degré – année scolaire 2012-2013 (public + privé).

Graphique 5 : Évolution du nombre d'enfants et adolescents handicapés scolarisés en milieu spécialisé dans le 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré en Rhône-Alpes depuis 2008 par département



Source : Ministère de l'Éducation nationale, DEPP, enquêtes 3 et 12, scolarisation des élèves handicapés dans le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> degré – années scolaires 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011, 2011-2012 et 2012-2013 (public + privé).



En 2012-2013, 9 062 enfants en Rhône-Alpes ont été scolarisés via l'une de ces structures : 93% dans des établissements médico-éducatifs et 7% en milieu hospitalier.

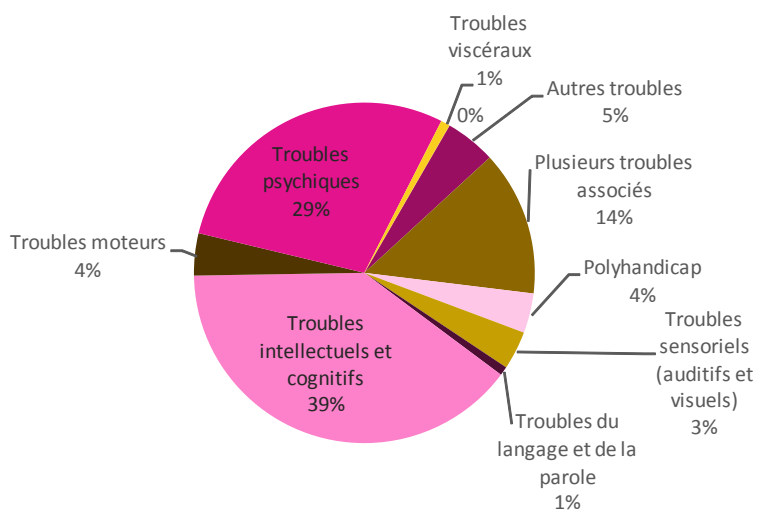
Les deux tiers de ces enfants souffrent soit de troubles intellectuels ou cognitifs soit de troubles psychiques.



### Référence

Établissements et services pour enfants et adolescents handicapés, résultats de l'enquête ES 2010  
<http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/seriestat177.pdf>

Graphique 6 : Répartition des élèves handicapés scolarisés en 2012-2013 en milieu spécialisé selon leur trouble



Source : Ministère de l'Éducation Nationale, DEPP, enquêtes 3 et 12, scolarisation des élèves handicapés dans le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> degré – année scolaire 2012-2013 (public + privé).

### Les étudiants en situation de handicap

La poursuite d'un cursus dans l'enseignement supérieur ne peut se faire qu'en milieu ordinaire puisqu'il n'existe pas de structure dédiée aux étudiants handicapés dans le cadre de la formation initiale.

Les élèves handicapés poursuivant leur formation dans une classe post-baccalauréat d'un lycée ou d'un lycée professionnel (BTS par exemple) peuvent continuer à bénéficier, dans les mêmes conditions que dans le cycle secondaire, d'un PPS.

Pour ceux intégrant le système universitaire des possibilités d'aide existent. Dans chaque université, des actions spécifiques sont conduites pour favoriser l'accueil d'étudiants handicapés :

- accessibilité des locaux, y compris restauration et hébergement (dans de nombreuses universités) ;
- services d'accueil ;
- aides pédagogiques : tutorat, soutien, preneurs de notes, interprètes en langue des signes, codeurs en langage parlé complété (LPC) selon les handicaps et les universités ;
- aides techniques ;
- aménagements des examens et concours de l'enseignement supérieur.

Dans chaque université, un responsable de l'accueil des étudiants handicapés a été désigné. Son travail consiste à coordonner les mesures permettant de répondre à chaque situation individuelle.



### Référence



#### Guide handicap de l'université de Lyon

Ce guide a pour objectif de rendre lisibles les dispositifs existants dans le champ du handicap à Lyon et à Saint-Étienne, que ceux-ci s'adressent aux étudiants ou bien au personnel universitaire. Ainsi, son objet est de fournir quelques points de repères : le nom des correspondants, les démarches à effectuer, des références au cadre légal et d'autres nombreux liens à explorer.

<http://guidehandicap.universite-lyon.fr>



### Référence

Service Accueil Handicap de l'Université de Grenoble a pour mission d'assurer aux étudiants en situation de handicap l'accès à la formation universitaire et la participation à la vie étudiante. Il accompagne ainsi dans leurs études tous les étudiants fréquentant les établissements d'enseignement supérieur grenoblois et confrontés à des difficultés liées à la maladie ou au handicap, permanent ou temporaire.

<http://handicap.grenoble-univ.fr>

D'après le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (via le site internet Handi-U) 13 382 étudiants handicapés ont été recensés dans l'enseignement supérieur à la rentrée 2011-2012 au niveau national, soit une augmentation de 11% par rapport à l'année précédente. La part de la région Rhône-Alpes s'élève à 11,9% avec 1 588 étudiants handicapés (+ 12,8% par rapport à l'année précédente). Plus de la moitié d'entre eux se trouvent dans l'académie de Grenoble (56,2%) et 43,8% dans l'académie de Lyon.

Comparativement aux observations du national, la part des étudiants handicapés rhônalpins à suivre un cursus autre qu'universitaire (classes préparatoires aux grandes écoles, sections de technicien supérieur, écoles d'ingénieurs privés et publiques) est plus importante (14,3% contre 10%). Ils sont également plus nombreux proportionnellement à souffrir de troubles temporaires (c'est-à-dire d'une durée inférieure à un an). Les troubles du langage et de la parole, premier trouble des étudiants rhônalpins, sont surreprésentés dans la région par rapport au national (31% contre 17,7%).



**Les étudiants handicapés sont chaque année plus nombreux à s'inscrire à l'université : en cinq ans, leur nombre a doublé.**

La politique incitative menée en leur faveur par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche après l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a accéléré cette progression. Plusieurs raisons expliquent cette évolution et notamment :

- une arrivée croissante d'élèves en provenance du second degré, singulièrement depuis la rentrée 2005 ;
- des étudiants mieux informés de leurs droits, qui n'hésitent plus à venir se faire connaître auprès des personnels de la structure handicap et à demander des aides de compensation ;
- des politiques d'établissement tendant à développer la sensibilisation et la formation des personnels, contribuant ainsi à un repérage plus efficace des étudiants qui ont besoin d'être accompagnés pour leur éviter de décrocher à cause des difficultés qu'ils rencontrent du fait de leur handicap.
- des poursuites d'études longues un peu plus nombreuses. Toutefois, cette tendance demeure à confirmer.

Source : Handi-U.

**Tableau 9 : Principales caractéristiques des étudiants handicapés recensés à la rentrée 2011-2012**

	Rhône-Alpes	France
Nombre d'étudiants handicapés recensés	1 588	13 382
inscrits à l'université	85,7%	90,0%
inscrits autre cursus (écoles ingénieurs...)	14,3%	10,0%
présentant des troubles temporaires	9,6%	7,1%
présentant des troubles du langage et de la parole	31,0%	17,7%
présentant des troubles moteurs	25,0%	24,8%
présentant des troubles psychiques	11,1%	11,1%
présentant des troubles viscéraux	10,4%	13,2%
présentant une déficience visuelle	10,0%	8,5%
présentant une déficience auditive	3,4%	6,2%
présentant des troubles intellectuels et cognitifs	2,4%	2,4%
présentant plusieurs troubles associés	2,4%	4,2%
présentant d'autres troubles	4,3%	11,9%

Source : Handi-U.



**Référence**



**Guide de l'accompagnement de l'étudiant handicapé**



**L'insertion professionnelle des étudiants handicapés, un partenariat élargi**

<http://www.handi-u.fr/pid24055/ressources.html>



## 2 Les reconnaissances du statut de travailleur handicapé en Rhône-Alpes

Code du travail, article L.5212-13

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

- ▶ les titulaires de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- ▶ les titulaires de la **carte d'invalidité** (CASF, art. L. 241-3),
- ▶ les titulaires de l'**Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)**,
- ▶ les titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10%,
- ▶ les titulaires d'une **pension d'invalidité**, attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- ▶ les bénéficiaires des emplois réservés (code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, art. L.394, L.395 et L.396),
- ▶ les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

Les personnes en situation de handicap peuvent accéder au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi par l'intermédiaire des décisions de deux organismes essentiellement : la CDAPH au sein des **Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)** et les organismes de sécurité sociale.

### • Les reconnaissances délivrées par les MDPH

#### Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)

Créées par la *Loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*, les **Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)** sont pilotées par les Conseils Généraux. Regroupement de professionnels provenant d'horizons différents (agents territoriaux, fonctionnaires de l'État venant du Ministère du Travail, de la Solidarité, de l'Éducation Nationale..., médecins, agents des Caisses des Allocations Familiales, des Caisses d'Assurance Maladie, etc...), elles sont constituées en GIP (Groupement d'Intérêt Public).

*La loi n°2011-901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap* contient des dispositions modifiant de manière plus ou moins profonde les modalités de fonctionnement des MDPH. Elle vient également préciser les rapports entre la MDPH et les organismes participant au service public de l'emploi.



#### Référence

La Caisse Nationale de Solidarité de l'autonomie  
[http://www.cnsa.fr/article.php3?id\\_article=1016](http://www.cnsa.fr/article.php3?id_article=1016)

La présidence des MDPH revient aux Présidents des Conseils Généraux qui président également la **COMmission EXécutive (COMEX)** et la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)**. D'une manière générale, le Vice-président du Conseil Général en charge du handicap assure la présidence de ces organismes par délégation du Président du Conseil Général.

#### Ses missions

La MDPH, communément appelé « **guichet unique** », a pour objectif de simplifier les démarches pour les personnes et pour les administrations elles-mêmes.

Ses missions sont décrites dans l'article 64 de la loi du 11 février 2005. Il indique qu'elle « **exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap. Elle met en place et organise le fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire, de la CDAPH, de la procédure de conciliation interne et désigne la personne référent [pour cette procédure] et pour l'insertion professionnelle.** »

Cette organisation a un but dédié à la personne en situation de handicap. Il s'agit, toujours selon l'article 64, d'assurer « l'aide nécessaire à la formulation de **[son] projet de vie**, l'aide nécessaire à la mise en œuvre des décisions prises par la CDAPH, l'accompagnement et les médiations que cette mise en œuvre peut requérir. Elle met en œuvre l'accompagnement nécessaire aux personnes handicapées et à leur famille après l'annonce de leur handicap et lors de son évolution. »

Cet accompagnement comprend l'évaluation du handicap et des besoins de compensation définis en fonction du projet de vie. Ce travail vise à élaborer un plan personnalisé de compensation (PPC) dont l'instruction et la mise en œuvre dépend de la MDPH qui assure l'instruction des demandes (attributions de prestations, de cartes, orientation scolaire, médico-sociale ou professionnelle) et leur exécution après décision de la CDAPH. Ce travail d'évaluation concerne également les enfants en âge d'être scolarisés qui bénéficient de la définition en lien avec l'équipe pluridisciplinaire, d'un plan personnalisé de scolarisation (PPS).

Chargée, via la CDAPH, de l'orientation vers les services ou établissements médico-sociaux des personnes en situation de handicap, la MDPH leur transmet les informations relatives à ces orientations.

Source : [www.mdph.fr](http://www.mdph.fr)

## ? Définition

### Les Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)...

...ont été créées par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour «l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées» (art. L.146-9). Elles résultent de la fusion des Commissions Techniques d'Orientation et de REclassement Professionnel (COTOREP) et des Commissions Départementales d'Education Spéciale (CDES).

Au sein de la **Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)**, la CDAPH prend toutes les décisions concernant les aides et les prestations après évaluation des besoins de compensation et élaboration du plan personnalisé de compensation du handicap par l'équipe mise en place au sein des MDPH (art. L146-8).

La CDAPH est compétente pour :

- se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale ;
- désigner les établissements ou les services correspondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent ou concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé et en mesure de l'accueillir ;
- l'attribution, pour l'enfant ou l'adolescent, de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) et, éventuellement, de son complément ;
- l'attribution de la **carte d'invalidité (CIN)** ;
- l'attribution de l'**allocation aux adultes handicapés (AAH)** et du complément de ressources ;
- l'attribution de la prestation de compensation du handicap (PCH) ;
- reconnaître la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- statuer sur l'accompagnement des personnes handicapées âgées de plus de soixante ans hébergées dans les structures pour personnes handicapées adultes.

### La COMmission EXécutive (COMEX)...

...rassemble l'ensemble des acteurs institutionnels constituant les MDPH (Conseil général, Etat, organismes de protection sociale...) ainsi que des représentants d'associations représentatives des usagers en situation de handicap. Elle définit la politique générale de l'institution et en assure sa gestion.

Pour en savoir plus : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000263745&dateTexte=>

## En chiffres

### Les décisions et accords des MDPH rhônalpines en 2012

- |  |   |   |
|--|---|---|
| • <b>RQTH</b><br>43 639 décisions prononcées<br>39 849 accords | • <b>AAH</b><br>38 978 décisions prononcées<br>25 759 accords | • <b>Cartes d'invalidité</b><br>29 366* accords |
|--|---|---|

Source : Les MDPH de la région Rhône-Alpes – Données d'activité 2012, adultes, par type de demande.

\*y compris les cartes de priorité pour les départements de l'Ain, de la Drôme, du Rhône et de la Savoie.



### La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

En 2012, on peut estimer que ce sont 43 639 décisions qui ont été prononcées et qui ont donné lieu à 39 849 accords de reconnaissance, chiffre quasi stable par rapport à 2011. En moyenne sur la région, le taux d'accord est donc de 91,3%. Selon les départements, il varie de 83,9% dans la Loire à 98,2% en Ardèche.

#### ? Définition

La définition de la **qualité de travailleur handicapé** est donnée par l'article L 5213-1 du code du travail :

« Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

D'autre part, le demandeur de la RQTH doit être dégagé de toute obligation scolaire, il doit donc en principe être âgé de plus de 16 ans. Toutefois, la RQTH peut être attribuée aux jeunes handicapés étant autorisés, sur dérogation attribuée par l'inspecteur d'académie, à débiter un apprentissage dès l'âge de 15 ans.

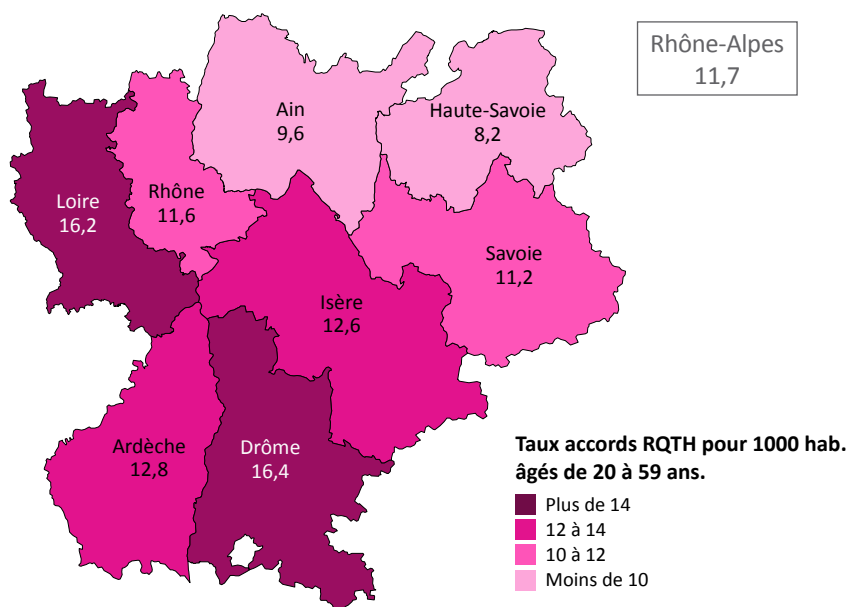
**Tableau 1 : Les demandes et les décisions prononcées de RQTH en Rhône-Alpes en 2012**

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Nombre de demandes de RQTH reçues</b>	3 609	ND	3 819	8 025	6 339	13 401	2 824	3 471	43 500*
dont % de premières demandes	ND	ND	57%	63%	60%	72%	53%	62%	ND
Evol./ 1 an	-3,9%	ND	10,5%	6,4%	-7,3%	2,4%	4,1%	1,6%	1,3%
<b>Nombre de décisions prononcées</b>	3 253	2 028	4 141	8 287	7 246	12 603	2 656	3 425	43 639
dont nombre d'accords	3 049	1 991	4 010	8 112	6 081	10 819	2 468	3 319	39 849
Evol./ 1 an	10,6%	-7,3%	13,9%	13,6%	-16,7%	-2,8%	0,9%	-6,6%	-0,4%
% d'accord	93,7%	98,2%	96,8%	97,9%	83,9%	85,8%	92,9%	96,9%	91,3%

Sources : Les MDPH de la région Rhône-Alpes - année 2012. ND : Non disponible.

\* donnée estimé

**Cartographie 1 : Taux d'attribution de RQTH en 2012 pour 1 000 habitants de 20-59 ans par département de la région Rhône-Alpes**



Le nombre d'accords pour 1 000 habitants en âge de travailler (20-59 ans) dans la région Rhône-Alpes est de 11,7 pour l'année 2012 (12,2 en 2011). Il varie selon les départements de la région (cf. carte). Il est particulièrement élevé dans la Drôme et la Loire et à l'inverse il est bas dans les départements de l'Ain et de la Haute-Savoie.

Sources : Les MDPH de la région Rhône-Alpes - année 2012 et Insee - Estimations de la population au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

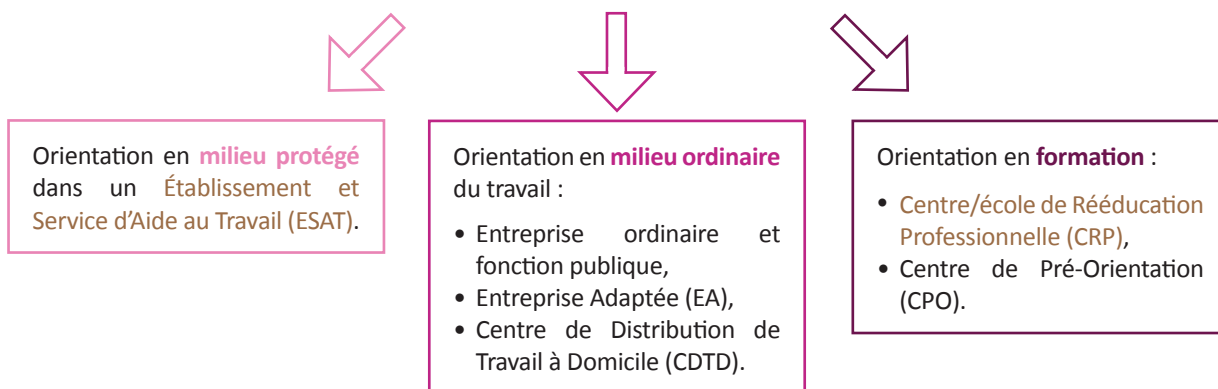
## L'Orientation Professionnelle (ORP)

Comme pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, la démarche d'orientation professionnelle est une démarche personnelle qui appartient à la personne en situation de handicap ou à son représentant légal (circulaire DGEFP n°2007/01 du 15 janvier 2007).

Toutefois, saisie d'une demande de RQTH, la CDAPH peut également se prononcer sur l'orientation professionnelle de la personne, que celle-ci ait ou non formulé une demande précise en ce sens.

La dimension professionnelle doit être partie intégrante de l'approche globale de la personne handicapée et constituer, chaque fois que possible, un des aspects des réponses proposées à son projet de vie.

### Les différentes formes d'orientation



On estime qu'au cours de l'année 2012 environ 31 000 accords d'orientation professionnelle ont été donnés en Rhône-Alpes, dont plus de la moitié par les CDAPH des MDPH du Rhône et de la Loire.

Ces orientations sont très largement en faveur du milieu ordinaire (environ 70% des cas). Ensuite dans plus d'un quart des cas elles concernent le milieu protégé et enfin dans environ 5% des cas c'est un accord pour une orientation en formation qui a été donné.

Tableau 2 : Les décisions d'orientation professionnelle des CDAPH en Rhône-Alpes en 2012

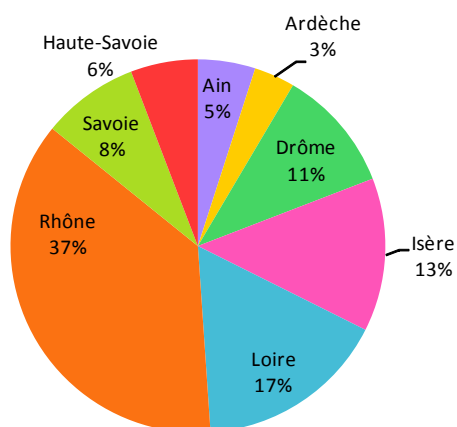
	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de demandes d'ORP reçues	1 587*	ND	3 370	4 937	ND	15 544	2 804	2 199	ND
Nombre de décisions prononcées	ND	1 176	3 295	5 510	6 536	13 083	2 795	2 065	ND
dont nombre d'accords	1 540	1 094	3 301	4 101	5 128	11 431	2 595	1 806	30 996
% orientations milieu ordinaire	71,4%	70,2%	83,7%	65,2%	92,6%	ND	78,0%	56,3%	ND
% orientations milieu protégé (ESAT)	19,0%	26,8%	14,8%	31,7%	7,4%	11,3%	17,1%	31,3%	16,3%
% orientations formation et pré-orientations	9,3%	3,0%	1,5%	3,1%	ND	ND	4,9%	12,4%	ND

Sources : Les MDPH de la région Rhône-Alpes - année 2012.

ND : Non disponible.

\* hors ESAT

Graphique 1 : Les accords d'orientation professionnelle des CDAPH en Rhône-Alpes en 2012



Sources : Les MDPH de la région Rhône-Alpes - année 2012.

En 2012, ce sont environ 704 accords pour une orientation en formation et 5 052 accords d'orientation en ESAT qui ont été prononcés par les CDAPH rhônalpines.

### ? Définition

#### Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail

##### La décision d'orientation vers un ESAT :

- est provisoire : elle ouvre droit à une période d'essai de 6 mois, au terme de laquelle la CDAPH se prononce sur le caractère définitif de l'insertion du travailleur handicapé ;
- vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Les **Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)** accueillent des personnes handicapées pour lesquelles la CDAPH a constaté que les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

(CASF, art L.344-1-1, L344-2).



### L'Allocation Adulte Handicapé (AAH)

La loi de février 2005 a intégré les allocataires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Par ailleurs, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, la législation a systématisé, pour toute demande d'AAH, l'examen de l'opportunité de reconnaître la qualité de travailleur handicapé et de procéder, le cas échéant, à une orientation professionnelle. Cette mesure vise à favoriser l'insertion professionnelle.

La réforme de l'AAH en 2011, via le décret n°2010-1403 venant modifier les modalités d'évaluation des ressources prises en compte dans le calcul des droits, concerne les allocataires en emploi ou proche du marché de l'emploi et propose de nouvelles règles incitant d'avantage l'activité professionnelle.

En 2012, on peut estimer à environ 39 000 le nombre de demandes d'AAH qui ont été suivies d'une décision par les CDAPH rhônalpines. Parmi elles, près des deux tiers ont été accordées soit 25 800, chiffre en baisse depuis 3 ans (-1,7% entre 2010 et 2011 et -9,9% entre 2011 et 2012). Notons que plus de la moitié des AAH ont été attribuées dans les départements du Rhône et de l'Isère.

### ? Définition

#### L'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)...

... a pour objet de garantir un revenu minimum d'existence à toute personne handicapée qui ne peut prétendre au titre d'un régime de sécurité sociale, d'un régime de pension de retraite ou d'une législation particulière, à un avantage de vieillesse, d'invalidité ou à une rente d'accident du travail d'un montant au moins équivalent (Art L. 821-1 CSS).

L'AAH est accordée, sur décision de la CDAPH, aux personnes âgées d'au moins 20 ans, résidant de façon stable sur le territoire métropolitain et sous certaines conditions à partir de 16 ans et :

- au titre de l'article L821-1 (CSS), aux personnes atteintes d'une incapacité permanente égale ou supérieure à 80%, pour une durée de 1 à 5 ans
- au titre de l'article L821-2 (CSS), aux personnes atteintes d'un taux d'incapacité compris entre 50% et 80% et dont le handicap entraîne une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi (RSDAE)\*.

Financée par l'État, l'AAH est versée par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), sous conditions de ressources. Le montant mensuel maximum de l'AAH pour une personne handicapée s'élève à 790,18€ (montant valable jusqu'au 31/03/2014). Depuis janvier 2011, le montant peut aussi varier en fonction de l'activité professionnelle\*\* : les bénéficiaires en emploi (hors ESAT) doivent désormais envoyer une déclaration de ressources trimestrielle.

Les compléments de l'AAH viennent s'ajouter (sous certaines conditions) :

- Le complément de ressources est versé aux bénéficiaires de l'AAH (au titre de l'article L821-1) dont la capacité de travail est inférieure à 5% (déterminé par la CDAPH), qui n'ont pas perçu de revenus professionnels depuis au moins un an à la date de la demande et qui n'exercent pas d'activité professionnelle et qui habitent un logement indépendant. Il constitue la garantie de ressources pour les personnes handicapées et s'élève à 179,31€ par mois.
- La majoration pour la vie autonome est versée aux bénéficiaires de l'AAH (au titre de l'article L821-1) n'exerçant pas d'activité professionnelle et disposant d'un logement indépendant éligible à une aide au logement. Le montant de la majoration pour la vie autonome s'élève à 104,77€ par mois. Elle n'est pas cumulée avec le complément de ressources.

<http://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/solidarite-et-insertion/l-allocation-aux-adultes-handicapes-aah?active=tab1>

\* Notion précisée par la circulaire du 27 octobre 2011 relative au décret n°2011-974 du 16 août 2011 applicable à toute décision de la CDAPH prononcée à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011 : « la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi compte tenu du handicap est caractérisée par d'importantes difficultés pour accéder à l'emploi qui sont liées exclusivement aux effets du handicap de la personne et qui ne peuvent pas être compensées ».

\*\* Décret n° 2010-1403 du 12 novembre 2010 modifiant les modalités d'évaluation des ressources prises en compte pour le calcul des droits à l'allocation aux adultes handicapés  
[http://www.legifrance.gouv.fr/jo/pdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20101116&numTexte=101&pageDebut=20419&pageFin=20421](http://www.legifrance.gouv.fr/jo/pdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20101116&numTexte=101&pageDebut=20419&pageFin=20421)

**Tableau 3 : Les décisions d'attribution de l'AAH en Rhône-Alpes en 2012**

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de demandes d'AAH reçues	3 007	ND	3 782	6 866	4 947	12 087	2 656	2 648	ND
Nombre de décisions prononcées	2 805	2 272	4 102	7 711	4 892	12 004	2 519	2 673	38 978
dont nombre d'accords	1 762	1 730	2 532	5 095	2 787	8 251	1 867	1 735	25 759
% par département	6,8%	6,7%	9,8%	19,8%	10,8%	32,0%	7,2%	6,7%	100%
Evol./ 1 an	16,8%	1,6%	8,9%	8,1%	-15,2%	-29,4%	13,5%	1,3%	-9,9%

Sources : Les MDPH de la région Rhône-Alpes - année 2012. ND : Non disponible.

Au 31 décembre 2012, la région Rhône-Alpes compte environ 85 600 bénéficiaires de l'AAH, soit 8,9% de l'ensemble des bénéficiaires de France métropolitaine. Les départements de l'Isère, la Loire et du Rhône concentrent près des deux tiers des bénéficiaires de la région.

**Tableau 4 : Les bénéficiaires de l'AAH relevant du régime général ou agricole en Rhône-Alpes au 31 décembre 2012**

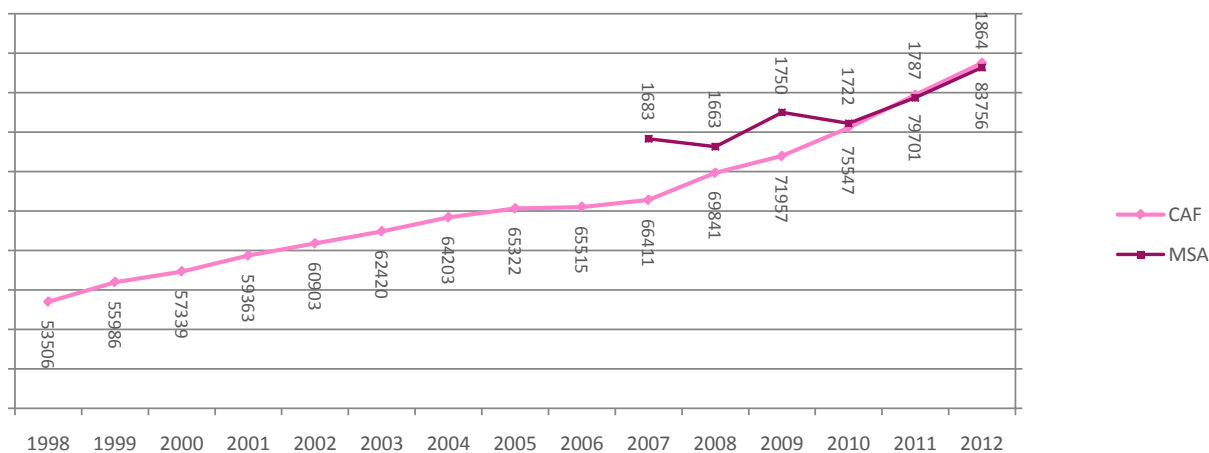
	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de bénéficiaires	6 384	5 516	7 737	14 323	14 527	24 731	5 866	6 536	85 620
% par département	7,5%	6,4%	9,0%	16,7%	17,0%	28,9%	6,9%	7,6%	100%
Evol./ 1 an	5,6%	3,4%	6,6%	3,5%	2,9%	7,1%	4,0%	6,3%	5,1%

Sources : CNAF, fichier FILEAS - BENETRIM et MSA au 31 décembre de chaque année.



Le nombre de bénéficiaires a progressé de 5,1% en 2012 par rapport à 2011, bien que les conditions d'accès aient été durcies depuis 2011 (évaluation trimestrielle des ressources pour les personnes travaillant en milieu ordinaire). Cette augmentation correspond au rythme de progression moyen constaté depuis 2007 en Rhône-Alpes (4% au niveau national). Cette croissance soutenue peut s'expliquer par des changements institutionnels (revalorisations successives du barème dans le cadre de l'augmentation de 25% de l'allocation entre 2007 et 2012 et modification du calendrier de réévaluation des ressources) et notamment par la suppression de la condition d'accès à l'AAH (loi de finances pour 2009) exigeant que le demandeur dont le taux d'incapacité est compris entre 50% et 80% n'ait pas occupé d'emploi pendant l'année précédant sa demande.

**Graphique 2 : Évolution du nombre de bénéficiaires rhônalpins de l'AAH en fonction de leur régime d'appartenance**

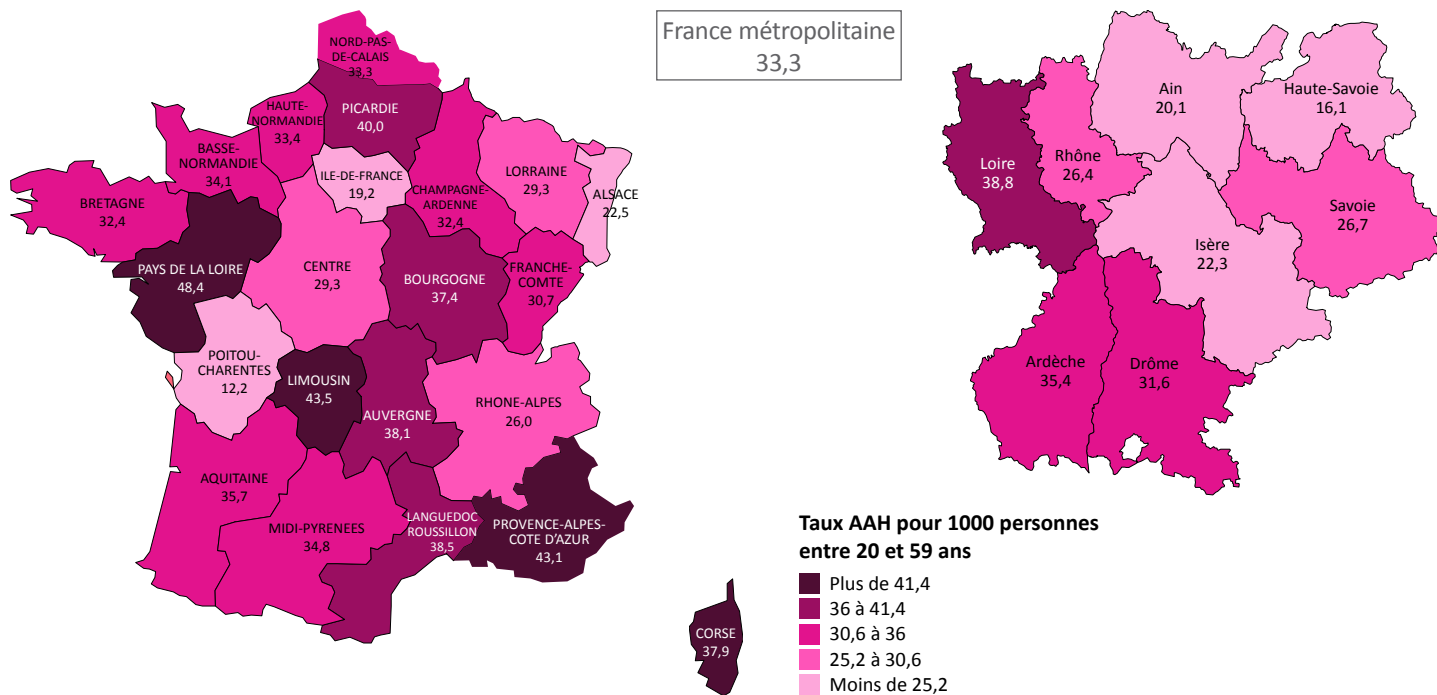


Sources : CNAF, fichier FILEAS - BENETRIM et MSA au 31 décembre de chaque année.

Le taux d'allocataires de l'AAH pour 1 000 habitants de 20-59 ans a progressé en un an autant au niveau national que régional. En France métropolitaine, 33 personnes sur 1000 habitants âgés de 20 à 59 ans sont bénéficiaires de l'AAH. En Rhône-Alpes ce taux s'élève à 26% : il est parmi les plus bas de France métropolitaine après les régions Poitou-Charente, Ile de France et Alsace.

Le taux varie selon les départements rhônalpins de 16,1 en Haute-Savoie à 38,8 dans la Loire.

**Cartographie 2 : Taux de bénéficiaires de l'AAH au 31 décembre 2012 en France et en Rhône-Alpes**



Sources : CNAF, fichier FILEAS - BENETRIM et MSA au 31/12/2012 et Insee – Estimations de la population au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**Référence**

Julie LABARTHE et Michèle LELIEVRE, 2013, « Minima sociaux et prestations sociales – édition 2013 », Etudes et Statistiques, DREES, juillet 2013.



## La Carte d'Invalité (CIN)

Les données fournies par les MDPH concernant les cartes d'invalité ne permettent pas de présenter des évolutions. En effet, les champs sont différents d'une année sur l'autre (données incluant dans certains cas les cartes de priorité).

En 2012, on peut estimer à 50 500 le nombre de demandes de cartes d'invalité reçues en Rhône-Alpes (y compris les cartes de priorité dans certaines MDPH).

Le nombre de situations ayant fait l'objet d'une décision se monterait cette même année à 48 200 environ dont 29 366 accords soit un taux d'attribution moyen de 60,9%. Ce taux varie selon les départements de 38% en Isère à 80% ou plus dans le Rhône ou en Savoie.

42% des cartes attribuées en 2012 l'ont été dans le département du Rhône.

Tableau 5 : Les décisions d'attribution de la carte d'invalité en Rhône-Alpes en 2012

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de demandes reçues	3 639*	ND	4 277*	7 727	10 165*	16 351*	3 357*	2 955*	50 500**
Nombre de décisions prononcées	2 254*	ND	4 870*	8 753	9 364*	15 593*	3 165*	2 171	48 200**
dont nombre d'accords	1 280*	2 039	2 115*	3 326	4 208*	12 452*	2 626*	1 320	29 366
% par département	4,4%	6,9%	7,2%	11,3%	14,3%	42,4%	8,9%	4,5%	100%
Taux d'attribution (accords / décisions)	56,8%	ND	43,4%	38,0%	44,9%	79,9%	83,0%	60,8%	60,9%

Sources : Les MDPH de la région Rhône-Alpes - année 2012. ND : Non disponible.

\* y compris carte de priorité.

\*\* il s'agit d'une estimation.

## ? Définition

La carte d'invalité est délivrée pour une durée déterminée entre 1 et 10 ans ou à titre permanent (lorsque le handicap n'est pas susceptible d'évolution) à toute personne dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 80% ou qui a été classée en 3ème catégorie de la pension d'invalité de la sécurité sociale. Cette carte permet notamment d'obtenir une priorité d'accès aux places assises dans les transports en commun, dans des espaces et salles d'attente ainsi que dans les établissements et les manifestations accueillant du public, tant pour son titulaire que pour la personne qui l'accompagne dans ses déplacements. Elle permet également d'obtenir une priorité dans les files d'attente.

La carte d'invalité peut être annotée d'une mention « besoin d'accompagnement » :

- pour les enfants ouvrant droit au troisième, quatrième, cinquième ou sixième complément de l'Allocation d'Éducation Enfant Handicapé (AEEH);
- pour les adultes qui bénéficient de l'élément « aides humaines » de la prestation de compensation ou qui perçoivent, d'un régime de sécurité sociale, une majoration pour avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, ou qui perçoivent l'allocation personnalisée d'autonomie ou qui bénéficient de l'allocation compensatrice tierce personne.

La mention « cécité » est également apposée sur la carte d'invalité dès lors que la vision centrale de la personne est inférieure à un vingtième de la normale.

Il existe également une « carte de priorité pour personne handicapée ». Elle remplace la carte « station debout pénible » et donne la priorité dans les files d'attente. Elle est délivrée après évaluation par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH.

Source : CASF article R241-12 à R241-15.

## • Les autres types de reconnaissances

### Les Accidents du Travail, les accidents de trajet et les Maladies Professionnelles (AT/MP)

#### Contexte National

En France en 2012, 640 891 Accidents du Travail (AT) ayant occasionnés au moins une journée d'arrêt de travail ont été reconnus par l'Assurance Maladie, soit une baisse de -4,3% comparé à 2011. L'indice de fréquence (IF) des accidents du travail atteint le niveau historiquement bas de 35 AT avec arrêt pour 1000 salariés. Après un fléchissement ces dernières années, la fréquence des AT poursuit donc sa décroissance.

Près d'un accident du travail sur quinze a provoqué des séquelles permanentes, évaluées par un médecin de l'Assurance Maladie à un taux dit d'incapacité permanente. Le nombre de nouvelles incapacités permanentes diminue lui aussi (-2,1% par rapport à 2011). Enfin, les décès consécutifs à un accident du travail ne diminuent pas et restent dans la tranche des 500-600 cas annuels, comme c'est le cas depuis au moins 5 ans.

Alors qu'il n'a cessé d'augmenter entre 2008 et 2011, le nombre d'accidents de trajet connaît une baisse significative en 2012 de près de -10% (environ 10 000 accidents de trajet de moins par rapport à 2011).

Le nombre de « nouvelles » maladies d'origine professionnelle (MP) prises en charge par l'Assurance Maladie Risques Professionnels est lui aussi en baisse (-1,9% entre 2011 et 2012). On entend par « nouvelle » MP, les MP ayant donné lieu à un premier règlement de prestations au cours de l'année civile considérée.

**Tableau 7 : Les accidents du travail, du trajet et les maladies professionnelles en Rhône-Alpes en 2012**

	2012	Evol./ 1 an
Effectif salarié	1 934 710	-1,2%
<b>Accidents travail (AT)</b>		
AT en 1 <sup>er</sup> règlement	76 186	-3,2%
AT avec incapacité permanente	5 771	1,8%
AT mortels	58	16,0%
Journées perdues pour incapacité temporaire	5 420 717	-0,7%
Indice de fréquence*	39,4	-0,8 point
<b>Maladies professionnelles (MP)</b>		
MP en 1 <sup>er</sup> règlement	5 097	-6,0%
MP avec rente (IP >= 10%)	1 390	9,4%
MP mortelles	42	-6,7%
Indice de fréquence des MP**	2,6	-0,2 point
<b>Accidents du trajet</b>		
Ac. trajet avec 1 <sup>er</sup> règlement	9 796	-3,2%
Ac. trajet avec IP	976	-3,7%
Ac. Trajet mortels	33	-8,3%

Source : CARSAT Rhône-Alpes, Branche Risques Professionnels – Statistiques Rhône-Alpes 2012.

\* indice de fréquence = nombre d'accidents avec arrêt pour 1000 salariés.

\*\* indice de fréquence des MP = nombre d'accidents avec arrêt pour 1000 salariés.

**Tableau 6 : Les accidents du travail, du trajet et les maladies professionnelles en France en 2012**

	2012	Evol./ 1 an
Effectif salarié	18 296 201	-1,1%
<b>Accidents travail (AT)</b>		
AT en 1 <sup>er</sup> règlement	640 891	-4,3%
AT avec incapacité permanente	40 136	-2,1%
AT mortels	558	1,1%
Journées perdues pour incapacité temporaire	37 823 128	-1,3%
Indice de fréquence*	35,0	-1,2 point
<b>Maladies professionnelles (MP)</b>		
MP en 1 <sup>er</sup> règlement	54 015	-1,9%
MP avec rente (IP >= 10%)	29 267	7,9%
MP mortelles	523	-8,2%
Journées perdues pour incapacité temporaire	10 748 158	-0,2%
Indice de fréquence des MP**	3,0	
<b>Accidents du trajet</b>		
Ac. trajet avec 1 <sup>er</sup> règlement	90 092	-9,9%
Ac. trajet avec IP	8 103	-4,8%
Ac. trajet mortels	323	-17,8%
Journées perdues pour incapacité temporaire	6 102 853	-7,2%

Source : Assurance Maladie, Branche Risques Professionnels - Rapport de gestion et Compte rendu d'activité 2012.

\* indice de fréquence = nombre d'accidents avec arrêt pour 1000 salariés.

\*\* indice de fréquence des MP = nombre d'accidents avec arrêt pour 1000 salariés.

#### Région Rhône-Alpes

En 2012, la branche Risques Professionnels de la CARSAT Rhône-Alpes a dénombré 76 186 accidents du travail avec arrêt, 5 097 maladies professionnelles indemnisées et 9 796 accidents de trajet avec arrêt.

Parmi les accidents de travail, le nombre de ceux ayant entraîné un arrêt de travail régresse de -3,2% par rapport à l'année 2011. Ainsi la sinistralité rapportée au nombre de salariés est en léger retrait au niveau de la région. L'indice de fréquence s'échelonne de 35,3 dans le Rhône à 46,3 dans l'Ain. Il est également variable selon les secteurs d'activité (74,1 dans le BTP, activité la plus accidentogène). Ces accidents du travail avec arrêt sont enregistrés pour près des 2 tiers par les PME/PMI de 10 à 199 salariés.

Les accidents de trajet avec arrêt diminuent dans les mêmes proportions. Ils sont plus fréquents dans les départements du Rhône (39,6% des cas) et de l'Isère (19,3%).

Enfin, même si le nombre de MP indemnisées diminue de -6% par rapport à 2011, leur gravité ne cesse d'augmenter (nombre de MP avec rente IP>10% en hausse de 9,5%). Ces maladies professionnelles sont dans 85% des cas des troubles musculo-squelettiques ou des lombalgies.



Les données présentées ci-après, bien que datant de 2011, présentent l'avantage de mettre en avant la ventilation départementale des AT/MP de la région Rhône-Alpes.

Les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité supérieure ou égale à 10% font également partie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La région Rhône-Alpes compte pour les salariés relevant du régime général de sécurité sociale, 1 734 nouvelles rentes attribuées en 2011 suite à un accident du travail (en baisse de 7,9% par rapport à 2010), 291 suite à un accident du trajet (+11,5% par rapport à 2010) et 1 257 pour une maladie professionnelle (en hausse de 6,2% en un an), tous secteurs d'activité confondus.

Un quart des nouvelles rentes attribuées dans la région en 2011, quelque soit le risque, concernent des bénéficiaires résidant dans le département du Rhône, tandis que 20% des bénéficiaires sont rattachés à la caisse primaire du département de l'Isère.

Le volume général de ces prestations pour l'année 2011 reste stable par rapport à celui de l'année 2010. Cette stabilité cache cependant de nettes différences : les rentes attribuées pour des accidents de trajet et des maladies professionnelles affichent des augmentations importantes alors que celles attribuées pour des accidents du travail sont au contraire en diminution.

**? Définition**

Les **CARSAT** sont des organismes de droit privé exerçant une mission de service public dans les domaines de la retraite, de la prévention-tarifification des risques professionnels et de l'action sociale.

Elles ont notamment pour mission de :

- Calculer et gérer la retraite des salariés, payer les pensions correspondantes et proposer des aides diverses aux retraités.
- Aider les entreprises à évaluer les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP) dans un but de prévention.
- Participer à la tarification de l'assurance AT-MP.
- Développer des actions de formation, de conseil, et de prévention sanitaire et sociale dans le domaine de la maladie.
- Développer une politique d'actions sociales au service des populations en difficultés grâce à leur service social.

<http://www.ameli.fr/l-assurance-maladie/connaitre-l-assurance-maladie/missions-et-organisation/le-reseau-de-l-assurance-maladie/les-carsat-ex-cram.php>

**Tableau 8 : Les nouvelles rentes AT/MP attribuées en 2011 selon le département de résidence du bénéficiaire\* pour la région Rhône-Alpes**

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Accidents du travail</b>	<b>162</b>	<b>96</b>	<b>121</b>	<b>323</b>	<b>247</b>	<b>489</b>	<b>111</b>	<b>185</b>	<b>1 734</b>
% département	9,3%	5,5%	7,0%	18,6%	14,2%	28,2%	6,4%	10,7%	100%
Evol./ 1 an	-5,8%	-5,9%	-4,0%	-6,6%	-8,5%	-6,3%	-25,0%	-5,6%	-7,9%
<b>Accidents du trajet</b>	<b>27</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>59</b>	<b>29</b>	<b>113</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>291</b>
% département	9,3%	4,1%	6,2%	20,3%	10,0%	38,8%	5,5%	5,8%	100,0%
Evol./ 1 an	0,0%	0,0%	63,6%	51,3%	0,0%	10,8%	0,0%	-32,0%	11,5%
<b>Maladies professionnelles</b>	<b>175</b>	<b>66</b>	<b>82</b>	<b>267</b>	<b>225</b>	<b>229</b>	<b>87</b>	<b>126</b>	<b>1 257</b>
% département	13,9%	5,3%	6,5%	21,2%	17,9%	18,2%	6,9%	10,0%	100%
Evol./ 1 an	17,4%	20,0%	-7,9%	-8,6%	19,7%	19,9%	-15,5%	7,7%	6,2%
<b>Total</b>	<b>364</b>	<b>174</b>	<b>221</b>	<b>649</b>	<b>501</b>	<b>831</b>	<b>214</b>	<b>328</b>	<b>3282</b>
% département	11%	5%	7%	20%	15%	25%	7%	10%	100%

Source : CNAMTS, DRP Mission statistique

\*département obtenu à partir de la CPAM de rattachement du bénéficiaire.

### La pension d'invalidité

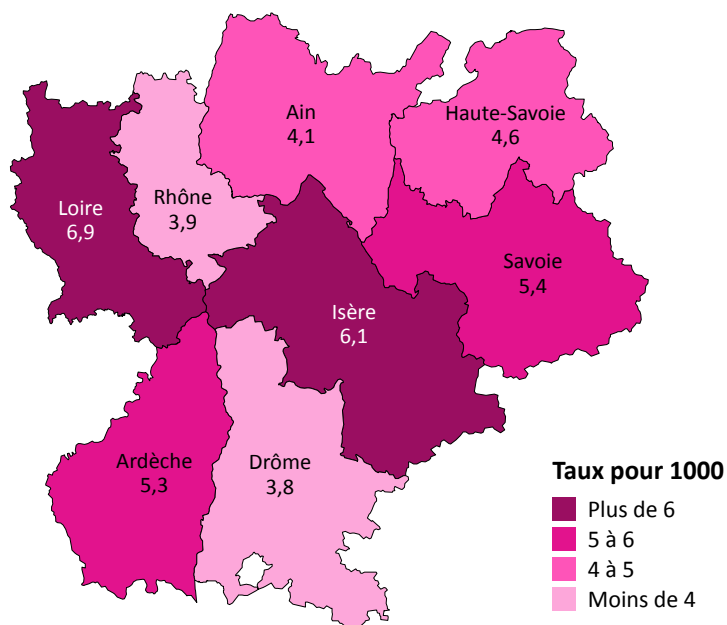
Au 31 décembre 2012, ce sont 14 531 personnes qui bénéficient d'une **pension d'invalidité** dans la région. Ce chiffre est en augmentation de 9,2% par rapport à l'année 2011. Cette augmentation diffère selon les départements : de +13,1% dans l'Isère à +4,4% dans la Loire. La plupart de ces pensions sont versées à un bénéficiaire affilié à la caisse primaire de l'Isère ou du Rhône (respectivement 24% et 22%).

Tableau 9 : Les bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 1ère catégorie en Rhône-Alpes au 31 décembre 2012

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nb de pensions d'invalidité payées	1185	725	838	3485	2294	3190	1079	1735	14 531
% département	8,2%	5,0%	5,8%	24,0%	15,8%	22,0%	7,4%	11,9%	100,0%
Evol./ 1 an	12,1%	6,9%	7,6%	13,1%	4,4%	9,4%	5,0%	10,3%	9,2%

Source : CNAMTS, DRP Mission statistique

Cartographie 3 : Taux de bénéficiaires d'une pension d'invalidité pour 1000 actifs



Source : CNAMTS, DRP Mission statistique

En 2012, 4,9 personnes sur 1 000 actifs en moyenne sont bénéficiaires d'une **pension d'invalidité** de 1ère catégorie en Rhône-Alpes, soit 0,4 point de plus qu'en 2011.

Les départements de la Loire et de l'Isère, de la Savoie et de l'Ardèche sont les plus concernés par l'invalidité et comptent un taux pour 1 000 actifs supérieur à la moyenne régionale (4,9‰).

La structure par âge et la structure économique constituent deux caractéristiques explicatives pouvant être avancées. Le département de la Loire qui combine à la fois un secteur industriel très présent historiquement ainsi qu'une population plus âgée que la moyenne régionale.

### ? Définition

L'assuré social qui est dans l'incapacité de travailler après un accident ou une maladie invalidante d'origine non professionnelle, peut percevoir une **pension d'invalidité** s'il remplit les conditions suivantes :

- ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite ;
- justifier de 12 mois d'immatriculation à la sécurité sociale au premier jour du mois au cours duquel est survenue l'interruption de travail suivie d'invalidité ou la constatation de l'état d'invalidité résultant de l'usure prématurée de l'organisme ;
- avoir effectué 800 heures de travail salarié au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou la constatation médicale d'invalidité dont 200 heures au cours des trois premiers mois ; ou alors avoir cotisé, au cours des mêmes 12 mois, sur un salaire au moins égal à 2030 fois le Smic dont la moitié au cours des 6 premiers mois ;
- présenter une invalidité réduisant la capacité de travail ou de gain d'au moins 2/3. Le taux d'incapacité de travail, établi par le médecin-conseil de la caisse d'assurance maladie, est apprécié, dans les conditions mentionnées à l'article L. 341-3 du code de la Sécurité sociale en tenant compte de la capacité de travail restante, de l'état général, de l'âge et des facultés physiques et mentales de l'assuré, ainsi que de ses aptitudes et de sa formation professionnelle. Les assurés reconnus invalides sont classés dans l'une des trois catégories suivantes :
  - 1ère catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
  - 2e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
  - 3e catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Ce classement dans l'une ou l'autre de ces catégories détermine le montant de la **pension d'invalidité**.

Source : <http://www.social-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/prestations-du-handicap,1897/la-pension-d-invalidite,12292.html>



### 3 Les caractéristiques des travailleurs handicapés

#### Éléments généraux issus d'enquêtes

A défaut de pouvoir disposer d'informations sur les caractéristiques des personnes reconnues travailleurs handicapés plus récentes et territorialisées, les informations suivantes viennent enrichir la connaissance de ce public.

##### Au niveau national

Selon l'enquête HSM de 2008, la population bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap est de 2,5 millions au sein de la population nationale de 41 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans, soit 6,1%. Les hommes y sont plus présents que les femmes, la proportion augmente avec l'âge et les niveaux de diplôme sont moindres.

Tableau 10 : Caractéristiques de la population avec une reconnaissance du handicap en 2008

	Pop totale (millions)	Sexe (%)		Age (%)				Niveau de diplôme (%)			
		Hommes	Femmes	15-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-64 ans	Bac + 2 ou sup.	Bac ou brev. Prof.	CAP BEP	BEPC ou aucun diplôme
Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap	2,5	56	44	9	15	28	48	10	9	30	51
Population totale	41	49	51	29	20	22	29	27	17	25	31

Champ : personnes âgées de 15 à 64 ans

Sources : DREES et Insee, enquête Handicap Santé

Concernant la participation au travail, ces personnes ayant une reconnaissance ont un **taux d'activité** et un **taux d'emploi** très en deçà de ceux de la population globale et un **taux de chômage** de plus du double (en 2008). Selon le sexe du travailleur handicapé, ces taux sont sensiblement différents.

Le **taux d'activité** de ces personnes reconnues handicapées s'élève en 2011 à 44%, ce qui est très inférieur au taux de l'ensemble de la population (71%). Cet écart varie avec l'âge et est maximum vers 40-49 ans, notamment chez les femmes.

Le **taux d'emploi** des personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative est en 2011 de 35%, contre 64% pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans.

Leur **taux de chômage** au sens du BIT s'élève à 21%, contre 9% dans la population totale correspondante.

#### ? Définition

Le **taux d'activité** est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés + chômeurs) et la population totale de 15 à 64 ans correspondante.

Le **taux d'emploi** est le rapport entre le nombre d'actifs occupés et la population totale de 15 à 64 ans correspondante.

Le **taux de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population active de 15 à 64 ans correspondante (actifs occupés + chômeurs).

Tableau 11 : Emploi et chômage des personnes handicapées en 2008

en %	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap			Pop de 15 à 64 ans
	Hommes	Femmes	Ensemble	
Taux d'activité	50	41	46	71
Taux d'emploi	39	31	36	64
Taux de chômage	21	24	22	10

Lecture : la notion de chômage utilisée ici se fonde sur la déclaration spontanée des personnes et non sur la définition du BIT ; sont au chômage les personnes qui n'ont pas d'emploi mais déclarent en chercher un, qu'elles soient inscrites ou non à Pôle emploi. Il n'est pas tenu compte du fait qu'elles effectuent ou non des démarches pour trouver un emploi, ni de leur disponibilité à en occuper un.

Champ : personnes âgées de 15 à 64 ans

Sources : DREES et Insee, enquête Handicap Santé

### L'enquête emploi et son module ad Hoc, l'enquête SIP : Handicap et vie professionnelle

En 2011, selon le *module ad hoc complémentaire de l'enquête Emploi*, sur 39,7 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans, 1 951 500 personnes (soit 4,9%) déclarent avoir une reconnaissance administrative de leur handicap leur ouvrant droit au bénéfice de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH).

Si on prend une **définition plus large** qui tient compte des personnes déclarant avoir au moins un problème de santé depuis six mois au minimum et rencontrant des difficultés importantes dans leurs activités quotidiennes ou vis-à-vis du travail ou ayant eu un accident du travail dans l'année, **on obtient une population de 9,7 millions de personnes, soit 23% des personnes âgées de 15 à 64 ans en 2011**. Parmi elles, 80% ne déclarent aucune reconnaissance administrative de leur handicap, mais déclarent avoir au moins un problème de santé durable, accompagné d'au moins une difficulté durable dans la vie quotidienne et/ou une difficulté durable vis-à-vis du travail.

**La population handicapée au sens large est nettement plus âgée que la population totale en âge de travailler. Parmi les personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap, on compte plus d'hommes que de femmes.** Lorsque la définition du handicap est étendue également aux problèmes de santé et aux difficultés importantes du quotidien, le constat s'inverse. **La population handicapée est également moins diplômée que la population totale : 51% des personnes ayant un handicap reconnu n'ont aucun diplôme ou seulement le BEPC (contre 31% pour l'ensemble de la population) et seulement 7% possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur contre 27% en général.**

#### ? Définition

##### L'enquête emploi et ses extensions

L'enquête-emploi a lieu en continu tous les trimestres et les occupants d'un même logement sont enquêtés six trimestres consécutifs. Le module ad hoc complémentaire, portant sur le handicap, a été mis en œuvre en 2002, 2007 et 2011.

Source : Dares Analyses – Octobre 2013 « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 », données du module ad hoc de 2011.

#### ? Définition

##### Enquête Santé et Itinéraire Professionnel (SIP)

L'enquête a été effectuée auprès d'individus vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine. Les individus étaient âgés de 20 à 74 ans en 2006 et ont été interrogés quelle que soit leur situation vis-à-vis du marché du travail (actifs occupés, chômeurs ou inactifs, retraités, etc...).

Près de 14 000 entretiens ont été réalisés en 2006. La vague 2010 visait à réinterroger l'ensemble des personnes interrogées en 2006. Dans les faits, 11 000 personnes ont pu être réinterrogées.

Pour satisfaire l'objectif complémentaire concernant les risques psychosociaux, un échantillon complémentaire de personnes actives d'au moins 16 ans vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine a été constitué. Environ 2 500 personnes ont répondu.

L'enquête s'intéresse spécifiquement aux parcours professionnels et aux écueils de santé, de choix d'orientation,... et aux difficultés, par exemple de poursuite d'emploi, qui en résultent. Le thème du handicap n'est pas abordé en tant que tel.

L'enquête SIP, qui s'intéresse aux parcours professionnels et donc aux aléas sanitaires, fait apparaître que 22% des enquêtés déclarent au moins une atteinte à la santé liée au travail au cours de leur vie. Par ailleurs, environ 7% des 20-74 ans déclarent avoir eu un accident du travail et, 5% un accident pris au sens strict de « AT ».

### Dans le Rhône

La population en situation de handicap reconnu a un **taux de chômage** de 16% en 2008 selon la mesure de l'enquête HSM contre 10% pour la population totale du Rhône. 36% des personnes ayant un handicap reconnu sont en situation dite « d'inactifs » contre 5% pour l'ensemble de la population. Seul 1% de ces personnes sont étudiants contre 6% de la population rhodanienne âgée de 20 à 60 ans.

**Tableau 12 : Situation professionnelle des rhodaniens de 20 à 60 ans selon le type de handicap (en %)**

	Population totale du Rhône	Population en situation de handicap		
		Ressenti	Identifié	Reconnu
Emploi*	74	43	38	48
Chômage	8	13	10	9
<i>Taux de chômage**</i>	<i>10</i>	<i>23</i>	<i>21</i>	<i>16</i>
Etudes	6	3	7	1
Au foyer	5	5	6	2
Retraité	2	3	2	5
Autres inactifs (dont invalides)	5	33	36	36

\* y compris l'emploi en milieu protégé

\*\*Il s'agit du taux de chômage issu de l'enquête HSM ; il n'est pas comparable au taux de chômage mesuré par l'enquête emploi.

Source : Insee Enquête Handicap-Santé 2008. In La lettre Analyses et Résultats n°126 - avril 2010, Insee Rhône-Alpes



## • Les jeunes travailleurs handicapés suivis par les Missions locales

Les Missions locales se sont développées à partir de 1982 grâce à la volonté conjointe des communes et de l'État pour organiser localement une intervention globale au service des jeunes. Elles constituent aujourd'hui un réseau placé au cœur des politiques publiques d'insertion des jeunes. Présent sur l'ensemble du territoire national, le réseau des 482 Missions locales exerce une mission de service public de proximité avec un objectif essentiel : permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale.

Leurs principales missions :

- Informer, orienter, accompagner les jeunes en construisant avec eux leur parcours personnalisé vers l'emploi.
- Apporter un appui dans la recherche d'emploi ainsi que dans les démarches d'accès à la formation, au logement, aux droits, à la citoyenneté...

La région Rhône-Alpes compte 48 Missions locales, soit 10% du national, constituées d'un réseau de 369 points d'accueil (sites ou permanences) répartis sur 2 881 communes.

### La prise en compte du handicap par les Missions locales

La coordination Régionale Handicap des Missions locales constitue une ressource pour le réseau des Missions locales :

- ▶ elle vient en appui et conseille des professionnels pour favoriser le repérage des situations de handicap,
- ▶ elle sensibilise les salariés et les directions à la thématique du handicap,
- ▶ elle informe sur l'évolution des partenariats et/ou sur les mesures spécifiques,
- ▶ elle favorise le développement des partenariats avec le milieu spécialisé,
- ▶ elle anime régionalement les conseillers référents handicap afin de faciliter l'échange de pratiques et les rencontres partenariales interdépartementales.

### Référence

En 2012, d'après les chiffres clés des Missions locales, une action expérimentale « tremplin vers l'Apprentissage » soutenue par l'Agefiph a permis de renforcer l'accompagnement des jeunes statutairement reconnus travailleurs handicapés et de professionnaliser le réseau. 450 jeunes ont été accompagnés sur 4 axes :

- orientation et accompagnement socio-professionnel
- construction et renforcement d'un projet professionnel
- accompagnement et coaching à l'emploi
- mise à l'emploi



34 Missions locales des 8 départements rhônalpins ont intégré l'expérimentation. Pour chacune, un référent de l'action a été désigné.

185 jeunes en situation de handicap ont trouvé un emploi dont 57 en alternance.

Source : « Chiffres clés 2012 », Missions locales Rhône-Alpes.

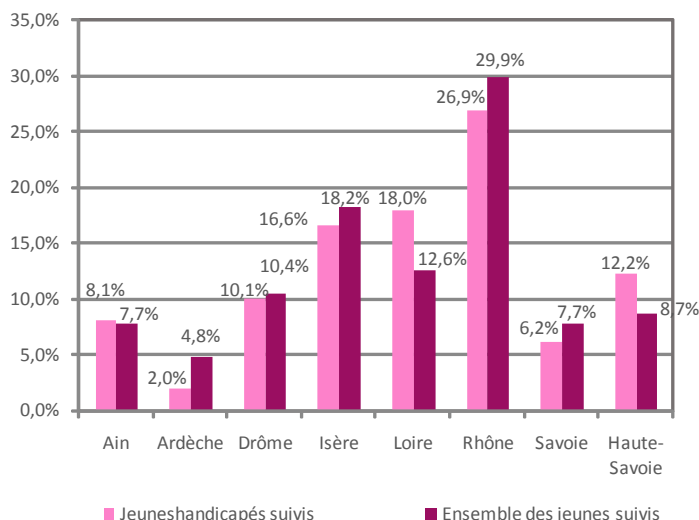
### Principales caractéristiques des jeunes RQTH

En 2012, 2 971 jeunes handicapés ont été suivis par les Missions locales rhônalpines, soit une augmentation de 20% en un an, sur 125 070 jeunes suivis, soit 2,4% des suivis. Cette part augmente de manière très significative depuis 2010 (1,5% et 2% en 2011) mais reste faible et semble sous-estimée. En effet, le nombre de jeunes « porteurs de handicap », c'est-à-dire qui disposent ou devraient disposer d'une reconnaissance de travailleur handicapé au regard de leur situation, peut être estimé à environ 5 000, soit 10% de l'ensemble des jeunes accueillis.

Près de 40% des jeunes suivis en 2012 faisaient l'objet d'un premier accueil cette même année, contre un quart pour le public handicapé.

Comme pour l'ensemble du public, c'est dans le Rhône que le nombre de jeunes handicapés suivis est le plus important et en Ardèche qu'il est le plus faible. Les départements de la Loire, de la Haute-Savoie et, dans une moindre mesure, celui de l'Ain regroupent une part de jeunes handicapés suivis bien plus importante au regard de l'ensemble de leur public (+5,4 points dans la Loire ; +3,5 points en Haute-Savoie et +0,4 point dans l'Ain).

Graphique 1 : Répartition des jeunes suivis par département



Source : Animation régionale des Missions locales – données année 2012.

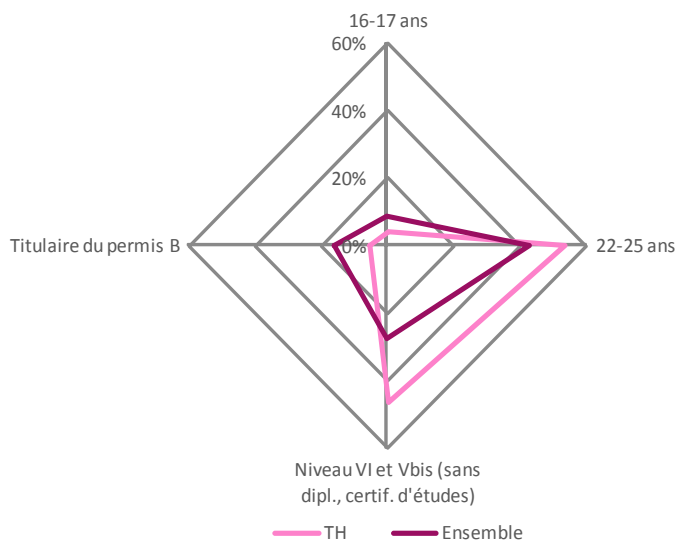


Comparativement à l'ensemble du public suivi, les jeunes en situation de handicap sont suivis plus tard dans leur parcours que l'ensemble des jeunes (4% de 16-17 ans contre 8,5% dans le tout public et à l'inverse 53,5% de 22-25 ans contre 42,6%).

Leur niveau de formation est moins élevé que celui de l'ensemble des jeunes suivis (46,7% de niveaux VI et Vbis contre 27,8% pour le tout public et inversement 15,8 % de niveau IV et plus contre 35,8% pour le tout public).

Enfin, alors que 15,9% des jeunes suivis par les Missions locales rhônalpines sont titulaires du permis de conduire seulement 5,5% des jeunes handicapés suivis le sont.

Graphique 2 : Principales caractéristiques des jeunes travailleurs handicapés suivis comparées au tout public



Source : Animation régionale des Missions locales – données année 2012.

### • Les travailleurs handicapés en emploi

La déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés que doivent remplir les établissements de 20 salariés et plus, qu'ils appartiennent au secteur public ou au secteur privé (cf. Partie 2), fournit de nombreuses indications sur les salariés bénéficiaires employés dans les établissements assujettis. Les dernières données disponibles sont celles de l'année 2011, déclarées en 2012.

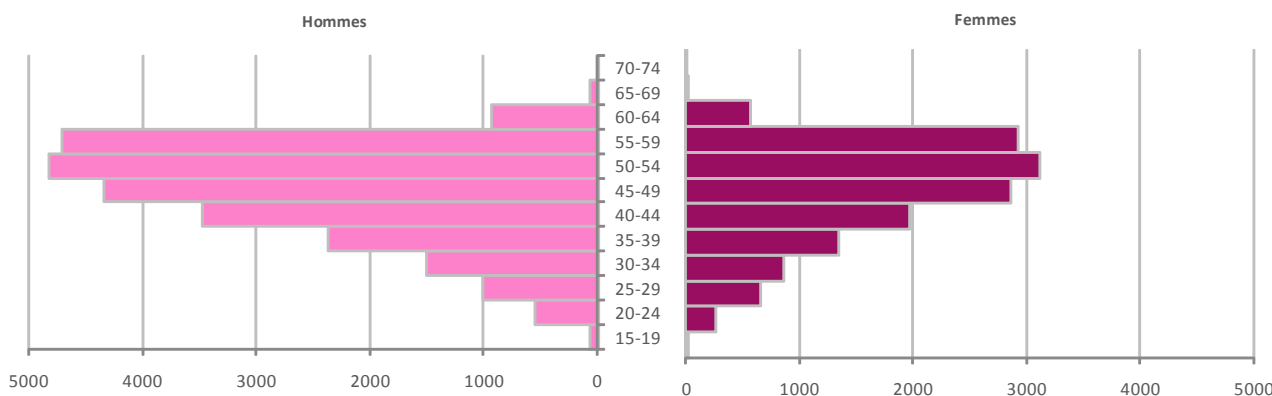


En complément des informations présentées ci-après, nous vous invitons à consulter le Chapitre « Le public spécifique des travailleurs handicapés » relatif aux éléments issus de l'enquête emploi et de son module ad Hoc à un niveau national et sur le département du Rhône.

#### Les salariés du secteur privé

En 2011, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les établissements privés assujettis sont au nombre de 38 557 . Ce sont majoritairement des hommes (62%). La moitié d'entre eux ont plus de 47 ans et l'âge prédominant se situe vers les 55 ans. La structure par âge est identique dans les départements à celle que l'on peut observer en Rhône-Alpes, laquelle est détaillée par sexe sur la pyramide des âges suivante.

Graphique 3 : Pyramide des âges des bénéficiaires de l'OETH du secteur privé en Rhône-Alpes en 2011



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information , données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.



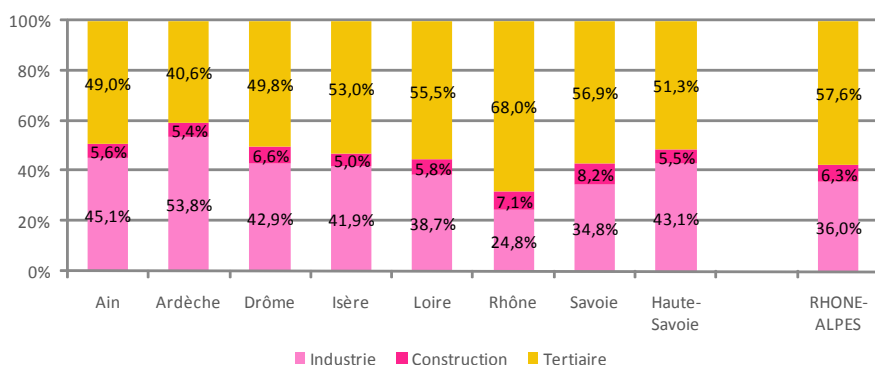
Depuis 2008, le nombre de bénéficiaires de l'OETH en emploi a progressé de 38% soit une évolution annuelle moyenne de 10% environ. Cette évolution a été notamment portée par les femmes qui sont en quatre ans 50% plus nombreuses, mais aussi, dans une moindre mesure, par les jeunes qui affichent une évolution annuelle moyenne de 28% depuis 2008 (graphique n°7).

En 2011, ces bénéficiaires sont employés en premier lieu dans le secteur tertiaire (pour 57,6% d'entre eux en région) et peu dans la construction (6,3%). Leur part dans le secteur d'activité industriel est plus forte que celle observée dans l'ensemble de la population salariée en 2009 (36,0% contre 24,1%) et inversement dans le secteur tertiaire les bénéficiaires de l'OETH sont en proportion moins nombreux (57,6% contre 65,2%). Ce constat se retrouve dans l'ensemble des départements mais de manière plus ou moins marquée.

L'évolution du nombre de bénéficiaires de l'OETH employés depuis 2008, a été plus marquée pour les bénéficiaires employés dans le secteur tertiaire au dépend du secteur industriel : respectivement en quatre ans +54% et +18% (graphique n°7).

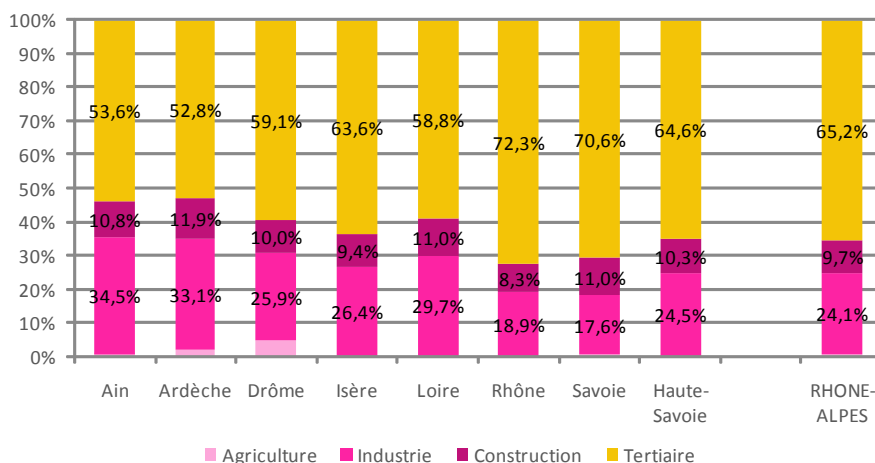
En 2011, les bénéficiaires de l'OETH en emploi sont presque 49% à être ouvriers et 30% à appartenir à la catégorie professionnelle des employés, avec, comme dans la population salariée en général (privé et public), une proportion nettement plus forte d'hommes chez les ouvriers et de femmes chez les employés (respectivement 60% et 52,2%).

**Graphique 4 : Répartition des bénéficiaires des établissements assujettis du privé par secteur d'activité et par département en 2011**



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

**Graphique 5 : Répartition de l'ensemble des salariés par secteur d'activité et par département en 2009**



Source : Insee-Données DADS 2009.

**Tableau 1 : Répartition des bénéficiaires par catégories socio-professionnelles et par département**

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Total général
Agriculteurs, Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	0,2%	0,3%	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	3,3%	2,2%	3,6%	6,0%	2,8%	7,4%	3,4%	3,2%	5,0%
Professions intermédiaires	13,2%	9,2%	14,8%	18,3%	11,8%	19,2%	15,0%	11,5%	15,7%
Employés	26,0%	27,7%	27,6%	25,1%	31,0%	34,6%	29,9%	28,2%	30,2%
Ouvriers	57,3%	60,6%	53,9%	50,5%	54,2%	38,8%	51,4%	56,9%	48,9%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013

Parmi les reconnaissances du handicap possibles, la RQTH est largement prédominante en regroupant 70,8% des bénéficiaires (+55% depuis 2008). Cette valeur ne traduit cependant pas la distribution différente selon le sexe des bénéficiaires, car les hommes ne sont que 68,6% à avoir une RQTH ; ils sont par contre 21% à avoir une reconnaissance liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle, alors que les femmes ne sont que 8% dans ce cas. Les femmes sont quant à elles, davantage bénéficiaires de pensions d'invalidité.

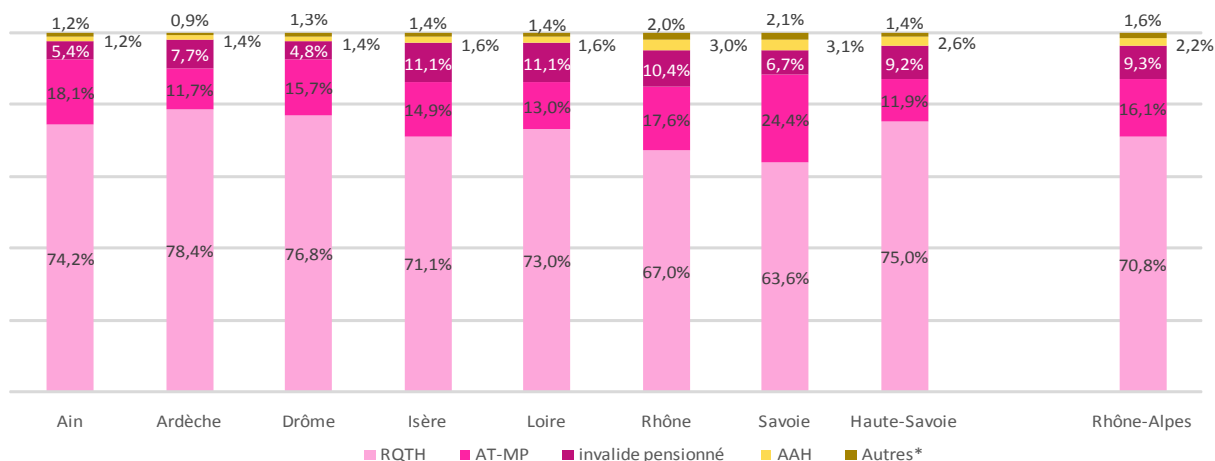
Les différences de répartition s'observent aussi entre les départements : la Savoie regroupe davantage de bénéficiaires au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (24,4%) que les autres départements (l'Ardèche avec 11,7% a la plus faible proportion) mais moins de bénéficiaires d'une RQTH (63,6%). Les invalides pensionnés sont peu présents dans la Drôme (4,8% contre une moyenne régionale de 9,3%).

Tableau 2 : Répartition des bénéficiaires par type de reconnaissance, selon le sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble
RQTH	68,6%	74,4%	<b>70,8%</b>
Carte d'invalidité	0,7%	1,0%	<b>0,8%</b>
AAH	2,5%	1,8%	<b>2,2%</b>
AT-MP	21,0%	8,0%	<b>16,1%</b>
invalidé pensionné	6,0%	14,6%	<b>9,3%</b>
mutilé de guerre	0,6%	0,0%	<b>0,4%</b>
sapeur pompier volontaire	0,5%	0,2%	<b>0,4%</b>
Autres	0,0%	0,0%	<b>0,0%</b>
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

Graphique 6 : Les bénéficiaires selon leur type de reconnaissance administrative, par département

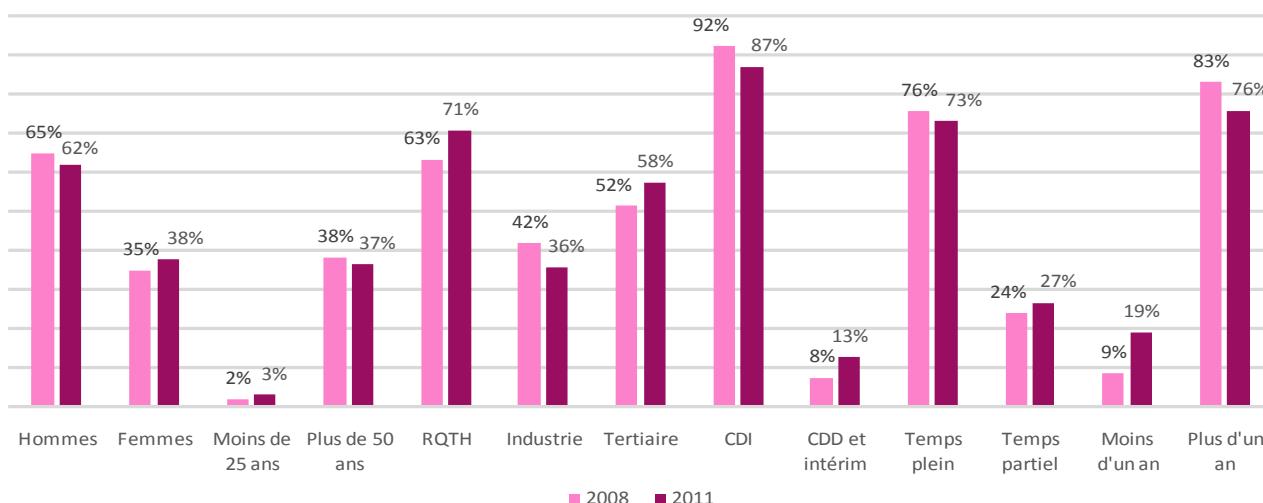


\* mutilés de guerre, sapeurs pompiers volontaires, cartes d'invalidité

Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

Outre les évolutions déjà mentionnées précédemment, on remarque que la part de bénéficiaires de l'OETH en CDI est moins importante en 2011 par rapport à 2008 au dépend des CDD et de l'intérim. De la même façon les bénéficiaires employés à temps plein ou présentant une ancienneté plus importante, bien que très largement majoritaires, représentent une part moins importante qu'en 2008.

Graphique 7 : Principales caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2008 et en 2011



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

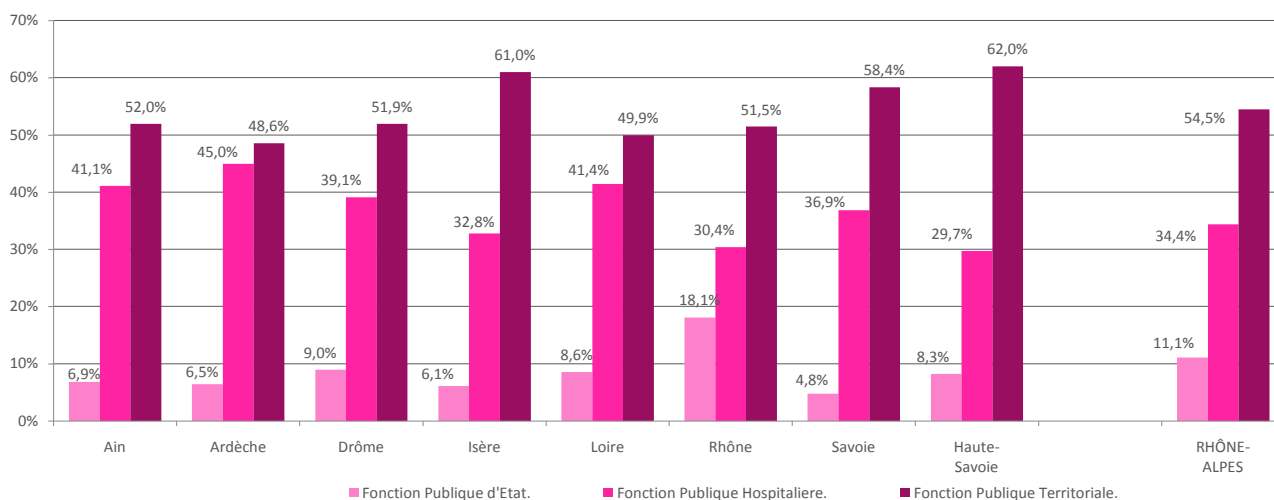


### Les salariés du secteur public

Les salariés du secteur public appartenant à des organismes ou des services assujettis ayant déclaré auprès du FIPHFP, mais ne relevant pas de l'Éducation Nationale, ou bien identifiés par l'enquête de l'Observatoire (Partie 2, chapitre 2) sont au nombre de 12 522 pour l'année d'exercice 2011.

Au travers du graphique n°8, on remarque que les bénéficiaires de l'OETH en emploi sont en majorité regroupés dans la fonction publique territoriale (54,5%) et en plus faible proportion dans la fonction publique d'État (11,1%). Ce constat diffère de la répartition de l'ensemble des salariés du public car ils sont, d'après l'Insee, 34,3% à relever de la fonction publique territoriale, 43,8% de la fonction publique d'État et 21,8% de la fonction publique hospitalière.

**Graphique 8 : Répartition départementale des bénéficiaires du secteur public par type de fonction publique en 2011**

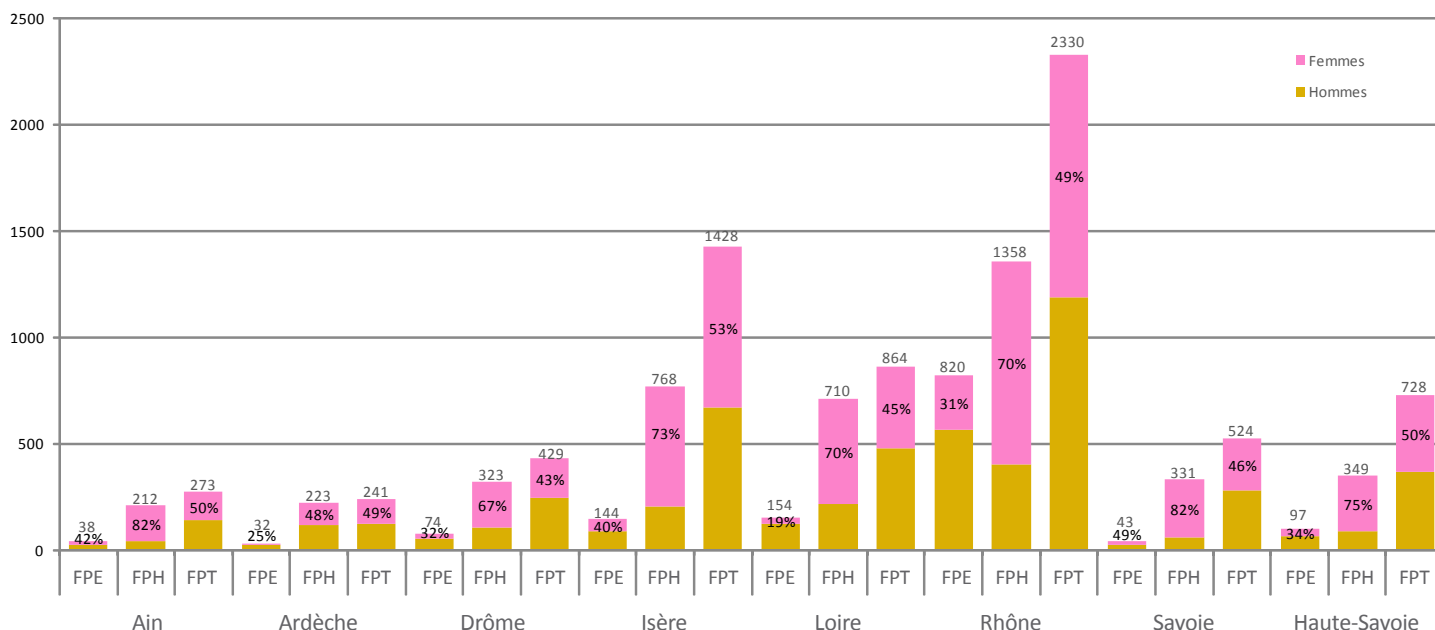


Sources : FIPHFP (hors Education Nationale) et enquête CRDI, déclarations 2012, effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Les femmes sont en proportion légèrement plus représentées que les hommes. Elles sont 54,5% en moyenne en Rhône-Alpes, avec toutefois une plus forte représentativité dans l'Ain (62,3%). Sur l'ensemble des salariés de l'administration publique, enseignement, santé et action sociale en 2009, cette proportion de femmes se situait à 70,6% de l'ensemble rhônalpin (variations de 69,2% dans le Rhône à 72,6% dans l'Ain).

Le type de fonction publique à laquelle ces femmes appartiennent fait fortement varier leur proportion : en moyenne sur Rhône-Alpes, elles représentent 71% des bénéficiaires de la fonction publique hospitalière, 49% de la fonction publique territoriale et 32% de la fonction publique d'État. Par département on obtient les répartitions par effectifs et par sexe consignées dans le graphique suivant.

**Graphique 9 : Effectifs des bénéficiaires selon la fonction publique, par sexe et par département**

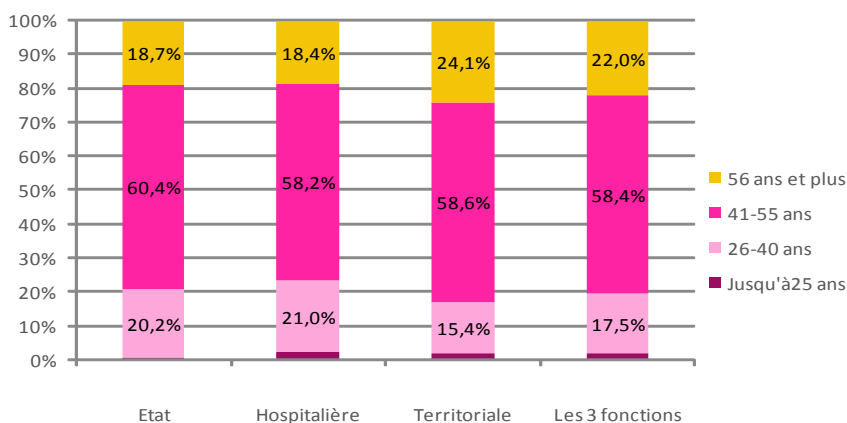


Sources : FIPHFP (hors Education Nationale) et enquête CRDI, déclarations 2012, effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

En Rhône-Alpes les bénéficiaires de la fonction publique appartiennent majoritairement à la tranche d'âge 41 à 55 ans (58,4%). Mais ceux de la fonction publique territoriale dénotent une moyenne d'âge plus élevée, puisque plus de 24% d'entre eux sont âgés de 56 ans et plus (contre une proportion inférieure à 19% dans les deux autres fonctions).

Parmi les reconnaissances possibles de leur handicap, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, sont 40,6% à être reconnus par la CDAPH sur la région Rhône-Alpes et 19,3% à bénéficier d'une allocation temporaire d'invalidité. L'Ardèche et la Haute-Savoie sont les deux départements qui s'écartent le plus de ces proportions comme le montre le tableau suivant.

Graphique 10 : Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'OETH du secteur public selon la fonction publique



Sources : FIPHFP (hors Education Nationale) et enquête CRDI, déclarations 2012, effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Tableau 3 : Les types de reconnaissance des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique.

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
% de travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH **	42,4%	52,8%	46,1%	41,5%	42,7%	34,3%	39,8%	50,7%	40,6%
% d'Allocation Temporaire d'Invalidité	27,6%	10,9%	15,0%	22,1%	22,9%	20,0%	17,6%	9,5%	19,3%
% d'agents reclassés ou assimilés	13,4%	14,3%	29,2%	22,6%	21,9%	33,1%	28,1%	26,9%	26,8%

\*\* CDAPH, dont recrutés sur art. 27 de la loi 84-16.

Sources : FIPHFP (hors Education Nationale) et enquête CRDI, déclarations 2012, effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

### • Les travailleurs handicapés en recherche d'emploi

Selon la Dares, à fin juin 2012 la région Rhône-Alpes comptait 391 003 demandeurs d'emploi de catégories A, B ou C. Parmi eux, 33 728 étaient reconnus travailleurs handicapés. Ainsi la part des demandeurs d'emploi handicapés en Rhône-Alpes s'élève à 8,6% de l'ensemble des demandeurs d'emploi (contre 7,5% au niveau national).

Les données concernant la demande d'emploi des travailleurs handicapés (DETH) au 31 décembre 2012 ne seront pas exposées dans cette publication.

Cependant, les rapports d'activité des Cap emploi rhônalpins pour l'année 2012 nous permettent de faire une observation comparée avec les demandeurs d'emploi tous public de la région.

Comme le montre le graphique ci-dessous, les personnes prises en charge par le réseau Cap emploi présentent des caractéristiques sociodémographiques différentes des autres demandeurs d'emploi. Les hommes sont surreprésentés par rapport à l'ensemble du public demandeur d'emploi. Le fait que le handicap acquis, situation la plus courante, provienne fréquemment de l'exercice de professions physiques et donc davantage masculines explique ce résultat. Également en lien avec les parcours de vie des personnes, on constate que la part des personnes âgées de plus de 50 ans est plus importante chez le public pris en charge par Cap emploi et à l'inverse bien plus faible pour les moins de 25 ans. S'agissant du niveau d'études il est souvent plus faible chez le public pris en charge par Cap emploi suite aux difficultés rencontrées lors de l'accès à la formation initiale ou continue.

### En chiffres

Au niveau national, au 1<sup>er</sup> janvier 2011, parmi les 170 344 bénéficiaires de l'OETH en emploi dans le secteur public :

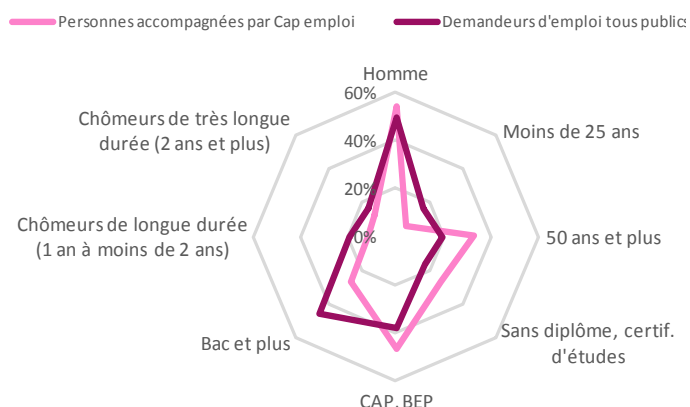
- 62% relèvent de la catégorie C,
- 41% sont des agents recrutés comme travailleurs handicapés reconnus par la CDAPH,

Source : Rapport annuel du FIPHFP, année 2012.



Les données concernant la demande d'emploi de travailleurs handicapés (DETH) ne sont pas fiables à ce jour, donc non diffusables. Un travail d'expertise par la Dares en lien avec la Direction Générale de Pôle emploi est en cours, parallèlement à un travail d'amélioration de la saisie à l'initiative de Pôle emploi en Rhône-Alpes. Selon les résultats obtenus, il nous sera possible ou non de les diffuser ultérieurement.

Graphique 11 : Comparaison des caractéristiques entre le public accompagné par Cap emploi et les demandeurs d'emploi tous publics dans la région Rhône-Alpes.



Sources : Rapports d'activité des Cap emploi de la région Rhône-Alpes, Bilans d'activité 2012 et Pôle emploi, DIRECCTE Rhône-Alpes, DEFM au 31/12/2012.

# Les travailleurs handicapés et le marché du travail

## ① La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur privé

- Les établissements privés
- La réponse à l'obligation d'emploi
- L'emploi dans les Entreprises Adaptées et les ESAT

## ② La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur public

- Les établissements publics
- La réponse à l'obligation d'emploi

## ③ La demande d'emploi des travailleurs handicapés

- Contexte national
- Contexte régional
- La demande d'emploi des travailleurs handicapés





## Les établissements et L'emploi en général

Selon les données de l'Insee issues du CLAP pour l'année 2011, la région Rhône-Alpes compte 601 162 établissements.

La géographie et la localisation des centres économiques et urbains sur la région font que ces organismes sont inégalement répartis sur le territoire rhônalpin : de 5% en Ardèche à 28% dans le Rhône.

En 2012 l'emploi total en Rhône-Alpes englobe 2,7 millions de personnes soit 10,3% de l'emploi total métropolitain, ce qui représente une hausse de 0,2% par rapport à l'effectif de 2011, tandis qu'en France l'évolution a été négative avec -0,2%.

Les non-salariés représentent 10,4% de l'ensemble des emplois rhônalpins sur cette même année 2012, contre 9,7% en France métropolitaine. Ainsi le nombre d'emplois salariés s'élève à 2 428 874, qu'ils relèvent du secteur privé ou public.

La répartition de cet emploi total selon les secteurs d'activité montre un plus fort emploi dans l'industrie en Rhône-Alpes qu'en France métropolitaine. Cependant de fortes disparités départementales existent, reflétant l'activité économique locale. Ainsi, l'Ain a un emploi très industriel, alors que le Rhône et la Savoie comportent davantage d'emplois dans le secteur tertiaire marchand.

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les établissements privés et les établissements publics à caractère industriel et commercial de 20 salariés et plus sont tenus à une obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés de leur effectif. La loi du 11 février 2005 renforce le principe de l'obligation d'emploi. Elle instaure de nouvelles modalités de décompte de l'effectif total de salariés et de l'effectif des bénéficiaires et renforce les pénalités financières en cas de non-respect de l'obligation d'emploi.

Ainsi chaque année les établissements assujettis déclarent leur situation auprès du FIPHFP pour les employeurs publics ou de l'Agefiph pour les employeurs privés.

### ? Définition

**l'Agefiph (Agence de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)**

**Depuis 1987, l'Agefiph poursuit sa mission en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées.** Ses différentes missions :

#### • Gérer les contributions des entreprises

Les entreprises soumises à l'obligation d'emploi sont tenues de déclarer chaque année les actions engagées en faveur de l'emploi des personnes handicapées : recrutement de salariés handicapés, sous-traitance auprès d'établissements des secteurs protégé et adapté, accueil de demandeurs d'emploi handicapés en formation... En deçà des 6%, elles versent une contribution à l'Agefiph dont le montant varie en fonction de leur taille et du résultat de leurs actions. A compter de 2013, l'État transfère à l'Agefiph les compétences en matière de gestion et de contrôle de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

#### • Développer des coopérations

L'Agefiph assure une mission de développement visant à amplifier les politiques publiques de l'emploi en faveur des personnes handicapées. Elle coopère avec des acteurs en charge de l'emploi (Pôle emploi), de la formation professionnelle (Conseils Régionaux) et de la compensation du handicap (CNSA). Ces coopérations sont formalisées dans des conventions nationales, régionales ou locales.

#### • Financer des projets

L'Agefiph finance, grâce aux fonds collectés auprès des entreprises, des actions visant à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail. En complément des aides et dispositifs de droit commun, elle propose une offre d'interventions composée de services, de prestations et d'aides destinés aux personnes handicapées et aux entreprises.

#### • Organiser et animer un réseau de professionnels

Sur la base de cahiers de charges précis, l'Agefiph sélectionne, anime et finance trois types de partenaires-services dédiés respectivement à l'insertion professionnelle et au recrutement (Cap Emploi), au maintien dans l'emploi (Sameth) et à l'information et la sensibilisation des entreprises (Alther) ainsi que des prestataires dans les domaines de la formation et de l'orientation, du conseil à la création d'entreprise, du conseil à l'aménagement des situations de travail, de l'expertise sur les principaux types de handicap.

#### • De nouvelles compétences

A compter de 2011, l'Agefiph exerce, par délégation et pour le compte de l'État, des compétences d'administration publiques :

- La gestion du dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH).
- Le financement et la mise en œuvre des parcours de formation professionnelle qualifiante et certifiante des demandeurs d'emploi handicapés.

Pour en savoir plus sur la nouvelle offre d'intervention de l'Agefiph consultez le lien suivant du site internet de l'Agefiph : [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)



## ? Définition

### Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

Le FIPHFP a pour missions de favoriser, grâce à une politique incitative, le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques :

- la fonction publique de l'État (ministères,...) ;
- la fonction publique territoriale (communes, Régions, Départements,...) ;
- la fonction publique hospitalière.

Par ailleurs, le FIPHFP est en charge de la formation et l'information des travailleurs handicapés et des personnels en relation avec eux.

#### Établissements concernés

Les employeurs publics pouvant bénéficier de financements de la part du FIPHFP sont :

- au titre des fonctions publiques d'État et territoriale :
  - les administrations de l'État, des Régions, des départements, des communes et leurs établissements publics, à l'exception des établissements publics industriels et commerciaux
- au titre de la fonction publique hospitalière :
  - les établissements publics de santé et syndicats inter-hospitaliers mentionnés aux articles L711-6 et L 713-5 du code de la santé publique,
  - les hospices publics, les maisons de retraite publiques, à l'exclusion de celles qui sont rattachées au bureau d'aide sociale de Paris
  - les établissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social
  - les établissements publics ou à caractère public pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, à l'exception des établissements nationaux et des établissements d'enseignement ou d'éducation surveillée
  - les centres d'hébergement et de réadaptation sociale, publics ou à caractère public, mentionnés à l'article L345-1 du code de l'action sociale et des familles
  - le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre

#### Financements

Le FIPHFP propose aux employeurs publics le financement d'aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées :

- Les adaptations des postes de travail.
- Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée.
- Les aides consacrées à l'amélioration des conditions de vie.
- La formation et l'information des travailleurs handicapés.
- Les dépenses d'études.
- La formation et l'information des personnels.
- Les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (contenu de l'aide en cours de définition).

Ces financements se font au cas par cas.

#### Le programme « Accessibilité de l'environnement professionnel »

Le FIPHFP mène aussi une action dans le cadre d'un programme, afin de soutenir les travaux d'accessibilité des locaux professionnels des employeurs publics, pour favoriser l'intégration des agents handicapés et lever les éventuels freins financiers du côté des employeurs.

Ces financements varient selon la taille de l'employeur et font l'objet soit d'une convention avec le Fonds soit d'une aide de la plateforme de gestion du FIPHFP.

Source : <http://www.fiphfp.fr/spip.php?rubrique39>



## 1 La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur privé

Dans le secteur privé, l'état des lieux de l'emploi des personnes handicapées se base exclusivement sur les Déclarations d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) que les établissements privés rhônalpins réalisent auprès de l'Agefiph chaque année. Ces bases permettent à l'Observatoire de réaliser un état des lieux précis tant sur les caractéristiques des salariés TH que sur les employeurs assujettis et la manière dont ces derniers répondent à leur obligation d'emploi.

### • Les établissements privés

#### Définition des établissements assujettis du secteur privé

Un établissement du secteur privé est assujéti à l'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% de son effectif lorsque :

- ▶ son effectif est supérieur ou égal à 20 (selon les règles définis à l'article L.1111-2 du Code du Travail). Sont comptés :
  - les salariés en CDI au 31 décembre de l'année d'exercice.
  - les autres salariés au prorata de leur temps de présence au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année d'exercice.
- ▶ la date de création ou de passage du seuil des 20 salariés date de plus de 3 ans.

#### Référence



Consultez le « Guide de lecture de la DOETH » sur notre site :

[http://www.handiplace.org/media/pdf/publications/PT\\_guide\\_lecture.pdf](http://www.handiplace.org/media/pdf/publications/PT_guide_lecture.pdf)

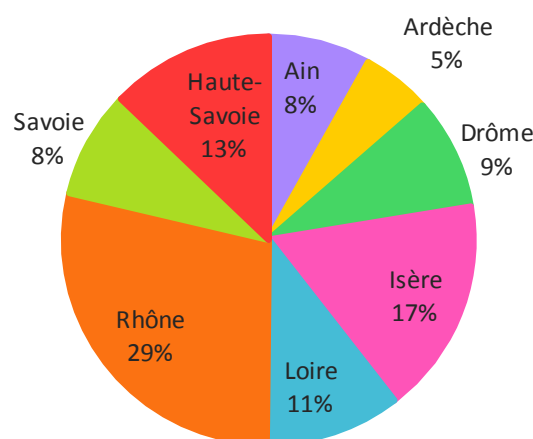
### Les établissements privés en Rhône-Alpes

#### L'ensemble des établissements

D'après les données de l'Insee issues du CLAP pour l'année 2011, la région Rhône-Alpes compte 508 670 établissements privés, dont 57% se situent dans les départements du Rhône, de l'Isère et de la Loire.

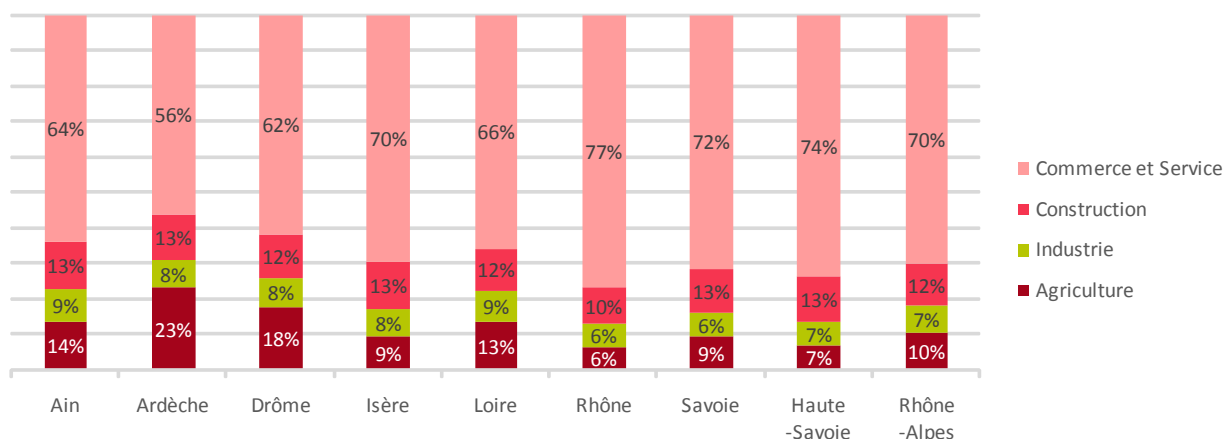
Parmi ces établissements, 70% relèvent du secteur d'activité du Commerce et des Services. Le secteur tertiaire reste prépondérant dans l'ensemble des établissements mais on observe néanmoins des particularités suivant les territoires. L'agriculture est ainsi très présente dans les départements de l'Ardèche et de la Drôme ; les départements de l'Ain et de la Loire regroupent en proportion plus d'établissements à caractère industriel et le secteur tertiaire est plus fortement représenté dans les départements du Rhône et de la Haute-Savoie.

Graphique 1 : Répartition des établissements privés actifs en Rhône-Alpes



Source : Insee, Clap - établissements actifs au 31 décembre 2011, hors secteur de la Défense.

Graphique 2 : Répartition par secteur d'activité des établissements actifs privés rhônalpins au 31 décembre 2011



Source : Insee, Clap - établissements actifs au 31 décembre 2011, hors secteur de la Défense.



La majorité de l'activité économique se joue, tant en Rhône-Alpes qu'en France, dans des établissements de petite taille (inférieure à 20 salariés), qui, en Rhône-Alpes regroupent un tiers de l'effectif salarié.

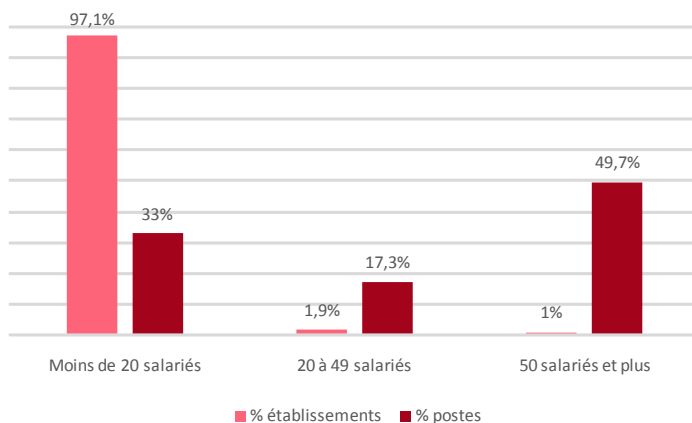
### ? Définition

#### Champ Insee

Le CLAP (Connaissance Locale de l'Appareil Productif) a pour objectif de fournir des statistiques localisées sur l'emploi salarié et les rémunérations pour les différentes activités des secteurs marchand et non-marchand. Il s'appuie sur le REE et est complété par les DADS (Déclarations Annuelles de Données Sociales), les données de l'URSSAF et de la MSA ainsi que celles provenant du système d'information sur les agents de l'Etat.

Le REE (Répertoire des entreprises et des établissements) - SIRENE (Système Informatique pour le Répertoire des Entreprises et de leurs Établissements), est en France le point de départ du dispositif d'étude du dénombrement des entreprises et des organismes et de leurs établissements.

**Graphique 3 : Les établissements privés actifs par taille de la région Rhône-Alpes au 1<sup>er</sup> janvier 2011**



Source : Insee - Clap au 01/01/2011.

### Les établissements privés assujettis



Les chiffres publiés pour le département de l'Isère sont à considérer avec prudence. En effet la forte diminution du nombre d'établissements assujettis pourrait tenir soit d'un nombre plus important d'établissements non contrôlés soit d'un retard de saisie en lien avec le transfert récent de la gestion et du contrôle de la DOETH des services de l'Etat vers L'Agefiph. Dès que possible, ces hypothèses seront confirmées ou infirmées et les chiffres réactualisés en conséquence.

A fin 2011, les établissements assujettis à la DOETH étaient au nombre de 10 322 en Rhône-Alpes regroupant un effectif d'assujettissement de 865 330. Plus du tiers de ces établissements assujettis se trouvent dans le département du Rhône.

### ? Définition

#### L'effectif d'assujettissement

L'effectif d'assujettissement est calculé selon les règles définies aux articles L1111-2 et L1111-3 du Code du travail.

#### Doivent être pris en compte dans le calcul de l'effectif d'assujettissement :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et les travailleurs à domicile. Ils sont pris en compte intégralement dans l'effectif s'ils sont présents dans l'établissement au 31 décembre 2011, et au prorata de leur durée hebdomadaire de travail s'ils sont à temps partiel. Ils ne comptent pas du tout s'ils sont partis avant le 31 décembre 2011.
- au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois de l'année :
  - les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat de travail intermittent,
  - les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure pendant au moins 1 an et présents au 31 décembre 2011,
  - les intérimaires,
  - les saisonniers,
  - les emplois jeunes,
  - les Contrats Jeunes en Entreprise (CJE).
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu en fonction du nombre d'heures prévues au contrat.

#### Doivent être exclus du calcul de l'effectif d'assujettissement :

- les remplaçants en CDD, intérim ou mis à disposition, de salariés inscrits à l'effectif,
- les stagiaires de la formation professionnelle en alternance,
- les apprentis,
- les salariés sous contrat de professionnalisation,
- les salariés en contrat aidé.

Source : CRDI, Observatoire – Portraits territoriaux « Le guide de lecture de la DOETH », 2013.

**Tableau 1 : Les établissements privés de Rhône-Alpes assujettis à l'obligation d'emploi au titre de l'année 2011**

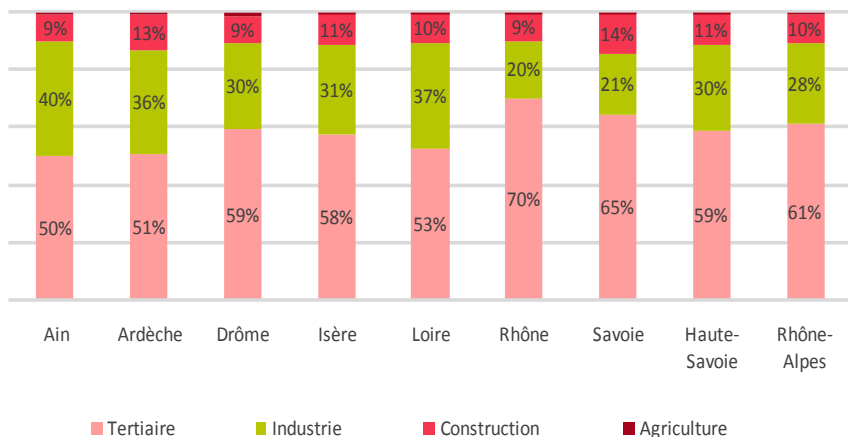
	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre d'établissements assujettis	930	344	795	1 405	1 239	3 765	685	1 159	10 322
% dép.	9%	3%	8%	14%	12%	36%	7%	11%	100%
Effectifs d'assujettissement salariés tout public	70 047	25 376	60 351	133 533	89 292	351 847	50 997	83 887	865 330

Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

Les établissements assujettis relèvent majoritairement du secteur tertiaire (61,5%) suivi à 27,8% du secteur industriel puis de la construction (10,5%). Cependant ces valeurs moyennes régionales traduisent peu les disparités départementales : les établissements du Rhône sont fortement tertiariés (à 70,3%), ceux de l'Ain beaucoup plus tournés vers l'industrie (à 40,1%) et dans la Drôme les établissements agricoles dépassent les 1% (1,1%).

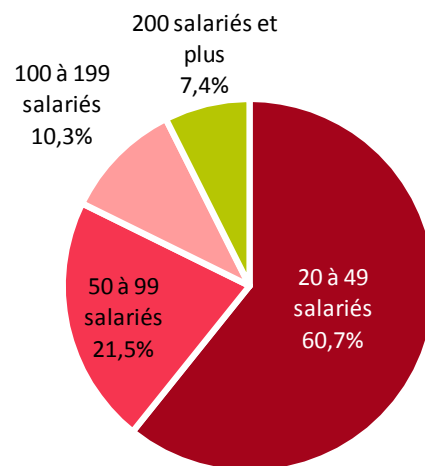
Les établissements assujettis rhônalpins sont composés à plus de 60% d'établissements de taille inférieure à 50 salariés ; cette valeur varie de 58,1% dans le Rhône à 65,1% en Haute-Savoie.

Graphique 4 : Répartition départementale par secteur d'activité des établissements privés assujettis rhônalpins en 2011



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

Graphique 5 : Répartition par taille des établissements privés assujettis rhônalpins en 2011



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

## • La réponse à l'obligation d'emploi

### Obligation totale et Unités Bénéficiaires liées à l'emploi direct réalisées

L'obligation totale est le nombre de bénéficiaires que les établissements devraient employer si la proportion des 6% de leur effectif était pleinement réalisée.

Le tableau n°2 met en regard ce nombre total de bénéficiaires devant être employés avec le nombre d'unités bénéficiaires (UB\*) liées à l'emploi direct de travailleurs handicapés observées en 2011.

Si tous les établissements de 20 salariés et plus assujettis remplissaient leur obligation d'emploi, ce serait 46 584 travailleurs handicapés qui seraient employés en Rhône-Alpes (une unité valant ici un salarié à temps plein, présent toute l'année et avec une reconnaissance TH en cours de validité sur toute la période). Physiquement, ce sont 35 558 personnes employées, qui après valorisation de leur temps de travail, de leur temps de présence et de leur durée de reconnaissance de travailleurs handicapés correspondent à 29 743 unités bénéficiaires, soit 63,8% de l'obligation totale. Cette proportion de réalisation de l'obligation via l'emploi direct varie de 54,6% dans le Rhône à 84,2% dans la Loire.

Tableau 2 : Les Unités Bénéficiaires dues et réalisées en Rhône-Alpes en 2011

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Effectifs d'assujettissement	70 047	25 376	60 351	133 533	89 292	351 847	50 997	83 887	865 330
Nombre de bénéficiaires ayant dû être employés : "obligation totale" *	3 725	1 344	3 207	7 291	4 719	19 161	2 705	4 432	46 584
Nombre d'unités bénéficiaires (UB) liées à l'emploi direct de travailleurs handicapés	2 594	1 090	2 395	4 516	3 976	10 457	1 739	2 975	29 743
Part des UB liées à l'emploi direct dans l'obligation totale *	69,6%	81,1%	74,7%	61,9%	84,2%	54,6%	64,3%	67,1%	63,8%

Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

\* pour chaque établissement, le nombre d'UB dues est arrondi à l'entier inférieur lors du calcul de l'obligation d'emploi de 6%.



**? Définition**

**Les Unités Bénéficiaires**

• **Les unités bénéficiaires liées à l'emploi direct des travailleurs handicapés**

Le calcul d'une U.B. d'un travailleur handicapé résulte du produit de son **temps de travail**, de son **temps de présence** et de la **durée de sa reconnaissance de travailleur handicapé**.

**Temps de travail** : vaut 0,5 si le salarié est à temps partiel avec un taux strictement inférieur à 50% et 1 dans les autres cas

**Temps de présence** : vaut 1 si le salarié est présent toute l'année et résulte du quotient du nombre de jours calendaires de la période de présence sur le nombre de jours de l'année

**Durée de la reconnaissance** : vaut 1 si la reconnaissance est valable au 31/12/2011 ou à la date de départ du salarié ou résulte du quotient du nombre de jours calendaires de la période de présence du bénéficiaire pendant lesquels la reconnaissance n'a pas expirée, sur le nombre de jours calendaires de la période de présence du bénéficiaires.

• **Les unités bénéficiaires liées à la sous-traitance**

Lorsque l'établissement assujéti conclut des contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de TH avec des ESAT, CDTD ou des EA, la conversion du montant des contrats en U.B. se calcule de la manière suivante :

**La différence** entre le prix HT des fournitures, travaux ou prestations et le coût des matières premières, produits, matériaux consommation et frais de vente est divisée par le produit du taux horaire du SMIC et d'un coefficient (de valeur 1600 pour une mise à disposition et 2000 dans les autres contrats).

Ce nombre d'U.B. résultant des contrats ne doit pas excéder 50% de l'obligation totale.

• **Les unités bénéficiaires liées à l'accueil de stagiaires handicapés**

Le calcul des U.B. associées à un stage (qui doit être achevé en 2011), rapporte le nombre d'heure du stage (qui ne peut être inférieur à 40 heures) à la durée annuelle du travail applicable dans l'établissement (en heures).

Le total du nombre d'unités résultant de l'accueil de stagiaires ne peut excéder 2% de l'effectif d'assujettissement.

Source : « Le guide de Lecture de la DOETH », Portraits Territoriaux, 2013, Observatoire – CRDI.

**Les taux d'emploi de bénéficiaires**

Pour la région Rhône-Alpes en 2011 le taux lié à l'emploi direct de bénéficiaires au sein des établissements s'élève, comme au niveau national, à 3,1%. Il est à mettre en regard du taux de 5,4%, qui est le taux calculé à atteindre (et non 6%, par le jeu des arrondis inférieurs effectués sur l'effectif d'assujettissement de chacun des établissements).

**Tableau 3 : Les taux d'emploi de travailleurs handicapés dans les établissements privés rhônalpins en 2011**

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Taux d'emploi à atteindre *	5,3%	5,3%	5,3%	5,5%	5,3%	5,4%	5,3%	5,3%	5,4%
Taux d'emploi de travailleurs handicapés **	3,3%	3,9%	3,6%	3,1%	4,0%	2,7%	3,1%	3,2%	3,1%

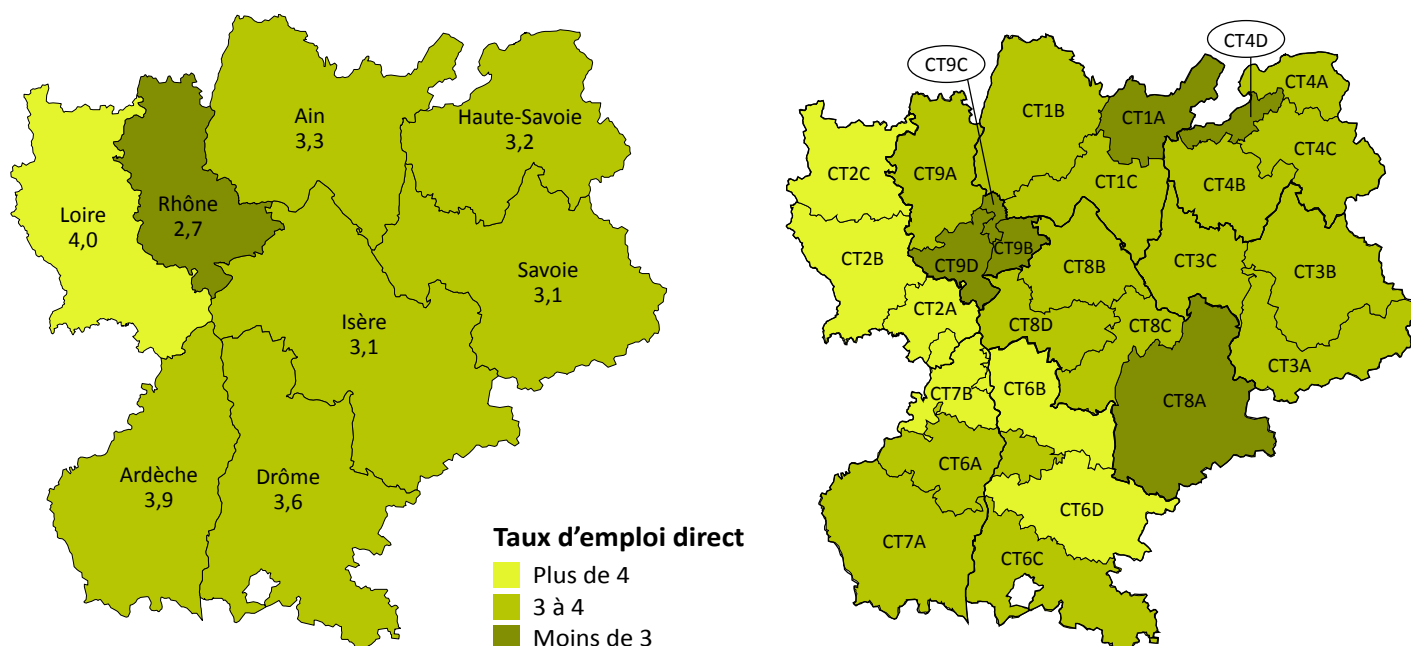
Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

\* Taux d'emploi à atteindre = nombre de bénéficiaires ayant dû être employés / effectif d'assujettissement

\*\* Taux d'emploi de travailleurs handicapés = nombre de travailleurs handicapés ETP / eff. d'assujettissement

Le **taux d'emploi direct en ETP** varie de 2,7% dans le Rhône à 4,0% dans la Loire. C'est dans la Loire et l'Ardèche que ces taux se rapprochent le plus des taux à atteindre (écarts respectivement de 1,3 et 1,4 point) et dans le Rhône qu'il s'en éloigne le plus (2,7 points d'écart).

**Cartographies 1 et 2 : Les taux d'emploi direct (en ETP) par département et par ZTEF des établissements privés rhônalpins en 2011**



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

## Les modalités de réponse des établissements

Pour répondre à leur obligation d'emploi, les établissements peuvent conclure un accord agréé avec la DIRECCTE (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) relatif à l'emploi de travailleurs handicapés.

### ? Définition

#### Accord

Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi peuvent s'acquitter de cette obligation en faisant application d'un accord de branche, d'un accord de groupe, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

- plan d'insertion et de formation ;
- plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

L'accord doit être agréé par l'autorité administrative, après avis de l'instance départementale compétente en matière d'emploi et de formation professionnelle ou du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés.

Les modalités de cet agrément figurent aux articles R. 5212-15 et R. 5212-17 du Code du travail.

L'agrément est donné pour la durée de validité de l'accord.

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/travailleurs-handicapes,1976/l-obligation-d-emploi-en-faveur,12746.html>

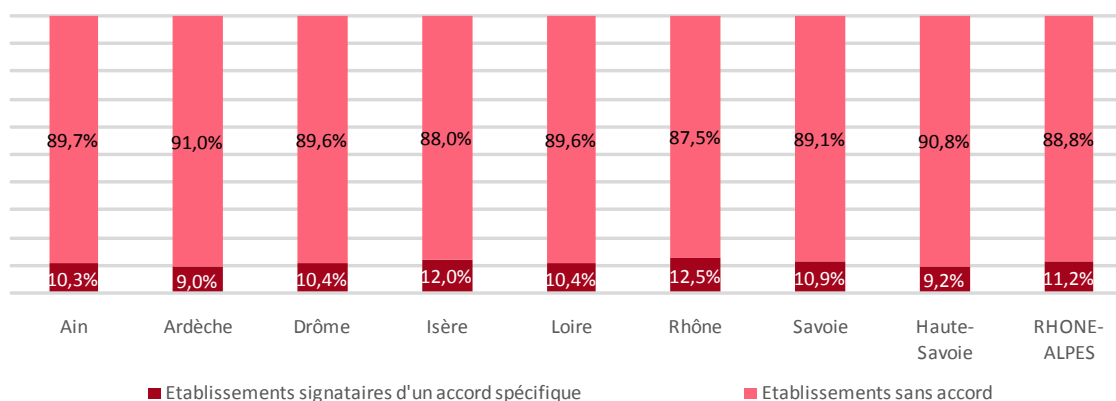
Les établissements qui n'ont pas passé d'accord, disposent de quatre modalités de réponse pour s'acquitter de leur obligation d'emploi. Ils peuvent :

- recruter directement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (cf. article L.5212-13 du Code du travail),
- passer des contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs avec les Entreprises Adaptées (EA), des Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) ou des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT),
- accueillir des personnes handicapées stagiaires de la formation professionnelle (cf. décret n°2009-641 du 9 juin 2009),
- verser une contribution financière à l'Agefiph dans la situation où les trois premières modalités n'ont pas suffi à répondre entièrement à leur obligation d'emploi.

Ces différentes modalités peuvent donc être cumulées et six de leurs combinaisons possibles sont présentées plus loin.

En 2011 en Rhône-Alpes, parmi les 10 322 établissements assujettis, 11,2% sont signataires d'un accord spécifique (11% au niveau national) ; les 88,8% restant n'ayant pas signé d'accord ont répondu à leur obligation d'emploi en utilisant une ou plusieurs des quatre modalités de réponses présentées ci-dessus. Dans le Rhône comme dans l'Isère la part d'établissements signataires d'un accord est plus importante que la moyenne régionale. Ces deux pôles économiques de la région Rhône-Alpes présentent par ailleurs la particularité de regrouper davantage d'établissements assujettis de grande taille (plus de 200 salariés) : alors qu'ils représentent 7,5% des établissements assujettis de la région Rhône-Alpes, le Rhône et l'Isère en regroupent respectivement 8,6% et 9,5%.

Graphique 6 : Les établissements signataires d'un accord en Rhône-Alpes en 2011



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

Parmi les établissements hors accord, 79% ont employé au moins un travailleur handicapé, soit 7 235 établissements. Mais parmi ces établissements, tous n'ont pas eu recours uniquement à l'emploi direct pour répondre à leur obligation. En effet, seuls 32,7% ont rempli leur obligation exclusivement par l'emploi direct de travailleurs handicapés (stagiaires exclus). Les autres établissements ont quant à eux cumulé l'emploi direct avec d'autres modalités : la sous-traitance et/ou l'accueil de stagiaires (15,5%), la contribution et/ou l'accueil de stagiaires et/ou la sous-traitance (30,7%).



Au sein des départements, la Loire et l'Ardèche se démarquent avec une forte proportion d'établissements, sans accord spécifique, répondant à leur obligation par la seule voie de l'emploi direct (respectivement 48,9% et 44,2%). A l'inverse, les départements de l'Isère et du Rhône sont en proportion plus nombreux à ne répondre à leur obligation d'emploi que par la voie de la contribution.

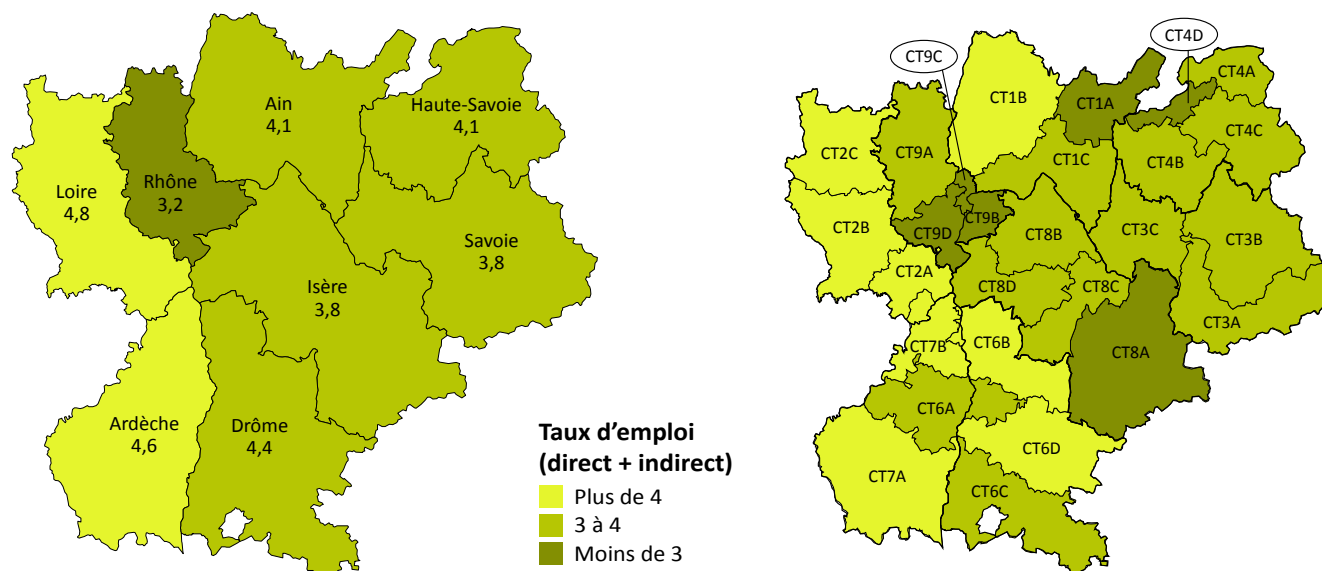
**Tableau 4 : Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur privé en Rhône-Alpes en 2011**

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Nombre d'établissements sans accord spécifique</b>	<b>686</b>	<b>276</b>	<b>606</b>	<b>1 009</b>	<b>948</b>	<b>2 400</b>	<b>486</b>	<b>824</b>	<b>7 235</b>
<b>% d'établissements ayant recours à l'emploi direct de TH</b>	<b>82,3%</b>	<b>88,2%</b>	<b>85,1%</b>	<b>81,6%</b>	<b>85,4%</b>	<b>72,9%</b>	<b>79,7%</b>	<b>78,3%</b>	<b>79,0%</b>
<i>Emploi de travailleurs handicapés seulement</i>	34,7%	48,9%	39,0%	32,2%	44,2%	26,0%	33,0%	31,6%	32,7%
<i>Emploi de travailleurs handicapés + sous-traitance et/ou accueil stagiaires</i>	18,5%	12,1%	20,4%	17,8%	19,9%	11,5%	14,3%	17,1%	15,5%
<i>Emploi de travailleurs handicapés + contribution</i>	11,8%	10,9%	12,8%	15,2%	8,8%	17,8%	15,1%	14,6%	14,6%
<i>Emploi de travailleurs handicapés + contribution + sous-traitance et/ou accueil stagiaires</i>	17,4%	16,3%	12,9%	16,4%	12,4%	17,6%	17,4%	15,0%	16,1%
<b>% d'établissements n'employant aucun TH</b>	<b>17,7%</b>	<b>11,8%</b>	<b>14,9%</b>	<b>18,4%</b>	<b>14,6%</b>	<b>27,1%</b>	<b>20,3%</b>	<b>21,7%</b>	<b>21,0%</b>
<i>Contribution + sous-traitance et/ou accueil de stagiaires</i>	13,4%	8,6%	10,1%	11,2%	9,6%	17,7%	13,8%	15,2%	14,0%
<i>Contribution financière seulement</i>	4,3%	3,2%	4,8%	7,2%	5,0%	9,5%	6,6%	6,5%	7,0%

Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

Du cumul de ces différentes modalités (hors contribution) résulte le **taux d'emploi total** qui prend en compte l'ensemble des **unités bénéficiaires** liées à l'emploi direct, à la sous-traitance et à l'accueil de stagiaire. Ces efforts direct et indirect portent le taux « d'emploi indirect » de la région Rhône-Alpes à 3,8%. L'ensemble des taux départementaux est ainsi valorisé ; c'est le cas plus fortement dans le département de la Haute-Savoie qui augmente de 0,9 pt uniquement grâce aux modalités d'emploi total.

**Cartographies 3 et 4 : Les taux d'emploi total par département et ZTEF des établissements privés rhônalpins en 2011**



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

**En chiffres**

**Les profils des établissements assujettis suivant leur réponse à l'obligation d'emploi.**

Au regard de l'ensemble des établissements assujettis :

- Les établissements sous accord sont en plus grande proportion de grande taille (plus de 300 salariés) et davantage représentés dans le secteur tertiaire au dépend de la construction et de l'industrie.
- Les établissements n'ayant recours qu'à l'emploi direct sont nettement plus représentés dans les établissements de moins de 50 salariés. Ces établissements reflètent bien la répartition par secteur d'activité de l'ensemble des établissements assujettis.
- Les établissements n'ayant recours qu'à la sous-traitance sont également plus représentés parmi les établissements de petite taille (moins de 50 salariés). Ils sont en proportion légèrement moins représentés dans le secteur tertiaire au dépend du secteur industriel.
- Les établissements n'ayant recours qu'à la contribution sont à 88% des établissements de moins de 50 salariés et relèvent davantage du secteur tertiaire et de la construction que l'ensemble des établissements assujettis.

Source : Portraits Territoriaux, 2013, Observatoire – CRDI

### Les UB manquantes, Etablissements à « Quota Zéro » et dépassements de l'obligation

La non-complète réalisation de l'obligation totale engendre des unités bénéficiaires manquantes. Ces dernières sont au nombre de 17 409 en Rhône-Alpes pour l'année 2011. La moitié des unités bénéficiaires manquantes proviennent du département du Rhône.

#### ? Définition

##### Unités Manquantes

Pour un établissement, volume d'unités résultant de la différence entre l'obligation totale et les unités bénéficiaires liées à l'emploi direct, à l'accueil de stagiaires et à la sous-traitance réalisées. N'est comptabilisé que lorsque le total des UB réalisées est strictement inférieur à celui à atteindre.

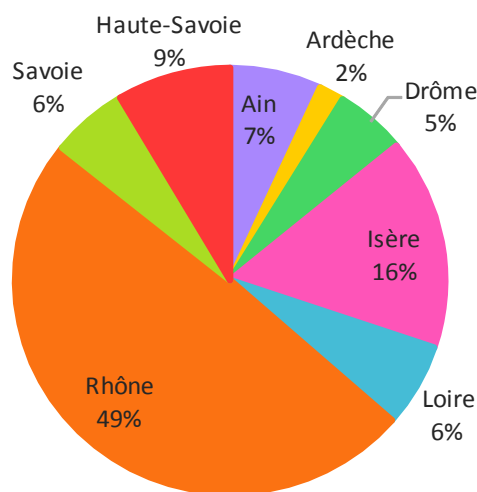
C'est sur la base des unités manquantes que sera calculé le montant de la contribution après le décompte des minorations au titre des efforts consentis par l'employeur\*.

\* Minorations liées à l'embauche ou au maintien dans l'emploi de bénéficiaires remplissant l'un ou plusieurs des critères suivant:

- Agé de moins de 25 ans ou de plus de 50 ans au 31/12/2011,
- Titulaire d'une reconnaissance de lourdeur du handicap,
- Recruté en 2011 qui a été chômeur de longue durée ou sortant d'une EA d'un CDTD ou d'un ESAT,
- Premier salarié bénéficiaire recruté en 2011 depuis la création de l'établissement.

Source : « Le guide de Lecture de la DOETH », Portraits Territoriaux, 2013, Observatoire – CRDI.

Graphique 7 : Répartition départementale des Unités Manquantes en Rhône-Alpes pour l'année 2011



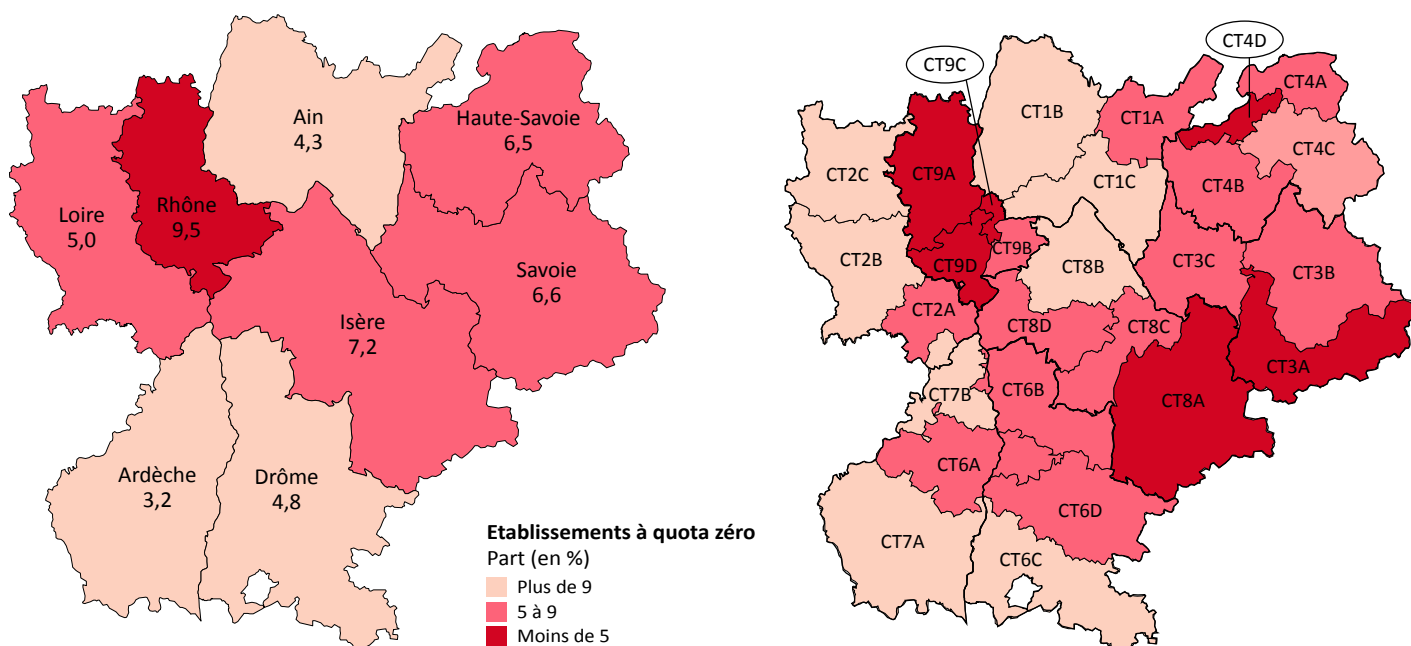
Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

Champs: les établissements assujettis hors accord.

D'autre part, certains établissements ne remplissent leur obligation que par le moyen de la contribution lorsqu'ils n'emploient pas directement de travailleurs handicapés, n'accueillent pas de stagiaires et n'ont pas recours à la sous-traitance. Ces établissements dits « à quota zéro » (EQZ), représentent 6,2% des établissements avec et sans accord en Rhône-Alpes (7% au niveau National) et 7% des établissements sans accord.

Cette proportion d'établissements à « quota zéro » varie selon les territoires en Rhône-Alpes. Elle est supérieure à la moyenne régionale dans le département du Rhône (8,3%) notamment dans les zones du Beaujolais élargi (8,7%) et du Grand Lyon centre et nord (8,6%). Les zones de la Maurienne (9,0%) pour la Savoie, du bassin grenoblois (9,1%) pour l'Isère et du Genevois haut-savoyard (9,9%) pour la Haute-Savoie affichent les taux les plus importants.

Cartographies 5 et 6 : Part des établissements à quota zéro (EQZ) parmi les établissements assujettis selon le département et la ZTEF en Rhône-Alpes en 2011.



Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.



Enfin 2 507 établissements ont dépassé leur obligation d'emploi de 6%, soit près d'un quart des établissements. Cette part varie suivant les départements : de 37% dans la Loire à 18% dans le Rhône.

Tableau 5 : Les parts départementales d'établissements dépassant leur obligation totale

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Part d'établissements dépassant l'obligation totale	27%	29%	34%	24%	37%	18%	24%	22%	24%

Source : Agefiph - Direction des Systèmes d'Information, données DOETH 2011 extraction au 06/09/2013.

### La collecte de l'Agefiph

L'Agefiph est chargée de collecter les contributions des établissements privés et de les employer à la mise en œuvre d'actions visant à aider les travailleurs handicapés (Voir Partie III Les actions et moyens mis en œuvre). Le nombre d'établissements contribuant qu'elle dénombre au titre de l'année 2011 est de 4 708 en Rhône-Alpes, pour un montant global de collecte de 36,2 millions d'euros, ce qui représente une diminution de -5,52% par rapport à la collecte précédente. La proportion d'établissements à « quota zéro » diminue parallèlement de 0,07 point en un an.



### Référence

« L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé *Bilan de l'année 2011 (données provisoires)* »

En 2011, 370 900 travailleurs handicapés ont été employés dans les 100 100 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). En équivalent-emplois à temps plein (EQTP) sur l'année, ces salariés représentent 3,1 % des effectifs de l'ensemble des établissements assujettis (y compris ceux ayant signé un accord spécifique à l'emploi de personnes handicapées), soit 282 800 bénéficiaires EQTP.

La proportion d'établissements, hors ceux couverts par un accord relatif à l'emploi de personnes handicapées, employant directement au moins un bénéficiaire de l'OETH est stable par rapport à l'année précédente et se situe à 69 %. En incluant les établissements sous accord ayant employé directement des bénéficiaires, cette proportion atteint 79 %. Elle croît avec la taille des établissements et varie selon les secteurs d'activité. Parallèlement, seuls 7 % des établissements assujettis répondent à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés en versant uniquement une contribution financière à l'Agefiph.

Le nombre de nouveaux bénéficiaires embauchés en 2011 au sein de l'ensemble des établissements assujettis atteint 42 500 (dont 33 700 embauchés au sein des établissements non couverts par un accord, contre 31 600 en 2010). Ces nouveaux bénéficiaires ont autant été recrutés en CDI qu'en CDD (34 %). La part des nouveaux recrutements en CDI est proportionnellement plus élevée parmi les petits établissements (43 % parmi ceux de 20 à 49 salariés contre 28 % dans ceux d'au moins 200 salariés). »

Source : Dares, Analyses, Novembre 2013 n°070



## • L'emploi dans les Entreprises Adaptées et les ESAT

### Le milieu ordinaire : les Entreprises Adaptées (EA)

#### ? Définition

##### Les entreprises adaptées (EA)...

...(anciennement ateliers protégés) sont des entreprises à part entière, employant au moins 80% de travailleurs handicapés.

Depuis la loi 2005-102 du 11 février 2005 (art.38), elles sont considérées comme des entreprises de travail en milieu ordinaire où les conditions de travail sont adaptées aux possibilités de travail de personnes à « efficacité réduite ». Elles offrent aussi des conditions d'évolution de leur projet professionnel et une possibilité de mobilité professionnelle vers d'autres entreprises.

Les conditions d'embauche :

- être âgé de plus de 16 ans
- être orienté par la CDAPH vers le milieu ordinaire
- avoir une capacité de travail au moins égale au tiers de la capacité d'un travailleur valide.

Puisque les EA participent au milieu ordinaire de travail, les personnes handicapées qui y travaillent ont le statut de salariés et bénéficient des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles prévues par le code du travail, y compris le régime d'assurance chômage (Code du travail, art. L5213-14).

Sous certaines conditions, l'entreprise adaptée perçoit, pour chaque travailleur handicapé orienté vers le marché du travail par la CDAPH qu'elle emploie, une aide au poste forfaitaire, versée par l'État.

Source : Ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

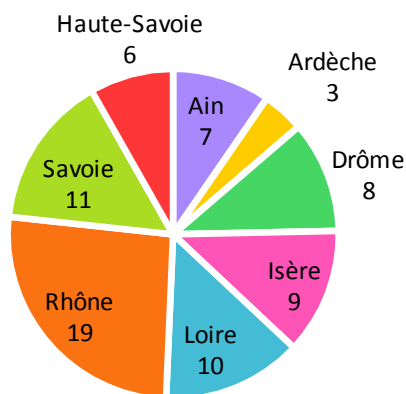
<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/les-entreprises-adaptees-les,12747.html>

En 2012, 73 entreprises adaptées sont recensées en Rhône-Alpes. Les entreprises adaptées rhônalpines emploient au total 2 883 salariés dont 2 199 sont en situation de handicap et bénéficient de l'aide au poste. Parmi les salariés en situation de handicap, 20% ont entre 50 et 55 ans et 15% ont plus de 55 ans en Rhône-Alpes.

Les départements du Rhône, de la Savoie et de la Loire regroupent à eux trois plus de la moitié des entreprises adaptées de la région et 51% des bénéficiaires de l'aide au poste en 2012.

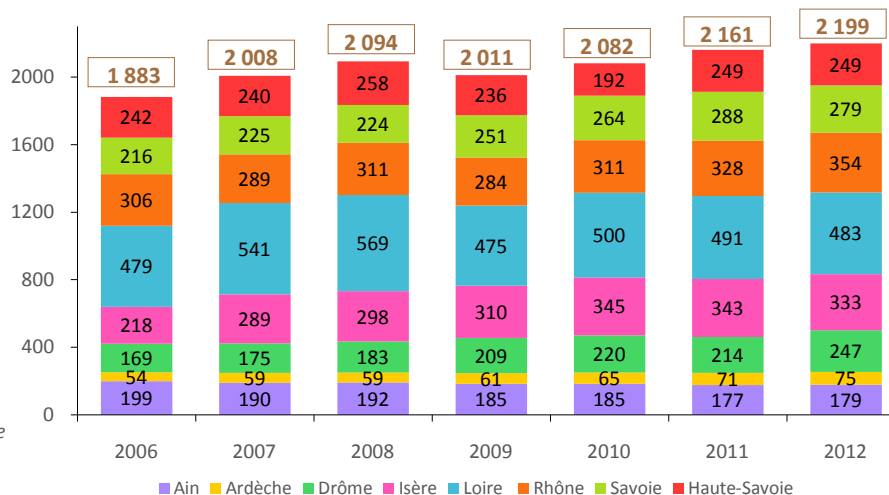
Depuis 2006, le nombre d'entreprises adaptées a augmenté de 14% et parallèlement le nombre de bénéficiaires de l'aide au poste a progressé de 17%, il atteint le nombre de 2 199 en 2012. Cette hausse est observable dans tous les départements sauf dans l'Ain qui a enregistré une diminution de -10% de son nombre de salariés bénéficiaires depuis 2006.

Graphique 8 : Les entreprises adaptées en Rhône-Alpes en 2012



Source : DIRECCTE Rhône-Alpes, Cellule expertise économique.

Graphique 9 : Nombre de bénéficiaires de l'aide au poste par département depuis 2006



Source : DIRECCTE Rhône-Alpes, Cellule expertise économique.

#### 📖 Référence



Observatoire des Entreprises Adaptées  
Chiffres clés 2013

#### 📖 Référence

Pacte pour l'emploi des personnes en situation de handicap en Entreprise Adaptée et Centre de Distribution de Travail à Domicile 2012-2014

Ses objectifs :

- concourir à la création d'emplois pour les personnes en situation de handicap,
- favoriser la professionnalisation et la mobilité professionnelle des salariés en situation de handicap,
- accompagner la modernisation du secteur des entreprises adaptées.

Pour plus de détail : <http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Pacte%20pour%20le%27emploi%20en%20EA%20-%20VF.pdf>



### Le milieu protégé : les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)

Les ESAT permettent à une personne handicapée d'exercer une activité dans un milieu protégé si elle n'a pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire. L'orientation en ESAT est décidée par la CDAPH et vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Un ESAT n'est pas une entreprise mais une structure médico-sociale offrant aux travailleurs handicapés des activités professionnelles et un soutien médico-social et éducatif. Il accueille le travailleur handicapé dont les capacités de travail ne permettent pas de travailler ni dans une entreprise ordinaire ni dans une entreprise adaptée. Il doit permettre de mettre en place des actions de maintien des acquis scolaires et professionnels et d'accès à l'autonomie.

En 2012 environ 3 000 accords d'orientation vers un ESAT ont été prononcés en Rhône-Alpes.

#### Capacité d'accueil et taux d'équipement

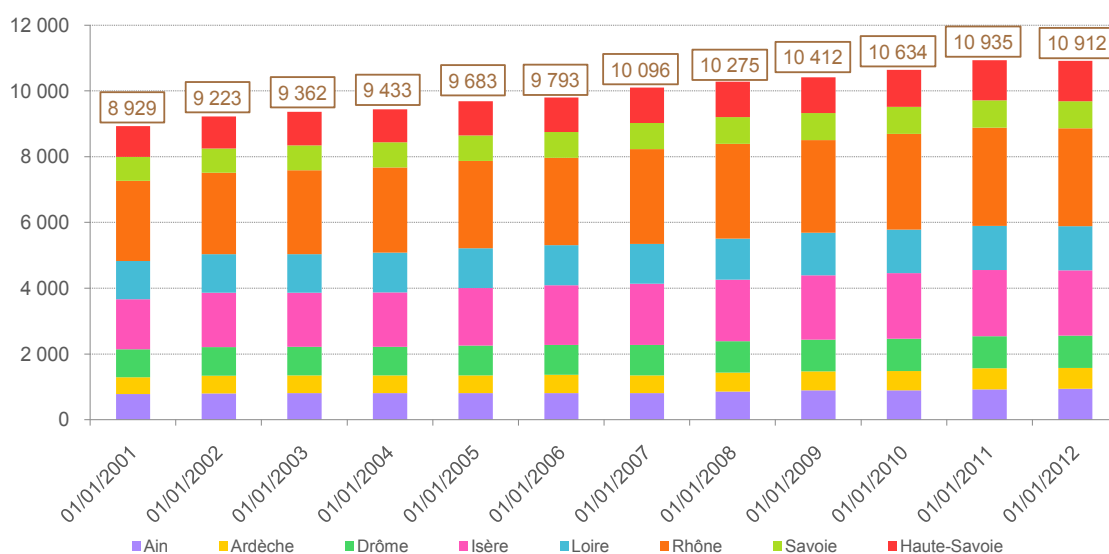
Les 155 ESAT de la région Rhône-Alpes ont accueilli près de 11 000 travailleurs handicapés en 2012. Le nombre de places est en progression depuis 2001, au rythme annuel moyen de 2%. Au 1<sup>er</sup> janvier de l'année 2012, la région comptait 10 912 places, soit un nombre quasi stable par rapport au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Tableau 6 : Les ESAT en Rhône-Alpes au 01/01/2012**

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>ESAT</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>37</b>	<b>21</b>	<b>33</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>155</b>
Places installées	933	639	978	1 993	1 339	2 976	828	1 226	10 912
% par département	8,6%	5,9%	9,0%	18,3%	12,3%	27,3%	7,6%	11,2%	100,0%
Evol./1 an	1,7%	0,0%	-0,2%	-1,2%	0,0%	-0,5%	0,0%	0,1%	-0,2%

Source : ARS Rhône-Alpes, STATISS Rhône-Alpes 2012, publié en 2013.

**Graphique 10 : Evolution du nombre de places installées dans les ESAT en Rhône-Alpes depuis 2001**



Source : ARS Rhône-Alpes, STATISS Rhône-Alpes de chaque année.



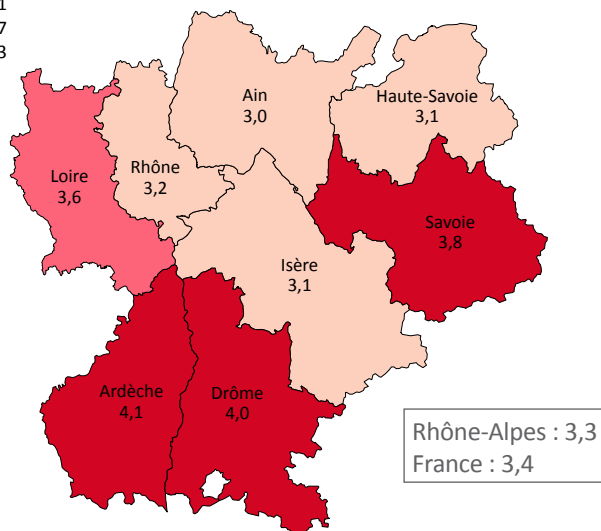
Même si les ESAT sont présents sur l'ensemble du territoire rhônalpin, des disparités s'observent entre les départements de la région. Le taux d'équipement, c'est-à-dire le nombre de places installées pour 1 000 habitants âgés de 20 à 59 ans, varie de 3 dans le département de l'Ain à 4,1 en Ardèche.

Au niveau de l'ensemble de la région, ce taux d'équipement est légèrement inférieur à celui calculé pour l'ensemble du territoire métropolitain (3,3 contre 3,4).

### Cartographie 1 : Taux d'équipement en ESAT au 1<sup>er</sup> janvier 2012

Places en ESAT pour 1 000 adultes de 20 à 59 ans

- 3,7 à 4,1
- 3,3 à 3,7
- 2,9 à 3,3



Source : ARS Rhône-Alpes, STATISS Rhône-Alpes 2012, publié en 2013.

## Référence

### Évolution des caractéristiques de la population accueillie

En 2009, les responsables des ESAT du département du Rhône ont été interrogés quant à l'évolution des caractéristiques de la population accueillie lors des cinq dernières années.

Pour près d'un établissement sur deux est noté un accroissement massif des **difficultés sociales** : environnement social fragile, liens familiaux insuffisants ou inexistants, situations de rupture, désocialisation, personnes sans domicile fixe... avec parfois nécessité d'une réponse dans l'urgence.

Il s'agit pour partie de personnes moins déficitaires, plus autonomes, intégrant un ESAT à un âge plus tardif, ayant très souvent connu des ruptures sociales et parfois vécu des échecs d'insertion professionnelle en milieu ordinaire.

Globalement ce type de population requiert davantage de soutien et d'accompagnement, parfois au-delà des missions des ESAT.

Est ensuite citée l'augmentation des **troubles du comportement** et celle des **troubles du psychisme** qui, si on les cumule, viennent au premier rang (17 établissements sur 24).

En outre, s'agissant des critères de non admission, la plupart des établissements pour travailleurs déficients intellectuels indiquent ne pas admettre de personnes présentant des troubles psychiques ou du comportement. Parmi les ESAT dont l'agrément prévoit l'accueil de personnes présentant une déficience intellectuelle associée à des troubles du comportement, la nécessité d'un état stabilisé est précisée.

Les ESAT mentionnent des difficultés quant à cet accueil : ce type de population nécessite un accompagnement spécifique que l'établissement peut difficilement mettre en œuvre.

Corollairement à l'augmentation des difficultés sociales et des troubles psychiques ou du comportement, un responsable d'établissement sur quatre évoque des **écarts entre les missions ou l'agrément de l'établissement et l'état de santé ou les attentes des personnes accueillies**.

Il peut s'agir :

- de jeunes entrants pour lesquels l'orientation en ESAT n'est pas le projet ;
- d'orientations vers un ESAT prématurées : « pour la population des cérébro-lésés, nous constatons qu'ils sont orientés de plus en plus tôt après la sortie de l'hôpital, alors qu'ils n'ont pas encore toujours les repères leur permettant d'être dans un milieu professionnel et que le travail de deuil n'est pas suffisamment avancé » ;
- de difficultés d'adaptation au travail du fait de handicaps trop importants ou de troubles du comportement rendant la présence au travail difficile — voire perturbant la structure ;
- de demandes d'intégrations professionnelles en milieu ordinaire pas toujours en adéquation avec les capacités des personnes.

Par ailleurs, un responsable d'établissement observe « qu'un grand nombre de personnes reconnues handicapées n'ont pas accès au milieu protégé car leur handicap n'entre dans aucune catégorie référencée (HIV, maladie orpheline, autisme, etc.).

Enfin, les difficultés induites par le vieillissement de la population accueillie sont citées pour 7 établissements, autant pour des questions liées à l'inadéquation travail / état de santé qu'à celles concernant l'orientation à venir.

L'ensemble de ces évolutions entraîne de fait la cohabitation, parfois difficile - autant pour les usagers que pour les professionnels - de populations très hétérogènes.

Source : CREA Rhône-Alpes et DDASS du Rhône : « Fonctionnement et perspectives de développement des ESAT du Rhône » - mai 2009

[http://www.creai-ra.com/documents/publications/CREAI2009\\_RAPPORTS\\_ESAT\\_69.pdf](http://www.creai-ra.com/documents/publications/CREAI2009_RAPPORTS_ESAT_69.pdf)



## 2 La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur public

Dans la fonction publique, l'état des lieux de l'emploi des personnes handicapées s'appuie notamment sur la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) faite auprès du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Pour une étude plus exhaustive sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, les éléments transmis par le FIPHFP sont complétés en Rhône-Alpes par une enquête auprès des services déconcentrés de l'État. En effet, pour un certain nombre de ces employeurs, la déclaration est centralisée au niveau national rendant ainsi la ventilation régionale et départementale moins aisée. C'est pourquoi, l'Observatoire du CRDI mène chaque année une enquête auprès des services déconcentrés de l'État sur les éléments constitutifs de leur déclaration, dont les résultats viennent en complément des informations renseignées par le FIPHFP.



### Cas particulier de l'Éducation Nationale

Les organismes qui relèvent du Ministère de l'Éducation Nationale ont une situation particulière en matière d'obligation d'emploi des personnes handicapées. Depuis la loi de Finances de 2008, l'Éducation nationale peut déduire les frais investis pour l'accueil d'élèves handicapés et est ainsi exonérée de contribution au FIPHFP.

Source : Enquête CRDI Rhône-Alpes « La situation de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques en Rhône-Alpes », mai 2011.

### • Les établissements publics

#### Définition des établissements assujettis du secteur public

Tout établissement public ayant un effectif total rémunéré (ETR), au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence, de 20 salariés ou plus doit effectuer une déclaration d'emploi. Parmi les établissements déclarants, seuls ceux ayant un effectif en équivalent temps plein (ETP) égal ou supérieur à 20 sont assujettis.



#### Définition

##### Effectif (ETR ou ETP)

L'effectif est constitué de l'ensemble des agents, tous statuts confondus (fonctionnaires stagiaires et titulaires, non titulaires sur un emploi permanent, contrats emploi jeunes, agents pacte), rémunérés par le déclarant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence.

##### ETR

Effectif Total Rémunéré ou nombre physique de personnes rémunérées au 1<sup>er</sup> janvier.

##### ETP

Effectif en nombre d'équivalents temps plein, c'est-à-dire pondéré par les quotités de travail, selon la définition Insee : « Nombre total d'heures travaillées divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps sur le territoire économique ».

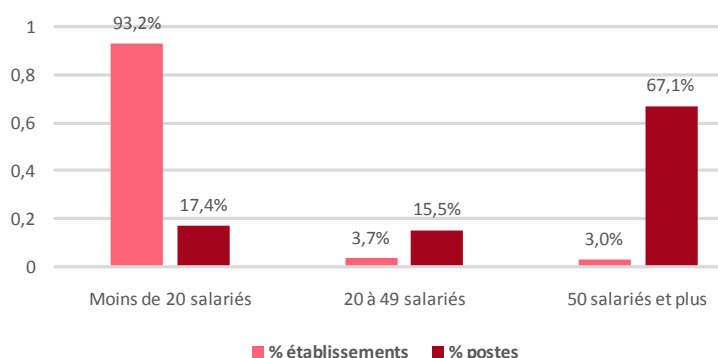
### Les établissements publics en Rhône-Alpes

#### L'ensemble des établissements publics

D'après les données de l'Insee issues du CLAP pour l'année 2011, la région Rhône-Alpes compte 92 492 établissements publics, dont 6 061 ont un effectif de 20 salariés ou plus soit 6,7% de l'ensemble des établissements.

La fonction publique concentre beaucoup (93,2%) de petits établissements de moins de 20 salariés mais les établissements de plus de 50 salariés, bien que moins nombreux (3%), sont de très grosses structures regroupant plus des deux tiers des salariés (67,1%).

Graphique 1 : Les établissements du secteur public selon leur taille dans la région Rhône-Alpes au 1<sup>er</sup> janvier 2011



Source : Insee-CLAP au 01/01/2011.

### Les établissements publics assujettis

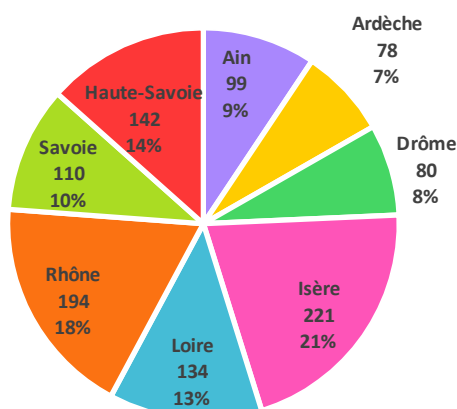
Les établissements assujettis recensés par le FIPHFP sont au nombre de 1 001. Avec les établissements déconcentrés de l'État (hors Éducation Nationale) repérés par l'enquête de l'Observatoire, ce sont 1 058 établissements identifiés dans la région Rhône-Alpes. Ils appartiennent en grande partie (69,1%) à la fonction publique territoriale.

Tableau 1 : Les employeurs publics assujettis (hors EN) au 1<sup>er</sup> janvier 2011

Organismes publics assujettis recensés par le FIPHFP	1 001
Services déconcentrés de l'Etat recensés par l'enquête de l'Observatoire	57
<b>Services et organismes repérés comme assujettis à l'obligation d'emploi en Rhône-Alpes</b>	<b>1 058</b>

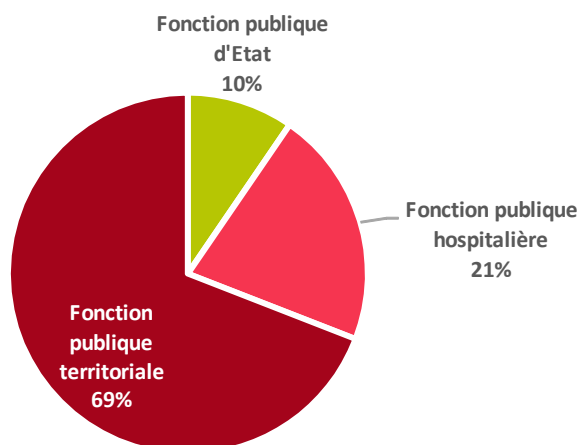
Source : FIPHFP déclarations 2012 et enquête CRDI-Pôle Observatoire

Graphique 2 : Répartition par département des services et organismes publics assujettis en Rhône-Alpes



Source : FIPHFP déclarations 2012 et enquête CRDI-Pôle Observatoire

Graphique 3 : Répartition par type de fonction publique des établissements assujettis



Source : FIPHFP déclarations 2012 et enquête CRDI-Pôle Observatoire

### Les effectifs employés par type de fonction publique

L'ensemble des salariés de la fonction publique sont au nombre de 485,2 milliers en Rhône-Alpes au 31 décembre 2011, ce qui représente 8,8% des 5 493,2 milliers de France. Ils sont 43,3% à être employés dans la fonction publique d'Etat (44,9% en France) et un tiers d'entre eux (34,6%) sont employés dans la fonction publique territoriale (34,3% en France).

Les effectifs des établissements assujettis identifiés (hors Éducation Nationale) représentent un volume de 250,2 milliers de salariés. Parmi eux, 12 541 bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

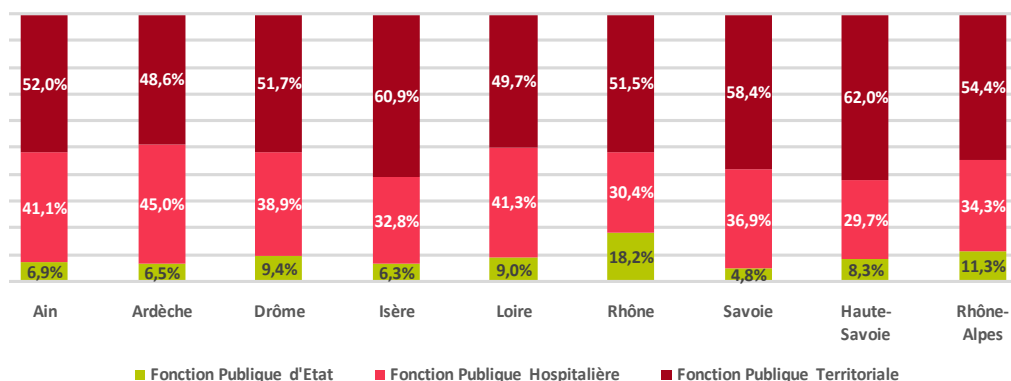
Tableau 2 : Répartition de l'ensemble des salariés par type de fonction publique

	Rhône-Alpes	France
Fonction Publique d'Etat	43%	45%
Fonction Publique Territoriale	35%	34%
Fonction Publique Hospitalière	22%	21%
<b>Effectif total (en milliers)</b>	<b>485,2</b>	<b>5493,2</b>

Source : Insee, Siasp - au 31/12/2011.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont quant à eux majoritairement employés (53,9%) dans la fonction publique territoriale et dans une proportion moindre dans la fonction publique d'État (11,3%).

Graphique 4 : Répartition par type de fonction publique des bénéficiaires employés



Source : FIPHFP déclarations 2012 et enquête CRDI-Pôle Observatoire

Comme l'indique le graphique ci-contre, au niveau régional, une large majorité des bénéficiaires est employée dans la fonction publique territoriale et plus d'un tiers dans la fonction publique hospitalière. Ce constat varie suivant les départements : le poids de la fonction publique d'État est plus important dans le département du Rhône et celui de la fonction publique territoriale dans les départements de l'Isère et de la Haute-Savoie.



• **La réponse à l'obligation d'emploi**

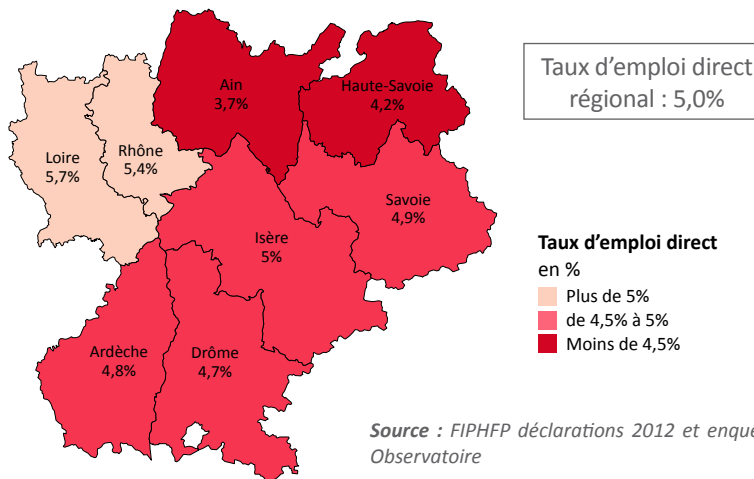
Comme pour le secteur privé, les employeurs publics disposent de plusieurs modalités pour répondre à leur obligation d'emploi.

**L'emploi direct**

Sur l'ensemble des établissements assujettis, le **taux d'emploi direct** est de 5% en Rhône-Alpes en 2011. Ce taux varie suivant les départements comme en témoigne la cartographie ci-contre.

Parmi les établissements assujettis, hors Éducation Nationale déclarant auprès du FIPHP, la proportion d'établissements réalisant complètement leur obligation par la seule voie de l'emploi direct est de 16,3%.

**Cartographie 1 : Les taux d'emploi direct dans la fonction publique en Rhône-Alpes au titre de l'année 2011**



Source : FIPHP déclarations 2012 et enquête CRDI - Pôle Observatoire

**Les autres modalités de réponses à l'obligation d'emploi**

Les établissements publics assujettis n'ayant pas atteint le **taux d'emploi direct** de 6% (rapport du nombre de bénéficiaires sur l'effectif total rémunéré), doivent s'acquitter de leur obligation d'emploi en payant une contribution et/ou en effectuant différentes dépenses donnant lieu au calcul d'unités déductibles.

Ces dépenses prévues et caractérisées par le code du travail et l'art. 6 du décret 2006-501 relatif au FIPHP, sont de quatre types :

- la passation de contrats de sous-traitance,
- les dépenses liées à l'insertion professionnelle,
- les dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées,
- les dépenses affectées à l'aménagement de postes de travail effectuées pour maintenir dans l'emploi les agents inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique.

Le nombre d'unités déductibles est plafonné à la moitié du nombre légal de bénéficiaires qui devraient effectivement être rémunérés.

Pour l'année 2011, les établissements publics assujettis identifiés ont dépensé 8,58 millions d'euros en dépenses déductibles. Cette dépense se fait à 80% au travers de la sous-traitance, à laquelle font appel près de la moitié des établissements assujettis (48,8%) et dont les fonds proviennent à 60,9% de la fonction publique territoriale.

**Tableau 3 : Répartition des établissements et des dépenses selon le type de dépenses en Rhône-Alpes au titre de l'année 2011**

Type de dépenses engagées	Part d'établissements assujettis ayant recours à	Part dans le montant total des dépenses
Type 1 - Sous-traitance	48,8%	80,0%
Type 2 - Insertion professionnelle	3,7%	13,9%
Type 3 - Accueil ou maintien dans l'emploi	0,3%	0,4%
Type 4 - Aménagement de postes pour les agents inaptes	3,0%	5,7%
	<b>55,7%</b>	<b>100,0%</b>

Source : FIPHP déclarations 2012 et enquête CRDI-Pôle Observatoire.

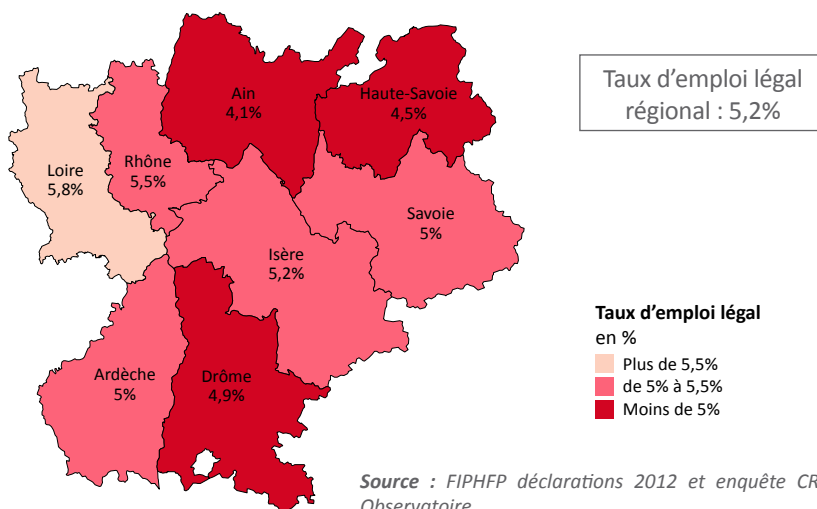
**Tableau 4 : Répartition des dépenses déductibles par type de fonction publique pour l'année 2011**

Type de fonction publique	Dépenses déductibles liées à la sous-traitance	Total des dépenses déductibles
Fonction publique d'Etat	7,7%	6,6%
Fonction publique Hospitalière	33,1%	36,7%
Fonction publique Territoriale	60,9%	56,7%

Source : FIPHP déclarations 2012 et enquête CRDI-Pôle Observatoire.

Le **taux d'emploi légal** prenant en compte à la fois l'emploi direct et l'emploi indirect s'élève à 5,2% en moyenne sur Rhône-Alpes. Il varie selon les départements de 4,1% dans l'Ain à 5,8% dans la Loire.

**Cartographie 2 : Le taux d'emploi légal dans la fonction publique en Rhône-Alpes au titre de l'année 2011**



**5 Définition**

**Taux d'emploi direct**

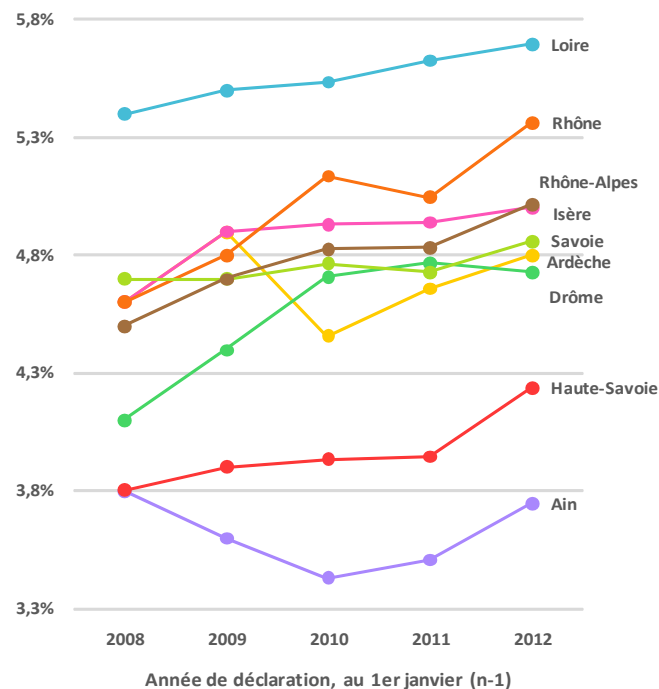
Rapport du nombre de bénéficiaires à l'effectif total rémunéré (ETR)

**Taux d'emploi légal**

Rapport de la somme du nombre de bénéficiaires et des équivalents bénéficiaires (ou « unités déductibles ») à l'effectif total rémunéré.

Le graphique suivant permet d'observer l'évolution du **taux d'emploi direct** dans l'ensemble des départements rhônalpins depuis la déclaration 2008 (effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2007). Il apparaît clairement que, à l'exception de l'Ain, l'ensemble des employeurs publics des départements ont réalisé un effort d'embauche ou de reconnaissance de leurs agents en situation de handicap. Le **taux d'emploi direct** rhônalpin a ainsi progressé de 0,5 point.

**Graphique 5 : Évolution du taux d'emploi direct depuis la déclaration 2008**



Les disparités observées lors de la déclaration de 2008 se retrouvent en 2012 : la Loire restant le département où les employeurs publics répondent le mieux à leur obligation d'emploi par l'emploi direct et l'Ain celui où le **taux d'emploi direct** est le moins important. Néanmoins le département du Rhône et de la Drôme, qui progressent respectivement de 0,8 et 0,6 point en quatre ans, affichent en 2012 une situation nettement meilleure que celle de 2008.

Source : FIPHP déclarations 2012 et enquête CRDI-Pôle Observatoire.

**Les établissements n'employant aucun Travailliers handicapés**

Les établissements de Rhône-Alpes pour l'année 2011 n'employant aucun travailleur handicapé représentent 15,5% des établissements assujettis hors Éducation Nationale (en France en 2010, y compris Éducation nationale : 17%). Cette proportion est en baisse de 1,2 pt par rapport à 2010 en Rhône-Alpes et varie fortement selon les départements : de 6,7% dans la Loire à 24,2% dans l'Ain.

**Tableau 5 : Les établissements de la fonction publique n'employant aucun travailleur handicapé en 2011 en Rhône-Alpes**

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Part d'établissements n'employant aucun travailleur handicapé</b>	<b>24,2%</b>	<b>21,8%</b>	<b>20,0%</b>	<b>13,6%</b>	<b>6,7%</b>	<b>12,9%</b>	<b>21,8%</b>	<b>13,4%</b>	<b>15,5%</b>

Source : FIPHP déclarations 2012 et enquête CRDI-Pôle Observatoire.

**La collecte FIPHP**

Le montant des contributions des employeurs publics de la région Rhône-Alpes au titre de l'année 2011 (déclaration 2012) s'élève à 9,76 millions d'euros. La part respective de chacune des trois fonctions publiques dans cette contribution est de 48,1% pour la fonction publique territoriale, 42,0% pour la fonction publique hospitalière et les 9,8% restants pour la fonction publique d'État.

**Référence**



Pour en savoir plus consultez le rapport d'activité du FIPHP, 2012.

<http://www.FIPHP.fr>



### 3 La demande d'emploi des travailleurs handicapés



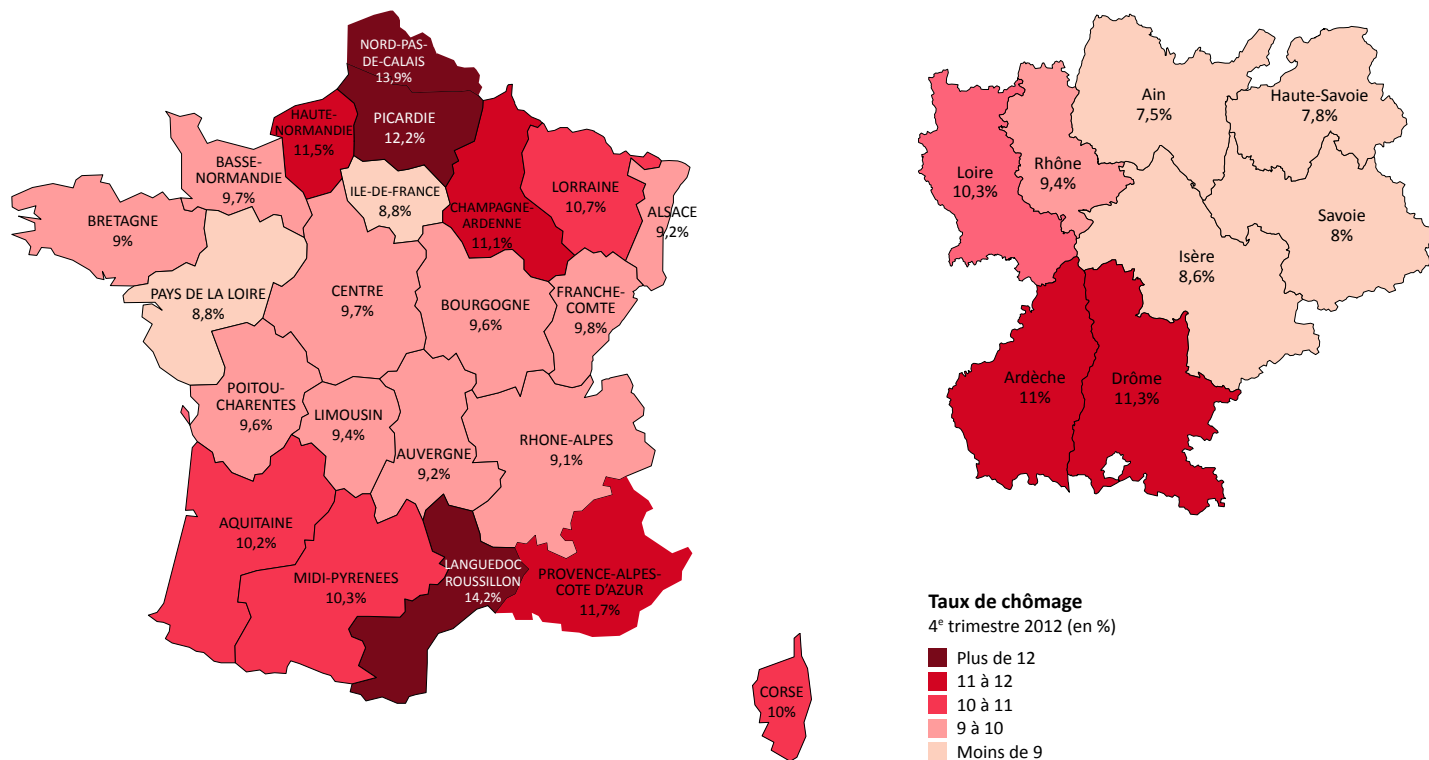
Les données concernant la demande d'emploi de travailleurs handicapés (DETH) ne sont pas fiables à ce jour, donc non diffusables en Rhône-Alpes. Un travail d'expertise par la Dares en lien avec la Direction Générale de Pôle emploi est en cours, parallèlement à un travail d'amélioration de la saisie à l'initiative de Pôle emploi en Rhône-Alpes. Selon les résultats obtenus, il nous sera possible ou non de les diffuser ultérieurement.

#### • Contexte national

Au sens du BIT, selon des résultats provisoires de l'Insee, le seuil des 3 millions de chômeurs aurait été franchi en France métropolitaine entre le premier et le second trimestre 2013, pour atteindre un **taux de chômage** de 10,5% à cette échéance.

En moyenne sur l'année 2012, le **taux de chômage** en France métropolitaine était de 9,8%. Au quatrième trimestre il s'établissait à 10,1% en données corrigées des variations saisonnières et il est estimé à 10,4% pour le premier trimestre 2013. Les régions les moins touchées sont Ile de France et Pays de la Loire (toutes deux ayant un taux à 8,8%). A l'inverse, les régions les plus concernées sont Languedoc-Roussillon (14,5%), Nord-Pas-de-Calais (13,9%) et Picardie (12,3%).

#### Cartographies 1 et 2 : Taux de chômage au sens du BIT en France métropolitaine et zoom Rhône-Alpes au 4<sup>e</sup> trimestre 2012



Source : Insee, Taux de chômage localisés, 4e trimestre 2012, données CVS en moyenne trimestrielle.



Les catégories socio-professionnelles les plus touchées sont en premier lieu les ouvriers, surtout non-qualifiés et les employés (tableau n°1).

Outre le **taux de chômage**, le taux de sous-emploi augmente également ces dernières années. Ce taux représente la part dans l'emploi des personnes qui ont involontairement travaillé moins que ce qu'elles auraient souhaité, soit parce qu'elles exercent un temps partiel alors qu'elles souhaiteraient travailler plus (dans leur emploi actuel ou dans un autre emploi), soit parce qu'elles travaillent d'ordinaire à temps complet mais qu'elles ont transitoirement travaillé moins que ce temps complet pour une raison externe (chômage technique...). En 2012, le sous-emploi concerne environ 5,3 % des personnes ayant un emploi (1 300 000 personnes), soit 0,2 point de plus qu'en 2011. Cette situation est plus courante parmi les jeunes, les employés et les femmes.

### ? Définition

#### Taux de chômage au sens du BIT :

Nombre de chômeurs rapporté à la population active totale (actifs ayant un emploi et chômeurs) au sens du BIT (Bureau International du Travail). Un chômeur au sens du BIT est une personne en âge de travailler (c'est-à-dire ayant 15 ans ou plus) qui :

- 1) n'a pas travaillé, ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine de référence,
- 2) est disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours et
- 3) a cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en a trouvé un qui commence dans les trois mois. Seule une enquête statistique peut vérifier si ces critères sont remplis. En France, il s'agit de l'enquête Emploi de l'Insee.

**Tableau 1 : Nombre de chômeurs et taux de chômage selon le sexe et la CSP en 2012**

Catégorie socioprofessionnelle	2012		
	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>Taux de chômage (en %)</b>			
Agriculteur exploitant	1,4	0,3	<b>0,6</b>
Artisan, commerçant et chef d'entreprise	5,2	3,7	<b>4,1</b>
Cadre	4,0	3,6	<b>3,7</b>
Profession intermédiaire	5,2	5,6	<b>5,4</b>
Employé	10,4	10,3	<b>10,3</b>
Ouvrier	16,8	13,8	<b>14,4</b>
<i>dont ouvrier non qualifié</i>	<i>18,6</i>	<i>21,2</i>	<i>20,4</i>
<b>Ensemble</b>	<b>10,0</b>	<b>9,7</b>	<b>9,8</b>
<b>Nombre de chômeurs (en milliers)</b>			
Agriculteur exploitant	2	1	<b>3</b>
Artisan, commerçant et chef d'entreprise	25	46	<b>71</b>
Cadre	77	103	<b>180</b>
Profession intermédiaire	178	183	<b>362</b>
Employé	642	195	<b>836</b>
Ouvrier	205	696	<b>901</b>
<b>Ensemble</b>	<b>1 361</b>	<b>1 451</b>	<b>2 811</b>

**Lecture :** en moyenne, en 2012, 2,811 milliers de personnes sont au chômage. Elles représentent 9,8 % de la population active totale.

**Note :** données calées sur les estimations démographiques du début de l'année 2010.

**Champ :** France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus (âge courant).

**Source :** Insee, enquêtes Emploi.



## • Contexte régional

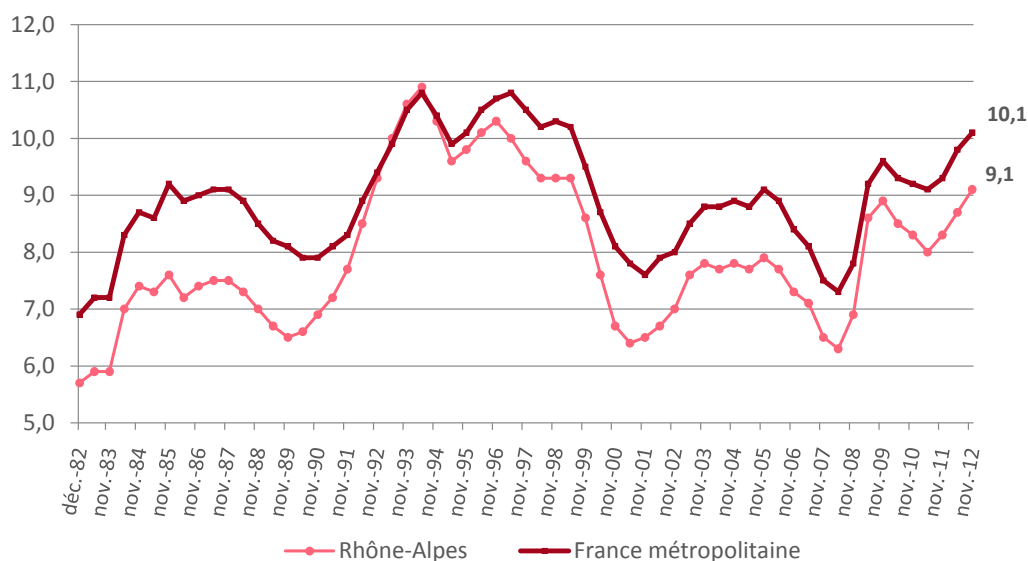
Le **taux de chômage** s'établit à 9,1% en Rhône-Alpes à la fin 2012, soit 1 point en dessous de la valeur nationale (10,1%). La hausse du taux régional suit la tendance nationale soit +0,8 point.

Ainsi, ce sont 429 339 personnes qui sont inscrites à Pôle emploi en catégories A, B ou C en Rhône-Alpes à fin décembre 2012. Sur un an, ce nombre augmente de 10%, progression nettement plus élevée qu'en 2011.

La durée d'inscription influe fortement sur ce nombre, en effet la hausse est de +15,3% sur un an pour les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégories A, B, C depuis un an ou plus.

Le **taux de chômage** a progressé dans l'ensemble de la région, et plus particulièrement dans la Drôme (+ 1,1 %), l'Ardèche et la Loire (+ 1,0 %), départements où les niveaux de chômage sont traditionnellement les plus élevés.

Graphique 1 : Évolution du taux de chômage au sens du BIT en France métropolitaine et en région Rhône-Alpes depuis 1982 (en %)



Source : Insee - Taux de chômage localisés

## ? Définition

### Catégorie de demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi :

Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sont regroupés en différentes catégories. Conformément aux recommandations du rapport du CNIS sur la définition d'indicateurs en matière d'emploi, de chômage, de sous-emploi et de précarité de l'emploi (septembre 2008), la Dares et Pôle emploi présentent à des fins d'analyse statistique les données sur les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en fonction des catégories suivantes :

- **catégorie A** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- **catégorie B** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- **catégorie C** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois) ;
- **catégorie D** : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), sans emploi ;
- **catégorie E** : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés).

• La demande d'emploi des travailleurs handicapés

**? Définition**

**L'enquête emploi et ses extensions**

L'enquête-emploi a lieu en continu tous les trimestres et les occupants d'un même logement sont enquêtés six trimestres consécutifs. Le module ad hoc complémentaire, portant sur le handicap, a été mis en œuvre en 2002, 2007 et 2011.

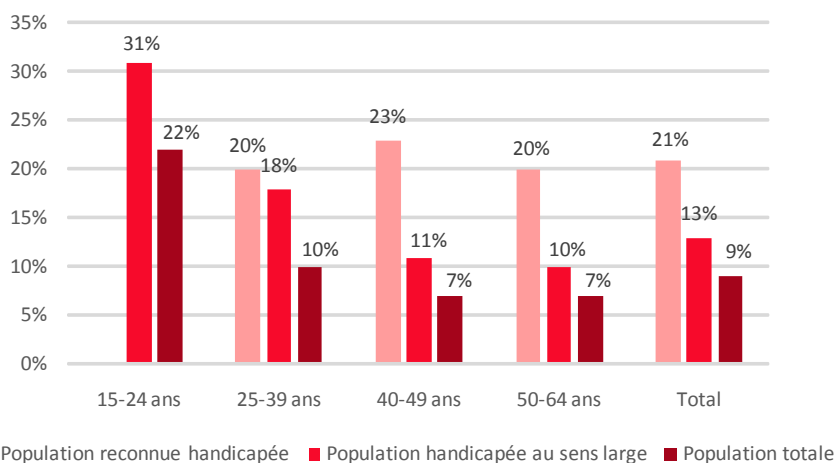
Source : Dares Analyses – Octobre 2013 « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 », données du module ad hoc de 2011.

**Le taux de chômage du public travailleurs handicapés**

D'après l'étude de la Dares sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011, parmi les personnes actives dont le handicap est reconnu et qui ont droit à l'OETH, 21% sont au chômage au sens du BIT, soit plus du double de la population totale correspondante (9%). Le **taux de chômage** est légèrement plus prononcé chez les personnes âgées de 40 à 49 ans (23% contre 7% pour l'ensemble de la population appartenant à la même tranche d'âge).

Le **taux d'activité** est plus élevé pour les personnes handicapées au sens large que pour celles au handicap reconnu, mais reste significativement plus faible que la moyenne (64% contre 71%). L'inactivité est notamment importante parmi les 50-64 ans : le retrait de l'activité a pu se faire prématurément suite à une retraite anticipée du fait d'un problème de santé ou suite à un renoncement à se porter sur le marché du travail du fait d'un handicap ou de faibles perspectives d'embauche.

**Graphique 2 : Taux de chômage au sens du BIT de la population handicapée et de l'ensemble de la population**



Source : Dares «L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011», Dares Analyses n°066 - octobre 2013.

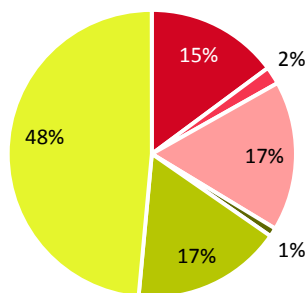
**Les flux d'entrées, de sorties**

L'accueil des demandeurs d'emploi en situation de handicap se fait au niveau de chaque agence locale Pôle emploi. D'après la Dares, en juin 2012, **19 504 entrées au chômage ont été comptabilisées par Pôle emploi en France** concernant les personnes en situation de handicap, soit 5% de l'ensemble des entrées à Pôle emploi durant ce mois.

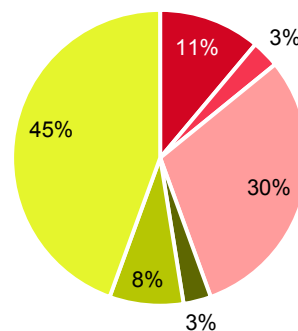
Les fins de contrats et de missions d'intérim sont moins représentés dans les motifs d'inscription au chômage pour le public en situation de handicap (17% contre 30%). En revanche, en raison des ruptures de parcours liées à des problèmes de santé, les reprises d'activité de recherche d'emploi représentent une proportion plus importante des entrées au chômage pour le public en situation de handicap (17% contre 8%). Enfin, les démissions sont deux fois moins fréquentes pour les travailleurs handicapés que pour l'ensemble des inscrits (1,5% contre 3%).

**Graphiques 3 et 4 : Répartition des inscriptions à Pôle emploi en juin 2012 selon le motif**

**Graphique 3 : Demandeurs d'emploi handicapés**



**Graphique 4 : Ensemble des demandeurs d'emploi**



Source : Dares «Emploi et chômage des personnes handicapées», Synthèse Stat n°01 - novembre 2012.

\* reprise d'activité après une interruption de recherche de plus de 6 mois ou une sortie de prison.



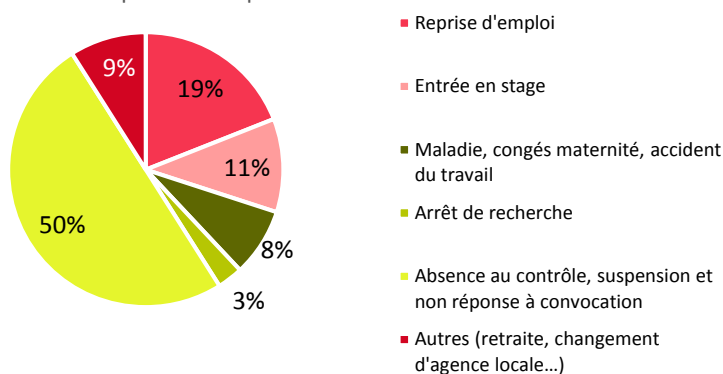
D'autre part, **24 076 demandeurs d'emploi handicapés sont sortis des listes de Pôle emploi en juin 2012 en France**, soit 5% de l'ensemble des demandeurs sortis.

Quelque soit le public, le principal motif de sortie (plus de la moitié des cas) est d'ordre administratif : absence au contrôle, suspension ou non réponse à convocation. Vient ensuite la reprise d'emploi pour près d'un quart des cas.

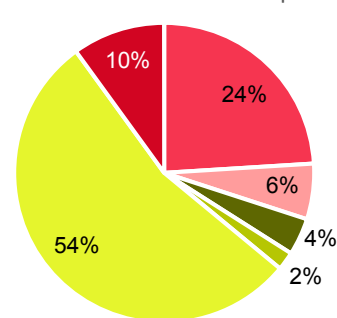
Selon le public, on observe des différences : les sorties pour reprise d'emploi sont moins fréquentes pour les personnes en situation de handicap (19% contre 24%). En revanche, elles accèdent plus souvent à un stage (11% des cas contre 6%). Enfin les sorties pour arrêt de recherche d'emploi sont proportionnellement deux fois plus nombreuses chez les personnes handicapées (3% contre 1,5%) en lien probable avec les contraintes liées à la problématique de santé, les difficultés de reconversion, un bénéfice de retour à l'emploi jugé trop faible au regard des efforts consentis.

**Graphiques 5 et 6 : Répartition des sorties des listes de Pôle emploi en juin 2012 selon le motif**

Demandeurs d'emploi handicapés



Ensemble des demandeurs d'emploi



Source : Dares «Emploi et chômage des personnes handicapées», Synthèse Stat n°01 - novembre 2012.

**Les licenciements pour inaptitude**

En 2012, il a été enregistré dans la région Rhône-Alpes 7 586 licenciements pour **inaptitude** médicale. Par rapport à l'année 2011 ce sont près de 700 licenciements de plus, soit une augmentation de +10,4%. C'est dans les départements de la Savoie et de l'Ardèche que les hausses sont les plus importantes (respectivement +15,5% et +15,4%). A l'inverse, dans le département de la Drôme on observe une baisse de -2,5%. Plus d'un quart des licenciements pour **inaptitude** médicale sont recensés dans le département du Rhône.

Ces licenciements ont concerné davantage les femmes (53% des cas) et dans 38% des cas des personnes âgées de 50 ans et plus.

Les informations collectées sur les licenciements pour **inaptitude** médicale gardent un caractère non obligatoire. Elles peuvent être complétées ultérieurement à la déclaration et ne sont pas, par conséquent, exhaustives.

**? Définition**

L'**inaptitude** caractérise l'état de l'agent pour qui est médicalement constatée l'impossibilité momentanée ou définitive d'exercer l'activité professionnelle correspondante à son niveau d'emploi, ou à son emploi, ou encore à ses fonctions.

L'inaptitude physique s'apprécie à des degrés variables, qui entraînent différentes situations :

- inaptitude momentanée : arrêt de travail,
- inaptitude à l'exercice de certaines fonctions : reclassement
- inaptitude à l'exercice de toute fonction à l'ANPE (au moment du recrutement) : résiliation du contrat
- inaptitude définitive à toute fonction : licenciement.

**? Définition**

L'état de santé du salarié peut avoir une incidence sur son maintien au poste de travail. Si une **inaptitude** médicale au travail est constatée par le médecin du travail, des solutions seront recherchées pour concilier santé et emploi. Ainsi, le médecin du travail accompagne l'avis d'**inaptitude** de propositions telles la mutation ou la transformation de poste, justifiées notamment par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé du salarié. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap. Toutefois, le contrat de travail à durée indéterminée du salarié reconnu inapte peut être rompu par l'employeur lorsque ce dernier peut justifier soit de son impossibilité de proposer un emploi approprié aux capacités du salarié, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. Cette rupture prend la forme d'un licenciement pour **inaptitude**.

Source : [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr), fiche pratique « les conséquences de l'inaptitude du salarié ». Mise à jour 5 juillet 2013 : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/sante-conditions-de-travail,115/les-consequences-de-l-inaptitude,1060.html>

Textes de référence : Articles L.1226-2 à L.1226-4, L.4624-1 et R.4624-10 à R.4624-32 du Code du travail. Loi n°2009-1437 du 24/11/2009.

**Tableau 1 : Nombre de licenciements pour inaptitude médicale recensés en Rhône-Alpes en 2012**

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de licenciements	839	382	693	1 457	1 089	2 024	387	715	7 586
% par département	11,1%	5,0%	9,1%	19,2%	14,4%	26,7%	5,1%	9,4%	100%
Evol./ 1 an	13,5%	15,4%	-2,5%	14,1%	12,2%	9,8%	15,5%	7,5%	10,4%

Source : Pôle emploi Rhône-Alpes, infocentre prestations, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

### Les avis d'inaptitude des services de santé au travail en Rhône-Alpes

Afin de mieux connaître la population des salariés qui font l'objet d'une **inaptitude**, les médecins du travail ont été sollicités par la DIRECCTE Rhône-Alpes pour remplir un questionnaire concernant leurs décisions « d'inaptitude ».

Les résultats de l'enquête 2008 montrent que :

- 43% des salariés inaptes ont 50 ans et plus,
- 60% des **inaptitudes** concernent les femmes,
- 53% des personnes concernées sont des ouvriers.

Concernant les entreprises et les secteurs économiques, les entreprises qui ont le plus d'**inaptitudes** sont des petites et moyennes entreprises de 1 à 50 salariés. Les secteurs d'activité les plus concernés sont la construction, le commerce de détail et réparation, la santé et l'action sociale, les services personnels et domestiques, la métallurgie. Par rapport au nombre de salariés du secteur, c'est le secteur des services personnels et domestiques qui a le plus d'**inaptitudes** avec 1,56% des salariés qui sont concernés.

Pour ce qui est des origines de l'**inaptitude**, 28% des cas ont une origine professionnelle (AT ou MP), 72% ont une autre origine, maladie ou invalidité. Par ailleurs, dans 39,2% des cas c'est une cause rhumatologique qui a entraîné l'**inaptitude** et dans 24% une cause psychiatrique. Avant 50 ans, la cause la plus fréquente d'**inaptitude** au poste de travail est la pathologie psychiatrique comprenant les pathologies en lien avec la souffrance au travail tandis qu'après 50 ans ce sont les pathologies rhumatologiques qui entraînent le plus souvent une **inaptitude** au poste de travail.

### Référence

 Enquête 2008 de la DIRECCTE Rhône-Alpes  
« Les inaptitudes au poste de travail en Rhône-Alpes ».

Source : DIRECCTE Rhône-Alpes  
<http://www.rhone-alpes.travail.gouv.fr>

# Les actions et moyens mis en œuvre

## ① L'orientation, la formation et la préparation à l'emploi

- La mobilisation vers l'emploi et l'immersion en entreprise
- Les actions d'orientation et de remise à niveau
- La formation qualifiante

## ② L'accompagnement et l'accès à l'emploi

- Les offres d'emploi recueillies
- L'activité du réseau des missions locales
- L'activité du réseau Cap emploi
- Les mesures pour l'emploi

## ③ Le maintien dans l'emploi

- Le dispositif de maintien dans l'emploi en Rhône-Alpes
- Les résultats du dispositif de maintien
- Les caractéristiques des dossiers ouverts



## 1 L'orientation, la formation et la préparation à l'emploi

Les salariés et demandeurs d'emploi en situation de handicap ont accès à l'ensemble du dispositif de formation professionnelle de droit commun, à l'apprentissage ainsi qu'à des dispositifs de formations spécifiques aux personnes en situation de handicap.

### • La mobilisation vers l'emploi et l'immersion en entreprise

Menées à la fois par Pôle emploi, les Missions locales et le Conseil régional, les actions de mobilisation et d'immersion en entreprise sont ouvertes à l'ensemble du public comme aux personnes reconnues travailleurs handicapés. Le premier contact entre l'entreprise et la personne permettant de lever certaines représentations réciproques, ces mesures incitatives constituent des leviers vers l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

#### Les actions d'accompagnement proposées par Pôle emploi

##### La prise en compte des Travailleurs Handicapés à Pôle emploi

En juin 2011, les agences Pôle emploi rhônalpines accueillait plus de 28 600 Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (DEBOE), soit 6,9% de l'ensemble de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (toutes catégories). En France métropolitaine, les DEBOE représentaient 6,5% des demandeurs d'emploi inscrits à fin décembre 2011.

Le suivi et l'accompagnement de ce public s'opèrent soit directement au sein d'une agence Pôle emploi soit dans le cadre de la cotraitance avec Cap emploi (cf. Partie III - L'accompagnement et l'accès à l'emploi). A Pôle emploi, cet accompagnement peut être assuré par tous les conseillers en agence de proximité. La prise en compte des DEBOE s'est traduite par l'identification de personnes ressources à tous les niveaux d'organisation.

Ainsi dans chaque agence locale, un référent travailleur handicapé (TH) est vecteur de diffusion d'informations et de savoir-faire en réponse aux besoins des conseillers (évolution des dispositifs de suivi, aides et mesures ...). Au niveau départemental, le ou la correspondant(e) TH assure le lien avec les acteurs du SPE mais aussi avec les référents TH en agence et avec la Direction régionale.

### ? Définition

#### Le Service Public de l'Emploi (SPE)

Selon le code du travail, « le service public de l'emploi a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion ; il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés ».

Concrètement, le service public de l'emploi est principalement assuré, sous la responsabilité de l'Etat, par des opérateurs spécialisés, au premier rang desquels on trouve : Pôle emploi, les Missions locales pour l'emploi des jeunes et les Cap emploi.

En Rhône-Alpes, il se décline à un niveau départemental (SPED) et local (SPEL) :

- ▶ Le Service Public de l'Emploi Départemental (SPED) se réunit sous la présidence du préfet pour définir les priorités départementales en matière d'emploi. Il comprend les représentants de Pôle emploi, des Missions locales, de Cap emploi, du Conseil régional, du Conseil général, des Maisons de l'emploi et de la formation, des PLIE (plans locaux pour l'insertion et l'emploi) et de l'AFPA.
- ▶ Le Service Public de l'Emploi Local (SPEL) est réuni par le sous-préfet ; il élabore un diagnostic et met en œuvre localement les priorités définies par le SPED.

Source : <http://www.rhone-alpes.DIRECCTE.gouv.fr/l-emploi.html>

### 📖 Référence



« Services aux demandeurs d'emploi handicapés, effets comparés d'une organisation spécialisée et d'une organisation en réseau »

Repères et Analyses, Etudes – août 2012, n°46. Direction veille, prospective et affaires internationales, Pôle emploi.



**Les actions d'accompagnement vers l'emploi à destination des demandeurs d'emploi**

**Tableau 1 : Les bénéficiaires d'actions de mobilisation vers l'emploi**

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Nombre total de travailleurs handicapés bénéficiaires de prestations d'accompagnement</b>	<b>1 210</b>	<b>639</b>	<b>1 416</b>	<b>1 657</b>	<b>2 242</b>	<b>2 464</b>	<b>893</b>	<b>1 158</b>	<b>11 679</b>
part dans le tout public (%)	17%	20%	15%	12%	18%	10%	17%	14%	14%
dont bénéficiaires d'une mobilisation vers l'emploi	51	19	68	126	77	121	62	65	589
<b>Nombre de bénéficiaires d'un Bilan de Compétences Approfondi ou d'un CPP*</b>	<b>48</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>38</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>243</b>
part dans le tout public (%)	7%	6%	4%	4%	7%	4%	4%	5%	5%

Source : DR Pôle emploi, prestations d'évaluation et d'accompagnement, année 2012.

\* Cap Projet Professionnel

En 2012 en Rhône-Alpes, 11 679 travailleurs handicapés ont bénéficié d'une prestation d'accompagnement de Pôle emploi, soit 14% de l'ensemble des prestations d'accompagnement mises en œuvre. En un an, le nombre de prestations à destination des travailleurs handicapés a augmenté de 10%.

Plus de la moitié (54%) des prestations d'évaluation émanent des départements de l'Isère, de la Loire et du Rhône.

**? Définition**

**La mobilisation vers l'emploi**

- Objectifs : faciliter l'intégration dans un emploi face à des difficultés de réinsertion professionnelle et sociale.
- Contenu : sur une durée de 180 jours, accompagnement par un prestataire Pôle emploi une fois par semaine au minimum.

**Cap Projet Professionnel : s'engager dans une démarche d'orientation professionnelle**

- Objectifs : Faire le point sur les expériences et le parcours professionnel, identifier les atouts et compétences, centres d'intérêt, valeurs et aspirations. Définir les emplois et métiers correspondants et le projet de retour à l'emploi avec les actions à mettre en œuvre pour le réaliser.
- Contenu : 5 journées de regroupement et 6 entretiens sur une durée totale de 3 mois, l'accompagnement est proposé par un prestataire Pôle emploi.

Source : Pôle emploi, Les mesures pour l'emploi – janvier 2012

**Les aides à l'évaluation professionnelle à destination des demandeurs d'emploi**

Les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés ont accès à l'ensemble des dispositifs pour l'emploi. En 2012, ils ont bénéficié de 2 683 aides à l'évaluation professionnelle soit 15% de plus qu'en 2011. Les 2 683 demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés bénéficiaires de ces aides représentent 8% de l'ensemble des bénéficiaires. Selon les départements, cette part est plus ou moins importante : elle est particulièrement élevée dans la Loire et en Ardèche et au contraire plus faible dans le Rhône et en Isère.

**Tableau 2 : Les bénéficiaires d'aides à l'évaluation professionnelle en 2012**

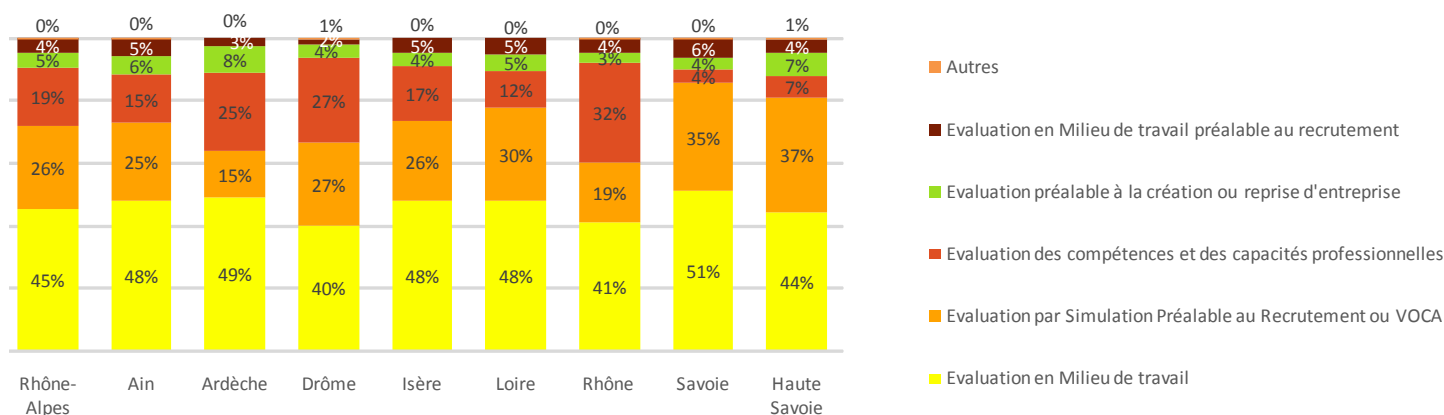
	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Nombre de bénéficiaires d'aides reconnus travailleurs handicapés</b>	<b>274</b>	<b>170</b>	<b>369</b>	<b>378</b>	<b>547</b>	<b>490</b>	<b>226</b>	<b>229</b>	<b>2 683</b>
Part dans l'ensemble des bénéficiaires	9%	10%	9%	6%	11%	6%	9%	7%	8%
Evol./ 12 mois	20%	21%	48%	10%	28%	-9%	1%	27%	15%

Source : DR Pôle emploi, prestations d'évaluation et d'accompagnement, année 2012.



Pour les travailleurs handicapés, l'Évaluation en Milieu de Travail (EMT) reste la prestation la plus mobilisée en Rhône-Alpes et dans l'ensemble des départements (45%), suivie de l'évaluation par Simulation Préalable au Recrutement (ESPR) (26%) et de l'Évaluation des Compétences et des Capacités Professionnelles (ECCP) (19%). Suivant les départements, cette répartition diffère : en Savoie et en Haute-Savoie, l'ESPR occupe une place plus importante qu'en région, et dans le Rhône : l'ECCP représente près d'un tiers des prestations d'évaluation (contre 19% en Rhône-Alpes).

Graphique 1 : Répartition par types d'aides à l'évaluation professionnelle en 2012



Source : DR Pôle emploi, prestations d'évaluation et d'accompagnement, année 2012.

## ? Définition

### Les aides à l'évaluation professionnelle de Pôle emploi en janvier 2012

#### Évaluation en Milieu de Travail (EMT)

- Objectifs : Permettre aux demandeurs d'emploi de vérifier leurs compétences et capacités professionnelles par rapport à l'emploi recherché ou de découvrir les conditions d'exercice d'un métier envisagé.
- Publics visés : Tout demandeur d'emploi concerné par l'un des objectifs.
- Contenu : Mise en situation réelle en entreprise pour une durée maximum de 80 heures (dimanche exclu). L'évaluation est réalisée avec l'appui d'un correspondant dans l'entreprise.

#### Évaluation en Milieu de Travail Préalable au Recrutement (EMTPR)

- Objectifs : Permettre aux demandeurs d'emploi de faire aboutir leurs candidatures en faisant leurs preuves en situation de travail. Vérifier qu'ils correspondent aux critères d'une offre déposée à Pôle emploi.
- Publics visés : Demandeurs d'emploi mis en relation avec les entreprises par Pôle emploi.
- Contenu : Mise en situation réelle en entreprise ayant déposé une offre d'emploi à Pôle emploi, pour une durée maximum de 40 heures (dimanche exclu).

#### Évaluation des Compétences et Capacités Professionnelles (ECCP)

- Objectifs : Permettre aux demandeurs d'emploi d'évaluer leurs compétences et capacités professionnelles pour :
  - présenter leur candidature à une offre d'emploi identifiée
  - définir leurs acquis professionnels par rapport à l'emploi recherché
  - préciser leur projet professionnel
- Publics visés : Tous les demandeurs d'emploi souhaitant faire le point sur leurs acquis professionnels au regard des compétences et des capacités requises pour l'exercice d'un métier donné.
- Contenu : Mise en situation professionnelle concrète dans les locaux du prestataire, complétée, si nécessaire, par des questionnaires ou tests spécifiques. La durée est de 4 à 8 heures en fonction des compétences/capacités à évaluer.

#### Évaluation préalable à la création ou reprise d'entreprise (EPCE)

- Objectifs : Permettre à des créateurs potentiels de bénéficier d'un regard extérieur, d'une expertise et de conseils pour :
  - Faire le point sur l'état d'avancement de leur projet
  - Prendre conscience de leurs forces et de leurs faiblesses
  - Décider de poursuivre ou de différer leur projet
  - Identifier les actions à mener pour réaliser leur projet
- Publics visés : Demandeur d'emploi porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise dont il peut présenter les grandes lignes ainsi qu'une première estimation chiffrée.
- Contenu : d'une durée de 4 à 8 heures, l'évaluation comporte 2 à 4 entretiens, répartis sur 3 à 4 semaines, en fonction des besoins du bénéficiaire.

#### Évaluation par simulation préalable au recrutement – VOCA

- Objectifs : grâce à des exercices en lien avec des situations de travail concrètes, repérer, quels que soient le niveau de diplôme et l'expérience, si les capacités à tenir un poste de travail proposé par un recruteur sont réunies.
- Contenu : conduite par une équipe spécialisée, l'évaluation dure en moyenne une demi-journée.

Source : Pôle emploi, Les mesures pour l'emploi – janvier 2012.



## Les actions à destination du public jeune

### La période d'immersion en entreprise

Proposée aux jeunes suivis en Missions locale, la période d'immersion professionnelle a pu bénéficier à 99 jeunes reconnus travailleurs handicapés en 2012 (répartition infrarégionale non diffusable).

### Le stage d'expérience professionnelle (SEP)

Il s'agit d'une mesure, relevant de la Région Rhône-Alpes dans le cadre du contrat de plan et financé par la Région, l'Etat, l'Union Européenne et les entreprises. Elle vise à permettre à des jeunes de 16 à 25 ans peu ou pas qualifiés d'acquérir une première expérience professionnelle par un stage en entreprise complété d'une formation. Les travailleurs handicapés sont également concernés par cette mesure sans limite d'âge. En 2012, 1237 jeunes ont réalisé un SEP dont 17 personnes en situation de handicap.

### Le mini-stage

Le mini-stage, est un dispositif à destination des jeunes âgés de 16 à 25 ans et aux personnes reconnues travailleurs handicapés sans limite d'âge. Il a pour objectif dans le cadre d'une visite, d'un banc d'essai ou d'une courte période d'immersion en entreprise, de faciliter l'orientation, la découverte d'un métier d'une entreprise ou d'un poste de travail. Aucune donnée n'ayant été recueillie par l'Observatoire, il n'est pas possible pour l'instant de détailler l'utilisation de cette mesure par les TH.

#### ? Définition

##### La période d'immersion professionnelle

Afin de faciliter le recrutement des employeurs, les Missions locales proposent des périodes d'immersion en entreprises pour les jeunes qu'elles accompagnent.

##### Un double objectif :

- Permettre au candidat de découvrir l'entreprise,
- Permettre à l'employeur d'évaluer un candidat avant un recrutement.

Source : <http://www.missions-locales.org>

#### ? Définition

##### Le stage d'expérience professionnelle

##### Bénéficiaires :

- jeunes de 16 à moins de 26 ans suivis par une structure d'accueil de la région :
  - Primo-demandeur d'emploi,
  - Résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, un quartier fragilisé du réseau des villes moyennes ou inscrits dans un dispositif d'insertion,
  - Dont le niveau de qualification professionnelle est inférieur au niveau IV ou qui sont titulaires d'un diplôme de niveau IV inadapté au marché de l'emploi ou encore dont le niveau d'enseignement général est inférieur ou égal au baccalauréat.
- Jeunes et adultes reconnus travailleurs handicapés.

**Employeurs concernés :** Toute entreprise du secteur privé, de même que les associations d'au moins 1 salarié. L'établissement d'accueil (siège, filiale ou succursale) doit être domicilié en Rhône-Alpes.

##### Nature et durée des actions engagées :

- Durée du SEP : 3 à 9 mois
- Durée de la formation : 10 à 25% de la durée du stage dans un organisme de formation soit la répartition suivante :
  - 90% du temps en entreprise et 10% du temps en centre de formation
  - 75% du temps en entreprise et 25% du temps en centre de formation

**Prescripteurs :** Missions locales/PAIO, Pôle emploi, Cap emploi

Sources : <http://www.rhonealpes.fr>, Guide des dispositifs emploi-formation – PRAO

#### ? Définition

##### Le mini-stage

##### Bénéficiaires :

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus (ou suivis par une structure d'accueil de la région) primo demandeurs d'emploi ou n'ayant pas suffisamment travaillé pour bénéficier de l'allocation du régime de l'assurance chômage.
- Jeunes et adultes reconnus travailleurs handicapés.

##### Nature et durée des actions engagées :

Stage dans une structure privée ou publique (non prioritaire) de Rhône-Alpes. Durée du stage de 1 jour à 1 mois en continu ou non et peut se dérouler dans plusieurs entreprises de la région.

Sources : <http://www.rhonealpes.fr>

## • Les actions d'orientation et de remise à niveau

L'offre en termes d'actions d'orientation et de remise à niveau à destination des travailleurs handicapés mobilise à la fois les dispositifs de droit commun et ceux du milieu spécifique. Plusieurs acteurs de la région Rhône-Alpes interviennent dans ce champ d'action.

### Les actions financées par la Région, l'Agefiph et l'État

#### Les Actions d'Orientation Formation (AOF)

Les AOF donnent lieu à une prescription par la Missions locale, le PAIO (Permanence d'Accueil d'Information et d'Orientation), le CIDFF (Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles), Pôle emploi ou Cap emploi. Leur financement est assuré par le Conseil Régional et, au titre de la convention Agefiph, à hauteur de 40% par l'Agefiph.

En 2012, 943 stagiaires sont entrés en Action d'Orientation Formation, soit 12% de plus qu'en 2011. 55% des stagiaires sont entrés en AOF dans les départements de l'Isère, de la Loire et du Rhône. Ce dispositif de droit commun a donc accueilli 13% de travailleurs handicapés parmi l'ensemble des entrées réalisées en 2012. Suivant les départements, ce taux varie : il est très élevé en Isère (20%) et plus faible dans l'Ain, la Loire et le Rhône (9%).

### ? Définition

#### Les Actions d'Orientation Formation

**Objectifs :** préparer l'orientation et l'insertion des personnes en difficulté.

**L'action engagée :** le parcours comprend des temps collectifs, individualisés et des périodes de mise en activité.

**Bénéficiaires :**

- les jeunes de moins de 26 ans sortis du système scolaire et n'ayant jamais travaillé ou dont l'expérience professionnelle n'est pas significative,
- suivis par une structure d'accueil régionale (Missions locale, PAIO),
- les jeunes et adultes travailleurs handicapés quel que soit leur niveau de formation.

**Sources :** <http://www.rhonealpes-orientation.org>

Tableau 3 : Les bénéficiaires d'Actions d'Orientations Formation en 2012

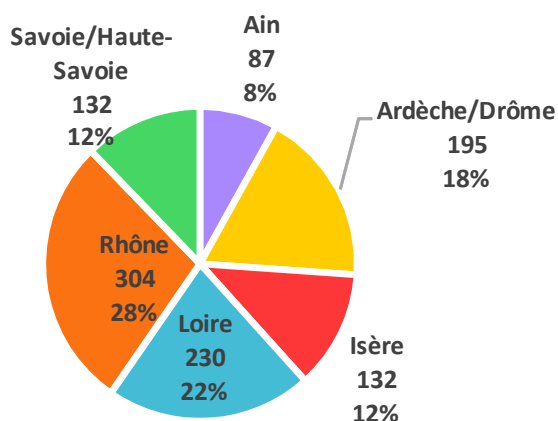
	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Nombre d'entrées en Action Orientation Formation</b>	<b>40</b>	<b>196</b>	<b>236</b>	<b>94</b>	<b>186</b>	<b>78</b>	<b>113</b>	<b>943</b>	
% département	4%	21%	25%	10%	20%	8%	12%	100%	
évol./2011	-13%	8%	13%	22%	20%	30%	-1%	12%	
Part TH dans l'ensemble des entrées en AOF	9%	17%	20%	9%	9%	14%	13%	13%	

Source : Conseil Régional Rhône-Alpes - année 2012.

#### Les actions de l'Agefiph : formations courtes et remise à niveau

En 2012, 1 080 bénéficiaires d'une formation courte et 1 208 bénéficiaires d'une mobilisation remise à niveau ont été comptabilisés. Parmi les entrées en formations courtes : 28% sont concentrées dans le département du Rhône, suivi de la Loire (22%) puis de l'Isère (12%).

Graphique 2 : Les entrées en formation courte en 2012



Source : Agefiph délégation Rhône-Alpes - année 2012.

### ? Définition

#### Les formations courtes

Ces formations sont proposées en complément des AOF lorsqu'une réponse spécifique, adaptée aux caractéristiques et aux besoins des personnes handicapées s'avère nécessaire, dans une logique de compensation du handicap. Elles s'articulent autour de trois modules :

- **Module 1 : La construction et/ou la vérification du projet professionnel**  
Formaliser et/ou vérifier un projet professionnel en milieu ordinaire de travail : l'accent est porté, selon les besoins des personnes, sur la construction du projet professionnel ou sa vérification.
- **Module 2 : La remise à niveau à visée professionnelle**  
Acquérir les savoirs de base jugés indispensables à l'exercice d'un emploi ou à l'accès à une qualification. La remise à niveau s'effectue en lien avec une activité professionnelle identifiée.
- **Module 3 : La découverte (ou redécouverte) du monde de travail et de l'entreprise.**  
Permettre à des personnes ayant subi de longues périodes d'inactivité professionnelle de retrouver les réalités de l'entreprise et de se situer dans une perspective d'emploi. Vérification de l'employabilité.

**Sources :** Bilan de formation 2012 Agefiph.



### Les Compétences Clés

Financé par l'Etat et le Fond Social Européen, le dispositif de formation « **compétences clés** » est constitué de 3 modules spécifiques aux objectifs de la personne. Ce dispositif peut être prescrit par Pôle emploi, la Missions locale ou Cap emploi.

En 2012, 2 401 personnes reconnues travailleurs handicapés sont entrées dans le dispositif **Compétences Clés** en Rhône-Alpes. Comptant parmi les publics cibles de ce dispositif, les travailleurs handicapés représentent 22% de l'ensemble des entrées en **Compétences Clés**.

### ? Définition

#### Les Compétences Clés

**L'objectif :** Permettre à une personne de développer ses compétences clés afin de favoriser son insertion ou son évolution professionnelle.

**Les compétences de base sont au nombre de cinq :**

- Communication en français
- Communication en langue étrangère
- Numérique : bureautique et internet
- Mathématiques et sciences
- Apprendre à apprendre : aptitude à développer ses connaissances et compétences

**Publics prioritaires :**

- Demandeurs d'emploi,
- Jeunes sortis du système scolaire sans diplôme
- Personnes handicapées

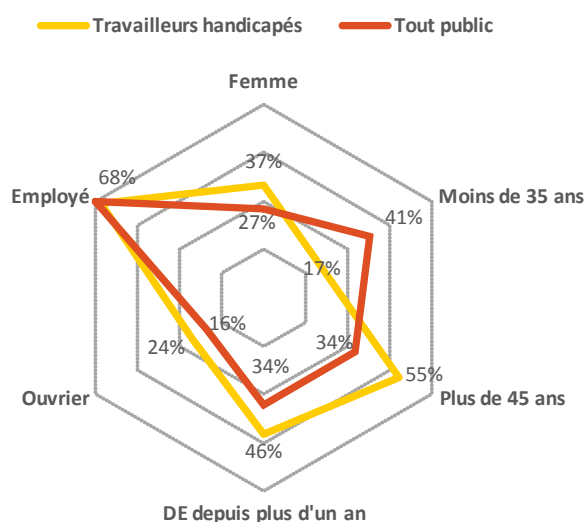
**Sources :** <http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/competences-cles>

**Tableau 4 : Les bénéficiaires des compétences clés en 2012**

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Nombre d'entrées dans le dispositif compétences clés</b>	<b>212</b>	<b>77</b>	<b>307</b>	<b>330</b>	<b>304</b>	<b>681</b>	<b>183</b>	<b>307</b>	<b>2401</b>
<i>% département</i>	9%	3%	13%	14%	13%	28%	8%	13%	100%
<i>Part TH dans l'ensemble des entrées</i>	20%	18%	25%	17%	22%	22%	24%	23%	22%

Source : Conseil Régional Rhône-Alpes - année 2012.

**Graphique 3 : Principales caractéristiques des apprenants en 2012**



Source : DIRECCTE Rhône-Alpes - année 2012

Comme le montre le graphique ci-contre, les personnes reconnues travailleurs handicapés entrées en **Compétences clés** sont, au regard du tout public, plus âgées (55% ont plus de 45 ans contre 34% pour le tout public), et en plus forte proportion des femmes (37% des bénéficiaires TH sont des femmes contre 27% pour l'ensemble des bénéficiaires).

Composé pour une très grande partie (86%) de demandeurs d'emploi (DE), le public bénéficiaire des **Compétences Clés** relève pour plus des deux tiers de la catégorie socio-professionnelle des employés ; ces deux derniers constats s'appliquent tant aux personnes reconnues TH qu'au tout public. Néanmoins, les personnes en demande d'emploi depuis plus d'un an et la CSP ouvrière sont surreprésentées parmi les personnes reconnues TH (46% de demandeurs d'emploi TH depuis plus d'un an contre 34% pour le tout public; 24% d'ouvriers TH contre 16% dans le tout public).

## L'offre des Centres de Rééducation Professionnelle : la préorientation et les UEROS

En 2012, la région Rhône-Alpes comptait 15 établissements ou services de réinsertion professionnelle. Les CRP sont au nombre de neuf, dont trois offrent aussi les services d'un Centre de Pré-Orientation (CPO) (l'Adapt Rhône, le Crepse et la Passerelle), auxquels s'ajoutent trois UEROS (dans l'Isère, la Loire et le Rhône).

La répartition des structures sur le territoire rhônalpin n'est pas homogène : les départements de l'Ardèche, de la Drôme et de la Savoie étant dépourvus d'établissement quand l'Isère reste pauvre avec un UEROS.

L'ensemble de ces établissements dénombre 851 places agréées dont 111 en UEROS et en préorientation. Seuls l'Isère, la Loire et le Rhône disposent d'une offre en UEROS et la préorientation se concentre essentiellement dans les départements du Rhône et de la Loire ainsi que, dans une moindre mesure, en Haute-Savoie.

### ? Définition

#### Les Centres de rééducation professionnelle

Les centres de réadaptation, de préorientation et de rééducation professionnelle (CRP) sont des établissements médico-sociaux financés par l'assurance maladie et dont l'offre de formation est établie en coopération avec la DIRECCTE. Ils accueillent sur décision de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), des personnes titulaires d'une RQTH et ayant reçu une orientation professionnelle en formation.

**Les objectifs :** réussir une intégration professionnelle durable dans un métier compatible avec le handicap et cohérent avec la réalité économique d'un territoire. Un accompagnement interdisciplinaire, à la fois médical, psychologique, social et de formation caractérise la réadaptation professionnelle.

#### Les prestations proposées aux stagiaires :

1. Préorientation : à destination des travailleurs handicapés dont l'orientation présente des difficultés particulières. Sur une période de 8 à 12 semaines, il s'agit d'élaborer ou de confirmer un projet professionnel.
2. Unité d'Évaluation de Réentraînement et d'Orientation Sociale et Professionnelle (UEROS) : à destination des personnes dont le handicap a pour origine un traumatisme crânien ou une lésion cérébrale. Elle intervient en continuité des dispositifs sanitaires, médico-sociaux, éducatifs et de travail.
3. Formation préparatoire : une étape intermédiaire entre une action spécifique de bilan d'orientation socio-professionnelle et une formation qualifiante ou une recherche directe d'emploi.
4. Formation qualifiante.
5. L'accompagnement à l'emploi : le plus souvent intégré aux actions d'orientation, de qualification professionnelle et de préparation à l'emploi.

*Sources : Annuaire de l'orientation et de la formation pour l'insertion des travailleurs handicapés 2012/2013 - FAGERH. <http://www.fagerh.fr/>*

Tableau 5 : Les places agréées et les sorties en préorientation et en UEROS en 2012

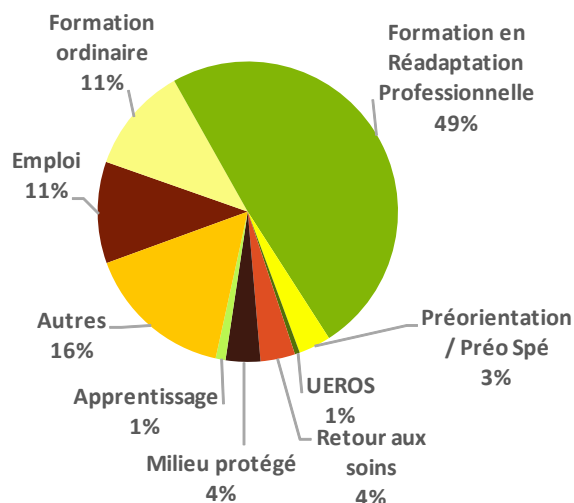
	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Les places agréées en 2012</b>									
Nombre de places agréées en UEROS	0	0	0	12	10	10	0	0	32
Nombre de places agréées en Préorientation	0	0	0	0	26	35	0	18	79
<b>Les bénéficiaires sortis en 2012</b>									
Nombre de sorties d'UEROS	0	0	0	34	23	22	0	0	79
Nombre de sorties de Préorientation	0	0	0	0	196	143	0	37	376

Source : FAGERH et ADAPT - données année 2012.

Parmi les 376 stagiaires sortant d'un CPO, près de la moitié ont reçu une préconisation d'orientation pour une formation en CRP et 11% pour une formation en milieu ordinaire. Parmi ces stagiaires, pour lesquels une formation était préconisée, 46% étaient concernés par une formation de niveau IV, 43% de niveau V et 9% pour une formation de niveau Vbis.

Parmi les 79 stagiaires sortis d'UEROS en 2012, un tiers ont reçu une préconisation d'orientation en emploi et 29% en milieu protégé. Parmi les 12 stagiaires ayant reçu une préconisation d'orientation en formation (milieu ordinaire ou CRP), 8 étaient concernés par une formation de niveau V, 3 de niveau IV.

Graphique 4 : Les préconisations d'orientation des stagiaires sortis de CPO en 2012



Source : FAGERH et ADAPT - données année 2012.



## • La formation qualifiante

Pour la formation continue, on distingue la formation à destination des demandeurs d'emploi (financée par la Région, Pôle emploi, l'État et l'Agefiph) et la formation à destination des salariés dont le financement est assuré par les entreprises via leurs OPCA et, à la marge, par l'État et la Région. Malgré des améliorations importantes, le recueil des informations relatives à la formation des travailleurs handicapés n'est pas exhaustif. Aussi les résultats présentés ci-après reprennent uniquement les entrées en formation des demandeurs d'emploi, des dispositifs d'alternance et des centres de rééducation professionnelle.

### Les dispositifs de formation de droit commun

#### La démarche H+ du Conseil régional

Dans le contexte de la Loi de 2005, un plan régional en faveur de l'égalité entre les personnes handicapées et les personnes valides a été voté en 2007, afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à l'offre de formation et de contribuer à l'évolution des représentations du handicap. Cette politique, en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, souhaite favoriser la continuité des parcours vers l'emploi durable par la mise en œuvre d'une démarche qualitative d'accueil des personnes handicapées auprès des acteurs de la formation et de les accompagner dans ce processus d'amélioration. Ces délibérations ont affirmé la volonté et les exigences de l'institution régionale qui a souhaité que le handicap devienne un axe transversal à toutes ses politiques. L'Agefiph a soutenu pleinement et a accompagné la démarche volontariste de la Région.

Dans ce cadre, la **démarche qualitative d'accueil du public en situation de handicap au sein des organismes de formation**, symbolisée par le logo H+ et initiée depuis fin 2009, fixe l'atteinte de 4 objectifs :

- Consolider le socle sur lequel les organismes de formation vont s'appuyer pour intégrer au mieux les personnes en situation de handicap dans les parcours formatifs, en renforçant également le lien avec les structures en amont et intervenant dans le champ de l'accueil, de l'information, et de l'orientation.
- Concrétiser l'acte d'adhésion des organismes de formation qui affichent leur volonté de répondre aux engagements de la Région en matière d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap.
- Reconnaître à terme, via la signature de la charte qualitative H+ avec la Région, le professionnalisme des organismes de formation signataires.
- Inscrire durablement la prise en compte du handicap dans les centres de formation conformément à la dynamique impulsée par la Commission Extra Régionale Handicap (CERH).

En 2012, 53 organismes, ayant proposé un plan d'action en cohérence avec la démarche, validé par le comité de concertation, ont signé la Charte H+. Le département du Rhône comporte le plus grand nombre de structures référencées, suivi par la Drôme, l'Ardèche et la Loire. Le profil de ces organismes relève majoritairement de la formation continue (environ 90% dont ¼ propose également l'apprentissage), avec une proportion de 11% offrant un dispositif axé sur l'apprentissage uniquement.

## ? Définition

### La mise en œuvre de la démarche H+

La grille d'autodiagnostic en ligne sur le site handiplace.org permet un premier positionnement vis-à-vis des attendus de la charte qualitative d'accueil qui comprennent 4 thématiques liées à l'accueil de personnes handicapées, l'accessibilité de l'organisme de formation, la pédagogie adaptée à la situation de handicap, le lien Organisme de Formation (OF) / entreprise pour les périodes de mise en situation. En parallèle, l'établissement « candidat » doit justifier de la présence d'un référent formé sous l'ex Schéma régional. Dans le cas contraire, il a l'obligation d'inscrire l'un de ses collaborateurs en formation de référent H+.

En fonction de l'autodiagnostic initial, l'organisme de formation **élabore un plan d'actions d'amélioration qualitative** en concertation avec le CRDI à qui, il adresse ensuite son projet de développement. Ce projet de développement concerté (OF/ CRDI) est ensuite présenté par le CRDI auprès du Comité de Concertation H+, regroupant un certain nombre d'acteurs régionaux, qui accorde ou non le référencement de cet OF pour une durée de 2 ou 3 ans renouvelable.

#### La plus-value du dispositif pour les organismes de formation :

- Tout au long de la démarche, un dispositif d'appui via le CRDI, est proposé à l'organisme de formation ;
- La structuration permise par la démarche H+ apporte un processus outillé pour améliorer l'accès à la formation du public, jalonné de temps d'échanges et avec un objectif d'identification améliorée des situations de handicap.
- Une opportunité de professionnalisation par les organismes de formation soucieux également de se mettre en conformité avec la loi. En effet, ils engagent dans le cadre d'une démarche volontaire, un processus structurant et une dynamique collective, impactant ainsi l'organisation de la structure en cohérence avec l'accueil de personnes handicapées.

#### La Professionnalisation des acteurs

Dans le but d'apporter un soutien documentaire aux personnes bénéficiant des formations dispensées par l'équipe du CRDI et financées en totalité par la Région Rhône Alpes, des espaces ressources formation privés ont été mis en ligne sur le site www.handiplace.org en 2013, avec un total de 88 ressources partagées.

- **La formation des référents H+** : depuis le démarrage du dispositif, 270 référents H+ ont été formés sur la thématique de la prise en compte des besoins du public en situation de handicap. Pour 2013, 53 professionnels ont été concernés par l'action, répartis sur 4 sessions.
- **Les formations modulaires** : la proximité des 3 espaces rhônalpins (Valence, St Étienne, Lyon Confluence) a permis, en 2013, la mise en œuvre de formations au bénéfice de structures référencées, en demande de professionnalisation sur certaines thématiques comme les troubles « dys » ou psychiques.

Source : Pôle Formation – CRDI.

## En chiffres

### Depuis le démarrage du dispositif :

- 344 candidatures
- 254 établissements référencés
- 270 référents H+ formés
- 63 structures évaluées
- 36 bilans d'activité traités

Source : Pôle Formation – CRDI.

### Les actions de formations à destination des demandeurs d'emploi

En 2012, 2 060 stagiaires handicapés sont entrés en formation dans l'un des dispositifs régionaux. Parmi les 782 personnes handicapées entrées en stage dans le cadre de la PQCP, 24% des formations relevaient du secteur gestion administration, 16% du transport et logistique et 15% du service aux personnes.

Tableau 6 : Les entrées en formation en 2012 des demandeurs d'emploi reconnus Travailleurs Handicapés

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Formation pré-qualifiantes, qualifiantes, professionnalisantes</b>									
Entrées en Projet Formation Emploi	la répartition infra-régionale n'est pas disponible								18
Entrées en Promotion Sociale et Professionnelle	ND	8	ND	5	10	17	6	7	60
Entrées en Parcours de Qualification et de Certification Professionnelle	la répartition infra-régionale n'est pas disponible								782
Entrées AFPA 1 <sup>er</sup> semestre*	6	ND	21	18	37	74	17	22	198
Entrées en formation sanitaires	la répartition infra-régionale n'est pas disponible								17
Entrées en Action individuelle de formation**	55	45	174	130	132	262	89	73	960
<b>Validation des compétences</b>									
Pass VAE (aide à l'accompagnement)	la répartition infra-régionale n'est pas disponible								25

\* Le 2<sup>nd</sup> semestre du marché AFPA, financé par la région, est inclus dans le PQCP.

\*\* dont Préparation Opérationnelle à l'Embauche, Contrats d'Aide au Retour à l'Emploi Durable, Action de Formation Préalable au Recrutement.

Sources : Conseil Régional, Agefiph délégation Rhône-Alpes, Direction Régionale de Pôle emploi - année 2012.

### ? Définition

#### Parcours de Qualification et de Certification Professionnelle (PQCP)<sup>1</sup>

- **Objectifs** : préparer une entrée en parcours certifiant ou concours, acquérir une qualification professionnelle reconnue par un diplôme, un titre homologué ou autre, en vue de développer des compétences afin de s'insérer sur le marché du travail.
- **Contenu** : action de formation collective alternée entre le centre et l'entreprise de maximum 900h. Six parcours sont possibles : Premiers gestes professionnels / Actualisation des compétences et complément de professionnalisation / Pré-certification / Formation certifiante/ Préparation aux concours / Aide à la création d'entreprise.
- **Publics cible** : jeunes de moins de 26 ans indemnisés ou non et adultes de 26 ans ou plus non indemnisés qui :
  - Relève d'un niveau V, Vbis et VI ou dont la qualification est obsolète
  - Bénéficiaires d'une RQTH
  - Relève de minimas sociaux.

#### Projet Formation Emploi<sup>1</sup>

- **Objectifs** : Accéder à un diplôme ou à une certification reconnue dans une perspective d'accès durable à l'emploi dans un des secteurs suivants : Santé et services aux personnes dans l'Ain, Aménagement rural et paysager en Ardèche, Métiers de l'agroalimentaire dans la Drôme, Electronique en Isère, Ecoconstruction et énergies renouvelables dans la Loire, Maintenance industrielle et équipement standard dans le Rhône, Bâtiment et travaux publics en Savoie et Métiers du tourisme en Haute-Savoie.
- **Contenu** : Parcours unique de maximum 1 200 heures comprenant un sas d'entrée, une séquence de pré-certification et une séquence de préparation.
- **Publics cibles** : cf. publics cibles PQCP.

#### Action individuelle de Formation<sup>2</sup>

- **Objectifs** : si aucune réponse n'est trouvée dans le cadre de la programmation collective (PQCP) pour la poursuite des mêmes objectifs.
- **Publics cibles** : Demandeurs d'emploi indemnisés ou non.

#### Pass VAE

- **Objectifs** : Accompagnement de 10 à 20h par un professionnel jusqu'au passage devant un jury.
- **Contenu** : Financement de la préparation : identification des activités à mettre en valeur, description et analyse du parcours et préparation de l'entretien.
- **Publics cibles** : cf. publics cibles PQCP.

<sup>1</sup> Prescrites par les Missions locales, Pôle emploi, CIDFF, Cap emploi, Pôle emploi ou LADOM (L'Agence de l'Outre-mer pour la Mobilité).

<sup>2</sup> Prescrite par Pôle emploi

Source : Identifier les mesures de formation proposées aux demandeurs d'emploi et aux salariés fragilisés, avril 2013, CTEF de l'Est Lyonnais.



### La formation par alternance

La formation en alternance s'articule par un apprentissage théorique en établissement de formation et un apprentissage pratique en entreprise. Il existe deux types de contrats permettant ce type de formation : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

En 2012, d'après les chiffres de la Direction de l'Apprentissage du Conseil Régional, 43 227 apprentis ont été accueillis dans les 61 CFA de la Région Rhône-Alpes, soit 1% de plus qu'en 2011. Parmi eux, 586 apprentis en formation étaient reconnus travailleurs handicapés, soit une évolution de 23% en un an. La part d'apprentis reconnus TH au sein de l'ensemble des apprentis reste cependant relativement faible : ils représentent 1% des effectifs régionaux.

**Tableau 7 : Les apprentis reconnus travailleurs handicapés en 2012**

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Nombre d'apprentis reconnus travailleurs handicapés au 31/12/2012*</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>45</b>	<b>129</b>	<b>97</b>	<b>225</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>586</b>
Part dans l'ensemble des apprentis	1%	2%	1%	1%	2%	2%	1%	0%	1%

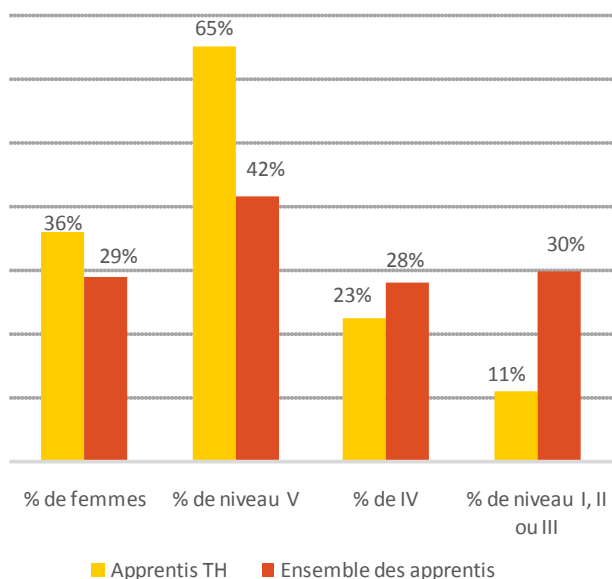
\* par département du lieu de formation.

Source : Conseil Régional, Direction de l'Apprentissage, année 2012.

Par rapport à l'ensemble des apprentis rhônalpins, les apprentis reconnus TH ont un niveau de formation plus faible : 11% ont un niveau de formation supérieur avec une certification obtenue dans l'enseignement supérieur contre 30% de l'ensemble des apprentis. Inversement, les apprentis en situation de handicap sont plus nombreux à avoir une formation de niveau V (65% contre 42% pour l'ensemble des apprentis).

Les employeurs ayant signé un contrat d'apprentissage avec une personne reconnue travailleur handicapé sont à 74% des établissements de moins de 20 salariés (contre 67% pour l'ensemble) et, à 65%, ils relèvent du secteur tertiaire (contre 52% pour l'ensemble). Les employeurs du secteur industriel signent en proportion moins de contrats avec des personnes reconnues TH que l'ensemble des employeurs (16% contre 23%).

**Graphique 5 : Les caractéristiques des apprentis en 2012**

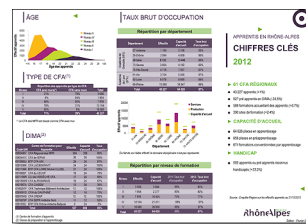


Source : Conseil Régional, Direction de l'Apprentissage, année 2012.

D'après l'enquête Région sur les effectifs apprentis formés en CFA, près d'un quart (24,6%) des apprentis TH se sont formés dans le domaine des transformations, 18% dans le domaine « échange et gestion », 17% dans les domaines « mécanique, électricité, électronique » et 15% dans les services aux personnes.

### Référence

Les chiffres clés 2012 « Les apprentis en Rhône-Alpes »



Source : <http://www.rhonealpes.fr>

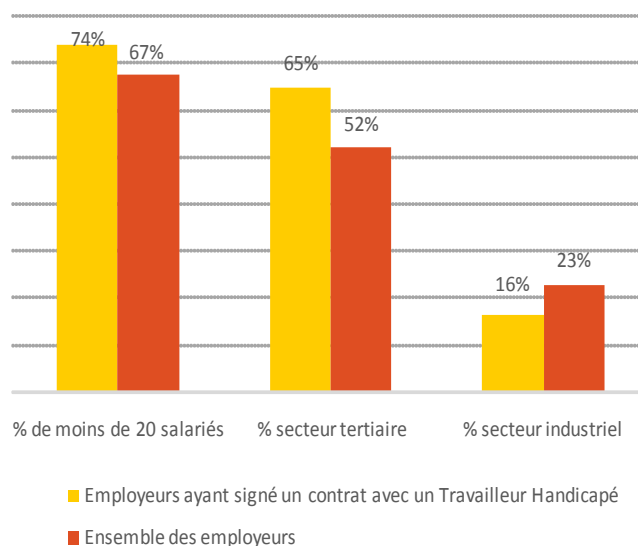
### En chiffres

**Les bénéficiaires d'aides aux contrats par alternance versées par l'Agefiph.**

En 2012, 261 apprentis ont bénéficié d'une aide au contrat d'apprentissage et 217 personnes reconnues TH ont bénéficié d'une aide au contrat de professionnalisation. A noter que l'aide au contrat d'apprentissage est versée lors de la première année de la formation.

Source : Agefiph Délégation Rhône-Alpes – année 2012.

**Graphique 6 : Les caractéristiques des employeurs ayant signé un contrat d'apprentissage en 2012**



Source : Conseil Régional, Direction de l'Apprentissage, année 2012.



## L'offre de formation des centres de rééducation professionnelle

### Référence

#### Code du Travail

L'éducation ou la rééducation professionnelle des travailleurs handicapés est assurée par les Centres d'éducation ou de rééducation professionnelle (CRP), les employeurs au titre d'actions d'éducation ou de rééducation professionnelle, les centres collectifs ou d'entreprises agréés par le ministère chargé du travail ou les organismes de formation au titre d'actions agréées (CT-R5213-9). Ils ont pour mission de dispenser une formation qualifiante à des personnes handicapées, afin de favoriser leur réinsertion professionnelle.

La CDAPH donne également son avis sur la nature, les modalités et la durée de la réadaptation, rééducation ou formation professionnelle appropriée. Elle est également saisie en cas de prolongation ou de changement au cours de la période de stage et est tenue informée des résultats (CT-R5213-12). A l'issue de son stage, le travailleur handicapé peut bénéficier sous certaines conditions d'une prime destinée à faciliter son reclassement.

En 2012, 651 stagiaires sont sortis des Centres de rééducation professionnelle, plus de la moitié (57%) des stagiaires ont été accueillis dans un CRP de la Loire ou du Rhône et 28% d'entre eux dans un CRP de Haute-Savoie.

Tableau 8 : Les places agréées et les sorties en formation en 2012

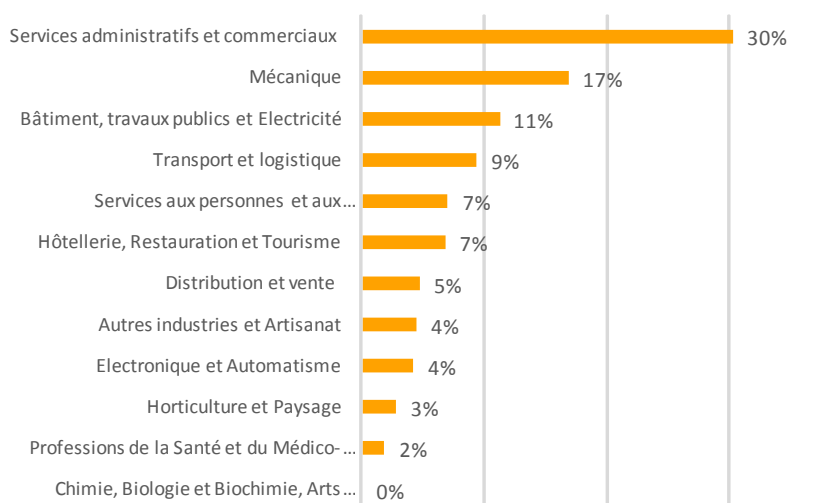
	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Les places agréées en 2012	140	0	0	0	74	252	0	274	740
Les bénéficiaires sorties en 2012	95	0	0	0	129	243	0	184	651
% par département	15%	0%	0%	0%	20%	37%	0%	28%	100%

Sources : FAGERH et ADAPT - données année 2012.

En 2012, 80% des stagiaires ont un niveau CAP/BEP ou inférieur soit 7 points de moins qu'en 2008.

Parmi les 425 stagiaires sortis en 2012 ayant bénéficié d'une formation, 30% ont suivi une formation relevant du secteur des services administratifs et commerciaux. Les formations en mécanique et du secteur « du bâtiment, des travaux publics et électricité » sont également fréquemment sollicitées (respectivement 17% et 11%). Aux 425 stagiaires se rajoutent 43 autres qui ont suivi des formations spécifiques telles que le réentraînement au travail (19 stagiaires) ou encore le programme « perspective jeune » (10 stagiaires).

Graphique 7 : Les formations suivies par les stagiaires sortis en 2012

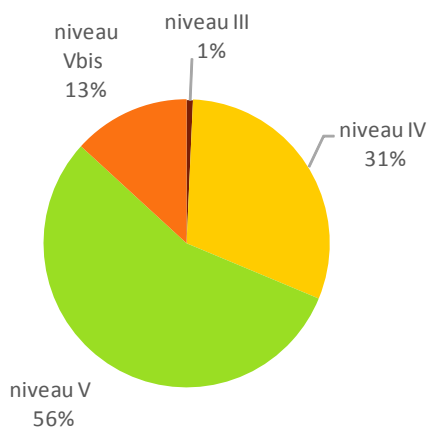


Sources : FAGERH et ADAPT - données année 2012.



Une très large majorité des stagiaires sortis en 2012 ont suivi une formation de niveau V (57%). Ils sont au contraire très peu à avoir suivi une formation de niveau supérieur (1%). Parmi les stagiaires ayant suivi une formation en CRP, 74% ont été admis à l'examen, 10% ont validé partiellement leur examen et 8% ont été refusés, les autres ne s'étant pas présentés.

Graphique 8 : Répartition par niveau des formations suivies pour les stagiaires sortis en 2012



Sources : FAGERH et ADAPT - données année 2012.



## En chiffres

### Les caractéristiques des stagiaires sortis en 2012 d'une préorientation, d'une UEROS ou d'une formation proposées par un CRP rhônalpin

Près de 80% des stagiaires, sortis en 2012 des CRP régionaux, ont été orientés par les MDPH de la région Rhône-Alpes. Les stagiaires orientés par les MDPH de l'Ardèche, de la Drôme et de la Savoie ne représentent que 6% de l'ensemble des stagiaires sortis en 2012. Ces trois départements sont par ailleurs les seuls qui ne disposent pas d'équipement en CPO, CRP et UEROS sur leur territoire.

#### Un public plus masculin

Depuis 2008, les stagiaires de la rééducation professionnelle constituent un public en grande majorité masculin (67,5%). Ce constat diffère par rapport à l'ensemble de la population en emploi où les hommes représentent 52,5% en 2010 (Insee).

#### ...plus âgé

Par rapport à l'ensemble de la population en emploi en France métropolitaine (Insee) en 2010, les jeunes sont sous représentés parmi les stagiaires de la rééducation professionnelle (7,5% contre 9% dans l'ensemble de la population en emploi). Depuis 2008, la part des stagiaires âgés de 45 ans et plus ne cesse de croître : 17,6% en 2008 contre 36,9% en 2012. La tranche des 30-40 ans a, quant à elle, diminué significativement entre 2008 et 2012 (-14,4 pts.). En UEROS, les moins de 35 ans sont sur représentés (58% contre 30% pour l'ensemble des stagiaires) et les 35 ans et plus sont à l'inverse plus faiblement représentés.

#### Les déficiences des stagiaires

Les déficiences motrices constituent la majorité (56,5%) des pathologies des stagiaires sortis en 2012. Les personnes porteuses de déficiences sensorielles (auditive ou visuelle) ne présentent que 3,4% des stagiaires sortis en 2012. Parmi l'ensemble des stagiaires, 27% présentent des déficiences qui ont une origine professionnelle et 44% une maladie.

Pour les stagiaires sortis en 2012, une large majorité présentait une seule déficience (64%). Néanmoins près d'un tiers cumulait deux pathologies à leur entrée en CRP, CPO ou UEROS. Le nombre de personnes présentant deux pathologies ou plus est en augmentation (35,4% contre 27,3% en 2009).

#### Situation à l'entrée

A l'entrée en CPO, CRP ou UEROS, une très faible proportion de stagiaires (10%) était en emploi. Près des deux tiers des personnes entrées en stage étaient sans emploi depuis plus d'un an.

#### Le niveau de formation

En 2012, une minorité (20%) des stagiaires sortis de CPO, CRP ou UEROS avaient à l'entrée un niveau de formation supérieur ou égal au baccalauréat. Toutefois cette proportion est en augmentation depuis 2008 où 12,9% seulement des stagiaires présentaient ce niveau de formation. A l'inverse les personnes les moins formées, qui représentent un quart de l'ensemble des stagiaires en 2012, sont moins nombreuses qu'en 2008 (1/3 de l'ensemble des stagiaires).

#### Insertion

Parmi 249 stagiaires sortis en 2011 et ayant répondu à l'enquête insertion menée par les CRP, 67% ont accédé à l'emploi dans les 12 mois suivant la formation. Parmi les stagiaires insérés, 40% ont signé un Contrat à Durée Indéterminée.

Source : « Les centres de rééducation professionnelle », Les études, 2013, Observatoire - CRDI.

## 2 L'accompagnement et l'accès à l'emploi

### • Les offres d'emploi recueillies

#### Les offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi

Les employeurs peuvent recourir à différentes voies de recrutement (agences spécialisées de type Agence Pour l'Emploi des Cadres (APEC), agences d'intérim, annonces dans diverses revues ou sites internet, recours à un cabinet de recrutement, etc...). Aussi, les données recensées par Pôle emploi en matière d'offre d'emploi ne sont pas exhaustives. Elles restent néanmoins incontournables quant à l'analyse de l'offre d'emploi sur le marché du travail.

Au cours de l'année 2012, Pôle emploi a enregistré 348 376 offres d'emploi en Rhône-Alpes, soit environ 25 300 offres de moins qu'en 2011 (-6,8%) :

- ▶ 43,3% des offres concernent un emploi durable, c'est-à-dire un CDI ou CDD de plus de 6 mois (-0,8 point par rapport à 2011),
- ▶ plus de la moitié des offres (53%) émane d'un établissement de moins de 10 salariés,
- ▶ une grande majorité concerne des postes d'employés qualifiés ou non (62,8%).

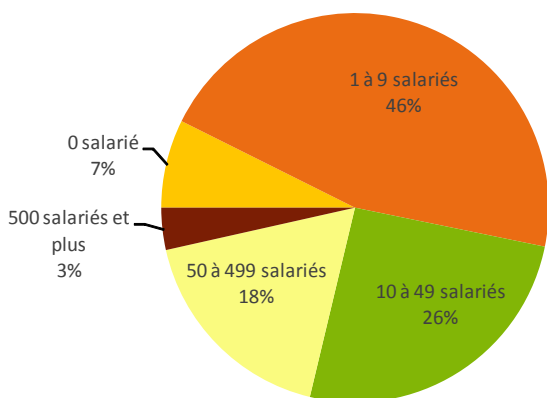
Toutefois, il existe des disparités entre les départements rhônalpins. En effet, même si dans chaque département on observe une diminution, elle est faible en Savoie (-2,6%) alors que dans l'Ain et la Loire, elle est au-delà des -10% (respectivement -12,5% et -15,4%). De même, concernant la durée de ces offres, les différences infrarégionales sont importantes : 48,7% des offres enregistrées dans le Rhône sont durables contre seulement 28,2% et 28,3% en Savoie et en Ardèche, départements dans lesquels le poids des emplois saisonniers est fort.

Tableau 1 : Les offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi dans les départements rhônalpins en 2012

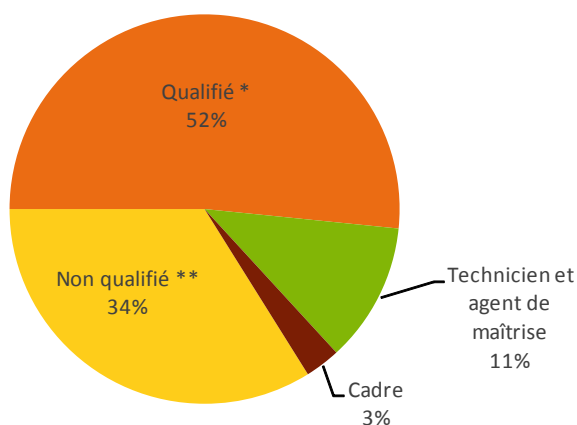
	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Nombre d'offre d'emploi</b>	<b>21 780</b>	<b>11 212</b>	<b>29 847</b>	<b>57 808</b>	<b>27 905</b>	<b>127 146</b>	<b>30 755</b>	<b>41 923</b>	<b>348 376</b>
% par département	6,3%	3,2%	8,6%	16,6%	8,0%	36,5%	8,8%	12,0%	100%
Evol./ 1 an	-12,5%	-9,0%	-6,9%	-5,7%	-15,4%	-4,1%	-2,6%	-9,0%	-6,8%
dont % offres durables	44,7%	28,3%	32,2%	45,7%	43,6%	48,7%	28,2%	46,2%	43,3%

Source : Pôle emploi - OEE année 2012.

Graphiques 1 et 2 : Les offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi en région Rhône-Alpes en 2012 selon la taille de l'établissement et le niveau de qualification demandé



Source : Pôle emploi - OEE année 2012.



\* Ouvrier qualifié, employé qualifié.

\*\* Manœuvre, ouvrier spécialisé, employé non qualifié.

### En chiffres

#### En France métropolitaine...

... près de 3 millions d'offres d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi en 2012, soit une baisse de -11,3% par rapport à l'année 2011.

Source : Pôle emploi - OEE années 2011 et 2012.

### ? Définition

#### Les formations courtes

- Offres occasionnelles : contrat de moins d'un mois.
- Offres temporaires : contrat compris entre 1 et 6 mois.
- Offres durables : contrat CDI ou CDD de plus de 6 mois.



### Les offres d'emploi recueillies par Cap emploi

En 2012, 5 466 offres d'emploi ont été collectées spécifiquement pour les personnes handicapées par le réseau des Cap emploi, soit une augmentation de 6,4% par rapport à l'année précédente.

**Tableau 2 : Les offres d'emploi recueillies par Cap emploi dans les départements rhônalpins en 2012**

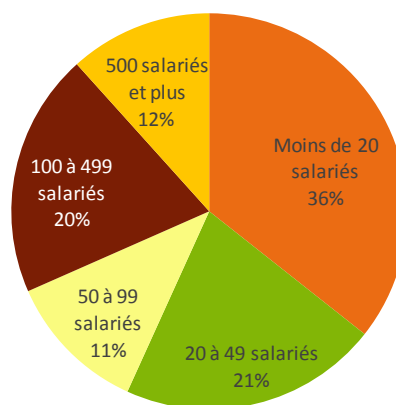
	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Nombre d'offre d'emploi</b>	<b>376</b>	<b>157</b>	<b>338</b>	<b>1 596</b>	<b>519</b>	<b>1 481</b>	<b>548</b>	<b>451</b>	<b>5 466</b>
% par département	6,9%	2,9%	6,2%	29,2%	9,5%	27,1%	10,0%	8,3%	100%
Evol./ 1 an	-0,3%	145,3%	33,6%	30,4%	-9,1%	8,6%	-27,1%	-15,1%	6,4%
Part de contrats conclus sur ces offres	74,7%	93,0%	96,2%	71,7%	99,2%	46,7%	71,0%	65,4%	69,3%

Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2012.

Parmi ces offres :

- ▶ près des deux tiers émanent d'établissements de plus de 20 salariés (assujettis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées),
- ▶ la plus grande part a été recueillie dans le département de l'Isère (29,2%) et du Rhône (27,1%),
- ▶ la majorité relève des secteurs de « la santé humaine et de l'action sociale » (15,7%), des « administrations publiques » (13,4%), du « commerce – réparation automobile » (11,0%) et de « l'industrie manufacturière » (10,2%),
- ▶ 69,3% de ces offres ont été pourvues, avec une part variable selon les départements : moins de la moitié dans le Rhône à la quasi intégralité dans la Loire.

**Graphique 3 : Répartition des offres d'emploi TH recueillies selon la taille d'entreprise en région Rhône-Alpes en 2012**



Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2012.

### Les besoins de main d'œuvre et les métiers en tension

#### Les besoins en main d'oeuvre

#### ? Définition

##### L'enquête Besoins en Main d'Œuvre (BMO)...

...est une initiative de Pôle emploi, réalisée avec l'ensemble des directions régionales et le concours du CRÉDOC (Centre de recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de Vie). Elle mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. Le Champ des vagues d'enquêtes 2010 et 2011 est plus vaste que celui des enquêtes réalisées entre 2002 et 2009. Il a été élargi à une partie des établissements ne comptant aucun salarié, au secteur agricole et à une partie du secteur public. L'enquête porte donc sur un nombre d'établissements bien plus élevé qu'auparavant : il correspond à l'ensemble des établissements employeurs hors administrations de l'État (ministères, police, justice...) et entreprises publiques (EDF, Banque de France...).

Cette définition correspond au total à 241 700 établissements en Rhône-Alpes (répertoire SIRENE) dont 165 908 ont été interrogés sur leurs intentions d'embauche pour 2013.

L'enquête **Besoins de Main d'Œuvre (BMO)**, menée auprès des entreprises par Pôle emploi et le CRÉDOC, a permis de dénombrer 191 625 projets de recrutement en Rhône-Alpes pour l'année 2013. Ce nombre d'intentions est stable par rapport à 2012. Les services et le commerce constituent toujours le premier pôle de recrutement avec 75% des projets.

#### En chiffres

##### En France métropolitaine...

- |  |  |
|--|--|
| <b>Rhône-Alpes</b>   | <b>France</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20,2% des établissements envisagent de recruter en 2013,</li> <li>• 191 625 projets de recrutements dont :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 42,1% sont jugés difficiles</li> <li>- 58,8% sont non-saisonniers.</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18% des établissements envisagent de recruter en 2013,</li> <li>• 1 613 100 projets de recrutements dont :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 40,4% sont jugés difficiles</li> <li>- 64,2% sont non-saisonniers.</li> </ul> </li> </ul> |

Source : Pôle emploi Rhône-Alpes, Service statistiques, études et prospective - Repères & Analyses « 191 625 projets de recrutement en 2013 » - avril 2013.

Les entreprises, quelle que soit leur taille, affichent des projets majoritairement non saisonniers (58,8%) même si cette part perd -1,8 point par rapport à l'année précédente. Au sein de ces projets de recrutements non-saisonniers, 3 métiers ressortent et sont porteurs :

- ▶ Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) : 7 931 projets,
- ▶ Aides à domiciles et aides ménagères : 4 313 projets,
- ▶ Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires puériculture, assistants médicaux...) : 3 804 projets.

Compte tenu des spécificités régionales, ce sont les départements : du Rhône (69,7%), de l'Ain (69,1%), de l'Isère (67,2%) et de la Loire (66,8%) qui envisagent le plus d'emplois non-saisonniers. A l'inverse, pour les 4 autres départements, le poids des activités liées au tourisme dans le tissu économique leur font connaître des proportions élevées d'emplois saisonniers. Parmi ces emplois saisonniers, les 3 métiers les plus recherchés sont :

- ▶ Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs : 17 593 projets,
- ▶ Serveurs de cafés, de restaurants (y compris commis) : 6 636 projets,
- ▶ Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) : 6 273 projets.

### Les métiers en tension

L'étude de la DIRECCTE Rhône-Alpes sur les difficultés de recrutements, qui croise le nombre d'offres d'emploi déposées sur un métier en un an avec le nombre de demandeurs d'emploi immédiatement disponibles pour ce même métier, fait ressortir des tensions sur certaines familles de métiers.

Un métier est dit « en tension » lorsque le niveau de la demande d'emploi est particulièrement faible par rapport aux offres d'emploi, c'est-à-dire lorsque les employeurs éprouvent des difficultés de recrutement sur ce métier.

Les 3 familles de métiers avec le plus fort **indice de tension relative (ITR)** sur douze mois (juin 2012 à juin 2013) sont :

- ▶ Maintenance : ITR = 2,3,
- ▶ Hôtellerie, restauration, alimentation : ITR = 2,1
- ▶ Santé, action sociale, culturelle et sportive : ITR = 1,4.

### ? Définition

#### Indice de tension relative (ITR)

##### ++ Métiers en tension (ITR>1)

Pour les familles professionnelles dans lesquelles le niveau de la demande d'emploi est particulièrement faible par rapport aux offres d'emploi, soit lorsque l'indice de tension relative est supérieur à 1, on emploie l'expression **tension sur la demande** (difficulté de recrutement). Plus l'indice de tension relative est élevé, plus la tension sur la demande est forte.

##### - Métiers en déficit d'offre (ITR < -1)

Pour les métiers dans lesquels les offres sont relativement peu importantes par rapport aux demandes, soit pour lesquels l'indice de tension relative est inférieur à -1, on parle de **déficit d'offres**.

##### = Rapport Offre/Demande moyen (-1<ITR< 1)

Pour les familles professionnelles se trouvant dans une situation intermédiaire, soit un indice de tension relative compris entre -1 et 1, on emploie l'expression **rapport offre / demande moyen**.

### 📖 Référence

DIRECCTE Rhône-Alpes, service ESE : « Les difficultés de recrutement en Rhône-Alpes – Actualisation juin 2013 » - septembre 2013.

Dares Indicateurs 2013-077 : « Les tensions sur le marché du travail au 3e trimestre 2013 » - décembre 2013.



## • L'activité du réseau des Missions locales

En ou hors périodes de crises, le **taux de chômage** des jeunes en France reste supérieur à 15% et il a régulièrement franchi les 20%. Depuis plus de trente ans, face à ce constat, les mesures de politique de l'emploi se sont succédées pour favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi.

Le réseau des Missions locales et Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation (PAIO) propose des guichets uniques, aux jeunes de 16 à 25 ans, à même de résoudre les difficultés d'insertion tant professionnelles que sociales. Il les informe, les conseille et, au besoin, les accompagne afin de faciliter leur accès à l'emploi. Depuis avril 2005, les Missions locales mettent notamment en œuvre le **Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS)**, dispositif visant à accompagner les jeunes en difficulté d'insertion vers l'emploi durable.

### ? Définition

#### Le Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS)

Créé par l'article 13 de la loi n°2005-32 de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, il a pour objectif principal l'accompagnement des jeunes en difficulté vers l'emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois, hors contrats aidés du secteur non marchand).

Il s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans révolus (soit jusqu'à leur vingt sixième anniversaire) rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle. Il a pour objectif d'organiser les actions nécessaires à la réalisation de leur projet d'insertion dans un emploi durable. Ce contrat est conclu avec les Missions locales ou les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO). Les titulaires d'un CIVIS sont accompagnés par un référent. La durée du contrat est d'un an renouvelable. Les titulaires d'un CIVIS âgés d'au moins 18 ans peuvent bénéficier d'un soutien de l'Etat sous la forme d'une allocation versée pendant les périodes durant lesquelles ils ne perçoivent ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation.

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

### 📖 Référence

Dans un contexte de chômage élevé et de poursuite du recul du **taux d'emploi** des jeunes, l'accès à l'emploi des jeunes reçus en premier accueil dans les Missions locales se maintient en 2011 : 27,4 % d'entre eux ont trouvé un emploi en moins de 6 mois, contre 27 % en 2010.

Au total, les jeunes reçus en entretien individuel en 2011 ont signé 637 000 contrats de travail au cours de l'année, soit 11 % de plus qu'en 2010. Cette hausse, comme celle de l'année précédente, est imputable aux contrats en intérim (+18 %) et aux contrats en alternance (+11 %), mais aussi aux CDD de droit commun et aux CDI qui ont augmenté de 12 % et 9 % respectivement.

Source : « L'activité des Missions locales et PAIO en 2011 : Des contrats de travail plus nombreux pour les jeunes suivis par le réseau », Analyses n° 034, Dares, juin 2013.

## La nature des contrats

Près de 54 500 contrats (y compris les contrats en alternance) ont été signés en Rhône-Alpes en 2012 par des jeunes suivis par les Missions locales, parmi eux 1 155 concernaient des jeunes reconnus travailleurs handicapés (soit 2,1%).

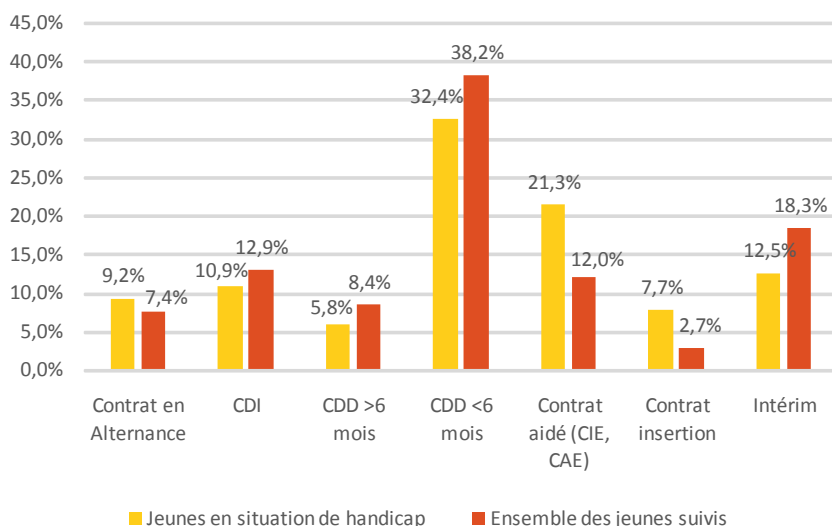
Lorsque l'on observe la nature des contrats signés, des différences significatives ressortent selon que les jeunes sont ou non en situation de handicap.

En effet, les jeunes en situation de handicap sont beaucoup plus nombreux proportionnellement à signer des contrats aidés (21,3% contre 12% pour l'ensemble) et des contrats d'insertion (contrat de professionnalisation, insertion par l'activité économique, emploi d'avenir) (7,7% contre 2,7%). Même si l'écart est moins important, ils sont également plus concernés par les contrats en alternance (9,2% contre 7,4%).

En revanche, lorsqu'il s'agit de contrats plus « classiques » alors les jeunes en situation de handicap sont sous-représentés.

Enfin, quel que soit le public, le contrat de courte durée (CDD de moins de 6 mois) reste le contrat le plus fréquemment signé par les jeunes.

**Graphique 4 : Répartition des contrats débutés en 2012 en Rhône-Alpes par le biais d'une Missions locale selon la nature des contrats signés**

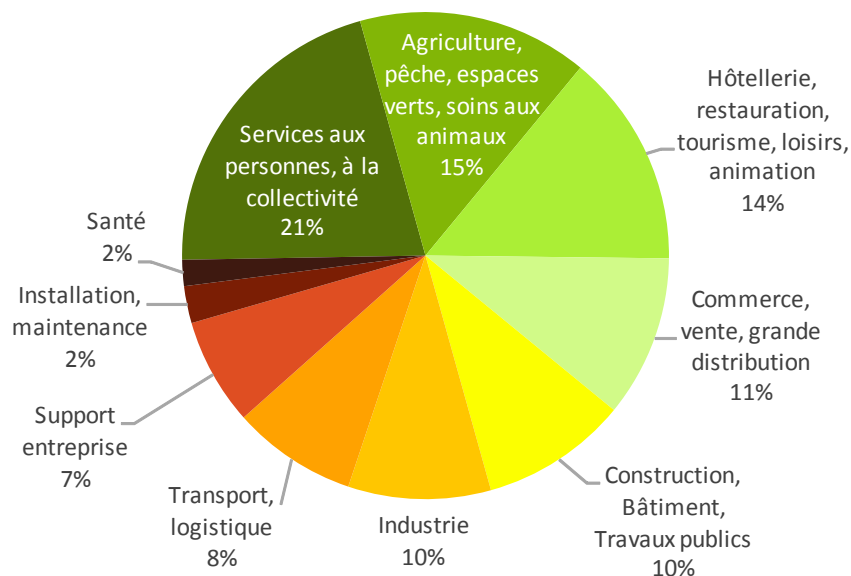


Source : Animation régionale des Missions locales région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2012.

### Les secteurs d'activité concernés par les contrats

La moitié des contrats signés par les jeunes en situation de handicap, par le biais d'une Missions locale, se concentrent dans les secteurs d'activité suivants : services aux personnes ou à la collectivité (21%), l'agriculture, pêche, espaces verts et soins aux animaux (15%) et dans l'hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation (14%).

Graphique 5 : Répartition par secteur d'activité des contrats débutés par des jeunes en situation de handicap suivis en Missions locale en Rhône-Alpes en 2012



Source : Animation régionale des Missions locales région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2012.

### • L'activité du réseau Cap emploi

Les **Cap emploi** sont des structures spécialisées inscrites dans le cadre de la Loi Handicap de Février 2005 et dédiées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. La Loi du 28 juillet 2011 renforce le positionnement des **Cap emploi** dont les modalités de mises en œuvre, les moyens et les missions sont définis dans une convention signée par l'État (Préfet de région), l'Agefiph, le FIPHFP et le président de l'organisme gestionnaire prévue à l'article L.5214-3-1 du Code du Travail. Ils sont financés principalement par l'Agefiph, le FIPHFP et Pôle emploi.

Le réseau **Cap emploi** regroupe 103 organismes au niveau national qui sont « chargés de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées, et participent au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique prévu pour les travailleurs handicapés mis en œuvre par l'État, le service public de l'emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ».

En Rhône-Alpes, leurs territoires d'intervention correspondent au découpage départemental même si certaines structures disposent d'antennes infra départementales.

Pour la mise en œuvre de leurs missions, les **Cap emploi** s'appuient sur une offre de services commune au réseau :

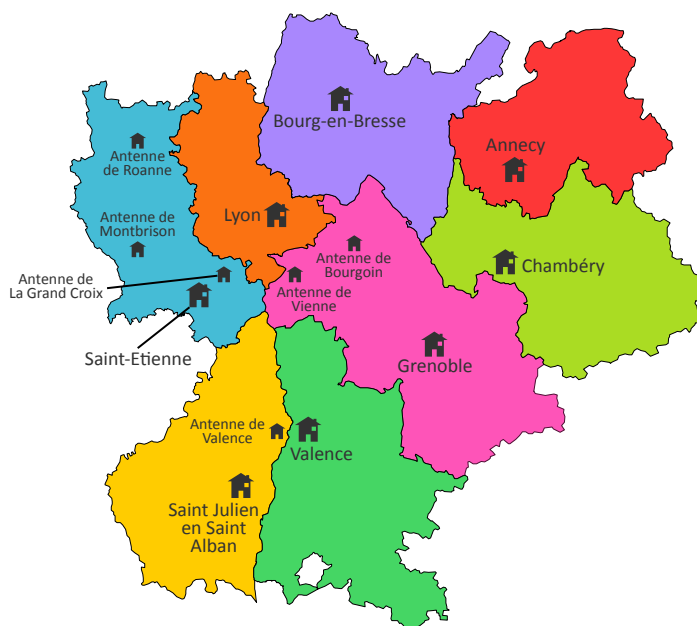
- ▶ auprès des employeurs privés et publics avec un rôle d'information, de conseil et d'accompagnement pour :
  - aider à la définition d'un projet de **recrutement** et à sa réalisation,
  - rechercher et présenter **des candidatures ciblées**,
  - soutenir dans la **mise en œuvre des aides et adaptations au poste**,
  - **faciliter l'accueil du collaborateur handicapé** et sa prise de fonction au sein de l'établissement.
- ▶ au service des personnes handicapées afin :
  - d'identifier les potentiels d'accès à l'emploi par un **diagnostic professionnel**,
  - d'élaborer et mettre en œuvre, avec la personne, un **projet de formation**,
  - de soutenir la personne dans sa **recherche d'emploi** (mise à disposition d'offres d'emploi, entraînement à la rédaction de CV et aux entretiens d'embauche...).



Leur objectif est de faire converger les compétences des candidats handicapés et les besoins des entreprises. Cette action s'exerce dans le cadre d'une mission de service public.

Au 31 décembre 2012, le réseau **Cap emploi** de la région Rhône-Alpes compte 8 structures départementales et 4 antennes infra départementales.

**Cartographie 1 : L'implantation des structures Cap emploi et de leurs antennes en Rhône-Alpes en 2013**



Source : Cap emploi, Annuaire des Cap emploi – décembre 2013.

**Référence**

Site internet : <http://www.capemploi.com>

**Les actions auprès du public**

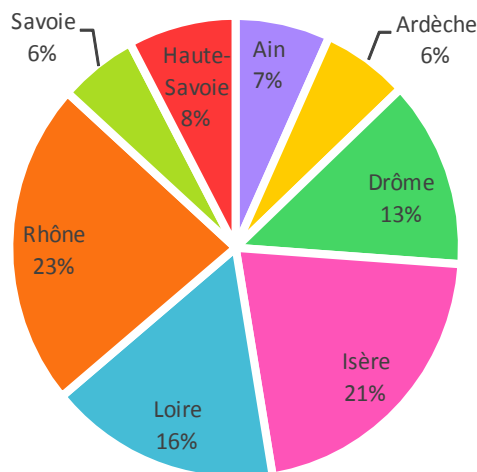
Au 31 décembre 2012, le réseau des **Cap emploi** de la région Rhône-Alpes gère 16 485 dossiers actifs, soit une augmentation de 10,3% par rapport au 31 décembre 2011.

Près de la moitié de ces dossiers sont suivis soit par le **Cap emploi** du Rhône soit par le **Cap emploi** de l'Isère.

Au cours de l'année 2012, 10 802 personnes ont été accueillies par les **Cap emploi**, soit près de 200 de plus qu'en 2011. 86,7% d'entre elles ont été accompagnées. Ce ratio « nombre d'accompagnement / nombre de personnes accueillies » varie suivant les départements : de 70% en Ardèche et dans la Drôme à 96% dans le Rhône.

Avec 86 919 personnes accompagnées en 2011 au niveau de la France entière, les accompagnements du réseau **Cap emploi** rhônalpin comptent pour 10,9% de l'ensemble national.

**Graphique 6 : Répartition par département des dossiers actifs au 31 décembre 2012 (stock) gérés par les Cap emploi rhônalpins (%)**



Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2012.

**En chiffres**

Parmi les personnes accompagnées en Rhône-Alpes en 2012 :

- 54,1% sont des hommes,
- 6,3% ont moins de 26 ans,
- 32,7% ont 50 ans ou plus,
- 24,2% sont sans formation ou titulaires du certificat d'études ou BEPC,
- 53,5% ont pour handicap principal un handicap moteur,
- 11,9% sont inscrites à Pôle emploi depuis 24 mois ou plus.

Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2012.

**Tableau 1 : Les personnes accompagnées par les Cap emploi en Rhône-Alpes en 2012**

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Nombre de personnes accompagnées en 2012</b>	<b>745</b>	<b>560</b>	<b>1 075</b>	<b>2 016</b>	<b>1 395</b>	<b>1 986</b>	<b>680</b>	<b>909</b>	<b>9 366</b>
% par département	8,0%	6,0%	11,5%	21,5%	14,9%	21,2%	7,3%	9,7%	100%
Evol./ 1 an	-6,5%	21,2%	-13,4%	-5,2%	0,1%	10,1%	0,4%	-4,9%	-1,0%

Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2012.

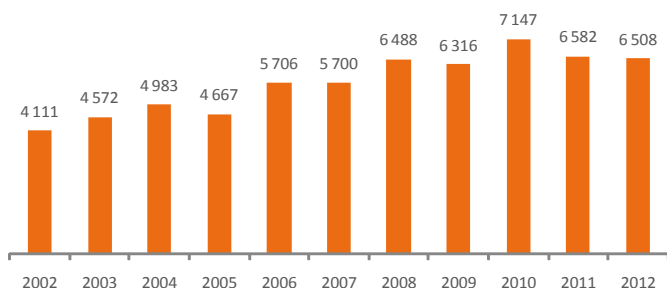


Au total 43 666 services ont été mobilisés en 2012 en direction de 25 134 personnes handicapées, soit en moyenne 1,7 service par personne.

Un tiers de l'offre de services mobilisée pour le public Cap emploi rhônalpin concerne l'appui à l'accès à l'emploi, soit 14 308 services mis en œuvre. L'évaluation diagnostic a, quant à elle, été mise en œuvre 11 838 fois en 2012. Le service élaboration et/ou validation du projet professionnel a été mobilisé 8 770 fois.

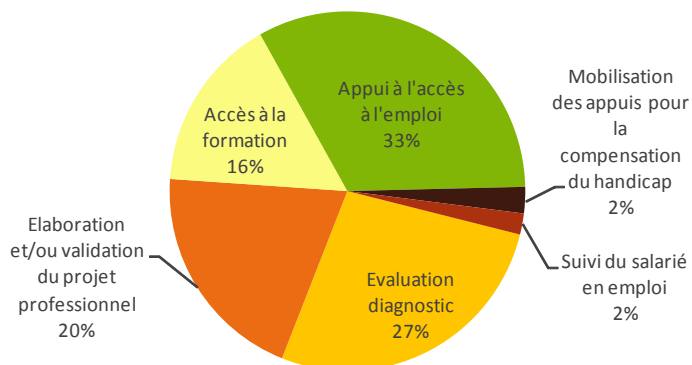
Concernant les placements réalisés par Cap emploi en 2012, 6 508 contrats ont été signés soit une baisse de -1,1% par rapport à 2011.

#### Graphique 8 : Évolution du nombre de placements réalisés par Cap emploi en Rhône-Alpes



Source : Agefiph DEP, Tableau de bord Activité du réseau Cap emploi.

#### Graphique 7 : Répartition des services mobilisés en 2012 par les Cap emploi rhônalpins



Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2012.

Cette variation est très inégale selon les départements puisque la Haute-Savoie avec +11,6% et la Loire avec +5,6% enregistrent une hausse alors que la baisse est de -14,1% en Ardèche et de -13,7% dans l'Ain. Ces contrats ont bénéficié à 4 796 personnes handicapées (une même personne pouvant effectuer plusieurs contrats dans l'année).

#### Tableau 4 : L'insertion par le réseau Cap emploi en Rhône-Alpes en 2012

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Nombre de contrats de travail</b>	<b>410</b>	<b>287</b>	<b>406</b>	<b>1 390</b>	<b>1 039</b>	<b>1 724</b>	<b>635</b>	<b>617</b>	<b>6 508</b>
% par département	6,3%	4,4%	6,2%	21,4%	16,0%	26,5%	9,8%	9,5%	100%
Evol./ 1 an	-13,7%	-14,1%	-8,8%	-3,3%	5,3%	0,6%	-0,3%	11,6%	-1,1%
<b>Nombre personnes concernées par ces contrats de travail</b>	<b>341</b>	<b>221</b>	<b>334</b>	<b>1 034</b>	<b>775</b>	<b>1 204</b>	<b>453</b>	<b>434</b>	<b>4 796</b>
% par département	7,1%	4,6%	7,0%	21,6%	16,2%	25,1%	9,4%	9,0%	100%
Evol./ 1 an	-12,1%	-8,3%	-12,6%	-5,9%	4,4%	-5,8%	-2,6%	9,3%	-3,9%

Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2012.

Les contrats aidés par l'Etat représentent un quart des contrats signés en 2012 en Rhône-Alpes, soit 1 630 CIE ou CAE conclus sur la période.

Par ailleurs, les Cap emploi rhônalpins ont contribué, en 2012, à la concrétisation de 62 contrats d'apprentissage et de 222 contrats de professionnalisation.

L'ensemble de ces placements a concerné 3 512 employeurs en Rhône-Alpes dont 51,9% sont des entreprises de plus de 20 salariés (assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés). Pour 81,1% des employeurs, il s'agit d'activités relevant du secteur tertiaire.

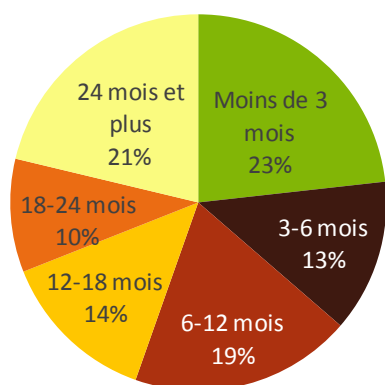
Parallèlement, 196 créations d'activité ont été accompagnées par le réseau Cap emploi en 2012 en Rhône-Alpes.



La part des emplois durables (définis comme les CDI et CDD de plus de 12 mois) parmi l'ensemble des contrats de travail signés est de 30% en 2012, soit une baisse de 8 points par rapport à 2011 (-6 points en 2011 par rapport à 2010).

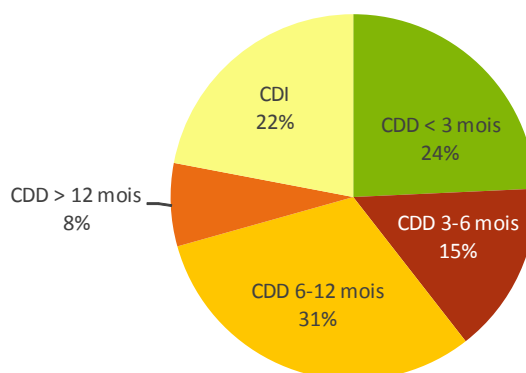
A contrario, les CDD de 6 à 12 mois sont en augmentation puisqu'ils représentent 31% des contrats signés en 2012 contre 22% en 2011 et 16% en 2010.

**Graphique 10 : Durée de l'accompagnement par Cap emploi pour les personnes ayant signé un contrat en 2012**



Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2012.

**Graphique 9 : Répartition des placements Cap emploi en 2012 en Rhône-Alpes selon la durée des contrats signés**



Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2012.

Parmi les personnes ayant signé un contrat en 2012, ce sont les personnes suivies le moins longtemps ou à l'inverse le plus longtemps qui sont proportionnellement le plus concernées (respectivement 23% et 21%).

## En chiffres

### L'activité des Cap emploi en France en 2012

Le réseau Cap emploi a contribué à 66 030 recrutements de travailleurs handicapés, tous types de contrats confondus, soit une baisse de -2% en un an.

La baisse des recrutements a concerné exclusivement les employeurs privés, la hausse des recrutements auprès des employeurs publics s'expliquant en grande partie par la forte mobilisation des contrats aidés. En effet, près de la moitié des CUI-CAE (soit plus de 7 000 contrats) ont été signés auprès des employeurs publics, l'autre moitié relevant pour l'essentiel des associations de droit privé. Les recrutements auprès d'employeurs publics représentent 24% du total (contre 18% un an auparavant).

Les CDI et les CDD de 12 mois et plus ont connu une forte diminution (respectivement -27% et -17%). Dans le même temps, les CDD de 6 à 12 mois ont progressé de 29%, autre effet de la mobilisation des contrats aidés.

Après une légère augmentation en 2011, le nombre de placements conventionnels (contrats de trois mois et plus dont contrats en alternance et créations d'activité) s'élève à 48 984 et enregistre une diminution de 3% pour revenir au niveau de 2010. Les créations d'activité représentent 2,5% de ces placements.

Source : Agefiph – Rapport d'activité de l'Agefiph, exercice 2012.

### Les actions auprès des employeurs

Selon les rapports d'activité des Cap emploi, plus de 12 700 employeurs privés ou publics sont référencés comme « clients » Cap emploi, c'est-à-dire qui ont eu accès aux services proposés.

Parmi ces employeurs, un peu plus du quart est nouvellement référencé sur 2012 et 12% relève de la fonction publique.

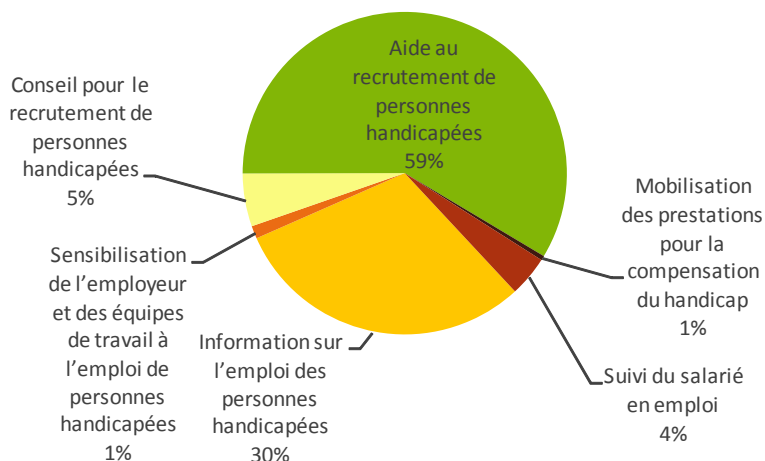
**Tableau 4 : L'insertion par le réseau Cap emploi en Rhône-Alpes en 2012**

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Nombre d'employeurs clients</b>	<b>1 516</b>	<b>630</b>	<b>892</b>	<b>2 551</b>	<b>1 518</b>	<b>3 299</b>	<b>1 145</b>	<b>1 162</b>	<b>12 713</b>
% par département	11,9%	5,0%	7,0%	20,1%	11,9%	25,9%	9,0%	9,1%	100%
Evol./ 1 an	6,8%	16,9%	16,9%	-18,6%	-8,2%	26,5%	-17,1%	-14,2%	-1,1%
Dont % de nouveaux employeurs	23%	19%	20%	33%	16%	27%	27%	33%	26%
Dont % d'employeurs publics	13%	16%	10%	15%	9%	7%	18%	15%	12%

Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2012.

Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes recensent 17 600 services mobilisés par ces employeurs, soit en moyenne 1,4 service par employeurs clients. Avec 10 311 employeurs bénéficiaires, l'aide au recrutement de personnes handicapées a été le service le plus mobilisé en Rhône-Alpes en 2012, suivi de l'information sur l'emploi des travailleurs handicapés (5 344 entreprises concernées) et, dans une moindre mesure, le conseil pour le recrutement de personnes handicapées (929 employeurs).

**Graphique 11 : Répartition des actions auprès des employeurs en région Rhône-Alpes en 2012 (%)**



Source : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes - Bilan d'activité 2012.

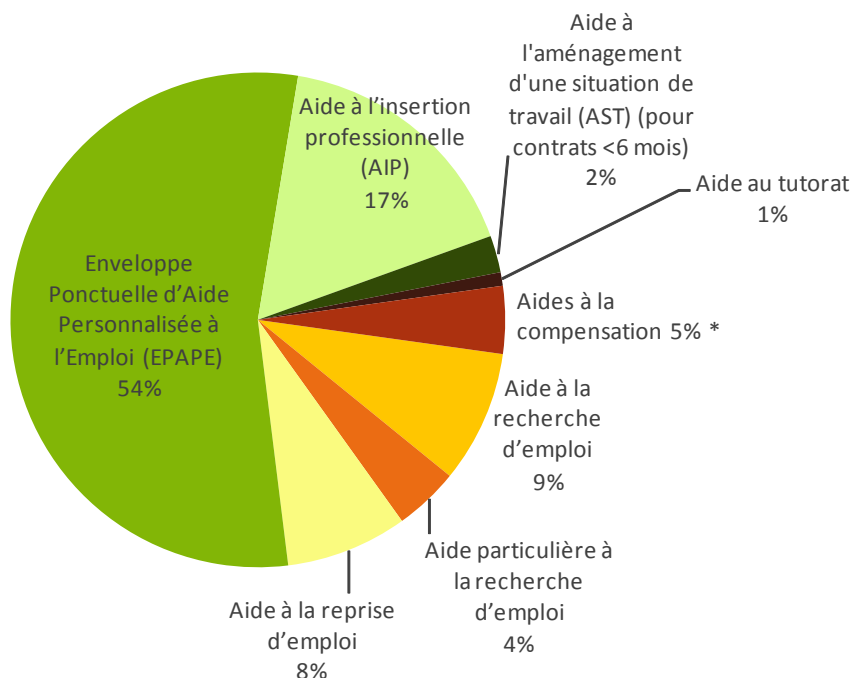
**• Les mesures pour l'emploi**

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, plusieurs mesures spécifiques ou de droit commun ont été mobilisées en 2012. L'Agefiph, Pôle emploi et l'Etat, principaux financeurs de ces mesures, ont ainsi débloqué des aides tant dans le cadre de l'accès à l'emploi, des contrats aidés des secteurs marchands et non marchands que de la création d'entreprise.

**Les bénéficiaires des aides mobilisables dans le cadre de l'accès à l'emploi**

Au cours de l'année 2012, 1 699 aides ont été mobilisées dans le cadre de l'accès à l'emploi, il s'agit pour une large majorité de l'EPAPE (54% des cas), suivi de l'AIP (17%).

**Graphique 12 : des aides mobilisées en 2012 dans le cadre de l'accès à l'emploi**



Source : Délégation régionale Pôle emploi, DIRECCTE Rhône-Alpes, Direction de l'Évaluation et de la prospective Agefiph nationale et délégation Agefiph Rhône-Alpes - année 2012.  
 \* dont 4% d'Aide technique et 1% d'Aide à la mobilité.



## ? Définition

### Les aides mobilisables dans le cadre de l'accès à l'emploi (Agefiph)

#### Enveloppe Ponctuelle d'Aide Personnalisée à l'Emploi (EPAPE)

- **Objectifs** : Lever les obstacles financiers susceptibles de constituer des freins à l'avancement des projets des personnes handicapées compte tenu de la précarité de leur situation.
- **Publics visés** : Toute personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L 5212-13 du code du travail :
  - Inscrite dans une démarche d'insertion professionnelle et,
  - Étant dans l'une des situations suivantes :
    - > A la recherche d'un emploi (inscrite ou non à Pôle emploi),
    - > en voie d'accès à l'emploi, à l'apprentissage ou à une entrée en formation (c'est-à-dire les personnes qui vont très prochainement entrer en emploi, en apprentissage, ou en formation),
    - > sortant d'un Centre de Rééducation Professionnelle (CRP).
- **Contenu** : Le paiement de tout type de frais non compensatoire du handicap en lien avec la mise en œuvre du projet professionnel.

#### Aide à l'Insertion Professionnelle (AIP) (ex. Contrat Primé)

- **Objectifs** : Inciter les employeurs à embaucher les personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi ou à pérenniser leur contrat.
- **Employeurs éligibles** : Tout employeur éligible à l'Agefiph embauchant :
  - en CDI ou CDD d'une durée  $\geq$  à 6 mois,
  - une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L 5212-13 du code du travail présentant au moins une des caractéristiques suivantes :
    - > âgée de 45 ans et plus ;
    - > demandeur d'emploi inscrit ou non à Pôle emploi ayant travaillé moins de 6 mois consécutivement dans les 12 mois précédant son recrutement ;
    - > sortant d'un établissement de secteur adapté/protégé (IMPRO, IME, ESAT, EA, CRP), dans le délai d'un mois après la sortie
- **Contenu** : Le paiement d'un forfait financier.

#### Aide au tutorat

- **Objectifs** : Améliorer l'intégration professionnelle d'un salarié handicapé dans un nouvel emploi lié à la prise d'un poste dans le cadre de l'accès à l'emploi ou du maintien dans l'emploi.
- **Employeurs éligibles** : Tout employeur éligible à l'Agefiph :
  - venant d'embaucher ou devant reclasser à un poste nécessitant un encadrement tenant compte du handicap, une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L 5212-13 du code du travail.
- **Contenu** : Financement de l'intervention d'une ressource interne à l'entreprise.

#### Aménagement des Situations de Travail (AST)

- **Objectifs** : Permettre l'adaptation du poste de travail dans le cadre d'un accès à l'emploi ou d'un maintien dans l'emploi.
- **Employeurs éligibles** :
  - Tout employeur éligible à l'Agefiph ayant d'embauché ou en voie d'embaucher une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L 5212-13 du code du travail ou en voie de l'être,
  - Tout travailleur indépendant bénéficiaire de l'Art. L 5212-13 du code du travail ou en voie de l'être.
- **Contenu** : Financement de tout moyen technique et/ou organisationnel à mettre en œuvre pour réduire l'écart entre les exigences de la situation de travail et l'état de santé du bénéficiaire de l'aide.

#### Aides à la compensation à la personne

- **Aides techniques** :
  - Aides aux déficients visuels : bloc-notes Braille, plage tactile Braille, matériels non Braille (loupe, logiciel d'agrandissement...)
  - Aides aux déficients auditifs : prothèse auditive.
- **Aides à la mobilité** : aménagement de véhicule, aide ponctuelle aux trajets, aide au surcoût du permis de conduire.

Source : Agefiph, Guide METODIA – février 2013.

## Les contrats aidés

Destinés à l'ensemble des publics en difficulté d'insertion, les contrats aidés par l'Etat sont accessibles aux travailleurs handicapés. En 2012, 3 856 CUI-CIE et CUI-CAE ont été conclus en Rhône-Alpes avec des travailleurs handicapés, soit une hausse de 31,9% en une année. Ces contrats concernent très largement le secteur marchand (88%) et près de la moitié ont été conclus dans le département du Rhône (45,6%).

Tableau 6 : Les aides publiques à l'emploi pour les personnes handicapées en Rhône-Alpes en 2012

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Nombre d'entrées de personnes en situation de handicap en CUI-CAE en 2012</b>	<b>331</b>	<b>285</b>	<b>397</b>	<b>454</b>	<b>636</b>	<b>641</b>	<b>250</b>	<b>410</b>	<b>3 404</b>
<i>part dans l'ensemble des CUI-CAE</i>	12%	11%	10%	9%	13%	7%	14%	14%	10%
<i>% par département</i>	9,7%	8,4%	11,7%	13,3%	18,7%	18,8%	7,3%	12,0%	100%
<i>Evol. / 1 an</i>	1,2%	46,2%	58,8%	21,1%	44,2%	36,1%	36,6%	31,8%	33,3%
<b>Nombre d'entrées de personnes en situation de handicap en CUI-CIE en 2012</b>	<b>37</b>	<b>27</b>	<b>38</b>	<b>62</b>	<b>79</b>	<b>121</b>	<b>36</b>	<b>52</b>	<b>452</b>
<i>part dans l'ensemble des CUI-CIE</i>	8%	7%	6%	8%	9%	9%	13%	12%	9%
<i>% par département</i>	8,2%	6,0%	8,4%	13,7%	17,5%	26,8%	8,0%	11,5%	100%
<i>Evol. / 1 an</i>	0,0%	12,5%	-9,5%	26,5%	46,3%	40,7%	-2,7%	23,8%	21,8%

Source : DIRECCTE Rhône-Alpes - année 2012.

## ? Définition

### Le Contrat Unique d'Insertion (CUI)

#### Contrat unique d'insertion dans le secteur marchand : le Contrat Initiative Emploi (CUI-CIE)

- **Publics** : Personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.
- **Employeurs concernés** :
  - Tout employeur affilié au régime d'assurance chômage,
  - Entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées par l'Etat, établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) des collectivités territoriales, société d'économie mixte (SEM) dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire, chambre des métiers, chambres de commerce et d'industrie, chambres d'agriculture.
  - Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).
  - Employeurs de pêche maritime.
- **Avantages** :
  - Aide mensuelle de l'Etat dont les taux de prise en charge sont déterminés par arrêté préfectoral (maximum 47% du SMIC horaire brut),
  - Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser.

#### Contrat unique d'insertion dans le secteur non marchand : le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE)

- **Publics** : Personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.
- **Employeurs concernés** :
  - Organisme de droit privé à but non lucratif (associations, syndicats, fondations, sociétés mutualistes...).
  - Collectivités territoriales (communes, départements, régions) et leur groupement.
  - Personnes morales de droit public (GIP, ...).
  - Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM...).
- **Avantages** :
  - Aide de l'Etat, dont le montant est déterminé par arrêté préfectoral (maximum 95% du SMIC horaire brut, 105% dans les ateliers et chantiers d'insertion).
  - Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser.
  - Exonérations :
    - > Des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales, à l'exception des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles dans la limite du SMIC,
    - > De la taxe sur les salaires,
    - > De la taxe d'apprentissage,
    - > De la participation à l'effort de construction.
  - Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser.

Source : Pôle emploi, Panorama des mesures pour l'emploi – janvier 2013.



## Les créations d'entreprises

Une aide à la création d'activité peut être accordée par l'Agefiph aux demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise.

### ? Définition

#### L'aide à la création d'entreprise

Elle s'adresse exclusivement aux personnes inscrites à Pôle emploi, sans activité professionnelle. Le montant forfaitaire de l'aide attribuée s'élève à 6 000€ avec un apport en fonds propres d'un montant minimal de 1 500€. Les demandes doivent toujours être accompagnées de l'avis d'un expert intervenant sur le champ du conseil à la création d'activité. Par ailleurs, les critères d'éligibilité de l'aide sont communs aux différents statuts juridiques des activités reprises ou créées, ce qui inclut le statut d'auto-entrepreneur.

Source : Agefiph – Rapport d'activité 2012.

Les données présentées ici sont les créations financées par l'Agefiph. Outre une subvention à la création, les créateurs peuvent bénéficier d'un accompagnement individualisé par des prestataires spécialisés.

Environ 340 subventions à la création d'activité ont été versées dans la région en 2012, soit une augmentation de 8,3% par rapport à 2011. Bien que permettant de retrouver le niveau de 2010, cette hausse est moins marquée qu'au niveau national (+19,6%). C'est dans les départements de l'Isère et du Rhône qu'elle est majoritairement sollicitée (respectivement 26,3% et 25,4%).

La région Rhône-Alpes concentre 11,4% de l'ensemble des créations d'activité aidées par l'Agefiph.

**Tableau 7 : Les aides à la création d'activité versées par l'Agefiph en Rhône-Alpes en 2012**

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes	France entière
<b>Aides à la création d'activité versées à des personnes handicapées</b>	<b>36</b>	<b>22</b>	<b>33</b>	<b>89</b>	<b>31</b>	<b>86</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>339</b>	<b>2 984</b>
% par département	10,6%	6,5%	9,7%	26,3%	9,1%	25,4%	5,9%	6,5%	100%	
Evol./ 1 an	38,5%	-8,3%	43,5%	20,3%	29,2%	-19,6%	0,0%	46,7%	8,3%	19,6%

Source : Agefiph nationale, DEP - Année 2012.

### 📖 Référence

La tendance nationale, pour l'année 2012, tous publics confondus, reste moyennement favorable ; toutefois, le nombre de créations soutenues par l'Agefiph a retrouvé le niveau de 2007.

Ce retour à un volume proche de 3 000 créations s'inscrit à l'Agefiph dans un contexte particulier d'évolution des conditions d'attribution de l'aide.

En effet, l'attribution de l'aide au créateur quel que soit le statut choisi- y compris celui d'auto-entrepreneur – peut expliquer la hausse observée en 2012 qu'il faut donc relativiser. En effet, selon l'Insee, plus d'une création sur deux en 2012 est une création d'auto-entreprise. Si les outils de gestion mis en place à l'Agefiph ne permettent pas actuellement de distinguer la part d'auto-entrepreneurs dans les créations d'activité, des analyses ponctuelles réalisées en région montrent que cette part varie de 40 % à 62 % depuis mi-2012.

Le profil des créateurs ne semble toutefois pas avoir significativement évolué, et la répartition géographique donne toujours très nettement la suprématie au sud de l'hexagone (50 % des créations en PACA, Rhône-Alpes, Aquitaine, Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon). Comme en 2011, les régions PACA et Rhône-Alpes concentrent 27 % des créations contre 6 % pour l'Ile-de France.

Source : Agefiph – Rapport d'activité 2012.

### 3 Le maintien dans l'emploi

Les politiques d'emploi des travailleurs handicapés, au-delà du recrutement, intègrent également la prise en compte du salarié dont l'état de santé le place en situation de risque d'inaptitude à son poste de travail.

Cette obligation légale de l'employeur d'aménager le poste de travail afin de compenser le handicap ou de rechercher une solution de reclassement pour les salariés devenus inaptes à leur emploi, est mentionnée par le Code du Travail (articles L.122-24-4) et reprise par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 (Art.23).

L'employeur dispose ainsi d'un ensemble d'aides et de mesures permettant de mettre en œuvre le maintien dans l'emploi du salarié ou d'envisager un reclassement.

En Rhône-Alpes, le maintien dans l'emploi s'organise au sein d'un dispositif de coordination régional homogène et cohérent, unique sur le territoire national, rassemblant l'ensemble des parties prenantes de cette politique.

#### • Le dispositif de maintien dans l'emploi en Rhône-Alpes

##### Une politique concertée spécifique à la région Rhône-Alpes

Depuis 2003, les acteurs institutionnels, concernés par le maintien dans l'emploi, et les partenaires sociaux sont impliqués et inscrivent leur action dans le cadre d'une politique concertée.

##### Les objectifs

L'objectif du dispositif est de permettre le maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise d'origine, ou, à défaut, de faciliter le reclassement professionnel dans une autre entreprise ou d'occuper une activité nouvelle.

Ainsi, les personnes exposées à un risque d'inaptitude à leur poste de travail, ou confrontées à une problématique travail/santé sont concernées au premier chef.

Le périmètre partagé du maintien dans l'emploi comprend :

- ▶ **La détection précoce** des situations à risque de désinsertion professionnelle,
- ▶ **La recherche de solutions** de maintien dans l'emploi,
- ▶ **La mise en œuvre coordonnée et le suivi de la solution** de maintien dans l'emploi.

Ce partenariat a été réaffirmé par la signature d'une « Charte régionale du maintien dans l'emploi » le 25 septembre 2012 par l'ensemble des organisations représentées au Comité de Pilotage Régional.

#### Référence



##### Charte régionale du maintien dans l'emploi

Vous pouvez consulter ce document sur le site handiplace.org : <http://www.handiplace.org/appuidocs.php?rub=130>



Les décisions sont prises dans le cadre de ce Comité de Pilotage Régional (CPR) regroupant la DIRECCTE, l'Agefiph, la Carsat, l'Aromsara, Pôle emploi, le Conseil Régional et les partenaires sociaux, représentants des employeurs et des salariés, fortement mobilisés sur cette question. La DIRECCTE préside ce CPR qui impulse la politique concertée, fixe les orientations stratégiques, détermine l'affectation des financements alloués et évalue les résultats dans le domaine du maintien dans l'emploi des personnes handicapées en Rhône-Alpes.

### ? Définition

#### La CARSAT

La Carsat (ex Cram) Rhône-Alpes est un organisme de droit privé chargé de l'exécution d'une mission de service public. L'organisation et le fonctionnement de la Carsat Rhône-Alpes sont sous la responsabilité d'un Directeur Général et d'un Conseil d'Administration. Elle intervient sur les sujets de la retraite, de l'accompagnement social et de la prévention des risques professionnels. Elle exerce ses missions auprès des salariés, des retraités et des entreprises sur la région Rhône-Alpes.

Dans le cadre du maintien dans l'emploi, le Service Social intervient, en collaboration avec les partenaires de la prévention de la désinsertion professionnelle, pour prévenir les risques d'éloignement ou d'exclusion du monde du travail.

Le Service Social est un interlocuteur privilégié pour prévenir la désinsertion professionnelle : il accompagne le salarié dans ses démarches pour anticiper son retour au travail. L'objectif est de lui permettre de reprendre son emploi dans les meilleures conditions, ou d'accéder à un emploi compatible avec son état de santé. Selon les cas, plusieurs solutions peuvent être envisagées, après accord du médecin conseil et sous réserve d'accord du médecin traitant : temps partiel thérapeutique, aménagement du poste de travail, bilan de compétences, formation en centre de rééducation professionnelle...

Le Service Social travaille en étroite collaboration avec les acteurs institutionnels (CPAM, Service Médical, Direction des Risques Professionnels) à l'échelon départemental et régional, ainsi qu'avec les partenaires du dispositif régional de maintien dans l'emploi (Etat, Agefiph, partenaires sociaux, Pôle emploi...).

Source : <http://www.carsat-ra.fr/>

### ? Définition

#### L'AROMSA : Association régionale des caisses de MSA

La MSA est un organisme mutualiste qui gère de façon globale la protection sociale des salariés et non-salariés agricoles ainsi que leurs ayants droit et les retraités. Elle prend en charge la médecine du travail et la prévention des risques professionnels, et mène des actions à caractère sanitaire et social.

Dans le cadre de son action auprès des personnes en situation de handicap, la MSA s'investit en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées notamment via la conclusion avec ses principaux partenaires du Protocole national de collaboration institutionnelle pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Source : <http://www.msa.fr>

Cette politique est ensuite déclinée, au plan départemental, au sein de **Comités Départementaux de Maintien en Emploi (CDME)** présidés par les partenaires sociaux. Ces comités regroupent les institutionnels et les opérateurs locaux concernés par cette question.

En s'appuyant sur les orientations du CPR, chaque Comité Départemental définit les objectifs spécifiques départementaux. Il examine les besoins des entreprises ou secteurs professionnels identifiés sur son territoire dans le domaine du maintien dans l'emploi des personnes handicapées et propose les plans d'actions à mener pour y répondre.

**Des Coordinations opérationnelles départementales** dont la mission est de centraliser et qualifier les signalements et de les orienter vers le bon opérateur. Ces Coordinations animent des **Commissions Techniques de Maintien dans l'Emploi territoriales (CTME)** dont l'objet est de réaliser un diagnostic partagé sur les situations complexes. Elles ont par ailleurs une fonction d'observatoire sur l'ensemble des signalements reçus et traités par le dispositif.

#### **Les bénéficiaires du dispositif**

- ▶ les travailleurs handicapés tels que définis par l'article L 5212-13 du Code du travail confrontés à un risque d'inaptitude,
- ▶ les salariés à aptitude ou à capacité professionnelle réduite en voie de reconnaissance de la qualité de « travailleurs handicapés ».



## Un fonctionnement opérationnel en plusieurs étapes

N'importe quel acteur peut solliciter une Coordination pour évoquer une situation de risque d'inaptitude professionnelle. C'est ce qu'on appelle un **signalement**.

La Coordination opérationnelle départementale assure :

- une fonction d'observatoire via la remontée des tableaux de résultats au CPR maintien,
- une fonction d'animation et de mise en cohérence des interventions des opérateurs locaux,
- l'animation des CTME.

Ce signalement est centralisé par la **Coordination opérationnelle départementale de maintien dans l'emploi (guichet unique)** qui :

1. vérifie qu'il s'agit bien d'une situation de maintien dans l'emploi,
2. qualifie la situation en mobilisant si nécessaire une **CTME** (cf ci-dessous)
3. désigne l'**opérateur référent** qui va traiter la situation : ce peut être le médecin du travail, une assistante sociale de la Carsat/Msa ou le Sameth.

### Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

Ils interviennent afin d'aider les entreprises et les salariés à assurer le maintien dans l'emploi, quand apparaît une inadéquation entre une situation de handicap et le poste de travail.

**Le service SAMETH s'adresse :**

- Aux entreprises privées et leurs salariées en CDI ou CDD de plus de 6 mois, y compris les entreprises sous accord agréé qui ont atteint leur quota de 6 %.
- Aux établissements publics et leurs agents ou stagiaires de la fonction publique y compris les centres de gestion de la fonction publique territoriale et les plates-formes régionales interministérielles d'appui à la gestion des ressources humaines.
- Aux travailleurs indépendants.

### Le rôle clé du référent :

Son intervention a pour objet d'aboutir à un maintien dans l'emploi ou de travailler sur un reclassement externe à l'entreprise d'origine. Ils alimentent la fonction observatoire.

### Si la situation est « complexe »

Réunion d'une Commission Technique de Maintien dans l'Emploi territoriale (**CTME**) :

- Réalise un diagnostic **multidisciplinaire** et élabore un plan d'action approprié à la situation.
- Regroupe les opérateurs nécessaires pour obtenir un diagnostic partagé.

**Les services aux entreprises :**

- Informations et conseils sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi.
- Analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées.
- Mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien.

**Le suivi et l'accompagnement** pour prévenir la désinsertion (mise en œuvre des mesures d'accompagnement ou relais).

**La clôture d'un dossier, soit par :**

- le maintien dans l'emploi (aménagement de poste ou reclassement interne),
- le maintien en emploi : reclassement externe,
- un licenciement pour inaptitude, licenciement économique ou une rupture conventionnelle.

Source : [www.Agefiph.fr](http://www.Agefiph.fr)



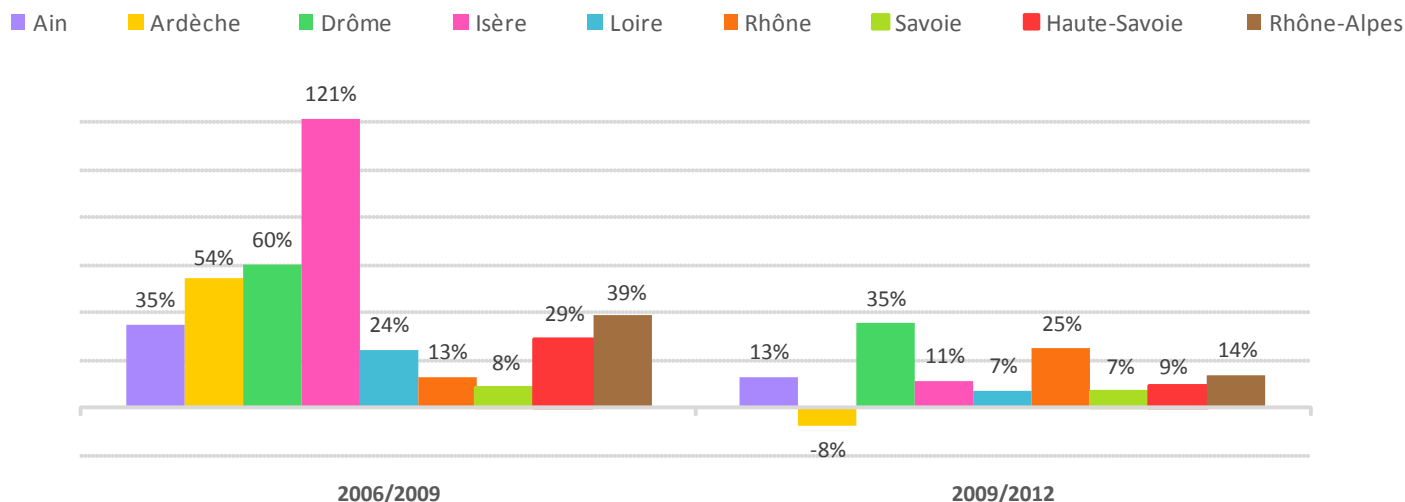
• **Les résultats du dispositif de maintien**

**Les signalements enregistrés par les coordinations départementales**

Les coordinations départementales de la région Rhône-Alpes ont enregistré 8 626 signalements sur l'année 2012, soit une évolution annuelle régionale de 0,6%. Depuis 2006, le nombre de signalements enregistrés par le dispositif maintien est passé de 5 473 à 8 626, soit une augmentation de 58% en 6 ans. Cette forte évolution se remarque notamment entre 2006 et 2009 (+39% au niveau régional) et de façon plus nuancée entre 2009 et 2012.

L'augmentation est plus ou moins marquée suivant les départements. En effet, l'Isère et, dans une moindre mesure, la Drôme affichent depuis 2006 de très fortes évolutions (respectivement +146% et +116%) quand la Loire et la Savoie présentent des évolutions plus modérées (+33% et +16% pour la Savoie).

**Graphique 1 : Évolutions triennales du nombre de signalements enregistrés par les coordinations**



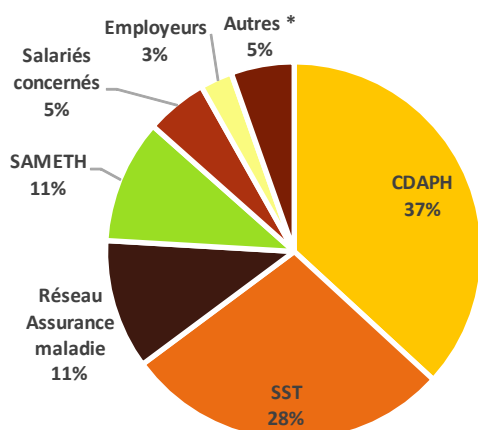
Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2006 à 2012.

Plus de la moitié (55%) des signalements sont enregistrés dans le Rhône, l'Isère et la Loire. Ces trois départements concentrent, par ailleurs, 59% de la population active rhônalpine. Les signalements enregistrés dans les départements de l'Ardèche, de la Drôme et de la Loire sont surreprésentés au regard de la répartition de la population active en Rhône-Alpes.

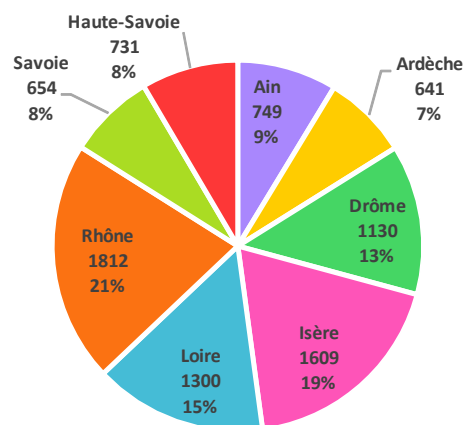
**Origine des signalements**

N'importe quel acteur peut signaler une situation de risque d'inaptitude, mais ce sont les CDAPH (instance décisionnelle des MDPH) et le Service de Santé au Travail qui sont à l'origine de près des deux tiers des signalements. Viennent ensuite, le réseau assurance maladie, les SAMETH, les salariés eux-mêmes et les employeurs dans une moindre mesure.

**Graphique 3 : Les origines des signalements**



**Graphique 2 : Répartition départementale du nombre de signalements enregistrés par les coordinations**



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.

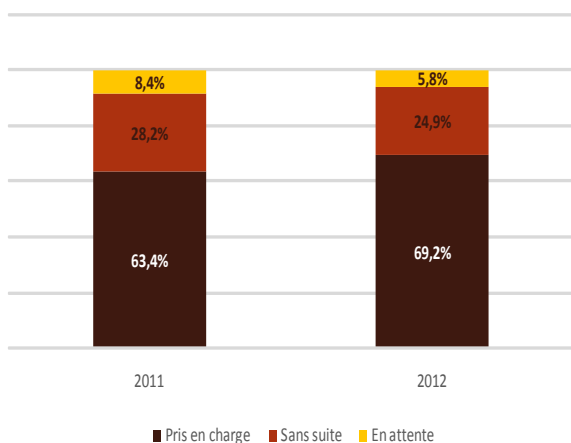
\*MSA, Réseau Patronal, Cap emploi, Syndicats des salariés, Inspecteurs du travail, autres médecins, CHSCT, employeurs, salariés concernés, services sociaux hors CARSAT, association de personnes handicapées, indépendants et libéraux  
Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.

Au niveau régional, les CDAPH jouent un rôle de plus en plus actif dans le signalement des situations de risques d'inaptitude au détriment du SST : +4% en 2 ans pour les CDAPH contre -4% pour le SST.

Ces dernières ont un rôle privilégié dans l'orientation des personnes en situation de handicap permettant ainsi de déceler des situations de risques d'inaptitude.

Suivant les départements, ces acteurs sont à l'origine d'un plus ou moins grand nombre de signalements. Ainsi les CDAPH des départements de l'Ardèche, de la Drôme, du Rhône et de la Savoie sont en proportion plus actives. Le Service de Santé au Travail dans la Loire et la Haute-Savoie et le SAMETH dans le Rhône sont à l'origine d'un plus grand nombre de signalements au regard de la situation régionale. En Ardèche et en Haute-Savoie, le réseau Assurance Maladie signale une plus forte proportion du nombre de situations.

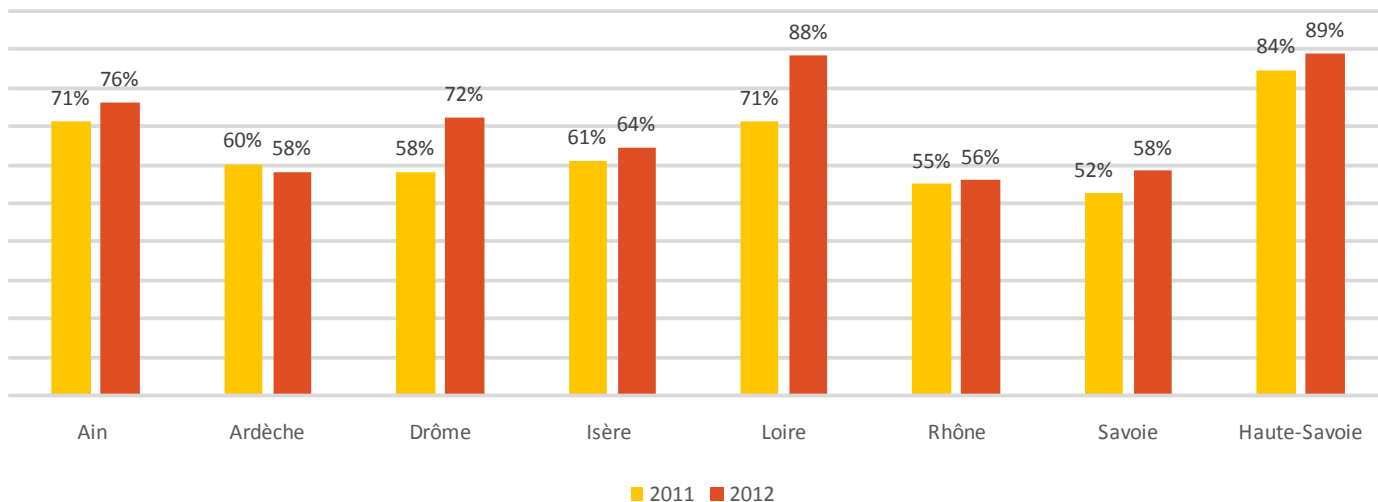
Graphique 5 : Les suites données au signalements



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.

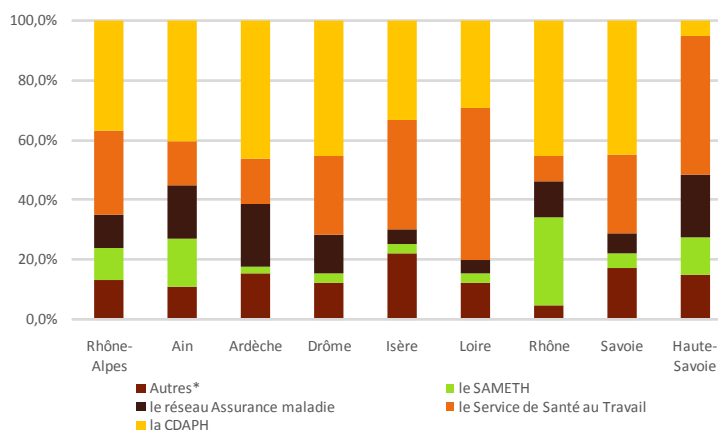
Cette amélioration du taux de pertinence du signalement se retrouve dans l'ensemble des départements à l'exception de l'Ardèche, qui a vu, parallèlement, son nombre de signalements augmenter. Les départements de la Loire et de la Drôme affichent de fortes augmentations du taux de pertinence alors qu'en parallèle seul le nombre de signalements de la Loire diminue (-14% contre +7% pour la Drôme).

Graphique 6 : La pertinence du signalement par département



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.

Graphique 4 : Les origines des signalements par départements



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.

### Suite données aux signalements

En 2012, parmi les 8 626 situations signalées aux coordinations départementales, 69,2% ont été prises en charge soit une augmentation sur un an de 5,8 points du taux de pertinence du signalement (ratio nb de prises en charge/nb de signalements).

### ? Définition

#### Pertinence du signalement

Nombre de prises en charges réalisées sur la période de référence, rapporté au nombre de signalements enregistrés durant la période. Cet indicateur apporte, entre autres, des éléments sur la qualité des actions de communication menées par la Coordination opérationnelle auprès des différents acteurs pour garantir la pertinence des saisines (mais aussi la manière dont les acteurs se l'approprient) qui, idéalement, ne doivent concerner que des situations de maintien ayant vocation à être traitées par le dispositif.

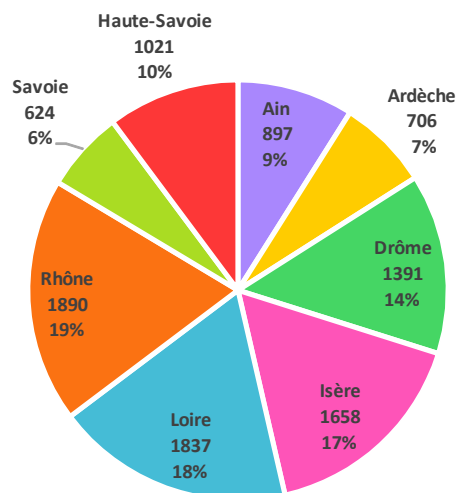
Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - référentiel d'indicateurs des tableaux d'activités.



### Les prises en charge et les mesures d'accompagnement

La répartition des prises en charge par le dispositif maintien reflète bien celle des signalements. Les départements du Rhône, de l'Isère et de la Loire enregistrent à eux trois 54% des prises en charge.

**Graphique 7 : Répartition des prises en charge en Rhône-Alpes en 2012**



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.

### ? Définition

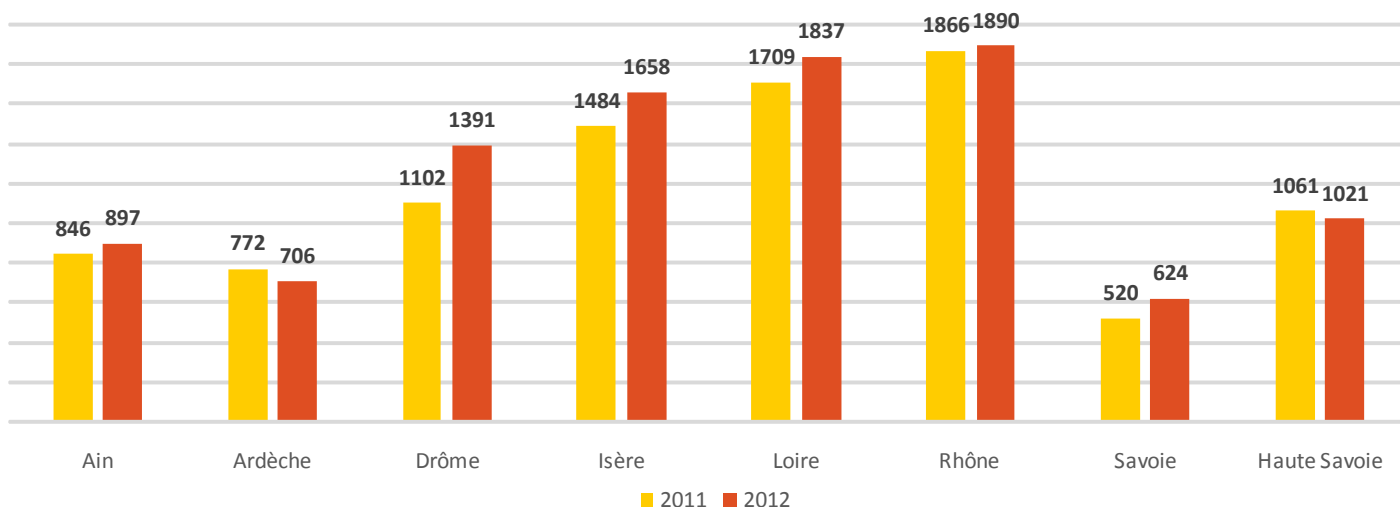
#### Prise en charge

Il s'agit des dossiers ouverts, orientés vers un opérateur pour réaliser une prestation, et avec un référent identifié. L'accord formel écrit du salarié est requis.

Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - référentiel d'indicateurs des tableaux d'activités.

Les 10 024 prises en charge réalisées en 2012 (5 970 dossiers signalés dans l'année + 4 054 dossiers signalés les années précédentes et en attente de prise en charge) représentent une augmentation de 7% par rapport à 2011 (+14,5% en moyenne par an depuis 2007). Le nombre de prises en charge a donc augmenté plus fortement que le nombre de signalements. Tous les départements, à l'exception de l'Ardèche et de la Haute-Savoie, affichent une augmentation du nombre de prises en charge en un an.

**Graphique 8 : Évolutions départementales du nombre de prises en charge**



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.

Parmi les prises en charge réalisées en Rhône-Alpes en 2012, 60% concernent des cas signalés la même année. En 2011, 58% des prises en charge concernaient des cas signalés en 2011.

**Tableau 1 : Les prises en charge par le dispositif maintien en 2012**

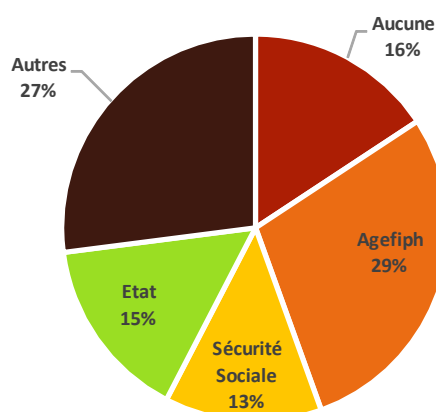
	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Nombre de prises en charge</b>	<b>897</b>	<b>706</b>	<b>1 391</b>	<b>1 658</b>	<b>1 837</b>	<b>1 890</b>	<b>624</b>	<b>1 021</b>	<b>10 024</b>
dont cas signalés en 2012	63%	53%	59%	62%	62%	53%	61%	63%	60%
dont cas signalés en 2011	33%	35%	34%	31%	34%	30%	33%	32%	33%
dont cas signalés en 2010	3%	12%	7%	6%	3%	9%	6%	4%	6%
dont cas signalés avant 2010	0%	0%	0%	0%	1%	8%	0%	0%	2%

Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.

En 2012, 3 989 mesures d'accompagnement ont été financées soit 11,5% de moins qu'en 2011. Le nombre de maintien dans l'emploi, pour lequel aucune mesure n'a été utilisée, est en augmentation (+24%).

En 2012, 251 aides au maintien ont été versées aux entreprises par l'Agefiph, soit 150 de plus qu'en 2011. Par ailleurs, 753 aides à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail ont été versées, soit 26% de plus qu'en 2011.

Graphique 9 : Les mesures d'accompagnement financées en 2012



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.  
% calculés sur un total intégrant les mesures n'ayant pas donné lieu à un financement

Tableau 2 : Détail des aides de l'Agefiph mobilisables dans le cadre du maintien dans l'emploi

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Les aides versées à la personne</b>									
Bénéficiaires d'une aide technique *	51	25	47	74	43	104	53	89	486
Bénéficiaires d'une aide à la mobilité **	ND	ND	6	17	ND	14	ND	11	55
<b>Les aides versées à l'entreprise</b>									
Bénéficiaires d'une aide au maintien dans l'emploi	26	14	27	64	19	34	37	30	251
Bénéficiaires d'une aide à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail ***	64	27	64	139	127	222	52	58	753
Bénéficiaires d'une aide à l'auxiliariat professionnel	ND	6	6	12	12	6	ND	ND	49
Bénéficiaires d'une aide à l'emploi d'un travailleur handicapé	108	40	61	195	242	229	58	207	1 140
Bénéficiaires d'une aide à la formation	25	13	38	33	22	49	9	22	211
Bénéficiaires d'un BORA	****	****	****	222	****	238	****	****	768

Source : Agefiph Rhône-Alpes - données 2012.

\* dont aide aux déficients visuels et auditifs.

\*\*Aide à l'aménagement de véhicule (dont acquisition)/Aide ponctuelle aux trajets/Aide au surcoût du permis de conduire.

\*\*\* dont handicap auditif

\*\*\*\* Au total pour l'Ain, la Savoie et la Haute-Savoie : 131. Au total pour l'Ardèche, la Drôme et la Loire : 177.

## ? Définition

### Les objectifs des aides Agefiph mobilisables dans le cadre du maintien dans l'emploi

Les conditions d'éligibilité aux aides et leurs contenus sont disponibles sur le site de l'Agefiph <http://www.Agefiph.fr>

#### Aide à la compensation à la personne :

- Aide aux déficients auditifs - prothèse auditive : compenser le handicap des personnes déficientes auditives utilisant un appareil auditif.
- Aide à l'aménagement de véhicule : rendre possible la conduite ou l'utilisation d'un véhicule à une personne dont le handicap nécessite des adaptations.
- Aide à l'aménagement de véhicule avec acquisition : permettre à une personne handicapée de se déplacer au moyen d'un véhicule.
- Aide ponctuelle aux trajets : compenser le handicap d'une personne dont les contre-indications médicales ne permettent pas l'usage des transports en commun.
- Aide au surcoût du permis de conduire : permettre la mobilité des personnes handicapées dont le projet professionnel nécessite la détention du permis de conduire et dont le handicap génère des adaptations.

**BORA** : Bilan d'Orientation Professionnel pour un Reclassement Accélééré : préparer le reclassement professionnel quand il existe un risque de licenciement pour inaptitude.

#### Aide à la compensation de l'entreprise :

- Aide au tutorat : améliorer l'intégration professionnelle d'un salarié handicapé dans un nouvel emploi lié à la prise d'un poste dans le cadre du maintien dans l'emploi.
- Aide à l'adaptation des situations de travail – AST : permettre l'adaptation des situations de travail dans le cadre du maintien dans l'emploi.
- Aménagement des Situations de Travail – handicap auditif : compenser le handicap des personnes déficientes auditives dans le cadre de leur activité professionnelle.
- Aide à l'auxiliariat professionnel : palier l'empêchement temporaire d'exécuter une tâche professionnelle dans l'emploi du fait des contraintes liées au handicap du bénéficiaire.
- Aide à l'Emploi d'un travailleur Handicapé – AETH

#### Aide à la formation :

- Formation dans le cadre du maintien dans l'emploi : contribuer au maintien dans l'emploi des personnes handicapées salariées via leur qualification.

#### Aide au maintien dans l'emploi :

- Aide au maintien dans l'emploi : participation aux dépenses liées à la recherche et à la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi.



### Les cas traités et clos

En 2012, 6 047 cas ont été traités et clos soit une augmentation de 9% par rapport à 2011. Cette augmentation accompagne en parallèle celle du nombre de prises en charge (+7% en un an), quand le nombre de signalements sur une année ne montre pas d'évolution très significative (+1%). La répartition départementale des cas traités et clos reflète bien celle des prises en charges.

Parmi les 6047 cas traités et clos en 2012, 44% ont été signalés en 2012, 45% en 2011, et 11% les années précédentes. En Ardèche et dans le Rhône, la part des cas traités et clos ayant été signalés avant 2011 est plus importante que la moyenne régionale (respectivement 18% et 20%).

**Tableau 3 : Les cas traités et clos par le dispositif maintien en 2012**

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Nombre de cas traités et clos</b>	<b>427</b>	<b>456</b>	<b>839</b>	<b>926</b>	<b>1 222</b>	<b>1 088</b>	<b>426</b>	<b>663</b>	<b>6 047</b>
<i>% par département</i>	7,1%	7,5%	13,9%	15,3%	20,2%	18,0%	7,0%	11,0%	100,0%
dont cas signalés en 2012	48%	36%	41%	43%	51%	39%	46%	47%	44%
dont cas signalés en 2011	47%	46%	47%	46%	43%	41%	46%	46%	45%
dont cas signalés en 2010	6%	18%	12%	11%	5%	10%	8%	6%	9%
dont cas signalés avant 2010	0%	0%	0%	0%	1%	10%	0%	0%	2%

Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.

### Les motifs de clôture

Grâce aux actions de l'ensemble du dispositif, 3 372 maintiens ont été réalisés : ce qui conduit à un taux de maintien (ratio du Nb de maintiens réalisés/Nb de cas traités et clos) de 56%, inférieur de 4 points au taux de maintien 2011. Néanmoins, le nombre de maintiens réalisés en 2012 affiche une évolution de 1,8% par rapport à 2011.

Le taux de maintien varie suivant les départements : il est plus élevé que la moyenne régionale dans l'Ain, l'Isère, la Savoie et la Haute-Savoie et au contraire moins élevé dans la Loire et la Drôme.

Par ailleurs, 1 342 licenciements pour inaptitude ont été prononcés en 2012, soit une augmentation de 28% par rapport à 2011. Les taux de licenciements pour inaptitude varient également fortement suivant les départements : il est particulièrement élevé dans la Loire (37%).

**Tableau 4 : Les principaux motifs de clôture**

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Nombre de cas traités et clos</b>	<b>427</b>	<b>456</b>	<b>839</b>	<b>926</b>	<b>1 222</b>	<b>1 088</b>	<b>426</b>	<b>663</b>	<b>6 047</b>
dont maintiens réalisés	65%	57%	50%	61%	46%	56%	64%	62%	56%
dont licenciement pour inaptitude	19%	16%	22%	13%	37%	20%	18%	21%	22%
dont autre motif de rupture de contrats*	3%	4%	4%	4%	4%	2%	3%	2%	3%
dont autres motifs*	14%	22%	24%	22%	13%	23%	16%	15%	19%

\* Licenciements pour motifs économique, rupture conventionnelle, faute...

\*\* retour en soins, entrée en formation longue ou abandon par le salarié du processus de maintien.

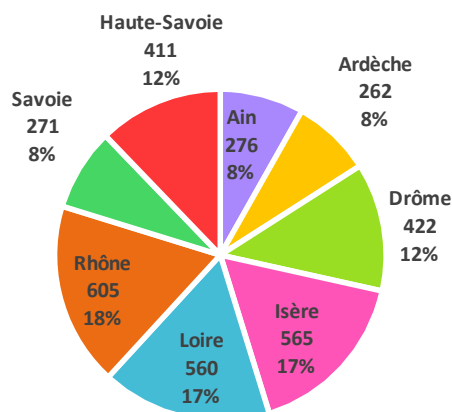
Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.

### Les maintiens réalisés

Parmi les 3 372 maintiens réalisés en 2012, 52% ont été réalisés dans les départements du Rhône, de la Loire et de l'Isère.

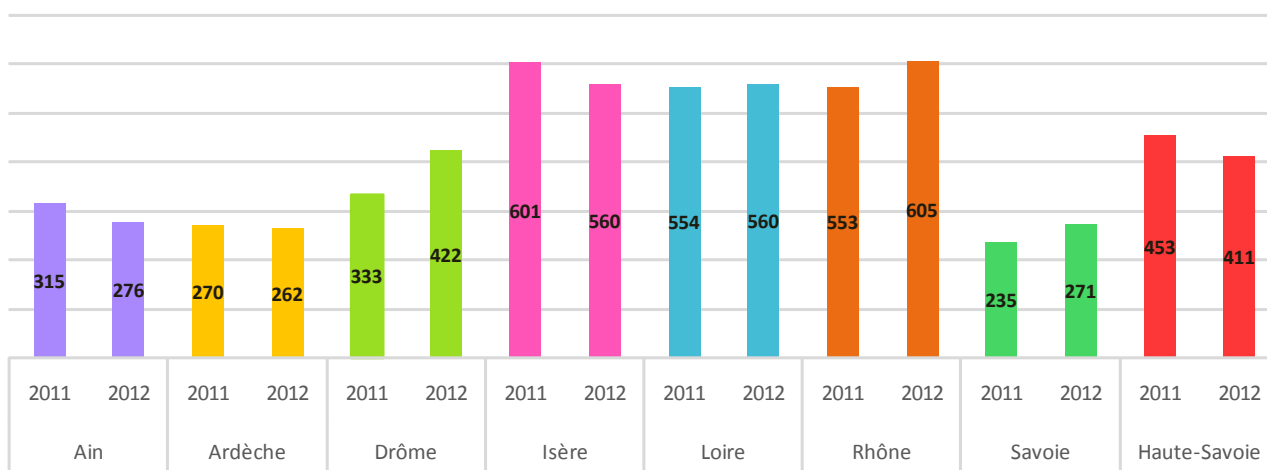
L'évolution du nombre de maintiens réalisés en 2012 par rapport à 2011 de 1,8 point, constatée au niveau régional, ne se retrouve pas dans chacun des départements rhônalpins. Ainsi, l'Ain affiche une forte diminution (-12,4%) du nombre de maintiens réalisés ; c'est aussi le cas pour la Haute-Savoie (-9,3%). Au contraire la Drôme présente, en proportion, une forte évolution du nombre de maintiens réalisés (+26,7%) ainsi que la Savoie (+15,3%).

Graphique 10 : Répartition départementale des maintiens réalisés



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.

Graphique 11 : Évolutions départementales du nombre de maintiens réalisés



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.

Parmi l'ensemble des maintiens réalisés, 96% ont permis de maintenir le salarié dans la même entreprise et pour 81% d'entre eux, au même poste. Le nombre de salariés maintenus en emploi dans une autre entreprise est en diminution significative par rapport à 2011 (-15,4%) au profit notamment du nombre de maintiens réalisés dans la même entreprise et au même poste (+5,2%).

En 2012, 69% des maintiens ont été réalisés avec l'appui du SAMETH (71% en 2011). La part de réalisation des maintiens avec l'appui des SAMETH départementaux parmi l'ensemble des maintiens est plus importante dans l'Ain (81%) et dans le Rhône (85%). Elle est au contraire moins importante dans la Drôme, l'Ardèche et la Loire (respectivement 46%, 55% et 51%).

Tableau 5 : Répartition des maintiens réalisés

	2012	%	Evol./1an
<b>maintiens réalisés dans la même entreprise</b>	<b>3 251</b>	<b>96%</b>	<b>2,5%</b>
dont même poste	2 623	81%	5,2%
dont autre poste	628	19%	-7,2%
<b>maintiens réalisés dans une autre entreprise</b>	<b>121</b>	<b>4%</b>	<b>-15,4%</b>
à poste équivalent	29	24%	-6,5%
autre type de poste	69	57%	-17,9%
création d'activité	23	19%	-17,9%
<b>Total maintiens réalisés</b>	<b>3 372</b>	<b>100%</b>	<b>1,8%</b>

Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.



### Les reclassements externes relayés

En 2012, 1 342 licenciements pour inaptitude ont été prononcés parmi les cas traités et clos et 89% d'entre eux ont pu bénéficier d'un reclassement externe relayé soient 1 201 situations.

Le nombre de reclassements externes affiche de nouveau une forte augmentation par rapport à 2011 (+33,1%). Le taux de reclassement varie suivant les départements, de 77% dans la Drôme à 95% dans la Loire. Parmi les 1 201 reclassements externes relayés, 92% des personnes ont été orientées vers un dispositif d'insertion (dispositifs de placement et d'orientation).

95% des licenciements pour inaptitude ont été prononcés en raison de l'absence de poste disponible dans l'entreprise ou dans le groupe. Dans 3% des cas ils ont été prononcés en raison du refus de la proposition faite au salarié et dans 1% en raison du refus de l'employeur.

### ? Définition

#### Reclassement externe relayé

Dossier clos en « licenciement pour inaptitude » ayant ensuite été relayé soit vers un dispositif d'insertion, soit vers un autre dispositif, pour faire le reclassement externe :

- placement (Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales),
- orientation (MDPH pour orientation, formation, CRP, ...),
- formation,
- soins.

*Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi – référentiel d'indicateurs des tableaux d'activités.*

**Tableau 6 : Les reclassements externes relayés**

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Reclassements externes relayés</b>	<b>72</b>	<b>66</b>	<b>142</b>	<b>110</b>	<b>430</b>	<b>196</b>	<b>64</b>	<b>121</b>	<b>1 201</b>
% par département	6%	5%	12%	9%	36%	16%	5%	10%	100%
Evol./1 an	-11,1%	-13,2%	35,2%	13,4%	59,3%	33,3%	52,4%	44,0%	33,1%
dont relayés vers un dispositif d'insertion	88%	95%	98%	84%	96%	95%	81%	84%	92%
<b>Part dans l'ensemble des licenciements pour inaptitude</b>	<b>90%</b>	<b>89%</b>	<b>77%</b>	<b>89%</b>	<b>95%</b>	<b>91%</b>	<b>85%</b>	<b>88%</b>	<b>89%</b>

*Licenciements pour motif économique, rupture conventionnelle, faute...*

*Retour en soins, entrée en formation longue ou abandon par le salarié du processus de maintien.*

*Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.*



• Les caractéristiques des dossiers ouverts

En 2012, 6 235 dossiers ont été ouverts par les coordinations départementales de maintien dans l'emploi, soit une augmentation de 11,8% par rapport à 2011.

? Définition

Dossier ouvert

Un dossier est dit ouvert dès lors qu'il est éligible au dispositif et qu'il a donné lieu à une prise en charge. Le nombre de dossiers ouverts intègre également le nombre de dossiers signalés en 2012 ou en 2011 et pris en charge en 2012.

Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi – référentiel d'indicateurs des tableaux d'activités.

Tableau 7 : Répartition des dossiers ouverts en 2012

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
<b>Nombre de dossiers ouverts</b>	<b>570</b>	<b>393</b>	<b>898</b>	<b>1 047</b>	<b>1 230</b>	<b>1 010</b>	<b>426</b>	<b>661</b>	<b>6 235</b>
% par département	9%	6%	14%	17%	20%	16%	7%	11%	100%

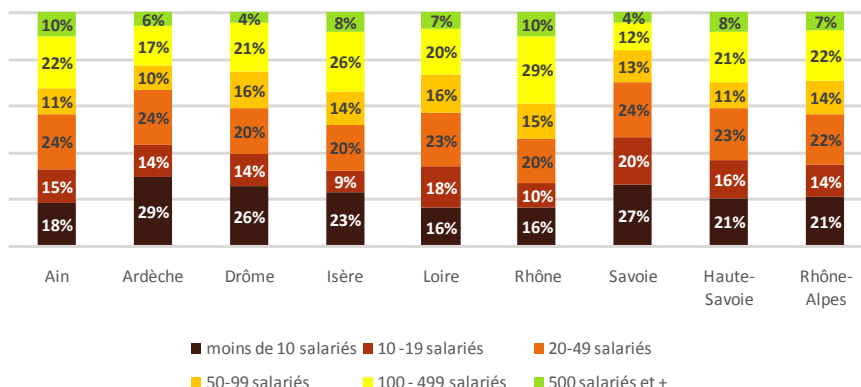
Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.

Caractéristiques des employeurs

Les employeurs qui ont recours au dispositif de maintien dans l'emploi sont en plus grande proportion de grande taille. En effet, parmi l'ensemble des dossiers ouverts, 44% concernent des établissements employant plus de 50 salariés alors qu'ils ne représentent que 1% dans l'ensemble des établissements de la région Rhône-Alpes (Insee-Clap au 31/12/2010).

A l'inverse, les établissements de moins de 20 salariés représentent un peu plus d'un tiers des employeurs ayant recours au maintien alors que l'activité économique de la région Rhône-Alpes se compose à 97,1% de ces établissements de petite taille.

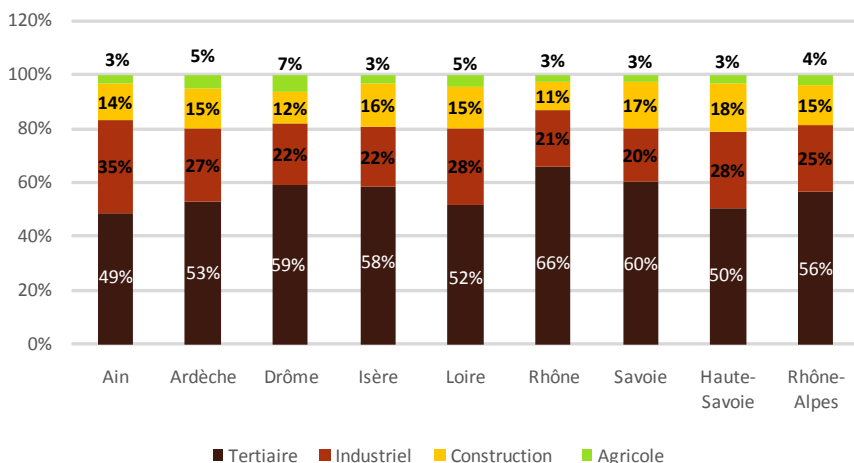
Graphique 12 : Répartition des employeurs par taille



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.

Le secteur industriel est surreprésenté parmi les employeurs ayant recours au dispositif de maintien dans l'emploi au regard de sa proportion dans l'ensemble des établissements : un quart des employeurs ayant recours au dispositif de maintien dans l'emploi relèvent du secteur industriel contre 7,6% parmi l'ensemble des établissements privés de la région Rhône-Alpes (Insee-Clap au 31/12/2010).

Graphique 13 : Répartition des employeurs par secteur d'activité



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.

Néanmoins, dans une large majorité, ces établissements relèvent du secteur tertiaire (56%), secteur qui regroupe par ailleurs 70,1% de l'ensemble des établissements.

En lien avec les contextes économiques, des nuances sont toutefois relevées selon les départements : la forte influence industrielle dans les départements de la Loire et de l'Ain se retrouve parmi les établissements qui ont recours au maintien. De façon encore plus marquée, le Rhône et la Savoie affichent une forte part du secteur tertiaire.

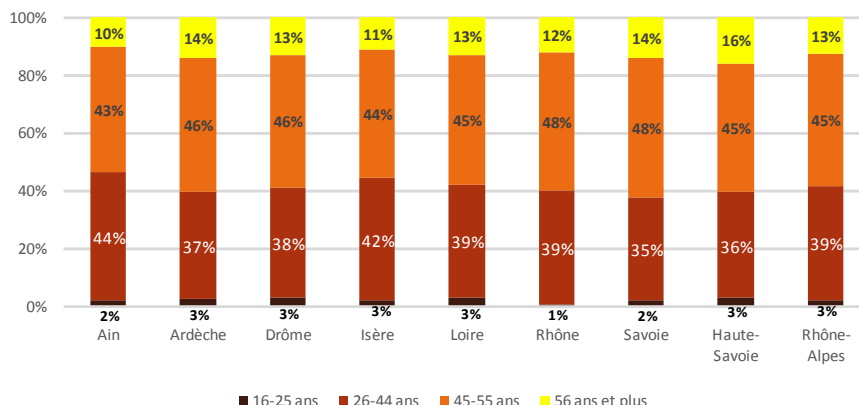


### Caractéristiques des salariés

Les salariés bénéficiaires du dispositif de maintien dans l'emploi sont en plus grande proportion des hommes (54%) alors qu'ils ne représentent que 48,8% de l'ensemble de la population rhônalpine. Ce constat se retrouve dans tous les départements, à l'exception de la Drôme et de l'Ardèche, et n'accompagne pas le phénomène de féminisation constaté dans l'ensemble de la population en emploi (Insee).

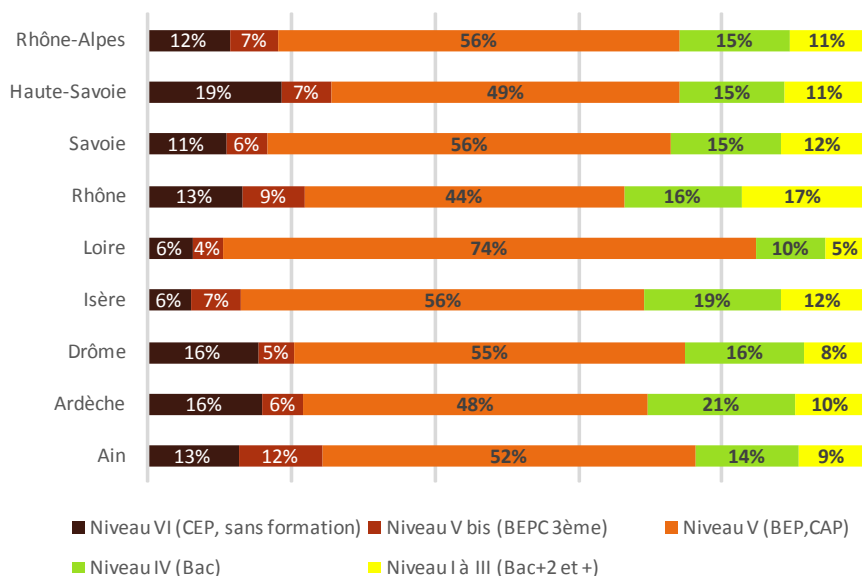
Les salariés âgés de plus de 45 ans sont également surreprésentés au sein du dispositif maintien (58% contre 41% dans l'ensemble de la population rhônalpine). Ce constat est d'autant plus marqué en Savoie (62%) ainsi que dans les départements de l'Ardèche, du Rhône et de Haute-Savoie.

**Graphique 14 : Répartition par tranche d'âge des salariés**



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.

**Graphique 15 : Répartition des salariés par niveau de formation**



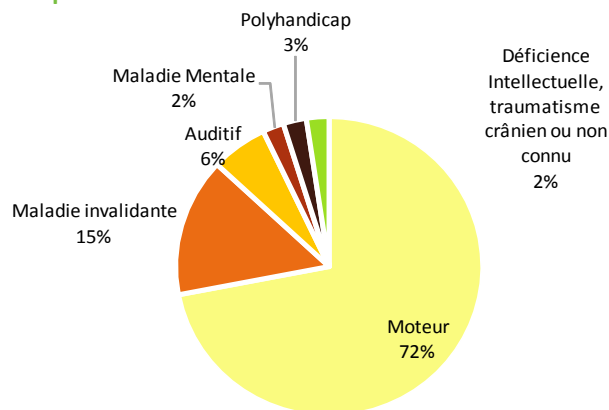
Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.

Dans la quasi-totalité des cas (98%), les salariés sont en CDI au moment du signalement et 64% d'entre eux sont en poste depuis plus de 6 ans. Plus de la majorité (54%) étaient en arrêt de travail au moment du signalement et 34% étaient encore en poste.

A 72%, les salariés pour lesquels un dossier a été ouvert présentent comme handicap principal le handicap moteur suivi à 15% par les maladies invalidantes. La moitié d'entre eux ont une reconnaissance de la CDAPH et 28% sont en attente de l'avoir.

Dans 58% des cas, la cause du risque d'inaptitude au poste de travail a pour origine une maladie autre que professionnelle. Le risque d'inaptitude ayant une origine professionnelle (accident ou maladie) représente cependant 27% des situations et cette proportion est particulièrement marquée dans l'Ain, la Drôme, le Rhône et la Haute-Savoie.

**Graphique 16 : Répartition des salariés selon leur handicap principal**



Source : Comité de Pilotage Régional du maintien dans l'emploi - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - année 2012.

## L'essentiel par chapitre...

### La population handicapée

#### Le contexte sociodémographique

Au 1er janvier 2013, la population française totale atteint les 65,8 millions d'habitants. La région Rhône-Alpes en regroupe 10,0%, ainsi avec 6 342 milliers d'habitants elle est la deuxième région la plus peuplée de France. Le dynamisme démographique de Rhône-Alpes s'appuie à la fois sur un excédent naturel (plus de naissances que de décès) et sur un solde migratoire positif (plus d'arrivées que de départs). Sa population est, par ailleurs, plus jeune dans son ensemble que la population française de métropole.

Dans le cadre de l'enquête HSM, parmi les adultes de 20 à 59 ans vivant en ménage, au niveau national, une personne sur deux déclare au moins une limitation fonctionnelle, d'ordre physique, psychique ou comportemental. Dans la région Rhône-Alpes, selon l'estimation réalisée par l'ORS et la DRASS, 39% des individus déclaraient souffrir d'au moins une déficience.

A la rentrée 2012-2013, le nombre d'enfants et d'adolescents en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire continue d'augmenter d'en moyenne 6% par an depuis 2008 et atteint 23 763. Quant à ceux accueillis par un établissement médico-éducatif ou hospitalier, ils sont au nombre de 9 062. S'agissant des étudiants handicapés, à la rentrée 2011-2012, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche en recensait 1 588 dans les académies de Grenoble et Lyon, soit une augmentation de 11% en un an.

#### Les reconnaissances du statut de travailleur handicapé en Rhône-Alpes

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

- ▶ les titulaires de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- ▶ les titulaires de la **carte d'invalidité** (CASF, art. L. 241-3),
- ▶ les titulaires de l'**Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)**,
- ▶ les titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10%,
- ▶ les titulaires d'une **pension d'invalidité**, attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- ▶ les bénéficiaires des emplois réservés (code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, art. L.394, L.395 et L.396),
- ▶ les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

La reconnaissance du statut de travailleur handicapé étant issue d'un enregistrement administratif il n'est pas possible aujourd'hui d'en évaluer le nombre (stock) ni d'identifier les doublons : une personne pouvant bénéficier de plusieurs types de reconnaissance. Aussi, seules des estimations peuvent être réalisées ; pour l'année 2012 en Rhône-Alpes :

- 39 849 accords de reconnaissance ont été prononcés par les CDAPH,
- 29 992 accords d'orientation professionnelle ont été donnés,
- 27 840 accords de cartes d'invalidité ont été prononcés,
- 85 600 personnes sont bénéficiaires de l'AAH selon les décomptes de la CNAF et de la MSA,
- 76 186 accidents du travail avec arrêt, 5 097 maladies professionnelles indemnisées et 9 796 accidents de trajet avec arrêt ont été dénombrés par la branche Risques Professionnels de la **CARSAT**,
- Et 14 531 personnes bénéficient d'une **pension d'invalidité** selon la CNAMTS.

#### Les caractéristiques des travailleurs handicapés

Selon l'enquête HSM, les personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative représentent 6,1% de la population nationale âgées de 15 à 64 ans (41 millions de personnes) : les hommes y sont plus présents que les femmes, la proportion augmente avec l'âge et les niveaux de diplôme sont moindres.

Concernant la participation au travail des personnes ayant une reconnaissance administrative : le **taux de chômage au sens du BIT** s'élève à 21%, contre 9% dans la population totale correspondante.

D'après l'**enquête emploi** et son module ad Hoc de 2011 : la population handicapée est moins diplômée que la population totale : 51% des personnes ayant un handicap reconnu n'ont aucun diplôme ou seulement le BEP (contre 31% pour l'ensemble de la population) et seulement 7% possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur contre 27% en général.

Si les caractéristiques en termes d'âge et de niveau de formation de la population handicapée générale et la population reconnue travailleurs handicapés convergent il est important de souligner que la dimension du travail vient inverser le constat observé sur le genre : les hommes étant surreprésentés dans la population reconnue travailleurs handicapés alors qu'ils sont minoritaires au sein de la population handicapée générale.



En 2012, 2 971 jeunes handicapés en recherche d'emploi ont été suivis par le réseau des Missions locales, soit une augmentation de 20% en un an. Comparativement à l'ensemble du public suivi, les jeunes en situation de handicap sont suivis plus tard dans leur parcours et leur niveau de formation est moins élevé.

Par ailleurs dans le secteur privé, le nombre de **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** employés en 2011 s'élève à 38 557. Parmi eux les hommes sont majoritaires (62%) et la moitié sont âgés de plus de 47 ans. Depuis 2008, le nombre de bénéficiaires en emploi a progressé de 38% et cette évolution s'est notamment remarquée chez les femmes (50% plus nombreuses en quatre ans) et dans une moindre mesure par les jeunes (+28% en quatre ans). En 2011, les bénéficiaires relèvent 65,2% du secteur tertiaire et sont à 49% des ouvriers.

Dans le secteur public, ils sont au nombre de 12 522 pour l'année d'exercice 2011 et sont en majorité regroupés dans la fonction publique territoriale (54,5%) et en faible proportion dans la fonction publique d'Etat (11,1%) : ces constats diffèrent de la répartition de l'ensemble des salariés de la fonction publique. Les femmes sont cette fois-ci plus représentées que les hommes. Globalement les bénéficiaires appartiennent majoritairement à la tranche d'âge « 41 à 55 ans ».

A fin juin 2012, d'après la DARES, 33 728 demandeurs d'emploi handicapés étaient inscrits à Pôle emploi, ce qui représente 8,6% de l'ensemble des demandeurs d'emploi (cat. A, B et C). En comparant les caractéristiques des demandeurs d'emploi tous publics et celles des demandeurs d'emploi accompagnés par **Cap emploi** on constate à nouveau que les travailleurs handicapés en recherche d'emploi sont moins formés, plus âgés et majoritairement des hommes.

## Les travailleurs handicapés et le marché du travail

### La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur privé

En 2011, la région Rhône-Alpes compte 508 670 établissements privés qui emploient 2,4 millions de salariés. Parmi eux, 10 322 sont assujettis à la DOETH et regroupent un **effectif d'assujettissement** de 865 330. Ces **établissements assujettis** relèvent majoritairement du secteur tertiaire et 11% d'entre eux sont signataires d'un accord spécifique.

Si tous les établissements de 20 salariés ou plus assujettis du secteur privé remplissaient leur obligation d'emploi, ce serait 46 584 travailleurs handicapés qui seraient employés en Rhône-Alpes. Or, physiquement en 2011, on dénombre 35 558 personnes employées, correspondant à 29 743 **unités bénéficiaires** soit 63% de l'obligation totale.

Pour la région Rhône-Alpes en 2011, le taux lié à l'emploi direct de bénéficiaires au sein des établissements s'élève, comme au niveau national, à 3,1%. Si l'on considère les autres modalités de réponse à l'obligation d'emploi, hors contribution, (sous-traitance, accueil de stagiaire...) alors le **taux d'emploi** total, direct et indirect, se monte à 3,8%.

Au titre de l'année 2011, la collecte de l'Agefiph s'élève à 36,2 millions d'euros, soit une diminution de 5,5% en un an.

### La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur public

D'après les données de l'INSEE issues du CLAP pour l'année 2011, la région Rhône-Alpes compte 94 492 établissements publics, dont 6 061 ont un effectif de 20 salariés ou plus. Ainsi 1 058 **établissements assujettis** ont été identifiés. Ils appartiennent en grande partie (69,1%) à la fonction publique territoriale.

Sur l'ensemble des **établissements assujettis**, le **taux d'emploi direct** est de 5% en Rhône-Alpes en 2011. Et 16,3% de ces établissements réalisent complètement leur obligation par la seule voie de l'emploi direct.

D'autre part, pour cette même année, les établissements publics assujettis ont dépensé 8,58 millions d'euros en dépenses déductibles dans la région. Cette dépense se fait à 80% au travers de la sous-traitance. Ainsi le **taux d'emploi légal** (prenant en compte l'emploi direct et indirect) atteint 5,2% en moyenne sur Rhône-Alpes. A l'inverse, 15,5% de ces établissements n'emploient aucun travailleur handicapé.

Au titre de l'année 2011, la collecte du FIPHFP s'élève à 9,76 millions d'euros, soit une diminution de 5,5% en un an.

### La demande d'emploi des travailleurs handicapés

A la fin 2012, le **taux de chômage** en France métropolitaine s'établit à 10,1%. Au niveau de la région Rhône-Alpes, il reste inférieur de 1 point, soit 9,1%. Ainsi ce sont 429 339 personnes qui sont inscrites à Pôle emploi en catégories A, B ou C en Rhône-Alpes à fin 2012. Sur un an ce nombre augmente de 10%, progression nettement plus élevée qu'en 2011.

D'après l'étude de la DARES sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011, parmi les personnes actives dont le handicap est reconnu et qui ont droit à l'OETH, 21% sont au chômage, soit plus du double de la population totale correspondante.

En juin 2012, 19 504 entrées au chômage ont été comptabilisées par Pôle emploi en France concernant les personnes en situation de handicap, soit 5% de l'ensemble des entrées à Pôle emploi durant ce mois. Et à l'inverse, 24 076 demandeurs d'emploi handicapés sont sortis des listes de Pôle emploi, soit 5% de l'ensemble des demandeurs sortis.

Concernant les licenciements pour inaptitude médicale, on en dénombre 7 586 pour l'année 2012 en Rhône-Alpes.

## Les actions et moyens mis en œuvre

### L'orientation, la formation et la préparation à l'emploi

En 2012 en Rhône-Alpes, 11 679 travailleurs handicapés ont bénéficié d'une prestation d'accompagnement de Pôle emploi, soit 14% de l'ensemble des prestations d'accompagnement mises en œuvre. En un an, le nombre de prestations à destination des travailleurs handicapés a augmenté de 10%.

D'autre part, pour les travailleurs handicapés, l'évaluation en milieu de travail reste la prestation la plus mobilisée en Rhône-Alpes.

En 2012 en Rhône-Alpes, on recense pour le public en situation de handicap :

- 943 entrées en Action d'Orientation Formation,
- 1 080 formations courtes,
- 1 208 mobilisations remise à niveau.
- Et 2 401 entrées dans le dispositif **Compétences Clés**.

Dans le cadre de la démarche qualitative d'accueil du public en situation de handicap au sein des organismes de formation, 254 établissements sont référencés H+ et 270 référents ont été formés depuis fin 2009.

En 2012, 2 060 stagiaires handicapés sont entrés en formation dans l'un des dispositifs régionaux. De plus, 586 apprentis en formation étaient reconnus travailleurs handicapés.

### L'accompagnement et l'accès à l'emploi

Au cours de l'année 2012, Pôle emploi a enregistré 348 376 offres d'emploi en Rhône-Alpes, soit environ 25 300 offres de moins qu'en 2011. Et plus particulièrement, 5 466 offres d'emploi ont été collectées spécifiquement pour les personnes handicapées par le réseau des **Cap emploi**. Cette même année, 1 155 jeunes travailleurs handicapés suivis par les Missions locales rhônalpines ont signé un contrat.

Au 31 décembre 2012, le réseau des **Cap emploi** de la région Rhône-Alpes gère 16 485 dossiers actifs, soit une augmentation de 10,3% par rapport au 31 décembre 2011. Concernant les placements, on en dénombre 6 508 pour l'année (-1,1% par rapport à 2011).

Par ailleurs, les **Cap emploi** rhônalpins ont contribué en 2012 à la concrétisation de 62 contrats d'apprentissage et de 222 contrats de professionnalisation. Parallèlement, 196 créations d'activité ont été accompagnées par le réseau des **Cap emploi**.

Au cours de l'année 2012, 1 699 aides ont été mobilisées par l'Agefiph et par l'Etat dans le cadre de l'accès à l'emploi, il s'agit pour une large majorité de l'**EPAPE** (54% des cas), suivi de l'**AIP** (17%). Par ailleurs, 339 aides à la création d'activité ont été versées par l'Agefiph, soit 8,3% de plus qu'en 2011.

Enfin, 3 856 CUI-CIE et CUI-CAE ont été conclus avec des travailleurs handicapés.

### Le maintien dans l'emploi

Sur l'année 2012, les coordinations départementales de la région Rhône-Alpes ont enregistré 8 626 signalements. N'importe quel acteur peut signaler une situation de risque d'inaptitude, mais ce sont les CDAPH et le Service de Santé au Travail qui sont à l'origine de près des deux tiers des signalements.

Ainsi, ce sont 10 024 prises en charge qui ont été validées en 2012 (+7% par rapport à 2011). Pour certains cas, des mesures d'accompagnement ont été financées (4 733), des aides au maintien ont été versées par l'Agefiph (251) et des aides à l'aménagement et l'adaptation des situations de travail (753).

En 2012, 6 047 cas ont été clos. Parmi eux, 3 372 maintiens ont été réalisés et à l'inverse 1 342 licenciements pour inaptitude médicale ont été prononcés.

Suite aux signalements, 6 235 dossiers ont été ouverts par les coordinations départementales en 2012. Les employeurs ayant eu recours au dispositif sont en plus grande proportion de grande taille et le secteur industriel est surreprésenté au regard de sa proportion dans l'ensemble des établissements.

Concernant les salariés bénéficiaires, il s'agit plus souvent d'hommes, âgés de plus de 45 ans et dont le niveau de formation est BEP-CAP. A 72% les salariés pour lesquels un dossier a été ouvert présentent comme handicap principal le handicap moteur. Dans 58% des cas la cause du risque d'inaptitude au poste de travail a pour origine une maladie autre que professionnelle.



## Bibliographie

PUTOUD C., CAYLA B. « Portraits territoriaux sur la réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur privé », Centre Ressources Directh Idee - Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, octobre 2013.

PUTOUD C., CAYLA B. « Tableau de bord 2013 - Statistiques et indicateurs du handicap et de l'insertion professionnelle en Rhône-Alpes », Centre Ressources Directh Idee - Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, mai 2013.

PUTOUD C., CAYLA B. « Tableau de bord 2013 – Actualisation octobre 2013 - Indicateurs de l'emploi des travailleurs handicapés », Centre Ressources Directh Idee - Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, octobre 2013.

PUTOUD C., CAYLA B. « Somme-Toute Rhône-Alpes - Note conjoncturelle sur l'emploi des personnes handicapées - Bilan au 31 décembre 2012 », Centre Ressources Directh Idee - Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, juillet 2013.

PUTOUD C., CAYLA B., « Handicap et insertion professionnelle en région Rhône-Alpes - Rapport annuel données 2011 et évolutions 2010-2011 », Centre Ressources Directh Idee - Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, février 2013.

## La population handicapée

### Le contexte sociodémographique

BOUCHPAN L., « Territoires de Rhône-Alpes : à l'horizon 2040, cinq profils d'évolution démographique », INSEE Rhône-Alpes, La lettre Analyses, n°144, mai 2011.

Direction générale de l'enseignement scolaire, « Guide pour la scolarisation des enfants et adolescents handicapés », Ministère de l'Éducation Nationale, janvier 2012.

Direction de l'évaluation, de la perspective et de la performance, « La scolarisation des jeunes handicapés », Ministère de l'Éducation Nationale, Note d'information n°12.10, mai 2012.

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, « Charte Université Handicap – L'insertion professionnelle des étudiants handicapés, un contexte partenarial élargi », octobre 2012.

MORMICHE P., « L'enquête HID de l'INSEE – Objectifs et schéma organisationnel », INSEE, Courrier des statistiques n°87-88, décembre 1998.

COLIN C. et KERJOSSE R., « Handicaps-Incapacités-Dépendances, Premiers travaux d'exploitations de l'enquête HID », DREES, Série Etudes n°16, juillet 2001.

GOILLOT C. et MORMICHE P., « Enquête Handicaps-Incapacités-Dépendance auprès des personnes vivant en domicile ordinaire en 1999 » INSEE, Résultats – Société n°6, septembre 2002.

COUET C., « Estimations locales sur les personnes handicapées vivant en domicile ordinaire – Enquête HID 1999, Résultats détaillés », INSEE, Résultats - Société n°12, novembre 2002.

DRASS et ORS Rhône-Alpes, « Le handicap en Rhône-Alpes. Estimations sur la dépendance et les déficiences des personnes vivant à domicile. ». La Lettre de la DRASS N°2005-03-L, avril 2005.

MIDY L., Présentation de l'enquête « Vie quotidienne et Santé » de 2007, INSEE, n°F1001, Janvier 2010.

LETOURMY A., RAVAUD J.-F., VILLE I., « Les méthodes de délimitation de la population handicapée : l'approche de l'enquête de l'Insee Vie quotidienne et santé », INED, Population n° 3, 2002.

BOUVIER G. et NIEL X., « Les discriminations liées au handicap et à la santé », INSEE, Insee-Première n°1308, juillet 2010.

BERNARD M., BOLAMPERTI P., DRENEAU M., FONTAINE-GAVINO K., FONTANIER I., GUYE O., PICARD T., SONKO A., YA C.-P., « État des lieux préalable à l'élaboration du Plan stratégique régional de santé Rhône-Alpes », ORS Rhône-Alpes, mars 2011.

CAMBOIS E., MONTAUT A., « État de santé et participation sociale des adultes atteints de limitations fonctionnelles », in L'état de santé de la population en France - Rapport 2011, DREES, Collection Etudes et statistiques, 2011.

GILBERT A., « Les situations de handicap, une question d'âge ». INSEE. La Lettre-Résultats N°126, avril 2010.

### Les reconnaissances du statut de travailleur handicapé en Rhône-Alpes

Décret n° 2012-486 du 13 avril 2012 relatif à la revalorisation de l'allocation aux adultes handicapés.

Décret n°2010-1403 du 12 novembre 2010 modifiant les modalités d'évaluation des ressources prises en compte pour le calcul des droits à l'allocation aux adultes handicapés.

LABARTHE J. et LELIEVRE M., « Minima sociaux et prestations sociales – édition 2013 », DREES, Etudes et Statistiques, juillet 2013.

Direction des Risques professionnels et de la Santé au Travail, « Statistiques Rhône-Alpes 2012 : Accidents du travail, Maladies Professionnelles, Accidents de trajet », CARSAT Rhône-Alpes, août 2013.

Assurance Maladie – Risques Professionnels, « Rapport de gestion et compte rendu d'activité 2012 », 2013.

AMROUS N., BARHOUMI M. et BIAUSQUE V., « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 », DARES et INSEE, Dares Analyses, octobre 2013.

### Les caractéristiques des travailleurs handicapés

BAHU M., COUTRO T., HERBET J.-B., MERMILLIOD C., ROUXEL C., « Parcours professionnels et état de santé », DARES, Premières synthèses n°001, 2010 (également paru en Dossier solidarité santé, Drees, n°14).

Amrous N., 2011, « Les parcours professionnels des personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap », Dares Analyses, n°041.

Animation Régionale des Missions Locales, « Objectif : Autonomie ! – chiffres clés 2012 », juin 2013.

FIPHP, « Rapport annuel du FIPHP, année 2012 », juillet 2013.

## Les travailleurs handicapés et le marché du travail

### La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur privé

Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, « Guide de lecture de la DOETH », Centre Ressources Directh Idee, Portraits territoriaux, 2013.

AMROUS N., « L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé, bilan de l'année 2011 », DARES, Analyses n°070, novembre 2013.

Observatoire des Entreprises Adaptées, « Chiffres Clés 2013 », KPMG, 2013.

LAMY C., « Fonctionnement et perspectives de développement des ESAT du Rhône », CREA Rhône-Alpes, mai 2009.

### La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur public

FIPHP, « Rapport annuel du FIPHP, année 2012 », juillet 2013.

### La demande d'emploi des travailleurs handicapés

AMROUS N., BARHOUMI M., « Emploi et chômage des personnes handicapées », DARES, Synthèse Stat' numéro 01, novembre 2012.

AMROUS N., BARHOUMI M. et BIAUSQUE V., « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 », DARES et INSEE, Analyses n°066, octobre 2013.

## Les actions et moyens mis en œuvre

### L'orientation, la formation et la préparation à l'emploi

HERAUD D., LION J., RABNER M.-J., « Services aux demandeurs d'emploi handicapés – Effets comparés d'une organisation spécialisée et d'une organisation en réseau », Cabinet Geste et Pôle emploi, Repères et analyses n°46, août 2012.

Pôle emploi « Panorama des mesures pour l'emploi », juillet 2013.

Pôle emploi « Les prestations de Pôle emploi - Pour favoriser votre retour à l'emploi », février 2012.

CTEF Est lyonnais et Uni-est « Identifier les mesures de formation proposées aux demandeurs d'emploi et aux salariés fragilisés », avril 2013.

Agefiph, Mode d'Emploi Technique de l'Offre d'Interventions Agefiph, février 2013.

FAGERH « Annuaire de l'orientation et de la formation pour l'insertion des travailleurs handicapés 2012 / 2013 ».

Région Rhône-Alpes et AGEFIPH « Charte H+ d'accueil en formation des personnes en situation de handicap ».

PRAO « Guide des dispositifs emploi-formation en Rhône-Alpes », octobre 2013.

PUTOUD C., « Les centres de rééducation professionnelle », Centre Ressources Directh Idee - Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, Les études, 2013.

## L'accompagnement et l'accès à l'emploi

POLE EMPLOI, CREDOC, « Enquête : Besoins en Main-d'œuvre 2013 », avril 2013.

POLE EMPLOI, « 191 625 projets de recrutement en 2013 », Service statistiques, études et prospective Repères & analyses Rhône-Alpes, avril 2013.

Service études, statistiques et évaluation, « Les difficultés de recrutement en Rhône-Alpes, actualisation juin 2013 », DIRECCTE Rhône-Alpes, juin 2013.

CROGUENNEC Y., « Les tensions sur le marché du travail au premier trimestre 2013 », DARES, Indicateurs n°035, juin 2013.

BONNEVIALLE L., « L'activité des missions locales et PAIO en 2011 : des contrats de travail plus nombreux pour les jeunes suivis par le réseau », DARES, Analyses n°034, juin 2013.

AGEFIPH, « Rapport d'activité de l'Agefiph exercice 2012 », mars 2013.

Direction de l'évaluation et de la prospective, « Tableau de bord national n°44 », AGEFIPH, septembre 2013.

BAYARDIN V., « Devenir à six mois et accompagnement des personnes sorties de contrats aidés en 2011 », DARES, Analyses n°071, novembre 2013.

### Le maintien dans l'emploi

CPR Maintien Rhône-Alpes, Charte régionale pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en Rhône-Alpes signée le 25 septembre 2012.

CPR Maintien Rhône-Alpes, « Référentiel indicateurs des tableaux d'activité », version actualisée octobre 2012.

MARCHAND O., « 50 ans de mutations de l'emploi », INSEE, Première n°1312, septembre 2010.



## Sites Internet consultés

### La population handicapée

#### Le contexte sociodémographique

<http://www.insee.fr/fr>  
<http://www.drees.sante.gouv.fr>  
<http://www.education.gouv.fr>  
<http://www.universite-lyon.fr/mission-handicap>  
<http://handicap.grenoble-univ.fr>  
<http://www.handi-u.fr>  
<http://ifrhandicap.ined.fr>  
<http://sondages2012.ensai.fr>  
<http://www.cmh.ens.fr>  
[http://travail-emploi.gouv.fr/rubrique\\_technique,281/bas-de-page,2030/travail,2032/etudes-recherches-statistiques-de,76](http://travail-emploi.gouv.fr/rubrique_technique,281/bas-de-page,2030/travail,2032/etudes-recherches-statistiques-de,76)

#### Les reconnaissances du statut de travailleur handicapé en Rhône-Alpes

<http://www.cnsa.fr>  
<http://www.mdpf.fr>  
<http://www.legifrance.gouv.fr>  
<http://www.caf.fr>  
<http://www.drees.sante.gouv.fr>  
<http://www.ameli.fr>  
<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr>  
<http://www.carsat-ra.fr>  
<http://www.social-sante.gouv.fr>  
[http://travail-emploi.gouv.fr/rubrique\\_technique,281/bas-de-page,2030/travail,2032/etudes-recherches-statistiques-de,76](http://travail-emploi.gouv.fr/rubrique_technique,281/bas-de-page,2030/travail,2032/etudes-recherches-statistiques-de,76)

#### Les caractéristiques des travailleurs handicapés

<http://www.missions-locales.org>  
<http://www.fiphfp.fr>

### Les travailleurs handicapés et le marché du travail

#### La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur privé

<http://www.handiplace.org>  
<http://www.insee.fr/fr>  
<http://travail-emploi.gouv.fr>  
<http://www.emploi.gouv.fr>  
<http://www.ars.rhonealpes.sante.fr/Bilans-statistiques-STATISS.140799.0.html>  
<http://www.creai-ra.org>

#### La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur public

<http://www.handiplace.org>  
<http://www.insee.fr/fr>  
<http://www.fiphfp.fr>

#### La demande d'emploi des travailleurs handicapés

<http://www.insee.fr/fr>  
[http://travail-emploi.gouv.fr/rubrique\\_technique,281/bas-de-page,2030/travail,2032/etudes-recherches-statistiques-de,76](http://travail-emploi.gouv.fr/rubrique_technique,281/bas-de-page,2030/travail,2032/etudes-recherches-statistiques-de,76)  
<http://travail-emploi.gouv.fr>  
<http://www.rhone-alpes.directe.gouv.fr/spip.php?rubrique18>

#### Les actions et moyens mis en œuvre

##### L'orientation, la formation et la préparation à l'emploi

<http://www.rhone-alpes.directe.gouv.fr/spip.php?rubrique18>  
<http://www.missions-locales.org>  
<http://www.rhonealpes.fr>  
<http://www.rhonealpes-orientation.org>  
<http://www.agefiph.fr>  
<http://www.emploi.gouv.fr>  
<http://www.fagerh.fr>  
<http://www.handiplace.org>

##### L'accompagnement et l'accès à l'emploi

<http://bmo.pole-emploi.org>  
<http://www.rhone-alpes.directe.gouv.fr/spip.php?rubrique18>  
[http://travail-emploi.gouv.fr/rubrique\\_technique,281/bas-de-page,2030/travail,2032/etudes-recherches-statistiques-de,76](http://travail-emploi.gouv.fr/rubrique_technique,281/bas-de-page,2030/travail,2032/etudes-recherches-statistiques-de,76)  
<http://travail-emploi.gouv.fr>  
<http://www.capemploi.com>  
<http://www.agefiph.fr>  
<http://www.pole-emploi.fr/accueil>

##### Le maintien dans l'emploi

<http://www.carsat-ra.fr>  
<http://www.msa.fr/lfr>  
<http://www.agefiph.fr>



## Index

	Page		Page
Accord	46	ETP : Équivalent Temps Plein	53
Action individuelle de Formation	72	ETR : Effectif Total Rémunéré	53
Actions d'Orientation Formation	68	Évaluation en Milieu de Travail (EMT)	66
Aide à l'Insertion Professionnelle (AIP)	85	Évaluation en Milieu de Travail Préalable au Recrutement (ECCP)	66
Aide à la compensation à la personne	94	Évaluation en Milieu de Travail Préalable au Recrutement (EMTPR)	66
Aide à la compensation de l'entreprise	94	Évaluation par simulation préalable au recrutement-VOCA	66
Aide à la Création d'Entreprise	87	Évaluation préalable à la création ou reprise d'entreprise (EPCE)	66
Aide à la formation	94	Formations courtes	68
Aide au maintien dans l'emploi	94	Incapacité, Dépendance	10
Aide au tutorat	85	Indice de tension relative (ITR)	78
Allocation aux Adultes Handicapés	25	Indice de vieillissement	9
Aménagement des Situations de Travail (AST)	85	L'inaptitude	61
AROMSA	89	Le taux d'activité	31
Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés	21	Le taux d'emploi	31
Besoins en Main d'œuvre (BMO)	77	Le taux de chômage	31
BORA	94	MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées	22
Cap emploi	77	Mini-stage	67
Cap Projet Professionnel	65	Mobilisation vers l'emploi	65
CARSAT	29, 89	Offres d'emploi	76
Carte d'invalidité	27	Parcours de Qualification et de Certification Professionnelle (PQCP)	72
Catégorie de demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi	59	Pass VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)	72
CDAPH : commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées	22	Pension d'invalidité	30
Centres de rééducation professionnelle (CRP)	70	Période d'immersion professionnelle	67
CLAP : Connaissance Locale de l'Appareil Productif	42	Pertinence du signalement	92
Classe d'Intégration Scolaire (CLIS)	16	Prévalence	14
COMEX : COMmission EXecutive	22	Prise en charge	93
Compétences Clés	69	Projet Formation Emploi	72
Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS)	79	Reclassement interne relayés	97
Contrat Unique d'Insertion (CUI)	86	REE : Répertoire des Entreprises et des Établissements	42
Déficience (ou invalidité) selon l'OMS	10	Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA)	17
Démarche H+	71	Service Public de l'Emploi (SPE)	64
Dossier ouvert	98	Stage d'expérience professionnelle	67
Effectif d'assujettissement	43	Taux d'emploi à atteindre	45
Enquête emploi et ses extensions	32, 60	Taux d'emploi direct	56
Enquête Handicap Incapacité Dépendance (HID)	10	Taux d'emploi légal	56
Enquête Handicap-Santé	11	Taux de chômage au sens du BIT	58
Enquête Santé et Itinéraire Professionnel (SIP)	32	Travailleur Handicapé	23
Enquête Vie Quotidienne et Santé (VQS)	11	Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire (ULIS)	16
Entreprises Adaptées	50	Unités bénéficiaires	45
Enveloppe Ponctuelle d'Aide Personnalisée à l'Emploi (EPAPE)	85	Unités Manquantes	48
Établissements assujettis du secteur privé	41		
Établissements et Service d'Aide par le Travail	24		
Établissements Régionaux d'Enseignement Adapté (EREA)	17		



## ○ Sigles utilisés

<b>AAH</b>	Allocation aux Adultes Handicapés	<b>CRDI</b>	Centre Ressources Directx Idee
<b>AEEH</b>	Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé	<b>CREDOC</b>	Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie
<b>AETH</b>	Aide à l'Emploi d'un Travailleur Handicapé	<b>CRP</b>	Centre de Rééducation Professionnelle
<b>AFPA</b>	Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes	<b>CSP</b>	Catégorie Socioprofessionnelle
<b>Agefiph</b>	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées	<b>CSS</b>	Code de la Sécurité Sociale
<b>AIP</b>	Aide à l'Insertion Professionnelle	<b>CTME</b>	Commissions Techniques de Maintien dans l'Emploi territoriales
<b>AOF</b>	Action Orientation Formation	<b>CUI</b>	Contrat Unique d'Insertion
<b>APEC</b>	Association pour l'emploi des cadres	<b>CVS</b>	Correction des Variations Saisonnnières
<b>AROMSA</b>	Association Régionale des caisses MSA	<b>DADS</b>	Déclaration Annuelle de Données Sociale
<b>AST</b>	Aide à l'Aménagement d'une situation de travail	<b>DARES</b>	Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
<b>AT</b>	Accident du Travail	<b>DE</b>	demandeur d'emploi
<b>ATSEM</b>	Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles	<b>DEBOE</b>	Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
<b>BEPC</b>	Brevet d'Étude du Premier Cycle	<b>DEFM</b>	Demande d'Emploi en Fin de Mois
<b>BIT</b>	Bureau International du Travail	<b>DEPP</b>	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
<b>BMO</b>	Besoins en Main d'œuvre	<b>DETH</b>	Demande d'Emploi des Travailleurs Handicapés
<b>BORA</b>	Bilan d'Orientation Professionnel pour un Reclassement Accéléré	<b>DIRECCTE</b>	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
<b>CAE</b>	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi	<b>DOETH</b>	Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
<b>CAF</b>	Caisse des Allocations Familiales	<b>DRASS</b>	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
<b>CARSAT</b>	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail	<b>EA</b>	Entreprise Adaptée
<b>CASF</b>	Code de l'Action Sociale des Familles	<b>ECCP</b>	Évaluation des Compétences et Capacités Professionnelles
<b>CDAPH</b>	Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées	<b>EMT</b>	Évaluation en Milieu de Travail
<b>CDD</b>	Contrat à Durée Déterminée	<b>Enquête SIP</b>	Santé et Itinéraire Professionnel
<b>CDES</b>	Commissions Départementale d'Éducation Spéciale	<b>EPAPE</b>	Enveloppe Ponctuelle d'Aide Personnalisée à l'Emploi
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminé	<b>EPIC</b>	Établissements publics à caractère industriel et commercial
<b>CDIFF</b>	Centres d'Information et Documentation des Femmes et des Familles	<b>EQZ</b>	Établissements à « Quota Zéro »
<b>CDTD</b>	Centre de Distribution de Travail à Domicile	<b>EREA</b>	Établissements Régionaux d'Enseignement Adapté
<b>CERH</b>	Commission Extra Régionale Handicap	<b>ESAT</b>	Établissement et Service d'Aide au Travail
<b>CFA</b>	Centre de Formation d'Apprentis	<b>ETP</b>	Équivalent Temps Plein
<b>CHSCT</b>	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	<b>ETR</b>	Effectif Total Rémunéré
<b>CIDFF</b>	Centre d'Information des Droits des Femmes et de la Famille	<b>FAGERH</b>	Fédération des Associations Gestionnaires et des Établissements de Réadaptation pour Handicapés
<b>CIE</b>	Contrat Initiative Emploi	<b>FIPHFP</b>	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
<b>CIN</b>	Carte d'Invalidité	<b>GEIQ</b>	Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification
<b>CIVIS</b>	Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale	<b>GIP</b>	Groupement d'Intérêt Public
<b>CJE</b>	Contrat Jeune en Entreprise	<b>Handi-U</b>	Handicap Université
<b>CLAP</b>	Connaissance Locale de l'Appareil Productif	<b>HID</b>	Handicap Incapacité Dépendance
<b>CLIS</b>	Classe d'Intégration Scolaire	<b>HLM</b>	Habitation à Loyer Modéré
<b>CNAMTS</b>	Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés	<b>HSM</b>	Handicap-Santé, avec le volet Ménage
<b>COMEX</b>	Commission Exécutive		
<b>COTOREP</b>	Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel		
<b>CPO</b>	Centre de Préorientation		
<b>CPR</b>	Comité de Pilotage Régional		



<b>IF</b>	Indice de Fréquence
<b>IME</b>	Institut Médico-Educatif
<b>IMP</b>	Institut Médico-Pédagogique
<b>IMPRO</b>	Institut Médico-Professionnel
<b>Insee</b>	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
<b>ITEP</b>	Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique
<b>L'ADAPT</b>	Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
<b>LADOM</b>	L'Agence de l'Outre-mer pour la mobilité
<b>LPC</b>	Langage Parlé Complété
<b>MDPH</b>	Maisons Départementales des Personnes Handicapées
<b>MP</b>	Maladie Professionnelle
<b>MSA</b>	Mutualité Sociale Agricole
<b>OEE</b>	offres d'emplois enregistrées
<b>OETH</b>	Obligation d'Emploi des travailleurs Handicapés
<b>OF</b>	organisme de formation
<b>OMS</b>	Organisation Mondiale de la Santé
<b>OPCA</b>	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
<b>ORP</b>	Orientation Professionnelle
<b>ORS</b>	Observatoire Régionale de la Santé
<b>PAIO</b>	Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation
<b>PCH</b>	Prestation de la Compensation du Handicap
<b>PCS</b>	Professions et Catégories Socioprofessionnelles
<b>PPC</b>	Plan Personnalisé de Compensation
<b>PPS</b>	Plan Personnalisé de Scolarisation
<b>PQCP</b>	Parcours de Qualification et de Certification Professionnelle
<b>PRAO</b>	Pôle Rhône-alpes de l'orientation
<b>REE</b>	Répertoire des Entreprises et des Établissements
<b>RQTH</b>	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
<b>RSDAE</b>	Restriction Substantielle et Durable pour l'Accès à l'Emploi
<b>SAMETH</b>	Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
<b>SEGPA</b>	Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
<b>SEM</b>	Société d'Économie Mixte
<b>SIP</b>	Santé et Itinéraire Professionnel
<b>SIRENE</b>	Système Informatique pour le Répertoire des Entreprises et de leurs Établissements
<b>SMIC</b>	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
<b>SPE</b>	Service Public de l'Emploi
<b>SPED</b>	Service Public de l'Emploi Départemental
<b>SPEL</b>	Service Public de l'Emploi Local
<b>SST</b>	Service de Santé au Travail
<b>TH</b>	Travailleur Handicapé

<b>UB</b>	Unités Bénéficiaires
<b>UEROS</b>	Unité d'évaluation de reclassement et d'orientation sociale
<b>ULIS</b>	Unité localisée pour l'Inclusion Scolaire
<b>URSAFF</b>	Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales
<b>VAE</b>	Validation des Acquis de l'Expérience
<b>VQS</b>	Vie Quotidienne et Santé
<b>ZTEF</b>	Zones Territoriales Emploi-Formation



## Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées

**CRÉÉ** en 1999, l'Observatoire Régional de l'emploi des personnes handicapées est au service de l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Il a pour missions :

- d'informer,
- d'apporter un appui technique,
- d'aider à la prise de décisions,

... afin de faciliter l'orientation des politiques locales en **faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au niveau régional.**

A ce titre, il est **un outil au service de la Politique Régionale en faveur de l'insertion professionnelle des Personnes Handicapées** définie par la DIRECCTE, l'Agefiph et le Conseil Régional.

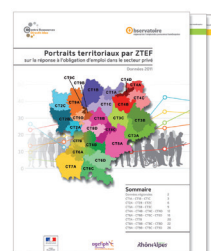
### Notre activité :

#### ① Production d'études et de publications périodiques

L'Observatoire rassemble, compare, analyse et synthétise les différentes sources statistiques existantes (DIRECCTE, Agefiph, Conseil Régional, FIPHFP, Pôle emploi, MDPH, INSEE, etc...) pour améliorer la connaissance des problématiques rencontrées par les personnes handicapées dans la région et suivre l'évolution de la situation.

Il élabore régulièrement différents travaux mis en ligne sur le site [handiplace.org](http://handiplace.org) :

- Le rapport annuel,
- Le tableau de bord,
- Les chiffres clés,
- Les « somme toute »,
- Les portraits territoriaux,
- Les études.



#### ② Conseils et expertises au service des professionnels et des particuliers

Des interventions de conseils et des expertises sont réalisées auprès des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées :

- Réponses à des besoins ponctuels d'information,
- Information et communication des publications périodiques et des résultats des travaux d'études,
- Participation aux travaux des partenaires institutionnels de la région en matière de handicap.

### Nos partenaires :

L'Observatoire travaille **dans une logique de partenariat étroit avec la DIRECCTE, l'Agefiph, le Conseil Régional, le Pôle emploi et le FIPHFP.**

Les missions confiées à l'Observatoire supposent une collaboration avec de nombreux partenaires locaux qui concourent également au bon fonctionnement de l'Observatoire en tant que source d'informations et de méthodologies statistiques : la DIRECCTE, l'Agefiph, le Conseil Régional, Pôle emploi, le FIPHFP, les Missions locales, la CARSAT, la CNAMTS, la MSA, la CNAF, les MDPH, les Cap emploi, les SAMETH, la DARES, la DREES, l'ARS, l'AFPA, le Ministère de l'Éducation nationale, l'INSEE, la FAGERH, L'ADAPT, les Chambres consulaires et l'OPCALIA...

**Pour nous contacter :** [observatoire@handiplace.org](mailto:observatoire@handiplace.org)



Une version numérique de ce rapport est téléchargeable sur le site  
[www.handiplace.org](http://www.handiplace.org)