

Diagnostic partagé

Du PRITH de Bourgogne-Franche-Comté

05/12/2024



PLAN RÉGIONAL
D'INSERTION DES
TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS



Sommaire

1. Les personnes en situation de handicap	4
1.1. L'activité des MDPH poursuit sa hausse	4
1.2. Une hausse de la demande d'emploi plus marquée chez les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	5
2. L'accompagnement à l'emploi.....	7
2.1. Accès à la formation qualifiante et pré-qualifiante	7
2.2. L'insertion professionnelle : un marché du travail dynamique qui demeure moins favorable aux BOE qu'au tout public.....	8
2.2.1. Des sorties des listes de France Travail pour un retour à l'emploi supérieur au niveau pré-COVID	9
2.2.2. Les jeunes TH de plus en plus présents dans les contrats d'alternance	10
2.2.3. Les contrats aidés CAE-PEC	12
3. La mobilisation du monde économique	13
3.1. Le secteur privé	13
3.2. La fonction publique	14
4. Le maintien dans l'emploi	16
4.1. Une stabilisation des inscriptions à France Travail suite à licenciement pour inaptitude	16
4.2. Les prises en charge et accompagnements par les opérateurs de terrain	16

Remerciements

La Dreets, l'Agefiph, et le FIPHFP remercient les fournisseurs de données ainsi que les participantes et participants à l'atelier de co-analyse qui s'est tenu en novembre 2024.



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

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

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

En avril 2023, à l'issue d'un long travail de concertation entre acteurs de terrain, la Conférence Nationale du Handicap¹ (CNH), elle-même issue de la loi de 2005, a renouvelé la feuille de route nationale dans laquelle s'inscrivent les PRITH autour de 10 engagements et notamment celui d'assurer « *L'accès à l'emploi, y compris l'emploi public et l'accompagnement dans le parcours d'insertion et de formation* ».

Cette feuille de route a été confortée par le gouvernement lors du CIH du 20 septembre 2023 et traduite de façon concrète dans les feuilles de route des ministres. Le vote de la loi pour le plein emploi » le 14/11/2023 vient concrétiser l'ambition du gouvernement d'atteindre un taux de chômage de 5% ; ce cadre légal conforte l'objectif d'inclusion en milieu ordinaire des personnes handicapées et propose un ensemble de mesures qui impacte l'écosystème emploi-formation du PRITH.

Grâce à un dispositif de diagnostic territorial rénové, le PRITH de Bourgogne-Franche Comté poursuit son engagement dans ce travail partenarial. Des outils de diagnostic agiles, évolutifs, partagés, construits pour et avec les acteurs de terrain sont désormais disponibles en ligne : le tableau de bord interactif du PRITH, comprenant un nombre resserré d'indicateurs offre ainsi une vision synthétique des grands enjeux du PRITH :

<https://www.prith-bfc.fr/ressources/tableau-interactif>

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

Simon-Pierre EURY

**Directeur de la
DREETS BFC**

Anne-Marie SEGAUD

**Déleguée Régionale
de l'Agefiph BFC**

Fabrice GEURTS

**Directeur territorial
du handicap FIPHFP**

¹ <https://handicap.gouv.fr/la-conference-nationale-du-handicap-cnh>



1. Les personnes en situation de handicap

1.1. L'activité des MDPH poursuit sa hausse

Les MDPH exercent une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes en situation de handicap. Elles délivrent notamment les Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et reconnaissances d'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), principales reconnaissances administratives des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). En 2023, les MDPH de Bourgogne-Franche-Comté enregistrent 193 000 demandes, soit 3% de plus qu'en 2022, et prononcent plus de 217 000 décisions, soit 10% de plus qu'en 2022, des hausses comparables à celles observées entre 2021 et 2022, et encore plus marquées pour le secteur adulte (+7 de demandes et +18% de décisions). Parmi ces décisions, on compte 30 800 RQTH délivrées (+2% en un an) et 19 500 AAH accordées (-1%).

Selon la plateforme [Handidonnées](#), en 2022 la Bourgogne-Franche-Comté compte 59 886 allocataires de l'AAH, soit 2,3% de plus qu'en 2019 et 6% de plus qu'en 2017. Par ailleurs 14 143 familles sont en 2022 allocataires de l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH), soit 23% de plus qu'en 2019 et 38% de plus qu'en 2017².

Enjeux et perspectives

Le suivi des flux des reconnaissances administratives émises par les différents organismes (MDPH, CPAM ...) permet d'éclairer une partie de la population des politiques emploi et handicap. Au-delà de ces indicateurs perfectibles, c'est un suivi et un soutien à la logique de parcours des personnes qu'il conviendrait de développer. Pour ce faire, plusieurs enjeux demeurent, certains d'ordre plus techniques et d'autres touchant le cœur de l'écosystème emploi-formation :

- **La montée en précision et l'interopérabilité des systèmes d'information** qui permettraient d'affiner la connaissance et le suivi du public mais également l'impact des actions menées.
- **Le renforcement de la coopération entre les acteurs intervenants dans les différents champs de l'action publique** (scolarisation, emploi, formation, maintien) avec une attention particulière pour la mise en œuvre de parcours notamment dans le milieu scolaire – marché du travail
- Ces ambitions passent **par une simplification dans l'accès aux droits** notamment prévue par la loi 3DS (différenciation, décentralisation, déconcentration et simplification). Celle-ci prévoit la délivrance automatique de la RQTH pour les jeunes de plus de 16 ans déjà accompagnés par la MDPH. Dans cette perspective, le projet de loi crée des passerelles entre le milieu protégé (ESAT) et le milieu ordinaire : les entreprises adaptées (qui ont une majorité de salariés handicapés) et les entreprises classiques.

² Sources : MSA, CNAF, INSEE



1.2. Une hausse de la demande d'emploi plus marquée chez les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Au 30 septembre 2024, **21 756 demandeurs et demandeuses d'emploi sont Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi** dans les catégories A, B, C. Ce qui représente **11% des demandeurs d'emploi en Bourgogne France Compté**, soit 2 points de plus que la moyenne nationale (9%)³.

En un an, cet effectif connaît une hausse de 3,9%, plus marquée que pour l'ensemble des demandeurs et demandeuses d'emploi en catégories A, B, C (+1,4%), mais moins importante que celle observée chez les BOE au niveau national (+5,6%, pour une hausse de +1,4% des effectifs tout public).

Au niveau départemental, la proportion de DE BOE dans les catégories A, B, C varie de 8% dans le Doubs et le Territoire de Belfort, à 13% en Saône-et-Loire, avec la Côte-d'Or, la Nièvre et la Haute-Saône affichant également une proportion au-dessus de la moyenne régionale (12%).

Par rapport à la demande d'emploi tout public, les BOE restent un public plus âgé avec 54% de 50 ans et plus, d'un niveau de formation fortement inférieur, et plus souvent au chômage de longue durée : 55% sont sur les listes de France Travail depuis plus d'un an, contre 44% en moyenne.

Les DE BOE en catégories A, B, C résident légèrement plus souvent dans un Quartier Prioritaire de la Ville (12% contre 11% pour le tout public), et sont 12% à être bénéficiaires du RSA, contre 13% pour l'ensemble des demandeurs et demandeuses d'emploi.

Paroles d'expert

- La hausse relative de la part des DEBOE peut s'expliquer en partie par l'allongement des carrières : plus la durée du travail s'allonge plus la part de personne pour lesquelles la survenue du handicap est corrélée avec l'âge sera importante. Cheops BFC

³ Source : France Travail - Fiche population demandeurs d'emploi les BOE en BFC au 30 septembre 2024



Caractéristiques des DE BOE en Bourgogne–Franche-Comté au 30 septembre 2024

DE BOE		Ensemble des DE	
51 %	←	Femmes	→ 51 %
4 %	←	Moins de 25 ans	→ 14 %
54 %	←	50 ans et plus	→ 28 %
65 %	←	Niveau ≤ CAP	→ 50 %
33 %	←	≥ 2 ans de chômage	→ 24 %

Source : France Travail - Fiche population demandeurs d'emploi les BOE en BFC

Enjeux et perspectives

Dans un contexte où le taux de chômage demeure historiquement bas, des tensions sur divers métiers⁴ se maintiennent et les publics les plus éloignés rencontrent encore de nombreuses difficultés dans leur parcours vers l'emploi :

- **La loi « Plein emploi »** adoptée le 14/11/2023 vise à organiser le service public de l'emploi pour permettre un accompagnement à tous les demandeurs d'emploi en s'appuyant pour les personnes les plus éloignées **sur des prestations renforcées**.
- **L'inscription généralisée** prévue à France Travail s'adressera à toutes les personnes en recherche d'emploi (jeunes, personnes au RSA, personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi). Le diagnostic et le plan d'actions proposés se concrétiseront au travers un contrat d'engagement unifié.
- Dans ce même cadre, l'ambition affichée est de **renforcer l'accès à l'emploi en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap** pour les personnes en ESAT, et faciliter l'accès aux entreprises ordinaires pour les personnes salariées en EATT (Entreprises adaptées de travail temporaire) ou encore en Entreprise adaptée.

⁴ Selon l'Enquête sur les Besoins en Main-d'œuvre - Bourgogne-Franche-Comté – 2022 de Pôle emploi, non seulement les projets de recrutement sont de plus en plus nombreux, mais la part d'entre eux jugés difficiles est également en forte hausse, atteignant 79% dans le secteur de la construction.



2. L'accompagnement à l'emploi

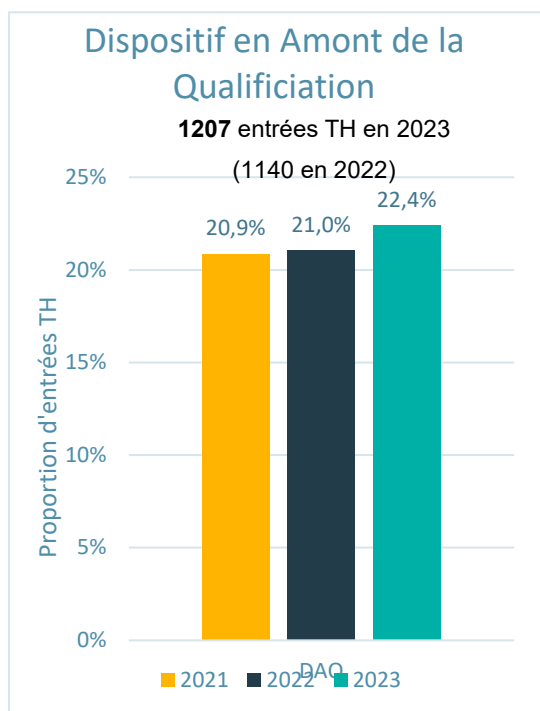
2.1. Accès à la formation qualifiante et pré-qualifiante

Les dispositifs pré-qualifiants : le Dispositif Amont de la Qualification (DAQ) et Inclu'Pro Formation

Ces deux dispositifs interviennent en amont d'un parcours qualifiant notamment et plus généralement d'un parcours vers l'emploi.

En 2023, la part de TH dans le **DAQ du Conseil régional** atteint 22,4%, soit 1,4 point de plus qu'en 2022, de par un effectif TH en hausse de 5,9% tandis que l'effectif tout public se stabilise (-0,6%). Cette tendance se poursuit au 1^{er} semestre 2024, qui enregistre 22,6% d'entrées TH, contre 20,9% au premier semestre 2023.

L'offre **Inclu'Pro Formation**, dédiée aux personnes en situation de handicap, comptabilise 781 entrées en 2023, soit 27% de moins qu'en 2022. A noter, la prestation Inclu'sPro Formation a démarré à la fin de l'année 2021 et a opéré une montée en charge en 2022, ce qui explique l'écart 2022-2023.



Source : Conseil régional



Inclu'Pro Formation 501 entrées au 1^{er} semestre 2023

Source : Agefiph, entrées en prestation

Zoom sur... Le dispositif Inclu'Pro formation

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

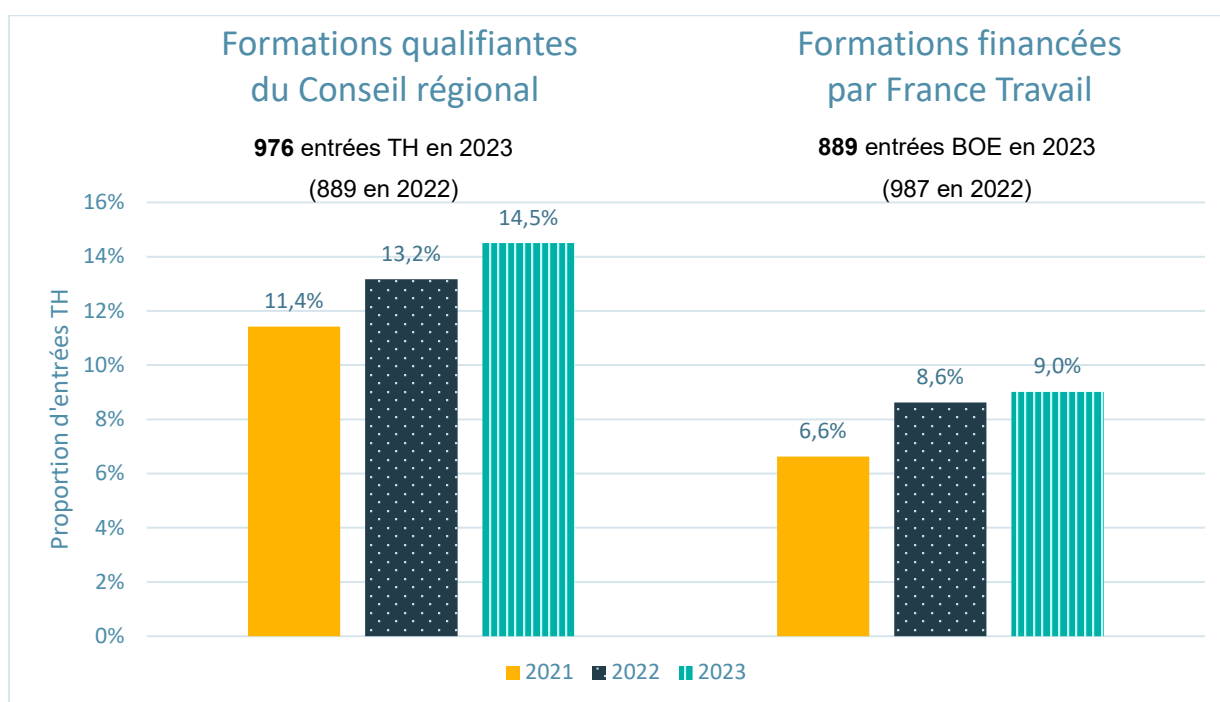


Les dispositifs qualifiants financés par France Travail et le Conseil Régional

En 2023, la proportion de TH dans les entrées en formation qualifiante du Conseil Régional poursuit sa hausse et atteint 14,5%, contre 13,2% en 2022 et 11,4% en 2021. L'effectif TH connaît en effet une hausse de 9.8% entre 2022 et 2023 tandis que le nombre total d'entrées reste stable (-0.3%).

La part de DEBOE dans les entrées en formations financées par France Travail reste également en hausse, bien que moins marquée : les DEBOE représentent 9.0% des entrées soit 0,4 point de plus qu'en 2022. Au 1^{er} semestre 2024, cette proportion chute pour atteindre 6.9%, soit deux points de moins qu'au 1^{er} semestre 2023.

Enfin, concernant les dispositifs spécifiques, en 2023 on compte 202 DEBOE entrés dans les établissements et services de pré-orientation ou de réadaptation professionnelle (ESRP et ESPO)⁵, contre 213 en 2022.



Source : Conseil régional, France Travail

Enjeux et perspectives

- **Poursuivre la mobilisation de la formation** de droit commun pour les personnes en situation de handicap.
- **L'accès universel aux lieux d'études, d'enseignement ou de formation** avec des outils tel que la plateforme accessibilité de la Ressource Handicap Formation (auto-positionnement et charte d'engagement) ou le déploiement d'une plateforme de prêt de matériel par l'Agefiph ou le Fiphfp en 2024.
- La mobilisation et la mise en visibilité des outils pour accompagner les réorientations professionnelles ([guide et webinar disponibles sur le site du PRITH BFC](#)).

⁵ Source : LADAPT - Fagerh



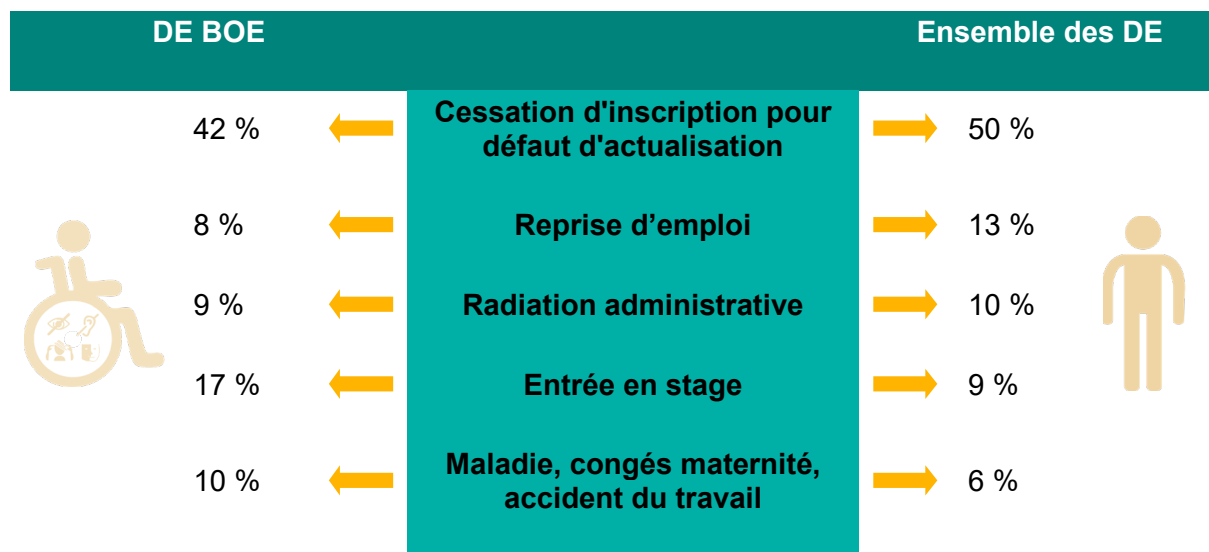
2.2. L'insertion professionnelle : un marché du travail dynamique qui demeure moins favorable aux BOE qu'au tout public

2.2.1. Des sorties des listes de France Travail pour un retour à l'emploi supérieur au niveau pré-COVID

Au 2^{ème} trimestre 2024 en Bourgogne-Franche-Comté, 1 450 BOE sortent des listes de France Travail. C'est 5,3% de moins qu'au 2^{ème} trimestre 2023 (contre -1,6% pour l'effectif tout public) et 9,7% de moins qu'au 2^{ème} trimestre 2022 (-5,0% pour l'ensemble des sorties). Cette baisse plus marquée que chez le tout public conduit à une proportion de BOE dans les sorties de 7,7% au 2^{ème} trimestre 2024, contre 8,0% un an auparavant. Néanmoins 8% des sorties de liste concernant les DEBOE concernent des reprises d'emploi et 17% des entrées en stage contre 9% pour le tout public.

Par rapport au tout public, les sorties BOE continuent d'être moins souvent en raison de défaut d'actualisation de leur inscription, ou de reprise d'emploi. Elles restent plus souvent dues à une entrée en stage ou un motif de maladie, congé maternité ou accident du travail. Par rapport au 2^{ème} trimestre 2023, la proportion de ce dernier motif est en hausse dans les sorties BOE (+0,9 points), compensée par la baisse des sorties pour stage (-0,8 point).

Principaux motifs de sortie de France Travail au 2^{ème} trimestre 2024 en BFC



Source : STMT France Travail

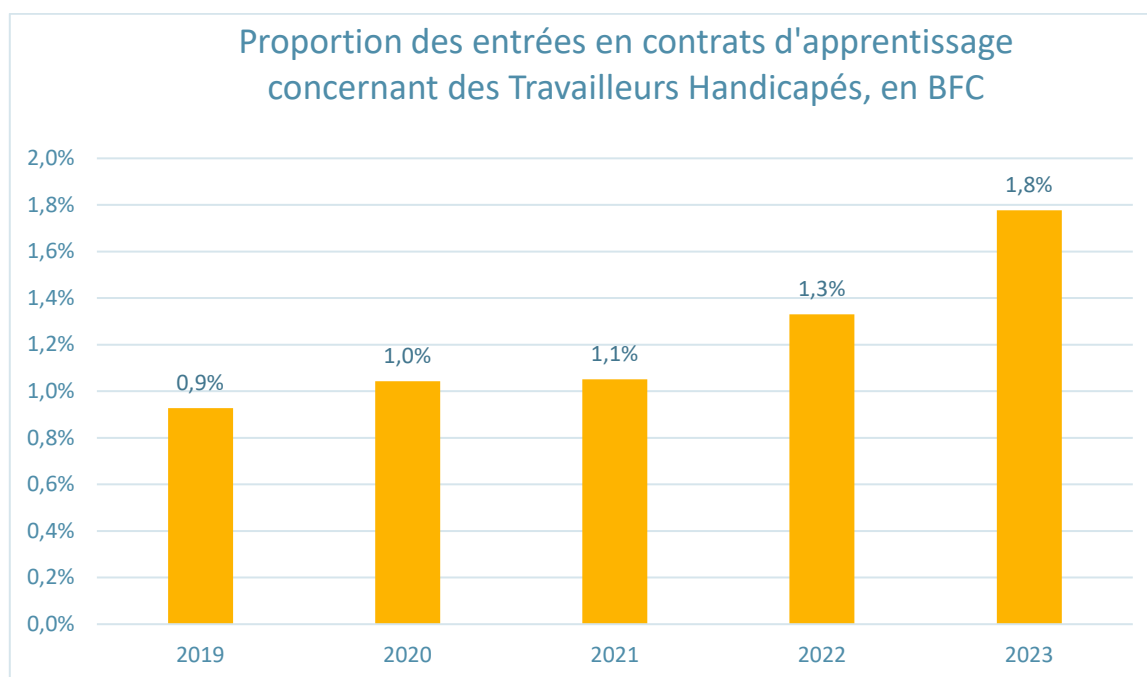


Enjeux et perspectives

- Mobiliser les outils déployés dans le cadre la plateforme de l'inclusion : Carnet de bord, DORA , Immersion facilitée, Emplois de l'inclusion.
- De nouvelles solutions d'accompagnement vers et dans l'emploi en milieu ordinaire tel l'Emploi accompagné avec pour objectif d'homogénéiser et d'améliorer les pratiques et les organisations
- Créer un espace de partage d'informations et d'échange de pratiques entre professionnels de l'insertion, permettant d'améliorer la visibilité et la coordination des dispositifs existants pour l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap sur le territoire BFC (Matinale)
- Accompagner à l'accès ou retour à l'emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap et faire reculer les préjugés ou les appréhensions des recruteurs face à une personne en situation de handicap (Handijob, webinaires, vidéos, [DuoDay](#)...)

2.2.2. Les jeunes TH de plus en plus présents dans les contrats d'alternance

En 2023, 530 TH entrent en contrat d'apprentissage en Bourgogne-Franche-Comté, contre 386 en 2022 et 276 en 2021. Cette hausse plus prononcée que l'augmentation totale du nombre de nouveaux contrats conduit à une part d'entrées en contrats concernant des TH atteignant 1,8% en 2023 : une proportion ayant doublé en quatre ans.⁶



Source : DARES SIA données provisoires - Comptage au lieu de l'établissement employeur

En 2023, 35 000 jeunes en accompagnement par les Missions locales de la région entrent en emploi, alternance, formation ou immersion en entreprise, soit 13% de moins qu'en 2022. Parmi elles et eux, 1 850 ont une RQTH, un chiffre en hausse de 32% sur un an qui conduit à une proportion d'entrée TH atteignant 5,3% en 2023, contre 3,5% en 2022.

¹⁴ Source : DARES SIA données provisoires - Comptage au lieu de l'établissement employeur



Cette progression se poursuit au 1^{er} semestre 2024, avec 6,0% d'entrées TH (contre 5,0% au 1^{er} semestre 2023). Pour le tout public, 4,4% de ces entrées en situation concernent l'alternance (1 550 contrats en 2023), une proportion qui se stabilise, alors qu'elle est en hausse pour les jeunes ayant une RQTH. Elles et ils sont 59 à entrer en alternance en 2023, contre 38 en 2022.⁷

Dans une démarche d'amélioration continue d'inclusion des alternants, la législation a évolué⁸ pour les mineurs de seize ans et plus, certains titres spécifiques confèrent le statut de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (AEH, allocation d'éducation enfant handicapé, PPS projet personnalisé de scolarisation et PCH – prestation de compensation du handicap)

Enjeux et perspectives

- La promotion de l'alternance des personnes en situation de handicap auprès des employeurs et la mobilisation des acteurs de l'alternance et de l'insertion.
- Développer l'alternance auprès du public cible (candidat à l'alternance et employeur) avec l'idée que « c'est possible » via la création et la diffusion de flyers alternance à destination des [apprenants](#) et des [employeurs](#)

Paroles d'expert

- Le nouveau Réseau pour l'emploi favorise l'utilisation de la clé d'entrée « jeunes » plutôt que par structure accompagnante. Il faut avoir en tête que les jeunes sont accompagnés par le réseau des missions locales mais aussi par France Travail et Cap Emploi. Il sera important d'observer l'ensemble des jeunes quelle que soit leur structure accompagnante. De plus, avec le RPE tous seront inscrits à France Travail et les données seront plus exhaustives et on peut anticiper une hausse des données puisque les DETH seront mieux repérés (Cheops BFC)
- Il y a bien une progression régulière de la proportion de jeunes qui disposent de RQTH observées sur le terrain. Il existe aussi un travail « invisible » à ces chiffres, une partie des jeunes arrive en mission locale sans avoir encore de reconnaissance administrative de leur situation, et ils seront accompagnés par leur conseiller vers une RQTH. Cela peut expliquer pourquoi la moyenne d'âge des jeunes TH est plus élevée que le tout public. ARML.

⁷ Source : i-milo, traitement ARML BFC

¹⁵ Article 136 de la loi du 21 février 2022



2.2.3. Les contrats aidés CAE-PEC

En Bourgogne-Franche-Comté, on constate une augmentation de la part des BOE dans les CAE-PEC prescrits depuis 2021 malgré une variation de l'enveloppe régionale annuelle chaque année.

En 2023, 17% des entrées en CAE-PEC concernent des BOE, contre 16% en 2022 et 14% en 2021, soit un retour aux valeurs observées en 2019. Le nombre de contrats concernant les BOE connaît en effet une baisse 2022-2023 moins importante que pour le tout public : -9% contre -18%. Cette tendance se poursuit au 1^{er} semestre 2024, avec une part d'entrées BOE atteignant 20%, deux points de plus qu'au 1^{er} semestre 2023.

Evolution du pourcentage de BOE signataires de contrats aidés CAE PEC en BFC



2019 : 17%
2020 : 17%
2021 : 14%
2022 : 16%
2023 : 17%

Source : Dares, Traitement Dreets - SESE (données provisoires)

Enjeux et perspectives

- Destinés à soutenir l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi, **les PEC**, en 2023, se recentrent sur les personnes les plus éloignées de l'emploi, dont les BOE et certains métiers en tension.
- **Donner plus d'ambition, mieux coordonner et analyser les impacts des mesures existantes** : Duoday, SEPH, apprentissage

Paroles d'expert

- Les contrats aidés connaissent des variations en fonction du fléchage de publics prioritaires. Le nombre de contrat réalisés dépend des orientations de l'Etat et des volumes financés au total. Le taux de prise en charge varie d'une année sur l'autre de 40 à 55% sur les dernières années, mais cela ne semble pas affecter le volume de PEC TH contractualisés par exemple. DREETS BFC.

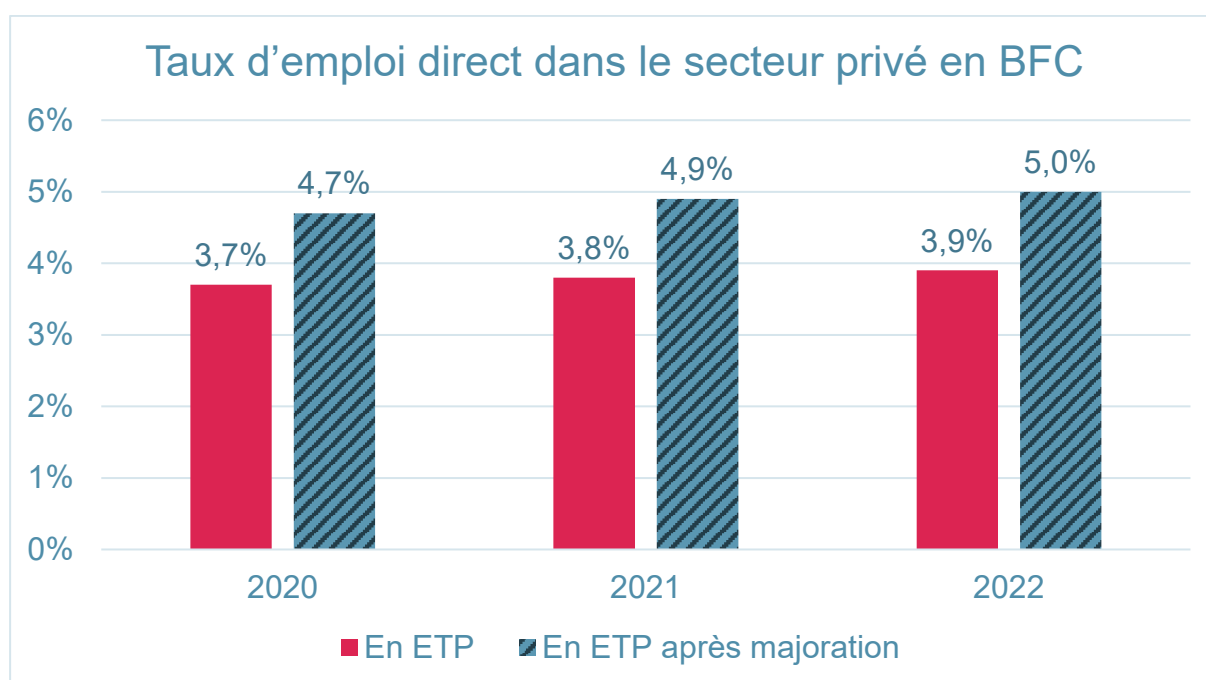


3. La mobilisation du monde économique

3.1. Le secteur privé

En 2022, en Bourgogne-Franche-Comté le taux d'emploi direct des BOE est de 3,9%⁹ et de 3,5% au niveau national dans le secteur privé, contre 3,8% en 2021 et 3,7% en 2020. Ce sont ainsi 20 000 BOE employés dans les entreprises assujetties de la région (+9,7% en un an), représentant 12 700 équivalents temps plein (+4,3% depuis 2021). Cette hausse plus marquée que l'effectif assujetti et donc que l'objectif fixé par l'obligation d'emploi conduit à un taux d'atteinte de l'OETH de 93% en 2022, soit 2 points de plus qu'en 2021 et 12 points de plus qu'en France entière. Autrement dit, les entreprises de Bourgogne-Franche-Comté emploient 93% des effectifs BOE attendus par la loi.

En 2024, [une note d'analyse](#) sur la réponse à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en Bourgogne-Franche-Comté a été réalisée et se trouve disponible dans [la rubrique productions du site du PRITH](#).



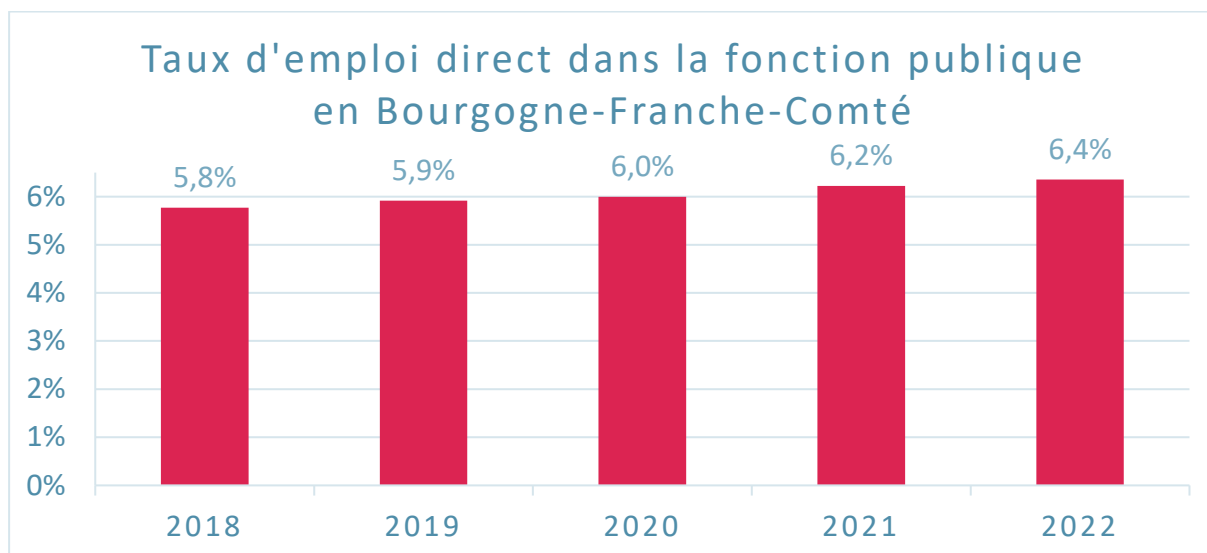
Dares, DSN-Sismmo, extraction en septembre 2023 ; données provisoires pour 2021 et 2022

⁹ Dernières données disponibles à date de rédaction.



3.2. La fonction publique

Au 31 décembre 2022 en Bourgogne-Franche-Comté, **le taux d'emploi direct est de 6,4%**¹⁰ soit au-dessus de l'objectif fixé par la loi. La tendance à la hausse observée depuis 2018 se poursuit : +0,2 point en un an, comme l'année précédente. Il est de 0,7 point supérieur au taux observé à l'échelle nationale¹¹.



Source : FIPHFP, DOETH au 31/12

Zoom sur... Le taux d'emploi direct



À noter : les taux d'emploi dans le secteur privé et public ne sont pas comparables.

Dans **le secteur privé**, le taux d'emploi direct est calculé en rapportant le nombre de BOE à l'effectif salarié, tous deux en équivalent temps plein, c'est-à-dire au comptabilisés au prorata de la durée passée dans l'entreprise et de la quotité de travail¹².

Dans la fonction publique en revanche, il comptabilise le nombre de BOE **ainsi que d'agents reclassés**, rapporté à l'effectif total rémunéré. Pour ces deux nombres, chaque agent compte pour une unité¹³.

¹⁰ Source : FIPHFP, DOETH au 31/12

¹¹ Source : FIPHFP, *Rapport d'activité 2023*

¹² Source : Agefiph

¹³ Source : FIPHFP



Enjeux et perspectives

- Apporter une offre de service simplifiée et visible aux entreprises, et notamment aux **TPE et PME**, pour mener à bien leur politique d'inclusion. Cet objectif est également traduit dans le plan stratégique national 2023-2027 de l'Agefiph et dans le protocole régional signée le 7 juillet 2023 entre la Région, l'Etat et France Travail.
- La loi pour le Plein emploi vise également à renforcer **l'accompagnement des entreprises dans leurs recrutements inclusifs** par le nouveau Réseau Pour l'Emploi (RPE)
- Mobiliser les entreprises locales autour de la loi Plein Emploi et des pratiques inclusives de recrutement via une Journée régionale « Les entreprises s'engagent », un ESCAPH'GAME ou un DuoDay inversé
- Poursuivre la **professionnalisation des acteurs du monde économique et social** avec le déploiement d'outils, d'une offre de professionnalisation et de mise en réseau (Service numérique d'appui à la professionnalisation, RRH, Handi-Pacte)
- **Développer le dialogue social** et encourager la montée en **responsabilité sociale et environnementale** des entreprises avec des initiatives telles que les entreprises s'engagent, le réseau des référents handicap ou le Handi-Pacte.
- Soutenir **les secteurs en tension** en menant une réflexion sur les métiers accessibles et dynamiques dans les secteurs privés et publics ; Développer une approche par filière en s'appuyant notamment sur les OPCO

Paroles d'expert

- Le taux d'emploi direct dépend aussi beaucoup de la structure des emplois dans un territoire, ainsi que de l'âge de la population en emploi. Par exemple en BFC le territoire est très « industriel » et la cartographie des métiers accroît le risque d'usure ou de survenue d'un handicap au travail. C'est le même constat pour la fonction publique qui a des structures d'emploi différentes selon les départements. Cheops BFC, DREETS BFC.¹⁴

¹⁴ Une [analyse approfondie 2024](#) des données sur la réponse à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en Bourgogne-Franche-Comté est disponible dans [la rubrique productions du site du PRITH](#).



4. Le maintien dans l'emploi

4.1. Une stabilisation des inscriptions à France Travail suite à licenciement pour inaptitude

En 2023, la Bourgogne-Franche-Comté a enregistré 3 770 inscriptions à France Travail consécutives à des licenciements pour inaptitude, **une stabilisation mettant fin à la forte hausse observée depuis 2020**, ou depuis 2018 en faisant abstraction de la période de crise sanitaire.

Caractéristiques des personnes inscrites en 2023 à France Travail à l'issue d'un licenciement pour inaptitude Bourgogne-Franche-Comté



- 58 % sont des femmes,
- 47 % sont âgées de 50 ans ou plus,
- 34 % sont des employées qualifiées et employés qualifiés,
- 12 % ont une RQTH,
- **77 % sont non bénéficiaires d'une obligation d'emploi**,
- 62 % exercent dans le domaine tertiaire.

Source : France Travail – SISP/STMT – année 2023

Paroles d'expert

→ Les caractéristiques du territoire peuvent affecter grandement les données. Par exemple, l'absence de médecins de travail ou au contraire l'arrivée de nouveaux médecins peuvent faire varier le nombre de licenciements pour inaptitude à l'échelle d'un petit département, en particulier si les licenciements représentent quelques dizaines de situations uniquement. En cas de pénurie de médecins, certaines situations qui correspondent à des inaptitudes ont pu passer par des licenciements pour d'autres motifs, par défaut. MDPH 70.

4.2. Les prises en charge et accompagnements par les opérateurs de terrain

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

En 2023, le **Service social de la CARSAT**¹⁵ a accompagné 8 618 bénéficiaires dans le cadre de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP), contre 8 757 assurés en 2022 et 8 894 en 2021), dont 55% ont entre 46 et 59 ans. Les actions PDP ayant pris fin ont permis à 26% des assurés accompagnés d'être maintenus en emploi, 26% sont indemnisés par France Travail avec un projet de reconversion et 22% ont à la sortie une solution sociale.

¹⁵ Source : [Bilan CARSAT 2023 de la Prévention de la désinsertion professionnelle en Bourgogne-Franche-Comté](#)

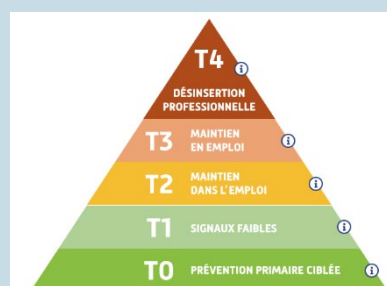


En complément, une disposition de la nouvelle Convention d'objectifs et de Moyens de la CARSAT et la CPAM prévoit le suivi des assurés six mois après la clôture de leur dossier depuis septembre 2023, ce qui donnera plus de visibilité sur le parcours de la personne (source : CARSAT).

En 2023, 1 245 services de maintien dans l'emploi ont été ouverts par les **Cap emploi** de Bourgogne-Franche-Comté, soit 12% de plus qu'en 2022¹⁶. Cette hausse se poursuit au 1^{er} semestre 2024. Les services de maintien dans l'emploi traités sur l'année 2023 concernent à 37% des personnes avec un niveau de formation 3 (CAP, BEP, ...) ou moins. Les services de maintien dans l'emploi clos poursuivent également leur hausse : +13% entre 2022 et 2023. Hors parcours clos pour causes exogènes, ils conduisent à 96% à un maintien réussi.

Enjeux et perspectives

- Inverser la courbe des licenciements pour inaptitude
- Mieux identifier les actions de PDP et du MDE réalisées par les **SPST**
- Suite à la réforme de la santé au travail, répondre à l'enjeu d'articulation des **cellules PDP CARSAT** et **SPST**
- Diffuser le **guide du maintien** dans l'emploi et retour d'expérience des entreprises
- Visibiliser les **offres de services** des opérateurs du maintien dans l'emploi grâce à la **cartographie du PRITH BFC**
- **Sensibiliser les professionnels de santé** aux enjeux de la PDP et les informer du réseau d'acteurs (plaquette d'information PRITH)
- **Créer un espace de partage d'informations et d'échange de pratiques entre professionnels et acteurs de l'entreprise, permettant d'améliorer la visibilité et la coordination des dispositifs existants pour le maintien dans et en emploi des personnes en situation de handicap (matinale)**
- **Articuler** les initiatives du PRITH et le PRST4
- Promouvoir une intervention coordonnée selon le niveau de la **pyramide des fragilités** (ci-contre)
- Sensibiliser au maintien dans / en emploi dans le secteur de l'aide à la personne : sensibiliser et outiller les responsables de sites, l'encadrement intermédiaire et les professionnels qui agissent autour des salariés, sensibiliser les salariés pour qu'ils ou elles puissent réfléchir précocement à leur évolution professionnelle



Pyramide des fragilités - CARSAT BFC

¹⁶ Source : Agefiph



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

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

Depuis juillet 2023 les SPST doivent transmettre un certain nombre d'indicateurs de suivi à la Direction Générale du Travail. Cela devrait permettre d'avoir une plus grande visibilité sur des indicateurs en lien avec le maintien dans l'emploi et la PDP.