

Diagnostic partagé

Du PRITH de Bourgogne-Franche-Comté

11/01/2024



PLAN RÉGIONAL
D'INSERTION DES
TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS



Table des matières

1.	Les personnes en situation de handicap	4
1.1.	Les élèves en situation de handicap.....	4
1.2.	Les reconnaissances en hausse régulière sur tout le territoire.....	4
1.3.	Une baisse de la demande d'emploi moins marquée pour les demandeurs d'emploi handicapés à l'échelle régionale	5
2.	L'accompagnement à l'emploi.....	7
2.1.	Dispositifs en amont de la qualification : DAQ et inclus'pro	7
2.2.	L'insertion professionnelle : un marché du travail dynamique qui demeure moins favorable aux BOE qu'au tout public.....	9
3.	La mobilisation du monde économique	11
3.1.	Le secteur privé: un périmètre d'assujettissement en évolution	11
3.2.	La fonction publique	13
4.	Le maintien dans l'emploi.....	14
4.1.	Les licenciements pour inaptitude, de nouveau en hausse par rapport à la situation pré-Covid	14
4.2.	Les prises en charge et accompagnements par les opérateurs de terrain : une augmentation faible mais régulière	14

Remerciements

La Dreets, l'Agefiph, et le FIPHFP remercient les fournisseurs de données ainsi que les participants et participantes aux deux ateliers de co-analyse qui se sont tenus en octobre 2023.





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 dernier 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, en attente de promulgation, 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'ateliers de co-analyse permettant d'approfondir la compréhension des dynamiques territoriales, pour *in fine*, toujours mieux répondre aux objectifs du PRITH : l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

M. EURY

Mme SEGAUD

M. GEURTS

DREETS

Agefiph

FIPHFP

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



1. Les personnes en situation de handicap

1.1. Les élèves en situation de handicap

En 2018-2019², pour mille élèves en milieu ordinaire en Bourgogne-Franche-Comté dans le premier ou second degré, 26 sont en situation de handicap, cette proportion est plus élevée dans le premier degré (28.2 ‰) que dans le second (23.5 ‰)³. En augmentation d'environ un pour mille par an depuis 2015-2016, ce chiffre traduit un renforcement des mesures de compensation destinées aux élèves en situation de handicap, telles que la création de nouveaux dispositifs adaptés ou encore l'accompagnement humain assuré par un nombre d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) multiplié par 2.3 en France entre 2017 et 2022⁴.

Enjeux et perspectives

Le nombre croissant d'élèves en situation de handicap bénéficiant d'une scolarisation en milieu ordinaire (entre 2017 et 2022, une hausse de 34% des élèves en situation de handicap scolarisés par l'Education nationale) s'accompagne de plusieurs défis majeurs :

- **L'ambition de l'école inclusive** portée par la CNH d'avril 2023 pour tous les enfants et adolescents, y compris ceux scolarisés en établissements spécialisés.
- Un accompagnement à la scolarité des élèves pour le **développement de parcours formatifs** de l'école jusqu'aux études supérieures.
- Un **soutien à la coopération et à la professionnalisation** des acteurs de l'Education nationale, du médico-social et de l'insertion professionnelle.
- **La promotion de la voie de l'apprentissage** pour l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap grâce à la mobilisation de dispositifs d'appui (par ex en BFC la Prestation d'Accompagnement Vers l'Alternance ([PAVA](#)))
- Le développement d'outils, tel que la Ressource Handicap Formation (RHF) ou PRISME BFC, pour soutenir **la montée en compétences et l'interconnaissance des acteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation.**

1.2. Les reconnaissances en hausse régulière sur tout le territoire

Les MDPH exercent une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes en situation de handicap. Elles délivrent notamment les Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et reconnaissances d'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), principales reconnaissances administratives des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). En 2022⁵, près de 16% des 191 113 décisions prises par les MDPH de la région concernent la délivrance d'une RQTH soit 30 237 décisions (+1,8% par rapport à 2021).

² À ce jour, les dernières données disponibles auprès de l'EN

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

⁴ Source : IGÉSR, Rapport 2022 *La scolarisation des enfants en situation de handicap*

⁵ Les dernières données annuelles des MDPH disponibles pour l'ensemble de la région BFC concernent l'année 2022



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. Les décisions d'AAH représentent 10% des décisions prises par les MDPH de la région en 2022⁶ et 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 2017⁷.

Enjeux et perspectives

Le suivi du nombre de reconnaissances administratives du handicap en cours de validité permet d'éclairer une partie de la population des politiques emploi et handicap. Au-delà de l'indicateur perfectible, 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** (par ex attribution RQTH automatique dans certaines situations) ou par **l'assouplissement des transitions entre milieu protégé et milieu ordinaire** (Plan de transformation des ESAT)

1.3. Une baisse de la demande d'emploi moins marquée pour les demandeurs d'emploi handicapés à l'échelle régionale

Au 30 septembre 2023, **20 899 demandeurs 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 Comté**, soit 2% de plus que la moyenne nationale⁸ (9%).

Entre le 30 septembre 2022 et le 30 septembre 2023, la région a enregistré une augmentation de 3,1 % du nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi, tandis que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en Bourgogne-Franche-Comté, on observe une baisse de 2 %. À l'échelle nationale, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi a connu une hausse de 2,3 %, alors que la moyenne pour l'ensemble des demandeurs d'emploi a diminué de 0,9 %.

Toujours sur la même période, on note que le département de la Saône-et-Loire affiche la plus forte proportion de DE BOE avec 12 %, suivie de la Côte-d'Or, de la Nièvre, de la Haute-Saône et de l'Yonne avec 11 %.

⁶ Source : les MDPH de Bourgogne-Franche-Comté – données d'activité 2022

⁷ Sources : MSA, CNAF, INSEE

⁸ Source : Pôle Emploi - Fiche population demandeurs d'emploi les BOE en BFC au 30 septembre 2023



En ce qui concerne l'année 2022, la proportion de DE BOE retrouve un niveau proche des valeurs pré-Covid, dans un contexte de baisse de l'ensemble de la demande d'emploi.

Par rapport à la demande d'emploi tout public, les BOE restent un public plus âgé avec 53% de 50 ans et plus, d'un niveau de formation fortement inférieur et plus souvent au chômage de longue durée : 55% d'entre eux sont inscrits depuis plus d'un an, contre 44%⁹ en moyenne.

Caractéristiques des DE BOE en Bourgogne–Franche-Comté¹⁰



Source : STMT Pôle Emploi

Enjeux et perspectives

Dans un contexte où le taux de chômage demeure historiquement bas, des tensions sur divers métiers¹¹ 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, en attente de promulgation, 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** que ce soit pour les personnes en ESAT, en EATT (Entreprises adaptées de travail temporaire) ou encore en Entreprise adaptée.

⁹ Source : Pôle Emploi - Fiche population demandeurs d'emploi les BOE en BFC au 30 septembre 2023

¹⁰ Source : STMT Pôle Emploi (moyenne 2^{ème} trimestre 2023)

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



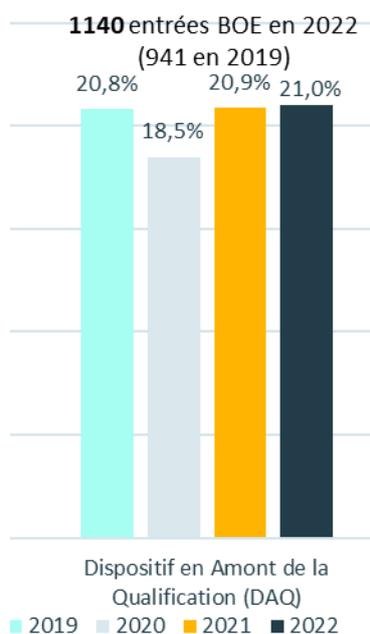
2. L'accompagnement à l'emploi

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. **Pour rappel en 2020, la crise sanitaire a eu un fort impact sur la participation aux dispositifs de préparation à l'emploi.** En 2021, un phénomène de rebond est observé pour le **dispositif du DAQ du Conseil Régional**, avec des entrées dépassant même le niveau pré-Covid. En dehors de la période de crise sanitaire, le taux d'entrée de personnes en situation de handicap sur ce dispositif se maintient à un niveau élevé et augmente en 2022 pour atteindre 21%. L'offre **Inclu'Pro Formation**, dédiée aux personnes en situation de handicap, après un effet d'aubaine observé au 1^{er} semestre 2022 lié à son lancement en 2021, connaît une stabilisation de ses entrées en 2023.

Dispositif Amont de la Qualification



Source : Conseil régional



Inclu'Pro Formation

501 entrées en BFC au 1^{er} semestre 2023

678 entrées au 1^{er} semestre 2022

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.



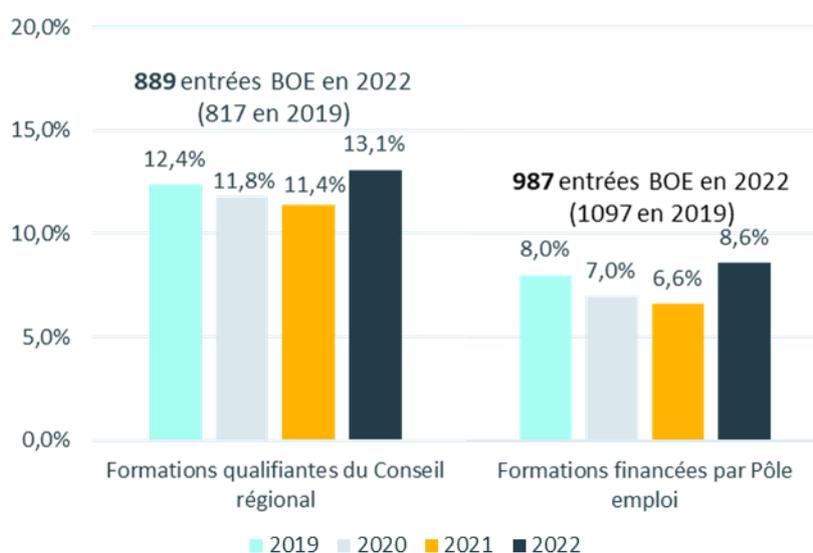
Les dispositifs qualifiants financés par Pôle emploi et le Conseil Régional

En 2022, le nombre de DEBOE bénéficiant d'une formation qualifiante du Conseil Régional a augmenté de 6 % par rapport à 2021, et on observe également une hausse de 21 % de formations financées par Pôle emploi pour les DEBOE.

Une tendance à la hausse du nombre de DEBOE bénéficiant d'une formation qualifiante du Conseil Régional est observée de manière marquée depuis 2018. L'année 2021 marquait un retour des DEBOE dans la plupart des dispositifs, bien que leur participation reste en deçà des niveaux antérieurs à la pandémie, à l'exception des formations proposées par le Conseil Régional.

Enfin, concernant les dispositifs spécifiques, il faut noter une augmentation de +2.4% pour les DEBOE entrés dans les établissements et services de pré-orientation ou de réadaptation professionnelle (ESRP et ESPO)¹².

Part de BOE dans les entrées par dispositif



Source : Conseil régional, Pôle emploi

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, la Ressource Handicap Formation 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 de **reconversion professionnelle** à disposition des personnes en situation de handicap ([outils disponibles à partir de janvier 2024 sur le site du PRITH BFC](#)).

¹² 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 Pôle emploi pour un retour à l'emploi supérieur à 2019

Au 4^{ème} trimestre 2022, en BFC, les sorties de la demande d'emploi de Pôle emploi dépassent légèrement les chiffres du quatrième trimestre 2019, pour les Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi¹³ avec une augmentation de 1,71 % (quasiment identiques à 2019 pour le Tout Public).

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

Enjeux et perspectives

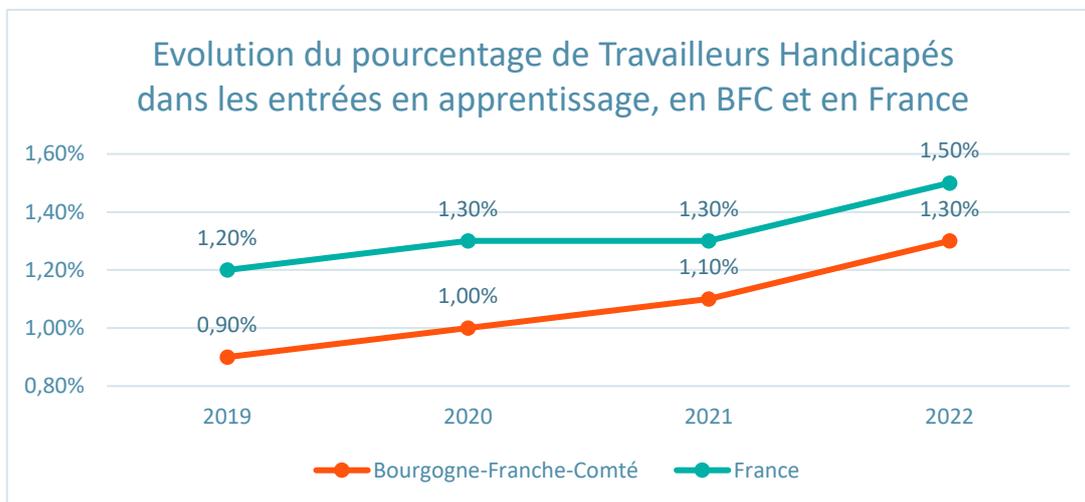
- Mobiliser les outils déployés dans le cadre la plateforme de l'inclusion : Carnet de bord, DORA, Immersion facilitée, Emplois de l'inclusion.
- Renforcer la prévention de la désinsertion professionnelle en luttant contre le chômage de longue durée (au moins 1 an) et de très longue durée (au moins 2 ans) chez les BOE.
- De nouvelles solutions d'accompagnement vers et dans l'emploi en milieu ordinaire tel l'Emploi accompagné, transformé en plateforme d'Emploi accompagné.

¹³ Source : STMT Pôle Emploi - Dares, traitement Dreets – SESE



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

En 2022, 386 entrées de BOE en contrat d'apprentissage ont été enregistrées, sur 29 009 contrats au total. Un chiffre en augmentation mais représentant seulement 1.30% des contrats signés¹⁴.



Source : DARES SIA données provisoires actualisées au 31/08/23

Si durant l'année 2022, les entrées en alternance, en emploi, formation ou immersion de jeunes des Missions locales de jeunes ayant déclarés une RQTH restent inférieures à leur niveau de 2019, les entrées en alternance uniquement, elles, n'ont cessé d'augmenter depuis 2019, jusqu'en 2021. En 2022, ce sont 1796 jeunes en accompagnement par les Missions locales de BFC qui accèdent à l'alternance, soit 12% de moins qu'en 2021. Parmi ces nouveaux contrats d'alternance, 38 concernent des jeunes ayant une RQTH, contre 45 en 2021, 31 en 2020 et 22 en 2019.

Dans une démarche d'amélioration continue d'inclusion des alternants, la législation a évolué¹⁵ pour les mineurs de seize ans et plus, certains titres spécifiques confèrent le statut de RQTH.

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.

Après une baisse en 2021 (14%) et 2022 (16%) de la part des BOE dans les contrats aidés, la tendance en novembre 2023 revient à celle de la période pré-covid soit 17% des CAE-PEC prescrits.

¹⁴ Source : DARES SIA données provisoires actualisées au 31/08/23 - Comptage au lieu de travail

¹⁵ Article 136 de la loi du 21 février 2022



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



- 2019 : 17%
- 2020 : 17%
- 2021 : 14%
- 2022 : 16%
- Au 25/11/2023 : 17%

Source : Pop - DGEFP

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.

3. La mobilisation du monde économique

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

La réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) dans le secteur privé, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020, a apporté des changements à tous les niveaux.

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

Les déductions et minorations des contributions éventuellement dues par les entreprises ont aussi connu des changements. »¹⁶

En 2021, en Bourgogne-Franche-Comté le taux d'emploi direct des BOE est de 3,8%¹⁷ et de 3,5% au niveau national dans le secteur privé, contre 3,7%¹⁸ en 2020, soit une tendance à

¹⁶ Source : Dares, *Travailleurs handicapés : une déclaration simplifiée et de nouvelles règles applicables*

¹⁷ Dernières données disponibles à date de rédaction.

¹⁸ Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares - année 2020



la hausse. La région compte en 2021, 3 870 entreprises assujetties qui ont employé 315 901 individus, parmi lesquelles figurent 18 063 Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi (BOE) représentant l'équivalent de 11 997 emplois à temps plein¹⁹.

Avant la réforme de l'OETH, en 2019, en BFC, on comptait 3 850 établissements privés assujettis employant 328 286 personnes dont 17 668 BOE représentant 12 864 équivalents temps pleins, pour un taux d'emploi direct de 3.9%²⁰, stable depuis 2015 (contre 3.5% au niveau national²¹).

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

¹⁹ Le nombre d'équivalents temps pleins est calculé au prorata de la durée passée dans l'entreprise et de la quotité de travail

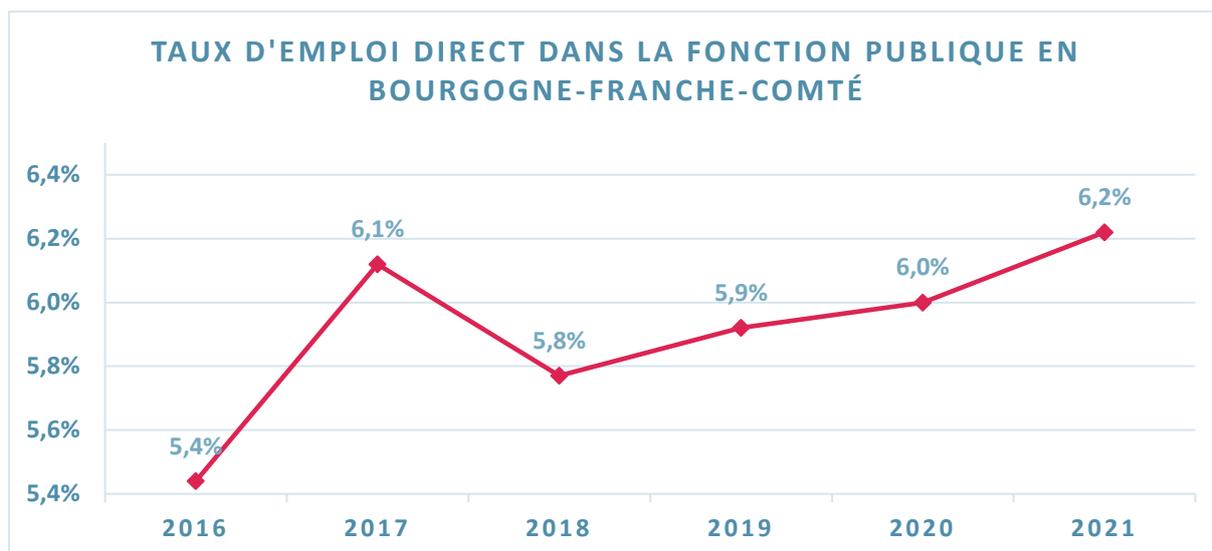
²⁰ Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares - année 2019

²¹ Source : Dares, *Obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2019*



3.2. La fonction publique

Au 31 décembre 2021 en Bourgogne-Franche-Comté, **le taux d'emploi direct est de 6.2%**²² soit au-dessus de l'objectif fixé par la loi, et en augmentation par rapport à l'année précédente +0.2%. Comme les autres années, une tendance à la hausse est perceptible, + 0.3 point depuis 2019 et 0.4 points depuis 2018. Il est de 0.77 point supérieur au taux observé à l'échelle nationale²³.



Source : FIPHFP, DOETH au 31/12/2021



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 travail²⁴.

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 unité²⁵.

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

²² Source : FIPHFP, DOETH au 31/12

²³ Source : FIPHFP, *Rapport annuel 2020*

²⁴ Source : Agefiph

²⁵ Source : FIPHFP



dans le protocole régional signée le 7 juillet 2023 entre la Région, l'Etat et Pôle emploi.

- La loi pour le plein emploi vise également à renforcer **l'accompagnement des entreprises dans leurs recrutements inclusifs** par l'opérateur France Travail
- 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 (RRH, Handipacte, Modul'Pro,)
- **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 Handipacte.
- 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

4. Le maintien dans l'emploi

4.1. Les licenciements pour inaptitude, de nouveau en hausse par rapport à la situation pré-Covid

En 2022, la Bourgogne-Franche-Comté a enregistré 3 770 inscriptions à Pôle emploi consécutives à des licenciements pour inaptitude, atteignant ainsi un pic depuis 2016. Cette augmentation fait suite à une croissance notable en 2019 (+10 % en un an), suivie d'une réduction due à la crise sanitaire en 2020 (-16 % en un an). Entre 2021 et 2022, **le nombre de licenciements pour inaptitude a augmenté de 14 %.**

Caractéristiques des personnes inscrites en 2022 à Pôle emploi à l'issue d'un licenciement pour inaptitude Bourgogne-Franche-Comté



- 58 % sont des femmes,
- 46 % sont âgées de 50 ans ou plus,
- 35 % sont des employées qualifiées et employés qualifiés,
- 12 % ont une RQTH,
- **80 % sont non bénéficiaires d'une obligation d'emploi,**
- 51 % exercent dans le domaine tertiaire.

Source : Pôle Emploi – SISP/STMT – année 2022

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

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



En 2022, le **Service social de la CARSAT** ²⁶ a accompagné 8 745 bénéficiaires dans le cadre de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle, dont 55.9% ont entre 46 et 59 ans. Les actions PDP (Prévention de la désinsertion professionnelle) ayant pris fin ont permis à 24% des assurés accompagnés, soit 2100 personnes, de rester en poste dans leur entreprise d'origine ou une autre entreprise, 28% sont indemnisés par Pôle Emploi avec un projet ou une formation professionnelle et 29% ont à la sortie une solution sociale, et 19% ont trouvé d'autres solutions.

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 2022, 1 161 parcours d'accompagnement au maintien dans l'emploi par les **Cap emploi** de Bourgogne-Franche-Comté ont été ouverts, soit 7% de plus qu'en 2021. En 2020, une augmentation de 35% permettait un retour à des valeurs supérieures au niveau pré-Covid (1 011 parcours ouverts en 2019²⁷). Elle concerne en 2022 à 47% des personnes de 50 ans ou plus, et 71% des employeurs de 20 salariées et salariés ou plus. Toujours en 2022, hors parcours clos pour causes exogènes, 95% des fins d'accompagnement par Cap emploi ont permis un maintien au même poste ou à un autre poste, soit 928 maintiens dans l'emploi réussis en Bourgogne-Franche-Comté.

Sur certains territoires, Cap emploi observe une diminution du nombre de parcours clos. Ce n'est pas le cas de la Bourgogne Franche Comté dont le nombre de parcours clos en 2022 est identique à celui post covid. Le phénomène de baisse peut s'expliquer par un rallongement des parcours des personnes (plus d'arrêts maladie, des parcours de maintien plus longs, qui font baisser le nombre d'accompagnements clos sur l'année).

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. Ces données devraient être disponibles en 2024 (source : MIRT de BFC).

²⁶ Source : [Bilan CARSAT 2022](#)

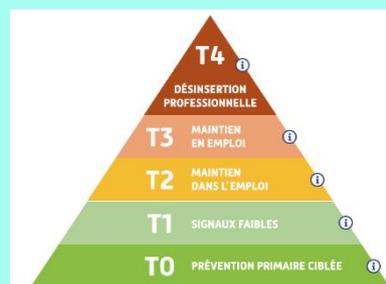
²⁷ Source : Agefiph





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



Pyramide des fragilités - CARSAT BFC