

Plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés de la région Île-de-France - PRITH IDF -

Diagnostic régional
préparatoire au PRITH

2011

■ Diagnostic des publics et de l'offre de services :

- Accéder à l'emploi
- Rester en emploi
- Accueillir des TH dans son établissement
- Renforcer le niveau de formation des TH



*Rapport établi le 25 mai 2011,
dernière mise à jour le 8 septembre 2011*

Institutions ayant contribué à la réalisation du diagnostic :

- Agefiph - Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
- Assurance maladie
- Conseil régional Île-de-France
- Préfecture de région- DIRECCTE
- FIPHFP - Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
- MDPH – Maisons Départementales des Personnes Handicapées
- Pôle Emploi
- Éducation nationale
- Ministère enseignement supérieur et recherche

Vos correspondants sur cette production :

Jean DUTOYA

E-mail : jean.dutoya@amnyos.com

Bureau de rattachement : Paris

Frédéric BERTRAND

Rémi DHESSÉ

Stéphanie GUIBERT

Noch KONG

Julien NEGRE



■
Siège social
11, avenue Philippe Auguste
75011 **PARIS**
Tél.: 0811 06 06 66 – fax : (33) 1 43 13 26 65

■
Le Gemellyon Nord – 53, boulevard Vivier Merle
69003 **LYON**
Tél. : 0811 06 06 66 – fax : (33) 4 72 72 09 55

■
Antelios bât. F – 75, rue Marcelin Berthelot
13858 **AIX-EN-PROVENCE** cedex 3
Tél. : 0811 06 06 66 – fax : (33) 4 42 60 86 11

Sommaire

1. Informations liminaires.....	6
1.1 La démarche "PRITH".....	6
1.1.1 <i>Qu'est ce que le PRITH ?</i>	6
1.1.2 <i>La gouvernance du PRITH : composition des comités technique et de pilotage</i>	7
1.2 Objet et méthodologie du diagnostic.....	8
1.2.1 <i>Un diagnostic visant avant tout une lecture panoramique de l'insertion des TH, dans une double optique de connaissance collective et de préparation du plan d'actions</i>	8
1.2.2 <i>Une méthodologie d'élaboration du diagnostic combinant recueil statistique et participation des acteurs</i>	9
2. Synthèse générale du diagnostic.....	11
2.1 Structure de la population TH en IDF : synoptique d'ensemble.....	11
2.2 Tableau de bord : indicateurs clefs de l'insertion des TH.....	13
2.3 Les principaux points saillants du diagnostic régional.....	16
2.4 Récapitulatif forces/ faiblesses.....	21
3. Les publics bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).....	22
3.1 Les reconnaissances effectuées par les MDPH.....	23
3.2 Les reconnaissances effectuées par l'assurance maladie.....	27
3.2.1 <i>Les titulaires d'une rente d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle (AT-MP)</i>	27
3.2.2 <i>Les titulaires d'une pension d'invalidité</i>	27
3.3 Synthèse intermédiaire sur la connaissance des publics BOE.....	29
4. Accéder à l'emploi (DETH- DEBOE).....	30
4.1 Données statistiques de repères sur le public DETH.....	30
4.1.1 <i>Volumétrie et proportion</i>	30
4.1.2 <i>Évolution comparée des DETH et des DE tous publics</i>	31
4.1.3 <i>Des caractéristiques très marquées en termes d'âge, de niveau de qualification et d'ancienneté dans le chômage, justifiant le caractère prioritaire de ce public</i>	32
4.1.4 <i>Les flux d'entrée et de sortie</i>	34
4.1.5 <i>Les catégories d'emploi</i>	35
4.1.6 <i>Les métiers sur lesquels sont positionnés les DETH</i>	35
4.2 Diagnostic de certaines composantes clefs de l'offre de services ouverte aux DETH.....	38
4.2.1 <i>Préalable : repérage des grandes fonctions à assurer dans le cadre d'un parcours d'accès à l'emploi</i>	38
4.2.2 <i>Les MDPH en "porte d'entrée et point d'aiguillage"</i>	38
4.2.3 <i>Les intermédiaires de l'emploi – Pôle emploi et Cap Emploi en particulier – comme "chef d'orchestre" des parcours d'accès à l'emploi</i>	39
4.2.4 <i>L'aide à la mise en situation de travail : une fonction essentielle compte tenu de l'ancienneté dans le chômage d'une majorité de DETH</i>	43
4.2.5 <i>L'accès à la formation professionnelle, une priorité compte tenu du niveau de qualification des DETH</i>	47
4.3 Synthèse intermédiaire sur l'accès à l'emploi des DETH.....	48
4.3.1 <i>Tableau de bord et points saillants</i>	48
4.3.2 <i>Panorama de l'offre ouverte aux DETH et repérage des enjeux</i>	50

5. Rester en emploi (les salariés TH ou en voie de le devenir)	52
5.1 Données statistiques de repères.....	52
5.1.1 <i>Les salariés TH employés par les établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi.....</i>	<i>52</i>
5.1.2 <i>Les salariés TH employés par les établissements publics.....</i>	<i>56</i>
5.2 Diagnostic de certaines composantes clefs de l'offre ouverte aux salariés TH.....	57
5.2.1 <i>Préalable : repérage des grandes fonctions à assurer dans le cadre du maintien dans l'emploi</i>	<i>57</i>
5.2.2 <i>L'assurance maladie et les signalements de désinsertion professionnelle</i>	<i>58</i>
5.2.3 <i>L'activité des Sameth – services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</i>	<i>61</i>
5.2.4 <i>Les services santé au travail – SST.....</i>	<i>64</i>
5.3 Synthèse intermédiaire sur le maintien dans l'emploi des salariés TH.....	65
5.3.1 <i>Tableau de bord et points saillants</i>	<i>65</i>
5.3.2 <i>Panorama de l'offre ouverte aux salariés et repérage des enjeux.....</i>	<i>66</i>
6. Accueillir des TH dans son établissement	68
6.1 Données statistiques de repères.....	68
6.1.1 <i>Les établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi.....</i>	<i>68</i>
6.1.2 <i>Les établissements relevant des différentes fonctions publiques</i>	<i>74</i>
6.2 Diagnostic de certaines composantes clefs de l'offre aux établissements.....	75
6.2.1 <i>Préalable : repérage des grandes fonctions à assurer pour aider les établissements à respecter leur obligation d'emploi</i>	<i>75</i>
6.2.2 <i>Les accords d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés</i>	<i>75</i>
6.2.3 <i>Les aides à l'adaptation des situations de travail et à l'accessibilité de l'environnement professionnel (Agefiph et Fiphfp)</i>	<i>77</i>
6.2.4 <i>Le "Service Prévention des Risques Professionnels" de l'assurance maladie</i>	<i>77</i>
6.3 Synthèse intermédiaire sur l'accueil des TH dans les établissements.....	78
6.3.1 <i>Tableau de bord et points saillants</i>	<i>78</i>
6.3.2 <i>Panorama de l'offre ouverte aux établissements et repérage des enjeux</i>	<i>79</i>
7. Renforcer le niveau de formation des TH	81
7.1 Le Conseil régional Île-de-France	81
7.1.1 <i>L'offre de formation en direction des demandeurs d'emploi : le programme "compétences" ..</i>	<i>81</i>
7.1.2 <i>Les nouvelles modalités de la commande publique.....</i>	<i>83</i>
7.1.3 <i>Le soutien à l'apprentissage.....</i>	<i>83</i>
7.1.4 <i>Une mesure facilitant l'accès des TH à l'offre de formation de droit commun : les référents handicap des OF et CFA</i>	<i>86</i>
7.2 L'État	86
7.2.1 <i>"Compétences clefs" (Direccte)</i>	<i>86</i>
7.2.2 <i>Achat de formations qualifiantes spécifiques TH (DGEFP)</i>	<i>87</i>
7.3 Pôle emploi.....	89
7.4 L'Agefiph (avec cofinancement Fiphfp)	91
7.4.1 <i>Les formations défrayées (formations courtes)</i>	<i>92</i>
7.4.2 <i>Les formations rémunérées.....</i>	<i>93</i>
7.4.3 <i>La formation de salariés, en conventionnements avec les OPCA et OPACIF.....</i>	<i>94</i>
7.5 Le FIPHFP.....	95
7.6 Les centres de rééducation professionnelle (CRP), dont la rémunération des stagiaires est cofinancée par l'État et le Conseil Régional	96
7.7 La formation initiale	98
7.7.1 <i>La structuration de l'Éducation nationale pour améliorer la prise en charge des élèves handicapés et éviter les ruptures.....</i>	<i>98</i>
7.7.2 <i>L'offre de formation à l'université</i>	<i>100</i>

7.8 Synthèse intermédiaire sur l'accès à la formation des TH.....	101
7.8.1 Tableau de bord et points saillants	101
7.8.2 Panorama de l'offre de formation ouverte aux TH et repérage des enjeux.....	102
8. Annexes.....	104
8.1 Composition du Comité technique du PRITH et sociogramme.....	104
8.2 Glossaire	106
8.3 Plan de travail pour l'élaboration du PRITH	108
8.3.1 Schéma synoptique.....	108
8.3.2 Zoom sur la méthodologie utilisée pour l'analyse de l'offre.....	108
8.3.3 Zoom sur la méthodologie utilisée pour la caractérisation des publics cibles	109
8.3.4 Participation aux réunions départementales de mise en débat et de partage de la démarche et du diagnostic	109
8.4 Le PRITH en interface avec les documents de programmation emploi-formation	110
8.5 "Formules de complémentarité" entre actions spécifiques et droit commun.....	111
8.6 Apports et limites des sources d'information mobilisées	112
8.7 Tableau de bord de l'insertion des TH.....	116
8.8 Données détaillées sur la demande d'emploi (DETH et DE tous publics).....	119
8.8.1 Détail départemental des DEFM par ancienneté de chômage.....	119
8.8.2 Détail départemental des DEFM par niveau de formation.....	120
8.8.3 Détail départemental des DEFM par tranche d'âge	121
8.9 Détail des salariés TH par PCS (professions et catégories professionnelles), âge et genre	122
8.10 Détail des établissements par secteurs d'activités.....	123

1. Informations liminaires

1.1 La démarche "PRITH"

1.1.1 Qu'est ce que le PRITH ?

- Le PRITH est le **plan d'action unique du service public de l'emploi et de ses partenaires** en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés¹.
- Il couvre les **quatre principaux axes d'une politique d'insertion** :
 - **L'accès à l'emploi**
 - Le maintien dans l'emploi
 - **La sensibilisation des employeurs privés et publics.**
 - **L'accès à la formation professionnelle**→ L'ensemble de la réflexion, et les productions afférentes (diagnostic, plan d'actions), sont structurés par ces 4 axes.
- Le PRITH se destine à **trois grands types d'utilisateurs** :
 - **Les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés (DETH).**
 - **Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de TH**
 - **Les établissements privés et publics**, notamment ceux assujettis à l'obligation d'emploi de TH (établissements comptant 20 salariés et plus)→ Pour endosser une vocation pleinement fédératrice et opérationnelle, il est apparu important de prendre comme point de départ les usagers et leurs besoins.
- Il se caractérise par les **principes clefs suivants** :
 - **Un partenariat élargi** (Cf. gouvernance du PRITH), assurant une vision globale (panoramique) et intégrée
 - **Une recherche d'articulation avec le droit commun** (Cf. définition infra)
 - **Une recherche d'efficacité collective**, en se concentrant essentiellement sur les "coutures" entre actions et dispositifs : *passages de relais, transferts d'information, synergies entre acteurs, pilotage concerté, mutualisation de moyens et renforcement de certaines offres, diagnostics partagés, plans d'action communs...*
 - **Une progressivité** (première génération de PRITH)
 - Une démarche de **conduite de projet**, partagée à chaque étape (diagnostic/ enjeux/ orientations/ plans d'actions et moyens)→ Ainsi conçu, le PRITH correspond à une **approche nouvelle**, et non pas uniquement l'agrégation des démarches antérieures
- **Le choix d'une coordination régionale transversale, avec le recours à un prestataire neutre et indépendant** (Amnyos consultants)

¹ Cf. circulaire DGEFP du 26 mai 2009.

Définition : Actions spécifiques et droit commun

- **Droit commun** : correspond aux actions non spécifiquement dédiées aux TH mais ayant vocation à leur être accessibles (*actions en matière de formation, d'accès à l'emploi, de maintien dans l'emploi ou de mobilisation des entreprises*).
 - **Actions spécifiques** : actions spécifiquement dédiées aux TH, c'est-à-dire la plupart² des aides dispensées par l'Agefiph, le FIPHFP ou les MDPH (compensation du handicap, prestations...), leurs opérateurs (Cap Emploi...), certaines actions proposées par Pôle emploi, etc.
- ⇒ **Cette lecture croisée entre actions spécifiques et droit commun appelle une vision large et "panoramique" de l'ensemble de l'offre ouverte aux TH.**

1.1.2 La gouvernance du PRITH : composition des comités technique et de pilotage

La gouvernance du PRITH reflète son ambition de forger un partenariat élargi, au service d'un plan d'action unique et intégré (Cf. sociogramme en chap. 8.1).

Le pilotage et le suivi du PRITH Île-de-France sont ainsi assurés par le collectif d'institutions suivantes :

- Agefiph
- Assurance maladie
- Conseil régional Ile de France
- Préfecture de région/ DIRECCTE
- FIPHFP
- MDPH
- Pôle Emploi
- Éducation nationale
- Ministère enseignement supérieur et recherche

² En dehors du cofinancement d'actions de droit commun.

1.2 Objet et méthodologie du diagnostic

1.2.1 *Un diagnostic visant avant tout une lecture panoramique de l'insertion des TH, dans une double optique de connaissance collective et de préparation du plan d'actions*

En cohérence avec les ambitions que s'est assigné le PRITH IDF, le présent diagnostic recouvre **un vaste périmètre**, du double point de vue :

- ■ Des institutions et dispositifs pris en compte (Cf. chap. précédent relatif à la gouvernance du PRITH).
- ■ Des types d'informations recueillies, relatives :
 - Aux trois publics cibles du PRITH : *demandeurs d'emploi, salariés, établissements.*
 - Aux offres de services et de prestations qui leur sont destinées, en termes de :
 - Contenu de ces services et prestations (*descriptif synthétique*).
 - Volumétrie (*données d'activités et de résultats le cas échéant, ordre de grandeur, comparatif avec des moyennes nationales...*).
 - Cohérence d'ensemble (*articulations entre prestations et dispositifs, synergies...*).

La valeur ajoutée du présent diagnostic se situe donc moins dans le niveau de détail avec lequel chacune de ces composantes est traitée mais plutôt dans **l'amplitude des composantes prises en compte, offrant ainsi une large vision panoramique.**

Ce diagnostic poursuit deux objectifs distincts mais complémentaires :

- Un objectif immédiat d'aide à la **préparation du plan d'actions du PRITH** (Cf. fiches actions en particulier), en fondant les constats et argumentaires permettant de définir et orienter les actions à mettre en œuvre.
- Un objectif de contribution à une meilleure **connaissance collective** – au plan interinstitutionnel et plus largement – des publics et dispositifs concernés par l'insertion des TH en IDF. Certaines informations contenues dans ce diagnostic n'impactent ainsi pas directement le plan d'actions mais concourent à la connaissance de la situation.

Ainsi défini, le présent diagnostic se conçoit comme un état de la connaissance à l'instant "t", **ayant vocation à s'approfondir et à s'enrichir au cours de la mise en œuvre du PRITH** (première génération de PRITH en IDF : 2011 à 2013).

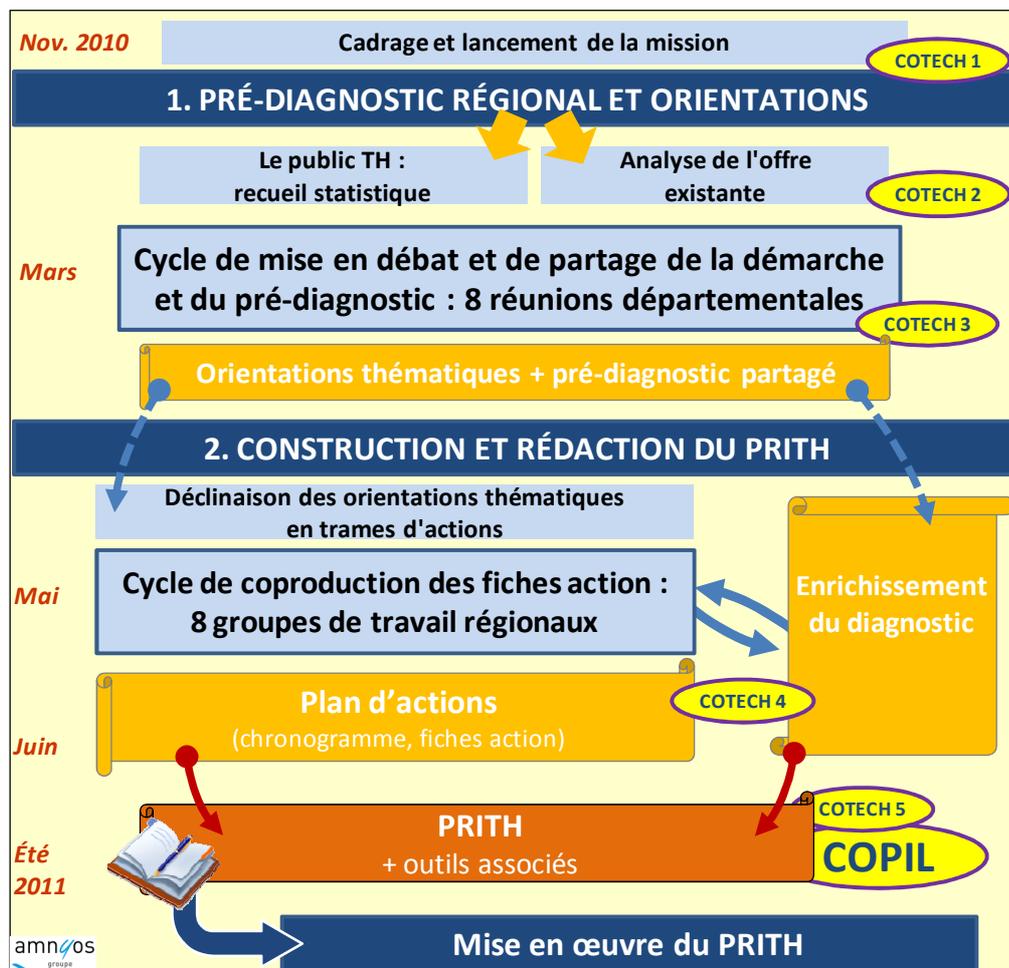
Une action sur l'amélioration de la traçabilité et de l'observation de l'insertion des TH est notamment prévue en ce sens.

1.2.2 Une méthodologie d'élaboration du diagnostic combinant recueil statistique et participation des acteurs

L'élaboration du diagnostic (et du plan d'actions par la suite) a combiné deux types d'informations :

- ■ Des informations issues du **recueil de données quantitatives**, visant à caractériser de façon objective et factuelle les publics et dispositifs considérés.
- ■ Des informations issues de la **démarche participative** (au sein du Comité technique, dans le cadre des 8 réunions départementales, puis dans le cadre des 8 groupes de travail régionaux), permettant de favoriser, étape après étape, une coproduction et un partage des matériaux les plus fondamentaux du PRITH, ainsi que l'adhésion du plus grand nombre aux orientations qui se dégagent.

La démarche globale de production du PRITH est schématisée ci-après, tandis que le déroulement plus spécifique du diagnostic est synthétisé en page suivante.



Les principales étapes suivantes se sont succédées concernant plus spécifiquement le diagnostic :

Calendrier	Étapes	Principales productions
Nov. 2010	Installation du Comité technique et première réunion de lancement de la démarche d'élaboration du PRITH.	Sociogramme du PRITH Matrice BEP du PRITH (bénéficiaires/ enjeux/ partenaires)
Déc. 2010	Travail interne au Comité technique visant à cadrer l'approche du PRITH ("angle d'attaque"), à poser la cartographie de l'offre de services ouverte aux TH et à repérer les premiers axes de progrès. Les principales données statistiques permettant de caractériser les publics cibles du PRITH ont été recueillies en parallèle.	Descriptif de l'offre existante Pré-diagnostic : *Mise en cartographie de l'offre; *Recueil des chiffres clefs
Mars 2011	Animation 8 réunions départementales de mise en débat et de partage du diagnostic et de la démarche du PRITH . Identification des problématiques les plus récurrentes.	Diaporama support des réunions départementales
Avril 2011	Présentation en comité technique du bilan des réunions départementales et définition des suites à donner : déclinaison des problématiques les plus récurrentes en 12 actions (<i>ayant vocation à être approfondies et opérationnalisées en fiches action dans le cadre de Groupes de travail, prévus mi-mai</i>)	Bilan des réunions départementales et mise en évidence des problématiques les plus récurrentes
Juin 2011	Enrichissement et complément du diagnostic Diffusion en comité technique .	Rapport de diagnostic + Synthèse

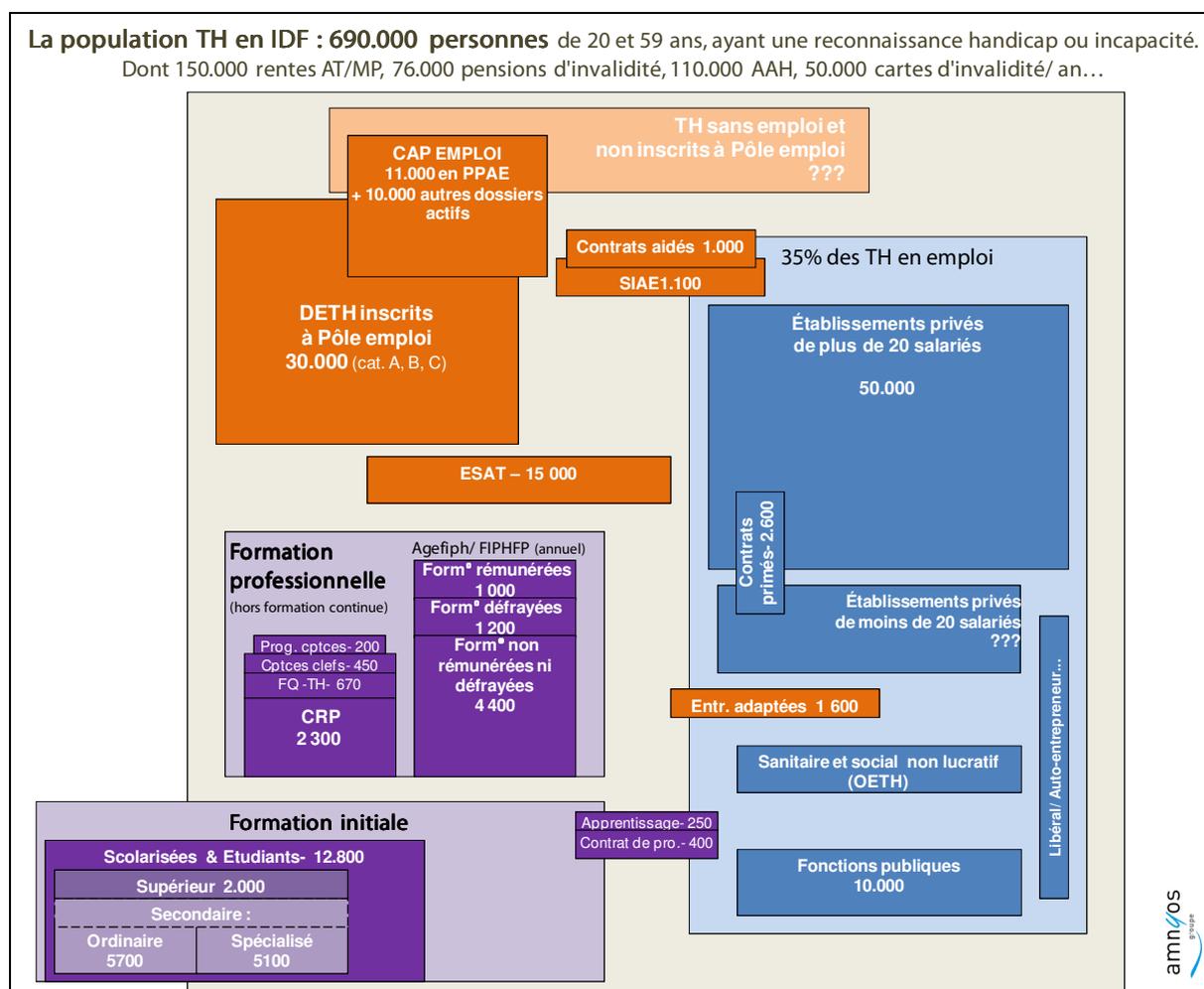
2. Synthèse générale du diagnostic

Le présent chapitre constitue la synthèse du rapport de diagnostic de l'insertion des travailleurs handicapés en région Île-de-France (mai 2010). Il se compose de trois parties complémentaires (conçues comme pouvant être diffusées isolément du rapport de diagnostic) :

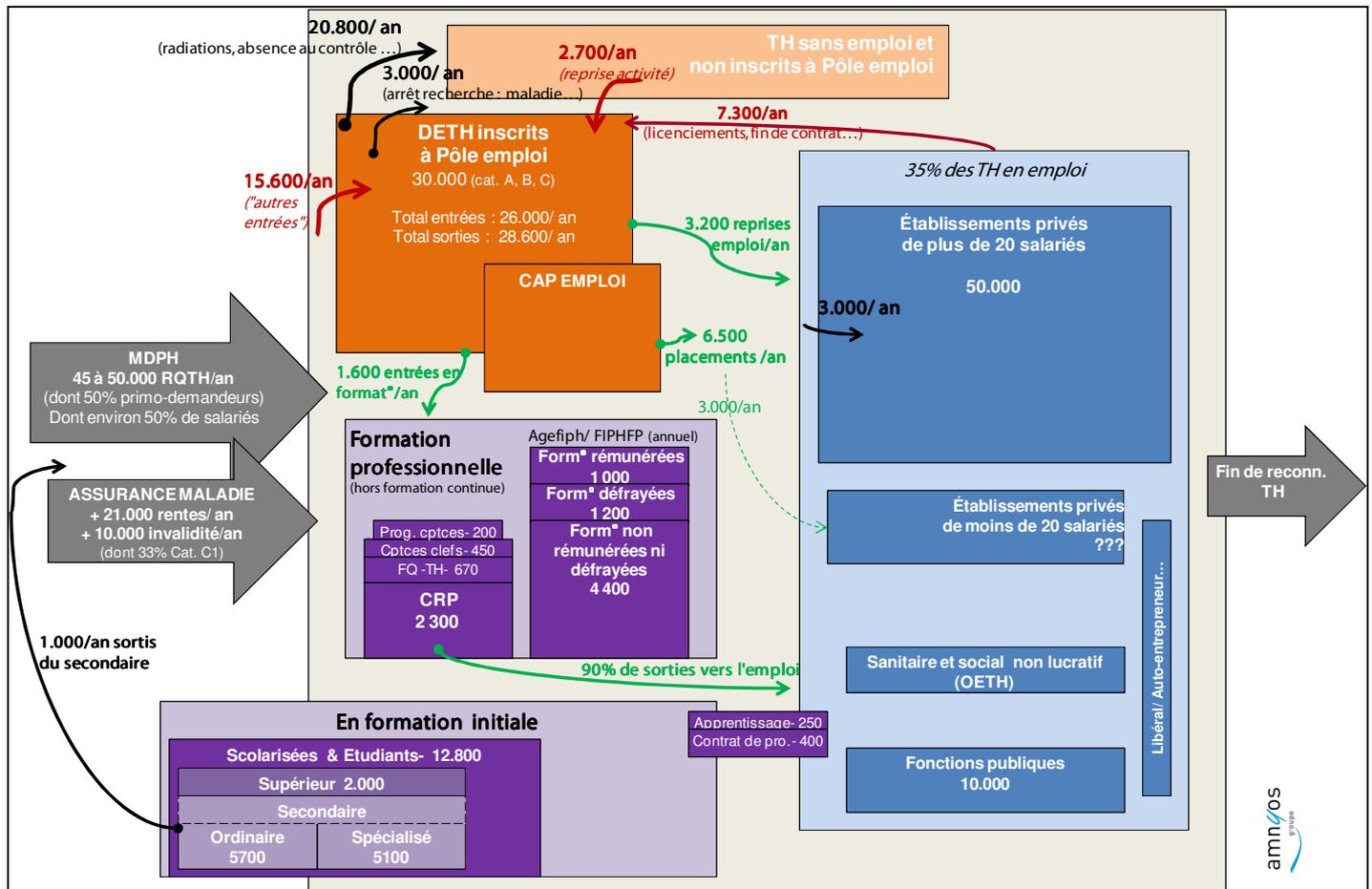
1. **La structure de la population TH en IDF.** À l'aide de deux représentations graphiques (l'un portant sur le stock, l'autre faisant apparaître les principaux flux connus), ce chapitre tente d'offrir une vision synoptique de la population TH (ou plus largement bénéficiaires de l'obligation d'emploi - BOE), en grands blocs (en emploi, en formation, en recherche d'emploi...).
2. **Le tableau de bord.** Ce chapitre reprend les données correspondant aux indicateurs clefs de l'insertion des TH, figurant de façon détaillée dans les différents chapitres du rapport de diagnostic.
3. **La synthèse des points saillants.** De nature plus qualitative, ce chapitre met en relation les différentes informations et données contenues dans le rapport de diagnostic (sous forme de grands constats) et fait apparaître ainsi les enjeux et perspectives d'action pour le PRITH.

2.1 Structure de la population TH en IDF : synoptique d'ensemble

Structure de la population TH (en stock)



Structure de la population TH et principaux flux associés



* Un glossaire des sigles utilisés se situe en annexe 8.2.

2.2 Tableau de bord : indicateurs clefs de l'insertion des TH³

LES PUBLICS BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI - BOE		France	Île-de-France
Principaux BOE connus (<i>stock</i>)			
Allocataires AAH (2009)		883 337	112 643
	<i>Evolution n/n-1</i>	4%	5%
Titulaires d'une rente d'AT-MP (2008)			144 447
Titulaire d'une pension d'invalidité (2008)			75 909
	<i>Dont de catégorie 1</i>		28%
Les reconnaissances accordées par les MDPH - CDAPH dans l'année 2010 (données de flux provisoires)			
RQTH- reconnaissance de la qualité travailleur handicapé			44 904
	<i>Dont premières demandes dans les demandes déposées</i>		72%
	<i>Délai moyen d'instruction, en mois</i>		6,5
Allocataire adulte handicapé - AAH			35 956
Carte d'invalidité			50 466
Orientations professionnelles prononcées par les MDPH – CDAPH dans l'année 2006 (<i>flux</i>)			25 818
Vers milieu ordinaire			67%
Vers milieu protégé et adapté			20%
Vers formation professionnelle			13%
Reconnaissances effectuées par l'assurance maladie dans l'année 2008 (<i>flux</i>)			
Titulaires d'une rente d'AT-MP			21 011
Titulaire d'une pension d'invalidité			10 460
ACCEDER A L'EMPLOI (DETH-DEBOE – cat. ABC)		France	Île-de-France
Nombre de DETH inscrits à pôle emploi (avril 2011)		260 895	30 335
	<i>Part des DETH parmi les DEFM</i>	7%	4%
part des DETH de 50 ans ou plus		41%	45%
part des DETH niveau V ou infra		78%	71%
part des DETH niveau I ou II		3%	7%
part des DETH au chômage de longue durée (>1 an)		53%	54%
Evolution du nombre de DETH (2009-2010)			15%
Part des inscriptions à PE pour un motif licenciement		13%	16%
Part des sorties de PE pour une reprise d'emploi		13%	11%
Part des sorties de PE pour un motif "entrée en formation"		9%	6%
Activité de Pôle emploi (2009)			
Part des TH parmi les bénéficiaires de l'ensemble des prestations PE			4%
Part des TH parmi les bénéficiaires de prestation "Ateliers"			20%
Part des TH parmi les bénéficiaires de prestation "accompagnement cible"			1%
Part des TH parmi les bénéficiaires de prestation "bilan de compétences approfondi"			1%
Activité des CAP emploi			
Nombre de DETH accompagnés (2009)			12 175
Nombre de placements en emploi (2010)		62 386	6 287
	<i>Dont part des placements en emploi durable (> 6 mois)</i>		62%
Evolution du nombre placements (2009-2010)		19%	34%
Nombre de DETH accédant à un contrat aidé (2010)		23 876	1 001
Part des DETH dans l'ensemble des contrats aidés (2010)		5%	2%

³ Le présent tableau de bord rend compte des principaux indicateurs recueillis dans le cadre du diagnostic. Selon le plan d'actions du PRITH et les objectifs de résultat qui seront retenus, ce tableau pourra évoluer dans son contenu pour devenir le "Tableau de bord du PRITH"

Nombre de DETH accédant à une SIAE (2009)			1 114
Part des DETH dans l'ensemble des bénéficiaires de SIAE			4%
Nombre de contrats primés par l'AGEFIPH (2010)		26 082	2 608
Part (IDF/ national & Dpt / IDF)			10%
Nombre d'entreprises adaptées (2010)			62
TH employés dans une EA			1 597
Nombre d'ESAT (2008)			178
Nombre de places autorisées et financées			15 271
RESTER EN EMPLOI		France	Île-de-France
Nombre d'unités bénéficiaires TH dans les établissements publics (2008)			13 001
Nombre de salariés TH déclarés dans les établissements privés assujettis (2008)			47 357
part de moins 25 ans			2%
part de plus de 50 ans			44%
part des femmes			40%
Part en CDI			96%
Part en temps complet			75%
part des plus de 2 ans d'ancienneté			87%
Nombre de TH recrutés dans l'année par les établissements assujettis (2008)			2 964
Dont TH ancien chômeurs longue durée			5%
Dont TH antérieurement en ESAT, EA ou CDTD			1%
Nombre d'arrêts du travail de 90 jours (2008)		397 382	67 555
Part région IDF			17%
Nombre d'accidents ayant entraîné une incapacité permanente partielle (2008)		66 865	15 379
Part région IDF			23%
Nombre de salariés vus par un médecin du travail et déclarés inaptes ou aptes avec restriction ou aménagement (2007)			182.000
En proportion du total des salariés vus par un médecin du travail			7%
Nbre d'assurés accompagnés par le service social dans le cadre de la PDP (2010)			15.000
Nombre de maintiens en emploi réalisés par les SAMETH (2010)		16 144	1 382
Evolution du nombre de maintiens réalisés (2009-2010)		31%	44%
ACCUEILLIR LES TH DANS SON ETABLISSEMENT		France	Île-de-France
Nombre d'établissements privés assujettis (2008)			20 429
Dont couverts par un accord agréé			9%
Dont atteignant les 6%			20%
Dont à quota 0			2%
Nombre d'unités bénéficiaires (2008)			
Des établissements privés			55 000
		<i>dont en emploi direct</i>	90%
Des établissements publics			14 520
		<i>dont en emploi direct</i>	90%
Taux d'emploi moyen des TH (2008)			
Dans les établissements privés assujettis			2%
Dans les établissements publics		4%	4%
Nombre d'UB manquantes pour atteindre les 6% dans les établissements privés assujettis-2008			150 000
		<i>Dont établissements sous accord</i>	32%
		<i>Dont établissements de plus de 500 salariés</i>	46%
Nombre d'UB manquants pour atteindre les 6% dans les établissements publics- 2008			9 982
		<i>Dont Fonction publique territoriale</i>	52%

RENFORCER LE NIVEAU DE FORMATION DES TH		France	Île-de-France
Nombre de TH bénéficiaires des dispositifs de formation professionnelle			
	Effort Agefiph (hors actions cofinancées avec l'Etat et/ou le CR)- 2010		6 656
			<i>Dont formations rémunérées</i> 1 049
			<i>Dont formations défrayées</i> 1 194
	Centres de rééducation professionnelle - CRP (2010)		3 300
	Marché formations qualifiantes TH de la DGEFP (2010)		674
	Programme "compétences" de la Région, hors CRP (2010)		184
	Apprentissage (2010)		270
	Compétences clés (DIRECCTE - 2009-2010)		355
	Financés par les OPCA/OPACIF conventionnés avec l'Agefiph		665
Nombre d'élèves handicapés		142 155	10 877
	dont en milieu ordinaire	47%	53%
	dont établissements spécialisés	53%	47%
Nombre d'étudiants handicapés		10 259	2 010

Le tableau de bord du PRITH est décliné pour les 8 départements franciliens, dans le chap. 8.7.

2.3 Les principaux points saillants du diagnostic régional

CONSTATS ISSUS DU DIAGNOSTIC RÉGIONAL	CONCLUSIONS ET PRÉCONISATIONS ⁴
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une proportion de TH dans la population francilienne plus faible qu'au plan national : <ul style="list-style-type: none"> ○ Les DETH représentent 4% des DE tous publics, contre 7% au plan national. ○ Le public de 20 à 59 ans disposant d'une reconnaissance handicap est de 5,9% de la population en Île-de-France contre 8,5% en France. ▪ Une organisation du SPE unique en France, avec un site Pôle emploi spécialisé sur le handicap à Paris, tenant à jour un espace ressource Internet pour les conseillers et animant un réseau de 200 référent TH dans les sites 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Une prise en charge des TH par le SPE potentiellement plus individualisée et renforcée qu'en d'autres régions. ⇒ Un vivier de recrutement plus étroit pour les établissements assujettis <p>☞ <i>Fiche action 2. Prospecter les besoins de recrutements des établissements, en rapport avec le profil des TH</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une population DETH concentrant plusieurs enjeux du SPE, cumulables entre eux et pour la plupart non spécifique au handicap : <ul style="list-style-type: none"> ○ Le taux d'activité des seniors : 45% des DETH ont 50 ans ou plus (contre 41% au plan national mais surtout contre 21% pour les DE tous publics franciliens). ○ La prise en charge des chômeurs de longue durée : 54% des DETH sont au chômage depuis plus d'un an (contre 38% pour les DE tous publics). ○ L'action sur les bas niveaux de qualification : 71% des DETH ont un niveau de formation V ou infra V, ce qui est mieux qu'au niveau national (78%) mais nettement moins bien que les DE tous publics franciliens (45%). ○ Autres (lutte contre les discriminations...). ○ Auquel s'ajoute le handicap lui-même, qui peut ou non impacter le parcours de retour à l'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Un public prioritaire, à plusieurs titres : au nom de la reconnaissance handicapée mais aussi au nom des autres caractéristiques individuelles (âge, niveau de qualification, ancienneté dans le chômage). <p>☞ <i>Fiche action 9. Accompagner les DETH vers les contrats aidés, la formation et les prestations de retour à l'emploi</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un manque de connaissance des capacités et incapacités fonctionnelles des TH, alors même que la population TH se diversifie (<i>meilleure acceptation du handicap, incitation à la reconnaissance, cumul croissant AAH/RQTH, +10% de demandes auprès des MDPH chaque année...</i>) : <ul style="list-style-type: none"> ○ Des données statistiques indifférenciées selon les types de handicap et les niveaux de validité (<i>alors que les handicaps moteurs par exemple peuvent être relativement "neutres" pour les métiers nécessitant peu de mobilité, comme les métiers du tertiaire fortement représentés en IDF...</i>). ○ Tendance des MDPH, qui représentent la majorité du flux de nouvelles reconnaissances TH, à mesurer la gravité ou la lourdeur du handicap plutôt que les capacités. 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Un rôle clef des MDPH et de l'assurance maladie (et des médecins du travail, en tant que prescripteur majeur) pour intégrer dans leurs pratiques une segmentation des TH selon leurs capacités et favoriser ainsi une prise en charge et une orientation professionnelle différenciées. <p>☞ <i>Fiche action 8. Établir des repères communs en matière de diagnostic et d'orientation dans le cadre de la reconnaissance TH</i></p> <p>☞ <i>Fiche action 11. Consolider et améliorer les données relatives aux TH</i></p>

⁴ Le lien avec les fiches action énoncées dans cette colonne fait référence au plan d'action du PRITH, document de référence dissocié du présent diagnostic.

CONSTATS ISSUS DU DIAGNOSTIC RÉGIONAL	CONCLUSIONS ET PRÉCONISATIONS
<p>■ Un accès des DETH aux actions droit commun nettement insuffisant et en dégradation au fil des années, alors même qu'il s'agit d'un public prioritaire pour le SPE. Les TH représentent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2% des contrats aidés en IDF en 2010 (<i>contre 5,4% au plan national</i>). La proportion des TH était de 7% en 2007 en IDF. ○ 0,6% des stagiaires en formation de la Région (<i>contre 3% dans les formations qualifiantes de la Région PACA</i>), soit 184 personnes en 2010 (<i>contre 249 en 2008, en lien avec la baisse du nombre d'adultes : 151 en 2008, 87 en 2010</i>). ○ 0,5% des apprentis (<i>contre 1,3% en Pays-de-la-Loire ou 2,1% en Auvergne</i>), soit 269 apprentis en 2010 (<i>contre 300 en 2001</i>). ○ 1% des contrats de professionnalisation, soit 400 contrats ○ Au global, 18% des TH bénéficiaires d'une formation en IDF sont formés dans le cadre du droit commun, contre 33% au plan national (2009) <p>Certains dispositifs de droit commun parviennent pourtant à un taux de TH satisfaisant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ "Compétences clefs" compte 10% de TH parmi ses bénéficiaires (soit 335 TH). ○ Les TH représentent 4% des prestations dispensées par Pôle emploi (<i>les prestations mobilisées sont cependant trop peu diversifiées : 64% des DETH sont positionnés sur les Ateliers contre 13% pour les DE tous publics</i>). <p>■ Une difficulté pour les prescripteurs à orienter vers les formations de droit commun, tendant à montrer un fonctionnement en tuyaux d'orgue :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Les Cap Emploi orientent principalement vers les formations spécifiques proposées par l'Agefiph. ○ Seuls 26% des TH bénéficiaires de "Compétences clefs" ont été prescrits par Pôle emploi. <p>■ Une offre d'insertion mobilisée par les TH reposant sur les actions spécifiques plus que sur le droit commun :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 85% des entrées en formation se font dans des actions spécifiques : Agefiph, CRP, marché TH de la DGEFP. ○ 130 contrats aidés dans le secteur marchand alors que l'Agefiph prime dans le même temps 2.600 contrats. 	<p>⇒ Une dépendance trop forte vis-à-vis des actions spécifiques, risquant à terme de diluer les responsabilités des dispositifs de droit commun vis-à-vis des TH.</p> <p>⇒ La nécessité d'opérer un renforcement majeur de l'accès aux actions de droit commun, dans une optique d'égalité des chances pour les TH : <i>agir sur les circuits de prescription vers le droit commun (rôle des référents de parcours à Pôle emploi et aux Cap Emploi), agir sur les conditions d'intégration dans les actions de droit commun (OF, opérateurs Pôle emploi, CFA...), etc.</i></p> <p>⇒ La nécessité de positionner les financements et actions spécifiques aux TH en complémentarité par rapport aux actions de droit commun : <i>prise en charge des éventuels surcoûts liés spécifiquement au handicap, mise à niveau et préparation à l'entrée en formation, professionnalisation des "généralistes de l'emploi et de la formation" (PE, OF...) sur certaines spécificités de prise en charge des TH, etc.</i></p> <p>🔗Fiche action 9. <i>Accompagner les DETH vers le droit commun : contrats aidés, formation et prestations de retour à l'emploi</i></p> <p>🔗Fiche action 12. <i>Constituer un espace ressource et information sur le handicap et les services mobilisables</i></p>

CONSTATS ISSUS DU DIAGNOSTIC RÉGIONAL	CONCLUSIONS ET PRÉCONISATIONS
<p>■ Une concentration des TH (DE et salariés) sur un nombre limité de métiers et secteurs⁵ :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Les cinq principaux métiers recherchés par les DETH représentent 25% d'entre eux alors que les cinq métiers privilégiés par les DE représentent 14% d'entre eux. ○ Les trois premiers métiers sur lesquels sont positionnés les DETH (nettoyage de locaux, agent administratif, accueil et renseignements) concentrent 19% des DETH, contre 6% des DEFM. <p>Les métiers sur lesquels sont positionnés les DETH se trouvent cependant en phase avec les besoins de main d'œuvre : les 15 métiers dénombrant le plus de projets de recrutements représentent 42% des DETH contre 36% des DE. En revanche, si l'on considère les 5 métiers présentant des difficultés de recrutement supérieures à la moyenne, un seul concentre un volume significatif de DETH : aide à domicile.</p> <p>■ Un net décalage entre la structure de l'emploi des TH et celle de l'emploi francilien :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ En termes de qualification d'emploi : 4% de cadre parmi les DETH contre 14% parmi les DEFM, contre 25% parmi les emplois franciliens. ○ En termes de professions (PCS) : 20% des salariés TH sont employés administratifs d'entreprise (contre 10% pour l'ensemble des salariés), 9% sont ouvriers qualifiés de type industriel (contre 3% pour l'ensemble des salariés) <p>■ Des difficultés d'atteinte des objectifs de placement assignés aux Cap Emploi (même s'ils ont assuré tout de même 6.300 placements 2010 - dont près de 66% CDI ou des CDD de plus de 6 mois - soit une hausse de 34% par rapport à 2009), s'expliquant sans doute en grande partie par les spécificités de l'emploi francilien (13% de cadre...)</p> <p>■ La formation initiale et continue comme vecteur d'ouverture du champ des métiers accessibles pour les TH (mais appliquée à des volumes de TH trop limités - Cf. supra) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Une relative concentration sur les métiers du secrétariat, comptabilité et gestion mais une présence tout de même dans une grande variété de métiers et secteurs, y compris ceux parfois considérés comme peu compatibles avec le handicap : commerce, transport, service aux personnes, agriculture... (Cf. apprentissage, CRP, formations qualifiantes spécifiques TH de la DGEFP...). ○ Une présence de plus en plus forte des élèves handicapés dans une scolarité ordinaire : 53% des élèves handicapés sont scolarisés en milieu ordinaire (grâce aux ULIS notamment), +6,5% par an sont scolarisés dans le milieu ordinaire, contre -2,7% en établissements spécialisés (tendance nationale) <p>Une efficacité de la formation pour l'accès à l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 40% d'accès à l'emploi à 12 mois pour les formations qualifiantes TH de la DGEFP (dispensées par l'AFPA). ○ 90 à 100% d'accès à l'emploi à 12 mois pour les CRP 	<p>⇒ Élargir les horizons professionnels des DETH, en correspondance avec l'emploi francilien : rôle clef de la formation (initiale et continue), de la fonction d'orientation professionnelle, découverte des métiers, de la mise en activité...</p> <p>☞ Fiche action 4. La traçabilité des DETH accédant à la formation</p> <p>☞ Fiche action 5. Faciliter l'accès des TH à la formation</p> <p>☞ Fiche action 6. Augmenter l'accès des TH aux contrats en alternance</p> <p>☞ Fiche action 12. Constituer un espace ressource et information sur le handicap et les services mobilisables</p> <p>⇒ Soigner les passerelles entre fin de formation (notamment initiale : 1.000 sorties par an) et emploi</p> <p>☞ Fiche action 7. Développer les passerelles entre fin de scolarité et entreprises</p>

⁵ Rappelons qu'il convient de lire les données de Pôle emploi sur les métiers avec précaution, dans la mesure où le métier sur lequel est positionné le demandeur d'emploi peut être celui qu'il vient de quitter ou bien celui vers lequel il souhaite s'orienter.

CONSTATS ISSUS DU DIAGNOSTIC RÉGIONAL	CONCLUSIONS ET PRÉCONISATIONS
<ul style="list-style-type: none"> ■ Une offre de mise en activité des DETH potentiellement conséquente : <ul style="list-style-type: none"> ○ Contrats aidés : 1.000 contrats (<i>voire 2.000 dans l'hypothèse d'un passage à 4% de TH parmi les contrats aidés</i>). ○ Contrats de professionnalisation : 400 contrats primés par l'Agefiph (<i>voire 1.600 dans l'hypothèse d'un passage à 4% de TH</i>). ○ Contrats d'apprentissage : 250 contrats (<i>voire 1.000 dans l'hypothèse d'un passage à 2% de TH parmi ces contrats</i>) ○ Entreprises Adaptées : 1.600 places, dans 62 EA. ○ IAE : 1.100 TH (<i>dont ACI- contrats aidés : 230 TH</i>). ○ <i>Voire également ESAT : près de 15.300 places autorisées et financées, dans 178 ESAT.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Organiser la complémentarité entre ces offres, en se référant à une segmentation des TH selon leurs capacités professionnelles. ⇒ Orienter cette mise en activité comme un tremplin vers les secteurs porteurs en IDF et l'emploi durable. ☞ <i>Fiche action 6. Augmenter l'accès des TH aux contrats en alternance</i> ☞ <i>Fiche action 9. Accompagner les DETH vers les contrats aidés, la formation et les prestations de retour à l'emploi</i>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Des salariés TH relativement stabilisés dans les entreprises assujetties : <ul style="list-style-type: none"> ○ CDI pour 96,3% de ces salariés ○ Temps complet pour 74,9% ○ Plus de 2 ans d'ancienneté dans l'emploi pour 87,2% (<i>44,1% ont de plus de 50 ans; 1,7% sont âgés de moins de 25 ans</i>) ■ Une offre d'aide au maintien dans l'emploi qui se densifie et se concentre de plus en plus sur les publics à risque : <ul style="list-style-type: none"> ○ Les services de santé au travail intègrent l'approche pluridisciplinaire du maintien (médecin, ergonomes...) et une surveillance médicale renforcée pour les publics à risque. ○ Les nouvelles cellules prévention de la désinsertion professionnelle (PDP, créées fin 2009) organisent les synergies entre services de l'assurance maladie (<i>et au-delà parfois : Sameth, SST...</i>) et traitent annuellement 15.000 cas complexes et urgents (<i>soit 25,8% des bénéficiaires du Service Social</i>). ○ Les Sameth (<i>services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</i>) ont réussi près de 1.400 maintiens dans l'emploi en 2010 (<i>soit 39% des parcours traités</i>), en progression de 44% en un an. Le taux d'activité reste cependant très en-deçà des moyennes nationales (<i>23 maintiens pour 100.000 actifs en emploi en IDF contre 60 au plan national</i>) et hétérogène selon les départements (<i>rapport de 1 à 3 entre Paris et l'Essonne</i>). ■ Mais assez peu de nouvelles entrées dans l'emploi : <ul style="list-style-type: none"> ○ 12,3% des DETH sont sortis pour une reprise d'emploi contre 17,9% pour les DE tous publics ○ Seuls 6,3% des salariés dans les établissements assujettis ont été recrutés dans l'année en cours, soit 3.000 personnes (<i>dont seuls 5% étaient antérieurement chômeurs de longue durée, soit 145 salariés</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Des enjeux certes en termes de maintien (<i>notamment les plus de 50 ans, qui représentent 30% des bénéficiaires Sameth</i>) et de prévention (<i>pratiques RH de gestion de carrière, appui des instances représentatives du personnel, adaptation des situations de travail...</i>) mais surtout d'accès ou retour à l'emploi des DETH. ☞ <i>Fiche action 10. Améliorer le repérage précoce des situations à risque pour les salariés et information des acteurs du maintien</i> ☞ <i>Fiche action 9. Accompagner les DETH vers les contrats aidés, la formation et les prestations de retour à l'emploi</i>

CONSTATS ISSUS DU DIAGNOSTIC RÉGIONAL	CONCLUSIONS ET PRÉCONISATIONS
<ul style="list-style-type: none"> ■ Près de 20% des établissements privés assujettis atteignent l'obligation d'emploi de 6% (OE6%), soit 4.000 établissements, 20.000 unités bénéficiaires. Ces établissements sont inégalement répartis : <ul style="list-style-type: none"> ○ Par département : 13% des établissements assujettis à Paris atteignent OE6% contre 27% dans la Seine et marne. ○ Par taille d'entreprise : 25% des établissements de 20 à 49 salariés atteignent OE6% contre 12% pour les établissements de 100 à 499. ○ Par secteur : 43% des établissements des services relatifs au bâtiment et aménagement paysager atteignent OE6%, ou 32% dans la restauration, contre 7% dans les activités des sièges sociaux et conseil de gestion, ou 7% dans l'édition ■ Un engagement des entreprises privées de moins de 20 salariés dans l'accueil de TH, pourtant non assujetties à l'obligation d'emploi. <ul style="list-style-type: none"> ○ Ces entreprises représentent près de 30% des placements réalisés par les Cap emploi. 	<p>⇒ Un vivier potentiel de "bonnes pratiques" de GRH-TH, à promouvoir dans les départements, tailles d'entreprise et secteurs d'activité les moins engagés</p> <p>☞ <i>Fiche action 3. Identifier et déployer les bonnes pratiques de "GRH-TH"</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Un taux d'emploi brut moyen de 2,1% en 2008 (taux non redressé), en légère progression par rapport à 2007 (2%) mais en net retrait par rapport au niveau national (taux redressé en 2006 : 2,3%). La région IDF est la dernière région métropolitaine en termes de proportion de TH parmi l'ensemble des salariés dans les établissements sans accords spécifique : 1,4% en IDF contre 2,3% au plan national ou 2,4% en Rhône-Alpes et 3% en Franche Comté (données 2006). ■ Près de 150.000 unités bénéficiaires manquantes dans les établissements privés assujettis pour atteindre l'obligation d'emploi de 6% : <ul style="list-style-type: none"> ○ 23% sont situés dans les Hauts de Seine (alors que ce département représente 10% des DETH), 8% sont en Seine Saint Denis (contre 20% des DETH). ○ 46% dans les établissements de plus de 500 salariés (soit 67.800, parmi 723 établissements) ○ 32,1% dans les établissements sous accord (soit 47.800, parmi 1.900 établissements) ○ 8% dans les activités des services financiers (hors assurance et caisses de retraite) et 7% dans le commerce de gros (à l'exception des auto et motocycles) 	<p>⇒ Une prospection des entreprises à cibler sur les viviers de recrutement les plus forts (Alther, Cap Emploi, Pôle emploi).</p> <p>⇒ Organiser la coordination régionale entre activité de prospection des viviers de recrutement (75 et 92 en particulier) et les acteurs en proximité des bassins de main d'œuvre (93 et 75)</p> <p>⇒ Des leviers incitatifs à optimiser : accords d'entreprise de façon prioritaire.</p> <p>☞ <i>Fiche action 1. Animer les accords, en particulier le volet "embauche de TH"</i></p> <p>☞ <i>Fiche action 2. Prospecter les besoins de recrutements des établissements, en rapport avec le profil des TH</i></p>

2.4 Récapitulatif forces/ faiblesses

+ Points positifs, porteurs +		- Points négatifs, à travailler -
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une proportion de TH dans la population francilienne plus faible qu'au plan national ▪ Des DETH "multi prioritaires" (<i>âge, ancienneté chômage, niveau de qualification</i>), multipliant les motifs de prise en charge ▪ Une organisation du SPE unique en France : site Pôle emploi à Paris spécialisé sur le handicap ▪ Une offre de mise en activité potentiellement conséquente : contrats aidés, contrats de pro et d'apprentissage, EA, IAE... ▪ La formation initiale et continue comme vecteur d'ouverture des horizons professionnels (avec une efficacité pour l'accès à l'emploi) 	MAIS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un accès des DETH aux actions droit commun nettement insuffisant (contrats aidés, formation, apprentissage, certaines prestations PE...). Ex : 18% des TH en formation sont dans le droit commun, contre 33% au national, 2% des contrats aidés sont TH en IDF contre 5% au national. Une dépendance trop forte vis-à-vis des actions spécifiques. ▪ Une dégradation de l'accès au droit commun (contrats aidés, formation...) ▪ Un manque de connaissance des capacités et incapacités fonctionnelles des TH : Comment personnaliser l'orientation et la prise en charge ? Comment identifier les difficultés spécifiques au handicap (appelant des actions spécifiques) et celles plus génériques (<i>âge, niveau qualif, ancienneté chômage...</i>), renvoyant au droit commun ?
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Des DETH franciliens mieux formés qu'au plan national (7% des DETH de niveau I et II contre 3% au national) 	MAIS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Des DETH nettement moins bien formés que les DE tous publics (75% des DETH de niveau V ou infra contre 45% pour les DEFM) ▪ Un décalage entre structures de l'emploi des TH et de l'emploi francilien (DE et salariés). Cf. <i>cadres et professions supérieures</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Des salariés TH relativement stabilisés dans les étbmts assujettis (>90% CDI, temps complet, anciens) ▪ Une offre d'aide au maintien en emploi qui se densifie et se concentre de plus en plus sur les publics à risque (SST, cellules PDP...) 	MAIS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une concentration des TH (DE et salariés) sur un nombre limité de métiers et secteurs, limitant les horizons professionnels ▪ Des enjeux de coordination des acteurs du maintien en emploi
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Des bonnes pratiques de GRH-TH : 4.000 étbmts atteignent l'obligation d'emploi de 6%, 	MAIS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Des bonnes pratiques très inégalement réparties (départements, tailles d'entreprise, secteurs) ▪ Trop peu de nouvelles entrées dans l'emploi ▪ Taux d'emploi de TH inférieur à la moyenne nationale dans les établissements privés assujettis (mais pas dans la fonction publique) ▪ Des besoins de recrutement TH : 150.000 unités bénéficiaires manquantes pour atteindre l'obligation de 6% (privé et public)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un engagement des entreprises de moins de 20 salariés dans l'accueil de TH (près de 30% des placements Cap emploi) 		

3. Les publics bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

En référence à la loi de 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des PH, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) regroupent les personnes :

- Disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH),
- Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés - AAH.
- Victimes d'accidents du travail, accident de trajet ou de maladies professionnelles (AT/MP, ayant entraîné une incapacité permanente - IPP - d'au moins 10%) et titulaires d'une rente⁶,
- Bénéficiaires d'une invalidité au sens de la sécurité sociale (titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des 2/3 les capacités de travail ou de revenu). A la différence de la rente d'AT-MP, la pension d'invalidité est prononcée après un accident ou une maladie invalidante d'origine non professionnelle.
- Titulaires de la carte d'invalidité,
- Autres publics (anciens militaires, sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident en service, veuves de guerre...)

Par commodité de langage, les BOE en recherche d'emploi seront nommés "DETH" (demandeurs d'emploi travailleur handicapé, terme le plus couramment usité), même si "DEBOE" serait le sigle plus exact.

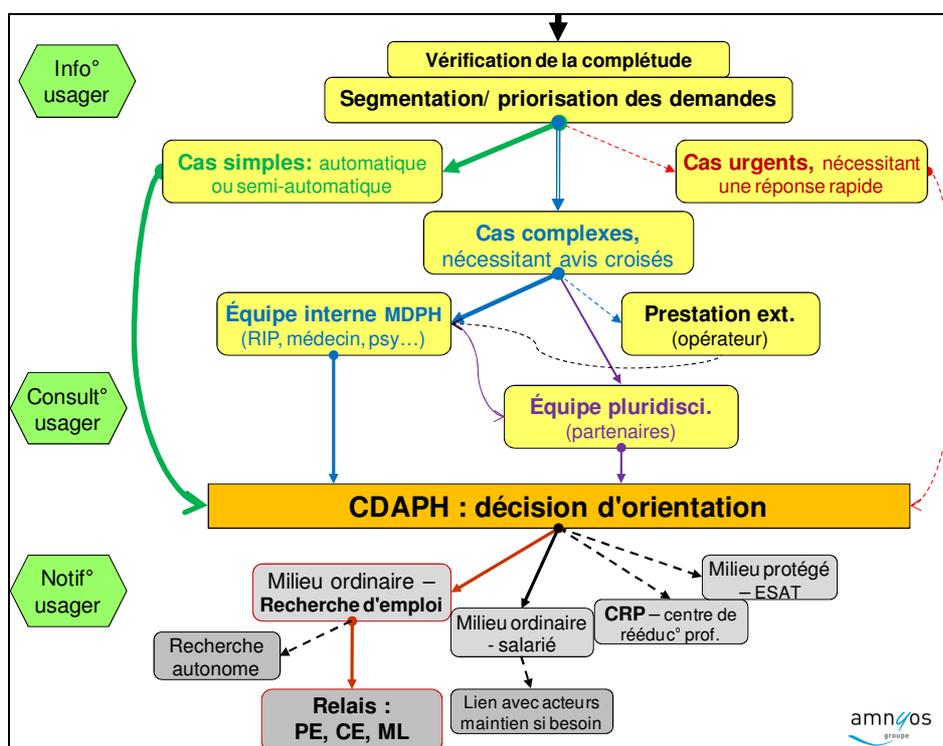
Au-delà des bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que définis dans la loi précitée, le PRITH Île-de-France a fait le choix de prendre en compte également les étudiants et jeunes dont le handicap est reconnu (*via l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé - AEEH par exemple*) ou en voie d'être reconnu.

⁶ Seules les victimes titulaires d'une rente sont reconnues BOE et non l'ensemble des victimes d'AT/MP.

3.1 Les reconnaissances effectuées par les MDPH

Créées par la loi de février 2005, les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) assurent la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), l'attribution des allocations (AAH et compléments) et prestations de compensation du handicap (PCH) ainsi que l'orientation scolaire, professionnelle et sociale, notamment via la désignation des établissements et services appropriés (ESAT et CRP en particulier). L'instance prononçant ces décisions est la commission départementale pour l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), intégrant les fonctions des anciennes Cotorep et CDES.

Le processus de diagnostic et d'orientation professionnelle réalisé par les MDPH, dans le cadre d'une demande de reconnaissance handicap



Source : Amnyos. Produit dans le cadre d'un groupe de travail préparatoire aux fiches action du PRITH.

DONNÉES INDICATIVES 2010 (provisoires - Cf. tableau en page suivante) :

- En moyenne, chaque département francilien a reçu **7.700 demandes RQTH** (de 5.600 demandes reçues dans l'Essonne à 10.100 en Seine-Saint-Denis), dont 59% de premières demandes. **6.400 ont été accordées**, selon un délai moyen de traitement de 6,1 mois.
- 4.700 orientations professionnelles ont été prononcées en moyenne dans chaque département.
- Parmi les 8.000 décisions concernant les demandes AAH, 68% ont été accordées.

		75	77	78	91	92	93	94	Moyenne départ**
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	Demandes déposées	9 508	7 290	6 579	5 579	7 043	10 072		7 679
	Dont 1ère demande	6 652	4 269	4126 D	2 984	4 064			4 492
	Total des décisions	8 838	6 149	6 233	5 610	7 684	9 695	7 070	7 326
	Dont accords	7 344	6 046	5 773	5 197	6 487	7 603	6 454	6 415
	Délai moyen*	5,1	5,7	4,0	7,5	10,3	4,0		6,1
Orientations professionnelles	Demandes déposées	3 835	2 775	6 637	444	6 981	9 278		4 992
	Dont 1ère demande	3 007	1 877	3947 D	1 065	3 940			2 472
	Total des décisions	4 445	2 417	5 891	441	7 606	8 631		4 905
	Dont accords	3 775	2 120	5 747	1 858	6 556	8 107		4 694
	Délai moyen*		7,3	4,0	7,2		4,0		5,6
Allocation aux adultes handicapés (AAH)	Demandes déposées	11 538	5 992	4 764	5 081	7 426	11 987		7 798
	Dont 1ère demande	6 501	2 628	2355 D	1 603	3 017			3 437
	Total des décisions	10 894	5 574	4 429	5 752	8 280	11 611	6 260	7 543
	Dont accords	6 697	3 547	3 497	4 213	6 090	7 347	4 565	5 137
	Délai moyen*	5,4	6,0	4,0	7,6	9,3	4,0		6,0

Source : CNSA - année 2010, traitements Amnyos. Données non disponibles pour le département du Val d'Oise.

*Correspond au délai moyen de traitement, en mois

**Moyenne par département calculée sur la base du nombre de répondants (non pondérée)

Dans les Yvelines, le nombre de 1ères demandes est comptabilisé parmi les décisions (D), et non parmi les demandes déposées. Ces données ne sont donc pas intégrées dans la moyenne départementale.

DONNÉES D'ACTIVITÉ 2006⁷ (définitives) :

- 36.065 RQTH ont été accordés en Île-de-France (-17% par rapport à 2005, s'expliquant principalement par la bascule des Cotorep vers la CDAPH), sur un total de 43.335 demandes.

Il s'agit majoritairement de premières demandes (à 54%) plutôt que de renouvellement, avec toutefois de fortes variations selon les départements : 42% de premières demandes en Essonne contre 60% à Paris.

- 25 818 ORP (orientation pour reclassement professionnel) ont été décidées (-14% par rapport à 2005), sur un total de 32.184 demandes d'ORP.
- Les décisions se répartissent comme suit (évolution 2006-2005) :

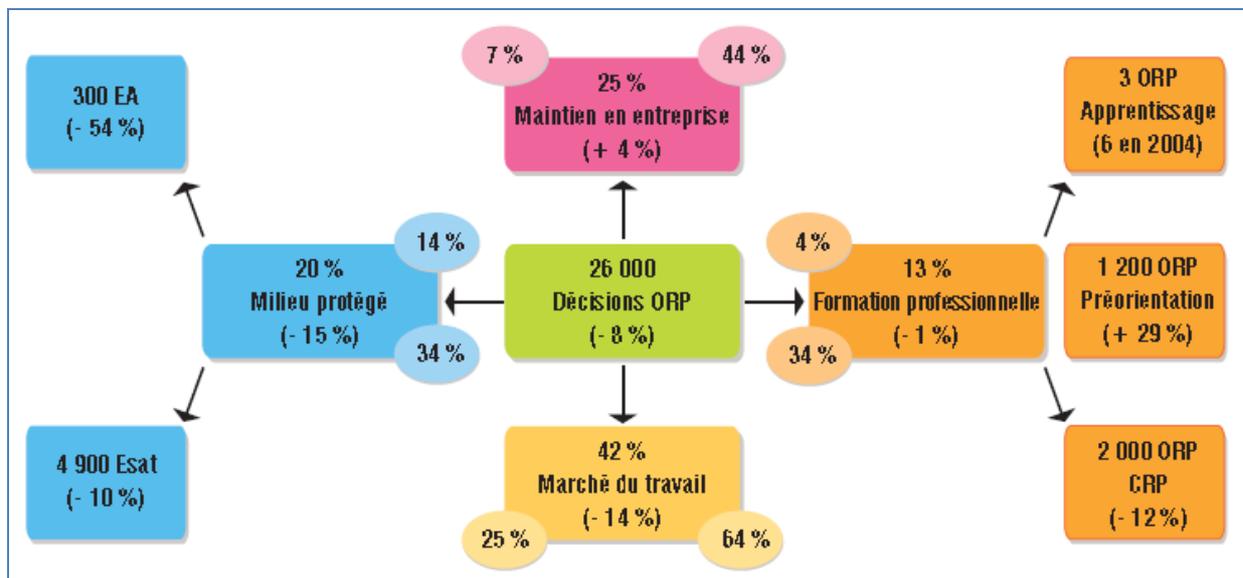
Milieu ordinaire : 67% (de 42 % en Seine-et-Marne à 78% dans les Yvelines)	- 38 % de maintien milieu ordinaire (=) - 19% de recherche d'emploi avec suivi (- 7 points) - 42% de recherche sans suivi (+7 points)
Milieu protégé et adapté : 20% (de 14% en Essonne à 34% dans le Val-de-Marne)	- 93% en établissement et service d'aide par le travail (+ 4 points) - 6% en entreprise adaptée (- 4 points) - 1% autre structure (=)
Formation professionnelle : 13% (de 4% dans les Hauts-de-Seine à 34% en Seine-et-Marne)	- 61% en CRP (-4 points) - 36% en centre de préorientation (+4 points) - 3% en alternance et formation professionnelle (=)

⁷ L'année 2006 correspond aux dernières données disponibles au plan national, avant le changement de système d'information des MDPH, empêchant temporairement les consolidations de données entre MDPH.

Source : Drees, traitement : Practhis, in "Données clefs 2008", édité en juillet 2009.

- 4 catégories de départements ont été dégagées en fonction du poids relatif des types d'orientation :
 - Orientations vers la formation professionnelle : Seine-et-Marne (34 % d'orientations vers la formation professionnelle).
 - Orientations vers le milieu protégé : Val-de-Marne et le Val-d'Oise (respectivement 34 % et 28 % d'orientations vers le milieu protégé).
 - Orientations vers le maintien en entreprise : Yvelines (44 % d'orientations vers le maintien en entreprise), Essonne (38 %), et Hauts-de-Seine (34 %) ;
 - Orientations vers la recherche d'emploi : Paris avec deux tiers d'orientations vers le marché du travail.

Les orientations prononcées par les CDAPH et Cotorep 2006/2004



Sources : Drees et MDPH ; Traitements : Prachthis. "Données clefs 2008", édité en juillet 2009.

Lecture : Les orientations vers le maintien en entreprise représentent 25 % des décisions ORP en région Île-de-France en 2006 (+4% par rapport à 2004), avec des variations entre départements comprises entre 7 et 44%.

- Outre la RQTH, les CDAPH franciliennes ont attribué en 2006 (*flux*) :
 - **28.811 AAH** (-10% par rapport à 2005).
 - et **50.466 cartes d'invalidité** (-17%).
 Une grande part d'entre elles est cumulée avec une RQTH.

- La région Île-de-France compte 112.643 allocataires AAH en 2009 (*stock- Cf. tableau infra*), soit :
 - + 5% par rapport à 2008, +40% sur 10 ans. La hausse observée en IDF est plus forte qu'au niveau national (+4% sur un an, +24% sur 10 ans). Cette tendance était déjà observée sur la période 96-99 où la progression francilienne était deux fois plus forte qu'au plan nationale.

Avec 14,8 AAH pour 1.000 habitants de 20 à 59 ans (2006), **Île-de-France est malgré tout la région française présentant la plus faible proportion d'AAH.**

 - Près de 40% des allocataires AAH se situent dans deux départements : Paris et la Seine Saint Denis; comme pour les DETH.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Distrib°
Paris	18 159	18 790	18 787	19 137	20 221	20 811	21 180	21 870	23 498	24 099	21%
Seine-et-Marne	8 422	8 681	8 824	9 185	9 595	9 801	9 974	10 028	11 081	12 046	11%
Yvelines	7 222	7 550	7 971	8 193	8 481	8 719	8 902	8 937	9 594	10 308	9%
Essonne	6 403	6 755	7 236	7 563	8 084	8 759	8 879	9 047	9 509	9 881	9%
Hauts-de-Seine	9 917	10 794	11 176	11 610	12 176	12 471	12 774	12 985	13 552	14 251	13%
Seine-Saint-Denis	12 349	13 347	13 892	13 838	14 110	14 739	14 765	15 805	17 734	18 757	17%
Val-de-Marne	10 027	10 617	11 093	11 325	11 976	12 147	12 202	12 124	12 334	12 862	11%
Val-d'Oise	7 408	7 935	8 477	8 787	9 085	9 448	9 892	9 949	10 390	10 439	9%
Île-de-France	79 907	84 469	87 456	89 638	93 728	96 895	98 568	100 745	107 692	112 643	100%
Part IDF/ France	11%	12%	12%	12%	12%	12%	12%	12%	13%	13%	
Evolution IDF (n/n-1)	+4%	+6%	+4%	+2%	+5%	+3%	+2%	+2%	+7%	+5%	+5%
Evolution nationale	+2%	+3%	+2%	+2%	+3%	+2%	+0%	+1%	+4%	+4%	+4%

Source : CNAF et MSA. Retraitement : Direccte- SESE et Amnyos.
 Nombre d'allocataires de l'AAH au 31 décembre de chaque année.

3.2 Les reconnaissances effectuées par l'assurance maladie

3.2.1 Les titulaires d'une rente d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle (AT-MP)

Après appréciation de l'incapacité permanente partielle (IPP) par le médecin conseil de la caisse d'assurance maladie, les pensions sont attribuées aux victimes atteintes d'une incapacité égale ou supérieure à 10%.

DONNÉES D'ACTIVITÉ (données 2008⁸) :

- **Stock.** 144.447 rentes AT/MP sont gérées au niveau régional concernant des titulaires âgés de 18 à 65 ans⁹ (-3,9% par rapport à 2007, 78% d'hommes), se répartissant comme suit :
 - Accidents du travail : 73% (74% en 2007).
 - Accidents de trajet : 21% (=).
 - Maladies professionnelles : 6% (5% en 2007).
- **Flux.** 21.011 nouvelles rentes ont été attribuées en 2008 (+0,6% par rapport à 2007).

Caractéristiques des titulaires d'une rente d'AT/MP

Âge		Rente d'IPP	
Moins de 39 ans	7%	Égale à 10%	23%
Entre 40 et 49 ans	17%	Entre 11% et 25%	65%
Entre 50 et 59 ans	39%	Entre 26% et 40%	7%
Entre 60 et 65 ans	37%	Plus de 40%	4%

Source : CRAMIF, Traitement : Practhis dans "Données clefs 2008", édité en juillet 2009.

3.2.2 Les titulaires d'une pension d'invalidité

Le médecin-conseil de la CPAM estime si la capacité de travail ou de revenu est réduite d'au moins des deux tiers et détermine la catégorie d'invalidité¹⁰.

DONNÉES D'ACTIVITÉ (données 2008¹¹) :

- **Stock.** 75.909 pensions d'invalidité dont 21.088 de catégorie 1 sont gérées par la CRAMIF (64% de femmes parmi les pensions de catégorie 1).
- Le nombre de pensions gérées et attribuées annuellement est plutôt stable depuis 2004 (grâce à l'équilibre entre les entrées et les sorties), malgré une légère baisse entre 2008 et 2007 (-1,5%; - 0,7% pour la seule catégorie 1).

⁸ Source : CRAMIF, Traitement : Practhis dans "Données clefs 2008", édité en juillet 2009.

⁹ N.B. Une même personne ayant eu plusieurs AT-MP pourra être titulaire de plusieurs rentes. Le nombre de rentes gérées est donc supérieur au volume des rentiers.

¹⁰ 1^{ère} cat. : capacité d'exercer une activité professionnelle,

2^e cat.: incapacité d'exercer une activité professionnelle,

3^e cat.: incapacité d'exercer une activité professionnelle et besoin de l'aide constante d'une personne pour être assisté dans les gestes essentiels de la vie courante (manger, se laver, s'habiller, se déplacer...).

Quelle que soit la catégorie, le bénéficiaire sera reconnu BOE.

¹¹ Source : CRAMIF, Traitement : Practhis dans "Données clefs 2008", édité en juillet 2009.

- **Flux.** 10 460 nouvelles pensions d'invalidité ont été attribuées dont un tiers en catégorie 1 (attributions entre 1/01/2008 et 31/12/2008). Parmi les différentes suspensions, 1 607 pensions ont été suspendues pour reprise d'activité – salariée ou non salariée (hors Seine-et-Marne : données non disponibles).
- Parmi les départements franciliens, Paris est celui qui enregistre le plus grand nombre de pensions gérées, mais rapporté à la population âgée de 20 à 59 ans, c'est la Seine-et-Marne qui enregistre le plus fort taux, avec 4,3 pensions de catégorie 1 gérées pour 1 000 habitants.

Effectif des pensions gérées et attribuées par département en 2008

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
Pensions gérées toutes catégories	12 821	12 027	8 070	8 299	8 528	11 189	7 820	8 155	75 909
Pensions gérées catégorie 1	3 349	3 142	2 505	2 321	2 116	3 095	2 218	2 344	21 090
Pensions gérées catégorie 1 pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans	3	4	3	4	2	4	3	4	3
Pensions attribuées toutes catégories	1 719	1 629	1 078	1 073	1 173	1 576	1 106	1 106	10 460
Pensions attribuées catégorie 1	575	508	405	328	361	534	331	411	3 453
% de pensions attribuées catégorie 1	33,40%	31,20%	37,60%	30,60%	30,80%	33,90%	29,90%	37,20%	33,00%

Sources : Cramif, CPAM 77 ; Traitements : Practhis

Caractéristiques des titulaires d'une pension d'invalidité

Âge	
Moins de 39 ans	8%
Entre 40 et 49 ans	29%
Entre 50 et 60 ans	62%

3.3 Synthèse intermédiaire sur la connaissance des publics BOE

- ⇒ MDPH et Assurance maladie assurent un rôle majeur en matière de reconnaissance du handicap mais aussi en termes de **qualification du handicap et de son impact sur la capacité de la personne à travailler**.

Elles concourent ainsi à l'**orientation professionnelle** des personnes en situation de handicap ou en demande de reconnaissance de celui-ci, en préparant alors les conditions d'intervention des intermédiaires de l'emploi ou d'autres accompagnateurs de TH.

- ⇒ Les données issues des MDPH et de l'Assurance maladie auraient également vocation à permettre de **quantifier le nombre de BOE**, son évolution d'une année sur l'autre et de calibrer en conséquence les dispositifs d'insertion des TH.

Les changements récents d'outils de suivi ainsi que situations de cumul entre formes de reconnaissance du handicap n'autorisent cependant pas encore cette lecture.

Tableau de bord- Chapitre 1/5

LES PUBLICS BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI - BOE		France	Île-de-France
Principaux BOE connus (<i>stock</i>)			
Allocataires AAH (2009)		883 337	112 643
	<i>Evolution n/n-1</i>	4%	5%
Titulaires d'une rente d'AT-MP (2008)			144 447
Titulaire d'une pension d'invalidité (2008)			75 909
	<i>Dont de catégorie 1</i>		28%
Les reconnaissances accordées par les MDPH - CDAPH dans l'année 2010 (données de flux provisoires)			
RQTH- reconnaissance de la qualité travailleur handicapé			44 904
	<i>Dont premières demandes dans les demandes déposées</i>		72%
	<i>Délai moyen d'instruction, en mois</i>		6,5
Allocataire adulte handicapé - AAH			35 956
Carte d'invalidité			50 466
Orientations professionnelles prononcées par les MDPH – CDAPH dans l'année 2006 (<i>flux</i>)			25 818
Vers milieu ordinaire			67%
Vers milieu protégé et adapté			20%
Vers formation professionnelle			13%
Reconnaissances effectuées par l'assurance maladie dans l'année 2008 (<i>flux</i>)			
Titulaires d'une rente d'AT-MP			21 011
Titulaire d'une pension d'invalidité			10 460

4. Accéder à l'emploi (DETH- DEBOE)

Avertissement :

Les données qui suivent portent sur la demande d'emploi en fin de mois (DEFM), elles concernent les personnes inscrites à Pôle Emploi et ayant une demande en cours au dernier jour du mois. Elle inclut la demande d'emploi fin de mois des personnes handicapées (DETH).

Les données relatives aux DETH sont comparées aux données relatives aux DE tous publics (ou DEFM), sans retrancher des DE tous publics la part des DETH, ce qui peut avoir pour effet de lisser certains écarts entre les populations TH et non TH.

La mise en place des MDPH a entraîné la perte de la connaissance automatique par Pôle Emploi des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH. Par ailleurs, à partir de janvier 2010, les bénéficiaires de l'AAH (AAH seule, sans cumul avec d'autres formes de reconnaissances du handicap ou d'aides) ne sont plus repérés automatiquement par Pôle emploi comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi (suite au passage des Cotorep aux MDPH). Le repérage des bénéficiaires de l'obligation d'emploi repose alors sur du déclaratif, ne permettant plus de prétendre à une exhaustivité. *N.B. Les bénéficiaires de l'AAH représentaient au plan national 7,6 % de la demande d'emploi handicapée à fin 2009, pour l'Île-de-France, les DETH bénéficiaires de l'AAH représentaient quasiment 12% des DETH en octobre 2009.*

4.1 Données statistiques de repères sur le public DETH

4.1.1 Volumétrie et proportion¹²

- **30.335 DETH** inscrits à Pôle emploi en IDF :
 - **Soit 4% des DE tous publics confondus** (717.986 DE tous publics), **contre 7% au plan national** (260.895 DETH/ 4 003 852 DEFM).
 - **Soit 12% des DETH inscrits au plan national** (260.895 DETH en France).
- Près de 40% des DETH se situent dans deux départements : Paris et Seine-Saint-Denis

La part des DETH est nettement sous-représentée à Paris au regard des DE tous publics (-3,9 points). Elle est au contraire surreprésentée en Seine-Saint-Denis (+3,4 points).

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
DETH	19,3%	10,2%	10,6%	9,5%	9,8%	19,8%	12,2%	8,6%	100% (30 335)
DEFM Tous publics	23,2%	9,6%	9,4%	8,2%	12,0%	16,4%	10,6%	10,6%	100% (717 986)
<i>Ecart DETH-tous publics</i>	-3,9%	0,6%	1,3%	1,3%	-2,1%	3,4%	1,5%	-2,0%	0,0%

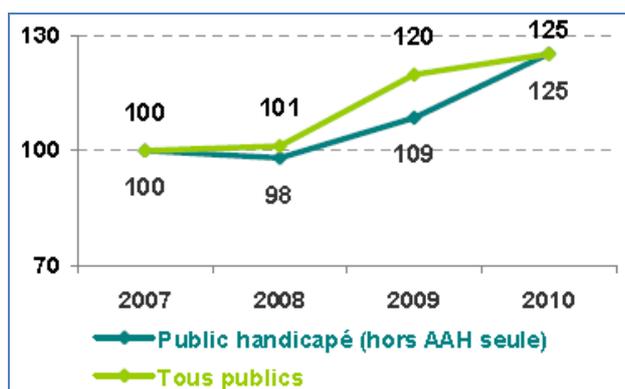
Données à avril 2011, cat. A, B, C. Région IDF.

Source : Pôle emploi. Traitement : Amnyos.

¹² Source Pôle emploi – Cat A, B, C avril 2011

4.1.2 Évolution comparée des DETH et des DE tous publics

- Le nombre de DETH a **augmenté de 15,4% entre déc. 2009 et déc. 2010**, alors que le nombre de DE tous publics n'avait augmenté que de 4,5% sur la même période.
- Cette hausse peut correspondre à un **effet de rattrapage** par rapport aux évolutions intervenues entre 2007 et 2009 (durant laquelle le nombre de DETH a augmenté moins vite que les DE), tendant à montrer un **impact différé de la crise** sur les DETH.



Les DEFM à fin décembre, cat. A, B, C. Région IDF.

Source : Pôle emploi, traitement : Agefiph.

- La hausse du nombre de DETH a été plus marquée en région Île-de-France (+15,4%) qu'au niveau national (+11,2%).
- La hausse du nombre de DETH a été particulièrement forte en Seine-Saint-Denis (+28% entre décembre 2009 et décembre 2010, soit 12,6 points au dessus de la moyenne régionale), alors que la hausse du nombre de DE tous publics dans ce même département était proche de la moyenne régionale (+6,3% dans le département contre +4,5% au plan régional, soit 1,8 point au dessus de la moyenne régionale).
- La hausse du nombre de DETH a été au contraire relativement faible dans le Val d'Oise et en Essonne (+5,6%, soit près de 10 points en dessous de la moyenne régionale).

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF	National
DETH-Évolution sur 12 mois	17,8%	13,2%	14,7%	5,6%	11,5%	28%	14,9%	5,6%	15,4%	11,2%
<i>Écart à la moyenne régionale</i>	2,4	-2,2	-0,7	-9,8	-3,9	12,6	-0,5	-9,8	0	
DE tous publics-Évolution sur 12 mois	3%	5,3%	4,6%	4,1%	3,3%	6,3%	4,4%	6,1%	4,5%	5,1%
<i>Écart à la moyenne régionale</i>	-1,5	0,8	0,1	-0,4	-1,2	1,8	-0,1	1,6	0	

Données d'évolution entre décembre 2009 et décembre 2010.

Source : Pôle emploi. Traitement : Amnyos.

4.1.3 Des caractéristiques très marquées en termes d'âge, de niveau de qualification et d'ancienneté dans le chômage, justifiant le caractère prioritaire de ce public

En synthèse (données à fin avril 2011, cat. A, B, C. Région IDF et France. Source : Pôle emploi) :

- 54% des DETH sont au chômage depuis plus d'un an (32% depuis plus de 2 ans), contre 38% pour les DE tous publics.
- 71% des DETH ont un niveau de formation V ou infra V (BEP, CAP ou infra), contre 45% pour les DE tous publics.
- 45% ont 50 ans ou plus contre 21% pour les DE tous publics.
- 56% des DETH sont des hommes (contre 52% pour les DEFM).

Ancienneté dans le chômage

- 54% des DETH d'IDF sont au chômage depuis plus d'un an (32% depuis plus de 2 ans), contre 38% pour les DE tous publics.
- La part des DETH parmi les DEFM s'accroît à mesure que l'ancienneté au chômage se prolonge indiquant une difficulté plus marquée pour les TH de sortir d'un chômage de longue durée. Ce phénomène s'observe dans tous les départements, moins fortement à Paris, il est marqué dans le 77, 91 et 93 (pour le détail départemental voir les annexes 8.8.1).

	Ile de France				France		
	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM	Nbre DETH	% DETH	% DEFM
moins de 6 mois	8 135	27%	40%	3%	73 679	28%	39%
De 6 mois à moins d'un an	5 756	19%	22%	4%	50 543	19%	23%
De 1 à moins de 2 ans	6 836	23%	19%	5%	58 056	22%	20%
De 2 à moins de 3 ans	3 786	12%	8%	7%	32 735	13%	9%
De 3 ans et plus	5 822	19%	11%	8%	45 882	18%	9%
Total	30 335	100%	100%	4%	260 895	100%	100%

Données à avril 2011, cat. A, B, C. Région IDF et France

Source : Pôle emploi. Traitement : Amnyos.

- L'ancienneté moyenne des DETH en région Île-de-France est de 22,1 mois, soit légèrement plus qu'au plan national (21,1 mois) et beaucoup plus que les DE tous publics (14,9 mois).
- L'ancienneté moyenne est plus importante dans les Hauts-de-Seine et en Seine-Saint-Denis (24,3 mois) et plus faible dans les Yvelines et dans l'Essonne (respectivement 19,2 et 19,3 mois).

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF	National
DETH	22,5	19,7	19,2	19,3	24,3	24,3	21,4	23,9	22,1	21,1
Ecart à la moyenne régionale	0,4	-2,4	-2,9	-2,8	2,2	2,2	-0,7	1,8	0	
DE tous publics	19,7	11,8	13	11,5	14,8	14,2	13,9	13,5	14,9	14
Ecart à la moyenne régionale	4,8	-3,1	-1,9	-3,4	-0,1	-0,7	-1	-1,4	0	

Ancienneté moyenne dans le chômage (en mois) à fin décembre 2010, cat. A, B, C.

Source : Pôle emploi, traitement : Amnyos.

Niveau de formation

- Des DETH franciliens mieux formés que les DETH nationaux mais nettement moins bien formés que les DEFM franciliens :
 - 71% des DETH franciliens ont un niveau de formation V ou infra V (BEP, CAP ou infra), contre 78% pour les DETH nationaux, contre 45% pour les DEFM franciliens.
 - La part des DETH de niveau I et II (7%) est nettement supérieure à celle des DETH nationaux (3%) mais bien inférieure à celle des DEFM (21%).
- La part des DETH dans les DEFM décroît à mesure que le niveau de formation s'élève. On constate ce phénomène dans tous les départements, il montre une surreprésentation de DETH faiblement qualifiés (*pour le détail par département voir les annexes 8.8.2*).

	Ile de France				France		
	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM	Nbre DETH	% DETH	% DEFM
1er cycle 2eme degre (VI)	7 905	26%	12%	9%	55 713	21%	11%
BIS CEP SES BEPC (V)	3 024	10%	7%	6%	23 217	9%	7%
BEP CAP (V)	10 503	35%	26%	6%	126 436	48%	39%
Bac BTN BT BP (IV)	4 633	15%	21%	3%	33 862	13%	20%
Bac + 2 ans (III)	2 199	7%	14%	2%	13 479	5%	11%
Bac + 3 ou 4 ans (I et II)	2 071	7%	21%	1%	8 186	3%	11%
Total général	30 335	100%	100%	4%	260 895	100%	100%

Données à avril 2011, cat. A, B, C. Région IDF et France

Source : Pôle emploi. Traitement : Amnyos.

Âge

- 45% des DETH ont 50 ans ou plus contre 21% pour les DE tous publics.
- La part des DETH parmi les DEFM augmente avec l'âge. Ce phénomène s'observe dans tous les départements mais de façon plus marquée dans le 77, 91, 93, 94 (*pour le détail départemental voir les annexes 8.8.3*).

	Ile de France				France		
	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM	Nbre DETH	% DETH	% DEFM
moins 25 ans	463	2%	9%	1%	6 165	2%	14%
25 - 49 ans	16 120	53%	70%	3%	146 842	56%	66%
50 ans et +	13 752	45%	21%	9%	107 888	41%	20%
Total général	30 335	100%	100%	4%	260 895	100%	100%

Données à avril 2011, cat. A, B, C. Région IDF et France

Source : Pôle emploi. Traitement : Amnyos.

4.1.4 Les flux d'entrée et de sortie

La majorité des demandes d'inscription à Pôle emploi ne sont pas liées à la rupture d'un contrat de travail (28%) mais à un motif "autre" (60%). Ce constat est vérifié également au niveau national et dans les mêmes proportions.

La part des entrées pour motif "licenciement" en IDF (16%) est supérieure à celui du niveau national (13%).

	Ile de France				France		
	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM	Nbre DETH	% DETH	% DEFM
1 ^{ère} entrée	341	1%	6%	0%	1 956	1%	5%
Démission	415	2%	3%	1%	3 456	1%	3%
Fin de contrat	2 658	10%	18%	1%	32 471	13%	21%
Licenciement	4 237	16%	16%	2%	33 809	13%	11%
Reprise d'activité	2 736	11%	5%	4%	34 119	13%	7%
Autre	15 608	60%	52%	2%	149 109	58%	53%
Total	25 995	100%	100%	2%	254 920	100%	100%

Données année 2010, cat. A, B, C. Région IDF et France

Source : Pôle emploi. Traitement : Amnyos.

Parmi les demandeurs d'emploi de catégorie A, B, C sortis de Pôle emploi en 2010 :

- 11% des DETH sont sortis pour une reprise d'emploi (soit 3.226 DETH) contre 16% pour les DE tous publics, contre 13% pour les DETH nationaux.
- 6% des DETH sont entrés en stage (soit 1.581 DETH), contre 3% pour l'ensemble des DE, contre 9% pour les DETH nationaux.

	Ile de France				France		
	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM	Nbre DETH	% DETH	% DEFM
Arrêt recherche (maladie, dispense, autre)	3 086	11%	6%	4%	33 151	12%	7%
Entrée en stage (ANPE ou AFR + propres moyens)	1 581	6%	3%	4%	25 576	9%	6%
Reprise emploi ANPE/SPE	560	2%	1%	5%	9 255	3%	2%
Reprise emploi hors ANPE	2 666	9%	15%	1%	27 291	10%	16%
Absence au contrôle + non réponse à convocation + autres radiations	20 764	72%	74%	2%	175 328	65%	69%
Total (y.c. autres sorties...)	28 657	100%	100%	2%	270 601	100%	100%

Données à avril 2011, cat. A, B, C. Région IDF.

Source : Pôle emploi. Traitement : Amnyos.

4.1.5 Les catégories d'emploi

- Les catégories d'emplois recherchés par les DETH sont avant tout employés et ouvriers (*respectivement 74% et 15%, contre 65% et 9% pour les DEFM*).
- À l'inverse la catégorie des cadres est sous-représentée parmi les DETH (*4%, contre 14% pour les DEFM*).

Ces écarts sont d'autant plus alarmants lorsqu'on les rapporte à la structure de l'emploi francilien, où 25,3% sont cadres ou chefs d'entreprise (*contre 11,1% hors IDF*). Source : données INSEE- DADS 2005.

	DETH	DEFM
Cadre	4%	14%
Agent de maîtrise	2%	4%
Technicien	4%	6%
Employé	74%	65%
Ouvrier	15%	9%
Manœuvre	2%	1%

Source : ANPE, 2008.

4.1.6 Les métiers sur lesquels sont positionnés les DETH

- Les trois premiers métiers sur lesquels sont positionnés les DETH sont nettoyage de locaux, agent administratif, accueil et renseignements.

Ces trois métiers concentrent 19% des DETH, contre 6% des DEFM.

- La distribution par métier des DETH franciliens est très proche de la distribution observée au plan national.

	Ile de France			France	
	DETH	% DETH	% DEFM	% DETH	% DEFM
Nettoyage de locaux	2 373	8%	3%	8%	5%
Agent administratif	2 200	7%	2%	5%	1%
Accueil et renseignements	1 181	4%	1%	3%	1%
Magasinage et préparation de commandes	1 026	3%	3%	3%	3%
Assistance auprès d'enfants	896	3%	4%	3%	4%
Services domestiques	791	3%	2%	4%	3%
Secrétariat	790	3%	2%	3%	3%
Sécurité et surveillance privées	779	3%	2%	2%	1%
Conduite et livraison par tournées sur courte distance	741	2%	2%	3%	2%
Assistance auprès d'adultes	658	2%	2%	2%	2%
Comptabilité	589	2%	2%	1%	1%
Hôte de caisse	579	2%	1%	2%	1%
Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	563	2%	1%	2%	2%
Gardiennage de locaux	507	2%	0%	2%	0%
Manutention manuelle de charges	475	2%	1%	2%	1%
Employé polyvalent de restauration	444	1%	1%	1%	1%
Plongeur en restauration	408	1%	1%	1%	1%
Maintenance informatique et bureautique	398	1%	1%	1%	0%
Sous total	15 398	49%	30%	46%	32%
Total	31 126	100%	726 429	4 339 238	269 369

Données à mars 2011, cat. A, B, C. Région IDF et France. Source : Pôle emploi. Traitement : Amnyos.

Précaution de lecture : Le métier sur lequel sont positionnés les DE peut correspondre au métier d'origine et non nécessairement au métier recherché

- **Un certain nombre de métiers sont caractéristiques des métiers recherchés par les DETH :** ceux pour lesquels la part des DETH parmi les DEFM est significativement supérieure à la moyenne régionale (4%).

Parmi ces métiers caractéristiques des DETH, on retrouve les trois premiers métiers sur lesquels sont positionnés les DETH : agent administratif, nettoyage de locaux, accueil et renseignements.

	Ile de France			
	DETH	% DETH	%DEFM	DETH/DEFM
Agent administratif	2200	7%	2%	16%
Gardiennage de locaux	507	2%	0%	16%
Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	563	2%	1%	13%
Maintenance des bâtiments et des locaux	388	1%	0%	13%
Accueil et renseignements	1181	4%	1%	12%
Nettoyage de locaux	2373	8%	3%	10%
Maintenance informatique et bureautique	398	1%	1%	9%
Sous total	7 610	24%	9%	
Total	31 126	100%	100%	4%

Données à mars 2011, cat. A, B, C. Région IDF. Source : Pôle emploi. Traitement : Amnyos.

- **Le champ de prospection des DETH est plus concentré que celui des DE :** les cinq principaux métiers recherchés par les DETH représentent 25% d'entre eux alors que les cinq métiers privilégiés par les DE représentent 14% d'entre eux.

Les métiers privilégiés par les DETH et les DE sont relativement communs : nettoyage de locaux, magasinage et préparation de commandes, assistance auprès d'enfants.

L'attractivité des DETH vis-à-vis des employeurs n'est toutefois pas comparable à celle de la globalité des DE, en particulier du point de vue de leur niveau de qualification (Cf. chapitre 4.1.3 et tableau en fin de ce chapitre).

	DETH	% total DETH		DE	% total DE
Nettoyage de locaux	2 373	8%	Assistance auprès d'enfants	26 727	4%
Agent administratif	2 200	7%	Nettoyage de locaux	24 415	3%
Accueil et renseignements	1 181	4%	Magasinage et prépa. de commandes	19 699	3%
Magasinage et prépa. de commandes	1 026	3%	Secrétariat	15 948	2%
Assistance auprès d'enfants	896	3%	Vente en habillemt et accessoires de la pers.	14 843	2%
Sous-total	7 676	25%	Sous-total	101 632	14%
Total	31 126	100%	Total	726 429	100%

Les 5 principaux métiers sur lesquels sont positionnés DETH et DE

Données à mars 2011, cat. A, B, C. Région IDF. Source : Pôle emploi. Traitement : Amnyos

- Les DETH sont positionnés sur des métiers en phase avec les besoins de main d'œuvre (BMO) : les 15 métiers dénombrant le plus de projets de recrutements représentent 42% des DETH contre 36% des DE.

En revanche, si l'on considère les 5 métiers présentant des difficultés de recrutement supérieures à la moyenne, un seul concentre un volume significatif de DETH : aide à domicile.

	BMO 2011		Ile de France				
	Projets recrutemts	% recrutemts difficiles	DETH	Structure DETH	DEFM	Structure DEFM	DETH/DEFM
Ingénieur, cadre études, responsable informatique	16 669	48%	185	1%	8 772	1%	2%
agent d'entretien de locaux	10 520	17%	2 373	8%	24 415	3%	10%
Employés polyvalents de cuisine	9 920	29%	776	2%	15 758	2%	5%
Artiste	8 718	8%	171	1%	25 669	4%	1%
Aide à domicile	8 507	59%	2 345	8%	51 024	7%	5%
Attachés commerciaux	7 685	38%	303	1%	15 042	2%	2%
Agents de sécurité	6 089	40%	779	3%	12 068	2%	6%
Serveurs (café, restaurant)	5 706	38%	306	1%	9 882	1%	3%
Secrétaires bureautique	5 513	22%	1 004	3%	20 219	3%	5%
Agent d'accueil	5 306	14%	1 181	4%	10 237	1%	12%
Professionnels de l'animation	5 250	22%	188	1%	5 150	1%	4%
Professionnels des spectacles	5 159	26%	39	0%	7 026	1%	1%
Vendeurs en habillemt, accessoires et art. de luxe	4 986	27%	599	2%	22 313	3%	3%
cadre administratifs, comptables et financiers	4 589	33%	685	2%	21 170	3%	3%
Agent administratifs	4 553	11%	2 200	7%	13 986	2%	16%
Sous total	41%		13 134	42%	262 731	36%	
Total	263 147	35%	31 126	100%	726 429	100%	4%

Données à mars 2011, cat. A, B, C. Région IDF et France. Source : Enquête BMO 2011 - Pôle emploi. Traitement : Amnyos

- Pour la plupart des métiers recherchés, le niveau de formation des DETH est en décalage avec les exigences de recrutement des employeurs et avec le niveau de formation des DEFM.

METIERS	Poids ¹³ des DEFMTH dans la demande globale	Niveau de formation majoritaire des DEFMTH positionnés sur ce métier	Niveau de formation majoritaire des DEFM positionnés sur ce métier	Niveau de formation demandé par le marché pour ce métier
Agent administratif d'entreprise	10%	Cap - Bep (Niveau V)	Bac (Niveau IV)	Bac (Niveau IV)
Secrétaire	4%	Cap - Bep (Niveau V)	Bac (Niveau IV)	Minimum Bac (Niveau IV)
Agent d'entretien	7%	Sans diplôme (niveau VI)	Sans diplôme (niveau VI)	Sans diplôme (niveau VI) à Cap-Bep (Niveau V)
Agent de gardiennage et de sécurité	13%	Cap - Bep (Niveau V)	Cap - Bep (Niveau V) à Bac (Niveau IV)	Bac (Niveau IV)
Conducteur de véhicules	4%	Cap - Bep (Niveau V)	Cap - Bep (Niveau V)	Sans diplôme (niveau VI) à Cap-Bep (Niveau V)
Employé et agent de maîtrise de l'hôtellerie	4%	Sans diplôme (niveau VI)	Cap - Bep (Niveau V)	Sans diplôme (niveau VI) à Cap-Bep (Niveau V)
Employé de maison	5%	Sans diplôme (niveau VI)	Sans diplôme (niveau VI)	Sans diplôme (niveau VI) à Cap-Bep (Niveau V)
Assistant maternel	3%	Sans diplôme (niveau VI)	Sans diplôme (niveau VI)	Sans diplôme (niveau VI) à Cap-Bep (Niveau V)

Synthèse données secteurs/ poids TH/ niveaux/ entrées/ TH/TP/ tension

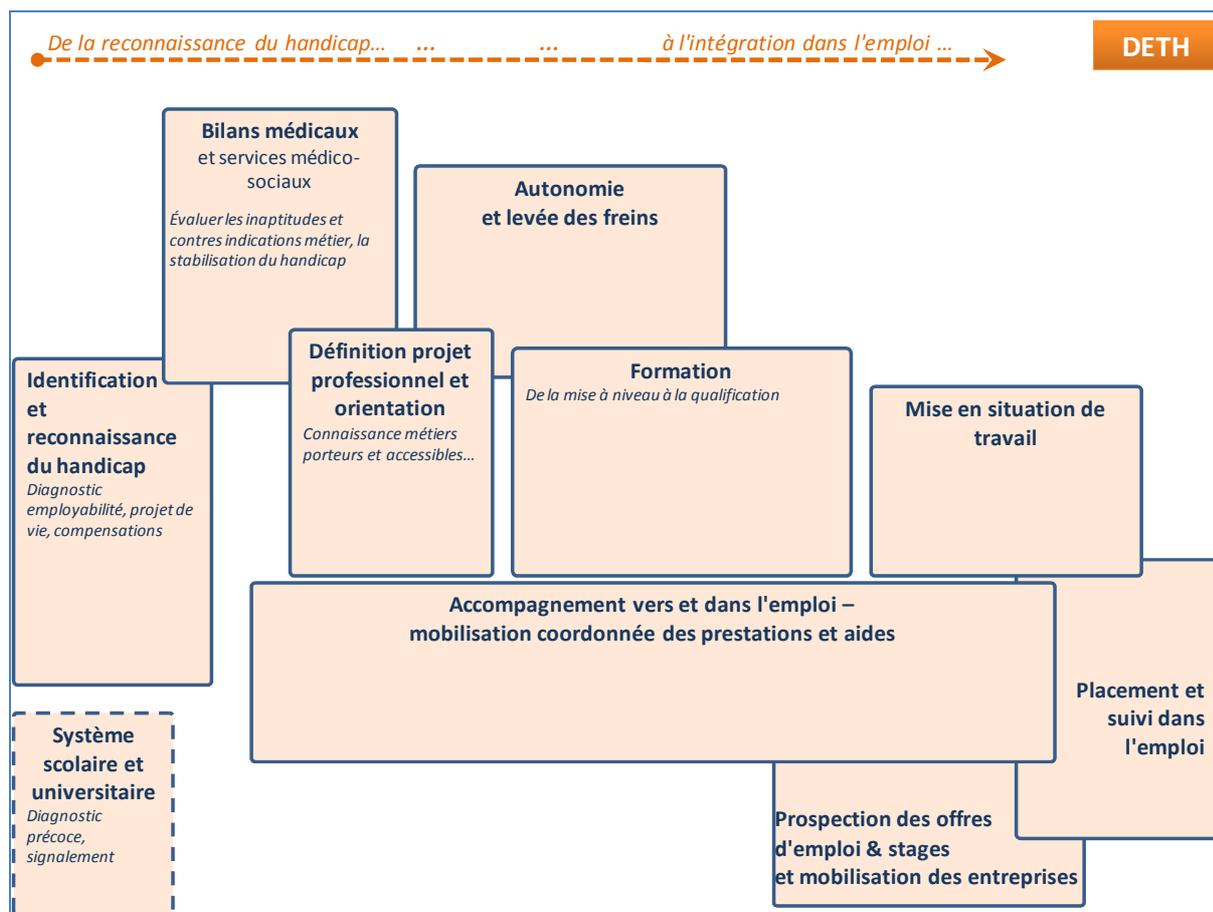
Source : Diagnostic emploi-formation, juillet 2010, Practhis.

¹³ Le poids moyen des DETH dans la demande globale toutes FAP confondues est de 4%.

4.2 Diagnostic de certaines composantes clefs de l'offre de services ouverte aux DETH

4.2.1 Préalable : repérage des grandes fonctions à assurer dans le cadre d'un parcours d'accès à l'emploi

De la reconnaissance du handicap jusqu'à l'intégration dans l'emploi, 9 fonctions essentielles ont été identifiées (bilans médicaux, levée des freins, définition du projet professionnel...). Ces grandes fonctions constituent une grille de lecture pour analyser l'offre de services ouverte aux DETH.



4.2.2 Les MDPH en "porte d'entrée et point d'aiguillage"

De création relativement récente (loi de 2005, renforcées sur le volet insertion professionnelle en 2009), les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) occupent une place importante. À travers l'octroi de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les MDPH¹⁴ se situent pour les DETH comme une porte d'entrée vers un parcours adapté à leurs besoins. Elles peuvent orienter vers une formation spécialisée (en CRP – centres de rééducation professionnelle), vers le marché du travail protégé (ESAT - Établissements et services d'aide par le travail) ou vers le marché du travail ordinaire (via les intermédiaires de l'emploi : Pôle emploi et Cap Emploi). Pour renforcer cette fonction de diagnostic et d'orientation, des travaux sont en cours pour évoluer vers une prestation d'évaluation médico-psycho-socio-professionnelle.

Cf. données d'activité dans le chapitre 3.1.

¹⁴ Et plus particulièrement les CDAPH : Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

4.2.3 Les intermédiaires de l'emploi – Pôle emploi et Cap Emploi en particulier – comme "chef d'orchestre" des parcours d'accès à l'emploi

Les intermédiaires de l'emploi accompagnent de façon personnalisée les DETH dans leur parcours d'accès à l'emploi et concourent de ce fait à leur accès aux différentes offres dont ils ont besoin : formation, mise en situation de travail, levée des freins... jusqu'à l'intégration dans l'emploi ordinaire.

L'offre proposée par Pôle emploi et notamment Handipass

L'ensemble de l'offre de services de Pôle emploi est ouverte aux TH inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi. La convention nationale tripartite 2009-2011 identifie en outre les DETH parmi les publics prioritaires de Pôle emploi (*Cf. extrait ci-après*).

Les composantes de cette offre de services de droit commun sont diversifiées :

- **Orientation et formation professionnelle**
 - Info formation
 - Orientation, notamment avec la nouvelle Prestation d'Orientation Professionnelle Spécialisée (POPS)
 - Les aides à la formation
 - Actions de formation conventionnées (AFC) par Pôle emploi
 - Aide aux frais associés à la formation (AFAF) (Pôle emploi)
 - Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)
- **Les aides à l'embauche**
 - Les aides à la mobilité et à la reprise d'emploi
 - Les aides au retour à l'emploi, notamment la prescription vers les contrats aidés (CUI) et les actions de formation préalables au recrutement (AFPR)
 - Les aides à la création ou reprise d'entreprise, notamment le Nouvel accompagnement pour la création/reprise d'entreprise (NACRE)
- **Les prestations¹⁵**
 - Les prestations d'accompagnement vers l'emploi (appui personnalisé par un conseiller ou un consultant)
 - Cible emploi, mise en œuvre en 2008
 - Mobilisation vers l'emploi – MVE (*ajustée fin 2009 : intègre la levée des freins socioprofessionnels à l'emploi*)
 - Stratégie de Recherche d'emploi (STR)
 - Les prestations d'évaluation (évaluer la situation d'un DE par rapport à une offre d'emploi ou à un secteur d'activité) :
 - Évaluation en milieu de travail (EMT)
 - Évaluation des compétences et des capacités professionnelles (ECCP)
 - Évaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR)
 - L'évaluation préalable au recrutement par simulation
 - Évaluation préalable à la création ou reprise d'entreprise (EPCE)
 - Les prestations de recherche d'emploi
 - Les ateliers de recherche d'emploi (conseils pratiques sur le CV, la candidature, l'entretien) : Bâtir votre projet professionnel, Organiser votre recherche, Rechercher des offres d'emploi et y répondre, Démarcher les entreprises, Réussir votre embauche
 - La stratégie de recherche d'emploi, mise en œuvre en 2008
 - Module d'initiation à Internet
 - Les clubs de recherche d'emploi
 - Les prestations d'aide au projet professionnel
 - Les bilans de compétences approfondis (BCA).

¹⁵ Pour les prestations sous-traitées, l'accessibilité des locaux pour les PH ainsi que la capacité du prestataire à adapter sa pédagogie en faveur de demandeurs d'emploi confrontés à une situation de handicap entrent dans la grille de cotation des structures candidates à la réalisation des prestations.

D'après le bilan 2009 des prestations Pôle Emploi en faveur des PH, **4% des prestations prescrites aux DE franciliens ont bénéficié aux DETH** (hors EMT et club TH, représentant respectivement 87 et 150 prestations), **soit 7.144 prestations** sur un total 181.006 prestations.

Les DETH accèdent ainsi aux prestations de Pôle emploi dans des proportions équivalentes aux DE tous publics inscrits (puisque les DETH représentent 4% des DE tous publics). L'analyse de l'effet levier du cofinancement de l'Agefiph sur l'accès des DETH aux prestations d'accès à l'emploi pourrait s'intégrer dans le cadre des réflexions concernant l'articulation entre actions de droit commun et actions spécifiques aux TH.

Cependant, **les DETH accèdent à une faible diversité des prestations proposées par Pôle emploi**. Les ateliers représentent à eux-seuls 67% des prestations mobilisées par les DETH (contre 13% pour les DE tous publics).

Les DETH bénéficient peu de bilans de compétences approfondis - BCA (5%, contre 17% pour les DE tous publics), d'évaluation des compétences professionnelles - ECCP (5%, contre 12% pour les DE tous publics) ou de prestation d'accompagnement comme "cible" par exemple (19%, contre 54% pour les DE tous publics).

	BCA	ECCP	EPCE	Ateliers	STR	Cibles	total
DETH	326	388	121	4 759	167	1 383	7 144
DETH/ tous publics	1%	2%	2%	20%	7%	1%	4%
Répartition DETH	5%	5%	2%	67%	2%	19%	100% (7.144)
Répartition tous publics	17%	12%	3%	13%	1%	54%	100% (181.006)

Source : Pôle emploi- Direction CSP;

Rapport qualitatif et quantitatif des prestations en faveur des personnes handicapées en 2009.

Outre cette offre de droit commun, destinée à tous les demandeurs d'emploi, Pôle emploi propose certaines dispositions spécifiques aux DETH :

- **Handipass** : cette agence spécialisée sur le handicap concentre les fonctions de suivi et d'accompagnement d'une grande partie des DEBOE, ainsi que la gestion des relations partenariales avec l'ensemble des acteurs du handicap. Elle s'appuie sur une équipe d'une trentaine d'agents spécialisés dans la relation aux demandeurs d'emploi handicapés. Elle intervient pour le territoire parisien mais aussi au bénéfice de l'ensemble de la région Île de France en tant que centre de ressources pour l'information et la formation des conseillers de Pôle emploi : fonction ressource auprès du réseau de 200 référents TH et tenue à jour de la page Intranet TH.
- **Réseau de 200 référents TH** (bénéficiant d'une formation initiale et continue). Leur activité n'est pas exclusivement dédiée aux TH : les référents TH constituent des personnes ressources.
- **Page intranet TH, dédiée à l'offre spécifique TH**, tenue à jour par Handipass. Pôle emploi négocie des conventions de partenariat afin d'apporter des services complémentaires sur des segments de publics à l'offre de services de droit commun. La lisibilité de l'offre spécifique ouverte aux TH est assurée via cette page intranet.
- Sensibilisation périodique des 150 **correspondants formation** sur la priorité régionale d'améliorer l'accès à la formation TH (intervention trimestrielle de L'Agefiph dans le cadre de la convention régionale 2010-2012 Agefiph/FIPHFP/Pôle emploi).
- **Clubs TH** : sous traitée à un prestataire. 150 bénéficiaires en 2010.

- La **prestation POPS** (Prestation d'Orientation Professionnelle Spécialisée) relève clairement de l'offre de droit commun. Elle est en outre proposée aux MDPH et ouverte également aux TH non inscrits à Pôle emploi.
- Participation aux opérations de la **semaine pour l'emploi**, avec Adapt et Agefiph.

Extrait de la convention nationale tripartite 2009-2011

Chapitre 2.1.2 Améliorer en priorité les services pour les publics rencontrant des difficultés particulières et mettre en œuvre si nécessaire des plans d'action ciblés pour ces publics

Les chances d'un retour rapide à l'emploi sont aujourd'hui statistiquement plus faibles pour certains publics, en particulier les jeunes sans qualification, les personnes de plus de 50 ans, les **personnes handicapées**, les personnes résidant dans une zone urbaine sensible, les bénéficiaires du RMI (du RSA à partir de juin 2009) disponibles pour occuper un emploi. Pour les personnes dont le chômage se prolonge, la durée de chômage tend aussi à devenir un obstacle pour le retour à l'emploi, ce qui doit conduire à intensifier le suivi et l'appui apporté aux chômeurs de longue durée, y compris lorsqu'ils exercent des activités réduites.

Plutôt qu'une approche administrative de catégorisation des demandeurs d'emploi, c'est l'option de la **personnalisation des services** qui sera privilégiée par Pôle emploi, en vue de répondre à ces difficultés par la **construction de parcours adaptés selon les profils et les besoins individuels de chaque demandeur d'emploi**.

Le déploiement de nouveaux services devra concerner prioritairement ces demandeurs d'emploi, comme cela a par exemple été le cas avec le déploiement du suivi mensuel personnalisé au premier mois pour des demandeurs d'emploi seniors.

Pôle emploi mettra en place un suivi particulier des actions et résultats obtenus pour ces catégories de demandeurs d'emploi, pour adapter les services qui leur sont offerts et mettre en place si nécessaire des plans d'action ciblés. En particulier, l'analyse des résultats des indicateurs annexés à la présente convention pourra s'appuyer sur leur ventilation par publics prioritaires.

La suppression progressive de la dispense de recherche d'emploi à partir du 1er janvier 2009 ainsi que la libéralisation des règles du cumul entre un emploi et une retraite nécessitent que Pôle emploi intensifie l'accompagnement des seniors.

Par ailleurs, la réforme de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) prévoit le renforcement de l'accompagnement vers l'emploi des personnes en bénéficiant, quand elles sont en capacité de travailler. Pôle emploi adaptera en conséquence les effectifs présents au sein des équipes pluridisciplinaires des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) dans le cadre de cette réforme.

L'objectif fixé à l'horizon 2011 est de faire reculer le chômage de longue durée et de **faire diminuer l'écart entre les taux de retour à l'emploi pour tous les publics prioritaires cités ci-dessus et le taux de retour à l'emploi de l'ensemble des demandeurs d'emploi**.

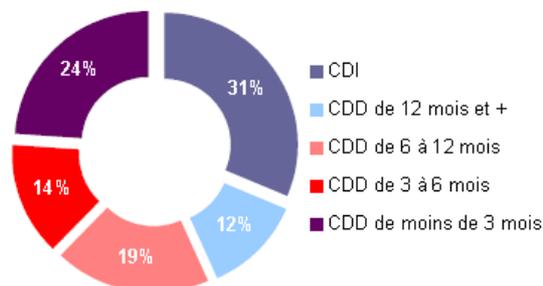
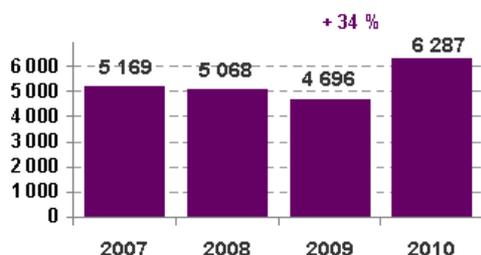
L'activité des Cap Emploi (cofinancement Agefiph/ FIPHFP)

Les Cap emploi sont financés par l'Agefiph, le FIPHFP et Pôle emploi au titre de la co-traitance. Présentes au niveau départementales, ces structures travaillent en lien avec les CDAPH, Pôle emploi et l'ensemble des partenaires concernés par l'emploi des personnes handicapées.

Principaux indicateurs d'activité des Cap Emploi de la région Île-de-France :

- Au cours de l'année 2009, **12.175 DETH ont été accompagnés**, dont 6 000 dans le cadre du partenariat de co-traitance avec Pôle emploi.
- L'activité en direction des employeurs s'est caractérisée de la façon suivante en 2009 :
 - 6.000 contacts auprès d'employeurs privés, dont 67% de nouveaux employeurs
 - 578 contacts auprès d'employeurs publics, dont 83% de nouveaux employeurs.

- Au cours de l'année 2010, les Cap Emploi de la région Île-de-France ont réalisé **6.287 placements en emploi, soit une hausse de 34% par rapport à 2009** (Cf. graphique infra). Les objectifs de placement assignés aux Cap Emploi ne sont pour autant pas systématiquement atteints.
- Près des deux tiers de ces placements correspondent à des CDI ou des CDD de plus de 6 mois (Cf. graphique infra).



	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF	National
Nbre de placements	882	783	778	520	896	970	774	684	6 287	62 386
Répartition par dptmt	14%	12%	12%	8%	14%	15%	12%	11%	100%	
Evolution n-1/n	28%	37%	28%	44%	39%	46%	27%	25%	34%	19%

Données provisoires à fin décembre 2010. Source : Agefiph.

- La mise en perspective des caractéristiques des personnes prises en charge par les Cap Emploi avec celles de la globalité des DETH inscrits à Pôle emploi en Île-de-France fait apparaître que le public Cap Emploi est moins âgé (31% de 50 ans et plus chez le public Cap emploi contre 45% pour la globalité des DETH), mieux qualifié (31% de niveau Vbis ou VI contre 36%) et surtout présents dans le chômage depuis moins longtemps (48% inscrits depuis moins de 6 mois contre 27%).

Les écarts entre les publics accompagnés par les Cap Emploi dans les différents départements sont significatifs, en particulier concernant les niveaux de formation (47% de niveau I à IV à Paris, contre 12% en Seine et Marne), mais aussi concernant l'ancienneté dans le chômage (44% sont inscrits depuis moins de 6 mois à Paris, contre 53% en Seine et Marne).

	Caractéristiques des PH prises en charge par les Cap Emploi (2010)									DETH inscrits à PE en IDF
	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF	
Femmes	45%	46%	46%	44%	45%	44%	44%	45%	45%	44%
50 ans et plus	33%	30%	28%	32%	34%	33%	31%	30%	31%	45%
Niveau de formation I à IV	47%	12%	26%	28%	35%	25%	30%	28%	29%	29%
Niveau de formation Vbis ou VI	28%	21%	27%	32%	31%	45%	38%	31%	31%	36%
Inscription à PE < 6 mois	44%	53%	52%	52%	46%	43%	48%	49%	48%	27%
Inscription à PE de 6 à 24 mois	33%	28%	34%	35%	32%	34%	36%	30%	33%	42%
Inscription à PE > 24 mois	23%	18%	14%	14%	22%	22%	16%	22%	19%	31%

Données portant sur l'année 2010. Source : Agefiph. Traitement Amnyos.

- Les personnes prises en charge par les Cap Emploi sont également caractérisés par **type de handicap** : 46% handicap moteur, 27% maladie invalidante, 3% handicap visuel, 5% handicap auditif, 1% déficience intellectuelle, 13% maladie mentale, 4% multi-handicap, 1% autres.

4.2.4 L'aide à la mise en situation de travail : une fonction essentielle compte tenu de l'ancienneté dans le chômage d'une majorité de DETH

L'accès des DETH aux contrats aidés

- Au cours de l'année 2010, **1.000 DETH ont accédé à un contrat aidé** : 867 dans le secteur non marchand (CUI-CAE) et 134 dans le secteur marchand (CUI-CIE).
- **La part des travailleurs handicapés parmi les bénéficiaires de contrats aidés est très faible** : 2,3% dans le secteur non marchand (*contre 6,5% au plan national*) et 1,1% dans le secteur marchand (*contre 2,2% au plan national*), alors que les DETH représentent 4,1% de l'ensemble des DE tous publics.
- Ce constat est valable pour l'ensemble des départements franciliens pour ce qui concerne le secteur marchand. Les situations sont légèrement plus contrastées pour ce qui concerne le secteur non marchand, pour lequel Paris et l'Essonne sont au dessus de la moyenne régionale (respectivement 3,2 et 3,1%).

Département employeur	TH			% TH/ tous publics		
	CUI-CAE (non marchand)	CUI-CIE (marchand)	TOTAL CUI	CUI-CAE (non marchand)	CUI-CIE (marchand)	TOTAL CUI*
75	276	28	304	3,2%	1,0%	2,7%
77	98	17	115	2,1%	1,5%	2,0%
78	74	17	91	2,1%	1,3%	1,9%
91	99	8	107	3,1%	0,8%	2,6%
92	112	10	122	2,8%	0,7%	2,2%
93	72	16	88	1,4%	1,0%	1,3%
94	63	13	76	1,7%	1,0%	1,5%
95	73	25	98	1,8%	1,7%	1,8%
IDF	867	134	1 001	2,3%	1,1%	2,0%
France	21 354	2 522	23 876	6,5%	2,2%	5,4%

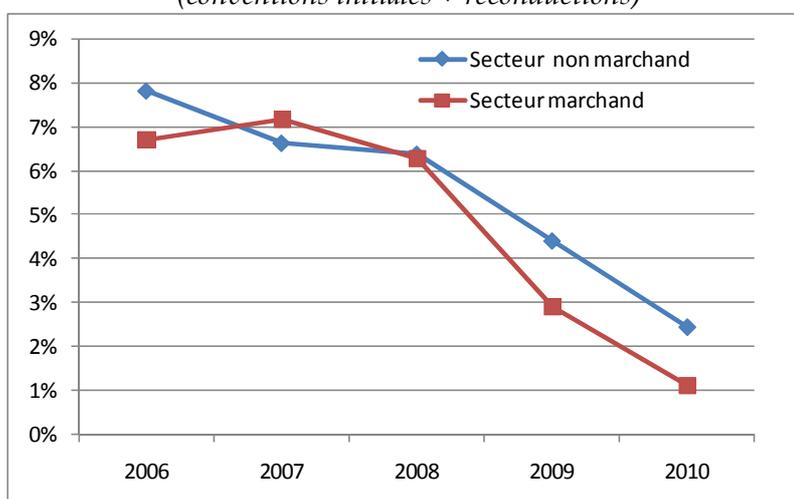
Nombre d'entrées en contrats aidés en 2010 (Conventions initiales signées dans l'année)

Source : Direccte - SESE, traitements Amnyos

*Nombre de contrats aidés bénéficiant aux TH rapporté au total des contrats aidés tous publics

- La part des TH parmi l'ensemble des bénéficiaires de contrats aidés a connu une importante baisse au cours des 5 dernières années : dans le secteur marchand, elle est passée de 6,5% en 2006 à 1,1% en 2010, dans le secteur non marchand, elle est passée de 7,8% à 2,4% au cours de la même période.

Evolution de la part des TH parmi l'ensemble des bénéficiaires de contrats aidés (conventions initiales + reconductions)



À noter que le FIPHFP propose des aides aux employeurs publics pour la pérennisation des CUI-CAE (dans le cadre de son programme d'actions nouvelles 2009-2012) :

- une prime à l'insertion durable d'un montant de 6.000 € pour toute embauche d'un travailleur handicapé recruté par la voie contractuelle (procédure prévue par le décret n° 1995-979 du 25 août 1995, permettant aux personnes handicapées d'accéder à la fonction publique sans concours) consécutivement à un CAE ;
- une aide financière plafonnée à hauteur de 520 fois le SMIC horaire brut, destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) d'un dispositif d'accompagnement d'agent handicapé recruté par la voie contractuelle consécutivement à un CAE (précision : au 1er juillet 2009, le SMIC horaire brut est de 8,82 €) ; cette aide n'est plus mobilisable par l'employeur public, dès lors que la titularisation de la personne a été décidée.

Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)

- **1.100 TH** ont pu accéder à une activité de salarié en insertion dans une SIAE, soit **4% des bénéficiaires de SIAE tous publics**. Les données 2009 sont très proches de celles 2008, tant en volume de TH qu'en pourcentage du total de bénéficiaires tous publics.
- Près de la moitié se situe dans les associations intermédiaires - AI (545 TH), mais c'est dans les ateliers et chantiers d'insertion - ACI où la part des TH parmi les bénéficiaires tous publics est la plus importante (234 TH, soit 7% des bénéficiaires).
- L'observation de la part des TH parmi les bénéficiaires d'IAE permet de repérer des spécificités départementales :
 - Les Hauts de Seine où les TH représentent 13% des bénéficiaires en ACI.
 - Seine et Marne : 167 TH, soit 32% des bénéficiaires d'ETTI (*entreprises de travail temporaire d'insertion*) en Seine et Marne. L'activité des TH en ETTI est très faible dans tous les autres départements franciliens.
 - L'Essonne où la part des TH parmi les bénéficiaires d'entreprises d'insertion - EI est la plus importante : 13%.

		75	77	78	91	92	93	94	95	IDF 2009	IDF 2008
ACI	TH 2009	30	53	31	14	56	22	16	12	234	225
	TH/ tous publics	5%	7%	10%	4%	13%	5%	4%	4%	7%	6%
EI	TH 2009	25	19	10	30	19	25	18	7	153	151
	TH/ tous publics	4%	8%	3%	13%	3%	4%	5%	5%	5%	5%
AI	Nbre TH	135	76	58	85	70	19	28	74	545	587
	TH/ tous publics	3%	3%	2%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
ETTI	TH 2009	9	167	0	0	0	2	3	1	182	144
	TH/ tous publics	1%	32%	0%	so	0%	0%	3%	0%	9%	7%
Toutes SIAE	TH 2009	199	315	99	129	145	68	65	94	1 114	1 107
	TH/ tous publics	3%	7%	3%	5%	4%	3%	4%	3%	4%	4%
	Distribution UT	18%	28%	9%	12%	13%	6%	6%	8%	100%	

Source : Direccte- SESE, DARES.

Il s'agit ici de caractéristiques cumulatives : un salarié en insertion peut donc être comptabilisé dans plusieurs rubriques. Les salariés en insertion dans les ACI bénéficient de contrats aidés, par ailleurs comptabilisés dans le chapitre précédent.

Les contrats primés par l'Agefiph

- 2.608 contrats ont été primés par l'Agefiph en 2010¹⁶, ce qui représente une part importante des sorties des DETH pour un motif "emploi".
- Les caractéristiques des bénéficiaires de contrats primés en région Île-de-France sont relativement proches de celles observées au plan national, excepté pour ce qui concerne la taille des employeurs (surreprésentation des plus de 20 salariés en IDF) et le secteur d'activité (surreprésentation du secteur tertiaire).
- Comparativement au profil des DETH en région Île-de-France, les bénéficiaires de contrats primés sont relativement moins âgés (22% des bénéficiaires ont 50 ans et plus contre 41% des DETH) et mieux formés (18% des bénéficiaires ont un niveau inférieur à Vbis contre 26% au plan national).

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF	National
Nbre contrats primés	571	388	279	260	351	277	238	244	2 608	26 082
<i>Répartition par dptmt</i>	22%	15%	11%	10%	13%	11%	9%	9%	100%	
<i>Evolution N/N-1</i>	25%	41%	34%	21%	18%	3%	-1%	16%	20%	26%

Contrats primés par l'Agefiph, données 2010.

Source : Agefiph.

	Contrats primés		Profil des DETH IDF
	IDF	National	
Femmes	43%	44%	44%
50 ans et plus	22%	24%	41%
Niveau < CAP (Vbis et VI)	18%	16%	36%
20 salariés et plus	72%	54%	
Tertiaire	88%	80%	
CDI	77%	63%	

Caractéristiques des bénéficiaires de contrats primés par l'Agefiph (hors contrats en alternance).

Source : Agefiph.

¹⁶ Champ : CDI et CDD de 12 mois et plus (hors contrats en alternance). Toutefois, dans le cadre du plan de soutien, du 1er juillet 2009 au 30 juin 2010, les CDD de 6 à 12 mois étaient éligibles à la prime à l'insertion.

Entreprises adaptées et Établissement et Service d'Aide par le Travail

Les entreprises adaptées- EA (anciennement "atelier protégé") sont des entreprises du milieu ordinaire du travail employant au moins 80 % de TH, disposant d'un agrément délivré par le ministère de l'emploi. Les handicapés y exercent une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Les EA embauchent des personnes reconnues TH orientées par la MDPH et dont le handicap nécessite des conditions particulières d'emploi.

- En 2010, la région Île-de-France compte **62 entreprises adaptées, employant près de 1.600 ETP-TH.**
- Les EA couvrent une quinzaine de domaines d'activités. Près de 60% des EA se concentrent sur 4 secteurs d'activité : bureautique, activités manufacturières, conditionnement, espaces verts. On trouve également certaines activités "de pointe", telles que l'audiovisuel, la gestion électronique des données ou le "facility management".
- Le nombre de places en EA varie fortement d'une année sur l'autre. Pour autant, le nombre de places observées en 2008 est sensiblement le même que celui de 2002.

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
Effectif ETP	185	100	235	132	440	175	126	204	1597
%	12%	6%	15%	8%	28%	11%	8%	13%	100%

Répartition des Effectifs de référence en ETP par UT

Source : Direccte - 2010.

N.B. La ventilation entre départements peut faire l'objet d'ajustement, suite aux suivis de consommation trimestriels, pouvant donner lieu à de redéploiements intra régional.

Famille d'activité	Nombre EA	% EA
Bureautique	13	21,0%
Activités manufacturières	10	16,1%
Conditionnement	7	11,3%
Espaces verts	7	11,3%
Multi-activités	5	8,1%
Recyclage	4	6,5%
Logistique / transports	4	6,5%
Audiovisuel	3	4,8%
Blanchisserie	2	3,2%
Centre d'appels	2	3,2%
GED (Gestion Electronique des Données)	2	3,2%
Nettoyage	1	1,6%
Restauration collective	1	1,6%
Service de gestion globale à l'entreprise externalisé (facility management)	1	1,6%
Total	62	100,0%

Source : Direccte - 2010.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Places en EA	1 314	1 565	1 258	1 258	1 258	1 825	1 423	1 563
Evolution annuelle		+19%	-20%	0%	0%	+45%	-22%	+10%

Nombre de places au 1.01.

Source : DRASS - Enquête ES - FINES

L'Établissement et Service d'Aide par le Travail -ESAT (anciennement "centre d'aide par le travail" - CAT) est un organisme médico-social qui vise la réinsertion sociale et professionnelle des adultes handicapés. Il est chargé de la mise au travail, accompagnée d'un soutien médical et social, des personnes handicapées dans l'impossibilité de travailler dans un autre cadre. Le travail est adapté selon les handicaps des personnes, souvent en espaces verts, ménages, blanchisseries ou conditionnement pour la distribution. Le travailleur handicapé intégré à un ESAT n'a pas le statut de salarié (même si certaines règles du code du travail lui sont applicables : hygiène et sécurité, médecine du travail, congés payés).

En 2008, la région Île-de-France comptait **178 ESAT, représentant près de 15.300 places autorisées et financées.**

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
Nbre ESAT	34	19	22	16	29	19	20	19	178
Effectifs autorisés	2 609	1 866	1 847	1 583	1 848	1 829	2 045	1 644	15 271
Distribution	17%	12%	12%	10%	12%	12%	13%	11%	100%

Source : Drass - 2008.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Places en E.S.A.T.	12 666	11 257	13 250	13 250	11 880	14 391	14 560	14 639
Evolution annuelle		-11%	+18%	0%	-10%	+21%	+1%	+1%

Nombre de places au 1.01.

Source : DRASS - Enquête ES - FINESS

L'analyse de la population salariée TH dans les établissements assujettis fait apparaître que 228 d'entre eux étaient antérieurement en ESAT (176), EA ou CDTD (52). Source : DOETH 2008- DARES-DIRECCTE - Traitements : Amnyos.

4.2.5 L'accès à la formation professionnelle, une priorité compte tenu du niveau de qualification des DETH

Avec 70% de DETH présentant un niveau de formation V ou infra V (contre 45% pour les DE tous publics), l'accès à la formation professionnelle constitue une priorité pour l'accès ou le retour à l'emploi des DETH. Cette priorité fait l'objet d'un chapitre spécifique - Cf. chap.7.

4.3 Synthèse intermédiaire sur l'accès à l'emploi des DETH

4.3.1 Tableau de bord et points saillants

- ⇒ On retrouve proportionnellement moins de DETH en IDF qu'au plan national (4% contre 7%), renforçant potentiellement les possibilités de prise en charge individualisée et renforcée.
- ⇒ Le profil des DETH franciliens est très marqué en termes d'âge, de niveau de qualification et d'ancienneté dans le chômage, limitant leur chance d'accès à l'emploi face à la globalité des DEFM franciliens. Les DETH sont en effet :
 - **Plus âgés** que les DETH nationaux (45% de 50 ans et plus contre 41% au plan national) mais surtout plus âgés que les DEFM franciliens (21% de 50 ans et plus).
 - Mieux formés que les DETH nationaux (71% de niveau V ou infra contre 78% au plan national) mais **nettement moins bien que les DEFM franciliens** (45% de niveau V ou infra).
 - **Plus anciens dans le chômage** : 54% sont au chômage depuis plus d'un an contre 38% pour les DE tous publics.
- ⇒ **Une concentration des TH (DE et salariés) sur un nombre limité de métiers et secteurs** :
 - Les cinq principaux métiers recherchés par les DETH représentent 25% d'entre eux alors que les cinq métiers privilégiés par les DE représentent 14% d'entre eux.
 - Les trois premiers métiers sur lesquels sont positionnés les DETH (nettoyage de locaux, agent administratif, accueil et renseignements) concentrent 19% des DETH, contre 6% des DEFM.

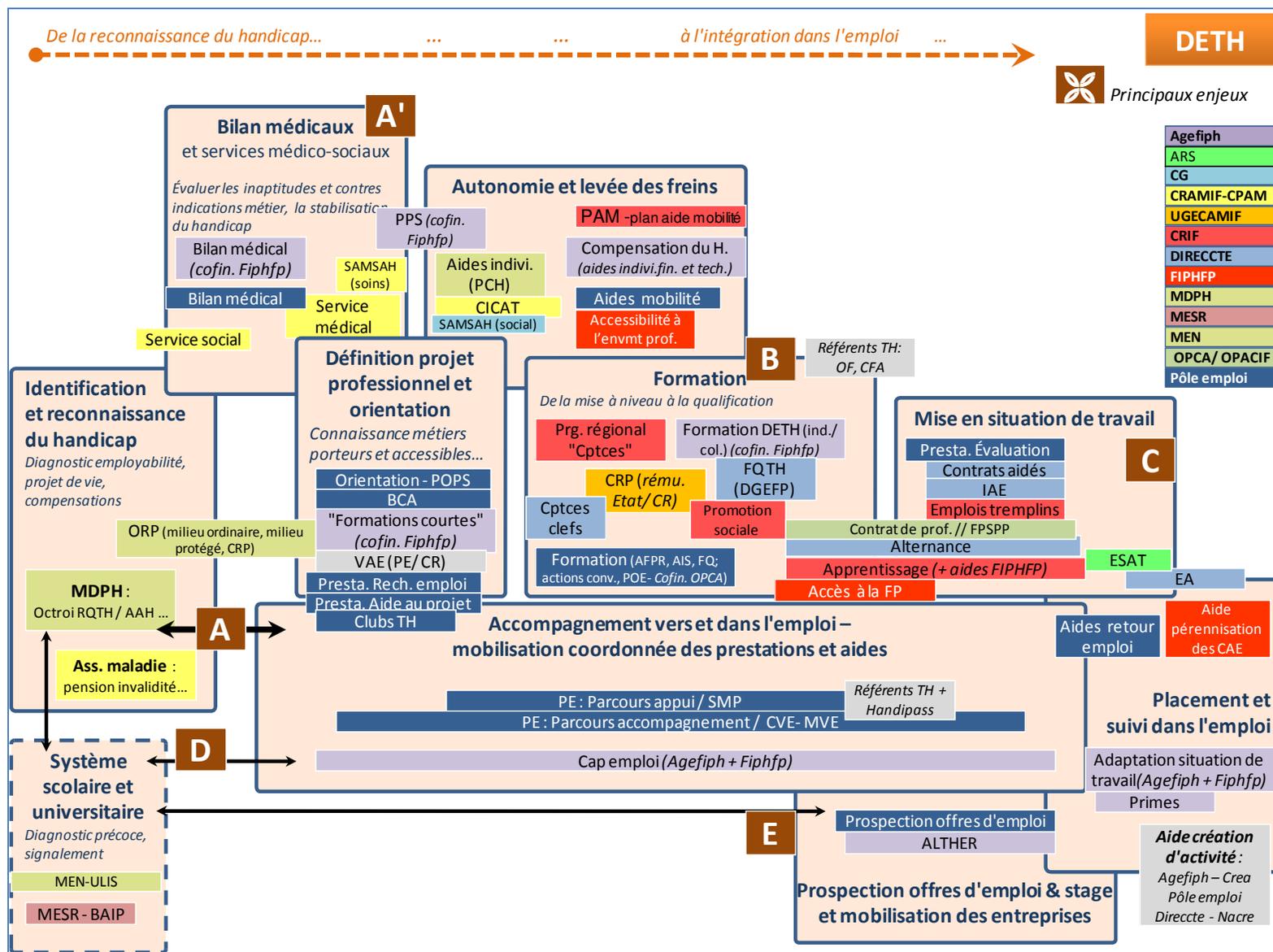
Les métiers sur lesquels sont positionnés les DETH se trouvent cependant en phase avec les besoins de main d'œuvre : les 15 métiers dénombrant le plus de projets de recrutements représentent 42% des DETH contre 36% des DE.

- ⇒ La part des inscriptions comme demandeur d'emploi pour un motif "licenciement" est plus importante en IDF qu'au plan national. En revanche, les sorties de Pôle emploi pour une reprise d'emploi ou une entrée en formation est plus faible qu'au plan national.
- ⇒ Les DETH accèdent de façon satisfaisante aux prestations de Pôle emploi (4%) mais **se concentrent sur un nombre limité d'entre elles** : essentiellement les ateliers et trop peu les bilans de compétence ou les accompagnements cible.
- ⇒ **La part des DETH parmi les bénéficiaires de contrats aidés est nettement plus faible qu'au plan national** : 2% contre 5,4%.

Tableau de bord- Chapitre 2/5

ACCEDER A L'EMPLOI (DETH-DEBOE – Cat. ABC)		France	Île-de-France
Nombre de DETH inscrits à pôle emploi (avril 2011)		260 895	30 335
	<i>Part des DETH parmi les DEFM</i>	7%	4%
	part des DETH de 50 ans ou plus	41%	45%
	part des DETH niveau V ou infra	78%	71%
	part des DETH niveau I ou II	3%	7%
	part des DETH au chômage de longue durée (>1 an)	53%	54%
Evolution du nombre de DETH (2009-2010)			15%
	Part des inscriptions à PE pour un motif licenciement	13%	16%
	Part des sorties de PE pour une reprise d'emploi	13%	11%
	Part des sorties de PE pour un motif "entrée en formation"	9%	6%
Activité de Pôle emploi (2009)			
	Part des TH parmi les bénéficiaires de l'ensemble des prestations PE		4%
	Part des TH parmi les bénéficiaires de prestation "Ateliers"		20%
	Part des TH parmi les bénéficiaires de prestation "accompagnement cible"		1%
	Part des TH parmi les bénéficiaires de prestation "bilan de compétences approfondi"		1%
Activité des CAP emploi			
	Nombre de DETH accompagnés (2009)		12 175
	Nombre de placements en emploi (2010)	62 386	6 287
	<i>Dont part des placements en emploi durable (> 6 mois)</i>		62%
	Evolution du nombre placements (2009-2010)	19%	34%
Nombre de DETH accédant à un contrat aidé (2010)		23 876	1 001
	Part des DETH dans l'ensemble des contrats aidés (2010)	5%	2%
Nombre de DETH accédant à une SIAE (2009)			1 114
	Part des DETH dans l'ensemble des bénéficiaires de SIAE		4%
Nombre de contrats primés par l'AGEFIPH (2010)		26 082	2 608
	Part (IDF/ national & Dpt / IDF)		10%
Nombre d'entreprises adaptées (2010)			62
	TH employés dans une EA		1 597
Nombre d'ESAT (2008)			178
	Nombre de places autorisées et financées		15 271

4.3.2 Panorama de l'offre ouverte aux DETH et repérage des enjeux



Les enjeux repérés à travers ce panorama et les réunions territoriales¹⁷ :

A/ Renforcer les synergies entre MDPH (dans une fonction de diagnostic et d'orientation) et intermédiaires de l'emploi : Pôle emploi- Cap Emploi et Missions locales (dans une fonction d'accompagnement vers l'emploi) :

- Optimiser l'évaluation et l'orientation initiale : favoriser des repères communs entre départements dans la priorisation des publics, l'activation des équipes pluridisciplinaires et la mobilisation des partenaires (composition, rythme, types de situations soumises à discussion...).
- Assurer le transfert d'information réciproque entre MDPH et intermédiaires de l'emploi (capacités fonctionnelles et employabilité).
- Partager certaines pratiques d'accompagnement entre acteurs de l'intermédiation (éventuelles particularités des TH et incidences sur les pratiques d'accompagnement).

A/ Éviter de démultiplier les diagnostics des capacités fonctionnelles (intégrant parfois un volet médical) pour un même individu :

- Situer plus clairement les responsabilités de chacun dans la réalisation de ce diagnostic.
- Miser sur la qualité de ce diagnostic et partager l'information utile pour l'orientation professionnelle et l'accompagnement vers l'emploi.

B/ Élever le niveau de formation pour accéder plus facilement et durablement à l'emploi

- Favoriser les meilleures complémentarités entre les offres de formation existantes (Région/ Direccte/ DGEFP/ Assurance maladie- CRP/ Pôle emploi/ Agefiph/ FIPHFP).
- Favoriser l'accès des TH aux offres de droit commun.
(Cf. axe formation – chap. 7).

C/ Mobiliser toutes les occasions de mise en situation de travail des TH éloignés de l'emploi : Contrats aidés/ IAE/ alternance/ EA

- Renforcer l'accès des TH à ces offres, en particulier les contrats aidés et notamment dans le secteur marchand (CUI-CIE).
- Optimiser ces mises en situation de travail, dans une optique de tremplin pour l'emploi de droit commun (*définition des publics cibles, prospection des situations d'emploi les plus adaptées et/ ou porteuses d'insertion durable, accompagnement en situation de travail le cas échéant*).

D/ Prévention: améliorer les passerelles entre services de l'éducation nationale (notamment les ULIS - unité localisée pour l'inclusion scolaire) et intermédiaires de l'emploi (lien ML/ PE/ CE) en faveur des jeunes sortant du milieu scolaire

- Assurer un diagnostic précoce et partagé des publics nécessitant un appui dans la recherche d'emploi
- Activer les offres adaptées pour ces publics (lien avec Alther, Accords d'entreprises, alternance...)

E/ Mobiliser les entreprises (Alther, accords et conventions employeurs, Pôle emploi, Cap Emploi)

- Renforcer les liens dynamiques entre mobilisation des entreprises et placement des DETH (*voire également placement des stagiaires, apprentis, jeunes sortant du système scolaire ou universitaire...*)

¹⁷ Un cycle de 8 réunions territoriales a été organisé en mars 2011 de façon à partager et mettre en débat les principaux éléments de diagnostic.

5. Rester en emploi (les salariés TH ou en voie de le devenir)

Avertissement :

Nous présentons ici les données issues de la DOETH 2009, portant sur l'année 2008 et extraites en février 2011. Ces données sont fournies par la DARES, via la DIRECCTE- SESE.

Cette base de données présente plusieurs limites :

La comparaison du niveau national et régional n'est pas significative. En effet, au niveau national les données sont redressées par la DARES à partir des données des déclarations annuelles d'activité sociale (DADS), ces redressements ne sont pas réalisés au niveau régional. Par conséquent nous présentons uniquement les données régionales brutes.

Pour des raisons techniques ou à cause de non réponse des établissements, tous les salariés n'ont pas été saisis dans la base (*hypothèse de sous-déclaration des établissements sous accords et des établissements atteignant l'obligation d'emploi de 6%*).

5.1 Données statistiques de repères

5.1.1 *Les salariés TH employés par les établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi¹⁸*

Repères sur les volumétries, types de contrat et répartition par départements

Les salariés TH employés par les établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi se caractérisent de la façon suivante (*Cf. détail des données dans les tableaux ci-après*) :

- **47.357 salariés TH recensés en région Île-de-France** (*écart de 3,7% avec les déclarations globales d'établissements*)
1,7% sont âgés de moins de 25 ans; **44,1% de plus de 50 ans**
- 60% des salariés sont des hommes ; 40% sont des femmes
- **Le CDI domine pour 96,3% des salariés** (*surtout pour les seniors - 98,6% en CDI, un peu moins pour les jeunes - 78,3%*)
- **Le temps complet domine pour 74,9% des salariés** (*surtout pour les jeunes - 77,2%, un peu moins pour les seniors - 72,8%*)
- **87,2% ont plus de 2 ans d'ancienneté dans l'emploi.** Seuls 6,3% ont été recrutés dans l'année 2008 (soit 2.964 personnes)

¹⁸ Données issues des déclarations 2009 (DOETH - Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés), portant sur l'année 2008 - volet individuel. Ces données ne peuvent être déclinées par département car chaque DOETH est rattachée à un établissement dont les salariés peuvent être répartis sur plusieurs départements.

Définition : Un établissement est assujetti si son effectif est égal ou supérieur à 20 salariés depuis au moins 3 ans

		Total IDF		Moins de 25 ans		Plus de 50 ans	
		Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%
Type de contrat	CDI	45 623	96,3%	639	78,3%	20 583	98,6%
	CDD	766	1,6%	97	11,9%	156	0,7%
	Interim	774	1,6%	64	7,8%	100	0,5%
	Mise à disposition	63	0,1%	6	0,7%	22	0,1%
	CDI après 6 mois	131	0,3%	10	1,2%	23	0,1%
	Total général	47 357	100,0%	816	100,0%	20 884	100,0%
Quotité du poste	jusqu'au 1/4 temps inclus	483	1,0%	8	1,0%	196	0,9%
	du 1/4 au 1/2 temps inclus	4 540	9,6%	26	3,2%	2 466	11,8%
	du 1/2 au 3/4 temps inclus	2 595	5,5%	71	8,7%	1 134	5,4%
	du 3/4 temps au temps complet	35 453	74,9%	630	77,2%	15 197	72,8%
	(vide)	4 286	9,1%	81	9,9%	1 891	9,1%
	Total général	47 357	100,0%	816	100,0%	20 884	100,0%
Ancienneté dans l'emploi	moins d'1 an	2 964	6,3%	255	31,3%	506	2,4%
	1 an	3 113	6,6%	271	33,2%	557	2,7%
	2 ans et plus	41 280	87,2%	290	35,5%	19 821	94,9%
	Total général	47 357	100,0%	816	100,0%	20 884	100,0%

Source : DOETH 2009 – DARES-DIRECCTE. Retraitements : Amnyos.

Précaution de lecture : Les pourcentages sont produits à titre indicatif – lorsque les effectifs sont faibles ils reflètent pas la structure des données

- **Seuls 5% des salariés TH recrutés dans l'année étaient antérieurement chômeurs de longue durée**, soit 145 salariés. Ils sont sous-représentés dans les établissements de plus de 500 salariés (-18,6 points par rapport au total des salariés)¹⁹.

Taille des établissements ayant recruté des chômeurs de longue durée (CLD)

	CLD		Total salariés		Ecart CLD-total
	Valeur	%	Valeur	%	
20 à 49 sal.	16	7,9%	1 672	6,1%	1,8
50 à 99 sal.	26	12,8%	2 098	7,7%	5,1
100 à 199 sal.	31	15,3%	2 946	10,8%	4,5
200 à 499 sal.	49	24,1%	4 606	16,9%	7,3
500 et plus	81	39,9%	15 962	58,5%	-18,6
Total renseigné	203	100,0%	27 284	100,0%	
(vide)	135		20 073		
Total général	338		47 357		

- 7,7% des salariés TH étaient antérieurement en ESAT, EA ou CDTD, soit 228 salariés. Seuls 1% des salariés recrutés dans l'année étaient en ESAT, EA ou CDTD.
- **47% des salariés TH sont déclarés à Paris et les Hauts-de-Seine :**

	75	92	93	78	94	77	91	95	Autre*	IDF
Salariés TH	29%	18%	10%	10%	10%	8%	8%	7%	0%	100% (47.357)

Source : DOETH 2008 – DARES-DIRECCTE - Retraitements : Amnyos.

* Salariés comptabilisés dans la DOETH d'IDF dont l'établissement est implanté dans une autre région (119 salariés.)

Précaution de lecture : Un établissement siège peut faire la déclaration pour d'autres établissements non situés dans le même département

¹⁹ Résultats sous réserve compte tenu d'une information mal renseignée

- **16 professions concentrent 34% des salariés TH** (43% des salariés TH femmes et 41% des salariés de moins de 25 ans). Les deux principaux métiers qui emploient des TH sont les métiers de nettoyeur et d'employés administratifs (11% des emplois salariés). Pour des données par PCS, genre et âge sur l'ensemble des salariés voir les annexes 8.9.

	Genre		Age			Total général	% cumulé des salariés TH
	Homme	Femme	Moins 25 ans	25 à 50 ans	Plus de 50 ans		
Nettoyeurs	5%	7%	7%	6%	6%	2 774	6%
Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	4%	6%	6%	5%	4%	2 337	11%
Secrétaires	0%	6%	2%	3%	2%	1 223	14%
Maîtrise et techniciens administratifs des autres services administratifs	2%	2%	0%	2%	2%	979	16%
Caissiers de magasin	1%	4%	5%	2%	1%	828	17%
Magasiniers qualifiés	2%	1%	1%	2%	2%	795	19%
Employés administratifs non qualifiés	1%	2%	3%	2%	1%	785	21%
Employés de libre service du commerce et magasiniers	2%	2%	6%	2%	1%	778	22%
Employés qualifiés des services comptables ou financiers	1%	2%	1%	2%	1%	753	24%
Techniciens des opérations bancaires	1%	2%	0%	1%	2%	726	25%
Employés des services techniques des organismes de sécurité sociale et assimilés	0%	3%	0%	1%	2%	722	27%
Ouvriers non qualifiés divers de type industriel	1%	1%	5%	2%	1%	674	28%
Employés des services divers	1%	1%	2%	2%	1%	673	30%
Agents civils de sécurité et de surveillance	2%	0%	1%	1%	1%	633	31%
Chargés de clientèle bancaire	1%	2%	1%	1%	2%	609	32%
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique	2%	1%	0%	2%	1%	581	34%
Total part	27%	43%	41%	34%	32%	34%	
Total nombre	7 599	8 271	816	25 657	20 884	47 357	

PCS niveau 4

Source : DOETH 2008 ; DARES-DIRECCTE, traitement AMNYOS

- **12 secteurs d'activité concentrent 50% de l'emploi salarié des TH.** Les plus gros recruteurs sont les services financiers hors assurance et caisse de retraite, et le commerce de détail, qui emploient 13% des salariés TH. Le premier secteur est également le **premier recruteur de TH de plus de 50 ans (9%)**, le second est le **premier recruteur des TH de moins de 25 ans (18%)**.

	Moins de 25 ans		25 à 50 ans		Plus de 50 ans		Total nombre de salariés TH	% cumulé des salariés TH
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	25	3%	1 447	6%	1 940	9%	3 412	7%
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	150	18%	2 029	8%	895	4%	3 074	13%
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	53	6%	1 584	6%	1 309	6%	2 946	20%
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	21	3%	1 345	5%	809	4%	2 175	24%
Assurance	13	2%	830	3%	901	4%	1 744	28%
Travaux de construction spécialisés	26	3%	792	3%	837	4%	1 655	31%
Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	49	6%	960	4%	597	3%	1 606	35%
Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	3	0%	628	2%	965	5%	1 596	38%
Industrie automobile	10	1%	534	2%	892	4%	1 436	41%
Activités pour la santé humaine	9	1%	659	3%	719	3%	1 387	44%
Entreposage et services auxiliaires des transports	22	3%	799	3%	517	2%	1 338	47%
Transports terrestres et transport par conduites	12	1%	841	3%	377	2%	1 230	50%
total	393	48%	12 448	49%	10 758	52%	23 599	50%

NAF 2008 - niveau 2, 88 postes

Source : DOETH 2008 ; DARES-DIRECCTE, traitement AMNYOS

- 58% des salariés TH ont une RQTH, 22% ont une AT-MP. Plus de 80% des salariés qui ont 1 an ou moins d'ancienneté dans l'entreprise ont une RQTH, ¼ des salariés qui ont 2 ans ou plus d'ancienneté ont une AT-MP.

	Moins d'1 an	1 an	2 ans et plus	Total général	% du total
RQTH	84%	80%	54%	27 252	58%
Carte invalidité	6%	7%	4%	2 166	5%
AAH	3%	3%	1%	470	1%
AT-MP	4%	6%	24%	10 235	22%
Invalide pensionné	2%	3%	16%	6 617	14%
Mutilé de guerre	0%	0%	0%	221	0%
Sapeur pompier volontaire	0%	0%	0%	5	0%
Autres	0%	0%	1%	383	1%
(vide)	0%	0%	0%	8	0%
Total général	100%	100%	100%	47 357	100%

Source : DOETH 2008 ; DARES-DIRECCTE, traitement AMNYOS

Précaution de lecture des données du tableau :

Si plusieurs types de reconnaissance sont mentionnés par l'entreprise pour un salarié donné, la DOETH retient par ordre de priorité:

-l'AT-MP

-l'Invalide pensionné

- la reconnaissance avec la date de fin de validité la plus reculée

Par conséquent le poids des reconnaissances autres que ces trois là - et autre que l'AT-MP dans une moindre mesure - peut être minoré.

5.1.2 Les salariés TH employés par les établissements publics²⁰

Principales caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les différentes fonctions publiques (13.001 personnes recensées dans le rapport du FIPHFP en 2009, portant sur l'année 2008) :

		IDF
Age	Moins de 25 ans	1%
	25-39 ans	18%
	40-59 ans	78%
	Plus de 60 ans	3%
Forme de reconnaissance du handicap	Agents ayant une RQTH	31%
	Agents reclassés ou assimilés	24%
	Agents bénéficiant d'une ATI (allocation temporaire d'invalidité)	21%
	Autres*	24%

Données portant sur l'année 2007.

* Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n° 91-1389 ; titulaires d'une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle s'il y a incapacité permanente supérieure à 10 % ; titulaires de la carte d'invalidité ; titulaires de l'allocation adulte handicapé (AAH) ; titulaires d'un emploi réservé ; titulaires d'une pension d'invalidité si l'invalidité réduit d'au moins deux tiers la capacité de gain ou de travail ; titulaires d'une pension militaire d'invalidité.

²⁰ Rapport d'activité 2009 du FIPHFP, portant sur des données 2008.

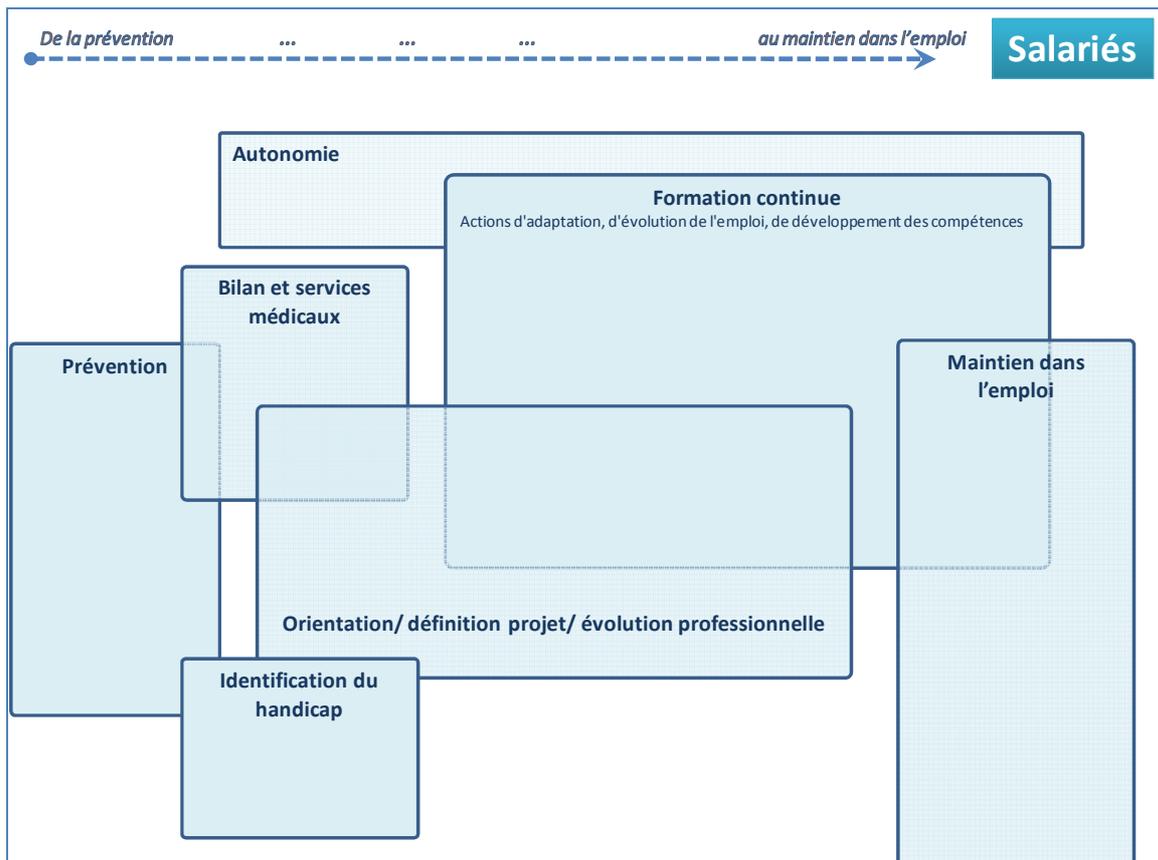
Données Île-de-France : établissements à implantation locale (hors établissements nationaux)

5.2 Diagnostic de certaines composantes clefs de l'offre ouverte aux salariés TH

5.2.1 Préalable : repérage des grandes fonctions à assurer dans le cadre du maintien dans l'emploi

De la prévention du handicap jusqu'au maintien dans l'emploi lorsque le handicap survient ou s'aggrave, 7 fonctions essentielles ont été identifiées (bilan et services médicaux, formation continue...).

Ces grandes fonctions constituent une grille de lecture pour analyser l'offre de services ouverte aux salariés TH ou en voie de le devenir.



5.2.2 L'assurance maladie et les signalements de désinsertion professionnelle

La Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) gère la branche maladie (qui recouvre les risques maladie, maternité, invalidité et décès) et, dans le cadre d'une gestion distincte, la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP).

La CNAMTS définit les orientations et pilote le réseau des organismes chargés de les mettre en œuvre :

- Les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) décident du caractère des accidents et pathologies portés à sa connaissance. Elles assurent globalement la réparation des dommages humains des salariés inscrits au régime général de la Sécurité Sociale.
- La caisse régionale d'assurance maladie Île-de-France (CRAMIF²¹) intervient en matière d'action sociale et de prévention-tarifcation des risques professionnels.
 - **Le service social.** Les 334 assistants sociaux, répartis sur 32 sites, ont reçu en 2010 près de 76.000 personnes (*orientées vers les AS par les médecins conseil, la CPAM ou les journées d'information collective aux invalides*), les trois quarts d'entre eux sont reçus individuellement et un quart est reçu collectivement²². La connaissance des caractéristiques des personnes suivies va être améliorée grâce à la mise en place depuis janvier 2011 d'une nouvelle fiche "insertion professionnelle". Parmi les salariés déclarés invalides, 70% sont vues au moins une fois par le service social (soit 8.043 personnes).
 - **Le service prévention des risques professionnels** s'adresse avant tout aux employeurs (*Cf. chap.6.2.4*).
 - **Le CICAT** (Centre d'Information et de Conseils sur les Aides Techniques), dispositif unique au plan national, assure une fonction d'information et de conseil sur les prestations d'appareillage facilitant l'autonomie des PH (et personnes âgées), en particulier dans leur domicile et pour leurs moyens de transport. 10 ergothérapeutes aident ainsi à l'évaluation des besoins et au choix d'une aide technique grâce à des mises en situation (visites à domicile, simulation de logement), avec possibilité de prêt de matériel et informent sur les procédures d'acquisition et de financement des aides techniques. Ils traitent annuellement environ 1.500 demandes (*impossibilité d'identifier la part des bénéficiaires disposant d'une RQTH ou BOETH plus largement*).
 - Développement des partenariats avec les **SST (services de santé au travail)** de façon à :
 - Développer et perfectionner les démarches pluridisciplinaires en prévention.
 - Systématiser les partenariats avec le réseau des SST pour mieux prévenir la désinsertion professionnelle et pour expérimenter la traçabilité des expositions.

²¹ Depuis le 1er juillet 2010, les CRAM ont changé d'identité et sont devenues des CARSAT (caisses d'assurance retraite et de la santé au travail), à l'exception de la CRAM Île-de-France et de la CRAM d'Alsace-Moselle. Ce changement intervient à la suite de la création des agences régionales de santé (ARS) à qui sont transférées les missions auparavant exercées par les CRAM en matière de politique sanitaire et médico-sociale.

²² Cf. "chiffres clefs 2010", CRAMIF.

- La Direction Régionale du Service Médical (DRSM, déclinée dans les 8 départements franciliens à travers les "Échelons locaux du Service Médical" – ELSM) assure trois principales missions : le contrôle des prestations et les relations avec les assurés, les relations avec les professionnels de santé, le contrôle contentieux. C'est un partenaire indépendant des organismes régionaux et locaux de l'Assurance Maladie. La DRSM Île-de-France compte 1.870 personnes en 2009 : 400 praticiens-conseils (314 *médecins-conseils*, 61 *chirurgiens-dentistes-conseils*, 25 *pharmaciens-conseils*) et 1.465 agents administratifs.

Des contacts entre médecins-conseils et médecins du travail ont lieu dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle

Les **cellules PDP** (*prévention de la désinsertion professionnelle*), créées fin 2009, regroupent les services de l'assurance maladie précités²³ (des partenaires externes au réseau de l'assurance maladie peuvent y être associés dans certains cas) dans l'optique d'améliorer les synergies entre ces derniers, en particulier dans le traitement des cas complexes et urgents. *Cf. encadré ci-après relatif aux engagements en faveur de la PDP.*

En Île-de-France, les 8 cellules locales PDP agissent en coordination avec la cellule régionale PDP. En 2010, 15.337 assurés ont été accompagnés individuellement par le service social de la CRAMIF dans le cadre de la PDP (soit 25,8% des bénéficiaires du Service Social).

Convention d'objectif et de gestion 2009-2012, Extrait des engagements relatifs à la PDP

PROGRAMME 6

PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Indicateurs de pilotage

- Généralisation d'un tableau de bord des signalements et des suites données.
- Nombre de personnes orientées vers un établissement UGECAM.

Objectifs :

- Renforcer la détection et le signalement précoce des personnes présentant un risque de désinsertion professionnelle.
- Améliorer la coordination des actions en direction de ces personnes, que ce soit au sein du réseau de l'Assurance Maladie ou avec les partenaires extérieurs.

Les engagements de la Cnamts :

- ▀ Développer les signalements précoces des personnes qui présentent un risque de désinsertion professionnelle en proposant des méthodes de ciblage, telles que :
 - le repérage des risques de séquelles permanentes dans le cadre du contrôle des arrêts de travail supérieurs à 45 jours ;
 - celles expérimentées en 2008 dans les régions Normandie, Rhône-Alpes et Bretagne pour les victimes de lombalgie en AT et pour le canal carpien.
- ▀ Mobiliser et coordonner le réseau de l'Assurance Maladie (service social, services administratifs, service médical et service prévention) au sein de cellules locales et régionales.
- ▀ Mettre en œuvre les actions de communication nécessaires en direction des entreprises, des branches et des médecins traitants, pour les sensibiliser à leur rôle.
- ▀ Développer les relations entre médecins traitants, médecins conseils, et médecins du travail, notamment pour le signalement précoce des cas de risque de désinsertion afin d'augmenter le nombre de visites de pré-reprise.
- ▀ Favoriser les synergies entre les différents opérateurs :
 - par la formalisation du partenariat Etat/Cnamts/CRAM/SST, notamment pour accroître le recours aux visites de pré-reprise ;

Enjeu :

Permettre aux assurés de reprendre une activité professionnelle dans les meilleures conditions.

Les engagements de l'Etat :

- s'appuyant sur les coordinations départementales de prévention de la désinsertion professionnelle, par le développement de partenariats, notamment avec l'AGEFIPH et le réseau des UGECAM, pour élaborer une offre de service coordonnée sur les aides mobilisables : aides techniques, aides financières, aides matérielles, actions de réinsertion, actions de réadaptation, formations professionnelles, temps partiel thérapeutique...

Indicateur de résultat :

- Nombre de visites de pré-reprise réalisées par rapport au nombre de signalements formalisés des médecins conseils.

Calendrier prévisionnel :

2009
Diffusion d'instructions pour le signalement d'AT.
1^{er} semestre 2009
Finalisation des indicateurs de pilotage.
Fin 2009
Rédaction de la convention type de partenariat entre les CRAM et les SST en matière de prévention de la désinsertion (visites de pré-reprise, etc.).
2009 à 2010
Mise en place du groupe de travail Etat/Cnamts. Modifications de textes en 2009 en lien avec la réforme de la médecine du travail pour une mise en œuvre en 2010.
2009 à 2012
Actions de communication en direction des entreprises, des branches et des médecins traitants.
Fin 2010
Disponibilité de tous les indicateurs et adaptation correspondante des systèmes d'information. Fin du déploiement de la professionnalisation des référents et de la coordination régionale et locale des services de l'Assurance Maladie.

²³ Les cellules PDP sont constituées d'un représentant de chacun des trois services suivants : social, médical et administratif. Il est conseillé d'y associer également un représentant du service des risques professionnels.

Données d'activité (Cramif/ CNAMTS, données 2008) :

- **67.555** arrêts de travail de 90 jours ont été comptabilisés en 2008, soit 17% du total national (à titre de comparaison, les DETH franciliens représentent 12% des DETH nationaux).
- **Plus de 15.000 accidents ont entraîné une incapacité permanente partielle (IPP)**, dont 58% ont pour origine un accident du travail.
Le volume d'accidents intervenus en Île-de-France représente **23% du total national**. Les secteurs franciliens dont le nombre d'accidents ayant entraîné une IPP est surreprésenté au regard des moyennes nationales sont les industries de la chimie et les industries du bois.
Les deux secteurs présentant le plus grand nombre d'accidents sont l'industrie du bâtiment et travaux publics (représentant 16% des accidents ayant entraîné une IPP) et les activités de service et travail temporaire (représentant 17% des accidents ayant entraîné une IPP).
D'après ces données, l'Île-de-France représenterait 100% des IPP dans les industries de la Chimie et 52% des IPP dans les industries du bois.

Les accidents ayant entraîné une incapacité permanente partielle (IPP), par secteur d'activité

	Origine de l'accident du travail ayant entraîné une incapacité			TOTAL Accidents	% du total régional	% du total national
	Travail	Trajet	MP			
A-Industries de la métallurgie	59%	13%	28%	1 158	8%	13%
B-Industrie du bâtiment et travaux publics	74%	6%	20%	2 402	16%	20%
C-Industries des transports, de l'eau...	51%	13%	36%	210	1%	3%
D-Services, commerces, industries de l'alimentation	55%	9%	37%	419	3%	4%
E-Industries de la chimie...	62%	14%	24%	2 019	13%	100%
F-Industries du bois...	72%	16%	12%	2 058	13%	52%
G-Commerces non alimentaires	63%	21%	16%	1 686	11%	30%
H-Activités de service I	47%	37%	16%	1 347	9%	30%
I-Activités de service II et travail temporaire	66%	18%	16%	2 546	17%	21%
ZZ-non identifié	0%	0%	100%	1 534	10%	
IdF	58%	15%	27%	15 379	100%	23%

Secteur CTN. Source : Cramif/ CNAM, données 2008. Retraitement : Amnyos.

- L'indice de fréquence des accidents du travail est deux fois moins élevé en IDF qu'au plan national. Ce sont dans les secteurs des industries du bâtiment, des commerces, des industries du bois que les fréquences des accidents du travail avec arrêt sont les plus élevées en IDF.

	Indice de fréquence IDF	Indice de fréquence National	Ecart d'indice
A-Industries de la métallurgie	27.2	39.4	-12.2
B-Industrie du bâtiment et travaux publics	57.5	40.7	16.8
C-Industries des transports, de l'eau...	32.3	84	-51.7
D-Services, commerces, industries de l'alimentation	48.4	46.1	2.3
E-Industries de la chimie...	21.4	54	-32.6
F-Industries du bois...	39.5	32.7	6.8
G-Commerces non alimentaires	19.4	56.5	-37.1
H-Activités de service I	6.6	25.3	-18.7
I-Activités de service II et travail temporaire	31.5	10.2	21.3
	25.5	46.4	-20.9

Secteur CTN. Source : Cramif/ CNAM, données 2008.

5.2.3 L'activité des Sameth – services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Les Sameth visent le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (service de l'Agefiph, cofinancé par le FIPHFP). Quatre types de prestations sont dispensés :

- Deux interventions directes : définition de solutions (ingénierie) ou facilitation de la mise en œuvre de solutions.
- Deux interventions annexes : conseil ou information en réponse aux demandes.

Données d'activité (2010) :

- Les Sameth franciliens ont réussi près de **1.400 maintiens dans l'entreprise au cours de l'année 2010 (+44% depuis 2009)**.

Cela représente 23 maintiens Sameth pour 100.000 actifs en emploi (*nettement inférieur à la moyenne nationale, qui est de 60 pour 100.000 actifs*), avec de nets écarts entre départements : de 13 à 45 maintiens Sameth pour 100.000 actifs en emploi entre Paris et l'Essonne.

Ces écarts sont liés à un contexte francilien très particulier en matière d'emploi.

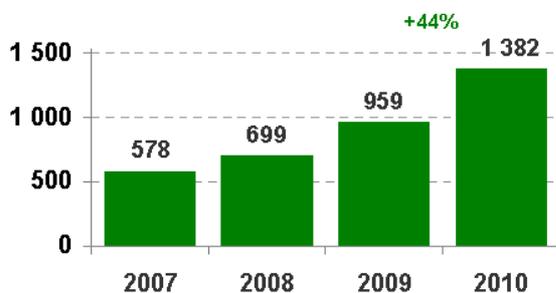
Activité 2010 des Sameth en Île-de-France

(service de facilitation + service ingénierie)

	Privé	Public
Parcours traités	3 399	170
Maintiens réussis	1 305	77

Source : Agefiph – Parcours H – Conso Sameth à fin décembre 2010

Évolution du nombre de maintiens Sameth dans la région



	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF	National
Nombre de maintiens Sameth	235	116	134	209	229	138	181	140	1 382	16 144
Évolution N/N-1	34%	36%	63%	39%	29%	82%	57%	41%	44%	31%
Part des maintiens réalisés par le service "facilitation"	50%	32%	44%	40%	45%	50%	39%	49%	44%	47%
Part des maintiens réalisés par le service "ingénierie"	50%	68%	56%	60%	55%	50%	61%	51%	56%	53%
Nombre de maintiens Sameth pour 100 000 actifs en emploi*	13	25	23	45	22	24	33	33	23	60

Tableau de bord Agefiph IDF – Chiffre clefs

Source : Insee à fin décembre 2008 pour les données sur les actifs en emploi

- C'est le médecin du travail qui oriente le plus fréquemment vers les SAMETH, dans près 4 cas sur 10.

À l'ouverture du parcours, le médecin du travail prononce un avis d'aptitude avec restriction dans 70% des cas. L'avis d'inaptitude est prononcé dans 5% des cas dans le secteur privé et 11% dans le secteur public.

	Conseil	Facilitation	Ingénierie	Total	% Total
Assistante sociale hors CRAM	46	26	49	121	4%
Association de personnes handicapées	13	5	16	34	1%
Cap Emploi	9	7	9	25	1%
CDAPH	45	12	21	78	2%
CHSCT	0	0	0	0	0%
CPAM	1	1	1	3	0%
CRAM Services sociaux	99	17	68	184	5%
Employeurs privés	135	186	273	594	17%
Employeurs publics	12	7	22	41	1%
Centre de gestion de la FPT	0	0	0	0	0%
Inspecteur du travail	3	0	2	5	0%
MDPH	130	36	79	245	7%
Médecin traitant	4	1	4	9	0%
Médecine du Travail (secteur privé)	518	279	537	1 334	39%
Médecin du travail ou de prévention du secteur public	11	8	15	34	1%
MSA	2	1	2	5	0%
Organisation syndicale de salariés	1	1	2	4	0%
PDITH	2	0	3	5	0%
Réseau patronal	1	1	1	3	0%
Salarié ou agent concerné	220	159	195	574	17%
Service d'accompagnement	18	7	14	39	1%
Travailleur indépendant	5	5	5	15	0%
Autre	26	15	32	73	2%
Total :	1 301	774	1 350	3 425	100%

Maintiens réussis selon l'origine du prescripteur et la nature du service Sameth mobilisé

Source : Agefiph, 2010

- Près de la moitié des maintiens réussis sont réalisés dans les établissements de plus de 100 salariés dans le secteur privé. 19% sont réalisés dans les établissements non assujettis.

	Privé	Public
Moins de 10 salariés	13%	4%
10 à 19 salariés	6%	8%
20 à 49 salariés	17%	8%
50 à 99 salariés	16%	8%
100 à 349 salariés	25%	35%
350 à 499 salariés	6%	4%
500 à 999 salariés	8%	6%
1000 salariés et +	9%	27%
Total	100%	100%

Répartition des maintiens réussis par taille d'employeur

Source : Agefiph - Parcours H - Conso Sameth à fin décembre 2010

- 5 secteurs d'activité représentent près de 60% des maintiens réussis : commerce et réparation d'automobiles et motocycles; industrie manufacturière; activités de services administratifs et de soutien; activités spécialisées, scientifiques et techniques; santé humaine et action sociale.

	Privé	Public
Agriculture, sylviculture et pêche	0%	0%
Industries extractives	0%	0%
Industrie manufacturière	12%	0%
Production et distribution électrique, gaz, vapeur, air conditionné	0%	2%
Production et distribution d'eau	2%	2%
Construction	4%	0%
Commerce ; réparation d'automobiles et motocycles	21%	0%
Transports et entreposage	6%	2%
Hébergement et restauration	7%	2%
Information et communication	5%	0%
Activités financières et d'assurance	3%	0%
Activités immobilières	3%	3%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	8%	3%
Activités de services administratifs et de soutien	12%	0%
Administration publique	1%	68%
Enseignement	2%	5%
Santé humaine et action sociale	8%	11%
Arts, spectacles et activités récréatives	2%	0%
Autres activités de services	3%	2%
Activités des ménages en tant qu'employeurs	1%	0%
Activités extraterritoriales	0%	0%
Total	100%	100%

Répartition des maintiens réussis par secteur d'activité

Source : Agefiph - Parcours H - Conso Sameth à fin décembre 2010

- Les AT-MP (accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles) représentent 25% des maintiens réussis. Ce sont les maladies autres que professionnelles qui représentent plus de la moitié des maintiens réussis.

	Privé	Public
Aggravation du handicap	13%	19%
Maladie professionnelle	6%	12%
Maladie autre que professionnelle	59%	63%
Accident du travail	17%	4%
Accident de trajet	2%	2%
Autre accident	3%	0%
Total	100%	100%

Répartition des maintiens réussis par fait générateur à l'ouverture du parcours

Source : Agefiph - Parcours H - Conso Sameth à fin décembre 2010

- Près des deux tiers ont plus de 5 ans d'ancienneté dans le poste au moment de l'ouverture du parcours.

	Privé	Public
Moins de 1 an	5%	7%
De 1 à 5 ans	33%	25%
De 6 à 10 ans	24%	24%
Plus de 10 ans	38%	44%
Total	100%	100%

Répartition des maintiens réussis par ancienneté dans le poste à l'ouverture du parcours

Source : Agefiph - Parcours H - Conso Sameth à fin décembre 2010

5.2.4 Les services santé au travail – SST

La médecine du travail évolue vers une approche pluridisciplinaire (*associant ergonome, intervenant en prévention des risques professionnels...*) et une surveillance médicale renforcée (SMR) de certains publics cibles, dont font partie les travailleurs handicapés (Cf. réforme de 2004).

En fonction de la taille de l'entreprise, l'employeur doit créer son propre service de santé au travail, adhérer à un service interentreprises ou a le choix de l'une ou de l'autre organisation.

La région Île-de-France compte une **trentaine de SST, pour environ 1500 médecins du travail.**

En 2007, en Ile de France, 7% des salariés vus par un médecin du travail ont été déclarés inaptes ou aptes avec restrictions/aménagements (soit environ 182.000 salariés).

	2007	2007 en %	2006 en %
Apte avec restriction	128 190	4.9%	3%
Apte avec aménagement	30 550	1.2%	1%
Inapte au poste	12 860	0.5%	1%
Inapte temporaire	19 530	0.8%	1%
Inapte définitif	8 460	0.3%	0%
Ensemble	2 598 408	100%	100%

Source : rapports annuels d'activité des médecins du travail, exploitation sur 10%, DRTEFP

5.3 Synthèse intermédiaire sur le maintien dans l'emploi des salariés TH

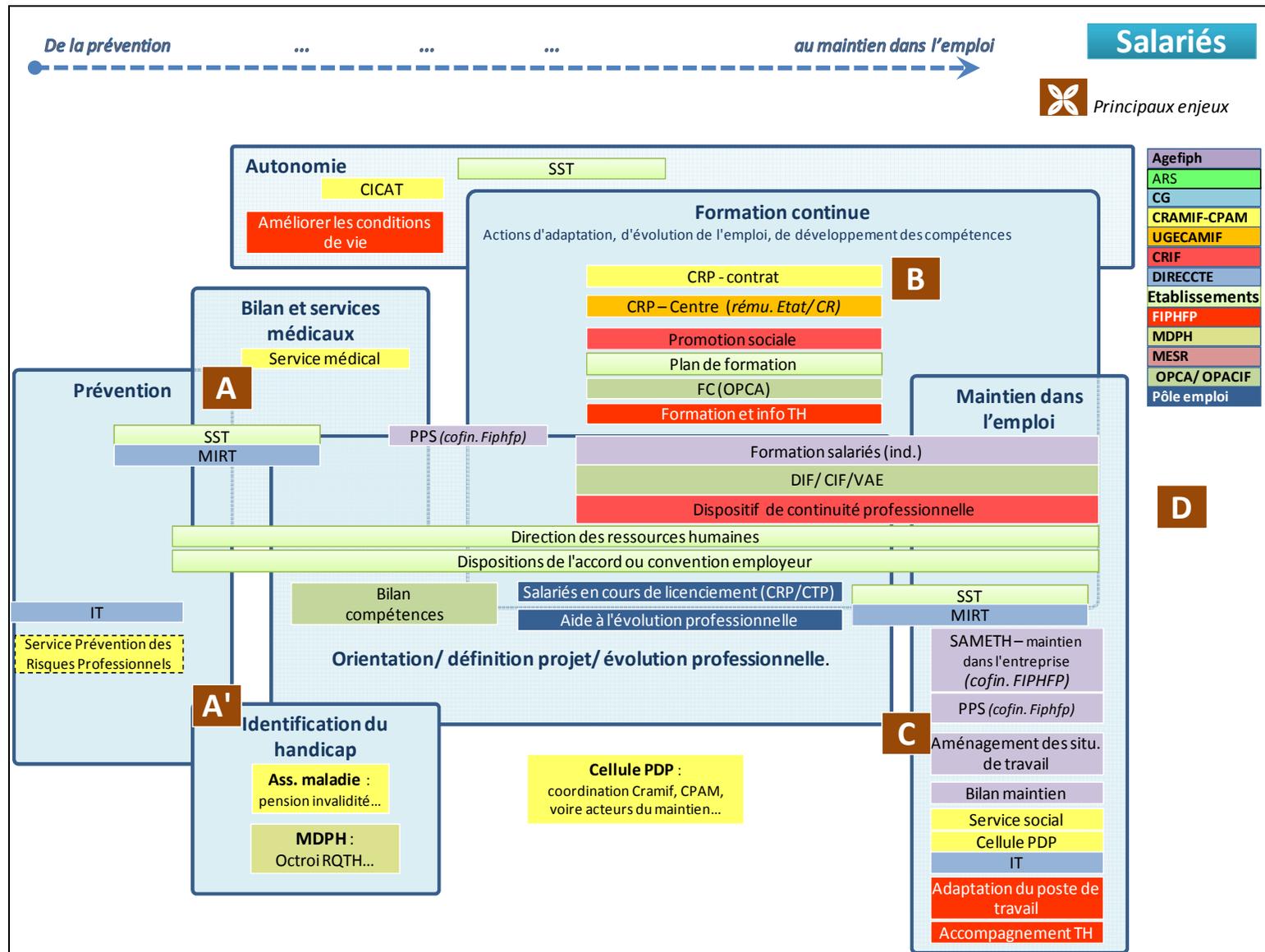
5.3.1 Tableau de bord et points saillants

- ⇒ Des salariés TH relativement stabilisés dans les établissements privés assujettis : 96% en CDI, 75% à temps complet, 87% en poste depuis plus de 2 ans.
- ⇒ Le volume de recrutement dans ces établissements – 3.000 dans l'année 2008 – apparaît toutefois comme trop faible (*surtout concernant les chômeurs de longue durée, qui ne représentent que 11% des recrutements*), notamment au regard du nombre d'unités bénéficiaires manquantes pour atteindre l'obligation d'emploi de 6% (Cf. chapitre 6).
- ⇒ L'offre d'aide au maintien dans l'emploi des salariés TH se densifie et se structure avec les services de santé au travail (réorganisés depuis la loi de 2004), les services de l'assurance maladie (notamment les cellules PDP) ainsi que les Sameth.
- ⇒ Les données à disposition ne permettent cependant pas de rendre compte :
 - Des salariés présents dans les entreprises privées de moins de 20 salariés, qui représentent pourtant près de 30% des placements réalisés par les Cap Emploi.
 - De l'activité de GRH assurée de façon autonome par les établissements (*sans mobilisation de services externes*) : prévention, évolution professionnelle (notamment via la formation continue), reconversion...
 - De la structure de l'emploi dans les fonctions publiques (types de contrat, de métiers...).

Tableau de bord- Chapitre 3/ 5

RESTER EN EMPLOI	France	Île-de-France
Nombre d'unités bénéficiaires TH dans les établissements publics (2008)		13 001
Nombre de salariés TH déclarés par les établissements privés assujettis (2008)		47 357
part de moins 25 ans		2%
part de plus de 50 ans		44%
part des femmes		40%
Part en CDI		96%
Part en temps complet		75%
part des plus de 2 ans d'ancienneté		87%
Nombre de TH recrutés dans l'année par les établissements assujettis (2008)		2 964
Dont TH ancien chômeurs longue durée		5%
Dont TH antérieurement en ESAT, EA ou CDTD		1%
Nombre d'arrêts du travail de 90 jours (2008)	397 382	67 555
<i>Part région IDF</i>		17%
Nombre d'accidents ayant entraîné une incapacité permanente partielle (2008)	66 865	15 379
<i>Part région IDF</i>		23%
Nombre de salariés vus par un médecin du travail et déclarés inaptes ou aptes avec restriction ou aménagement (2007)		182.000
En proportion du total des salariés vus par un médecin du travail		7%
Nombre de cas traités par les cellules PDP- prévention de la désinsertion prof. (2010)		15.000
Nombre de maintiens en emploi réalisés par les SAMETH (2010)	16 144	1 382
Evolution du nombre de maintiens réalisés (2009-2010)	31%	44%

5.3.2 Panorama de l'offre ouverte aux salariés et repérage des enjeux



Les enjeux repérés à travers ce panorama et les réunions territoriales²⁴ :

A/ Prévenir l'aggravation des situations de handicap et la désinsertion professionnelle (voire également la survenue du handicap) :

- Améliorer le repérage précoce des situations à risque : aggravation du handicap et risque de désinsertion, mais aussi les publics dont le handicap survient et destinés à une RQTH et un chômage de longue durée. Améliorer l'acceptation collective du handicap.
- Associer en ce sens les interlocuteurs situés en première ligne dans les cas d'accident du travail et maladie professionnelle : services de santé au travail (SST) et assurance maladie en particulier, mais aussi plus largement les entreprises (services RH, instances représentatives du personnel, CHSCT...).
- Activer dans ces situations les offres adaptées, dans toute leur diversité et de façon réactive (adaptation des situations de travail, Sameth, RLH, mi-temps thérapeutique...).

A'/ Renforcer les liens entre reconnaissance du handicap et activation des solutions de maintien :

- Calibrer l'étendue de l'intervention de la MDPH et de l'assurance maladie dans le diagnostic des éventuels besoins de maintien dans l'emploi et dans la mise en relation avec les structures concernées (employeur, Sameth, Fongecif...)

B/ Mobiliser davantage la formation, que ce soit dans une optique de prévention, de reconversion ou d'intégration (OPCA, CRP, aides de l'Agefiph...) : Cf. chapitre 7.

- La formation peut être mobilisée dans les cas de reconversion lourde mais aussi dans une optique de prévention ou d'adaptation au poste de travail.

C/ Éviter le "décrochage professionnel" :

- Mobiliser toutes les solutions d'aide au maintien. Repérer les mesures d'aide au maintien actuellement sous-utilisées (*CRP- contrats et centres, RLH, procédure accélérée RQTH...*) et les raisons pour lesquelles elles sont sous-utilisées en Île-de-France par rapport à d'autres régions.
- Assurer un lien dynamique entre actions de prévention, de reconversion et de maintien

D/ Assurer l'accès à l'offre de droit commun

- S'assurer que les TH accèdent comme les autres salariés à la "boîte à outils" de droit commun : DIF, CIF, VAE ; dispositif de continuité professionnelle créé par le Conseil Régional...

²⁴ Un cycle de 8 réunions territoriales a été organisé en mars 2011 de façon à partager et mettre en débat les principaux éléments de diagnostic.

6. Accueillir des TH dans son établissement

6.1 Données statistiques de repères

6.1.1 Les établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi²⁵

Données de synthèse (détaillées en page suivantes) :

L'emploi des TH déclarés par les établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi se caractérise de la façon suivante (*Cf. également tableau de bord en page suivante*) :

- **20.429 déclarations d'établissements privés assujettis** (sur 28.000 déclarations au total), représentant :
 - **Un peu plus de 55.000 unités bénéficiaires²⁶** (dont 90% d'emplois directs, soit près de 50.000 emplois).
 - **Un taux d'emploi brut moyen de 2,1%**. Seuls les départements de Paris et des Hauts-de-Seine sont en-deçà du taux d'emploi brut moyen.

	95	77	94	91	78	93	75	92	IDF
Unités bénéficiaires	4 012	4 248	4 758	4 053	4 839	4 871	18 331	9 913	55 025
Part du total	7%	8%	9%	7%	9%	9%	33%	18%	100%
Effectifs d'assujettissement	152 048	161 295	192 346	174 759	222 569	224 930	929 791	597 821	2 655 559
Taux d'emploi brut	2,60%	2,60%	2,50%	2,30%	2,20%	2,20%	2,00%	1,70%	2,10%

Source : DOETH 2008 ; DARES-DIRECCTE, traitement AMNYOS

- **9,2% des établissements assujettis sont couverts par un accord agréé** (soit 1.888 établissements), représentant :
 - 40,5% des unités bénéficiaires (soit environ 22.300 unités bénéficiaires)
 - Un taux d'emploi brut moyen de 2,7% (*sans doute sous-évalué : les établissements couverts par un accord ne déclareraient qu'une partie de leurs effectifs selon certains observateurs*)
- **Près de 20% des établissements atteignent l'obligation d'emploi de 6%** (soit 4.034 établissements), représentant 35,1% des unités bénéficiaires (soit environ 19.300 unités bénéficiaires).
- Environ 150.000 unités bénéficiaires supplémentaires auraient dû être employées pour atteindre l'obligation d'emploi de 6% (*estimation sans doute sous-évaluée car l'enregistrement des salariés pour les établissements sous accord pose plus de difficultés*)
 - dont 32,1% dans les établissements sous accord (soit 47.800)
 - dont **46% dans les établissements de plus de 500 salariés** (soit 67.800, parmi 723 établissements)

²⁵ Déclaration 2009 (DOETH - Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés) portant sur l'année 2008 - volet global

²⁶ **Définition** : L'unité bénéficiaire peut être utilisée pour dénombrer les TH dans une entreprise, elle est alors un équivalent temps plein. Elle peut également intervenir dans le décompte de l'obligation d'emploi des entreprises qui recourent à des contrats de sous-traitance, elle est alors une approximation d'un équivalent temps plein

L'emploi des TH par les établissements assujettis à l'obligation d'emploi

		Nbre établissements		Nbre unités bénéficiaires		Dont emploi direct		Taux d'emploi brut	Nbre d'unités bénéficiaires nécessaires pour atteindre l'obligation d'emploi de 6%	
		Valeur	% Total	Valeur	% Total	Valeur	% Total		Valeur	% Total
Répartition par taille	20-49	11 036	54,0%	5 796	10,5%	5 257	10,7%	1,6%	15 859	10,7%
	50-99	4 520	22,1%	5 492	10,0%	5 058	10,3%	1,7%	16 897	11,3%
	100-199	2 546	12,5%	6 574	11,9%	5 901	12,0%	1,9%	20 037	13,5%
	200-499	1 604	7,9%	10 027	18,2%	9 101	18,5%	2,1%	28 335	19,0%
	500 et plus	723	3,5%	27 137	49,3%	23 873	48,5%	2,4%	67 765	45,5%
	Total	20 429	100,0%	55 025	100,0%	49 189	100,0%	2,1%	148 893	100,0%
Répartition par département	75	5 537	27,1%	18 331	33,3%	16 135	32,8%	2,0%	52 968	35,6%
	77	1 811	8,9%	4 248	7,7%	3 867	7,9%	2,6%	8 757	5,9%
	78	1 958	9,6%	4 839	8,8%	4 425	9,0%	2,2%	12 329	8,3%
	91	1 808	8,9%	4 053	7,4%	3 759	7,6%	2,3%	9 535	6,4%
	92	3 824	18,7%	9 913	18,0%	8 556	17,4%	1,7%	33 960	22,8%
	93	2 032	9,9%	4 871	8,9%	4 551	9,3%	2,2%	12 468	8,4%
	94	1 983	9,7%	4 758	8,6%	4 393	8,9%	2,5%	10 517	7,1%
	95	1 476	7,2%	4 012	7,3%	3 502	7,1%	2,6%	8 359	5,6%
	Total	20 429	100,0%	55 025	100,0%	49 189	100,0%	2,1%	148 893	100,0%
Zoom sur les établissements couverts par un accord agréé		1 888	9,2%	22 274	40,5%	19 376	39,4%	2,7%	47 815	32,1%
Zoom sur les établissements atteignant l'obligation d'emploi de 6%		4 034	19,7%	19 306	35,1%	17 800	36,2%	4,7%	22 240	14,9%

Source : DOETH 2008 ; DARES-DIRECCTE, traitement AMNYOS

Les établissements couverts par un accord agréé

- **38% des établissements de 20-49 salariés sont couverts par un accord, contre 13% des établissements de 500 salariés ou plus.** Il existe à cet égard de grandes disparités départementales, en Val d'Oise par exemple 50% des établissements couverts sont des établissements de 20-49 salariés – toutefois certain d'entre eux peuvent appartenir à des entreprises plus grandes.

	20-49	50-99	100-199	200-499	500 et plus	% total	Total général	% départ.*
Paris	35%	25%	14%	10%	15%	100%	459	24%
Hauts-de-Seine	31%	22%	17%	11%	19%	100%	364	19%
Yvelines	42%	24%	14%	13%	8%	100%	247	13%
Val-de-Marne	45%	21%	11%	14%	10%	100%	188	10%
Essonne	42%	25%	9%	14%	10%	100%	183	10%
Seine-Saint-Denis	44%	29%	7%	11%	9%	100%	180	10%
Seine-et-Marne	44%	29%	7%	11%	9%	100%	135	7%
Val-d'Oise	50%	24%	10%	8%	8%	100%	132	7%
Total général	720	458	244	224	242		1 888	9,2%
Part total général	38%	24%	13%	12%	13%	100%		

Établissements couverts par un accord déclinés par département et par taille d'établissement.

Source : DOETH 2008 ; DARES-DIRECCTE, traitement AMNYOS

*Part des établissements couverts par un accord dans le total des établissements assujettis du département.

- **Plus de la moitié** des établissements couverts par un accord (54%) relève de 5 secteurs d'activité, montrant le **volontarisme de certaines branches d'activité**.

Il apparaît à cet égard un lien entre le poids d'un secteur en nombre d'établissements et la propension des établissements de ce secteur à être couverts par un accord. Mais ce lien n'est pas systématique, les établissements d'un secteur dont le poids est faible, peuvent représenter une part significative des établissements couverts en Ile de France. C'est le cas par exemple pour le secteur des activités humaines dont les établissements ne représentent que 2% du total des établissements d'Ile de France, mais qui représentent 7% des établissements couverts par un accord. A l'inverse le secteur du commerce de gros (à l'exception des automobiles et des motocycles) représente 11% des établissements d'Ile de France mais seulement 2% des établissements couverts par un accord. (Pour le détail sur l'ensemble de la NAF voir les annexes 8.10).

	% du total des étab. assujettis	% du total des étab. couverts par un accord
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	7%	26%
Restauration	6%	9%
Hébergement médico-social et social	4%	8%
Activités pour la santé humaine	2%	7%
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	2%	4%
Hébergement	2%	4%
Production et distribution d'électricité, gaz, vapeur et air conditionné	1%	4%
Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	4%	3%
Action sociale sans hébergement	2%	3%
Entreposage et services auxiliaires des transports	2%	3%
total	32%	70%

Analyse des établissements couverts par un accord déclinés par secteurs. Naf niveau 2 – 88 postes

Source : DOETH 2008 ; DARES-DIRECCTE, traitement AMNYOS

Les établissements atteignant l'obligation d'emploi de 6%

- Il existe une disparité départementale importante dans la part des établissements atteignant les 6%, elle varie de 13% pour Paris à 26% pour le Val d'Oise. Les deux départements ayant un taux d'établissements atteignant les 6%, inférieur à la moyenne régionale, Paris et les Hauts-de-Seine, sont également ceux qui comptent le plus d'établissements (respectivement 27% et 19% des établissements d'Ile de France)

	Étab. atteignant les 6%		% des étab. d'IDF
	Nombre	% des établ. du département	
Paris	746	13%	27%
Hauts-de-Seine	556	15%	19%
Seine-et-Marne	494	27%	9%
Val-de-Marne	488	25%	10%
Yvelines	466	24%	10%
Seine-Saint-Denis	454	22%	10%
Essonne	445	25%	9%
Val-d'Oise	385	26%	7%
Total général	4 034	20%	100%

Source : DOETH 2008 ; DARES-DIRECCTE, traitement AMNYOS

- Plus de la moitié des établissements atteignant les 6% se concentre sur 8 secteurs d'activité. Les deux secteurs ayant le plus d'établissements atteignant les 6% sont **le commerce de détail et la restauration**. Néanmoins d'autres secteurs ont une implication également forte si l'on considère la part régionale des établissements du secteur atteignant les 6%. A cet égard **les secteurs de l'Hébergement médico-social et social et du Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager sont très mobilisés** puisque plus de 40% de leur établissement atteignent les 6% (*pour la déclinaison des indicateurs sur l'ensemble de la NAF voir les annexes 8.10*).

	Etablissements atteignant les 6%		% des établ. du secteur atteignant le 6%	Poids du secteur en IDF (% du total des étab.)
	Nombre	% du total		
Commerce de détail, à l'exception des auto. et des motocycles	376	9%	25%	7%
Restauration	372	9%	32%	6%
Travaux de construction spécialisés	285	7%	26%	5%
Commerce de gros, à l'exception des auto. et des motocycles	265	7%	12%	11%
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	229	6%	43%	3%
Hébergement médico-social et social	229	6%	32%	4%
Action sociale sans hébergement	150	4%	41%	2%
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	119	3%	25%	2%
Total	2 025	50%		39%

NAF 2008 niveau 2 - 88 postes

Source : DOETH 2008 ; DARES-DIRECCTE, traitement AMNYOS

- 69% des établissements atteignant les 6% sont des PME de 20 à 49 salariés. ¼ des PME de 20 à 49 salariés atteignent leur obligation d'emploi.

	Nombre d'établ.	% des Etabl. atteignant 6%	% des étab. atteignant 6% selon la taille
20-49	2 784	69%	25%
50-99	651	16%	14%
100-199	303	8%	12%
200-499	190	5%	12%
500 et plus	106	3%	15%
Total	4 034	100%	20%

Source : DOETH 2008 ; DARES-DIRECCTE, traitement AMNYOS

Les établissements "à quota 0" et les établissements n'ayant recruté aucun TH

- 667 établissements (2,2% des établissements régionaux) emploient aucune unité bénéficiaires de façon directe ou indirecte (quota = 0). 868 établissements (3,3% des établissements régionaux) emploient aucune unité bénéficiaire de façon directe mais ont signé un contrat de fourniture ou de sous-traitance. La moitié de celles-ci (48%) se trouvent parmi 6 secteurs d'activité. Le seul commerce de gros rassemble 16% des établissements qui n'ont pas employé directement de TH (*pour le détail pour l'ensemble de la NAF voir les annexes 8.10*).

	Nombre d'établ.	% des établ.
Commerce de gros, à l'exception des auto. et des motocycles	139	16%
Commerce de détail, à l'exception des auto. et des motocycles	78	9%
Travaux de construction spécialisés	57	7%
Hébergement médico-social et social	55	6%
Restauration	52	6%
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	38	4%
Total	419	48%

Source : DOETH 2008 ; DARES-DIRECCTE, traitement AMNYOS

Les unités bénéficiaires manquantes pour atteindre l'obligation d'emploi de 6%

- 60% des unités bénéficiaires manquants auraient dû être employés à Paris ou en Hauts-de-Seine.

	75	77	78	91	92	93	94	95	Total général
% des bénéficiaires que les étab. auraient dû employer en 2008	36%	6%	8%	6%	23%	8%	7%	6%	100%

Source : DOETH 2008 ; DARES-DIRECCTE, traitement AMNYOS

- **Plus de 50% des effectifs bénéficiaires manquant relèvent de 12 secteurs d'activité**, et le premier d'entre eux les Activités des services financiers avec 8% des unités bénéficiaires manquants (*pour le détail par NAF voir les annexes 8.10*).

	% des bénéficiaires que les établissements auraient dû employer en 2008	% cumulé
Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	8%	8%
Commerce de gros, à l'exception des auto et des motocycles	7%	15%
Télécommunications	5%	20%
Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	5%	25%
Commerce de détail, à l'exception des auto et des motocycles	5%	30%
Programmation, conseil et autres activités informatiques	4%	34%
Assurance	3%	38%
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	3%	40%
Transports terrestres et transport par conduites	3%	43%
Travaux de construction spécialisés	3%	46%
Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et...	3%	49%
Entreposage et services auxiliaires des transports	2%	51%

Source : DOETH 2008 ; DARES-DIRECCTE, traitement AMNYOS

6.1.2 Les établissements relevant des différentes fonctions publiques²⁷

L'emploi des TH par les établissements publics se caractérise de la façon suivante (Cf. également tableau de bord ci-après) :

- Un taux d'emploi légal en progression constante depuis 2006, mais inégal selon les fonctions publiques et en retrait par rapport aux moyennes nationales :
 - FPE : 2,18%
 - FPH : 4,20%
 - FPT : 4,39%
 - Moyenne IDF : 4,11%
 - National : 4,38%
- 13.001 bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les fonctions publiques (+1.520 équivalents bénéficiaires en emploi indirect)
- 9.982 bénéficiaires manquants pour atteindre l'obligation d'emploi de 6%; dont 52% dans la FPT et 28% dans la FPH

		Etat - FPE*	Hôpitaux - FPH	Territorial - FPT	Total FP IDF
Taux d'emploi	Tx d'emploi direct	1,95%	3,95%	4,07%	3,82%
	Tx d'emploi légal	2,18%	4,20%	4,39%	4,11%
	<i>Dont tx d'emploi indirect</i>	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%
Taux d'emploi légal par département (données 2008)	75	2,23%	4,00%	4,90%	4,00%
	77	1,15%	3,70%	4,00%	3,80%
	78	2,10%	4,20%	4,20%	4,10%
	91	2,40%	4,00%	3,90%	3,90%
	92	1,90%	5,00%	4,50%	4,50%
	93	1,10%	4,70%	4,20%	4,10%
	94	2,90%	3,70%	4,80%	4,40%
95	1,40%	5,50%	3,90%	4,30%	
Nbre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi					13 001
Nbre unités manquantes pour atteindre l'obligation d'emploi de 6%		1 983	2 791	5 208	9 982

* FPE= EPA nationaux, organismes consulaires, universités, CROUS

²⁷ Rapport d'activité 2009 du FIPHFP, portant sur des données 2008.

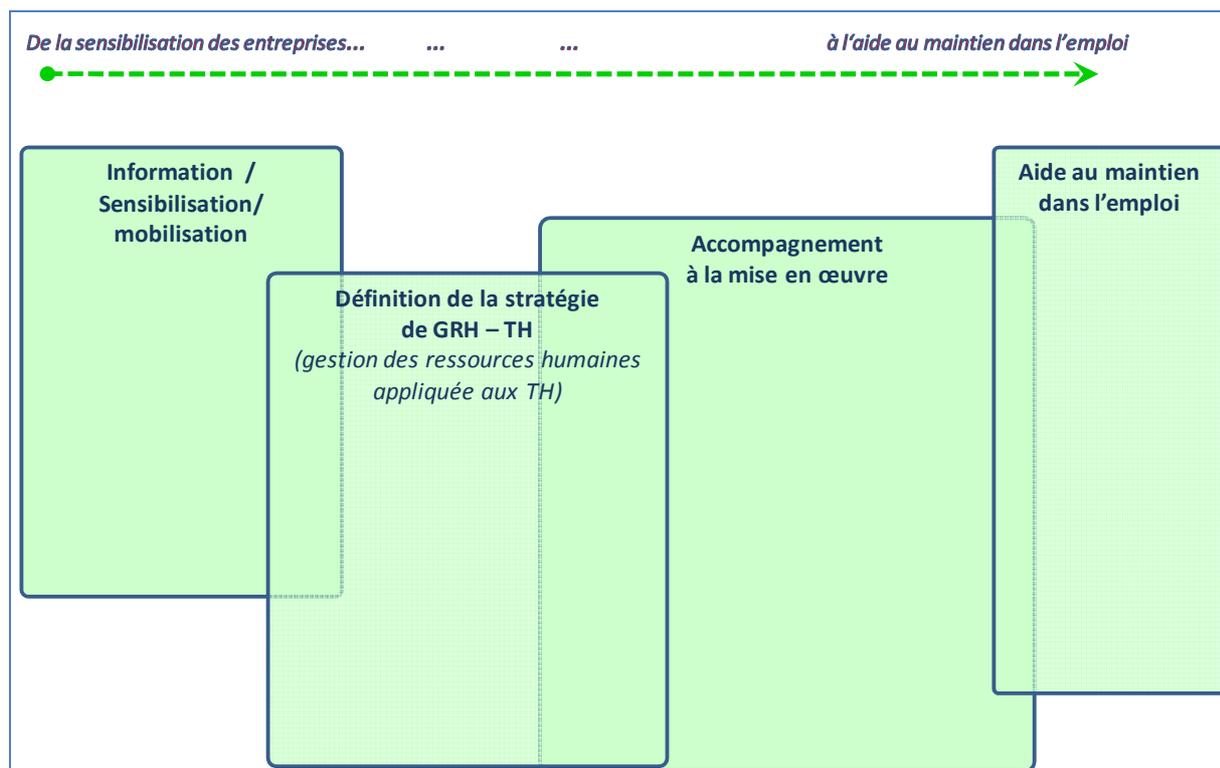
Données Île-de-France : établissements à implantation locale (hors établissements nationaux)

6.2 Diagnostic de certaines composantes clefs de l'offre aux établissements

6.2.1 Préalable : repérage des grandes fonctions à assurer pour aider les établissements à respecter leur obligation d'emploi

De la sensibilisation des établissements à l'aide au maintien dans l'emploi, 4 principales fonctions ont été identifiées : la définition de la stratégie de GRH-TH, l'accompagnement à la mise en œuvre.

Ces grandes fonctions constituent une grille de lecture pour analyser l'offre de services ouverte aux établissements.



6.2.2 Les accords d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

La négociation d'accords pour l'emploi des TH (loi n° 2005-102 du 11 février 2005) permet de :

- Sensibiliser les partenaires sociaux à la thématique du handicap
- Se doter d'une véritable politique concertée d'emploi et de formation des TH, adaptée aux besoins spécifiques de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.
- Donner de la cohérence et de la visibilité à cette politique.

L'application d'un accord permet de remplir l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

D'une durée habituelle de 3 ans (parfois 5 ans), renouvelable, un accord comporte trois volets : un volet obligatoire (plan d'embauche de DETH avec des objectifs chiffrés, pouvant comporter une diversité d'actions : participation à des salons spécialisés, sensibilisation encadrement intermédiaire, tutorat...) et deux volets parmi les trois suivants :

- Plan d'insertion et de formation
- Plan d'adaptation aux mutations technologiques
- Plan de maintien dans l'emploi

Un peu plus de 200 accords enregistrés et agréés par les services de la Direccte IDF entre 2006 et 2009 ont été dénombrés. La plupart sont signés pour des durées triennales. Tous concernent des grandes entreprises, voire des groupes, dont les établissements sont situés sur l'ensemble du territoire. Les secteurs les plus représentés sont le secteur de la construction, des activités informatiques, des hôtels restaurants ou des services aux entreprises.

La répartition des accords par département est très hétérogène : tandis que Paris et les Hauts-de-Seine comptent respectivement 62 et 54 accords en cours de validité fin 2010, les autres départements franciliens en comptent entre 5 et 15.

Le bilan des accords handicap agréés renouvelés entre 2006 et 2009, réalisé par le service études, statistiques et évaluations - SESE de la Direccte, apporte de précieux enseignements :

Les difficultés signalées dans les accords renouvelés portent principalement sur le recrutement (l'analyse des bilans permettrait d'être plus précis)²⁸ en signalant une augmentation du taux d'emploi plus faible que celle qui avait été prévue. Si, dans les premiers accords, les entreprises s'étaient contentées d'afficher des objectifs d'embauche, le deuxième accord est ainsi l'occasion de réfléchir sur les processus d'embauche. En effet, l'expérience a permis de révéler qu'il ne suffisait pas d'ouvrir des postes aux travailleurs handicapés pour qu'ils soient pourvus. Dans les obstacles rencontrés, sont plus particulièrement signalés :

- La pénurie de candidats qualifiés
- Les difficultés d'intégration (à travers la nécessité réaffirmée dans certains textes de rester vigilant sur l'aval du recrutement en identifiant mieux les contraintes liées aux postes par exemple ou en testant des modes de 'pré-recrutement' qui permettent aux candidats d'être mis en situation)

Le deuxième accord est alors l'occasion de proposer des solutions pour y remédier :

- En anticipant davantage les postes accessibles pour avoir des temps de recherche de candidats plus importants,
- En développant les propositions de formation pour permettre de compenser la faible qualification des travailleurs handicapés des dispositifs en leur permettant d'être formés et de monter en compétence. Ainsi, des dispositifs de formation des personnes handicapées du milieu protégé, ou des mises en place de formations qualifiantes via l'Afpa par exemple, sont proposés.
- En développant le partenariat avec des écoles, des universités, des associations d'étudiants...
- En proposant du tutorat individuel d'étudiants pour essayer de travailler le plus en amont possible des recrutements et s'assurer de se constituer la main d'œuvre qualifiée recherchée (ex parrainage d'étudiants en Deug pour les accompagner jusqu'à bac +5).
- En ciblant sur l'alternance avec chiffrages des objectifs.
- En constituant des cvthèques, en organisant la transmission dans toute l'entreprise des cv reçus en candidatures spontanées de personnes handicapées.

²⁸ Malgré tout quelques entreprises totalisent en fin d'accord un nombre d'embauches supérieur à celui qui était estimé.

Ces enseignements montrent l'intérêt d'une capitalisation des contenus et apports des accords ainsi que la nécessité d'une animation de proximité pour aider les entreprises à tenir les engagements pris dans les accords.

Ces constats pourraient être étendus à des dispositifs connexes tels que les conventions employeurs de l'Agefiph et du Fiphfp.

6.2.3 Les aides à l'adaptation des situations de travail et à l'accessibilité de l'environnement professionnel (Agefiph et Fiphfp)

Agefiph et Fiphfp proposent des aides aux employeurs pour l'adaptation des situations de travail susceptibles de favoriser l'accès ou le maintien dans l'emploi de TH.

Ces aides ont été renforcées par le FIPHFP dans le cadre de son programme d'actions nouvelles 2009-2012, incluant un **programme exceptionnel d'accessibilité à l'environnement professionnel**. Partant du constat qu'un des obstacles majeurs à l'accessibilité à l'environnement professionnel relève d'une question de coût, le Comité national a décidé en novembre 2009 de contribuer à lever ce frein de l'accessibilité par le biais d'un programme exceptionnel d'un montant de 50M€ de soutien aux travaux engagés en la matière par les employeurs publics.

Le FIPHFP cofinance toute opération de travaux d'accessibilité ou d'adaptation au handicap (études incluses) dans les locaux professionnels définis ci-après :

- stationnement automobile ;
- circulation horizontale et verticale ;
- usage des locaux sanitaires.

Dans le cadre de ce programme exceptionnel, le FIPHFP verse, aux employeurs publics assujettis comptant au moins 10 bénéficiaires de l'obligation d'emploi depuis leur première déclaration faite au Fonds, une aide financière répondant aux conditions suivantes:

- Les opérations de travaux d'accessibilité doivent avoir été engagées ou réalisées entre le 1er juillet 2009 et le 30 juin 2010 (cette période pourra être prorogée de six mois).
- L'aide financière du FIPHFP est fixée à 100 % du coût total de l'opération de travaux.
- Le montant susceptible d'être alloué à un employeur public est plafonné.

6.2.4 Le "Service Prévention des Risques Professionnels" de l'assurance maladie

La CRAMIF propose un Service Prévention des Risques Professionnels (*parfois nommé "préventeurs"*). 55 ingénieurs conseils et 100 contrôleurs de sécurité agréés et assermentés ainsi que 3 médecins conseillers médicaux (disposant d'une expérience de cinq ans minimum en tant que médecin du travail) visitent annuellement 8.700 entreprises franciliennes²⁹ pour les **conseiller en matière de prévention des accidents du travail et maladies professionnelles** (notamment les entreprises présentant un coût important d'indemnisation AT-MP, sur saisie des CHSCT, sur signalement...).

²⁹ Cf. "chiffres clefs 2010", CRAMIF.

6.3 Synthèse intermédiaire sur l'accueil des TH dans les établissements

6.3.1 Tableau de bord et points saillants

- ⇒ Parmi les 20.000 établissements privés assujettis, **20% parviennent à atteindre l'obligation d'emploi de 6%**, constituant ainsi un vaste vivier de "bonnes pratiques" et autres initiatives en matière de GRH-TH.
- ⇒ Les **9% d'établissements sous accords représentent 32% des unités bénéficiaires manquantes pour atteindre l'obligation d'emploi de 6%**, nécessitant d'optimiser le puissant levier que peuvent constituer les accords.
- ⇒ Les établissements à quota 0 (n'employant aucun TH directement ou indirectement) ne représentent que 2% des établissements assujettis.
- ⇒ Le taux d'emploi de TH dans les établissements privés assujettis (2%) apparaît comme nettement en-deçà de l'objectif de 6%, nécessitant de poursuivre et renforcer les actions de sensibilisation, de conseil et d'accompagnement des établissements.

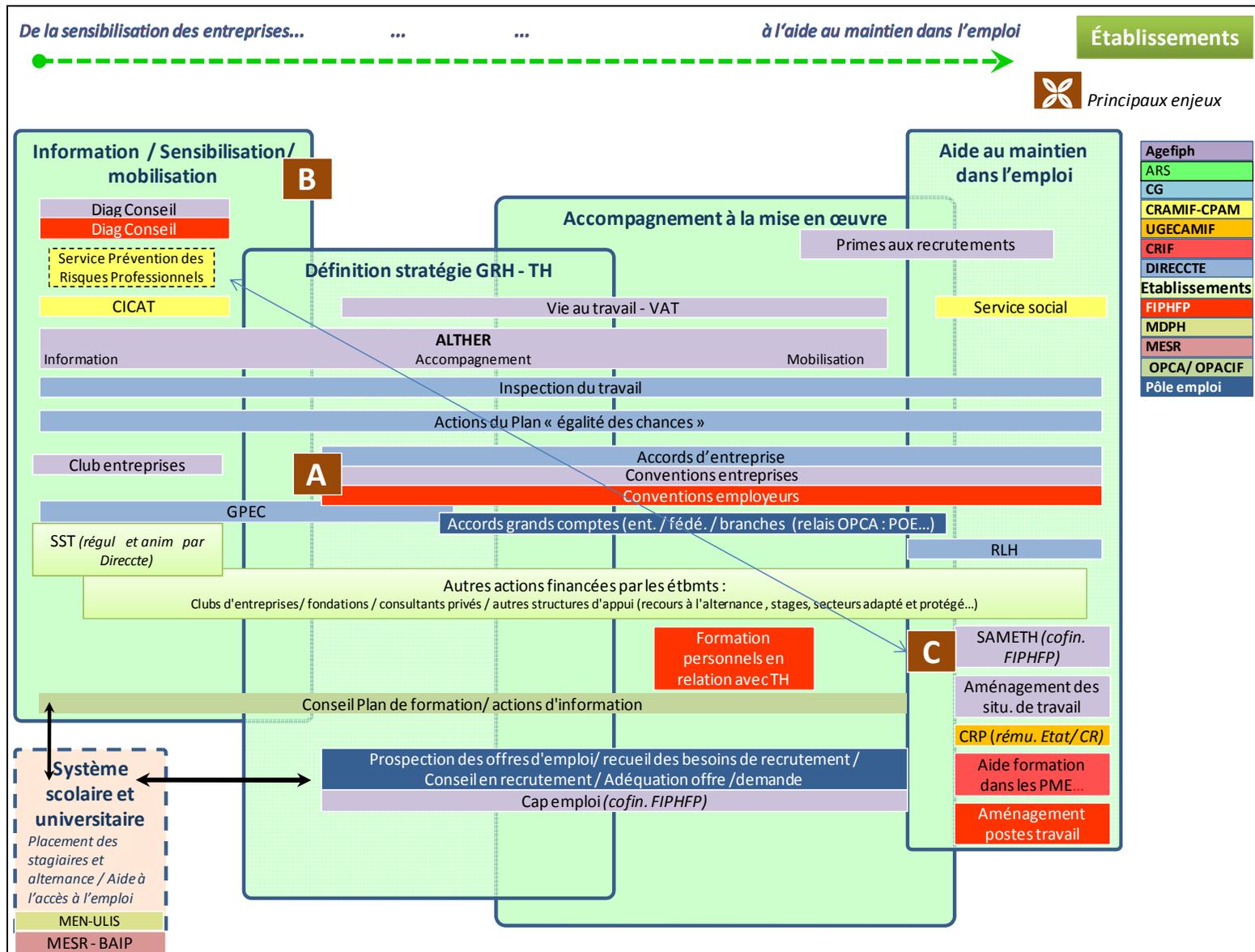
Le taux d'emploi dans le secteur public varie fortement selon les fonctions publiques : de 1,95% dans la fonction publique d'État à 4,07% dans la fonction publique territoriale. En volumétrie, c'est dans la fonction publique territoriale que le nombre d'unités bénéficiaires manquantes pour atteindre l'objectif de 6% est le plus important.

- ⇒ Absence de données sur les volumétries et typologies d'emploi de TH dans les établissements de moins de 20 salariés (*perspectives prochaine de données avec l'exploitation du volet emploi de l'enquête "handicap-santé" - d'ici l'automne 2011*).

Tableau de bord- Chapitre 4/ 5

ACCUEILLIR LES TH DANS SON ETABLISSEMENT		France	Île-de-France
Nombre d'établissements privés assujettis (2008)			20 429
	Dont couverts par un accord agréé		9%
	Dont atteignant les 6%		20%
	Dont à quota 0		2%
Nombre d'unités bénéficiaires (2008)			
	Des établissements privés		55 000
			<i>dont en emploi direct</i> 90%
	Des établissements publics		14 520
			<i>dont en emploi direct</i> 90%
Taux d'emploi moyen des TH (2008)			
	Dans les établissements privés assujettis		2%
	Dans les établissements publics	4%	4%
Nombre d'UB manquantes pour atteindre les 6% dans les établissements privés assujettis-2008			150 000
			<i>Dont établissements sous accord</i> 32%
			<i>Dont établissements de plus de 500 salariés</i> 46%
Nombre d'UB manquants pour atteindre les 6% dans les établissements publics- 2008			9 982
			<i>Dont Fonction publique territoriale</i> 52%

6.3.2 Panorama de l'offre ouverte aux établissements et repérage des enjeux



Les enjeux repérés à travers ce panorama et les réunions territoriales³⁰ :**A/ Utiliser les accords d'entreprise agréés et conventions employeur (*Agefiph et Fiphfp*) comme un levier de mise en action des établissements et de recrutement de TH**

- Renforcer l'animation de ces outils : aider l'entreprise à décliner de façon opérationnelle ses engagements et à atteindre les objectifs visés.
- Capitaliser les bonnes pratiques de GRH-TH observées à travers ces accords et essaimer auprès des entreprises, y compris en direction des entreprises de taille moyenne
- Communiquer aux intermédiaires de l'emploi les objectifs de recrutement contenu dans ces accords et autres conventions

B/ Sensibiliser et mobiliser les établissements (action d'Alther, des inspecteurs du travail, des clubs d'entreprises, des branches professionnelles et OPCA, des médecins du travail...):

- Établir un plan de prospection ciblé sur les établissements présentant les plus grands besoin de recrutement de TH
- S'associer à la démarche "Plan égalité des chances" dans les actions de sensibilisation et mobilisation des entreprises
- Communiquer sur les bonnes pratiques de GRH-TH (engagements et réalisations au travers des accords, établissements parvenant à atteindre l'obligation d'emploi de 6%).
- Donner aux employeurs de la visibilité sur l'offre d'accompagnement à la mise en œuvre d'une démarche de GRH-TH

C/ Articuler davantage l'activité de prévention (*notamment le service prévention des risques professionnels de l'assurance maladie*) et les actions de maintien (*Sameth et aides à l'adaptation des situations de travail*)

- Renforcer les passages de relais entre ces composantes (y compris transferts d'informations qualifiées)

³⁰ Un cycle de 8 réunions territoriales a été organisé en mars 2011 de façon à partager et mettre en débat les principaux éléments de diagnostic.

7. Renforcer le niveau de formation des TH

7.1 Le Conseil régional Île-de-France

7.1.1 L'offre de formation en direction des demandeurs d'emploi : le programme "compétences"

Le programme régional "compétences" du Conseil Régional est un vaste ensemble d'actions regroupant depuis 2010 les composantes suivantes :

- Programme accès à la qualification (PAQ métiers et filières)
- Programme Régional Qualifiant
- Sectoriel qualifiant (environnement, TIC, aide au domicile des personnes)
- Ancienne commande régionale AFPA

Représentant annuellement 91 millions d'euros, il mobilise environ 400 organismes de formation au bénéfice de 20.000 demandeurs d'emploi (25.600 en 2010, dont 70% de jeunes).

L'impact de ces formations a été apprécié dans le Programme Régional Qualifiant au cours de l'année 2008-2009. Parmi les 8.299 stagiaires entrés en formation, les situations connues concernent 1.911 stagiaires, dont 57% ont trouvé un emploi dans les 3 mois suivants la fin de la formation.

LES DONNÉES D'ACTIVITÉ (Cf. tableau récapitulatif en page suivante)

675 travailleurs handicapés ont bénéficié des mesures régionales d'insertion, de formation, d'accès à l'emploi sur la période 2008-2010 (hors apprentissage et mesures de politique sociale), soit **225 TH par an en moyenne**³¹.

Les principaux dispositifs mobilisés sont Avenir jeune (TH dans ce dispositif= 31% du total des TH accédant à des actions de formation de la Région sur la période 2008-2010), actions d'initiatives territoriales (22%). Les dispositifs de pré-qualification et de qualification représentent respectivement 10 et 21% du total des TH.

En pourcentage du total des stagiaires tous publics confondus, ce sont les dispositifs dynamicadres (TH=5% du total des stagiaires), TIC (3,9%) et Actions d'initiatives territoriales (3,8%) qui accueillent le plus de TH.

Si l'on inclue les formations spécifiques en centres de rééducation professionnelle CRP (au sein desquels la Région prend en charge la rémunération de 1.350 stagiaires par an en moyenne), 4.710 stagiaires handicapés ont bénéficié des mesures régionales d'insertion, de formation, d'accès à l'emploi sur la période 2008-2010 (hors apprentissage et mesures de politique sociale).

³¹ La baisse du nombre de stagiaires TH observée entre 2009 et 2010 est moins forte que pour les stagiaires tous publics : respectivement -24% contre -36%

L'accès des travailleurs handicapés aux dispositifs de formation proposés par la Région (données 2008-2010)

	Travailleurs handicapés								Total TH 2008 à 2010	Tous publics			Total tous publics 2008 à 2010	Part des TH 2008- 2010 dans le total tous publics	
	Adulte	Jeunes	2008	Adulte	Jeunes	2009	Adulte	Jeunes		TOTAL TH 2010	Adulte	Jeunes			Total tous publics 2010
Actions d'accès à la Qualification/ préqualification		21	21	4	23	27		22	22	70	24	4 934	4 958	15 452	0,5%
AIT - actions d'initiatives territoriales	56	5	61	67	2	69	18	1	19	149	355	178	533	3 904	3,8%
APP- atelier pédagogique personnalisé											196	94	290	6 558	0,0%
Avenir Jeunes		69	69		70	70		73	73	212	12	9 647	9 659	30 773	0,7%
Bilan de compétences														567	0,0%
CAP	3		3	2		2	1		1	6	16		16	321	1,9%
Chéquiéris qualifiants	2		2	2		2	3		3	7	505	148	653	2 367	0,3%
Dynamicadres	3		3	1		1	1		1	5	21	1	22	100	5,0%
EMPLOI et TERRITOIRE	2	1	3						1	4	38		38	105	3,8%
Missions Locales												2 216	2 216	14 528	0,0%
NAVITIC											16	1	17	105	0,0%
PASS IAE 2010											79		79	79	0,0%
Programme Sectoriel - Formation aux métiers de la culture				1		1	1		1	2	131	10	141	1 052	0,2%
Programme Sectoriel - Formations aux métiers de l'environnement MP	1		1							1				351	0,3%
Qualifiant	61	2	63	42	2	44	37	1	38	145	3 547	633	4 180	20 594	0,7%
Quotas globaux - formations post-bac des secteurs sanitaire et social	1		1	2		2	15		15	18	42		42	1 512	1,2%
SADP - Aide à domicile	15		15	12		12	5		5	32	1 587	192	1 779	6 281	0,5%
TIC	7		7	12		12	5		5	24	147	6	153	612	3,9%
VAE											823	11	834	3 714	0,0%
Total général	151	98	249	145	97	242	87	97	184	675*	7 539	18 071	25 610	109 548	0,6%

Source : Conseil Régional Île-de-France, dans le cadre des travaux préparatoires au CPRDF (données 2008-2010, par année de programme). Retraitement et présentation : Amnyos.

* À ce total s'ajoute la part des stagiaires adultes formés dans les CRP dont la rémunération est prise en charge par la Région (4.047 personnes de 2008 à 2010, soit 1.350 stagiaires par an en moyenne). Voir formation spécifique - CRP dans le chapitre 7.6.

La formation de salariés n'apparaît pas dans ce tableau : elle représente 572 stagiaires tous publics confondus (dont 502 sur le programme Promotion Sociale et Professionnelle - Diplôme d'accès aux études universitaires - DAEU), dont aucun TH.

7.1.2 Les nouvelles modalités de la commande publique

En juin 2009, le Conseil régional Ile de France a créé le Service public régional de formation et d'insertion professionnelle (SPRFIP). A cette occasion, l'ensemble de l'offre de formations professionnelles a été repensée et restructurée, afin de correspondre aux critères définissant le service public. Deux des cinq critères qui définissent le SPRFIP concernant directement les TH :

- Le principe d'égalité d'accès à la formation, qui précise, entre autres, que l'offre de formation doit être tournée vers les publics les plus vulnérables, dans un objectif de lutte contre toutes les discriminations.
- Le principe d'adaptabilité et d'individualisation de l'offre de formation, qui précise 2 points importants en référence directe aux TH :
 - l'offre de formation doit s'adapter aux besoins économiques et sociaux de la région Ile de France.
 - L'obligation d'individualiser les formations en adaptant les rythmes et durées d'apprentissage ainsi que les contenus pédagogiques aux besoins et capacités des stagiaires. Ce point revêt une importance particulière, dans la mesure où le public TH a des besoins d'adaptation plus importants que le tout public.

La Région a répercuté ces évolutions dans sa commande en matière de formation professionnelle, notamment dans le cahier des clauses particulières :

- Au niveau du public éligible : *« Compte tenu des orientations régionales en matière de formation professionnelle continue, les organismes veilleront à ne pas écarter les publics les plus vulnérables, et notamment les demandeurs d'emploi suivants : les personnes reconnues handicapées par la Commission des droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées, intégrant un milieu ordinaire de formation, y compris les personnes handicapées orientées par les CAP Emploi, et répondant par ailleurs aux conditions d'accès au programme. »*
- Au niveau des obligations des organismes de formation à l'égard du public éligible : *« La Région a la volonté de lutter contre toutes les formes de discrimination en matière de formation professionnelle, notamment en raison du genre, de l'origine, du territoire de résidence, du handicap ou du statut (...) Enfin, la Région encourage vivement les organismes à faire bénéficier leur personnel de formations de sensibilisation à la lutte et à la prévention contre les discriminations ».*

7.1.3 Le soutien à l'apprentissage

Le Conseil régional soutient 170 CFA, représentant 90.000 apprentis. 78% d'entre eux trouvent un emploi dans les 6 mois suivant la fin de leur formation.

Plusieurs sources d'information renseignent sur le nombre de PH parmi les apprentis :

- La base "Ariane" (Cerfa 12692.01) : 162 contrats d'apprentissage ont été signés par des personnes RTH pendant la campagne 2009/2010 ; soit 0,3% des apprentis franciliens.
- La base "Gloria" (données 2009) : les CFA déclarent compter 402 personnes en situation de handicap parmi leurs effectifs apprentis ; soit 1,09% de la totalité de leurs effectifs.
- Évaluation ACOM Apprentissage Personnes Handicapées (CRIF / DIRECCTE IDF) : En 2010/2011, 269 apprentis reconnus TH ont été accueillis par les CFA franciliens. Cela représente 0,51% de l'ensemble des apprentis des CFA de la région francilienne

Le nombre d'apprentis TH franciliens est plutôt faible :

- Par rapport à un historique récent : En 2001, 300 TH auraient accédé à l'apprentissage suite à l'accompagnement effectué par les Axes Jeunes (source PRACTHIS).
- Par rapport à d'autres Régions :

	Nombre d'apprentis TH	% par rapport à l'ensemble des apprentis
Île de France	269	0,51%
Auvergne	> 195 ³²	> 2,1%
Rhône-Alpes (Source : Chiffres clés de l'apprentissage en 2009 – Région Rhône Alpes)	365	0,8%
Pays de la Loire (Source : Région Pays de la Loire, ORES)	399	1,3%
Bretagne	> 332 ³³	> 1,6%

Source Évaluation ACOM Apprentissage Personnes Handicapées CRIF/DIRECCTE IDF 2011

Mais il faut prendre en compte que la réalité statistique concernant les apprentis TH reste faible par rapport à la population de l'Île de France. Même si l'on projette en Île de France la situation des Régions les plus avancées, on arrive à un objectif de 1 000 apprentis TH franciliens.

L'évaluation ACOM Apprentissage Personnes Handicapées permet également de caractériser le public TH en apprentissage, en prenant comme référence l'année scolaire 2010-2011.

Caractéristiques	Nombre de TH en %
Filière d'origine des apprentis	43 % des apprentis TH accueillis dans les CFA en 2010-2011 sont issus de filières d'enseignement spécialisé
Sexe	57% d'hommes 43% de femmes
Age	18% de plus de 26 ans
Type de handicap	1 handicap mental dans près d'un cas sur 2. A noter que les handicaps mentaux sont sous-représentés par rapport à ce qu'ils représentent dans la population totale des jeunes TH

Caractéristiques générales des TH en apprentissage sur l'année 2010-2011

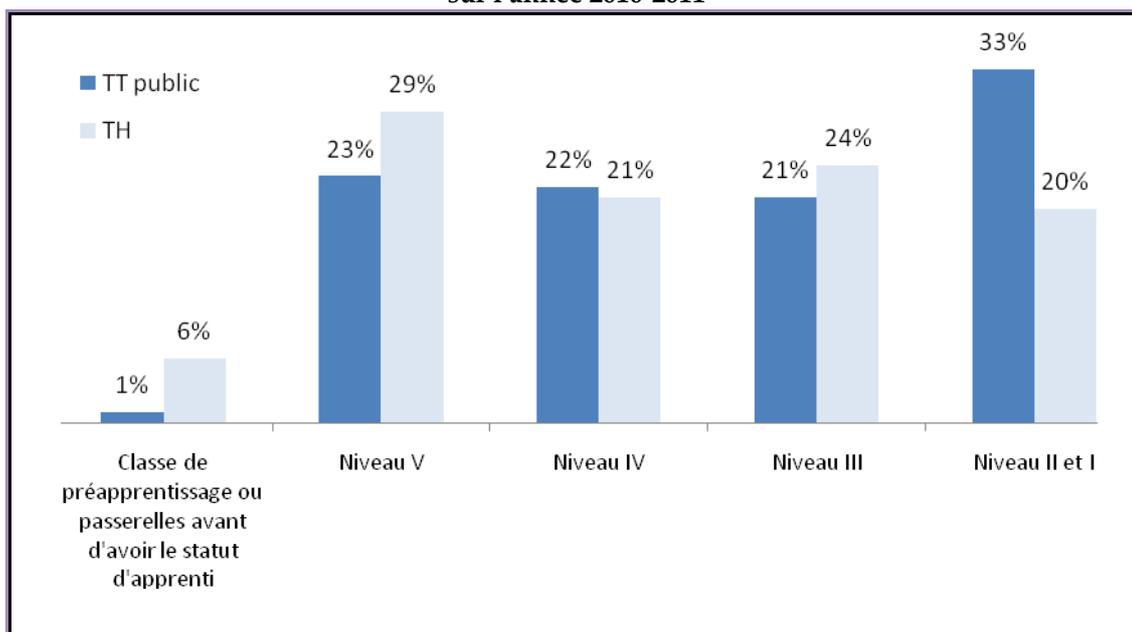
Source Évaluation ACOM Apprentissage Personnes Handicapées CRIF/DIRECCTE IDF 2011

Les apprentis TH sont répartis de manière relativement homogène selon les niveaux de formation, même s'ils ont tendance à être davantage présents sur les formations de niveau V (29%).

³² Effectif d'apprentis en situation de handicap inscrits au Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé à la rentrée 2008 pour un effectif global d'apprentis de 8 995 au 1^{er} janvier 2008 (Source : site apprentissage-auvergne.org, Région Auvergne)

³³ Effectif d'apprentis en situation de handicap accompagnés par l'association Grafic Bretagne sur l'année 2008-2009 (source : Rédadaptation, « Apprentissage adapté et orientation », février 2010) pour un effectif global d'apprentis de 18 618 apprentis (source : enquête *Repères et références statistiques*, édition 2010, effectif des centres de formations d'apprentis selon le niveau de formation en 2008-2009)

Répartition de l'effectif apprentis/tout public selon le niveau de formation sur l'année 2010-2011

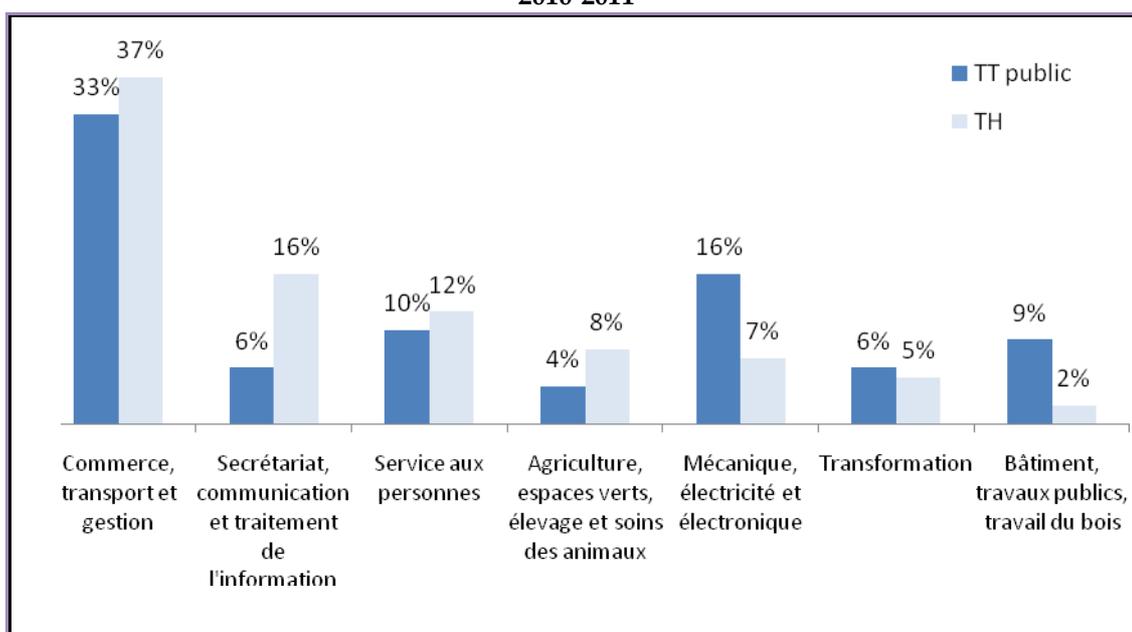


Source Évaluation ACOM Apprentissage Personnes Handicapées CRIF/DIRECCTE IDF 2011

La comparaison des apprentis TH au tout public confirme cette surreprésentation sur le niveau V (29% pour les TH contre 23% pour le tout public). Ils sont également plus présents dans les classes de préapprentissage ou passerelles (6% des effectif TH contre 1% pour le tout public). Ils sont par contre sous-représentés sur les formations de niveau I et II (20% du public TH contre 33% du tout public).

Les apprentis TH sont présents dans tous les secteurs d'activité, que ce soit l'agriculture (8%) ou le BTP (2%), des secteurs pourtant souvent considérés comme peu compatibles avec le handicap.

Répartition de l'effectif apprentis/tout public par type de formation/métier suivi sur l'année 2010-2011



Source Évaluation ACOM Apprentissage Personnes Handicapées CRIF/DIRECCTE IDF 2011

Mais ils sont surtout concentrés sur le domaine d'activité commerce, transport et gestion (37% des effectifs apprentis TH), de manière légèrement plus marquée que le tout public (33% des effectifs). Dans une moindre mesure, ils sont également bien positionnés sur :

- les formations liées au secrétariat, communication, et traitement de l'information (16% des effectifs apprentis TH), domaine peu investi par le tout public (6% des effectifs).
- les formations liées aux services aux personnes (12% des effectifs apprentis TH), dans des proportions quasi équivalentes au tout public (10%).

7.1.4 Une mesure facilitant l'accès des TH à l'offre de formation de droit commun : les référents handicap des OF et CFA

L'animation du réseau des référents handicap dans les organismes de formation et les CFA était auparavant assurée par le Programme Régional de Formation des Travailleurs Handicapés (ex PRFTH), cofinancé par la Région et l'AGEFIPH. Le PRFTH a été supprimé. L'AGEFIPH a ensuite financé une mission d'animation régionale des politiques concertées de formation dans le cadre de la convention multi partenariale pour l'insertion des personnes handicapées en Île-de-France signée en mai 2009 entre la Direccte, Pôle Emploi, la Région Île-de-France et l'AFPA. Cette action a été poursuivie en 2010 sur financement de l'Agefiph et s'adressait aux organismes de formation, CFA et prescripteurs (Pôle emploi, Cap emploi et Missions locales).

7.2 L'État

7.2.1 "Compétences clefs" (Direccte)

La formation compétences clés permet de développer une ou plusieurs compétences fondamentales : compréhension et expression écrites – mathématiques, sciences et technologies – bureautique et internet – aptitude à développer ses connaissances et compétences – initiation à une langue étrangère. C'est une formation dont les dates, la durée, le rythme et le contenu sont personnalisés en fonction du projet d'insertion professionnelle de chacun. La formation vise l'accès à un emploi, à un contrat en alternance ou à une formation qualifiante, la réussite à un concours ou l'obtention d'une promotion professionnelle. Elle peut aussi avoir lieu parallèlement à un contrat aidé ou à une formation qualifiante

Entre 2009 et 2010, 355 TH ont bénéficié d'une formation Compétences clefs. Ils représentaient près de 10% des publics bénéficiaires. La majorité des TH bénéficiaires (59%) était demandeur d'emploi au moment de leur formation. Mais les caractéristiques du public pris en compte sont sensiblement différentes de celles des DETH :

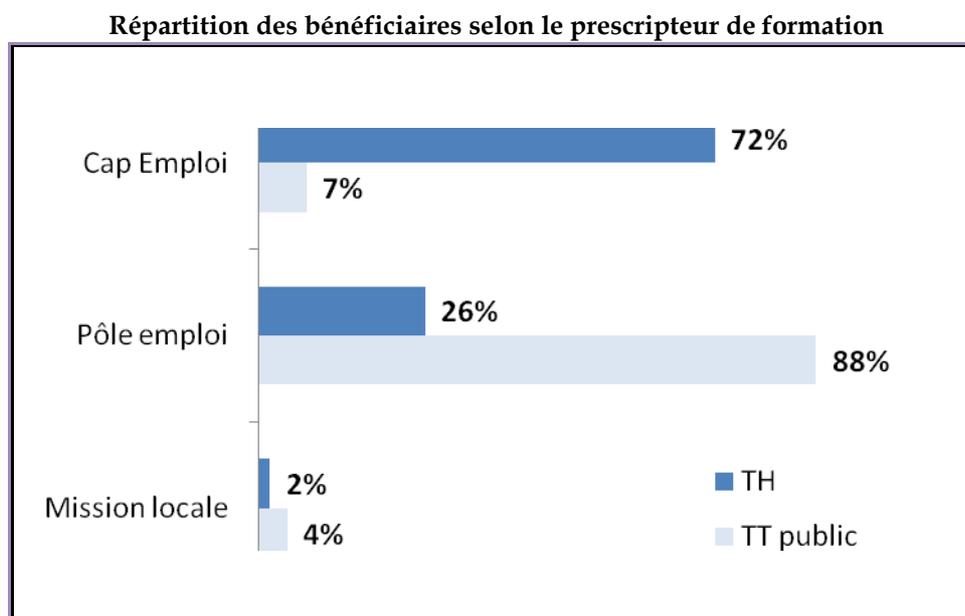
Caractéristiques	TH	Tout public
Sexe	Hommes (37%) Femmes (63)	Hommes (26%) Femmes (74%)
Niveau de formation	Niveau V et VI (98%)	Niveau V et VI (96%)

Caractéristiques des bénéficiaires TH des formations compétences clefs

Source : Direccte 2009-2010

Les femmes sont majoritaires (63%) parmi les bénéficiaires TH. Il s'agit d'une tendance également observée sur le tout public, qui tranche avec le profil habituel des DETH, davantage masculin (56%).

Le niveau de formation des bénéficiaires TH du dispositif est extrêmement faible (98% de niveau V-VI), et illustre bien le fait que les formations compétences clefs sont prescrits aux publics TH le plus éloignés de l'emploi.



Source : Direccte 2009-2010

Cap emploi est, logiquement, le principal prescripteur, parmi les bénéficiaires TH, sur les formations compétences clefs : près des trois quarts des TH ont en effet été envoyés par une des structures du réseau. Il faut néanmoins relever qu'un peu plus du quart des bénéficiaires TH se sont vu prescrire la formation par un conseiller Pôle emploi.

Les prescripteurs semblent mobiliser ces formations pour les TH les plus éloignées de l'emploi, dans une logique de parcours, puisqu'il s'agit de les réinsérer sur de l'emploi ou de la formation qualifiante par l'acquisition de compétences clefs en adéquation avec un projet. L'analyse des données ne permet pas une exploitation statistique fiable, essentiellement en raison de la variété des projets formulés. Mais elle permet de déterminer une grande tendance : plus du tiers des projets définis par les TH dans le cadre de compétences clefs concernent les métiers d'agent d'accueil et d'agent administratif.

7.2.2 Achat de formations qualifiantes spécifiques TH (DGEFP)

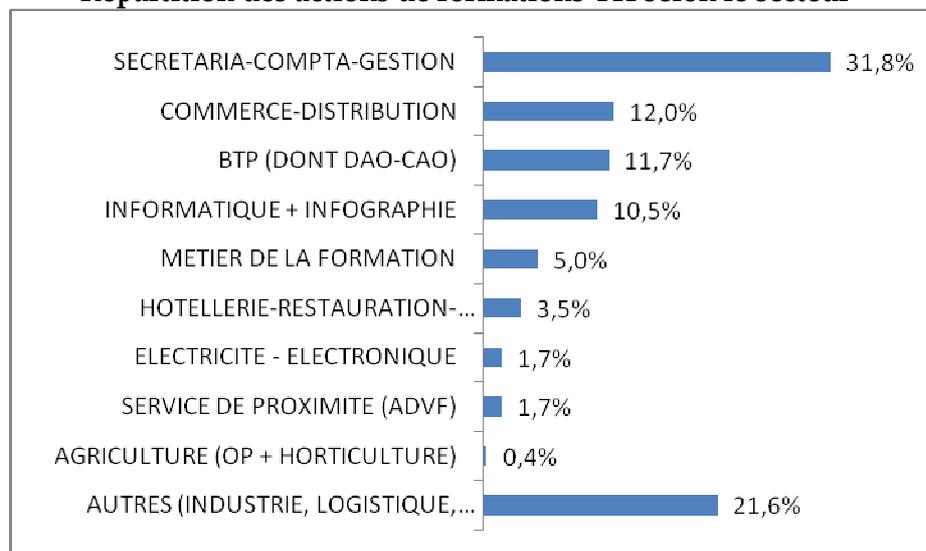
Le marché de formations qualifiantes spécifiques au TH commandité par la DGEFP et réalisé par l'AFPA représente 674 bénéficiaires en IDF en 2010. Les bénéficiaires sont des hommes à 55% (comme la globalité des DETH, mais dans des proportions moins importantes que pour le tout public) et plutôt plus âgé (39 ans en moyenne pour les TH contre 34 ans pour le tout public).

Caractéristiques	TH	Tout public
Sexe	Hommes (55%) Femmes (45%)	Hommes (66%) Femmes (34%)
Age	16-25 ans (14%) 26-45 ans (54%) 46 ans et + (32%) En moyenne : 38,9 ans	16-25 ans (28%) 26-45 ans (54%) 46 ans et + (17%) En moyenne : 34,3 ans

Caractéristiques des publics TH en formation à l'AFPA en 2010- Source AFPA - Données TH IDF 2010

Les bénéficiaires privilégient très nettement dans leur choix de formation le secrétariat, la comptabilité et la gestion (32%), loin devant les autres secteurs. On retrouve malgré tout une grande diversité de formation : commerce, BTP, informatique, restauration...

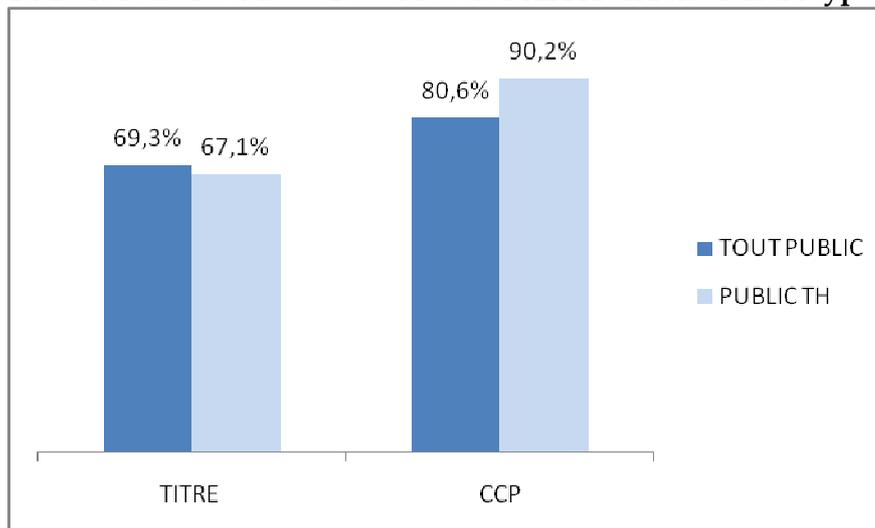
Répartition des actions de formations TH selon le secteur³⁴



Source AFPA – Données TH IDF 2010

Pour rappel, chaque titre de l'AFPA est divisé en Certifications de Compétences Professionnelles (CCP). Une fois toutes les CCP obtenues, le candidat peut valider le titre professionnel visé. L'analyse du taux de réussite aux CCP montre des résultats légèrement inférieurs pour le public TH (81% pour les TH contre 90% pour le tout public). Mais cette différence s'amenuise pour les titres professionnels sur lesquels les TH et le tout public ont des taux de réussite similaires.

Taux de réussite aux CCP et titres de l'AFPA en fonction du type de public



Un an après leur sortie de formation, les bénéficiaires TH d'une formation AFPA en 2009 ont enregistré un **taux d'accès à l'emploi de 40%**, soit un taux nettement inférieur que celui du tout public (58%), qui met en avant les difficultés de recrutement spécifiques aux TH.

³⁴ Les formations préparatoires ne sont pas prises en compte, car transverses à plusieurs secteurs

7.3 Pôle emploi

Pôle emploi propose plusieurs types d'aides à la formation, en direction des entreprises et des demandeurs d'emploi :

A. Les aides aux entreprises

- **La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) et l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) :** Ces deux dispositifs permettent à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation courte ou moyenne (400 h maximum), nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée auprès de Pôle emploi. La différence principale concerne le type de contrat pris en compte dans le projet d'embauche : la POE concerne les CDI et les CDD d'au moins 12 mois, tandis que l'AFPR concerne uniquement les CDD de 6 mois à moins de 12 mois. La POE et l'AFPR donnent lieu à une prise en charge financière de Pôle emploi, à la différence que la POE peut être cofinancée avec les OPCA conventionnés.

B. Les aides aux demandeurs d'emploi

- **Les Actions de Formation Conventionnées (AFC) :** Elles visent à développer les compétences des demandeurs d'emploi inscrits, en particulier ceux de faible niveau de qualification ou en reconversion, pour répondre à des besoins de recrutement des entreprises. Elles concernent aussi bien des formations certifiantes, des formations de préparation à la qualification ou des formations d'adaptation à l'emploi. Enfin Pôle emploi assure, entre autres, la rémunération des stagiaires ainsi que les coûts pédagogiques liés à la formation.
- **Les aides individuelles à la formation (AIF) :** Elles viennent en complément des autres dispositifs. Elles permettent de financer tout ou partie des frais pédagogiques de certains besoins de formation auxquels les achats de formation ne peuvent pas répondre. Plusieurs types de situation sont recensés :
 - L'AIF CRP-CTP : Elle permet de compléter le financement par l'Opca d'une formation prévue dans le cadre d'une CRP ou d'un CTP, lorsque le plafond de financement de l'Opca ou la durée maximale de prise en charge par l'Opca est atteint.
 - L'AIF achats infructueux : Elle vise à répondre à un besoin individuel de formation identifié que ni Pôle emploi, ni la Région n'ont pu financer.
 - L'AIF réussite concours dans le secteur sanitaire et social : Elle contribue au financement d'une formation de ce secteur conditionnée à la réussite d'un concours et préalable obligatoire à l'obtention d'un diplôme d'Etat.
 - L'AIF artisan : Elle permet de financer un stage de préparation à l'installation préalable à l'inscription au répertoire des métiers au titre de la création ou reprise d'une entreprise artisanale.
 - L'AIF + DIF : Elle permet de compléter la prise en charge d'une formation financée par la portabilité du DIF (Droit individuel à la formation ; cf. fiche correspondante) pendant la période d'inscription en tant que demandeur d'emploi

**Les entrées en formation en 2010 :
AFC, AFPR, AIF, AFC CAF (inscrits à Pôle emploi) et POE**

	Nombre de DETH	% par rapport à l'ensemble des entrées en formation
AFC	49	1,1%
AFC CAF	1	0,1%
AFPR	70	1,1%
AIF	0	0,0%
POE	0	0,0%
Total	120	0,9%

Source : SID, Pôle emploi

Les DETH représentent un peu moins de 1% des publics bénéficiaires des dispositifs de Pôle emploi. Ils sont quasi exclusivement positionnés sur 2 dispositifs : l'AFPR, avec 58% des DETH bénéficiaires (soit 70 DETH) et l'AFC, avec 42% des DETH bénéficiaires (soit 49 DETH).

Ils ne sont en revanche pas encore positionnés sur la POE, qui favorise pourtant davantage l'insertion durable que l'AFPR. Cette situation s'explique par le caractère très récent de la POE (seules 16 entrées en formation recensées en 2010). On peut donc s'attendre à une montée en puissance en 2011.

Du point de vue de la répartition départementale, la part des DETH parmi l'ensemble des entrées en formation est homogène dans les départements franciliens (entre 0,8 et 0,9%), excepté dans le Val de Marne où les DETH représentent 1,3% des entrées en formation.

7.4 L'Agefiph (avec cofinancement Fiphfp³⁵)

L'Agefiph propose trois types d'aides à la formation avec pour condition d'accès l'inscription dans un parcours d'insertion et la validation préalable par l'organisme qui accompagne le bénéficiaire (Cap Emploi, Pôle Emploi, Mission locale).

C. Parcours courts (210h maxi) :

- Marché « Formations courtes » (coût pédagogique + défraiement),

Catalogue :

- a. Module « Orientation »
 - b. Module « Accompagnement »
 - c. Module « Orientation Jeunes »
 - d. Module « Métier »
 - e. Module « Entreprise »
 - f. Module régional spécifique déficients auditifs « Orientation »
 - g. Modules régional spécifiques déficients auditifs et non lecteurs « Métier » et « Entreprise »
 - h. Module Transport et logistique
 - i. Module Prise en main NTIC
- Sur le marché de l'État "Compétences clefs" : achats de places supplémentaires aux conditions du marché.
 - Formations collectives sur « besoins repérés et non pris en compte dans les autres dispositifs" (ex : Parcours APP FLE).

D. Parcours longs (financement ou cofinancement des coûts pédagogiques) :

- Formation individuelle rémunérée Agefiph- FIA
- Formation individuelle non rémunérée
- Formations collectives Agefiph - FCA (rémunérées ou non rémunérées) : Formation préalable à l'embauche et parcours FLE à visée professionnelle

E. Dispositifs mixtes :

- Réseau Entreprises d'entraînement pédagogique - 7 EEP
- 3 Dafco IDF - Poursuite du partenariat par une convention politique en 2011

À ces trois types d'aide s'ajoute un cofinancement spécifique à la formation des salariés, dans une perspective de maintien dans l'emploi (sur prescription des Sameth, de VAT - accompagnement à la vie au travail; ou des entreprises) :

- Formations individuelles pour salariés BOE
- VAE en complémentarité des autres dispositifs
- Bilan de compétences spécifique
- Formation de tuteurs de salariés BOE en complémentarité des autres dispositifs

L'Agefiph a consacré 26 millions d'euros à ces actions en 2010 (incluant la rémunération des stagiaires et les formations à destination des salariés), au bénéfice de près de **10.000 TH** (près de 80% en actions collectives), 6.600 si l'on n'intègre pas les actions cofinancées avec l'État et/ ou le Conseil Régional.

Pour la suite, trois types de dispositifs sont détaillés :

- Les formations défrayées (ou formations courtes)
- Les formations rémunérées (individuelles ou collectives)
- Les aides à la formation de salariés, dans le cadre de conventionnement avec les OPCA et OPACIF.

³⁵ Les actions de formation en direction des personnes handicapées en recherche d'emploi sont cofinancées par le FIPHFP.

Ne sont pas développés ici les parcours de formation non défrayés ni rémunérés (*qui représenteraient environ 4.400 bénéficiaires*) ni les actions de formation cofinancées par l'Agefiph avec l'État et/ ou la Région (*qui représenteraient près de 4.000 bénéficiaires*).

7.4.1 Les formations défrayées (formations courtes)

1194 TH ont bénéficié des formations courtes de l'Agefiph en 2009. Comme pour les formations rémunérées, le public bénéficiaire est plus féminin (51% de femmes) et plus jeune (28% de plus de 50 ans) que le public DETH dans son ensemble (42% de plus de 50 ans et 44% de femmes). Si on compare les stagiaires d'Ile de France à ceux des autres régions, on remarque également une présence plus forte des femmes (51% en IDF VS 48% France). Enfin, la grande majorité des publics sont des demandeurs d'emploi non indemnisés (77%), qui bénéficient très majoritairement d'une qualité de travailleur handicapé reconnue par la CDAPH (86%).

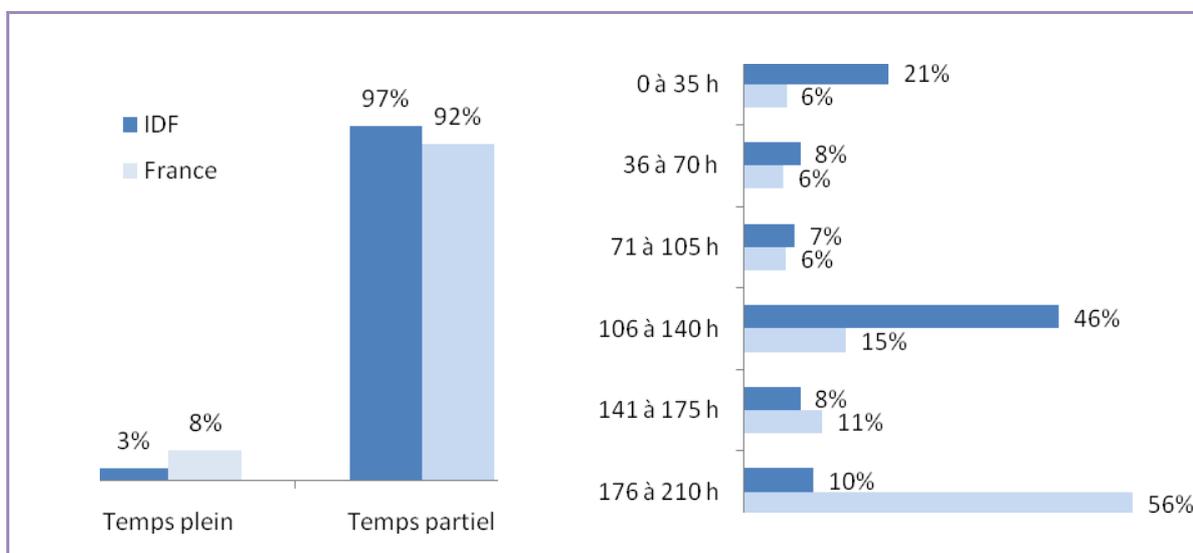
Caractéristiques	Ile de France	France entière
Sexe	Hommes (49%) Femmes (51%)	Hommes (52%) Femmes (48%)
Age	Moins de 25 ans (8%) 25-30 ans (8%) 31-49 ans (56%) 50 ans et plus (28%)	Moins de 25 ans (10%) 25-30 ans (10%) 31-49 ans (57,5%) 50 ans et plus (23%)
Qualité bénéficiaire TH	CDAPH (86%) Carte invalidité seule (2%) AAH seule (7%) Autre (5%)	CDAPH (93%) Carte invalidité seule (1%) AAH seule (4%) Autre (2%)
Statut	DE non indemnisé Assedic (77%) DE indemnisé Assedic (5%)	DE non indemnisé Assedic (85%) DE indemnisé Assedic (5%)

Caractéristiques des stagiaires en formation

Source Agefiph – données de bilan 2009

La quasi-totalité des stagiaires TH suivent leur formation en temps partiel ou modulaire (97%), en Ile de France comme dans les autres régions. Les stagiaires d'Ile de France ont par contre des durées de formation nettement plus courtes (46% ont une formation de 106h à 140h) que dans le reste de la France (56% ont une formation de 176h à 210h).

Répartition des stagiaires selon le mode de suivi de la formation et le nombre d'heures en tranches



Source Agefiph – données de bilan 2009

7.4.2 Les formations rémunérées

En 2009, 1049 stagiaires sont rentrés sur les formations rémunérées par l'Agefiph. Le public TH pris en charge est globalement plus jeune (23% de plus de 50 ans) et plus féminin (54%) que le public DETH dans son ensemble (42% de plus de 50 ans et 44% de femmes). Leur niveau de formation à l'entrée en formation est par contre bien caractéristique de la population DETH, avec 71% de stagiaires avec un Niveau V ou infra V. Les stagiaires d'Ile de France se distinguent des autres régions par la prépondérance des femmes (54% en IDF VS 47% France) et le plus faible niveau de formation à l'entrée en formation (54% de niveau V et VI en Ile de France VS 49% France).

Caractéristiques	Ile de France	France entière
Sexe	Hommes (46%) Femmes (54%)	Hommes (53%) Femmes (47%)
Age	Moins de 25 ans (6%) 25-30 ans (8%) 31-49 ans (63%) 50 ans et plus (23%)	Moins de 25 ans (9%) 25-30 ans (11%) 31-49 ans (62%) 50 ans et plus (18%)
Niveau de formation*	Niveau VI (30%) Niveau Vbis (24%) Niveau V (17%) Niveau IV (16%) Niveau III et + (14%)	Niveau VI (22%) Niveau Vbis (27%) Niveau V (24%) Niveau IV (15%) Niveau III et + (13%)
Statut	Inscrit à l'ANPE (83%)	Inscrit à l'ANPE (72%)

Caractéristiques des stagiaires en formation

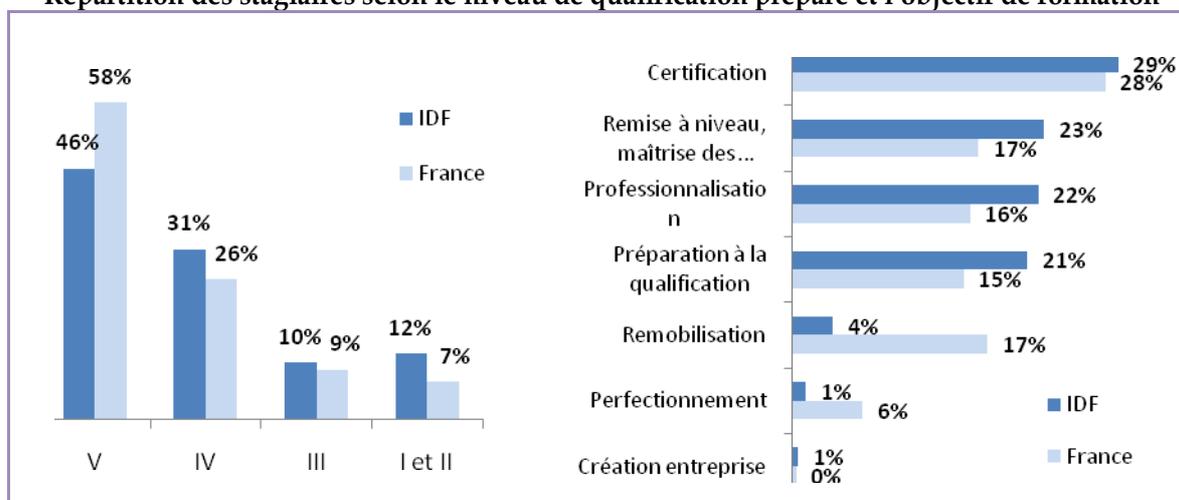
Source Agefiph – données de bilan 2009

*Attention au taux de NR/NSP sur cette caractéristique

Quelques points clefs sur les formations rémunérées par l'Agefiph :

- 83% des bénéficiaires ont suivi une formation à temps complet
- 72% sont rentrés dans un cycle de formation préqualifiante, qualifiante ou professionnalisante.
- 77% des formations qualifiantes relèvent du niveau V et du niveau IV

Répartition des stagiaires selon le niveau de qualification préparé et l'objectif de formation



Source Agefiph – données de bilan 2009-hors NR/NSP

7.4.3 La formation de salariés, en conventionnements avec les OPCA et OPACIF

L'implication de l'Agefiph dans la formation des salariés est notamment formalisée à travers les différentes conventions passées avec les OPCA (AGEFOPS PME, OPCALIA, AREF BTP, AFDAS, FAF TT) et les OPACIF (FONGECIF, AFDAS).

Ces conventions, à géométrie variable selon les OPCA et OPACIF, fixent des objectifs précis en matière de formation sur :

- Les contrats de professionnalisation
- Les périodes de professionnalisation
- La mobilisation d'heures de formation continue dans le cadre de situation d'insertion ou de maintien dans l'emploi

Des actions de sensibilisation et de conseil auprès des entreprises et des collaborateurs sont également prévues dans cet accord, avec notamment pour objectif de développer le nombre de tuteurs potentiels de salariés handicapés.

Ces conventions semblent avoir impulsées une certaine dynamique. Depuis leur mise en place en 2006, les actions des OPCA sont en progression ainsi que les demandes de conseils des entreprises (Source Agefiph).

En 2010, les remontées de bilans des conventions faisaient état de 665 actions de formation à destination des salariés handicapés :

- Près de la moitié de ces actions se formalisaient par la signature de contrats de professionnalisation (305 en 2010), soit moins de 1% du nombre total de contrats de professionnalisation signés en Île-de-France.
- Un peu plus du tiers des actions de formation concernaient la formation continue des salariés handicapés (227 en 2010).

Sur l'ensemble des OPCA, OPCALIA concentre près de la moitié des actions de formations à destination des salariés handicapés, avec une très forte activité au niveau de la formation continue des salariés (62% des actions de formation).

Le FONGECIF est également très dynamique, et concentre plus de la moitié des contrats de professionnalisation remontés par l'ensemble des OPCA/OPACIF conventionnés.

Enfin, dernier point à relever concernant la formation des salariés dans les OPCA/OPACIF conventionnés : toutes les actions de formation à destination des salariés TH prises en compte ne sont pas obligatoirement cofinancées par l'Agefiph (79% des actions de formation cofinancées en 2010). Ce qui signifie qu'en 2010, 21% des actions de formation en faveur des TH étaient totalement financées par les branches professionnelles.

Nombre d'actions de formation à destination des TH dans les OPCA et OPACIF conventionnés avec l'Agefiph en 2010

	Nbre d'actions de formation	Nbre d'actions de formations cofinancées par l'Agefiph	Parcours Formations par type de dispositif		
			Contrat de Prof.	Période de Prof. ou CDPI	PI Form continue, renforcement cptces, CIPI
AGEFOS PME	49	41	49		
OPCALIA	177	156	65	3	109
AREF BTP	95	95	7	2	86
AFDAS*	30	24	16		0
FAF TT	30	30	0	2	28
<i>sous Total OPCA</i>	381	346	137	7	223
FONGECIF	248	148	168	76	4
AFDAS*	36	31			
<i>sous Total OPACIF</i>	284	179	168	76	4
TOTAL	665	525	305	83	227

Source Agefiph via les remontées de bilans des OPCA OPACIF conventionnés- (Données non consolidées)

*Donnes manquantes pour la ventilation des actions de formation par dispositif

7.5 Le FIPHFP³⁶

Parmi ses différentes aides, le FIPHFP soutient la formation et l'information des TH, les contrats d'apprentissage (incitations sous la forme d'aides forfaitaires : frais pédagogiques, prime à l'insertion, prime à l'employeur...) mais aussi la formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les TH (ex : formation des médecins de prévention, équivalent aux SST dans le secteur privé).

Dans son programme d'actions nouvelles 2009-2012, établi au plan national, le FIPHFP a étoffé ses mesures d'aide à la formation :

- Développement des **contrats d'apprentissage et des PACTE** (Parcours d'accès aux carrières territoriales) pour les demandeurs d'emploi handicapés dans la fonction publique (enveloppe budgétaire 2009 de 11M€ ; 30M€ en 2011 et 2012).
- Accessibilité pédagogique des écoles du service public (enveloppe budgétaire annuelle de 5M€).
- Ouverture des aides du FIPHFP aux élèves et étudiants handicapés en immersion professionnelle dans la fonction publique (enveloppe budgétaire annuelle de 3M€).
- Prise en charge de la rémunération des salariés pendant une formation liée à la compensation du handicap (enveloppe budgétaire annuelle de 3M€).
- Prise en charge des rémunérations restant à la charge de l'employeur pendant une formation liée à un reclassement professionnel (enveloppe budgétaire annuelle de 3M€).

³⁶ Les actions de formation cofinancées par le FIPHFP en direction des personnes handicapées en recherche d'emploi sont présentées dans le chapitre 7.4.

7.6 Les centres de rééducation professionnelle (CRP), dont la rémunération des stagiaires est cofinancée par l'État et le Conseil Régional

Ces établissements médico-sociaux proposent, dans le cadre d'une programmation régionale, une palette d'actions allant de la préorientation à la qualification. Ils ont pour vocation d'assurer une formation qualifiante par le biais d'acquisition de nouvelles compétences professionnelles, en alliant un suivi médical, psychologique et social de la personne. En 2009, l'Île de France compte 21 centres, pour un total de 2846 places agréées, dont 506 places agréées en préorientation et 2.340 places agréées en formation. Il s'agit donc essentiellement de formations qualifiantes qui débouchent sur des diplômes homologués par l'État.

N.B. La Région finance la rémunération des TH en formation dans 8 CRP et un centre de préorientation à hauteur de 18,5 à 19 millions d'euros par an. L'Etat prend en charge la rémunération des TH en formation dans les 12 autres centres, à hauteur de 21,3M€ en 2010.

Les stagiaires TH se caractérisent de la manière suivante :

- Une majorité d'hommes : 64%
- Une population plutôt jeune par rapport au public DETH (seulement 7% en préorientation et 11% en formation contre 42% de plus de 50 ans pour l'ensemble des DETH)
- Près de la moitié des pathologies sont motrices, que ce soit en préorientation (40%) ou en formation (54%)
- Plus des trois quarts des stagiaires ont un niveau V ou infra V, que ce soit en préorientation (81%) ou en formation (83%)
- La quasi-totalité des stagiaires étaient des inactif leur entrée en formation

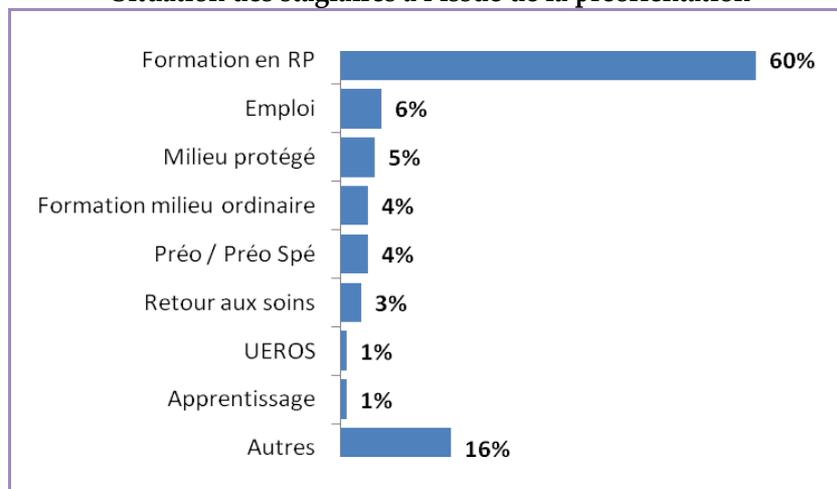
Caractéristiques	Préorientation	Formation
Sexe	Hommes (64%) Femmes (36%)	Hommes (64%) Femmes (36%)
Age	Moins de 20 ans (2%) 20-24 ans (10%) 25-29 ans (13%) 30-34 ans (12%) 35-39 ans (18%) 40-44 ans (20%) 45-49 ans (18%) 50 ans et + (7%)	Moins de 20 ans (1%) 20-24 ans (5%) 25-29 ans (11%) 30-34 ans (13%) 35-39 ans (19%) 40-44 ans (21%) 45-49 ans (19%) 50 ans et + (11%)
Type de pathologie	Motrice (40%) Psychisme (29%) Viscérale (10%)	Motrice (54%) Psychisme (16%) Viscérale (16,5%)
Nombre de pathologies	1 (71%)	1 (65%)
Niveau de formation avant l'entrée	Niveau <V (46%) Niveau V (35%) Niveau IV (15%) Niveau III (3%) Niveau >III (1%)	Niveau <V (35%) Niveau V (48%) Niveau IV (14%) Niveau III (2%) Niveau >III (1%)
Situation avant l'entrée	Actif (9%) Inactif depuis <1 an (54%) Inactif depuis 1 à 2 ans (13%) Inactif depuis 2 ans et + (24%)	Actif (13%) Inactif depuis <1 an (26%) Inactif depuis 1 à 2 ans (27%) Inactif depuis 2 ans et + (34%)

Caractéristiques générales des stagiaires accueillis en 2009

Source : Rapport d'activité 2009 - Fagerh

L'analyse de la situation des stagiaires en préorientation en CRP montre qu'une majorité d'entre eux (60%) sont entrés par la suite en formation en CRP, seuls 4% ont poursuivi par la suite une formation de droit commun.

Situation des stagiaires à l'issue de la préorientation



Source : Rapport d'activité 2009 - Fagerh

Les taux d'insertion des stagiaires à l'issue de leur formation qualifiante est globalement bon, quel que soit le secteur d'activité. Il a néanmoins tendance à augmenter avec le niveau de la formation : sur les 3 formations de niveau III recensés, 2 ont enregistré des taux d'insertion de 100%.

Ces résultats interrogent dans tous les cas la nécessité de créer davantage de passerelles entre le milieu protégé et le milieu ordinaire en matière de formation.

Secteurs d'activités	Taux d'insertion	Secteurs d'activités	Taux d'insertion
I. Services aux personnes et aux collectivités		II. Services administratifs et commerciaux	
Formation de niveau IV :	90%	Formation de niveau III :	100%
		Formation de niveau IV :	85%
		Formation de niveau V :	61%
III. Hôtellerie, Restauration et Tourisme		IV. Arts Graphiques	
Formation de niveau V :	56%	Formation de niveau IV :	75%
V. Distribution et vente		VI. Professions de la Santé et du Médico-social	
Formation de niveau IV :	94%	Formation de niveau IV :	25%
Formation de niveau V :	80%		
VII. Informatique et Télécommunications		VIII. Horticulture et Paysage	
Formation de niveau IV :	83%	Formation de niveau V :	58%
		Formation de niveau Vbis :	100%
IX. Bâtiment, travaux publics et Électricité		XI. Mécanique	
Formation de niveau IV :	94%	Formation de niveau V :	73%
Formation de niveau V :	76%		
XII. Électronique et Automatismes		XIII. Chimie, Biologie et Biochimie	
Formation de niveau III :	72%	Formation de niveau III :	100%
Formation de niveau V :	74%	Formation de niveau IV :	86%
Formation de niveau Vbis :	91%		

Taux d'insertion des stagiaires à l'issue de la formation suivie selon le niveau

Source : Rapport d'activité 2009 - Fagerh

7.7 La formation initiale

7.7.1 La structuration de l'Éducation nationale pour améliorer la prise en charge des élèves handicapés et éviter les ruptures

On dénombre en Ile de France 10.877 élèves handicapés ayant 14 ans au moins dans le secondaire (données 2010) :

- 53% sont scolarisés en milieu ordinaire, soit 5783 élèves (dont 64% en classe ordinaire et 36% en dispositif collectif - ULIS - *Cf. encadré ci-après*)
- 47% sont scolarisés dans des établissements spécialisés, soit 5094 élèves.

mode scolarisation		niveau enseignement	CRETEIL	PARIS	VERSA.	ILE-DE-FRANCE	
Milieu ordinaire (Pu + Pr)	En classes ordinaires	Élémentaire	0	2	3	5	
		Collège	778	358	1 183	2 319	
		Lycée	246	315	427	988	
		Lycée professionnel	231	153	561	945	
	Sous total A.	TOUS NIVEAUX	1 255	828	2 174	4 257	
	En dispositifs collectifs (ULIS)	Élémentaire	1	0	1	2	
		Collège	458	294	553	1 305	
		Lycée	21	17	20	58	
		Lycée professionnel	63	24	74	161	
	Sous total B.	TOUS NIVEAUX	543	335	648	1 526	
	Classes ordinaires + dispositifs collectifs	Élémentaire	1	2	4	7	
		Collège	1 236	652	1 736	3 624	
		Lycée	267	332	447	1 046	
		Lycée professionnel	294	177	635	1 106	
Total milieu ordinaire (A + B)	TOUS NIVEAUX	1 798	1 163	2 822	5 783	53%	
Etab. spécialisés	HOSPITALIER	TOUS NIVEAUX	205	403	132	740	
	MEDICO-EDUCATIF	TOUS NIVEAUX	1 665	632	2 057	4 354	
	Total établissements spécialisés UE	TOUS NIVEAUX	1 870	1 035	2 189	5 094	47%

Le cadre d'action des ULIS - Unité localisée pour l'inclusion scolaire :

L'ULIS est soit partie intégrante d'un établissement donné soit rattachée à un réseau d'établissements (pour élargir l'accès à la formation). Une ULIS est fondée sur un projet, lié aux PPS des élèves (projet personnalisé de scolarisation) et cohérent avec le projet d'établissement. Elle fait l'objet d'une convention avec les parties prenantes (ULIS, établissements)

- C'est un dispositif collectif pour l'accueil des élèves handicapés
- Il propose une pédagogie adaptée aux handicaps et vise la réalisation du **projet personnalisé de scolarisation (PPS)**
- **Le PPS contient un PPO**, projet personnalisé d'orientation qui mobilise les mesures de droit commun (découverte des métiers dès la 5^{ème})

- Les enseignements généraux sont dans la mesure du possible suivis dans avec les élèves non handicapés
- **10 élèves maxi par ULIS**

Dans les collèges :

- un livret personnalisé de compétences (LPC) doit être tenu qui précise les compétences du socle commun de connaissance et de compétence validées

Dans les lycées pro :

- il revient à l'équipe pédago avec le chef des travaux de **trouver un stage aux élèves**, un partenariat avec les Cap emploi, un établissement médico-social dispensant des formations professionnelles ou un CFA avec un plateau technique adapté, est recommandé
- Les **réunions de l'équipe de suivi de scolarisation** de l'établissement doivent permettre d'anticiper l'insertion des élèves handi.
- Le LPC doit être tenu à jour ; **une attestation de compétence professionnelle** doit être délivrée

Pilotage de l'ULIS

- Pilotage académique qui arrête annuellement la carte des ULIS en cohérence avec l'offre de soin
- La carte est validée au niveau des départements les partenaires de l'insertion sont associés à la validation de cette carte
- Une évaluation porte sur l'effectivité des projets des ULIS et leur impact sur le parcours des élèves : il s'appuie sur les rapports d'activité des responsables d'établissements. Cette évaluation est assurée notamment par les IEN-ASH
- Les enseignants des ULIS bénéficient de formation continue organisée dans le cadre des plans départementaux ou académique

Source : Circulaire juin 2010 sur les ULIS

Les instituts médico-éducatifs (IME; regroupant les anciens Instituts Médico Pédagogiques - IMP et Instituts médico-professionnels - IMPro) sont des établissements médico-sociaux agréés pour dispenser une éducation et un enseignement spécialisés pour des enfants et adolescents atteints de déficience à prédominance intellectuelle (troubles de la personnalité, moteurs et sensoriels, de la communication). Ils sont financés par la sécurité sociale. Les publics y sont orientés par la CDAPH de la MDPH. On compte environ 175 IME en IDF.

Le **Dispositif pour l'Insertion Sociale et Professionnelle des Elèves Handicapés** (DISPEH) permet aux élèves de 14 à 20 ans en ULIS ou IME et ayant arrêté un projet professionnel de :

- Faire un stage d'observation et de validation sur des plateaux techniques (SEGPA, EPLE, CFA)
- Faire une formation en alternance d'environ 2000h (à l'issue du stage)
- Un stage en entreprise la 1ère année.
- Une attestation de compétences professionnelles à l'issue du processus

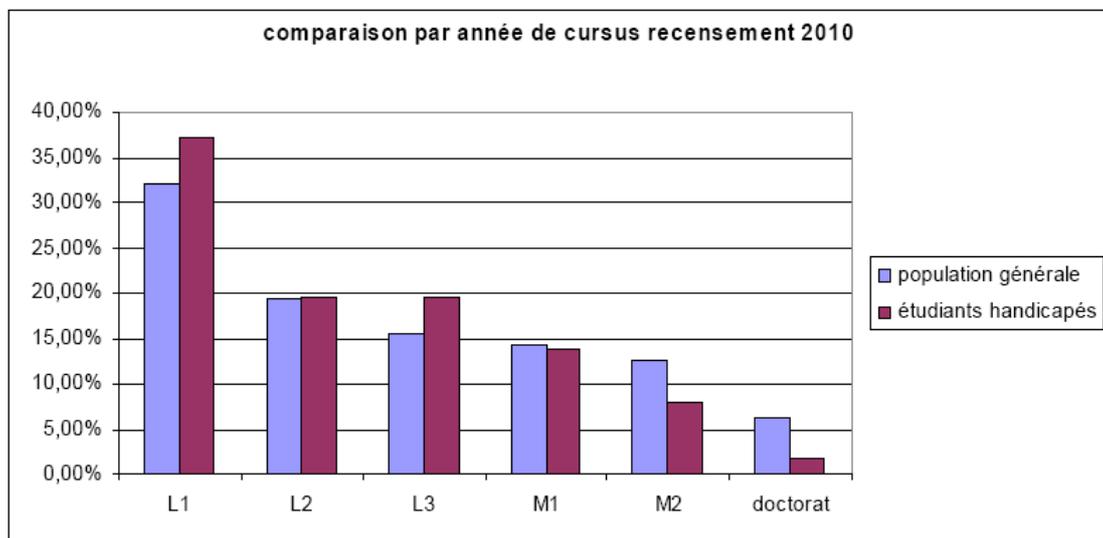
7.7.2 L'offre de formation à l'université

On dénombre 10.259 étudiants handicapés en France en 2010, dont 20% situés dans les universités franciliennes. En dix ans le nombre d'étudiants reconnus handicapés a doublé.

Les principaux troubles dont souffrent les étudiants sont les suivants :

- Moteur (26%)
- langage-Parole (13%)
- Viscéraux (12%)
- Psychique (12%)

On remarque que la déperdition des étudiants handicapés est particulièrement marquée après la 1^{ère} année de licence, et devient nulle de la 2^{ème} à la 3^{ème} année. Cela indique que les élèves handicapés qui parviennent à passer la 1^{ère} année, accède en général à la licence.



Les universités mettent en œuvre un système de suivi spécifique à l'endroit de ces publics :

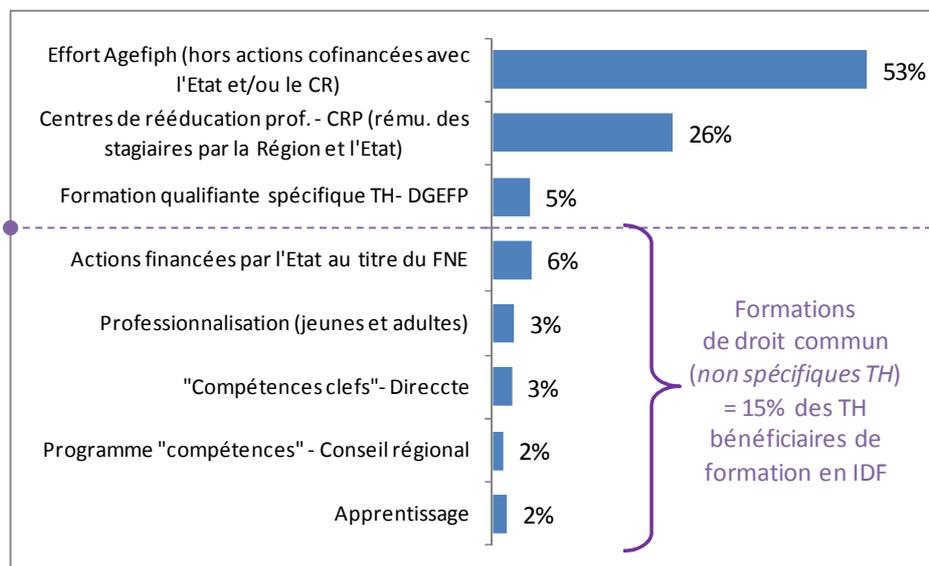
- Plus d'un quart des étudiants handicapés bénéficient d'un aménagement de leur cursus de formation au motif des conséquences de leurs troubles.
- Plus des trois quarts (78,10%) des étudiants handicapés bénéficient d'un aménagement des modalités de passation des examens.
- La moitié des étudiants handicapés sont suivis régulièrement (34%) ou ponctuellement (24%) par la structure handicap de l'établissement

7.8 Synthèse intermédiaire sur l'accès à la formation des TH

7.8.1 Tableau de bord et points saillants

- ⇒ Au global, l'accès des TH à l'offre de formation en 2010 repose à 85% sur les actions spécifiques aux TH (Agefiph-Fiphfp, CRP, marché spécifique TH de la DGEFP) et à 15% sur les actions de formation de droit commun.
- En 2009, 18% des TH bénéficiaires d'une formation en IDF sont formés dans le cadre du droit commun, contre 33% au plan national.
- ⇒ Ce constat amène à interroger les freins à l'accès à la formation des TH, à différents niveaux et en particulier :
 - Les circuits de prescription vers la formation.
 - Les conditions d'accueil dans les organismes de formation.
 - La complémentarité entre actions spécifiques et droit commun.
 - ⇒ Le PRITH devra par ailleurs assurer une bonne articulation avec le CPRDF³⁷, actuellement en cours d'élaboration (validation prévue pour automne 2011).
 - ⇒ La proportion d'élèves handicapés en milieu ordinaire progresse et se situe au dessus de celui observé au niveau national (53% en IDF contre 47% au plan national), notamment grâce aux dispositions prises par l'Éducation nationale (Cf. *ULIS – unité localisée pour l'inclusion scolaire*).

Distribution des TH bénéficiaires d'une action de formation, par types de dispositif



Source : Direccte, Agefiph, Région, Fagerh. 2010. Traitement : Amnyos.

Ne figurent pas dans ces données les stagiaires rémunérés par l'Assedic ni les bénéficiaires d'actions de formation non rémunérées (cas du Conseil régional notamment).

³⁷ Cf. Chap. 8.4 ("PRITH en interface avec les documents de programmation régionaux") et dispositions de la circulaire d'octobre 2010 relative aux CPRDF ("assurer l'articulation du CPRDFP avec les politiques régionales concertées de formation professionnelle et de qualification des travailleurs handicapés, via la coordination des travaux du CCREFP et du comité de pilotage du PRITH").

Tableau de bord- Chapitre 5/5

RENFORCER LE NIVEAU DE FORMATION DES TH		France	Île-de-France
Nombre de TH bénéficiaires des dispositifs de formation professionnelle			
Effort Agefiph (hors actions cofinancées avec l'Etat et/ou le CR)- 2010			6 656
Dont formations rémunérées			1 049
Dont formations défrayées			1 194
Centres de rééducation professionnelle - CRP (2010)			3 300
Marché formations qualifiantes TH de la DGEFP (2010)			674
Programme "compétences" de la Région, hors CRP (2010)			184
Apprentissage (2010)			270
Compétences clés (DIRECCTE - 2009-2010)			355
Financés par les OPCA/OPACIF conventionnés avec l'Agefiph			665
Nombre d'élèves handicapés		142 155	10 877
dont en milieu ordinaire		47%	53%
dont établissements spécialisés		53%	47%
Nombre d'étudiants handicapés		10 259	2 010

7.8.2 Panorama de l'offre de formation ouverte aux TH et repérage des enjeux

Composantes	Services/ offres	Grandes caractéristiques
Demandeurs d'emploi	Compétences clefs (Direccte)	<ul style="list-style-type: none"> Développement des compétences fondamentales pour l'accès à un emploi, à un contrat en alternance ou à une formation qualifiante, à un concours ou l'obtention d'une promotion professionnelle (<i>ouverture salariés</i>) 355 TH sur le marché 2009/2010 (soit 10% du total des bénéficiaires)
	Programme "compétences" - Région	<ul style="list-style-type: none"> Programme "compétences" : préqualification + qualification) 350 stagiaires rémunérés. 1.500 stagiaires handicapés ont bénéficié chaque des mesures d'insertion, de formation, d'accès à l'emploi sur les 3 dernières années (hors apprentissage et politique sociale).
	Lot spécifique TH - DGEFP	<ul style="list-style-type: none"> Formations qualifiantes 670 TH formés par l'AFPA en 2010
	Agefiph-cofinancement FIPHFP	<ul style="list-style-type: none"> Parcours courts (210h maxi) Parcours longs (coût pédagogique + rémunération) : <i>Formations collectives Agefiph - FCA, Formation individuelle rémunérée Agefiph- FIA, Formation préalable à l'embauche et FLE à visée professionnelle</i> Dispositifs mixtes : Équipes d'entraînement pédagogique, GRETA, prestations et formations de Pôle emploi → Environ 6.600 actions de formation (hors actions cofinancées avec l'Etat et/ ou la Région)
	FIPHFP	<ul style="list-style-type: none"> Développement des PACTE (Parcours d'accès aux carrières territoriales) pour les DETH (aides forfaitaires : frais pédagogiques, primes à l'insertion...).
	CRP- centres de rééducation prof.	<ul style="list-style-type: none"> Formation longue de 10 à 30 mois, rémunération des stagiaires par l'Etat et la Région 21 centres : 506 places en préorientation, 2340 places en formation 3.300 personnes formées en 2010

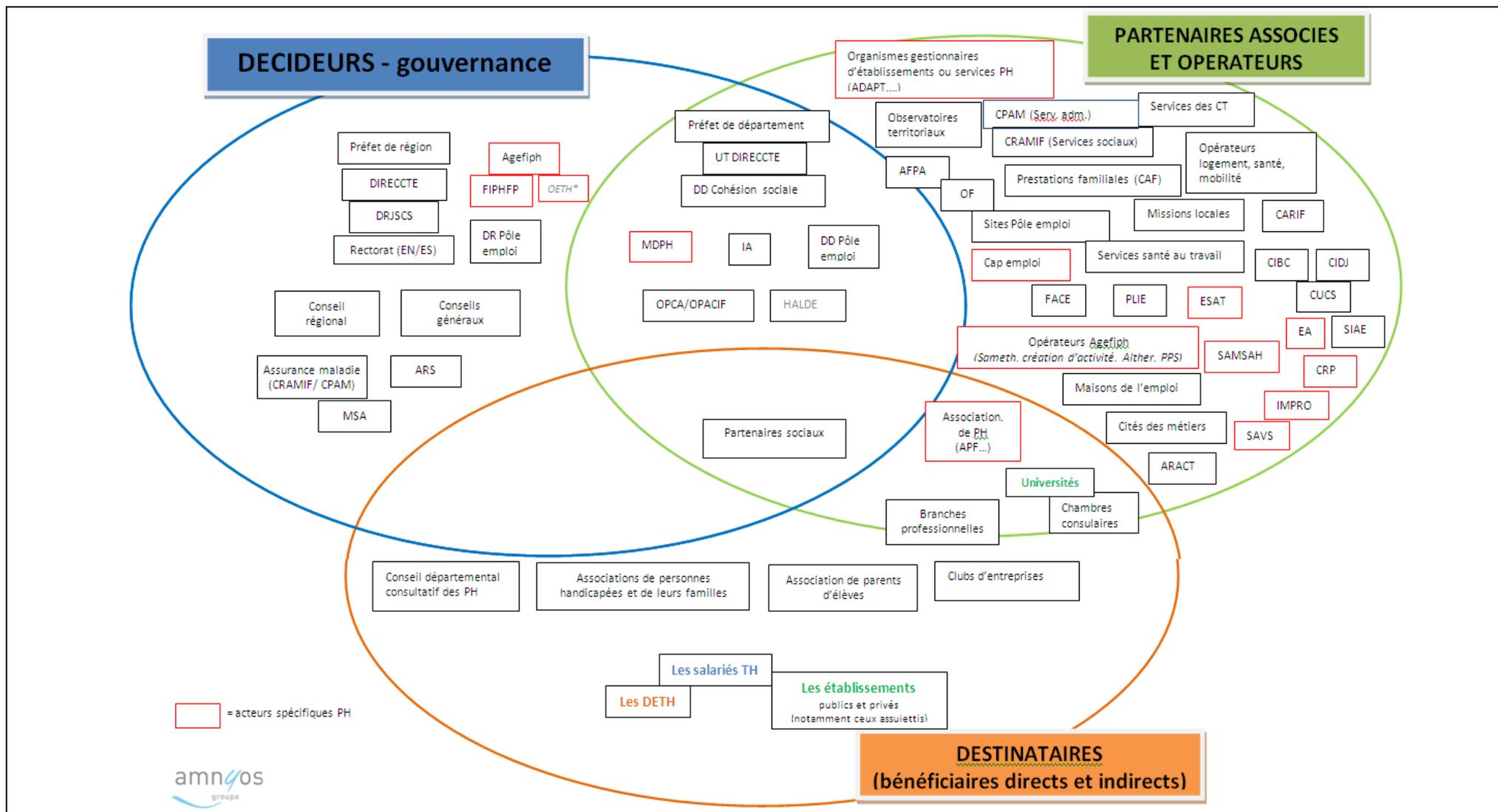
Salariés (hors plan de formation, CIF, DIF...)	FNE - Etat	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aide à la continuité de l'activité et à l'adaptation à de nouveaux emplois dans les entreprises affectées par la crise : maintien dans l'entreprise ou, sous certaines conditions, reclassements externes des salariés ▪ 700 TH formés
	Agefiph	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cofinancements spécifique pour les salariés : formations individuelles, VAE, bilan de compétences ➔ Environ 600 salariés formés dans le cadre des conventionnements avec certains OPCA et OPACIF (<i>y compris les contrats de professionnalisation mentionnés ci-dessous dans le chapitre alternance</i>)
	FIPHFP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation et information des TH, ▪ Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les TH (ex : formation des médecines de prévention...) ▪ Prise en charge de la rémunération des salariés pendant une formation liée à la compensation du handicap ▪ Prise en charge des rémunérations restant à la charge de l'employeur pendant une formation liée à un reclassement professionnel
Alternance	Apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 270 contrats d'apprentissage bénéficiant à des personnes handicapées ▪ 100 contrats primés par l'Agefiph en 2010 ▪ Soutien à l'apprentissage par le FIPHFP
	Professionnalisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 400 contrats primés par l'Agefiph en 2010 (jeunes et adultes). En conventionnement avec les organismes paritaires
Formation initiale	Éducation nationale - milieu ordinaire	<p>5.800 élèves handicapés sont scolarisés en milieu ordinaire dans le second degré :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 74% en classe ordinaire ▪ 26% en dispositif collectif : ULIS - Unité localisée pour l'inclusion scolaire (dans 1 établissement ou rattachée à un réseau d'établissements). Elles proposent une pédagogie adaptée aux handicaps (10 élèves maxi par ULIS) et vise la réalisation du projet personnalisé de scolarisation (PPS) et d'orientation (PPO). <p>Tenue à jour d'un livret personnalisé de compétences (LPC)</p>
	Établissements spécialisés	les établissements spécialisés scolarisent 5100 élèves handicapés de 0 à 20 ans.
	Enseignement supérieur	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aide spécifique aux étudiants handicapés (achat de matériels collectifs, aménagement d'examens) allouée par les structures d'accueil handicap (1 structure dans chaque université et parfois dans les écoles d'enseignements supérieur) ▪ BAIP (Bureau d'aide à l'insertion professionnelle). Non spécifique PH. ▪ Environ 2.000 étudiants handicapés au plan national en 2009/2010

8. Annexes

8.1 Composition du Comité technique du PRITH et sociogramme

STRUCTURE	NOM ET PRENOM	FONCTION
Agefiph	DUCROS Nathalie	Déléguée régionale
	EPHRITIKHINE Philippe	Délégué Régional Adjoint
	VELOSO Gala	Chargée de mission
Assurance maladie	DERNE Doriane	Coordonnatrice de la cellule régionale PDP (prévention de la désinsertion professionnelle)
CNSA	Jean-Michel LAMIAUX	Direction de la compensation - Chargé de mission Scolarisation et Insertion professionnelle
Conseil régional Ile de France	BRIFFAULT Thierry	Direction Formation Professionnelle – Chef de Service
	NAIGEON Brigitte	Chargée de mission TH
	JEAN CHARLES Firmine	Chef de service à la Direction du développement économique et de l'emploi
	VERGÉS vincent	Responsable apprentissage
DIRECCTE	DEGENNE Laurence	Chef de service accès à l'emploi
	CHALOUIN Myriam	Chargée de Mission Insertion TH
	PERNETTE Catherine	Directrice du Travail - Chargée de l'emploi à l'UT 78
	AUCOUTURIER Anne-Lise	Responsable du service Insertion TH à l'UT 75
	CHAMBOREDON Hélène	Chargée de mission au service des études et statistiques
FIPHFP	PAYRARD Claude	Délégué inter régional
MDPH	VILLEDIEU Marie-Noëlle	Directrice de la MDPH de Paris
	QUENTIN Philippe	Directeur adjoint à la MDPH des Yvelines
	MARIN Laurence	Référent insertion à la MDPH des Yvelines
Pôle Emploi IDF	LECLERC Christophe	Chef de service - Partenariats
	DECELLAS Sophie	Responsable du pôle "publics spécifiques"
Ministère de l'éducation nationale	Florence JANSSENS	Conseiller technique ASH auprès du recteur de Versailles
Ministère enseignement supérieur et recherche	BRETAGNOLLE Annie	Sous-direction de l'égalité des chances et de la vie étudiante

Sociogramme du PRITH



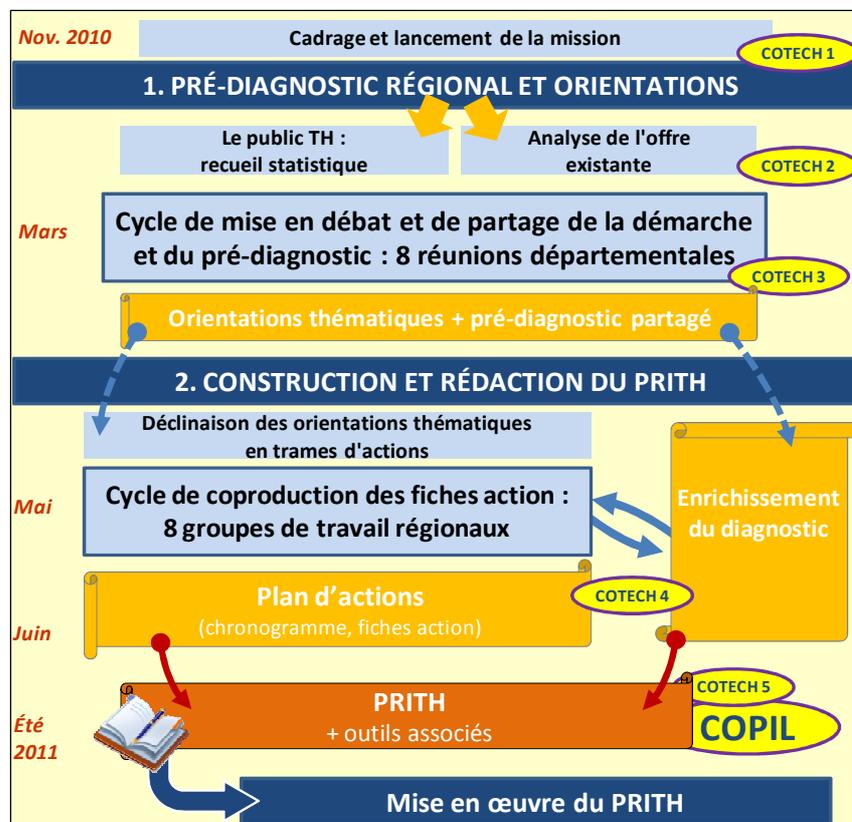
8.2 Glossaire

AAH	Allocation Adulte Handicapé
ACCRES	Aides aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise
AFAF	Aides aux frais associés de formation
AFC	Actions de formation conventionnées
AFPR	Action de formation préalable au recrutement
Agefiph	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
AGEPI	L'aide à la garde d'enfants pour les parents isolés
ALITHER	"Mobilisation des entreprises"
BAIP	Bureau d'aide à l'insertion professionnelle
BCA	Bilan de Compétences Approfondi
C.Pro	Contrat de Professionnalisation
CAE	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
CAPE	Contrat d'appui au projet d'entreprise
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CG	Conseil Général
CICAT	Centre d'information et de conseils sur les aides techniques
CRAMIF	Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France
Créa	Création d'Activité
CRIF	Conseil Régional d'Ile de France
CRP	Centre de rééducation professionnelle
CIP	Le contrat de transition professionnelle
CUI	Contrat unique d'insertion (CUI-CAE, CUI-CIE)
CVE	Cap vers l'entreprise
DETH	Demandeur d'Emploi Travailleur Handicapé
DGEFP	Délégation Générale à l'Emploi et la Formation Professionnelle
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi
EA	Entreprise Adaptée
ECCP	Évaluation des compétences et des capacités professionnelles
EMT	Évaluation en milieu de travail
EMTPR	Évaluation en milieu de travail préalable au recrutement
EPCE	Évaluation préalable à la création ou reprise d'entreprise
EPRS	L'évaluation préalable au recrutement par simulation
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
FC	Formation Continue
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FP	Formation Professionnelle
FQTH	Formation Qualifiante Travailleurs Handicapés
GPEC	Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences
IAE	Insertion par l'Activité Economique

IT	Inspection du Travail
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
MIRT	Médecin inspecteur du travail régional
ML	Mission Locale
MVE	Mobilisation vers l'emploi
NACRE	Nouvel accompagnement pour la création/reprise d'entreprise
OF	Organisme de Formation
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
ORP	Orientation - Reclassement Professionnel
PDP	Prévention de la Désinsertion Professionnelle
PH	Personne Handicapée
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
POPS	Prestation d'Orientation Professionnelle Spécialisée
PPS	Prestations Ponctuelles Spécifiques
RFPE	Rémunération des formations de Pôle emploi
RLH	Reconnaissance de la lourdeur du handicap
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SAMETH	Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des TH
SAMSAH	Service d'Accompagnement Médico-social Adultes Handicapés
SMP	Le suivi mensuel personnalisé
SST	Services de Santé au Travail
STR	Stratégie de Recherche d'emploi
UGECAMIF	Union pour la Gestion des Etablissements de l'Assurance Maladie d'IDF
ULIS	Unité localisée d'inclusion scolaire
VAE	Validation des acquis de l'expérience (VAE)
VAT	Vie au Travail

8.3 Plan de travail pour l'élaboration du PRITH

8.3.1 Schéma synoptique



8.3.2 Zoom sur la méthodologie utilisée pour l'analyse de l'offre

1. Descriptif de l'offre existante (rapport – 46 pages, 25 janvier 2011) :
 - a. Entretien individuel avec chaque pilote du PRITH de façon à qualifier l'offre proposée
 - b. Formalisation des conclusions d'entretien (les piliers, les autres leviers...) : fiche institution
 - c. Navette mail pour ajustement avec chaque interlocuteur rencontré
 - d. Consolidation des fiches dans un rapport de présentation de l'existant
2. Élaboration de la **cartographie de l'offre** ouverte à chaque cible du PRITH et analyse d'ensemble (mise à plat)
 - a. Construction du point de vue de la cible considérée : "en tant que DETH, à quelle offre puis-je accéder ?" idem salariés, établissements
 - b. Organisation de l'offre par financeurs et par segments ou blocs de besoins.
 - c. Pas de pondération en fonction de l'envergure (nbre de bénéficiaires) ou du poids financier de l'offre considérée
3. **Mise en dynamique de l'offre** (parcours)
 - a. Définir des étapes (qui s'entrecroisent bien souvent, montrant les besoins d'articulation et de passage de relais), les organiser dans le temps et modéliser le "*parcours souhaité*" (renvoyant à la cohérence que l'on souhaite donner à l'offre existante)
 - b. Faire apparaître les offres existantes pour chaque étape, montrant les concentrations et proximités entre offres, ainsi que d'éventuels rapprochements à organiser

4. **Repérage des axes de progrès** (en préparation de futures orientations pour le PRITH) : enjeux ou problématiques identifiés au stade du diagnostic, pour une meilleure efficacité collective

8.3.3 Zoom sur la méthodologie utilisée pour la caractérisation des publics cibles

1. Note de cadrage méthodologique :
 - Périmètre d'observation, millésime des données et format des productions (tableau de bord)
 - Définition des limites propres à chaque source d'information
 - Choix des indicateurs (une dizaine par cible)
2. Exploitation de données et production des tableaux de bord pour chaque cible
3. Repérage des chiffres clefs (descriptifs), points saillants (plus analytiques) et axes d'approfondissement pour le PRITH

8.3.4 Participation aux réunions départementales de mise en débat et de partage de la démarche et du diagnostic³⁸

- **Participation plutôt équilibrée dans les départements** (en termes de catégories d'acteurs et de nombre de participants : entre 10 et 17 - *Cf. tableau infra*), avec des configurations et des personnalités différentes selon les territoires (*PDP dans le 91 et 95, Cap Emploi dans le 92, Handipass et MDPH à Paris, Rectorat dans le 77...*).
- **Acceptation de la démarche PRITH** : la méthodologie et l'approche générale sont de nature à rassurer et à engager (*pédagogique, visuel, large et "panoramique", recherche de simplification et d'efficacité collective, non intrusifs dans les fonctionnements propres à chacun...*). Cette acceptation de la démarche était un **objectif implicite aux réunions départementales mais bien prioritaire**, et non acquis d'avance (*période de latence depuis la fin des précédents PDITH...*).
- **Partage des supports de diagnostic de l'offre d'insertion des TH**, sous la forme de cartographies et parcours (*validation des étapes et de la structure d'ensemble*), avec quelques compléments et enrichissements sur le contenu des étapes (*ajouts ou déplacements de certains segments d'offre*).
- **Volonté de poursuivre la dynamique collective et partenariale** (*pas de situation attentiste, de revendication...*), avec une légère frustration de ne pas poursuivre la concertation PRITH dans les départements, compensée parfois par la perspective de réalisation de PLITH (*s'inscrivant dans le cadre du PRITH*), mise en avant par les UT.
- **Souhait d'identifier et de faire connaître ses spécificités départementales** : *"IDE, une grande région, avec de forts contrastes entre départements"...* Il a été demandé en ce sens de pouvoir disposer de données statistiques départementales (*notamment pour alimenter les futurs SPEL : tableaux de bord locaux sur le marché du travail local, sur les TH et au delà*).
- **Demande d'une stratégie régionale** : les participants identifient bien la valeur ajoutée d'une telle stratégie par rapport au fonctionnement actuel (*simplifier le millefeuille, créer de la cohérence, tuilage...*). Un participant : *"il faut partir de l'existant départemental et des PDITH... mais ne surtout pas s'en contenter : il faut aller plus loin avec un cadre d'orientation régional"*.
- **Emergence d'idées et valorisation de "bonnes pratiques locales"** (*souhait de valoriser, pérenniser et essaimer les bonnes pratiques locales*), parfois récurrentes entre départements et **préfigurant ainsi les thématiques régionales de travail**.

³⁸ Présenté en comité technique du 22 mars 2011.

Départements	Date des réunions	Nbre de participants
Paris (75)	3 mars – après midi	17 participants
Seine-et-Marne (77)	1 ^{er} mars – matin	11 participants
Yvelines (78)	2 mars – matin	17 participants
Essonne (91)	3 mars – après midi	13 participants
Hauts-de-Seine (92)	8 mars – après midi	14 participants
Seine-Saint-Denis (93)	2 mars – matin	11 participants
Val-de-Marne (94)	7 mars – après midi	11 participants
Val d'Oise (95)	10 mars – après midi	10 participants

8.4 Le PRITH en interface avec les documents de programmation emploi-formation

Le PRITH a vocation à constituer un facilitateur de l'action collective, au plan interinstitutionnelle, en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés.

Il visera ainsi à s'articuler et s'interfacer avec les principaux documents de programmation emploi-formation à l'œuvre en Île-de-France.



8.5 "Formules de complémentarité" entre actions spécifiques et droit commun

La recherche des meilleures complémentarités entre actions spécifiques et droit commun est au cœur du PRITH Île-de-France. Un premier repérage des "formules de complémentarité" a ainsi été établi dès la phase de diagnostic (*présenté en comité technique de janvier 2011*).

Il constitue un support qui sera approfondi au cours de la mise en œuvre du PRITH (*Cf. fiche action correspondante : 9. Accompagner les DETH vers le droit commun : contrats aidés, formation et prestations de retour à l'emploi*).

Types de positionnement (<i>capacité ou spécialité</i>)	Exemples	Effets mis en avant
Financement d'actions dédiées aux TH situées sur des segments non ou très peu couverts par le droit commun (<i>spécialité</i>)	Prestation d'adaptation des situations de travail (Agefiph, Fiphfp) ou Bilan médical	Forte valeur ajoutée, indiscutée
Financement d'actions dédiées aux TH situées en parallèle d'offres similaires relevant du droit commun (<i>capacité + spécialité</i>)	Cap Emploi Vs Pôle emploi	Exige de cibler précisément la complémentarité
Financement de places supplémentaires dans certaines actions de droit commun très sollicitées (<i>capacité</i>)	Achat de places de formation supplémentaires dans des offres préexistantes (CR IDF, Cptces clefs)	Tendance à se reporter sur l'offre spécifique sans mobiliser les possibilités ouvertes par le droit commun
Abondement du financement de certains dispositifs pour en augmenter la capacité d'accueil des TH (abondement, co-achat, groupement de commande) (<i>capacité</i>)	Expérience CR IDF/ Agefiph (aujourd'hui abandonnée) Pôle emploi/ Agefiph	Complexité du montage (?) Nécessite d'agir en parallèle sur les conditions d'accès de l'action
Financement de la professionnalisation des prescripteurs et opérateurs de droit commun sur l'accueil des TH (adaptations pédagogiques éventuelles...) (<i>spécialité</i>)	Réseau des correspondants PH dans les OF, CFA et ML	Effets très positifs potentiellement
Financement d'actions "amont", préparant l'entrée dans des actions de droit commun (<i>spécialité</i>)	Actions de mise à niveau (linguistique, alphabétisation...) préalable à une formation ou embauche	
Financement du surcoût de l'action lié spécifiquement à la situation de handicap (<i>spécialité</i>)	Édition de planches en braille pour le CAP esthétique - non voyants (Agefiph)	Favorise l'égal accès à tous les titres/ diplômes
Financement du "reste à charge" pour le bénéficiaire, déduction faite des différentes aides de droit commun (<i>spécialité</i>)	FIPHFP, pour les prothèses auditives par exemple	Recherche d'une stricte subsidiarité par rapport aux aides existantes
Financement de bonifications ou primes pour les actions intégrant des TH	Non utilisé aujourd'hui ?	Effet incitatif positif

8.6 Apports et limites des sources d'information mobilisées

Le diagnostic repose sur un ensemble de sources d'information, présentant chacune un ensemble d'apports (*atouts, intérêts*) et de limites (*fragilités, faiblesses*). Pour une lecture éclairée du diagnostic, il est apparu important de formaliser à grands traits ces apports et limites, sachant par ailleurs que le système d'observation de l'insertion des TH doit faire l'objet d'une action spécifique dans le cadre du PRITH.

ACCÉDER À L'EMPLOI	
<i>Composantes</i>	<i>État des données mobilisées</i>
Connaissance des publics	<p><u>PÔLE EMPLOI.</u> <i>Les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE ou DETH) inscrits à pôle emploi.</i></p> <p><u>Conditions d'accès :</u> <input type="checkbox"/> Transmission périodique Pôle emploi-> Dares -> SESE</p> <p><u>Apports :</u> ➤ Lecture genre, âge, niveau de qualification, demande et offre d'emploi par métier ➤ Comparatif DETH/ DE tous publics ➤ Comparatif département/IDF/ national ➤ Données mensuelles</p> <p><u>Limites :</u> ➤ DETH non inscrits à Pôle emploi : perte d'une partie des bénéficiaires de l'AAH (<i>lié au changement de système informatique COTOREP-> CDAPH</i>) ➤ Analyse des flux d'entrée et surtout de sortie : catégorie "autre" représentant plus de 50%</p>
Données d'activité	<p><u>PÔLE EMPLOI.</u> <i>Accès des DETH aux services et prestations de Pôle emploi (dont formation et orientation).</i></p> <p><u>Conditions d'accès :</u> <input type="checkbox"/> Nécessité d'une demande officielle de la Direccte à Pôle emploi</p> <p><u>Apports :</u> ➤ Niveau d'accès aux services et prestations (volume global, par types de prestations) ➤ Possibilité de réaliser des approfondissements ou études sur des publics spécifiques</p> <p><u>Limites :</u> ➤ Caractéristiques des bénéficiaires de ces prestations : proches ou éloignées de l'emploi (ancienneté dans le chômage, niveau de qualification, âge), indemnisées ou non ➤ Repérage des cumuls ou combinaisons de prestations pour une même personne, dans une logique de parcours ➤ Repérage des actions spécifiques de l'Agefiph ou du Fiphp mobilisées par Pôle emploi</p> <p><u>CAP EMPLOI.</u></p> <p><u>Conditions d'accès :</u> <input type="checkbox"/> Agefiph : tableau de bord trimestriel (les chiffres de l'emploi et du chômage des personnes handicapées) + exploitation des données "parcours H"</p> <p><u>Apports :</u> ➤ Profil des bénéficiaires (notamment ceux non issus de la cotraitance avec Pôle emploi, parfois non inscrits à Pôle emploi) ➤ Placements réalisés : types d'entreprise (notamment celles non assujetties) et de métiers</p> <p><u>Limites :</u> ➤ Contenu des parcours d'insertion : types de prestations mobilisées, en particulier dans le droit commun (formation, prestations pôle emploi)</p> <p><u>CONTRATS AIDÉS.</u></p> <p><u>Conditions d'accès :</u> <input type="checkbox"/> DARES/ ASP; via Direccte - SESE.</p> <p><u>Apports :</u> ➤ Comparatifs TH/ tous publics, départemental/ régional/ national, marchand/ non marchand.</p> <p><u>Limites :</u> ➤ Profil des bénéficiaires (renseignant sur la qualité du ciblage du dispositif) : ancienneté dans le chômage, niveau de qualification ➤ Situation à 6 mois après la fin du contrat</p>

RESTER EN EMPLOI	
Connaissance des publics	<p>DOETH - volet individu. <i>Salariés présents dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi (plus de 20 salariés).</i></p> <p><u>Conditions d'accès :</u> <input type="checkbox"/> Dares -> SESE</p> <p><u>Apports :</u> ➤ Lecture, genre, âge, date d'embauche, ancienneté dans l'emploi, quotité du temps de travail, Nature du contrat de travail, PCS, lourdeur du handicap (oui/non), chômeur de longue durée avant l'embauche (oui/non), nature du placement antérieur (EA, ESAT, CDTD) ➤ Comparaison départementale</p> <p><u>Limites :</u> ➤ Données annuelles (produites en N-2 sur données N-3) ➤ Comparaisons entre national et régional non valides : les données nationales sont redressées par la DARES sur la base des DADS (tandis que les données régionales sont disponibles non redressées); pas de communication de la DARES sur des données régionales ➤ Les établissements d'IDF peuvent déclarer des salariés TH d'autres régions (le format de la base « 2009 » ne permet pas de travailler sur les mono-établissements - possibilité qui demande un conventionnement spécifique avec la DIRECCTE) ➤ Le détail des BOE par nature de reconnaissance est peu fiable en cas de reconnaissance multiple car si plusieurs types de reconnaissance sont mentionnés par l'entreprise pour un salarié donné, la DOETH retient en priorité l'AT-MP ➤ Une date de reconnaissance de la lourdeur du handicap est disponible mais elle n'est pas celle de la primo-reconnaissance, il peut s'agir d'un renouvellement de la reconnaissance, le lien avec le secteur d'activité de l'établissement est de ce fait impossible à établir.</p>
Données d'activité	<p>SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL - SST</p> <p><u>Conditions d'accès :</u> <input type="checkbox"/> Direccte - MIRT</p> <p><u>Apports :</u> ➤ Nombre de SST et de médecins du travail. Évolution d'une année sur l'autre. ➤ Nombre d'avis d'inaptitudes ou aptitudes avec restriction prononcés dans l'année</p> <p><u>Limites :</u> ➤ Données issues d'une exploitation à 10% des rapports d'activité des médecins du travail, réalisée en 2007 ➤ Déclinaison des avis prononcés par secteur, par département ➤ Nombre de personnes en surveillance médicale renforcée (SMR) par médecin du travail, dont TH ➤ Action de mise en relation avec les solutions de maintien, par type de solution de maintien ➤ Services de conseil à l'entreprise mobilisant une équipe pluridisciplinaire</p> <p>ASSURANCE MALADIE - cellules PDP.</p> <p><u>Conditions d'accès :</u> <input type="checkbox"/> Besoin d'une demande officielle de la Direccte. Nouveau logiciel à partir de janvier 2011 traçant les actes professionnels (ANAISS).</p> <p><u>Apports :</u> ➤ Nombre de cas complexes traités en cellules PDP. ➤ Profil des bénéficiaires.</p> <p><u>Limites :</u> ➤ Conditions d'accès aux données, périodicité de transmission</p>
ACCUEILLIR DES TH DANS SON ÉTABLISSEMENT	
Connaissance des établissements	<p>DOETH - volet établissement. <i>Établissements assujettis à l'obligation d'emploi (plus de 20 salariés).</i></p> <p><u>Conditions d'accès :</u> <input type="checkbox"/> Dares -> SESE</p> <p><u>Apports :</u> ➤ Lecture zone d'emploi/département/région d'implantation, secteur d'activité (NAF 2008 - 88 postes), effectifs d'assujettissement, bénéficiaire ayant dû être employé pour atteindre les 6%, nombre d'UB (emploi direct & indirect avec mode de recourt à l'emploi indirect), mise en œuvre d'accord et type d'accord (branche, entreprise, établissement, groupe), bénéficiaires sur des ECAP, ➤ Comparaison départementale</p>

	<p><u>Limites</u> :</p> <p>Données annuelles (produites en N-2 sur données N-3)</p> <p>↘ Ne permet pas de connaître les BOE des entreprises de moins de 20 salariés (1/3 salariés TH au national !)</p> <p>↘ Le détail du calcul de la minoration n'est fiable que pour les établissements auxquels il manque des UB pour être libéré de leur contribution</p> <p>Il y a peu d'enjeu pour les établissements sous accord à bien renseigner leur déclaration dans la mesure où ils sont de fait libérés de leurs obligations.</p> <p>FIPFHP. <i>Établissements du secteur public (FPE, FPT, FPH).</i></p> <p><u>Conditions d'accès</u> :</p> <p><input type="checkbox"/> FIPFHP</p> <p><u>Apports</u> :</p> <p>↗ Taux d'emploi des TH, nombre d'UB manquantes, taux d'emploi indirect, âge, genre, statut des bénéficiaires, nature du handicap</p> <p>↗ Détail par fonction publique et par département,</p> <p><u>Limites</u> :</p> <p>Manque de fraîcheur : données à N-2</p>
Données d'activité	<p>Accords d'entreprise : <i>plan d'embauche de TH (+ formation, adaptation aux mutations, maintien).</i></p> <p><u>Conditions d'accès</u> :</p> <p><input type="checkbox"/> Direccte + DOETH</p> <p><u>Apports</u> :</p> <p>↗ Nombre d'accords agréé, décliné par départements.</p> <p>↗ Nombre d'établissements couverts par un accord (via la DOETH)</p> <p><u>Limites</u> :</p> <p>↘ Connaissance des engagements de recrutement : chiffrage par type de métier et par établissement (ou par département)</p> <p>Activités internes à l'entreprise : <i>DRH, IRP, CHSCT...</i></p> <p>Pas de source identifiée : informations portant uniquement sur les "outputs" (recrutements, licenciements pour inaptitudes...) et pas sur les actions de prévention, les reconversions (hormis via Sameth...), etc.</p> <p>Nécessiterait la conduite d'enquête ponctuelle (sectorielle, territoriale...).</p>
RENFORCER LE NIVEAU DE FORMATION	
Demandeurs d'emploi	<p>CONSEIL RÉGIONAL - programme "compétences".</p> <p><u>Conditions d'accès</u> :</p> <p><input type="checkbox"/> Dans le cadre des travaux préparatoires au CPRDF (données ASP, portant sur les stagiaires rémunérés)</p> <p><u>Apports</u> :</p> <p>↗ Taux d'accès des TH aux différents dispositifs de formation</p> <p>↗ Évolution vers une meilleure traçabilité des TH</p> <p><u>Limites</u> :</p> <p>Périodicité des données sur le suivi de TH en formation</p> <p>DIRECCTE - "Compétences clefs".</p> <p><u>Conditions d'accès</u> :</p> <p><input type="checkbox"/> DIRECCTE</p> <p><u>Apports</u> :</p> <p>↗ Caractéristiques de bénéficiaires, répartition des bénéficiaires selon les prescripteurs</p> <p><u>Limites</u> :</p> <p>↘ Le suivi des stagiaires à l'issue de la formation est prévu à partir de 2011 (<i>pour les entrées en formation à partir de novembre 2010</i>).</p> <p>Marché DGEFP - "Achat de formations qualifiantes".</p> <p><u>Conditions d'accès</u> :</p> <p><input type="checkbox"/> DIRECCTE</p> <p><u>Apports</u> :</p> <p>↗ Caractéristiques des publics TH formés, répartition des actions de formation selon le secteur et le type</p> <p>AGEFIPH. - Formations courtes</p> <p><u>Conditions d'accès</u> :</p> <p><input type="checkbox"/> Agefiph</p>

	<p><u>Apports</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Caractéristiques sur les bénéficiaires et des formations suivies <p><u>Limites</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les données de suivi par type ou domaine de formation seraient disponibles à condition d'un temps de retraitement spécifique ➤ Les données sur l'insertion des stagiaires à l'issue des formations est disponible au plan national (marché d'enquête géré au plan national) et nécessite des temps de retraitement supplémentaires pour une exploitation sur un plan régional
	<p><u>CRP</u></p> <p><u>Conditions d'accès</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> FAGERH <p><u>Apports</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Caractéristiques sur les bénéficiaires, notamment selon les pathologies, les taux d'insertion à l'issue des formations qualifiantes par secteur d'activité
Salariés	<p><u>OPCA</u> - formation continue.</p> <p><u>Conditions d'accès</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Agefiph <p><u>Apports</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nombre de salariés en formation, <p><u>Limites</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Limité aux OPCA conventionnés avec l'Agefiph
Alternance	<p><u>CONSEIL RÉGIONAL</u> - Apprentissage.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Conseil Régional IDF ➤ Comparaison régionale, caractéristiques des apprentis, notamment par type de handicap, répartition par type de formation/métier suivi <p><u>Limites</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Des bases de données parfois contradictoires sur le nombre d'apprentis (on passe du simple au double entre les bases Ariane et Gloria) Un problème de périodicité des données disponibles <p><u>OPCA</u> - contrats de professionnalisation.</p> <p><u>Conditions d'accès</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Agefiph <p><u>Apports</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nombre de contrats de professionnalisation <p><u>Limites</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> Limité aux OPCA conventionnés avec l'Agefiph
Initiale	<p><u>ÉDUCATION NATIONALE</u> - <i>Données sur les effectifs scolarisés (14 ans au moins)</i></p> <p><u>Conditions d'accès</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Rectorat de Versailles pour les 3 académies <p><u>Apports</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Flux d'entrée (classe ordinaire, collectif (ULIS) par niveau d'enseignement (collège, lycée) ; établ. spécialisés, Hôpitaux) ➤ Flux d'entrée en apprentissage ➤ Nombre de certificats de compétence remis par niveau ➤ Comparaison par académie ➤ Données annuelles (produites en N sur données N-1) <p><u>Limites</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pas de données sur les flux de sortie par diplôme, y compris sans diplôme, ni sur l'orientation des élèves après le collège (lycée ou établ. spécialisé ou autre)
Disposer d'une vision d'ensemble de la population TH	
Flux d'entrée BOE	<p><u>MDPH</u> - <i>reconnaissance du handicap (BOE) et orientation professionnelle.</i></p> <p><u>Conditions d'accès</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Un nouveau logiciel permettra à partir de fin 2011 une remontée d'information automatisée des MDPH (SipaPH- système d'information partagé pour l'autonomie des PH, animé par la CNSA). Périodicité de transmission : selon requête ? 2009 et 2010 ont été des années de transition, où la remontée des informations s'effectuait de façon non automatisée et ne permettant pas de requête. <p><u>Apports</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Renseigne sur le flux d'entrée des BOE, potentiellement en qualifiant les capacités de la personne

	<p><u>Limites :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pas de données harmonisées sur le profil des demandeurs : salariés/ demandeurs d'emploi/ inactifs (scolarisés ou étudiants/ autres). ➤ Pas de données harmonisées sur les types d'orientations professionnelles (recherche d'emploi, maintien en emploi, ESAT, CRP...) ➤ Contexte d'intervention du handicap : en situation d'emploi ou en dehors (Cf. hypothèse d'une augmentation du nombre de salariés déclarant leur handicap) <p>ASSURANCE MALADIE – reconnaissance du handicap (BOE).</p> <p><u>Conditions d'accès :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Besoin d'une demande officielle de la Direccte, devant être motivée et faire état de l'exploitation et de la communication qui seront faites des données demandées <p><u>Apports :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nombre de rentes d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle - AT-MP (stock & flux) ➤ Nombre de pensions d'invalidité (stock & flux), dont pensions de catégorie 1. <p><u>Limites :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Connaissance du nombre de personnes disposant d'une rente (au-delà du nombre de rentes gérées, car une même personne peut bénéficier de plusieurs rentes au cours de l'année) et situation socioprofessionnelle de celles-ci <p>Contexte d'intervention du handicap : en situation d'emploi ou en dehors (Cf. hypothèse d'une augmentation du nombre de salariés déclarant leur handicap)</p>
Structure de la population	<p>INSEE/DREES – Enquête handicap santé (données 2008-2009 mis à disposition 2010)</p> <p><u>Conditions d'accès :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Convention avec l'INSEE <p><u>Apports :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Approche large du handicap (au-delà de la reconnaissance administrative elle inclut les personnes qui se sentent en situation de handicap) ➤ Données de cadrage sur la structure de la population handicapée (20-59 ans) (activité dont chômage, inactivité...) ➤ Volet emploi de l'enquête qui permet de travailler sur le public des établ. non assujettis. ➤ Données sur la nature, la quantité et l'origine des aides existantes ainsi que les besoins non satisfaits ➤ Données sur les désavantages sociaux subis des personnes handicapées ➤ Données sur les flux d'entrée en incapacité (à partir d'une interrogation rétrospective sur la date à laquelle les incapacités déclarées sont apparues) ➤ Données permettant de construire certains indicateurs annexés à la loi de santé publique <p><u>Limites :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Données régionales (le département des Hauts-de-Seine a financé un sur-échantillonnage sur son territoire qui lui a permis d'avoir des données départementales) ➤ L'enquête est reconduite tous les 10 ans ➤ Le volet emploi de l'enquête est en cours d'exploitation

8.7 Tableau de bord de l'insertion des TH³⁹

➤ Cf. deux pages suivantes.

³⁹ N.B. Le présent tableau de bord de l'insertion des TH rend compte des principaux indicateurs recueillis dans le cadre du diagnostic. Selon le plan d'actions du PRITH et les objectifs de résultat qui seront retenus, ce tableau pourra évoluer dans son contenu pour devenir le "Tableau de bord du PRITH"

LES PUBLICS BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI - BOE		Île-de-France	Paris	Seine-et-Marne	Yvelines	Essonne	Hauts-de-Seine	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne	Val-d'Oise
Principaux BOE connus (stock)										
Allocataires AAH (2009)		112 643	24 099	12 046	10 308	9 881	14 251	18 757	12 862	10 439
	<i>Evolution n/n-1</i>	5%	3%	9%	7%	4%	5%	6%	4%	0%
Titulaires d'une rente d'AT-MP (2008)		144 447								
Titulaire d'une pension d'invalidité (2008)		75 909	12 821	12 027	8 070	8 299	8 528	11 189	7 820	8 155
	<i>Dont de catégorie 1</i>	28%	26%	26%	31%	28%	25%	28%	28%	29%
Les reconnaissances accordées par les MDPH - CDAPH dans l'année 2010 (données de flux provisoires)										
RQTH- reconnaissance de la qualité travailleur handicapé		44 904	7 344	6 046	5 773	5 197	6 487	7 603	6 454	
	<i>Dont premières demandes dans les demandes déposées</i>	72%	91%	71%	71%	57%	63%			
	<i>Délai moyen d'instruction, en mois</i>	6,5	510%	570%	400%	750%	1030%	400%		
Allocataire adulte handicapé - AAH		35 956	6 697	3 547	3 497	4 213	6 090	7 347	4 565	
Carte d'invalidité		50 466								
Orientations professionnelles prononcées par les MDPH – CDAPH dans l'année 2006 (flux)										
		25 818								
	Vers milieu ordinaire	67%								
	Vers milieu protégé et adapté	20%								
	Vers formation professionnelle	13%								
Reconnaisances effectuées par l'assurance maladie dans l'année 2008 (flux)										
Titulaires d'une rente d'AT-MP		21 011								
Titulaire d'une pension d'invalidité		10 460	1 719	1 629	1 078	1 073	1 173	1 576	1 106	1 106
ACCEDER A L'EMPLOI (DETH-DEBOE)		Île-de-France	Paris	Seine-et-Marne	Yvelines	Essonne	Hauts-de-Seine	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne	Val-d'Oise
Nombre de DETH inscrits à pôle emploi (avril 2011)		30 335	5 857	3 087	3 230	2 884	2 978	5 996	3 694	2 609
	<i>Part des DETH parmi les DEFM</i>	4%	4%	4%	5%	5%	3%	5%	5%	3%
	part des DETH de 50 ans ou plus	45%	46%	45%	43%	44%	47%	48%	43%	45%
	part des DETH niveau V ou infra	71%	58%	78%	73%	72%	67%	77%	71%	76%
	part des DETH niveau I ou II	7%	14%	4%	6%	5%	9%	4%	6%	4%
	part des DETH au chômage de longue durée (>1 an)	54%	55%	49%	50%	50%	56%	59%	53%	56%
Evolution du nombre de DETH (2009-2010)		15%	18%	13%	15%	6%	12%	28%	15%	6%
	Part des inscriptions à PE pour un motif licenciement	16%	12%	20%	18%	18%	15%	17%	17%	16%
	Part des sorties de PE pour une reprise d'emploi	11%	9%	14%	13%	14%	11%	10%	11%	12%
	Part des sorties de PE pour un motif "entrée en formation"	6%	5%	7%	5%	9%	4%	5%	4%	6%
Activité de Pôle emploi (2009)										
	Part des TH parmi les bénéficiaires de l'ensemble des prestations PE	4%	4%							
	Part des TH parmi les bénéficiaires de prestation "Ateliers"	20%	17%							
	Part des TH parmi les bénéficiaires de prestation "accompagnement cible"	1%	1%							
	Part des TH parmi les bénéficiaires de prestation "bilan de compétences approfondi"	1%	1%							
Activité des CAP emploi										
	Nombre de DETH accompagnés (2009)	12 175								
	Nombre de placements en emploi (2010)	6 287	882	783	778	520	896	970	774	684
	<i>Dont part des placements en emploi durable (> 6 mois)</i>	62%								
	Evolution du nombre placements (2009-2010)	34%	28%	37%	28%	44%	39%	46%	27%	25%
Nombre de DETH accédant à un contrat aidé (2010)		1 001	304	115	91	107	122	88	76	98
	Part des DETH dans l'ensemble des contrats aidés (2010)	2%	3%	2%	2%	3%	2%	1%	2%	2%
Nombre de DETH accédant à une SIAE (2009)		1 114	199	315	99	129	145	68	65	94
	Part des DETH dans l'ensemble des bénéficiaires de SIAE	4%	3%	7%	3%	5%	4%	3%	4%	3%
Nombre de contrats primés par l'AGEFIPH (2010)		2 608	571	388	279	260	351	277	238	244
	Part (IDF/national & Dpt / IDF)	10%	22%	15%	11%	10%	13%	11%	9%	9%
Nombre d'entreprises adaptées (2010)		62								
	TH employés dans une EA	1 597	185	100	235	132	440	175	126	204
Nombre d'ESAT (2008)		178	34	19	22	16	29	19	20	19
	Nombre de places autorisées et financées	15 271	2 609	1 866	1 847	1 583	1 848	1 829	2 045	1 644

RESTER EN EMPLOI		Île-de-France	Paris	Seine-et-Marne	Yvelines	Essonne	Hauts-de-Seine	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne	Val-d'Oise
Nombre d'unités bénéficiaires TH dans les établissements publics (2008)		13 001								
Nombre de salariés TH dans les établissements privés assujettis (2008)		47 357	13 528	3 976	4 526	3 916	8 697	4 562	4 514	3 519
	part de moins 25 ans	2%	1%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	2%
	part de plus de 50 ans	44%	47%	40%	44%	43%	42%	44%	45%	42%
	part des femmes	40%	49%	36%	35%	38%	41%	35%	37%	32%
	Part en CDI	96%	96%	94%	96%	97%	97%	97%	96%	96%
	Part en temps complet	75%	51%	85%	78%	79%	80%	63%	76%	78%
	part des plus de 2 ans d'ancienneté	87%	89%	84%	88%	86%	86%	88%	86%	87%
Nombre de TH recrutés dans l'année par les établissements assujettis (2008)		2 964	736	306	268	245	613	236	318	233
	Dont TH ancien chômeurs longue durée	5%	6%	3%	2%	2%	2%	5%	8%	7%
	Dont TH antérieurement en ESAT, EA ou CDTD	1%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	3%	1%
Nombre d'arrêts du travail de 90 jours (2008)		67 555								
	Part région IDF	17%								
Nombre d'accidents ayant entraîné une incapacité permanente partielle (2008)		15 379								
	Part région IDF	23%								
Nombre de salariés vus par un médecin du travail et déclarés inaptes ou aptes avec restriction ou aménager		182.000								
	En proportion du total des salariés vus par un médecin du travail	7%								
Nbre d'assurés accompagnés par le service social dans le cadre de la PDP- prévention de la désinsertion prof. (2010)		15.337								
Nombre de maintiens en emploi réalisés par les SAMETH (2010)		1 382	235	116	134	209	229	138	181	140
	Evolution du nombre de maintiens réalisés (2009-2010)	44%	34%	36%	63%	39%	29%	82%	57%	41%
ACCUEILLIR LES TH DANS SON ETABLISSEMENT		Île-de-France	Paris	Seine-et-Marne	Yvelines	Essonne	Hauts-de-Seine	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne	Val-d'Oise
Nombre d'établissements privés assujettis (2008)		20 429	5 537	1 811	1 958	1 808	3 824	2 032	1 983	1 476
	Dont couverts par un accord agréé	9%	24%	19%	13%	10%	10%	10%	7%	7%
	Dont atteignant les 6%	20%	13%	15%	27%	25%	24%	22%	25%	26%
	Dont à quota 0	2%	1%	1%	11%	1%	1%	1%	0%	17%
Nombre d'unités bénéficiaires (2008)										
	Des établissements privés	55 000	18 331	4 248	4 839	4 053	9 913	4 871	4 758	4 012
			dont en emploi direct							
			90%							
	Des établissements publics	14 520								
			dont en emploi direct							
			90%							
Taux d'emploi moyen des TH (2008)										
	Dans les établissements privés assujettis	2%	3%	3%	3%	2%	2%	2%	2%	2%
	Dans les établissements publics	4%	4%	4%	4%	4%	5%	4%	4%	4%
Nombre d'UB manquantes pour atteindre les 6% dans les établissements privés assujettis-2008		150 000	52 968	8 757	12 329	9 535	33 960	12 468	10 517	8 359
	Dont établissements sous accord	32%	46%	21%	28%	24%	23%	25%	21%	30%
	Dont établissements de plus de 500 salariés	46%	61%	28%	37%	27%	47%	35%	28%	37%
Nombre d'UB manquants pour atteindre les 6% dans les établissements publics- 2008		9 982								
	Dont Fonction publique territoriale	52%								
RENFORCER LE NIVEAU DE FORMATION DES TH		Île-de-France	Paris	Seine-et-Marne	Yvelines	Essonne	Hauts-de-Seine	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne	Val-d'Oise
Nombre de TH bénéficiaires des dispositifs de formation professionnelle										
	Effort Agefiph (hors actions cofinancées avec l'Etat et/ou le CR)- 2010	6 656								
			Dont formations rémunérées							
			1 049							
			Dont formations défrayées							
			1 194							
	Centres de rééducation professionnelle - CRP (2010)	3 300								
	Marché formations qualifiantes TH de la DGEFP (2010)	674								
	Programme "compétences" de la Région, hors CRP (2010)	184								
	Apprentissage (2010)	270								
	Compétences clés (DIRECCTE - 2009-2010)	355								
	Financés par les OPCA/OPACIF conventionnés avec l'Agefiph	665								
Nombre d'élèves handicapés		10 877								
	dont en milieu ordinaire	53%								
	dont établissements spécialisés	47%								
Nombre d'étudiants handicapés		2 010								

8.8 Données détaillées sur la demande d'emploi (DETH et DE tous publics)

Source : Les DEFM à fin avril 2011, cat. A, B, C. Région IDF. Source : Pôle emploi, traitement : AMNYOS

8.8.1 Détail départemental des DEFM par ancienneté de chômage

	Dpt 75				Dpt 77				Dpt 78				Dpt 91			
	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/ DEFM												
moins de 6 mois	1 597	27%	35%	3%	944	31%	44%	3%	918	28%	41%	3%	913	32%	46%	3%
De 6 mois à moins d'un an	1 056	18%	20%	3%	624	20%	23%	4%	685	21%	24%	4%	533	18%	23%	4%
De 1 à moins de 2 ans	1 306	22%	19%	4%	681	22%	19%	5%	732	23%	19%	6%	635	22%	18%	6%
De 2 à moins de 3 ans	732	12%	9%	5%	346	11%	7%	7%	407	13%	8%	8%	323	11%	7%	8%
De 3 ans et plus	1 166	20%	17%	4%	492	16%	7%	10%	488	15%	8%	9%	480	17%	7%	12%
Total	5 857	100%	100%	4%	3 087	100%	100%	4%	3 230	100%	100%	5%	2 884	100%	100%	5%

	Dpt 92				Dpt 93				Dpt 94				Dpt 95			
	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/ DEFM												
moins de 6 mois	752	25%	40%	2%	1 361	23%	40%	3%	984	27%	41%	3%	666	26%	40%	2%
De 6 mois à moins d'un an	548	18%	22%	3%	1 089	18%	22%	4%	736	20%	23%	4%	485	19%	23%	3%
De 1 à moins de 2 ans	646	22%	19%	4%	1 399	23%	20%	6%	881	24%	19%	6%	556	21%	20%	4%
De 2 à moins de 3 ans	363	12%	8%	5%	805	13%	8%	9%	457	12%	7%	8%	353	14%	8%	6%
De 3 ans et plus	669	22%	11%	7%	1 342	22%	10%	12%	636	17%	9%	9%	549	21%	9%	8%
Total	2 978	100%	100%	3%	5 996	100%	100%	5%	3 694	100%	100%	5%	2 609	100%	100%	3%

8.8.2 Détail départemental des DEFM par niveau de formation

	Dpt 75				Dpt 77				Dpt 78				Dpt 91			
	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM
1er cycle 2eme degre (VI)	1348	23%	9%	9%	759	25%	11%	10%	809	25%	11%	11%	662	23%	12%	9%
BIS CEP SES BEPC (V)	496	8%	4%	7%	329	11%	8%	6%	302	9%	6%	7%	287	10%	8%	6%
BEP CAP (V)	1541	26%	15%	6%	1323	43%	37%	5%	1237	38%	30%	6%	1124	39%	32%	6%
Bac BTN BT B (IV)	1099	19%	19%	3%	414	13%	22%	3%	450	14%	20%	3%	463	16%	22%	4%
Bac + 2 ans (III)	573	10%	16%	2%	147	5%	12%	2%	239	7%	15%	2%	217	8%	13%	3%
Bac + 3 ou 4 ans (I et II)	800	14%	37%	1%	115	4%	10%	2%	193	6%	18%	2%	131	5%	13%	2%
Total général	5857	100%	100%	4%	3087	100%	100%	4%	3230	100%	100%	5%	2884	100%	100%	5%

	Dpt 92				Dpt 93				Dpt 94				Dpt 95			
	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM
1er cycle 2eme degre (VI)	763	26%	10%	9%	1945	32%	18%	9%	927	25%	12%	10%	692	27%	14%	7%
BIS CEP SES BEPC (V)	263	9%	6%	6%	668	11%	9%	6%	417	11%	7%	8%	262	10%	8%	4%
BEP CAP (V)	956	32%	22%	5%	2026	34%	29%	6%	1265	34%	27%	6%	1031	40%	33%	4%
Bac BTN BT B (IV)	434	15%	20%	3%	811	14%	21%	3%	589	16%	22%	3%	373	14%	21%	2%
Bac + 2 ans (III)	292	10%	15%	2%	312	5%	11%	2%	267	7%	14%	3%	152	6%	12%	2%
Bac + 3 ou 4 ans (I et II)	270	9%	27%	1%	234	4%	12%	2%	229	6%	18%	2%	99	4%	11%	1%
Total général	2978	100%	100%	3%	5996	100%	99%	5%	3694	100%	100%	5%	2609	100%	100%	3%

8.8.3 Détail départemental des DEFM par tranche d'âge

	Dpt 75				Dpt 77				Dpt 78				Dpt 91			
	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM
moins 25 ans	71	1%	5%	1%	54	2%	15%	1%	65	2%	11%	1%	52	2%	12%	1%
25 - 49 ans	3 119	53%	74%	3%	1 644	53%	65%	4%	1 792	55%	68%	4%	1 577	55%	68%	4%
50 ans et +	2 667	46%	21%	7%	1 389	45%	20%	10%	1 373	43%	21%	10%	1 255	44%	19%	11%
Total général	5 857	100%	100%	4%	3 087	100%	100%	4%	3 230	100%	100%	5%	2 884	100%	100%	5%

	Dpt 92				Dpt 93				Dpt 94				Dpt 95			
	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM	Nbre DETH	% DETH	% DEFM	DETH/DEFM
moins 25 ans	35	1%	7%	1%	82	1%	10%	1%	51	1%	10%	1%	53	2%	12%	1%
25 - 49 ans	1 542	52%	71%	3%	3 025	50%	70%	4%	2 038	55%	70%	4%	1 383	53%	67%	3%
50 ans et +	1 401	47%	22%	8%	2 889	48%	20%	12%	1 605	43%	20%	11%	1 173	45%	20%	8%
Total général	2 978	100%	100%	3%	5 996	100%	100%	5%	3 694	100%	100%	5%	2 609	100%	100%	3%

8.9 Détail des salariés TH par PCS (professions et catégories professionnelles), âge et genre

PCS niveau 2	Genre		Age			Total général	% du total
	Homme	Femme	Moins 25 ans	25 à 50 ans	Plus de 50 ans		
Employés administratifs d'entreprise	12%	31%	22%	22%	18%	9 403	20%
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	8%	17%	4%	11%	13%	5 569	12%
Ouvriers qualifiés de type industriel	12%	3%	6%	8%	10%	4 079	9%
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	7%	6%	1%	6%	8%	3 075	6%
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	6%	7%	11%	6%	6%	3 004	6%
Techniciens (sauf techniciens tertiaires)	9%	2%	3%	6%	6%	2 785	6%
Ouvriers non qualifiés de type industriel	7%	4%	10%	6%	5%	2 766	6%
Employés de commerce	4%	8%	18%	7%	3%	2 645	6%
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	8%	2%	2%	5%	6%	2 637	6%
Personnels des services directs aux particuliers	4%	6%	12%	5%	4%	2 331	5%
Ouvriers qualifiés de type artisanal	5%	1%	3%	3%	4%	1 591	3%
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	5%	1%	3%	4%	3%	1 556	3%
Contremaîtres, agents de maîtrise (maîtrise administrative exclue)	4%	1%	0%	2%	3%	1 292	3%
Employés civils et agents de service de la fonction publique	1%	4%	1%	2%	2%	1 036	2%
Chauffeurs	3%	0%	0%	2%	2%	987	2%
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	1%	3%	1%	2%	2%	820	2%
Agents de surveillance	2%	1%	1%	2%	2%	750	2%
Professions de l'information, des arts et des spectacles	1%	0%	0%	1%	1%	266	1%
Ouvriers agricoles et assimilés	1%	0%	1%	0%	0%	213	0%
Professeurs des écoles, instituteurs et professions assimilées	0%	0%	0%	0%	0%	205	0%
Professeurs, professions scientifiques	0%	0%	0%	0%	0%	176	0%
Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus (salariés de leur entreprise)	0%	0%	0%	0%	0%	89	0%
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	0%	0%	0%	0%	0%	30	0%
Cadres de la fonction publique	0%	0%	0%	0%	0%	24	0%
Professions libérales (exercées sous statut de salarié)	0%	0%	0%	0%	0%	22	0%
Clergé, religieux	0%	0%	0%	0%	0%	3	0%
Commerçants et assimilés (salariés de leur entreprise)	0%	0%	0%	0%	0%	2	0%
Agriculteurs (salariés de leur exploitation)	0%	0%	0%	0%	0%	1	0%
Total général	100%	100%	100%	100%	100%	47 357	100%
Total nombre	28252	19105	816	25 657	20 884		

Source : DOETH 2008 ; DARES-DIRECCTE, traitement AMNYOS

8.10 Détail des établissements par secteurs d'activités

	Etablissements assujettis				Etablissements n'ayant employé aucun TH directement	Etablissements atteignant l'obligation d'emploi de 6%			Etablissements couverts par un accord	Nbre d'unités bénéficiaires manquantes pour atteindre l'OE de 6%	
	Nombre d'établ.	% du total	% du total unités bénéficiaires	% du total des effectifs assujettis		Nombre d'établ.	% du total	% des établ. du secteur atteignant le 6%		Nombre d'établ.	% du total
Action sociale sans hébergement	369	2%	2%	1%	14	2%	41%	53	3%	1 427	1%
Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	372	2%	1%	2%	18	2%	14%	14	1%	2 200	1%
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	241	1%	0%	1%	0	0%	6%	16	1%	1 659	1%
Activités créatives, artistiques et de spectacle	112	1%	0%	0%	3	0%	8%	0	0%	543	0%
Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et...	567	3%	1%	3%	26	3%	10%	16	1%	4 041	3%
Activités de location et location-bail	211	1%	1%	1%	9	1%	26%	6	0%	1 132	1%
Activités de poste et de courrier	14	0%	0%	0%	1	0%	7%	0	0%	39	0%
Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et...	96	0%	0%	0%	1	0%	7%	3	0%	715	0%
Activités des organisations associatives	397	2%	2%	1%	5	1%	28%	14	1%	1 663	1%
Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	376	2%	6%	7%	6	1%	6%	33	2%	11 676	8%
Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	833	4%	3%	5%	19	2%	7%	60	3%	7 505	5%
Activités immobilières	377	2%	2%	2%	9	1%	17%	33	2%	2 468	2%
Activités juridiques et comptables	355	2%	0%	1%	18	2%	10%	0	0%	1 388	1%
Activités liées à l'emploi	67	0%	0%	0%	4	0%	9%	1	0%	378	0%
Activités pour la santé humaine	418	2%	3%	2%	21	2%	23%	128	7%	2 911	2%
Activités sportives, récréatives et de loisirs	100	0%	1%	1%	3	0%	21%	2	0%	1 011	1%
Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	108	1%	3%	2%	0	0%	23%	8	0%	2 423	2%
Assurance	217	1%	3%	3%	5	1%	16%	27	1%	4 853	3%
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	96	0%	0%	0%	2	0%	11%	0	0%	640	0%
Autres industries extractives	22	0%	0%	0%	0	0%	32%	0	0%	48	0%
Autres industries manufacturières	116	1%	1%	0%	4	0%	30%	8	0%	548	0%
Autres services personnels	85	0%	0%	0%	2	0%	22%	0	0%	234	0%
Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	13	0%	0%	0%	1	0%	23%	0	0%	152	0%
Captage, traitement et distribution d'eau	30	0%	1%	1%	2	0%	30%	10	1%	1 093	1%
Cokéfaction et raffinage	8	0%	0%	0%	0	0%	0%	2	0%	78	0%
Collecte et traitement des eaux usées	29	0%	0%	0%	1	0%	7%	0	0%	122	0%
Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération	147	1%	1%	1%	4	0%	22%	0	0%	764	1%
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	1523	7%	6%	5%	78	9%	25%	496	26%	7 140	5%
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	2154	11%	5%	7%	139	16%	12%	47	2%	10 066	7%
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	481	2%	1%	1%	38	4%	25%	78	4%	1 530	1%
Construction de bâtiments	148	1%	1%	1%	11	1%	12%	3	0%	1 062	1%

Culture et production animale, chasse et services annexes	11	0%	0%	0%	1	0%	5	0%	45%	0	0%	53	0%
Dépollution et autres services de gestion des déchets	6	0%	0%	0%	1	0%	1	0%	17%	0	0%	11	0%
Édition	420	2%	1%	2%	4	0%	31	1%	7%	3	0%	2 773	2%
Enquêtes et sécurité	195	1%	1%	2%	8	1%	20	0%	10%	0	0%	2 371	2%
Enseignement	427	2%	1%	1%	16	2%	115	3%	27%	21	1%	1 225	1%
Entreposage et services auxiliaires des transports	507	2%	2%	2%	20	2%	102	3%	20%	49	3%	3 493	2%
Fabrication d'autres matériels de transport	38	0%	2%	1%	1	0%	12	0%	32%	7	0%	1 278	1%
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	87	0%	1%	0%	1	0%	27	1%	31%	2	0%	529	0%
Fabrication de boissons	15	0%	0%	0%	1	0%	4	0%	27%	0	0%	129	0%
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	208	1%	1%	1%	11	1%	42	1%	20%	0	0%	942	1%
Fabrication de meubles	30	0%	0%	0%	3	0%	11	0%	37%	0	0%	100	0%
Fabrication de produits à base de tabac	2	0%	0%	0%	0	0%	0	0%	0%	0	0%	44	0%
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	118	1%	1%	0%	2	0%	38	1%	32%	0	0%	515	0%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	208	1%	2%	2%	11	1%	47	1%	23%	21	1%	2 718	2%
Fabrication de produits métalliques à l'exception de machines et...	273	1%	1%	1%	14	2%	105	3%	38%	3	0%	921	1%
Fabrication de textiles	23	0%	0%	0%	2	0%	6	0%	26%	0	0%	59	0%
Fabrication d'équipements électriques	118	1%	1%	1%	4	0%	39	1%	33%	11	1%	754	1%
Génie civil	242	1%	1%	1%	11	1%	41	1%	17%	15	1%	1 718	1%
Hébergement	319	2%	1%	1%	13	1%	50	1%	16%	75	4%	1 528	1%
Hébergement médico-social et social	726	4%	2%	1%	55	6%	229	6%	32%	145	8%	1 680	1%
Imprimerie et reproduction d'enregistrements	138	1%	0%	0%	7	1%	34	1%	25%	1	0%	412	0%
Industrie automobile	82	0%	3%	2%	5	1%	24	1%	29%	20	1%	2 588	2%
Industrie chimique	205	1%	1%	1%	6	1%	37	1%	18%	13	1%	1 448	1%
Industrie de l'habillement	94	0%	0%	0%	5	1%	11	0%	12%	1	0%	349	0%
Industrie du cuir et de la chaussure	19	0%	0%	0%	0	0%	3	0%	16%	0	0%	140	0%
Industrie du papier et du carton	65	0%	0%	0%	1	0%	20	0%	31%	0	0%	206	0%
Industrie pharmaceutique	87	0%	1%	1%	2	0%	16	0%	18%	9	0%	1 447	1%
Industries alimentaires	197	1%	1%	1%	7	1%	38	1%	19%	1	0%	899	1%
Métallurgie	32	0%	0%	0%	1	0%	14	0%	44%	0	0%	190	0%
Organisation de jeux de hasard et d'argent	8	0%	0%	0%	0	0%	2	0%	25%	0	0%	170	0%
Pêche et aquaculture	1	0%	0%	0%	0	0%	0	0%	0%	0	0%	5	0%
Production de films cinématographiques, vidéo et programmes TV...	211	1%	0%	1%	4	0%	11	0%	5%	10	1%	843	1%
Production et distribution d'électricité, gaz, vapeur et air conditionné	117	1%	3%	2%	2	0%	30	1%	26%	68	4%	3 344	2%
Programmation et diffusion	59	0%	1%	1%	0	0%	3	0%	5%	11	1%	926	1%
Programmation, conseil et autres activités informatiques	649	3%	1%	4%	14	2%	31	1%	5%	30	2%	6 316	4%
Publicité et études de marché	411	2%	1%	2%	10	1%	29	1%	7%	3	0%	2 348	2%
Recherche-développement scientifique	107	1%	1%	1%	2	0%	3	0%	3%	15	1%	1 723	1%
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	54	0%	0%	0%	2	0%	15	0%	28%	16	1%	318	0%
Réparation et installation de machines et d'équipements	175	1%	1%	1%	12	1%	37	1%	21%	9	0%	931	1%
Restauration	1148	6%	2%	2%	52	6%	372	9%	32%	170	9%	2 934	2%
Services de soutien aux industries extractives	1	0%	0%	0%	0	0%	0	0%	0%	0	0%	1	0%
Services d'information	159	1%	1%	1%	4	0%	15	0%	9%	6	0%	1 363	1%
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	534	3%	5%	3%	14	2%	229	6%	43%	18	1%	4 323	3%
Sylviculture et exploitation forestière	2	0%	1%	0%	0	0%	1	0%	50%	0	0%	593	0%
Télécommunications	89	0%	7%	5%	1	0%	6	0%	7%	9	0%	8 111	5%
Transports aériens	79	0%	3%	2%	2	0%	23	1%	29%	24	1%	3 319	2%

Transports par eau	19	0%	0%	0%	0	0%	4	0%	21%	0	0%	62	0%
Transports terrestres et transport par conduites	499	2%	2%	3%	30	3%	92	2%	18%	27	1%	4 085	3%
Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, ...	21	0%	0%	0%	1	0%	9	0%	43%	0	0%	41	0%
Travaux de construction spécialisés	1076	5%	3%	3%	57	7%	285	7%	26%	11	1%	4 083	3%
vide	36		1%	1%	4	0%	2	0%	6%	6	0%	1 025	1%
Total	20429	100%	100%*	100%**	868	100%	4 034	100%		1888	100%	148 893	100%

Source : DOETH 2008 - DIRECCTE, traitement AMNYOS

*Total correspondant à 55 025 unités bénéficiaires.

**Total correspondant à 2 655 559 salariés (effectifs d'assujettissement).