



Tableau de bord

L'emploi et la formation des
personnes en situation
de handicap
en Nouvelle-Aquitaine

TABLEAU DE BORD

Réalisé avec le concours de :



Glossaire, introduction et précautions de lecture

Synthèse - points sur l'essentiel	<u>8</u>
1. Eléments de cadrage socio-économique et personnes en situation de handicap	<u>13</u>
2. Les établissements et l'emploi	<u>22</u>
Secteur Privé	
Secteur Public	
Eléments complémentaires	
3. Le marché du travail et la demande d'emploi	<u>43</u>
Les demandeurs d'emploi BOE en Nouvelle-Aquitaine : profil et durée du chômage	
Les métiers les plus recherchés, la reprise d'emploi et les freins au retour à l'emploi	
L'intérim	
4. L'accès à l'emploi	<u>58</u>
La reprise d'emploi	
L'accompagnement à l'emploi	
Les jeunes accompagnés par les Missions locales	
Les ESAT	
5. Le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle	<u>80</u>
Les accidents du travail et Maladies professionnelles	
La prévention de la désinsertion professionnelle	
Les maintiens dans l'emploi des Cap Emploi	
6. L'orientation, l'accès à la formation professionnelle, à la qualification et la VAE	<u>96</u>
L'orientation	
La formation professionnelle initiale et continue	
Les trajectoires post-formation et l'insertion professionnelle	
La Validation des Acquis et de l'Expérience	
L'accessibilité et la compensation du handicap pour la formation	
L'orientation professionnelle spécifique (ESRP et ESPO)	
Annexes	<u>142</u>

- AAH : Allocation Adultes Handicapés : [voir ici](#)
- AEEH : Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé : [voir ici](#)
- AGEFIPH : Association de Gestion des Fonds pour l'insertion Professionnelle des Personnes Handicapées : [voir ici](#)
- ARML : Association régionale des Missions locales – [voir ici](#)
- ARS – Agence régionale de santé : [voir ici](#)
- AT-MP : Accidents du travail et maladies professionnelles – [voir ici](#)
- BOETH – Bénéficiaires de l'obligation emploi des travailleurs handicapés – [voir ici](#)
- CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail - [voir ici](#) et [ici](#)
- CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées – [voir ici](#)
- CHEOPS : Conseil national Handicap & Emploi des Organismes de placement spécialisés, représente les Cap emploi : [voir ici](#)
- CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie – [voir ici](#)
- CREAI : Centre régional d'études, d'actions et d'informations pour les personnes vulnérables – [voir ici](#)
- CRFH : Centre de ressources formation handicap – [voir ici](#)
- CRP : Centre de rééducation professionnelle – [voir ici](#)
- DEA : dispositif d'emploi accompagné – [voir ici](#)
- DEFM : Demande d'Emploi Fin de Mois – [voir ici](#)
- DEBOE : Demandeur d'emploi bénéficiaire de l'obligation d'emploi – [voir ici](#)
- DOETH : Déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés – [voir ici](#)
- EA : Entreprises adaptées – [voir ici](#)
- ESAT - établissements ou Services d'Aide par le Travail – [voir ici](#)
- ESMS-établissements et services médico-sociaux
- FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés (CRP, CPO, Ueros) – [voir ici](#)

- FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique – [voir ici](#)
- Handidonnées : Plateforme de mise à disposition de données de l'Association nationale des CREAI – [voir ici](#)
- MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées – [voir ici](#)
- MSA : Mutualité Sociale Agricole – [voir ici](#)
- OETH : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés – [voir ici](#)
- OETH : Association Objectif Emploi des Travailleurs Handicapés – [voir ici](#)
- PCH : Prestation de Compensation du Handicap – [voir ici](#)
- PDP : Prévention de la désinsertion professionnelle – [voir ici](#)
- PRAFQPH : Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées – [voir ici](#)
- PRITH : Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés – [voir ici](#)
- Rafael : base de données de l'offre de formation de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine - [voir ici](#)
- RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé – [voir ici](#)
- SPRF : Service Public Régional de la Formation professionnelle à destination des demandeurs d'emploi – [voir ici](#)
- Taux d'activité : Rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.
- Taux d'emploi : Pour une classe d'individus, il est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe.
- Taux d'emploi direct : Rapporte les bénéficiaires de l'OETH – en unités bénéficiaires ou en équivalent temp plein – à l'effectif des établissements assujettis – [voir ici](#)
- Taux de chômage : pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs).
- TH : Travailleur Handicapé
- UEROS : Unité Expérimentale d'Évaluation de Réentraînement et d'Orientation Sociale et Professionnelle – [voir ici](#)
- ULIS : Unités localisées pour l'inclusion scolaire – [voir ici](#)
- UNEA : Union Nationale des Entreprises Adaptées – [voir ici](#)
- VAE – Validation des acquis de l'Expérience – [voir ici](#)

Introduction

En avril 2021, l'Etat et la Région ont confié à Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, la **mission d'observation de l'emploi et de la formation des personnes en situation de handicap en région**.

Cette mission s'organise en collaboration avec les acteurs régionaux et les institutions en charge (ou associées) à la mise en œuvre des politiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle se réalise dans le cadre d'un fort partenariat avec les coordinations du PRITH (plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés) et PRAFQPH (Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées).

L'observatoire contribue à l'analyse :

- De l'inclusion des personnes Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) dans les dispositifs de droit commun en matière d'emploi et de formation sur l'ensemble des territoires de la Nouvelle-Aquitaine.
- Des caractéristiques du public BOE accueilli dans les différents dispositifs et aides associées.
- Des besoins du public et autres acteurs concernés (organismes de formation en particulier) pour adapter et faire évoluer les politiques publiques concertées.
- De l'impact des politiques en matière d'inclusion professionnelle des personnes handicapées en région Nouvelle-Aquitaine.

L'observatoire outille ainsi les financeurs et partenaires dans la mise en œuvre concertée des politiques, autour des enjeux de :

- Sécurisation des parcours d'accès à la formation et du maintien dans l'emploi.
- Mobilisation et coordination des partenaires en direction du public en situation de handicap.
- Définition de leviers d'actions et développements de projets territoriaux avec les acteurs du monde économique (OPCO, branches professionnelles, entreprises, ...)

Ainsi, l'observatoire a dans un premier temps **construit un système d'informations statistiques dédié aux données relatives au handicap en région** en collectant, mutualisant et mettant à disposition de l'information sur :

- Le public reconnu travailleur handicapé et ses caractéristiques,
- L'emploi et le marché du travail,
- L'accès à l'emploi et la mobilisation du monde économique,
- L'insertion professionnelle,
- Le maintien dans l'emploi,
- L'orientation et l'accès à la qualification et la formation professionnelle, en milieu ordinaire et protégé, aux différents dispositifs d'accompagnement et à la validation des acquis de l'expérience - VAE.

Ce sont ces éléments, enrichis des connaissances et expertises des partenaires emploi-formation de l'observatoire qui sont présentés dans ce premier tableau de bord.

Ce document s'appuie sur de **nombreuses sources de données, gérées par une diversité d'acteurs** : celles mises à disposition par les partenaires de l'observatoire Emploi-Formation des personnes en situation de handicap en Nouvelle-Aquitaine (cf. page 2), mais également celles produites par les organismes du système statistique public (notamment par l'Insee et les services statistiques des ministères des solidarités et de la santé - DREES, ou organismes de recherche, enquêtes du CREAL, ...).

La difficulté réside principalement dans la **récupération de données, souvent partielles et avec des formats et dates de mise à jour très variables**.

Une question structurante des diverses sources statistiques sur le handicap est la manière dont elles repèrent et définissent les personnes en situation de handicap. Pour certaines sources, la déclaration du handicap n'est pas prévue, ou alors recueillie partiellement.

Pour les enquêtes de « population générale », les personnes sont interrogées sur les limitations qu'elles rencontrent et leurs éventuelles restrictions dans les activités de la vie quotidienne. Pour les données d'origine administrative (reconnaissance administrative du handicap), on s'intéresse dans ce cas aux personnes qui bénéficient d'une prestation dans le champ du handicap ou de la perte d'autonomie (par exemple une pension d'invalidité, l'allocation adulte handicapé -AAH), à celles qui bénéficient de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés-OETH ou encore, à celles qui sont accompagnées ou hébergées dans une structure médico-sociale.

Ainsi, il est complexe de viser une observation exhaustive de la situation des personnes handicapées, dans la mesure où certaines ne recourent à aucune aide publique (situations de « non-recours ») : État, sécurité sociale, collectivités locales, associations, etc.

Pour disposer d'une **structure de concertation et d'une analyse partagée des données disponibles, Cap Métiers a créé en avril 2021, un comité technique néo-aquitain des partenaires de l'observatoire emploi-formation des personnes en situation de handicap**. Il a pour objectif de mutualiser dans le temps, les sources disponibles, produire des diagnostics partagés et identifier collectivement, à terme, des pistes d'actions possibles.

Des groupes de travail spécifiques ont également été organisés sur les différentes thématiques de travail de l'observatoire, en s'ouvrant à d'autres partenaires ressources.

Ce tableau de bord présente l'ensemble des **données disponibles et mutualisées en cohérence avec les besoins exprimés par les partenaires de l'observatoire**.

SYNTHESE





POINT SUR L'ESSENTIEL – Les personnes en situation de handicap en Nouvelle-Aquitaine

▶ **2,7 millions** : c'est le nombre de **Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi – BOE en France ayant une reconnaissance administrative du handicap en 2019** * (+ 300 000 depuis 2013), soit **7 % de la population totale française des 15-64 ans**, et près de **3,8 % de l'ensemble des personnes en emploi**.

Avec une **définition plus large** du handicap (personnes déclarant « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limitées, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les personnes font habituellement ») : près de **6 millions d'individus sont concernés, soit 15,6 % de l'ensemble**. Ces données reconstituées ne sont pas disponibles au niveau régional. Cf annexe 1

Sources : Insee, RP et Insee Références Emploi, chômage, revenus du travail – Insee Références – Édition 2021

La Nouvelle-Aquitaine, c'est :

▶ Plus de **240 000 personnes** bénéficiant d'une **RQTH***, soit **8,5 % des adultes** de 20 à 59 ans.

▶ Plus de **120 000 allocataires de l'AAH-allocation adulte handicapé**, soit 38 allocataires pour 1000 habitants âgés de 20 à 64 ans (pour 1 237 779 allocataires en France, soit 33 pour 1000 habitants âgés de 20 à 64 ans).

▶ Pour le secteur privé, près de **40 000 travailleurs handicapés** employés dans les 8 400 établissements assujettis, avec un taux d'emploi direct de 4,2 %, contre 3,5 % au niveau national.

▶ Pour le secteur public, plus de **17 000 bénéficiaires de l'obligation d'emploi** employés par les 1 280 employeurs publics assujettis au FIPHFP*, avec un taux d'emploi direct de 6,2 %, contre 5,6 % au niveau national.

▶ Près de **47 000 demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi**, soit **8,9 %** des demandeurs d'emploi, contre 8,2 % au niveau national. *4^{ème} proportion la plus élevée au niveau national, après la Bretagne, la Bourgogne Franche-Comté et les Hauts-de-France.*

▶ **Près de 500 personnes**, soit **1,7 % d'apprentis** en situation de handicap. 1 % au niveau national, soit 4 000 jeunes, un nombre que le gouvernement souhaite plus que doubler dans les deux ans, pour amener plus facilement les personnes handicapées vers un emploi durable.

▶ Plus de **28 500 enfants ou adolescents en situation de handicap scolarisés** à la rentrée 2019 : + 6 % par rapport à la rentrée précédente (428 000 en France, dont 84 % en milieu ordinaire et 16 % en établissement hospitalier ou médico-social).

* **RQTH** : Reconnaissance de qualité de travailleur handicapé; elle permet de bénéficier d'avantages pour trouver un emploi ou le conserver. La RQTH est attribuée pour une durée allant jusqu'à 10 ans, voire sans limitation de durée dans un certain cas. **FIPHFP** : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

POINT SUR L'ESSENTIEL - Emploi et marché du travail des bénéficiaires de l'OETH en Nouvelle-Aquitaine

▶ **8 400** établissements de 20 salariés et + assujettis à l'obligation d'emploi **dans le privé**, dont **13 % couverts par un accord**. 87 % des établissements emploient au moins un travailleur handicapé et 9 % des entreprises versent une contribution financière à l'AGEFIPH.

▶ Un **taux d'emploi direct de 4,2 %** dans le secteur privé (contre 3,5 % au niveau national), **stable depuis 2017** et plus important dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale (5 %), que dans la construction (3 %).

Des bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- **plus âgés** que l'ensemble des salariés : 52 % ont 50 ans ou plus (contre 32 % pour l'ensemble des salariés néo aquitains des établissements de + de 20 salariés).

- une part des **ouvriers et des employés** plus élevée, tandis que les chefs d'entreprise, les cadres et les professions intellectuelles supérieures sont sous-représentés.

- Des contrats plus fréquemment **à temps partiel** (28 %, contre 19 %).

▶ Plus de **1 280 employeurs publics** versent une contribution au FIPHFP.

Plus de 26 % des employeurs publics versent une contribution. 47 % atteignent les 6 % par l'emploi de BOE et 53 % recourent aux dépenses déductibles.

▶ Le **taux d'emploi de 6,2 %** (contre 5,6 % au national), en légère hausse, varie de **4,2 % dans la Fonction publique d'Etat**, à **5,8 % dans la Fonction Publique hospitalière** et **6,8 % dans la Fonction publique territoriale**.

▶ Près de **80 Entreprises adaptées**, dont l'effectif salarié total est composé a minima de 55 % de travailleurs reconnus handicapés employant 1 806 équivalents temps plein.

▶ **8,9 %**, soit 47 000 **demandeurs d'emploi sont en situation de handicap** (de 7,7 % en Gironde à 11,3 % dans les Pyrénées Atlantiques).

Un baisse de 6 % sur un an (évolutions à prendre avec précaution puisqu'un nombre important de personnes ne sont plus considérées comme étant au chômage, faute notamment de pouvoir réaliser des recherches actives d'emploi dans les conditions habituelles en 2020).

- Les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi - DEBOE sont **plus âgés** que les autres et sont **davantage de niveau infra Bac**. Ils sont également **moins mobiles**.

▶ **62 %** des DEBOE sont **en chômage de longue durée** (48 % tout public)

▶ **831 jours**
L'ancienneté moyenne d'inscription au chômage des demandeurs d'emploi handicapés, **contre 645 jours pour l'ensemble des publics**.
-> De 765 jours dans la Vienne à 929 jours dans la Creuse.

▶ **Nettoyage de locaux** : le métier (ROME) le plus recherché par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Accès et accompagnement à l'emploi

- ▶ **Une reprise d'emploi toujours difficile** pour le public bénéficiaires de l'obligation d'emploi (18 500 reprises d'emploi soit 5 % de l'ensemble des reprises d'emploi, contre 9% pour la structure moyenne de l'ensemble de la DEFM)
- ▶ **154 Etablissements et Services d'Aide par le Travail – ESAT** & 11 100 places autorisées
- ▶ **7 715** recrutements de travailleurs handicapés en 2020 par l'intermédiaire des Cap emploi, soit une baisse de 5 % en un an (9 % au niveau national). Cette baisse est encore plus accentuée pour les contrats de plus de 3 mois (17%). 79% de placements en entreprises privées et 21 % auprès d'employeurs publics.
- ▶ Cap Emploi : près de **17 000 personnes en accompagnement** et **9 500 employeurs accompagnés en 2020.**
- ▶ Plus de **300 créations d'activité** financées par l'AGEFIPH en 2020.
- ▶ Près de **4 000 jeunes BOETH accompagnés par les Missions locales (4 % des jeunes accueillis)**, dont 1 100 BOETH en premier accueil (soit 3% des jeunes accueillis)

Maintien dans l'emploi

- ▶ **96 % taux de maintien global dans l'emploi** réussis par cap emploi à l'issue de l'accompagnement. En 2020 , les Cap emploi ont contribué au maintien dans l'emploi de 2 180 travailleurs handicapés. Ils ont engagés 4 235 accompagnements de parcours de salariés, d'agents de la fonction publique et de travailleurs Indépendants pour un maintien dans l'emploi. En 2020, on observe une baisse signalements.

Accidents du travail et Maladies professionnelles

- ▶ Plus de **60 400 accidents de travail avec arrêt en 2019**. Secteurs les plus touchés : le BTP, l'intérim, le secteur du bois (ameublement et papier et carton), les textiles, ainsi que les activités de transports.
- ▶ Plus de **5 500 maladies professionnelles en 2019**, avec ou sans arrêt. Majoritairement des affections articulaires.

Prévention de la désinsertion professionnelle

- ▶ Près de **8 000 assurés accompagnés** dans le domaine de la prévention de la désinsertion professionnelle en 2020 par la Carsat Centre-Ouest et **403 mesures préconisées** (notamment bilan de compétences).

8 300 assurés accompagnés par la Carsat Aquitaine et **1 030 mesures** engagées (notamment actions de remobilisation et formation pendant l'arrêt de travail, dont bilan de compétence).

▶ L'alternance : 1,5 % des contrats sont signés par des personnes en situation de handicap

soit **496 contrats d'apprentissage** et **186 contrats de professionnalisation** (*données déclaratives et certainement sous-estimées*).

- Entre 2018 et 2019, le nombre de contrats d'alternance signés par des personnes en situation de handicap a **reculé de 4,8 %** (*volumes de contrats faibles*), contre une hausse de 2,2 % tout public.

- **63 %** des contrats d'alternance signés par des personnes en situation de handicap le sont dans des **entreprises de - de 20 salariés**.

- Les personnes en situation de handicap **préparent des contrats de niveau V pour 57 %** (contre 37 % tout public) et dans le domaine de formation « Echange et gestion » (40 %, contre 32 %).

- Le **commerce** est le principal secteur employeur des alternants en situation de handicap.

▶ **280** personnes déclarant une situation de handicap ont bénéficié d'un **entretien conseil VAE dans un Point régional conseil en 2020**, soit **6 %** du public reçu.

▶ **290** organismes de formation signataires de la charte régionale d'engagement dans une démarche de **progrès pour l'accessibilité des formations aux personnes en situation de handicap** (à fin 2020).

Service public régional de formation (SPRF)

▶ Plus de **8 700 candidatures** de personnes en situation de handicap sur l'offre de formation à destination des demandeurs d'emploi en 2020 (SPRF et formations courtes Agefiph - Rafael), soit **13,7 % des candidatures**.

- **Pôle emploi et Cap emploi** sont les **principaux prescripteurs** de formation pour les candidatures des demandeurs d'emploi présentant une RQTH (ou autres OETH).

- Les candidatures des personnes en situation de **handicap s'orientent plus souvent sur des formations de non certifiantes** (68 %, contre 51 % des personnes sans RQTH).

▶ **3 670** demandeurs d'emploi en situation de handicap sont **entrés en formation SPRF en 2020**, soit **12 % des entrants en formation**.

- Les stagiaires avec un reconnaissance de handicap sont nettement **plus âgés**, et ont un **niveau de formation plus bas**.

- Ils sont **moins présents dans les formations qualifiantes et 1er niveau de qualification** et sur-représentés dans les domaines de **formation tertiaire, commerce, formations générales, aide à l'insertion sociale et professionnelle**.

A l'inverse, ils sont **sous-représentés dans les domaines agriculture, bâtiment, manutention, transports**.

▶ D'après les enquêtes auprès des stagiaires des dispositifs « Amorce de parcours » et « Marchés qualifiants », **l'insertion à 6 et 12 mois des stagiaires BOE est nettement inférieure**.

▶ **7 700** entrées du public BOE sur **les formations Pôle Emploi**, soit 10 % des entrées.

A person is shown from the back, wearing a large black headset. They are sitting at a desk with a laptop. The laptop keyboard is replaced by a white Braille keyboard. The person's right hand is resting on the Braille keyboard. The background is slightly blurred, showing a desk and some office equipment.

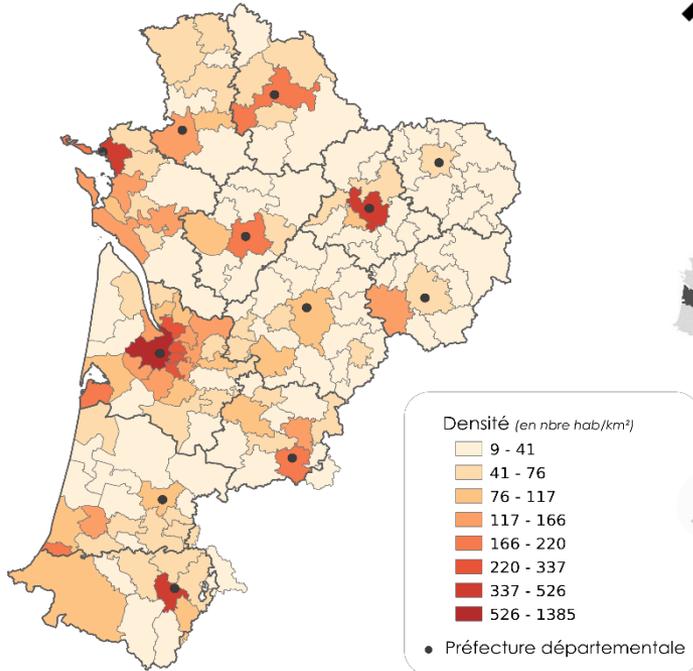
1 Éléments de cadrage régionaux



Démographie de la Nouvelle Aquitaine

Densité de population par EPCI

Source : Insee - Recensement de la population 2018



Avec près de **6 millions d'habitants**, la Nouvelle-Aquitaine rassemble 9 % de la population française. Au **4ème rang des régions françaises pour sa population**, c'est la **plus vaste région métropolitaine**.



Entre 2013 et 2018, la population augmente en moyenne chaque année de 0,5 %, pratiquement comme en France (+ 0,4 %). La Nouvelle-Aquitaine partage, avec la Corse, la caractéristique d'être la seule région dont l'évolution de population est freinée par un déficit naturel. Toutefois, l'attractivité néo-aquitaine est parmi les plus fortes de France, aussi son excédent migratoire apparent soutient la **croissance démographique de la région**.



Avec 1,6 million d'habitants, **la Gironde**, 7^{ème} département le plus peuplé de France, **concentre plus d'un quart de la population régionale**, suivie des Pyrénées-Atlantiques et de la Charente-Maritime. La Creuse conserve son avant-dernière place devant la Lozère.



La Nouvelle-Aquitaine est la région dont la **part des personnes âgées est la plus importante** après la Corse (44 % de la population a plus de 50 ans, dont 30 % au moins 60 ans, *contre 39 % dont 26 % au niveau national*). Logiquement, les jeunes sont peu nombreux comparé au niveau national (28 % ont moins de 25 ans contre 31 %).

L'indice de vieillissement de la population mesuré est de 105,6 (106 personnes de 65 ans ou plus pour 100 jeunes de moins de 20 ans).

La **Creuse représente le département où la population est la plus âgée de France**.



Les deux tiers de la population néo-aquitaine de plus de 15 ans sont **en emploi**, 10 % en étude et 9 % au chômage

Caractéristiques de l'emploi en Nouvelle Aquitaine



2 330 000 emplois :

- 370 000 non-salariés.
- 1 984 000 salariés, dont 70 % en contrat pérenne et 26 % dans le domaine public.
- 57 % de l'emploi total dans les 4 départements côtiers.



205 100 employeurs.



Stabilité de l'emploi (+0,1%/an sur les 5 dernières années).

Les services : 1er employeur régional (76 % des emplois régionaux, 74 % des employeurs).

Dynamique portée par le secteur public, la silver économie (activités économiques liées aux personnes âgées) et le tourisme.

L'industrie (12 % des emplois, 7 % des employeurs) : Agroalimentaire (58 800 salariés) - 1er secteur industriel dans 8 des 12 départements de la région, Bois, papier, carton et fabrication de meubles (28 000 salariés), Matériels de transport, dont aéronautique (28 500 salariés) et Produits électriques, électroniques et optiques (18 600 salariés).

La construction (7 % des emplois – 11 % des employeurs) : les métiers s'exercent en proximité sur l'ensemble du territoire, les maçons, peintres, menuisiers, électriciens, plombiers chauffagistes et les techniciens et chargés d'études du BTP représentent les plus gros volumes d'actifs occupés en région.

L'agriculture (5 % des emplois, taux deux fois supérieur au taux national ; 8 % des employeurs) : la Nouvelle-Aquitaine est la première région agricole européenne, en termes de chiffre d'affaires, spécialisée dans la viticulture, la sylviculture et l'élevage.

Zoom sur les métiers stratégiques en Nouvelle-Aquitaine : Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine s'est appuyé sur diverses sources statistiques témoignant d'un potentiel élevé de recrutement à venir, pour construire un outil de scoring expérimental, permettant de déterminer les métiers les plus stratégiques en région.

Les entreprises ont surtout des besoins, voire des difficultés de recrutement sur les métiers de :

→ Aide à domicile, Aide-soignant, Ouvrier qualifié peintre-menuisier-plombier, Infirmier, Conducteur de véhicules, Ouvrier qualifié maçon-couvreur-charpentier, Ouvrier qualifié des industries agroalimentaires, de chimie-métallurgie-plasturgie, Employé et cadre de l'hôtellerie et de la restauration, Assistant maternel, Attaché commercial et représentant, Agent d'entretien, Cadre des services administratifs, comptables et financiers, Vendeur, Directeur et gérant des magasins et intermédiaires du commerce, Maraîcher, viticulteur, jardinier.

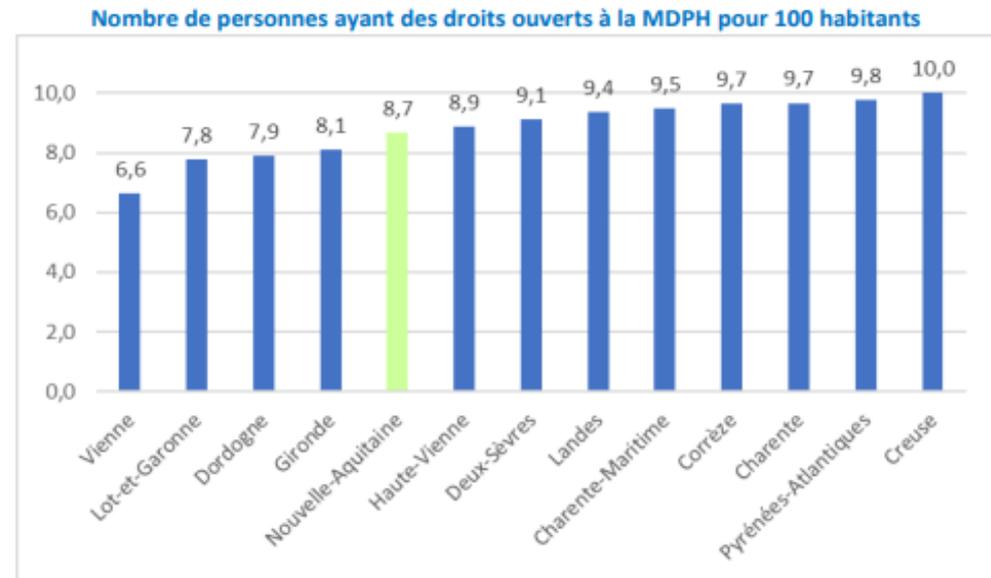
Personnes en situation de handicap en Nouvelle-Aquitaine – Les demandes déposées auprès des MDPH

Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) sont des guichets uniques d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes en situation de handicap, de leur entourage et des professionnels.

Elles étudient les besoins de compensation du handicap des personnes de l'enfance à l'âge adulte et adaptent les modalités d'intervention (ouvertures de droits) aux situations personnelles, de la scolarité au milieu professionnel.

En 2019, en Nouvelle-Aquitaine, **521 100 personnes ont des droits ouverts dans une MDPH** - Maisons départementales des personnes handicapées -

Soit 8,7 % de la population régionale.



Sources : Handidonnées, CREAI et ARS, Données 2019, sauf Creuse 2018

Par ailleurs, en 2019, **391 600 demandes ont été déposées dans les MDPH de Nouvelle-Aquitaine** dont 17 % concernent des enfants. Une personne pouvant déposer plusieurs demandes, l'ARS comptabilise **162 500 personnes** ayant déposé une ou plusieurs demande auprès des MDPH régionales en 2019.

Au niveau national les MDPH ont reçu 4,5 millions de demandes et 1,705 million de personnes ont déposé au moins une demande, ce qui représente 26 personnes pour 1 000 habitants.

Sources : Handidonnées, CREAI et ARS, Données 2019, sauf Creuse 2018 et Dordogne 2020

Population en situation de handicap – Les bénéficiaires d'une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé-RQTH

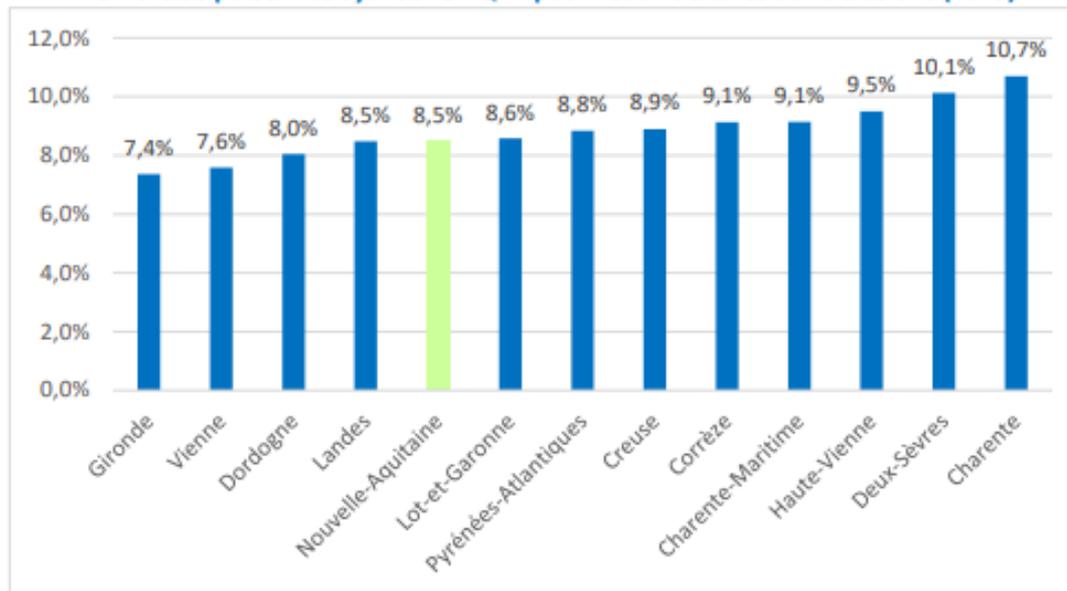
Le handicap peut faire l'objet d'une reconnaissance administrative accordée par différents organismes et donner droit à des aides financières, des cartes prioritaires ou l'accès à des services spécifiques. Seules, certaines reconnaissances ouvrent droit à l'OETH-obligation d'emploi des travailleurs handicapés : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), la pension d'invalidité (PI), les reconnaissances accordées suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % (AT-MP), les mutilés de guerre et assimilés et, depuis la loi de 2005, la carte d'invalidité (CI) dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 % et enfin l'allocation aux adultes handicapés (AAH), etc [cf ici](#).

Sources : Insee, RP et Insee Références Emploi, chômage, revenus du travail – Insee Références – Édition 2021

Au sein des MDPH (maison départementale des personnes handicapées), la CDAPH est la commission qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne en situation de handicap, en fonction de ses besoins, de ses attentes et projets. En matière d'emploi, elle ouvre notamment droit à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé - RQTH et à l'allocation aux adultes handicapés - AAH.

242 460 bénéficiaires d'une RQTH* en Nouvelle-Aquitaine, soit **8,5 % des adultes de 20 à 59 ans**

Nombre de personnes ayant une RQTH pour 1000 habitants de 20 à 59 ans (2019)

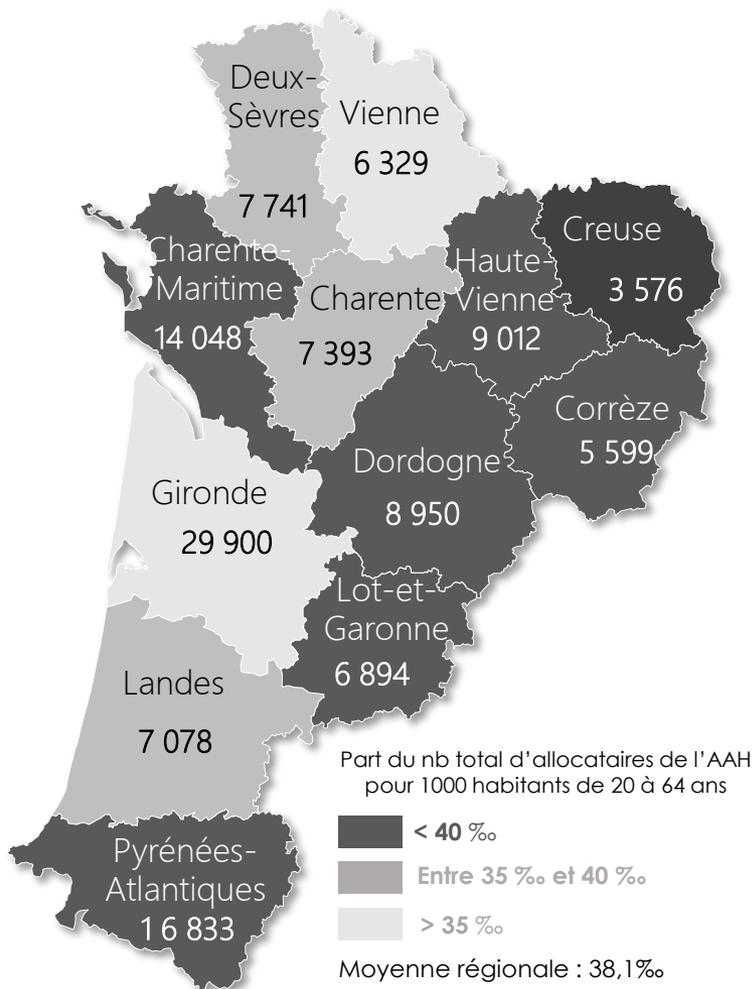


Source : CREAI Nouvelle-Aquitaine, Handidonnées – Finess 2020

* Reconnaissance de qualité de travailleur handicapé.

Personne en situation de handicap - Les allocataires de l'allocation adulte handicapé

123 353 allocataires de l'**AAH** - Allocation adulte handicapé - en Nouvelle-Aquitaine
(1 237 779 en France)



En Nouvelle-Aquitaine, on recense plus de 120 000 allocataires de l'allocation adulte handicapé, soit **38 allocataires pour 1000 habitants âgés de 20 à 64 ans**. (pour 1 237 779 allocataires en France, soit 33 pour 1000 habitants âgés de 20 à 64 ans).



Depuis 2016, la Nouvelle-Aquitaine compte 12 000 allocataires de l'AAH supplémentaires, soit une **augmentation de 11 %** (de 3% dans les Deux-Sèvres à 18% dans la Creuse et en Charente-Maritime).

Source : CREAI Nouvelle-Aquitaine - Handidonnées - CNAF, INSEE et MSA 2019

A noter : étudier la répartition de la population handicapée au travers du filtre de l'AAH comporte des biais. L'allocation pour adulte handicapé est perçue par une population avec de faibles ressources. Seule une partie de la population en situation de handicap est repérée. Cependant, l'AAH est un indicateur permettant de repérer une population handicapée qui peut avoir des besoins d'accompagnement médico-social. Le taux de non-recours à cette allocation n'est pas connu.

Source : Handidonnées - CNAF, INSEE et MSA 2020

Données détaillées en annexe 3.

Personne en situation de handicap – Les titulaires d'une pension d'invalidité et jeunes allocataires AEEH



Enfants et adolescents allocataires de l'AEEH



En 2019, **31 400 enfants et adolescents étaient allocataires de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé*** en Nouvelle-Aquitaine, soit en moyenne **24 allocataires pour 1000 habitants de moins de 20 ans** (de 17% en Vienne à 32 % en Dordogne).

L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) est une prestation familiale versée par les caisses d'allocations familiales (Caf) ou les caisses de MSA pour les personnes qui relèvent du régime agricole pour aider les familles à faire face aux frais supplémentaires qu'entraîne le handicap d'un enfant à charge de moins de 20 ans.

Sources : CREAM - Handidonnées - CNAF, INSEE et MSA et MENJ DEPP 2020

▶ **30 100** néo aquitains reçoivent la prestation de compensation du handicap - **PCH** *

▶ **4 300** l'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne - **ACTP****

* Aide financière du département pour de rembourser les dépenses liées à la perte d'autonomie.

** ACPT : destinée aux personnes handicapées ayant besoin de l'aide d'une autre personne pour les actes essentiels de la vie courante.

Source : CREAM Nouvelle-Aquitaine - Handidonnées

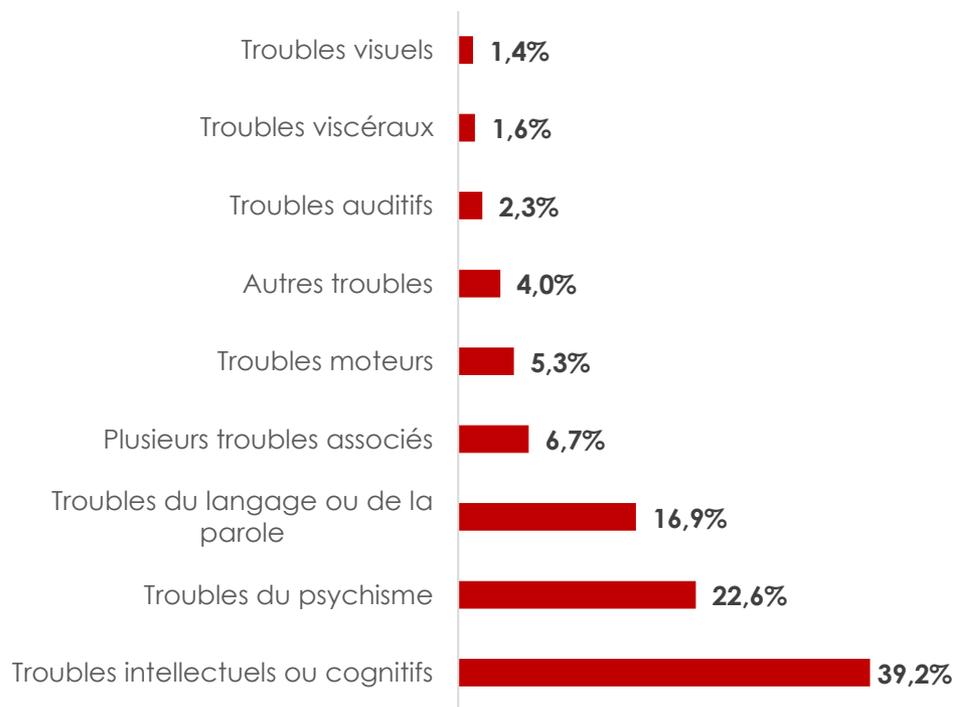
Données détaillées en annexe 4

Personne en situation de handicap en Nouvelle-Aquitaine – Les élèves scolarisés

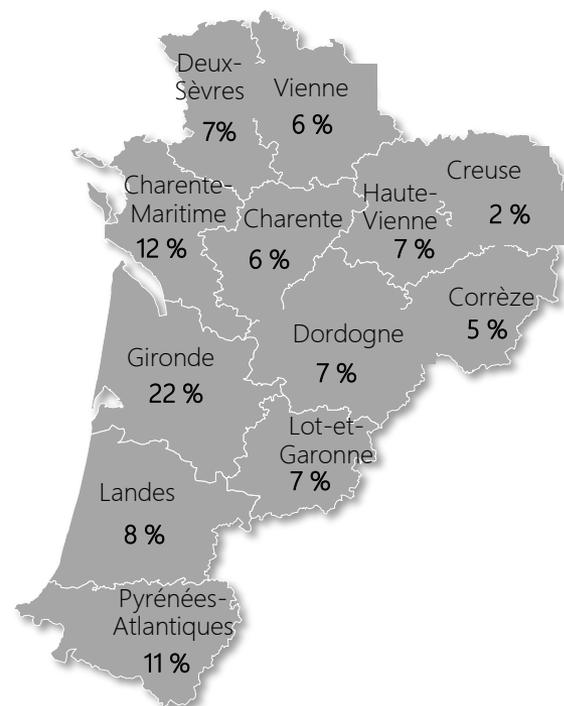
Près de **28 500** élèves en situation de handicap scolarisés en inclusion (milieu ordinaire) en 2019-2020 en Nouvelle-Aquitaine.

Cet effectif est en hausse de **6 % par rapport à la rentrée précédente.**

Répartition des 28 464 élèves selon le type de troubles



Répartition des 28 464 élèves en situation de handicap selon le département

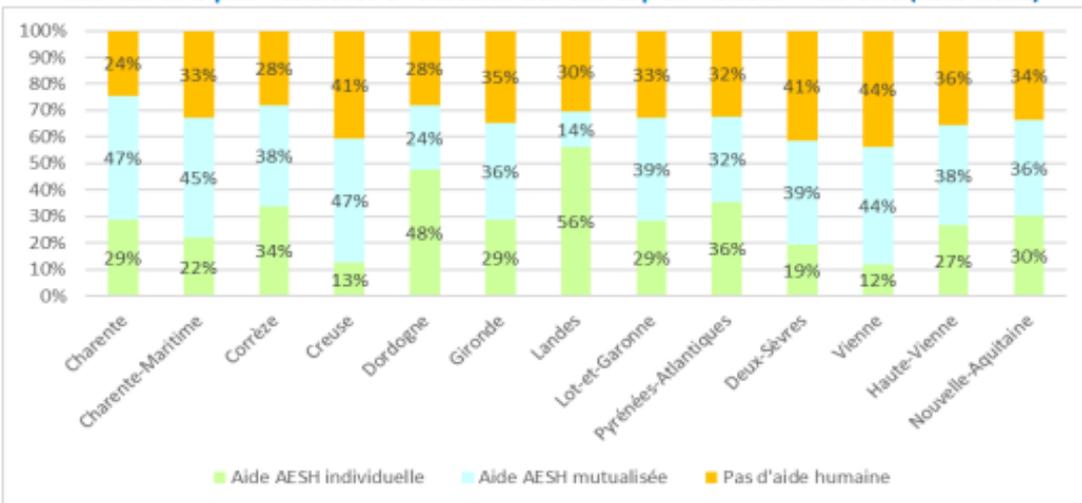


Parmi l'ensemble, le taux de troubles autistiques est de **9,5 %** des élèves.

Population en situation de handicap en Nouvelle-Aquitaine – Les élèves scolarisés en inclusion

Parmi les élèves en inclusion individuelle, **23 % reçoivent l'aide d'un accompagnants d'élèves en situation de handicap-AESH** (à temps plein ou non), **27 % une aide mutualisée** et **50 % n'en bénéficient pas**.

Aide humaine pour les élèves en situation de handicap en inclusion hors ULIS (2019-2020)



Par ailleurs, les élèves en situation de handicap en inclusion individuelle (en classe avec les autres élèves) représentent 54 % des élèves handicapés (dont SEGPA et EREA) et 24 % bénéficient des dispositifs collectifs de scolarisation ULIS (unités localisées pour l'inclusion scolaire).

Parmi les élèves scolarisés dans le médico-social, plus de la moitié ont moins de 12 heures de classe par semaine.

En 2019-2020, en Nouvelle-Aquitaine, sur **11 800 élèves de 3 à 16 ans en situation de handicap accompagnés par des établissements ou services médico-sociaux - ESMS** - 6 600 bénéficiaient d'une **inclusion scolaire totale** ou partielle, soit **56,5%**.

Le taux d'inclusion scolaire varie fortement selon la nature du handicap



2

Les établissements et l'emploi des personnes en situation de handicap



Etablissements et emploi des personnes en situation de handicap



Secteur Privé



Secteur privé : l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Tout **employeur d'au moins 20 salariés** doit employer **des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total**. L'obligation d'emploi concerne tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat.

L'application de ce seuil prévoit cependant un arrondi à l'unité inférieure du nombre de bénéficiaires à employer. **Le taux de 6 % est donc théorique car, dans la pratique, l'arrondissement à l'unité inférieure fait baisser ce taux**. Ainsi, par exemple, pour une assiette d'assujettissement de 33 salariés, le calcul est le suivant : $6\% \times 33 = 1,98$. L'obligation est d'une unité, soit 3 % de l'assiette.

L'employeur doit déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi.

Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle.

Pour répondre à son obligation d'emploi des travailleurs handicapés, un **établissement assujéti peut aussi recourir à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service, ou à l'accueil de stagiaires, autrement dit à de l'emploi indirect**. Le recours à ces modalités est plafonné. Le nombre d'unités bénéficiaires associées à la sous-traitance ne peut excéder 50 % de l'obligation légal attendue pour chaque établissement et l'accueil de stagiaires handicapés est pris en compte dans la limite de 2 % de leur effectif.

A partir de 2020, le décompte de l'obligation d'emploi est effectué au niveau de l'entreprise, lieu de décision des politiques de ressources humaines, et plus au niveau de l'établissement. Ainsi, toutes les entreprises, y compris celles comptant moins de 20 salariés, déclareront leur effort en faveur de l'emploi des personnes handicapées (mais seuls les employeurs de 20 salariés et plus seront assujettis à l'obligation d'emploi, comme actuellement).

La **première déclaration aux organismes de sécurité sociale par le biais de la [DSN](#)-Déclaration sociale nominative (ex DADS) s'effectuera en 2021 pour la contribution au titre de l'année 2020**.

Les **personnes concernées par l'obligation d'emploi** doivent se trouver dans l'une des 9 situations suivantes (article L5212-13 du code du travail) :

- Être reconnu travailleur handicapé (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- Être victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente d'au moins 10 % et percevoir une rente ;
- Percevoir une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise ses capacités de travail d'au moins 2/3 ;
- Être un ancien militaire et assimilé, et percevoir une pension militaire d'invalidité ;
- Être sapeur-pompier volontaire et percevoir une allocation ou une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service ;
- Être en possession de la carte mobilité inclusion (CMI) mention invalidité ;
- Percevoir l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Faire l'objet d'un reclassement pour inaptitude physique ;
- Percevoir une allocation temporaire d'invalidité.

Sources : Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), Ministère chargé du travail; 01 janvier 2021 et DARES, L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2018, Nov. 2020



Cadrage national – secteur privé

(données redressées, non comparables avec le niveau régional présenté à la page suivante)

En 2019, **en France, 505 300 travailleurs handicapés** sont employés dans les **102 500 établissements assujettis** à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

► Cela représente 369 800 équivalents temps plein sur l'année, pour un **taux d'emploi direct de 3,5 %**, stable pour la troisième année consécutive.

- Le taux d'emploi direct en unités bénéficiaires se stabilise à 3,9 % pour les établissements assujettis à l'OETH.

Le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés, exprimé en personnes physiques, est le résultat du rapport entre le nombre de bénéficiaires et l'effectif d'assujettissement. Lorsqu'on tient compte de la durée passée dans l'établissement et de la quotité de travail réalisée par ces travailleurs handicapés, on obtient les taux d'emploi direct « en unités bénéficiaires » et « en équivalent temps plein ».

- Le **recours à l'emploi direct croît avec la taille de l'établissement** : entre 3,2 % en moyenne pour les établissements comptant entre 20 et 49 salariés et 3,8 % pour ceux de 500 salariés ou plus. Quelle que soit la taille, le taux d'emploi est quasi stable depuis 2016.

- Il **varie également selon le secteur d'activité** : 2,3 % dans l'information et la communication, contre 4,5 % dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale.

► Les établissements assujettis mettent en œuvre l'obligation selon des modalités variées : **81 % d'entre eux emploient directement** au moins un bénéficiaire de l'OETH et **9 % versent uniquement une contribution financière à l'Agefiph**.

► Le **taux d'emploi indirect varie** (contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services, ou à l'accueil de stagiaires, etc.) peu, il se situe autour de **0,4 %** depuis 2015.



Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH :

- En 2019, sur les 57 300 bénéficiaires nouvellement embauchés : **39 % le sont en CDI**.

- Ils **sont nettement plus âgés que l'ensemble des salariés** des établissements assujettis à l'OETH : plus de la moitié ont 50 ans ou plus.

- La **part des ouvriers et des employés est plus élevée** que sur l'ensemble des salariés, tandis que les chefs d'entreprise, les cadres et les professions intellectuelles supérieures sont sous-représentés.

- Enfin, les travailleurs handicapés exercent nettement plus fréquemment leur activité **à temps partiel**.



Cadrage régional – secteur privé : près de 8 400 établissements assujettis en Nouvelle-Aquitaine et un taux d'emploi direct de 4,2 %

Attention : les données présentées ici sont brutes et arrondies. Elles ne sont donc pas directement comparables avec les publications nationales, où les données sont redressées.

En 2019, **en Nouvelle-Aquitaine**, près de **40 000 travailleurs handicapés** sont employés dans près de **8 400 établissements assujettis** à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Cela représente plus de **29 000** équivalents temps plein sur l'année, pour un **taux d'emploi direct de 4,2 %**, stable depuis **2017**.

- A l'image de la situation nationale, le **taux d'emploi direct varie selon la taille d'établissement**, et **également selon le secteur d'activité** (cf. pages suivantes).

- Le taux d'emploi direct en unités bénéficiaires représente 5,5 % pour les établissements néo aquitains assujettis à l'OETH stable par rapport à 2018).

Parmi les établissements remplissant leur obligation d'emploi, **87 % sont des établissements n'ayant pas conclu un accord sur le sujet travailleurs handicapés et 13 % ont conclu un accord** (13 % avec emploi direct). Cette modalité est en progression de +0,5 point depuis 2018 (cf. page 29 pour le détail).

Le **taux d'emploi indirect varie** peu, il se **situe à 0,5 % depuis 2017** (0,4 % au national).



Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH (données détaillées, cf. page 28) :

- Pour les BOETH-bénéficiaires de l'obligation d'emploi nouvellement embauchés : **35 % le sont en CDI, 37 % en CDD et 28 % en Intérim et autres modalités**.

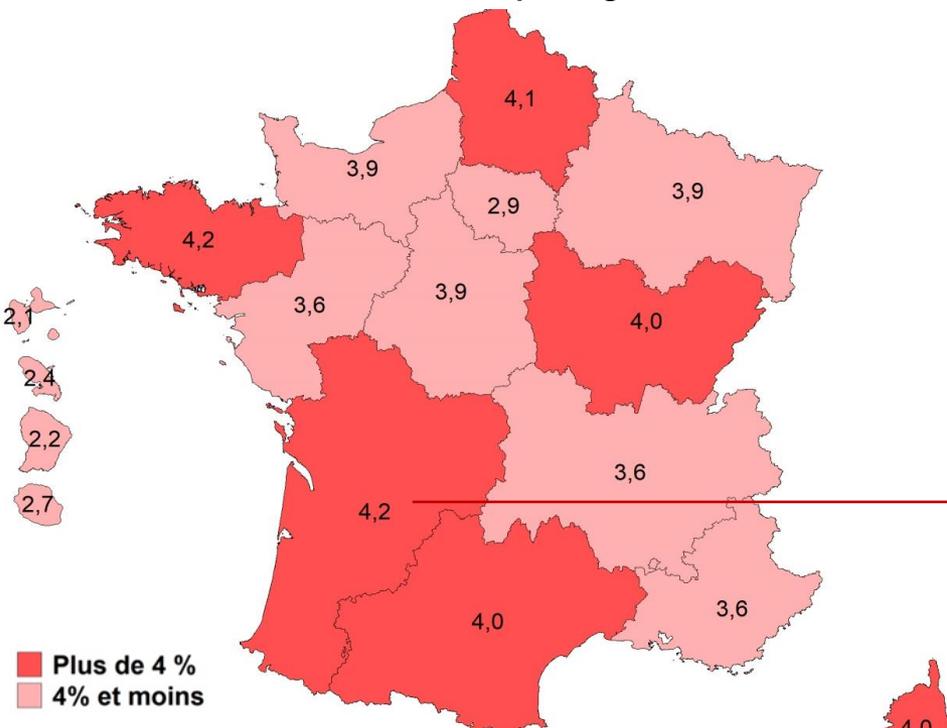
- Les **BOETH sont nettement plus âgés que l'ensemble des salariés** : 52 % ont 50 ans ou plus (contre 32 % pour l'ensemble des salariés néo aquitains des établissements de + de 20 salariés).

- La **part des ouvriers et des employés est plus élevée** que sur l'ensemble des salariés, tandis que les chefs d'entreprise, les cadres et les professions intellectuelles supérieures sont sous-représentés.

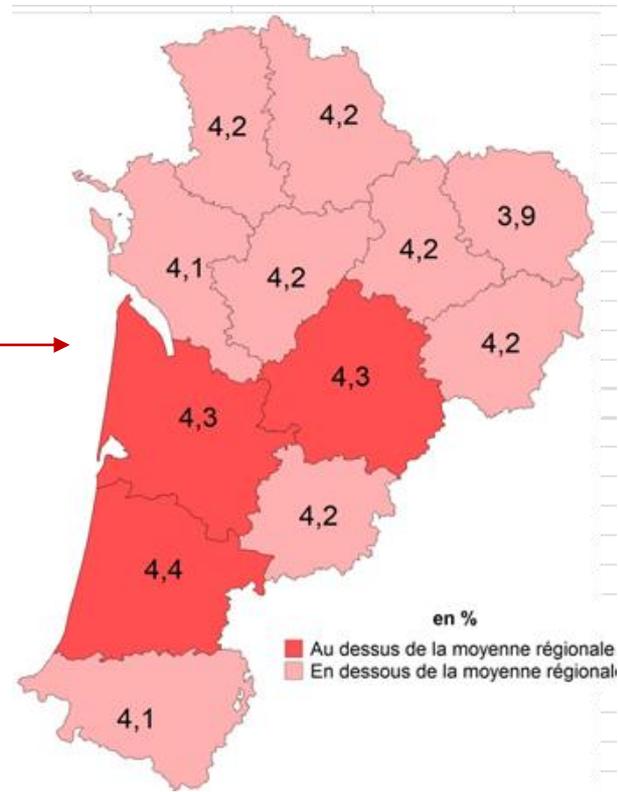
- Enfin, les travailleurs handicapés exercent **nettement plus fréquemment leur activité à temps partiel** (28%, contre 19% pour l'ensemble des salariés néo aquitains des établissements de + de 20 salariés).

Taux d'emploi des travailleurs handicapés en ETP par régions et départements néo-aquitains en 2019 – secteur privé

Taux d'emploi des travailleurs handicapés en ETP * par régions



Taux d'emploi des travailleurs handicapés en ETP * par départements néo-aquitains



■ Plus de 4 %
■ 4% et moins

en %
■ Au dessus de la moyenne régionale
■ En dessous de la moyenne régionale

* Le taux d'emploi direct des salariés handicapés dans les effectifs des établissements assujettis (hors accord et pour l'ensemble des établissements assujettis) est calculé en rapportant les salariés handicapés en équivalent temps plein (chaque salarié compte au prorata du temps réel de travail, du temps de présence dans l'année et de la durée de validité de la reconnaissance) dans les établissements assujettis à l'ensemble des effectifs des établissements assujettis.

Les établissements néo-aquitains privés assujettis et leurs effectifs en 2018 et 2019

Les établissements assujettis et l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en 2018 en Nouvelle-Aquitaine

	2018	2019	Evolution 2018 - 2019
Nombre d'établissements assujettis	8 132	8 385	stable
Effectifs salariés dans l'ensemble des établissements assujettis	670 554	685 986	+ 2,2 %
Part de l'obligation attendue dans les effectifs assujettis *	5,4 %	5,4 %	stable
Nombre d'établissements sous accord	1 067	1 049	- 1,6 %
Effectifs salariés dans les établissements sous accord	164 457	155 901	- 5 %
Effectifs salariés dans les établissements hors accord	506 097	530 085	+ 4,7 %

* Le taux de 6 % est théorique car, dans la pratique, l'arrondissement à l'unité inférieure fait baisser ce taux.

Sources : DREETS Nouvelle-Aquitaine, établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic).

Les travailleurs handicapés dans les effectifs des établissements assujettis en Nouvelle-Aquitaine

	2018	2019	Evolution 2018 - 2019
Ensemble des établissements assujettis			
Nombre de travailleurs handicapés employés en personnes physiques	38 375	39 828	+ 2,6 %
Nombre de travailleurs handicapés employés en unités bénéficiaires	30 679	31 741	+ 3 %
Taux d'emploi direct en unités bénéficiaires	4,6 %	4,6 %	stable
Nombre de travailleurs handicapés employés en équivalents temps plein	28 162	29 095	+ 3,5 %
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein	4,2 %	4,2 %	stable
Dont établissements assujettis sous accord			
Nombre de travailleurs handicapés employés en personnes physiques	10 935	10 423	stable
Nombre de travailleurs handicapés employés en unités bénéficiaires	9 053	8 562	- 11 %
Taux d'emploi direct en unités bénéficiaires (en %)	5,5 %	5,5 %	stable
Nombre de travailleurs handicapés employés en équivalent temps plein	8 234	7 769	- 12 %
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein (en %)	5 %	5 %	stable

Ces salariés sont décomptés selon trois modes différents.

- En personnes physiques ;

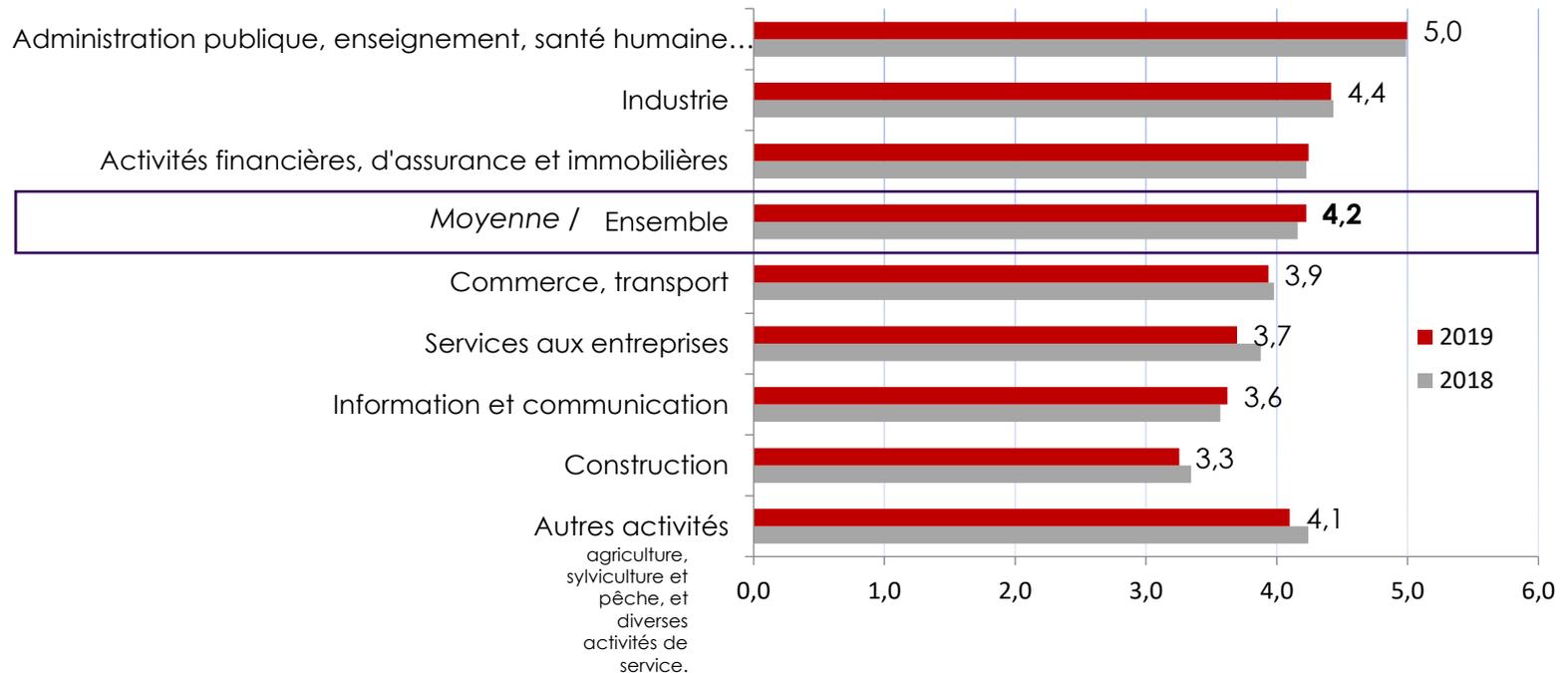
- En unités bénéficiaires : chaque travailleur handicapé compte pour une unité bénéficiaire dès lors que son temps de travail est au moins égal à un mi-temps et pour une demi-unité si son temps de travail est inférieur à un mi-temps (cette valeur du bénéficiaire est ensuite proratisée en fonction de son temps de présence dans l'année et de la durée de validité de sa reconnaissance);

- En équivalent temps plein : au prorata du temps réel de travail, du temps de présence dans l'année et de la durée de validité de la reconnaissance.

Sources : DREETS Nouvelle-Aquitaine – extraction novembre 2021, données issues Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares. Le champ concerne les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial (Epic) y compris ceux couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés.

Un taux d'emploi direct en ETP plus important dans les secteurs de l'administration publique - l'enseignement, la santé et l'action sociale

Taux d'emploi direct en équivalent temps plein selon le secteur d'activité en Nouvelle-Aquitaine (en %)



Les caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2019

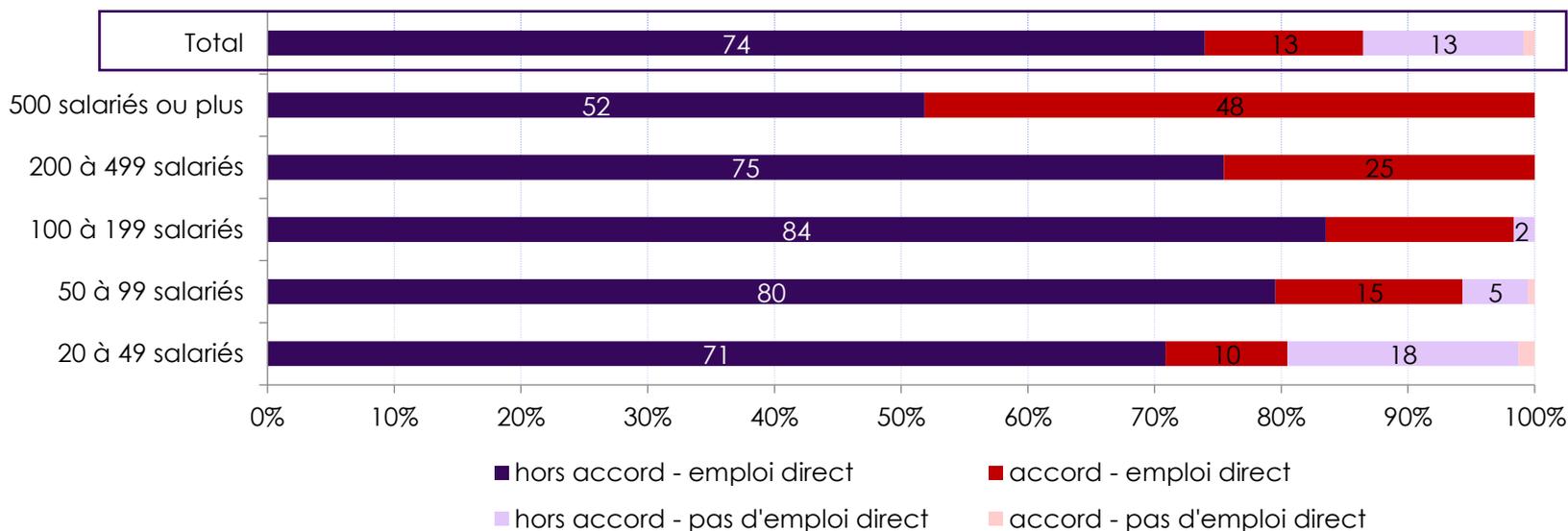
		Nouvelle-Aquitaine (%)	France	
Genre	Hommes	53	53	Ecart significatif Nouvelle-Aquitaine/ France
	Femmes	47	47	
Age	15 à 24 ans	2	2	
	25 à 39 ans	18	17	
	40 à 49 ans	29	28	
	50 ans ou plus	52	53	
Ancienneté	Moins de 1 an d'ancienneté	13	11	
	De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté	7	7	
	De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté	13	11	
	De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	15	14	
	10 ans ou plus d'ancienneté	52	57	- 5 points
PCS	Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures	6	10	
	Professions intermédiaires	17	19	
	Employés	35	32	
	Ouvriers	42	39	+ 3 points
Type de contrat	CDI	87	89	
	CDD	9	7	
	Intérim et autres	5	4	
Temps de travail	Temps plein	72	70	
	Temps partiel	28	30	
Secteur d'activité	Industrie manufacturière, industries extractives et autres	27	25	
	Construction	5	4	
	Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	24	28	- 4 points
	Information et communication	1	4	
	Activités financières et d'assurance, activités immobilières	8	7	
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	12	14	
	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	19	16	
	Autres activités	3	3	

Répartition des modalités de réponse à l'obligation d'emploi selon la taille de l'établissement et les modalités de réponses

En 2019, en Nouvelle-Aquitaine, parmi les établissements remplissant leurs obligation d'emploi, **13 % des établissements assujettis sont couverts par un accord collectif** (13 % emploi direct) qui prévoit la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. Cette modalité est en progression de +0,5 point entre 2018 et 2019.

Pour comparaison, au niveau national, 12 % des établissements assujettis sont couverts par un accord collectif.

Recours à l'emploi direct de travailleurs handicapés en Nouvelle-Aquitaine selon l'effectif de l'établissement assujetti



En 2019, la **part des établissements ayant recours à l'emploi direct reste stable, à hauteur de 87 %** (81 % au niveau national).

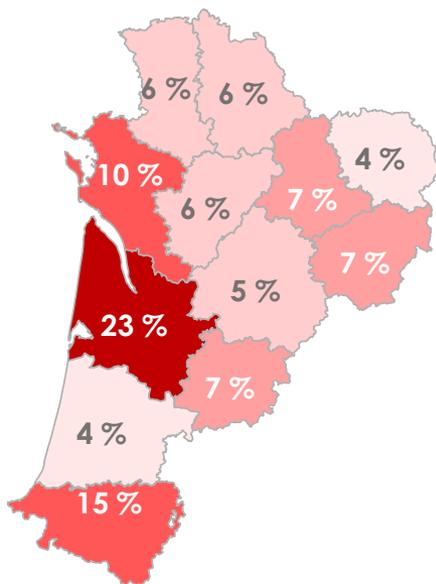
Le **recours à l'emploi direct croît avec la taille de l'établissement**, passant de 81 % dans les plus petits établissements à 100 % dans les plus grands de 500 et plus.

La **part des établissements sous accord augmente aussi avec leur taille**. Ainsi, 48 % de ceux de 500 salariés ou plus sont couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés (rouge foncé et clair dans le graphique), contre seulement 11 % des établissements de 20 à 49 salariés.

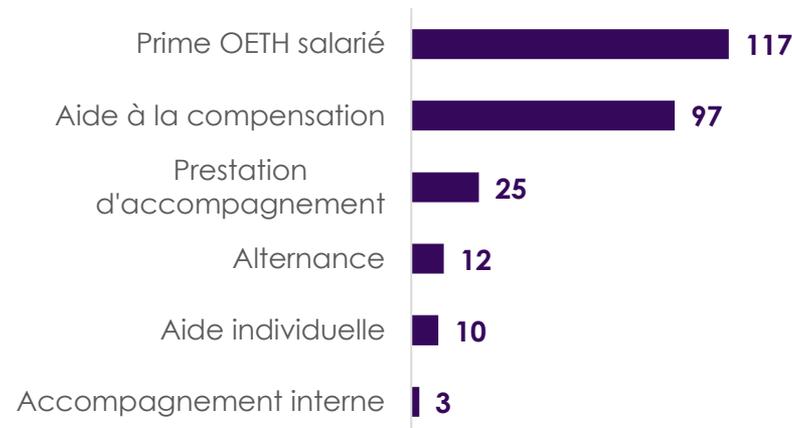
Zoom sur les établissements du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif couverts par l'accord handicap OETH

L'accord OETH (objectif emploi des travailleurs handicapés) est un **accord dérogatoire relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif**. L'OETH assure la collecte au niveau national de la contribution versée par les 16 500 établissements qui font partie de l'accord (liée à l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés), pour près de 600 000 salariés. Les établissements couverts bénéficient d'aides spécifiques et de conseils au secteur.

Répartition des 1 697 établissements régionaux et associations couverts par département



Nombre de dossiers de financement par mesures en 2020 en Nouvelle-Aquitaine



▶ **34 projets de formations** financés dans le cadre d'un projet de reconversion/anticipation d'inaptitude depuis 2018 (infirmier, gestionnaire de paie, assistant médico-social, langue des signes...).

▶ Sessions 2021 :
 Oasis Handicap * : **37 participants**
 OA Santé (expérimentation) ** : **14 participants**



- ▶ 9 appels à projet
- ▶ 5 dossiers de sensibilisation
- ▶ 53 référents handicap

Source : OETH Nouvelle-Aquitaine – traitement Cap Métiers.

* **OASIS** handicap : Dans le cadre de son activité insertion, visant à faciliter l'embauche de travailleurs handicapés au sein des établissements relevant de l'accord de branche, OETH s'est associé à l'UNAFORIS pour la mise en œuvre d'une action de formation préparatoire aux métiers du social et du médico-social à destination des travailleurs handicapés - ADES de Marmande (47) / IRTS de Talence (33) / ITS de Pau (64).

** **OA Santé Handicap** accompagne et oriente les personnes en situation de handicap qu'elles soient demandeurs d'emplois ou en reconversion professionnelle dans la construction d'un projet professionnel vers les métiers du sanitaire et du médico-social - IRFSS CRF de Bègles (33).

Etablissements et emploi des personnes en situation de handicap



Secteur Public



Tout **employeur public d'au moins 20 agents** (en ETP pour chaque établissement) doit employer des **personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total**.

L'obligation d'emploi concerne toutes les formes d'emploi (fonctionnaire, contractuel, stagiaire...).

Chaque agent compte pour une unité. Toutefois, les agents affectés sur des emplois non permanents ne sont pas comptabilisés lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une période inférieure à 6 mois au cours de l'année écoulée.

L'employeur doit déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi. Cette règle s'applique y compris pour les employeurs de moins de 20 agents.

Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit **verser une contribution annuelle au Fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique - FIPHFP**. Elle est calculée en fonction du nombre de travailleurs handicapés qu'il aurait dû employer.

La contribution annuelle peut être majorée (augmentée) dans certains cas. Par exemple, si l'établissement n'a employé aucun travailleur handicapé pendant plus de 3 ans.

Source : Ministère de l'Intérieur – janvier 2021.



Cadrage régional – secteur public : près 1 280 employeurs publics assujettis et un taux d'emploi direct de 6,2 %

Attention : les données présentées ne sont pas comparables à celles du secteur privé. En effet, Les modes de calcul des taux d'emploi sont différents pour les secteurs privé et public et ne peuvent pas être comparés (sont comptabilisés pour le secteur public, par exemple, les agents reclassés, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les anciens emplois réservés).

En **Nouvelle-Aquitaine**, plus de **1 283 employeurs publics sont assujettis au FIPHFP** et on recense **près de 17 000 bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

Près de **75 % dans la Fonction Publique Territoriale**, **20 % dans la Fonction publique Hospitalière** et **5 % dans la Fonction publique d'Etat**.

Plus de 26 % des employeurs versent une contribution, 47 % atteignent les 6 % par l'emploi de BOE uniquement et 53 % recourent aux dépenses déductibles.

Le **taux d'emploi direct** des travailleurs handicapés en Nouvelle-Aquitaine est de **6,2 % en 2019** (contre 5,6 % au niveau national), en **hausse par rapport à 2017** (6,12 %) et stable par rapport à 2018. Il varie entre :

4,2 % dans la Fonction publique d'Etat - services centraux des ministères, préfectures, rectorats, directions départementales, universités, lycées, collèges ... (3,9 % N-1) ;

5,8 % dans la Fonction publique Hospitalière - établissements publics de santé et établissements publics sociaux et médico-sociaux (5,8 % N-1);

6,8 % dans la Fonction Publique Territoriale - collectivités territoriales (communes, départements, régions), structures intercommunales, établissements publics et des offices publics d'HLM... (6,7 % N-1).



Les 17 000 bénéficiaires de l'OETH :

Il se répartissent ainsi : 10 400, soit **61 % dans la fonction publique territoriale**, **33 % dans la fonction publique hospitalière** et **6 % dans la fonction publique d'Etat**.

Taux d'emploi des travailleurs handicapés par régions, données 2019 – secteur public

EMPL. NATIONAUX

FPE	4,77 %	} 4,77 %
FPH		
FPT	7,85 %	

ILE DE FRANCE

FPE	2,85 %
FPH	5,04 %
FPT	6,23 %

NORMANDIE

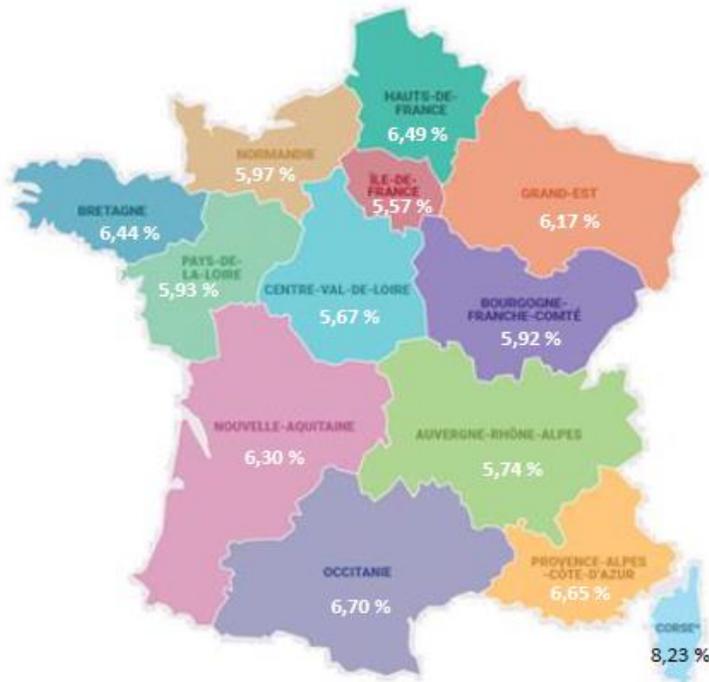
FPE	3,82 %
FPH	5,58 %
FPT	6,51 %

HAUTS DE FRANCE

FPE	4,89 %
FPH	5,50 %
FPT	7,45 %

BRETAGNE

FPE	7,19 %
FPH	5,42 %
FPT	6,99 %



GRAND EST

FPE	3,55 %
FPH	6,33 %
FPT	6,59 %

PAYS DE LA LOIRE

FPE	3,31 %
FPH	5,27 %
FPT	6,70 %

BOURG-FICHE CTE

FPE	3,60 %
FPH	5,49 %
FPT	6,67 %

CENTRE-VDL

FPE	4,11 %
FPH	5,18 %
FPT	6,28 %

AUVERGNE-RA

FPE	4,19 %
FPH	4,91 %
FPT	6,59 %

NOUV AQUITAINE

FPE	4,37 %
FPH	5,74 %
FPT	6,96 %

PACA

FPE	3,77 %
FPH	6,06 %
FPT	7,25 %

OCCITANIE

FPE	4,66 %
FPH	6,40 %
FPT	7,16 %

CORSE

FPE	3,73 %
FPH	7,62 %
FPT	9,21 %

ST PIERRE/MIQUELON

FPE	
FPH	3,78 %
FPT	3,77 %

GUADELOUPE

FPE	2,03 %
FPH	3,10 %
FPT	3,67 %

MARTINIQUE

FPE	2,02 %
FPH	6,51 %
FPT	5,69 %

GUYANE

FPE	2,57 %
FPH	6,12 %
FPT	3,73 %

LA REUNION

FPE	3,00 %
FPH	5,12 %
FPT	5,67 %

Plus de 1 280 employeurs publics assujettis au FIPHFP en Nouvelle-Aquitaine et près de la moitié atteignent les 6 % par emploi direct des BOE

En **Nouvelle-Aquitaine**, **1 283 employeurs publics** sont **assujettis** au FIPHFP (contre 1 268 l'année précédente).

Ils se répartissent :

→ **70 dans la Fonction publique d'Etat** (stable comparé à l'année précédente);

→ **255 dans la Fonction publique Hospitalière** (stable);

→ **960**, soit 75 %, **dans la Fonction Publique Territoriale** (en légère hausse).

	Fonction Publique - Ensemble	<i>Evol N-1</i>	<i>FP Territoriale</i>	<i>Evol N-1</i>	<i>FP Hospitalière</i>	<i>Evol N-1</i>	<i>FP d'Etat</i>	<i>Evol N-1</i>
Nombre d'employeurs publics assujettis	1 283	1268	959	943	256	256	70	69
Part des employeurs versant une contribution	26,4 %	28,7%	22,1 %	23,9%	34 %	37,1 %	60 %	63,8 %
Part des employeurs atteignant les 6% par l'emploi de BOE uniquement	47,2 %	45,9 %	51,6 %	50,6%	37,1%	36,3%	21,4%	17,4%
Part des employeurs recourant aux dépenses déductibles	53,4 %	55,2 %	53,4 %	55 %	51,6 %	53,1 %	58,6 %	65,2 %
Nbre d'unités manquantes (personnes)	1 214	1 323	475	493	406	373	334	456

Source : Tableau de bord des indicateurs de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, Région Nouvelle-Aquitaine, Février 2019, Handicapitude. Données FIPHFP 2019, - DOETH 2019 sur les effectifs au 01/01/2018

Un taux emploi direct dans la fonction publique de 6,24 % en Nouvelle-Aquitaine.

Globalement, le on recense un **taux d'emploi direct des travailleurs handicapés en Nouvelle-Aquitaine de 6,24 %**.

Ce taux est globalement en Nouvelle-Aquitaine de :

→ **4,23 % dans la Fonction publique d'Etat** (3,93% N-1);

→ **5,79 % dans la Fonction publique Hospitalière** (5,77% N-1);

→ **6,81 % dans la Fonction Publique Territoriale** (6,67 % N-1).

Source : Tableau de bord des indicateurs de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, Région Nouvelle-Aquitaine, Février 2019 - Handipacte. DOETH 2019 sur les effectifs au 01/01/2018, extraction FIPHFP.

Taux emploi en de travailleurs handicapés dans la fonction publique, par département en Nouvelle-Aquitaine

	Taux d'emploi FP d'Etat	Taux d'emploi FP Hospitalière	Taux d'emploi FP Territoriale	Taux d'emploi Fonction Publique
Corrèze	3.38	5.47	6.22	5.8
Creuse	0.7	3.82	5.98	4.71
Landes	2.62	6.34	7.32	6.97
Pyrénées-Atlantiques	4.34	6.23	7.15	6.66
Gironde	3.72	5.67	6.78	6.08
Charente	11.26	7.02	8.54	8.06
Deux-Sèvres	5.74	6.21	6.61	6.44
Haute-Vienne	4.8	5.98	6.55	6.07
Lot-et-Garonne	3.02	5.75	6.9	6.28
Vienne	3.26	5.57	6.64	5.67
Charente-Maritime	6.46	5.55	5.97	5.85
Dordogne	5.62	5.38	6.75	6.13

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés (taux d'emploi direct) dans la fonction publique est issu des déclarations des employeurs faite au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique-FIPHFP. Ce taux rapporte **le nombre de bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi à l'effectif total rémunéré (ETR) au sein de la collectivité**.

Le FIPHFP vise à aider les agents en situation de handicap à se maintenir dans l'emploi. Il accompagne dans ce sens les employeurs publics. La Caisse des dépôts en assure la gestion administrative.

Les données issues du site [data.gouv.fr](https://www.data.gouv.fr) présentent le taux d'emploi des travailleurs handicapés des collectivités des employeurs assujettis, en fonction de leur département de localisation. Attention, pour les employeurs ayant un périmètre national, leur libellé de région est « employeurs nationaux », avec un code département laissé à blanc et un libellé département égal à « France ». Ainsi, ces données régionales ne sont pas exhaustives.

Près de 17 000 bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi dans la fonction publique en Nouvelle-Aquitaine

16 950 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de dans la fonction publique en Nouvelle-Aquitaine

Répartition par département et type d'employeur

Département	BOE FP d'Etat	BOE FP Hospitalière	BOE FP Territoriale
Landes	s.s	338	916
Pyrénées-Atlantiques	79	514	1155
Charente	60	375	689
Dordogne	10	435	671
Charente-Maritime	119	544	877
Corrèze	7	296	341
Haute-Vienne	118	612	558
Lot-et-Garonne	s.s	342	427
Creuse	s.s	118	155
Deux-Sèvres	19	388	663
Gironde	394	1200	3311
Vienne	116	445	645
Nouvelle-Aquitaine	935	5 607	10 408

Source : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi dans la fonction publique - Caisse des dépôts - Année de déclaration_FIPHP 2019 – Région Nouvelle-Aquitaine / <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/beneficiaires-de-lobligation-demploi-dans-la-fonction-publique/>

Globalement, le on recense **483 700 agents de la fonction publique en Nouvelle-Aquitaine**, dont 180 300 dans la Fonction publique d'Etat, 116 100 dans la Fonction publique Hospitalière, et 187 300 dans la Fonction publique Territoriale.

Source : Tableau de bord des indicateurs de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, Région Nouvelle-Aquitaine, Février 2019 – Hadipacte. Effectifs de la fonction publique par versant au 31 décembre 2018 - INSEE

A noter : les BOE sont les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH); les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 %; - les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ; les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité; les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions; - les titulaires de la carte d'invalidité; les bénéficiaires de l'AAH.

A cette liste s'ajoutent : les **agents reclassés, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les anciens emplois réservés.**

Etablissements et emploi des personnes en situation de handicap



Éléments complémentaires

76 Entreprises adaptées 2 040 postes

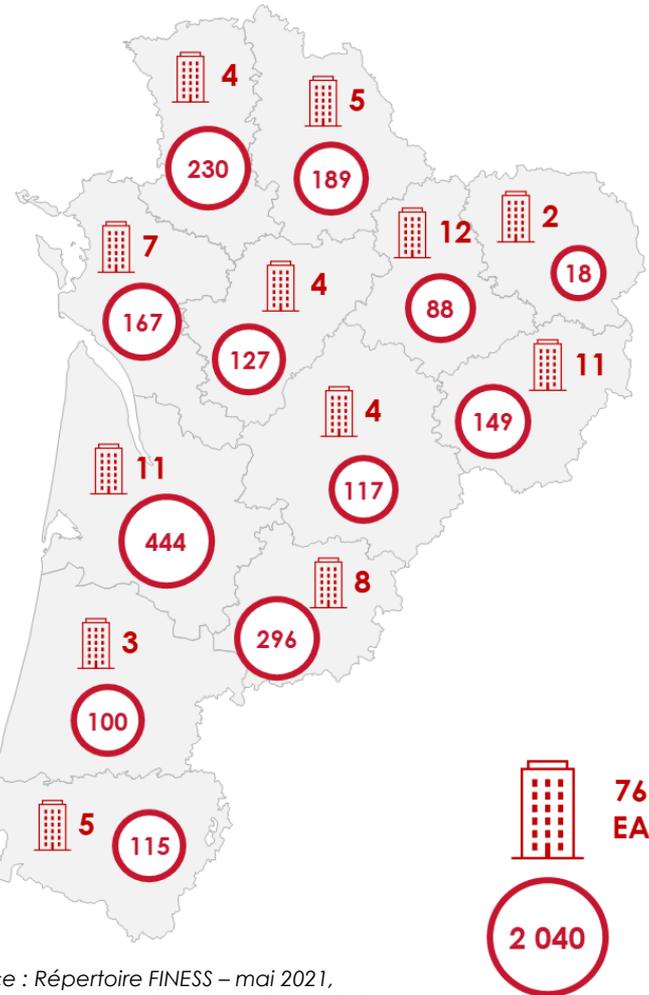
Les [entreprises adaptées](#) sont des entreprises du milieu ordinaire, soumises aux dispositions du code du Travail, qui ont la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleurs handicapés parmi ses effectifs de production. Ces travailleurs sont recrutés parmi les personnes sans emploi, les plus éloignées du marché du travail.

L'entreprise adaptée permet à ses salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi.

Les entreprises peuvent accéder sur la base du volontariat à trois expérimentations visant à renforcer leur optique inclusive : l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre d'un contrat à durée déterminée dit « tremplin » ; l'entreprise adaptée de travail temporaire ; l'entreprise pro-inclusive.

À noter : la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, supprime les références à la notion de centre de distribution de travail à domicile (CDTD) et réaffirme que ces structures sont des entreprises adaptées. Ces entreprises adaptées se distinguent seulement par leur modalité de mise au travail des travailleurs handicapés : procurer aux travailleurs handicapés des travaux manuels ou intellectuels à effectuer à domicile.

A noter : les entreprises adaptées en France c'est : 520 entreprises, 16 827 places installées, 6 508 places autorisées



Source : Répertoire FINESS – mai 2021,
Traitement Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine.

Éléments détaillés en annexes 5 et 6



3 Le marché du travail et la demande d'emploi





Un contexte économique impacté par la crise sanitaire d'épidémie Covid-19

Point de conjoncture : la Nouvelle-Aquitaine, comme le reste du pays est touchée par l'épidémie de Covid-19. La crise sanitaire se répercute très vite sur l'économie (confinements, limitation de déplacements, fermetures d'établissements, ...).

Au niveau national, en 2020, l'activité économique a chuté avec un recul du PIB de 8,2 % et l'emploi salarié a diminué de 1,1 %, soit 284 000 destructions d'emplois. Cette diminution est fortement concentrée sur les emplois à durée limitée (CDD, intérim).

Pour la Nouvelle-Aquitaine, le bilan économique régional de l'INSEE indique que l'effondrement de la fréquentation, touristique comme professionnelle, entraîne des pertes de chiffres d'affaires et d'effectifs conséquentes dans l'hébergement et la restauration. Les transports, notamment aériens, paient également un lourd tribut à cette crise inédite. Dans la construction, en dépit d'une baisse globale de l'activité, les effectifs salariés sont préservés. L'agriculture pâtit d'une baisse des productions, de conditions climatiques défavorables s'ajoutant aux restrictions affectant la restauration et les rassemblements. L'industrie subit le repli d'activité des autres secteurs. Les créations d'entreprises poursuivent néanmoins leur progression, cependant ralentie par rapport à 2019.

Les dispositifs exceptionnels d'aides gouvernementales, mis en place pour limiter les conséquences économiques, permettent de modérer les suppressions d'emploi, et ainsi d'éviter une envolée du chômage. À la fin de l'année, **l'emploi salarié est en retrait de 0,6% en Nouvelle-Aquitaine et le chômage (au sens de l'Insee) est stable.**

L'Agefiph indique également que le scénario du pire pour l'emploi des personnes en situation de handicap a été évité en 2020. **Le nombre de demandeurs d'emplois bénéficiaires de l'obligation d'emploi - DEBOE n'a pas augmenté depuis le début de la crise sanitaire.**

Ceci étant, des **difficultés d'insertion et une inscription durable dans le chômage de longue durée perdurent** pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Dans ce contexte, en complément des mesures instaurées par les pouvoirs publics, **l'Agefiph a mis en place dès le début du confinement des mesures exceptionnelles** (adaptation des situations de travail, soutien à l'exploitation, ...) pour accompagner les personnes handicapées dans la formation et l'emploi et soutenir les employeurs privés et les entrepreneurs travailleurs handicapés. Ces mesures, qui ont été prolongées jusqu'en 2021, ont permis d'accélérer le développement de l'apprentissage et de renforcer la capacité des jeunes entreprises dirigées par une personne en situation de handicap à se maintenir ou à développer une nouvelle activité.

Sources : INSEE, « Bilan économique 2020 - Nouvelle-Aquitaine » ; AGEFIPH, Observatoire de l'emploi et du handicap, « Emploi et Chômage des personnes handicapées, Région Nouvelle-Aquitaine », données 2020.

A noter : Les évolutions qui sont présentées ci-après sont à prendre avec précaution, puisqu'un nombre important de personnes ne sont plus considérées comme étant au chômage, faute notamment de pouvoir réaliser des recherches actives d'emploi dans les conditions habituelles.

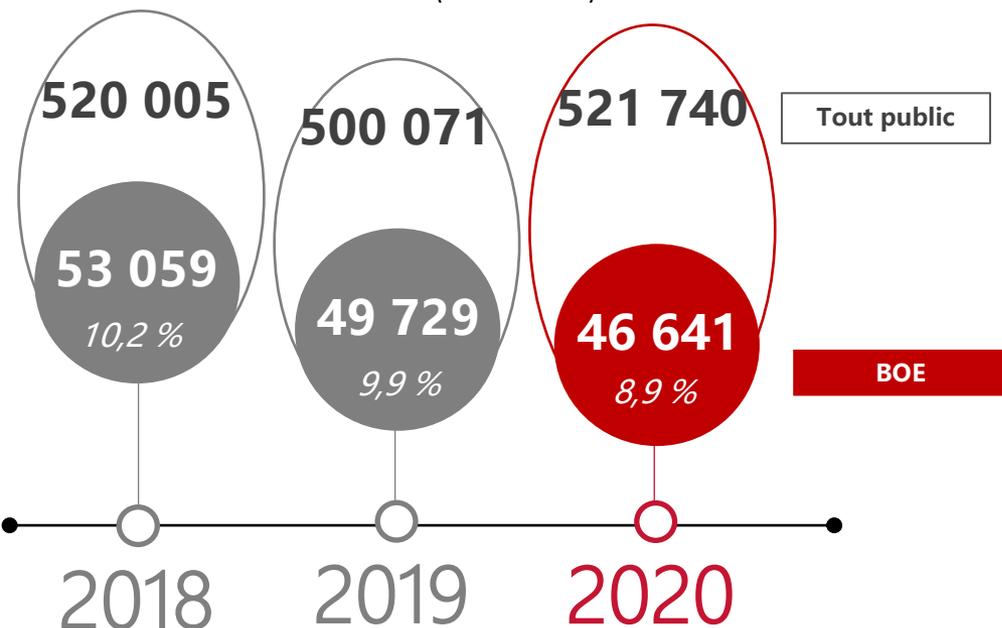
La demande d'emploi



Les demandeurs d'emploi BOE en Nouvelle-Aquitaine : profil et durée du chômage

Près de 9 % des demandeurs d'emploi bénéficient de l'obligation d'emploi Nouvelle-Aquitaine à fin décembre 2020

Les demandeurs d'emploi néo-aquitains BOE à fin décembre 2020 (cat. A,B,C)



Source : Pôle Emploi Nouvelle-Aquitaine, Pôle emploi STMT- Traitement Cap Métiers.

Les **évolutions sont à prendre avec précaution** du fait notamment de l'irrégularité des remontées d'information par les MDPH sur les reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé et de l'importance de l'activité partielle en 2020. De plus, cette hausse (globale) s'explique en partie par le contexte et l'effondrement du nombre de sorties au chômage en 2020. En revanche, le nombre de nouvelles inscriptions n'a, pour le moment, pas connu de forte croissance.

► **25 % des DEBOE sont bénéficiaires de l'AAH (seule, ou avec un autre titre de reconnaissance).**

Fin décembre 2020, **près de 47 000 demandeurs d'emploi bénéficient de l'obligation d'emploi** en Nouvelle-Aquitaine, pour 475 100 non bénéficiaires, soit **8,9 %** du total des demandeurs d'emploi (*4^{ème} proportion la plus élevée au niveau national, après la Bretagne, la Bourgogne Franche-Comté et les Hauts-de-France. Ce taux est de 8 % au niveau national.*

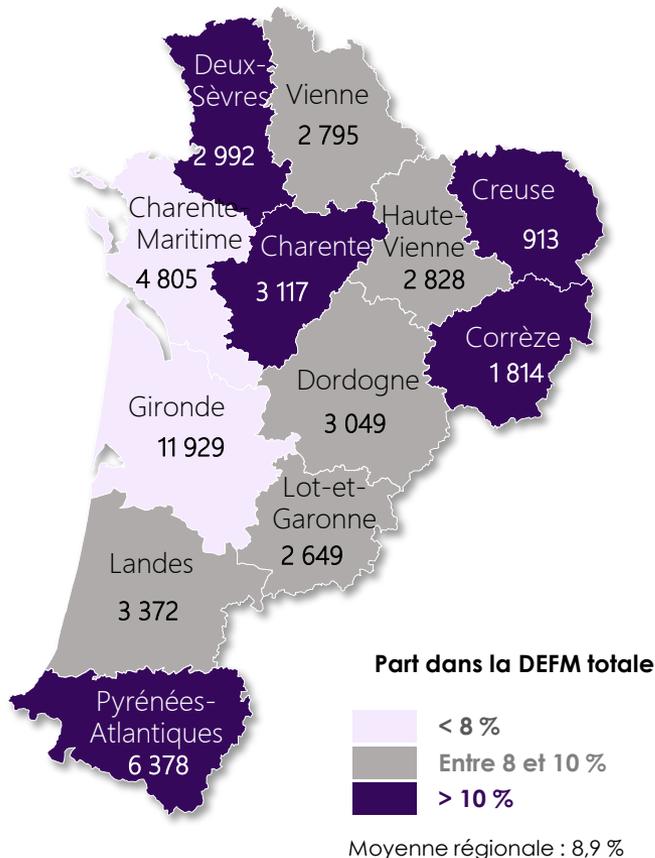
Ce nombre **diminue de 6,2 % par rapport à décembre 2019** et **concerne tous les départements de la région (et tous les bassins d'emploi)** mais également le **niveau France (-3,9 %)**.

Pôle Emploi indique que ce recul doit être relativisé du fait de certaines pratiques mais il s'explique aussi et surtout par :

- Des efforts de proactivité mis en œuvre pour mieux accompagner cette demande d'emploi par les acteurs régionaux de la politique du handicap et diminuer les délais d'instruction de ces dossiers.
- Des efforts de l'AGEFIPH et du FIPHP qui ont conduit à une offre de service élargie et accessible à Pôle emploi.
- La dynamisation du secteur des Entreprises Adaptées (mise en œuvre des CDD Tremplin) et des EATT, sous l'impulsion d'une démarche proactive et inclusive de l'ARS.
- Un accompagnement des prescripteurs (Pôle emploi, Cap emploi,...) efficace, dans une période 2018-2019 où la situation économique était favorable.

Les demandeurs d'emploi BOE sont plus âgés que les autres et sont davantage de niveau infra Bac

Volume des demandeurs d'emploi BOE à fin décembre 2020 (cat. A,B,C) et part dans la DEFM totale par départements



Au niveau des bassins d'emploi, les parts les **plus faibles** concernent les **bassins de Marennes-Oléron (5,6%)** et de **Bordeaux** tandis que les **plus élevées** se situent sur les bassins de **Melle et du Béarn (12,4 %)**.



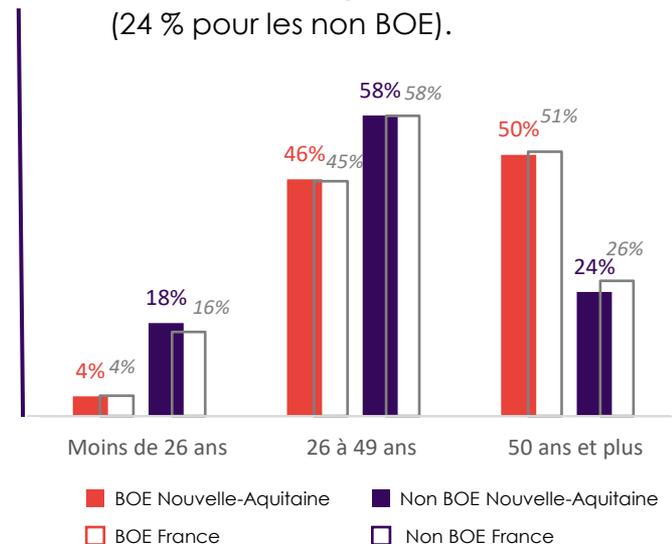
51 % BOE
49 % France
54 % non BOE
51 %



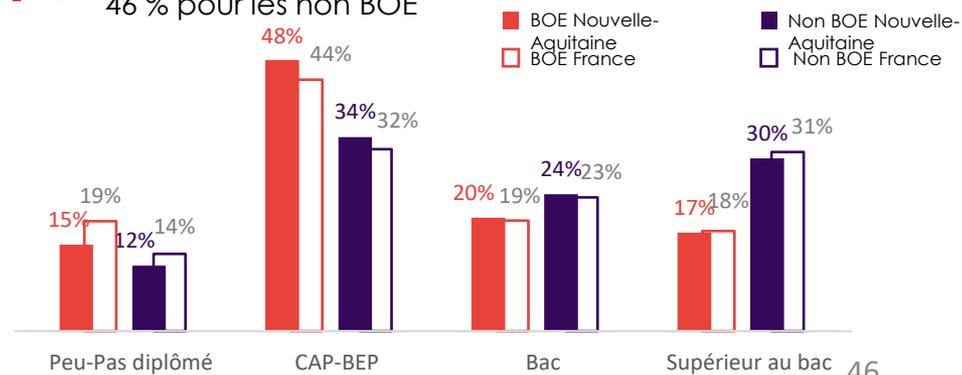
49 % BOE
51 %
46 % non BOE
49 %

50 %

des BOE sont âgés de 50 ans ou plus, (24 % pour les non BOE).



63 % des BOE ont un niveau inférieur au Bac
46 % pour les non BOE

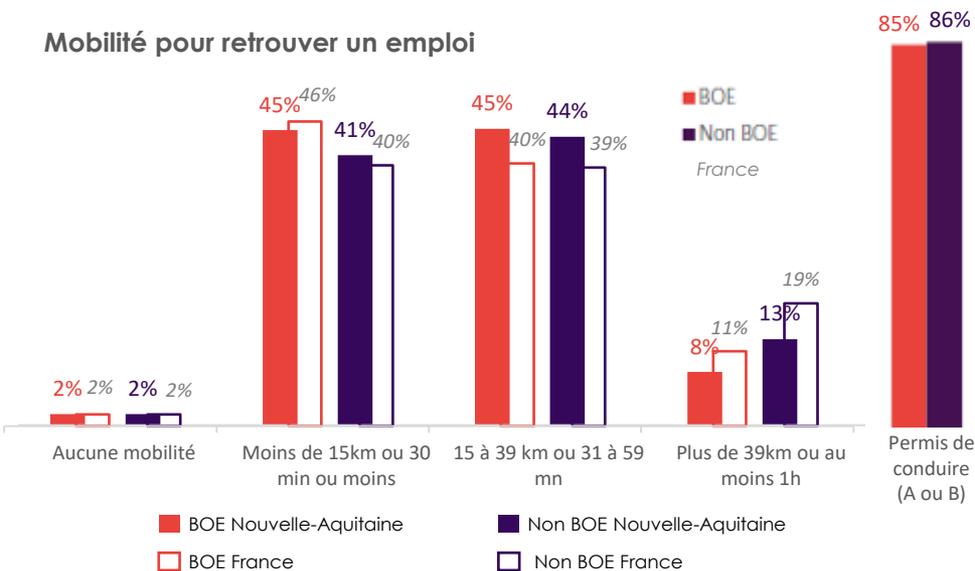


Les demandeurs d'emploi BOE sont moins mobiles que les non BOE

8 % des BOE sont mobiles à plus de 39 kms ou au moins 1 heure

soit **5 points de moins que les non BOE.**

Mobilité pour retrouver un emploi



Source : Pôle Emploi Nouvelle-Aquitaine, données à fin décembre 2020 - Pôle emploi STMT.



26 %

des **BOE ont exercé une activité** tout en restant inscrits à Pôle emploi au cours du mois.
Contre **43 % pour les non BOE.**

Source : Pôle emploi - STMT



51 %

des **BOE sont indemnisés.**

Contre **48 % pour les non BOE.**

Source : Pôle emploi - STMT



Comparée à la moyenne régionale, la catégorie des DE BOE est **surreprésentée dans les domaines professionnels** suivants :

- 1 Installation et maintenance (14 % des DE)
- 2 Support à l'entreprise (13 % des DE)
- 3 Arts et façonnage d'ouvrages d'arts (12 % des DE)

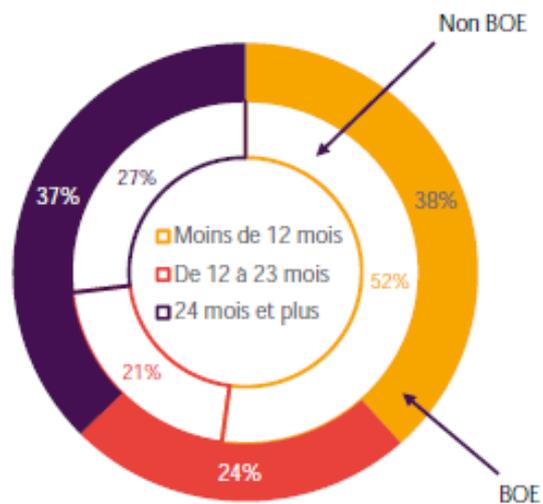
Pour rappel, les DEBOE représentent **8,9 %** du total des demandeurs d'emploi en Nouvelle-Aquitaine.

Source : AGEFIPH Emploi et Chômage des personnes handicapées en Nouvelle-Aquitaine, données 2020.

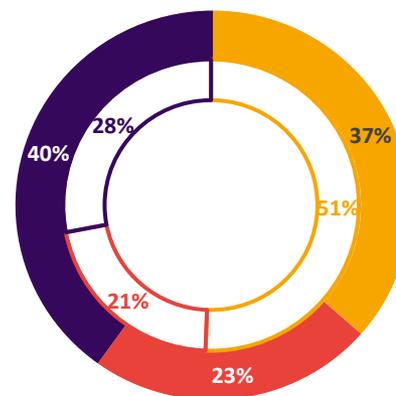
Les demandeurs d'emploi BOE sont davantage touchés par le chômage de longue durée que les non BOE

62 % des BOE sont inscrits à Pôle emploi depuis au moins 1 an

Et **24 %** depuis au moins 3 ans.



Comparaison France métropolitaine



Source : Pôle Emploi Nouvelle-Aquitaine, données à fin décembre 2020 - Pôle emploi STMT.
Données arrondies
* En annexe, les données par départements.



831 jours c'est l'ancienneté moyenne d'inscription au chômage des DE BOE.

→ Des différences territoriales : de 765 jours dans la Vienne à 929 jours dans la Creuse (données par départements en annexe).

Contre **645 jours** pour les non BOE.

Source : Pôle Emploi Nouvelle-Aquitaine, données à fin décembre 2020 - Pôle emploi STMT.



L'Indicateur Conjoncturel de Durée au Chômage (ICDC) en Nouvelle-Aquitaine au 4^{ème} trimestre 2020

L'indicateur conjoncturel de durée au chômage s'établit à **411 jours** (soit près de 14 mois) en Nouvelle-Aquitaine, pour 421 jours en France.

Il est de **521 jours** (soit 17 mois) **pour les bénéficiaires de l'Obligation d'emploi**, soit **110 jours de plus** (3 mois et demi).

Par rapport au 3^{ème} trimestre 2020, la durée d'inscription au chômage des BOE est en hausse de 57 jours (51 jours sur la région).

Sur un an, la hausse est de 85 jours pour les BOE (69 jours pour la région).

A noter : l'augmentation de la durée moyenne d'inscription correspond à la mise en place du 2^{ème} confinement. Elle est cependant moins importante que lors du 1^{er} confinement, au 2^{ème} trimestre 2020, qui avait été marqué par une forte baisse des sorties des listes de Pôle emploi.

Par ailleurs, Pôle emploi couvre aujourd'hui, et plus qu'auparavant, des personnes inscrites qui occupent en parallèle un emploi.

Le marché du travail



**Les métiers les plus recherchés, la reprise
d'emploi et les freins au retour à l'emploi**

« Nettoyage de locaux », métier (ROME) le plus recherché par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les 10 métiers les plus recherchés par les BOE en Nouvelle-Aquitaine

	Libellé Métier	Volume de demandeurs d'emploi BOE	Part du métier parmi les demandeurs d'emploi BOE	Part du métier parmi les demandeurs d'emploi <u>non</u> BOE	Numéro d'ordre du métier - FRANCE
1	Nettoyage de locaux	2 084	4,5%	2,6%	1
2	Secrétariat	1 906	4,1%	2,3%	3
3	Services domestiques	1 819	3,9%	3,0%	5
4	Accueil et renseignements	1 672	3,6%	0,9%	2
5	Opérations administratives	1 603	3,4%	0,9%	4
6	Aménagement et entretien des espaces verts	1 498	3,2%	1,4%	7
7	Assistance auprès d'enfants	1 338	2,9%	4,7%	6
8	Maintenance des bâtiments et des locaux	1 254	2,7%	0,9%	9
9	Assistance auprès d'adultes	1 050	2,3%	1,6%	10
10	Magasinage et préparation de commandes	959	2,1%	1,9%	8

Source : Pôle Emploi Nouvelle-Aquitaine, données à fin décembre 2020 - Pôle emploi STMT. En annexe 8, les données par départements.

En Nouvelle-Aquitaine, **les 10 métiers les plus recherchés** par les BOE regroupent **un tiers des demandeurs d'emploi** (forte concentration des BOE sur un nombre limité de métiers).

Ces **10 métiers sont assez spécifiques à ce public** puisqu'ils représentent seulement 20 % des demandeurs d'emploi non BOE.

Regroupés en domaines professionnels, on observe que :

- **23 %** des DEBOE recherchent un emploi dans les **services à la personne et à la collectivité** ;
- **17 %** dans le **support à l'entreprise** ;
- **11 %** dans le **commerce, vente et grande distribution**.

Source : AGEFIPH, Emploi et Chômage des personnes handicapées en Nouvelle-Aquitaine, données 2020.

51 % des demandeurs d'emploi BOE déclarent au moins un frein périphérique à l'emploi

Les freins périphériques sont des difficultés « non professionnelles » qui peuvent empêcher un demandeur d'emploi de reprendre une activité professionnelle ou de s'engager pleinement dans son parcours de recherche d'emploi.

51%

des demandeurs d'emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi déclarent au moins **un frein périphérique**, une **part deux fois plus élevée que pour les demandeurs d'emploi non BOE (25 %)**.

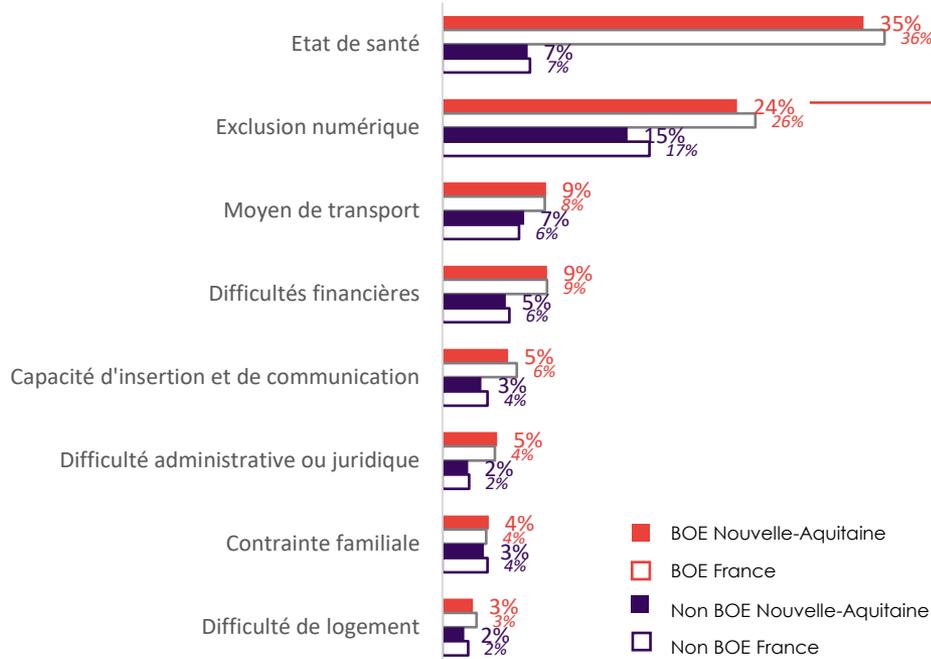
A noter : cette part est similaire aux données nationales.



Frein principal rencontré par les BOE : **la contrainte liée à l'état de santé** (35%, contre 4 % des non BOE).

Demandeurs d'emploi BOE et non BOE par frein périphérique

Un demandeur d'emploi peut présenter plusieurs freins



A noter : l'exclusion numérique, plus forte pour les BOE, pourrait s'expliquer selon différentes hypothèses, et notamment le faible niveau de qualification de ce public, le coût matériel engendré selon certains handicaps, l'âge (les BOE étant plus âgés en moyenne), et éventuellement leur situation géographique et la couverture numérique.

Zoom sur l'enquête (nationale) 2020 de l'AGEFIPH sur les perceptions du handicap : freins à l'embauche et au maintien dans l'emploi

En dépit d'un contexte sanitaire et économique difficile lié à la pandémie, l'étude fait ressortir une amélioration des perceptions de l'emploi des personnes handicapées. Les dirigeants d'entreprise sont plus nombreux à se dire prêts à embaucher davantage de personnes en situation de handicap, mais des difficultés subsistent pour lever les freins à l'embauche et au maintien dans l'emploi.

A noter : les entreprises accompagnées, notamment par l'Agefiph, ont des perceptions nettement plus favorables que les autres.

62%

des dirigeants d'entreprises jugent difficile le recrutement d'une personne handicapée.

- 9 points sur un an.

& 76%

Pensent que recruter des personnes handicapées est une difficulté objective.

67%

sont disposés à embaucher davantage de personnes handicapées

+ 9 points sur un an.

55%

des dirigeants pensent que l'image du handicap en entreprise s'améliore.

76%

estiment que recruter des personnes handicapées représente une opportunité de s'ouvrir à de nouveaux profils.

Le marché du travail



L'intérim

Les personnes en situation de handicap dans l'intérim en 2019

Le dernier diagnostic de la Branche du Travail temporaire (national) fait état de la situation des travailleurs handicapés.

La Branche intérimaire compte **730 salariés permanents** en situation de handicap à fin 2019 (*professionnels du recrutement et de l'intérim travaillant de façon fixe - non intérimaire - dans les agences d'emploi ou les sièges des entreprises de travail temporaire*), **soit 2,4% des salariés permanents de la branche** (en hausse de 3 % par rapport à 2018).

9 % sont en Nouvelle-Aquitaine, soit près de **70 personnes**.

Il s'agit majoritairement de femmes, avec un âge moyen de 44 ans (contre 37 ans non TH). Leur ancienneté moyenne est de 12 ans (contre 7 ans pour les non TH).

A noter : au niveau national 1 % des entreprises ont signé (< 10 entreprises) un accord sur le handicap (ou sont en cours de négociation).

34 500 intérimaires TH ont travaillé en 2019, soit **1,3 % des intérimaires** de la Branche (-2 % par rapport à 2018).

- Les **femmes** représentent 37,5% des intérimaires TH, proportion toujours supérieure à celle des intérimaires dans leur ensemble (34,5 %).

- Les **intérimaires TH sont incontestablement plus âgés** que les intérimaires dans leur ensemble : 42,5 ans, contre 32,6 ans pour l'ensemble des intérimaires.

- Pour l'ensemble des tranches d'âge, le **nombre d'heures travaillées par intérimaire TH est inférieur au nombre d'heures par intérimaire dans leur ensemble, exceptés les salariés les plus jeunes** (16 à 21 ans).

- **Seulement 1% des intérimaires TH bénéficient d'un statut cadre** en 2019, soit encore 0,5 point de moins qu'en 2018. Cette proportion est quasiment identique selon le sexe des salariés.

- Les **industries alimentaires restent le secteur regroupant le plus d'intérimaires TH** en 2019, avec 8,5 % d'entre eux.

- On dénombre **5,9 missions en moyenne par an** pour un salarié intérimaire TH en 2019 (contre 7,7 non TH).

Les travailleurs handicapés dans l'intérim en 2019

→ La **Nouvelle-Aquitaine** concentre **13 % des salariés intérimaires TH**, soit près de **4 500 personnes** (+ 4,4 points par rapport à 2018).

- **Nombre moyen d'heures travaillées** des salariés intérimaires TH en **Nouvelle-Aquitaine** : **467 heures** (contre 475 heures pour les intérimaires TH au niveau national, et **504 h pour les non TH**).

► Le diagnostic fait également état au niveau national de **1 350 salariés en CDI intérimaires TH**, soit **2,8 % des salariés intérimaires** de la Branche (+ 18 % par rapport à 2018).

- Près de 70 % sont des **hommes**.
- L'âge moyen continue d'augmenter et s'établit désormais à **43,5 ans** indépendamment du sexe.
- L'**ancienneté** des CDI intérimaires TH est de **14 mois**. Elle progresse de deux mois à un an d'intervalle. Elle dépasse un an dans quasiment 40% des cas.
- Le secteur de **l'entreposage et des services auxiliaires de transports** est désormais le secteur le plus représenté avec 7,4 % de CDI intérimaires TH en 2019.
- En 2019, les CDI intérimaires TH ont suivi **670 formations** soit 350 de plus que lors de l'année précédente, pour un nombre moyen de **0,38 formation par salarié**.

A noter : le 24 septembre 2019, le Ministre du Travail et le Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, avec les représentants de Pôle Emploi, CHEOPS, l'UNML, l'APEC, l'AGEFIPH, l'UNEA, Prism'emploi, le FAF.TT, le FASTT et l'OIR signent une [convention cadre](#) pour favoriser l'emploi des personnes handicapées dans le secteur du Travail Temporaire.

A smiling man in a dark suit and light shirt is pointing his right index finger towards the camera. He is in an office environment with a window in the background showing a grid pattern. The lighting is bright, creating a bokeh effect with the window panes. A semi-transparent grey bar is overlaid on the image, containing the text and a teal vertical bar on the left side.

4 L'accès à l'emploi



La reprise d'emploi





La **reprise d'emploi** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en Nouvelle-Aquitaine

18 500

reprises d'emploi concernant des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (A ou B) au cours des 12 derniers mois
(novembre 2019 à octobre 2020)

Elles représentent **5 % de l'ensemble des reprises d'emploi**, une **proportion inférieure à la structure moyenne de l'ensemble de la Demande d'emploi en fin de mois - DEFM (9 %)**.

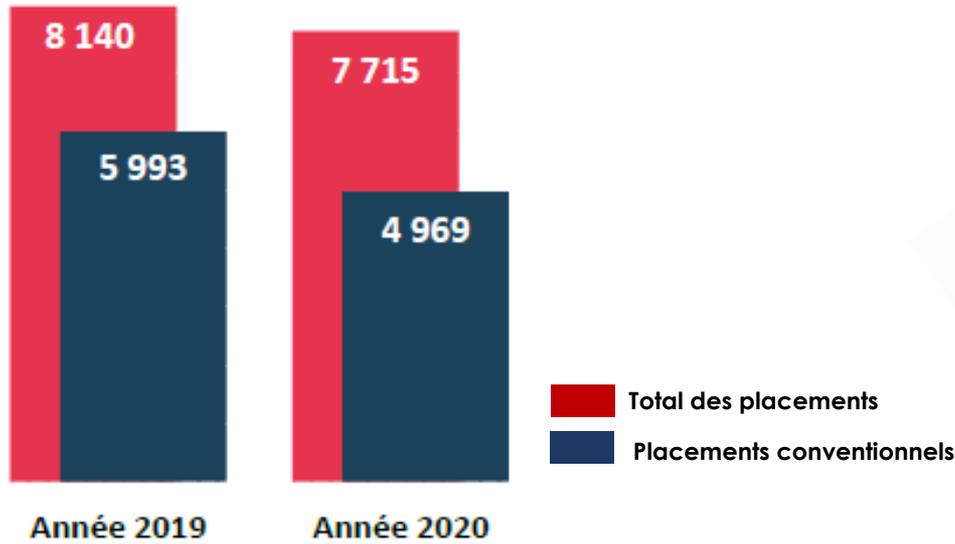
Au niveau national, les reprises d'emploi déclarées à Pôle emploi ont diminué de 30 % au 1^{er} semestre 2020 par rapport au 1^{er} semestre 2019.

L'accompagnement à l'emploi

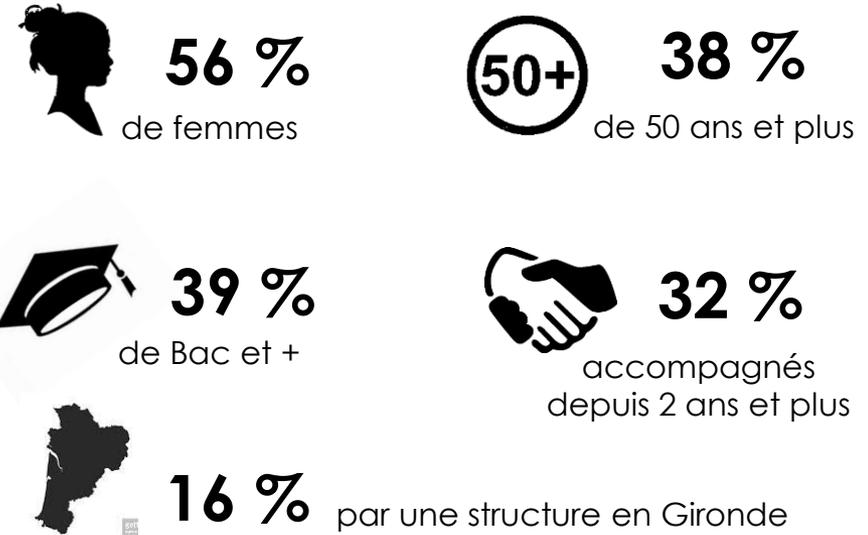


Accompagnement vers l'emploi - Cap Emploi : 7 715 recrutements de travailleurs handicapés en 2020

Les placements de Cap Emploi en Nouvelle-Aquitaine



Le profil des personnes embauchées



Données détaillées par département en annexe 9

Précautions de lecture : Il est entendu par placements conventionnels, les contrats de 3 mois et plus, dont les contrats en alternance et les créations d'activité. **Attention** : les placements conventionnels ne sont pas un sous ensemble du total des contrats signés par Cap emploi, car ils intègrent la création d'activité.

Les Cap emploi ont contribué à **7 715 recrutements de travailleurs handicapés**, tous types de contrats confondus, soit une **baisse de 5 % en un an** (9 % au niveau national). Cette **baisse est encore plus accentuée pour les contrats de plus de 3 mois** (-17 %).

Les placements représentent **79 % de placements en entreprises privées** et **21 % de placements auprès des employeurs publics**, dont **1 300 CDI**, **196 créations d'entreprises**, **321 contrats d'apprentissage** et **73 contrats de professionnalisation** et **378 contrats en entreprises adaptées**.

16 997

personnes en accompagnements au 31 décembre 2020

9 456

Employeurs accompagnés

7 916 entreprises privées

&

1 540 employeurs publics



Moyens mobilisés :

- ▶ 1 913 entrées en formation qualifiante, diplômante ou certifiante,
- ▶ 1 046 entrées en formation pré qualifiante ou remise à niveau,
- ▶ 149 Compte Personnel de Formation mobilisés (très majoritairement sur du certifiant),
- ▶ 1 376 PMSMP - période de mise en situation en milieu professionnel.

L'emploi accompagné en Nouvelle-Aquitaine en 2020 – éléments AGEFIPH à fin décembre 2020

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a instauré un dispositif d'emploi accompagné pour les travailleurs handicapés. L'emploi accompagné est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur. Il est mis en œuvre sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et peut émaner d'un Cap emploi, de Pôle emploi ou d'une Mission locale. La décision d'admission dans le dispositif est prise après accord de l'intéressé.

Personnes en emploi dans le cadre du dispositif emploi accompagné (fin décembre 2020)

	En Emploi	% Fonction Publique
Nouvelle-Aquitaine	247	21 %
National	1 443	22 %
% Région	17,1 %	

Source : AGEFIPH, Observatoire de l'emploi et du handicap, « Emploi et Chômage des personnes handicapées, Région Nouvelle-Aquitaine », données 2020. Données consolidés à fin décembre 2020 - ANSA.

En 2019, en termes de genre et âge, les bénéficiaires d'un dispositif d'emploi accompagné en Nouvelle-Aquitaine ont un profil assez proche de la moyenne nationale :

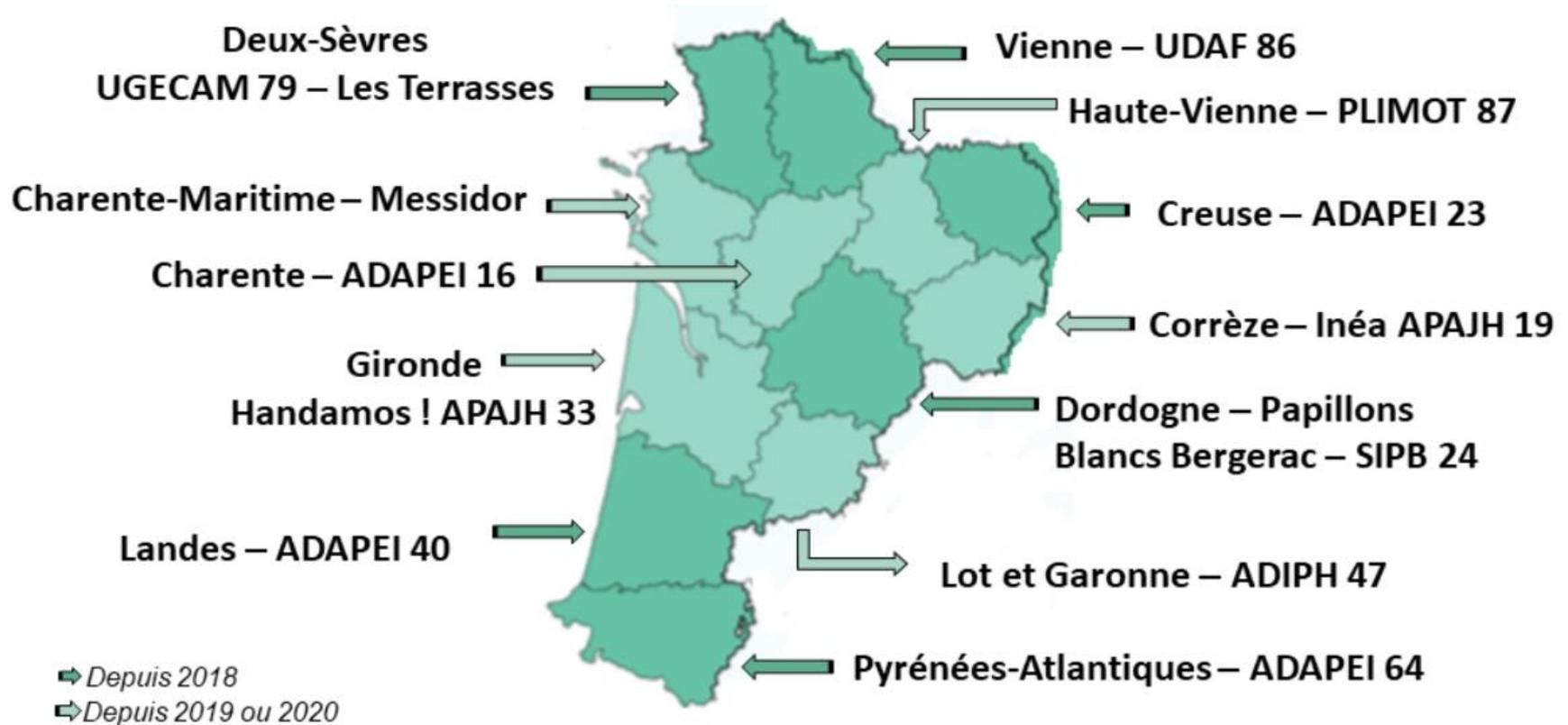
- Les **femmes sont sous-représentées**, 36 à 38 %, alors qu'elles représentent la moitié des travailleurs handicapés.
- L'accent est mis sur les **jeunes travailleurs** : près de la moitié ont moins de 30 ans.
- La région se différencie concernant la **nature des handicaps des bénéficiaires** comparés au national : en Nouvelle-Aquitaine, 39 % des personnes accompagnées par un DEA en 2019 présentaient une **déficiência intellectuelle**, soit le double de la moyenne nationale.
- En Nouvelle-Aquitaine les DEA s'investissent autant dans **l'entrée dans l'emploi** (50 % de sans emploi) que dans le **maintien dans l'emploi**, alors qu'au niveau national, c'est davantage l'entrée dans l'emploi qui est visée (71 % de sans emploi).
- Un effort particulier est à noter en Nouvelle-Aquitaine à destination des **travailleurs d'ESAT qui représentent 11 % des bénéficiaires** des DEA (près du double de la moyenne nationale).

Source : <https://nouvelleaquitaine.handidonnes.fr/pdfs/nouvelleaquitaine/rapport-Etude-ESAT-Vfinale.pdf>

L'emploi accompagné en Nouvelle-Aquitaine en 2020 – éléments AGEFIPH à fin décembre 2020

Les institutionnels pilotes de l'Emploi Accompagné en Nouvelle-Aquitaine ont travaillé à formaliser un cadre de références, en vue d'enrichir les guides nationaux existants et rendre visible les choix et particularités en région. Un processus d'habilitation progressive a permis de mailler l'ensemble de la région Nouvelle-Aquitaine par des Dispositifs d'Emploi Accompagné. Pour ce faire, l'ARS - en partenariat avec la DREETS, l'AGEFIPH et le FIPHFP - a lancé deux Appels à Candidatures en 2017 et 2018 pour les territoires non couverts.

Aujourd'hui, les DEA en Nouvelle Aquitaine : ce sont 12 porteurs qui fonctionnent en plate-forme de services départementales, combinant des expertises du secteur médico-social et de l'insertion professionnelle pour proposer un accompagnement global, en complémentarité des offres de services existantes et en subsidiarité.



La création d'activité aidée par l'Agefiph a pour objectif de permettre à une personne handicapée de créer son emploi principal et pérenne (créer ou reprendre une activité). L'aide est accordée afin de participer au financement du démarrage de l'activité. Le créateur peut également bénéficier de prestations d'accompagnement et de suivi post création.

Les créations d'activités financées par département et caractéristiques des créateurs d'activité en 2020

	Nb de créations d'activité BOE*	Evol. N/N-1	Nb créations pour 10 000 DEBOE**	% femmes	% 50 ans et +	% Bac et +
NATIONAL	3 099	-22%	65	41%	31%	60%
REGION	310	-27%	66	40%	34%	56%
16-Charente	23	+28%	74	30%	43%	43%
17-Charente-Maritime	42	-13%	87	40%	38%	58%
19-Corrèze	3	-81%	17	33%	33%	100%
23-Creuse	4	=	44	75%	25%	50%
24-Dordogne	29	-26%	95	48%	34%	48%
33-Gironde	54	-24%	45	43%	35%	70%
40-Landes	42	-16%	125	40%	21%	64%
47-Lot-et-Garonne	23	-38%	87	35%	26%	30%
64-Pyrénées-Atlantiques	55	-30%	86	38%	42%	47%
79-Deux-Sèvres	11	-58%	37	27%	45%	56%
86-Vienne	12	-40%	43	42%	25%	64%
87-Haute-Vienne	12	-37%	42	42%	8%	70%

* Nombre de créations aidées financièrement par l'Agefiph. BOE = Bénéficiaires de l'obligation d'emploi.



Année 2018 : **448**

Année 2019 : **427**

Année 2020 : **310**

Dès le début de la crise sanitaire, l'Agefiph a renforcé son action pour soutenir les entreprises et les personnes en situation de handicap, avec **une aide « Soutien à l'exploitation »**, pour renforcer la capacité des jeunes entreprises dirigées par une personne en situation de handicap à se maintenir ou à développer une nouvelle activité.

848 entrepreneurs en situation de handicap ont bénéficié de cette **aide de l'Agefiph en 2020** dans la région Nouvelle-Aquitaine.

Les contrats aidés du public bénéficiaires de l'obligation d'emploi en Nouvelle-Aquitaine

Dans le cadre de la réforme des contrats aidés, des parcours emploi compétences – PEC sont mis en place depuis le 1^{er} janvier 2018.

Recentrés sur le seul objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi, ils associent une mise en situation professionnelle auprès d'employeurs sélectionnés et l'accès facilité à la formation et acquisition de compétences.

Les PEC renvoient au cadre juridique des contrats uniques d'insertion – contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand.

Les contrats initiatives emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand ne sont mobilisables que sous conditions.

Les données suivantes sont issues du rapport 2020 de l'Agefiph en région Nouvelle-Aquitaine et portent sur les entrées initiales et les reconductions.

Elles font état de **1 465 CUI-CAE de bénéficiaires de l'obligation d'emploi** pour la région Nouvelle-Aquitaine en 2020.

PART DES BOE DANS LES CUI-CAE EN RÉGION



Les CDD tremplins et les bénéficiaires du PIC dans les entreprises adaptées en Nouvelle-Aquitaine

Ce Plan d'Investissement dans les Compétences-PIC [voir ici](#) s'inscrit en soutien des 2 expérimentations que l'État conduit avec les entreprises adaptées (CDD Tremplin et EATT-Entreprises adaptées de travail temporaire).

L'objectif de ces expérimentations est de favoriser le développement et la valorisation des compétences des personnes handicapées pour faciliter l'accès à l'emploi chez d'autres employeurs.

C'est l'entreprise adaptée habilitée à entrer dans les expérimentations CDDT et EATT qui fait la demande auprès de l'Agefiph et qui reçoit le versement des aides.

Le dispositif couvre les aides suivantes :

- aide contribuant à la compensation de la rémunération,
- aide 100 % formation,
- aide à l'ingénierie de formation et de projet.

En Nouvelle-Aquitaine, **14 entreprises adaptées sont habilitées à participer à l'expérimentation du CDD-Tremplin** : voir l'Arrêté du 8 avril 2021.

Au sein de ces entreprises, les personnes éligibles aux aides sont les salariés travailleurs handicapés sans emploi qui risquent de perdre leur emploi en raison de leur handicap recrutés en CDD Tremplin ou en Entreprise adaptée de travail temporaire.

Au **31 octobre 2021**, la DREETS Nouvelle-Aquitaine fait état de **1 806 équivalents temps plein**, dont :

- **1 726 hors expérimentation**,
- **3 en CDD Tremplin**,
- **74 dans les entreprises adaptées de travail temporaire.**

Les jeunes accompagnés par les Missions locales



Focale jeunes - En 2020, près de 4 000 jeunes BOE suivis par le réseau des Missions Locales en Nouvelle-Aquitaine

Nombre de jeunes accueillis par le réseau des Missions Locales en Nouvelle-Aquitaine :

91 734 jeunes accompagnés

dont 36 704 en premier accueil *

Nombre de jeunes BOETH (sur la base déclarative des jeunes) accueillis par le réseau des Missions Locales en Nouvelle-Aquitaine :

3 988 jeunes BOETH accompagnés (4 % des jeunes accueillis)

1 112 BOETH en premier accueil (soit 3% des jeunes accueillis)

▶ En 2019, les BOETH représentaient **4 246 jeunes accompagnés et 1 278 reçus en premier accueil** (soit 3,6 % des jeunes reçus) .

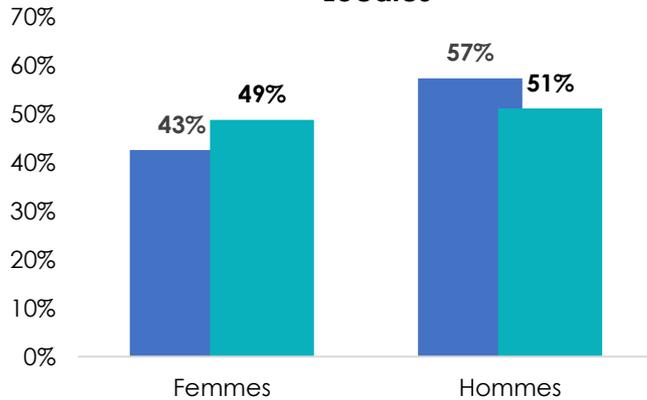
▶ Parmi les BOETH accompagnés **24 % sont titulaires de l'AAH et 3 % sont bénéficiaires du RSA.**



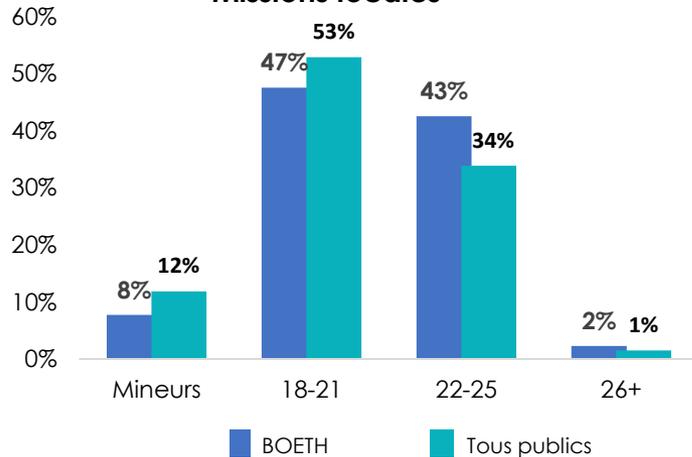
* Un jeune est en 1er accueil sur une période, si au moins un événement dossier de type premier accueil a eu lieu sur cette période pour ce jeune.
Un jeune est accompagné sur une période, si au moins un événement dossier de nature entretien individuel, atelier ou information collective, a eu lieu sur cette période pour ce jeune.

Le profil des 4 000 jeunes BOE accompagnés par le réseau des Missions Locales en Nouvelle-Aquitaine

Comparaison des taux F/H chez les BOETH et tous publics accompagnés par les Missions Locales



Âges des personnes accompagnées par les Missions locales

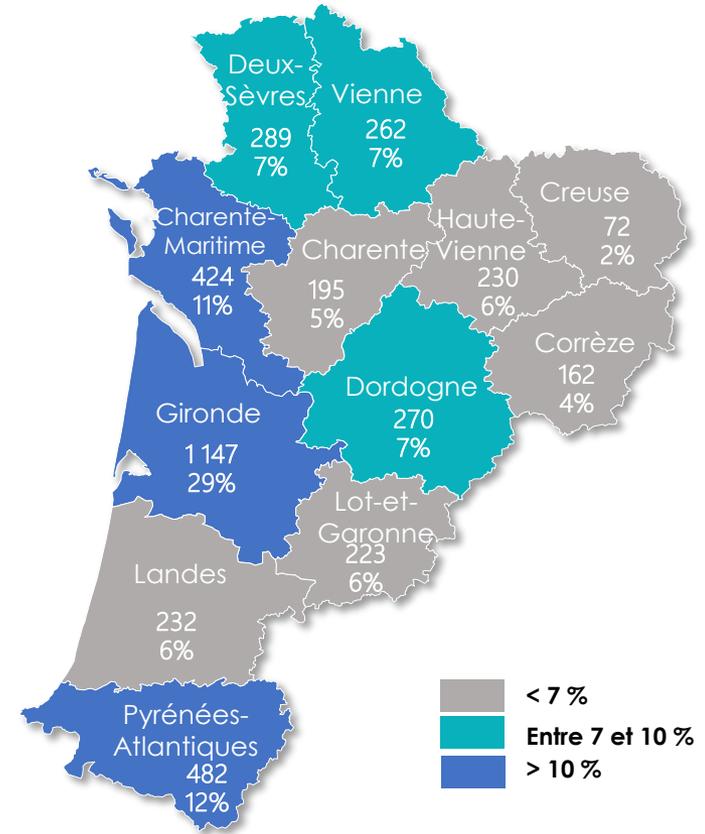


Les BOETH accompagnés par le réseau des Missions Locales néo-aquitaines sont **majoritairement des hommes (57%)**. Cette tendance se retrouve aussi chez le tous publics mais moins fortement (51 % ; -6 points).

Les BOETH accueillis sont plus présents dans la tranche 18-21 ans et 90 % d'entre eux ont entre 18 et 25 ans.

Les départements de la **Gironde, des Pyrénées-Atlantiques et de la Charente-Maritime** sont les trois territoires où le nombre de BOETH accompagnés sont les plus nombreux. **Ces trois départements rassemblent 52 %** des BOETH accueillis au sein du réseau des missions locales.

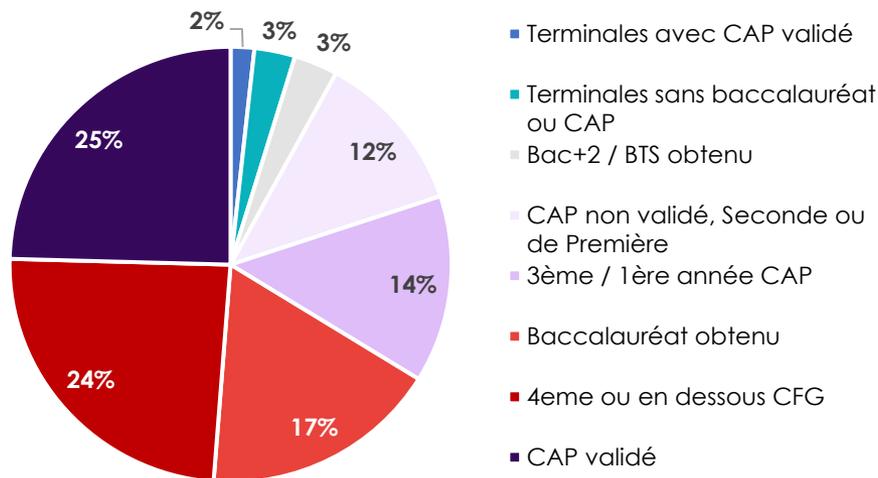
Répartition des BOETH reçus par département



< 7 %
 Entre 7 et 10 %
 > 10 %

Le profil des 4 000 jeunes BOE accompagnés par le réseau des Missions Locales en Nouvelle-Aquitaine

Répartition des BOETH accompagnés en fonction de leurs niveaux d'études



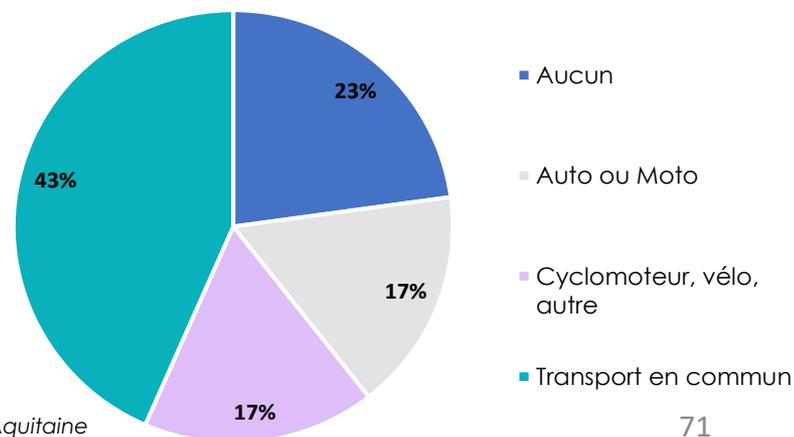
23 % déclare n'avoir aucun moyen de locomotion (+4,4 points par rapport aux « tous publics »).

25 % des BOETH sont titulaires du Permis B alors qu'ils sont 36 % sur l'ensemble des publics.

Les niveaux d'études les plus fréquents chez le public BOETH sont : « CAP validé », « 4^{ème} ou en dessous » et « baccalauréat obtenu ». Sur l'ensemble des publics, ce sont les niveaux « baccalauréat obtenu », « CAP validé et « 3^{ème} ou 1^{ère} année de CAP ».

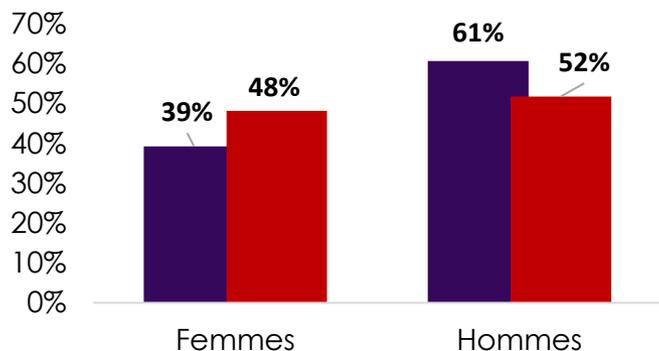
On remarque que 21 % des BOETH accompagnés ont un niveau bac ou plus, alors que ce taux est à 38,5 % en tous publics.

Moyens de locomotion déclarés par les BOETH accompagnés par les missions locales

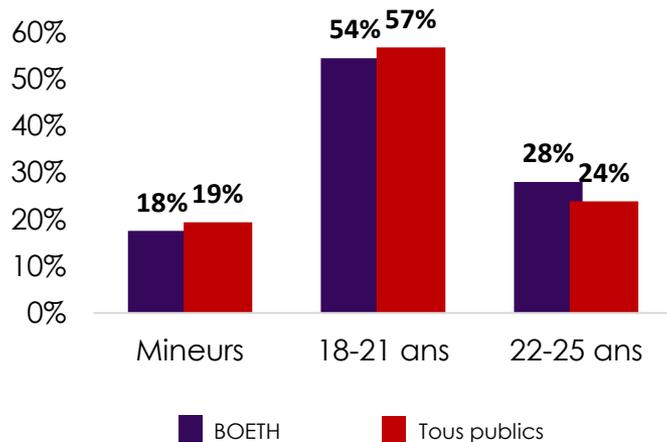


Profil des 1 112 jeunes BOE accueillis en 1^{er} accueil par le réseau des Missions Locales en Nouvelle-Aquitaine

Comparaison des taux F/H chez les BOETH et tous publics en premier accueil



Comparaison des âges des personnes reçues en 1^{er} accueil (BOETH et Tous publics)



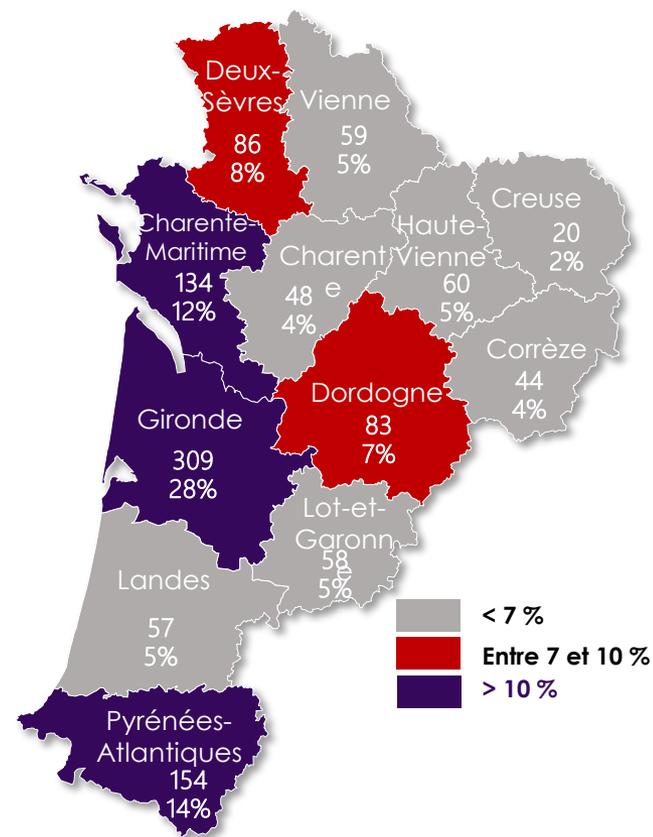
Les BOETH en 1^{er} accueil sont majoritairement des hommes (61%). Cette tendance se retrouve aussi chez le tous publics mais bien moins fortement (52 % ; -9 points).

Les BOETH accueillis ont généralement entre 18 et 21 ans.

Cependant, 28 % ont entre 22 et 25 ans, c'est la seule tranche d'âge où leur taux est supérieur à celui de l'ensemble des publics accueillis.

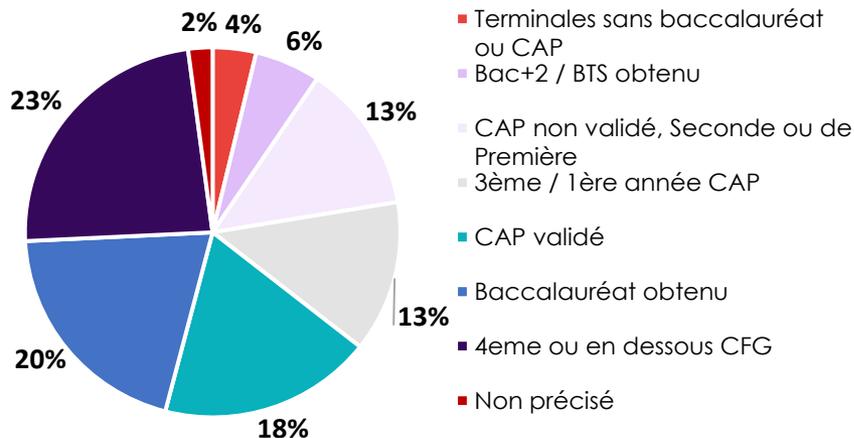
Les départements de la Gironde, des Pyrénées-Atlantiques et de la Charente-Maritime sont les trois territoires où le nombre de BOETH en 1^{er} accueil sont les plus nombreux. Ces trois départements rassemblent 54 % des BOETH accueillis au sein du réseau des missions locales.

Répartition des BOETH reçus en 1^{er} accueil par département



Profil des 1 112 jeunes BOETH accueillis en 1^{er} accueil par le réseau des Missions Locales en Nouvelle-Aquitaine

Répartition des BOETH en fonction de leurs niveaux d'études



Les niveaux d'études les plus fréquents chez le public BOETH sont : « 4^{ème} ou en dessous », « baccalauréat obtenu » et « CAP validé ». Sur l'ensemble des publics, ce sont les niveaux « baccalauréat obtenu », 4^{eme} ou en dessous » et « 1^{ère} année de CAP ».

On remarque que 25 % des BOETH en premier accueil ont un niveau bac ou plus, alors que ce taux augmente à 45 % en tous publics.

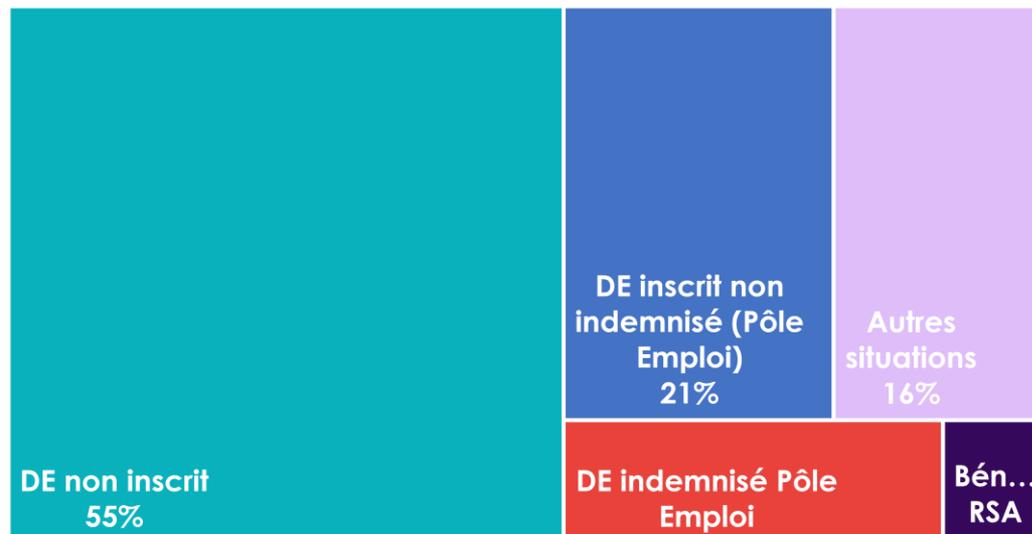
19 % des BOETH accueillis sont issus d'un enseignement adapté et 45 % d'un enseignement professionnel (3 % et 46 % en tous public).

Plus de la moitié des BOETH en premier accueil sont **demandeurs d'emploi non-inscrits à Pôle emploi** (10 points de plus que sur l'ensemble des publics accueillis).

En revanche, ils sont moins souvent :

- Bénéficiaires du RSA (-1,4 points)
- DE indemnisés par Pôle emploi (3,3 points)
- DE inscrits à Pôle emploi (3,2 points)

Situation sociale des BOETH en 1^{er} accueil



L'accès à l'emploi des jeunes BOE accompagnés par le réseau des Missions Locales en Nouvelle-Aquitaine

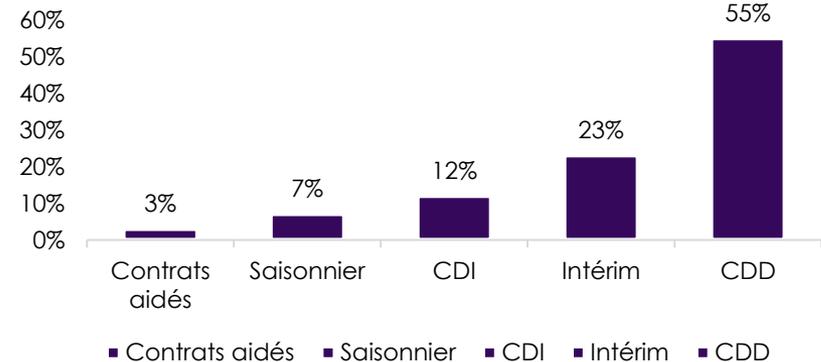
En 2020, **961** jeunes ont accédé à l'emploi

Et **1 630** contrats de travail ont été signés (55 % en CDD)

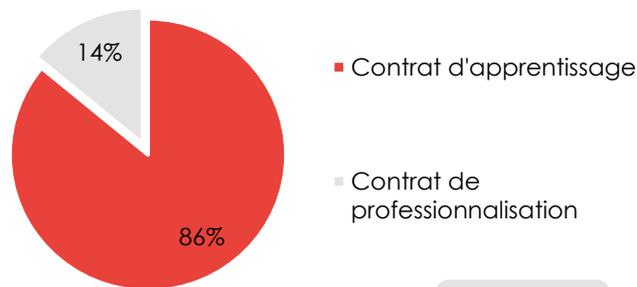
39 % des jeunes BOETH ont un emploi de plus de 6 mois. Les hommes représentent 57 % de ces entrées dans l'emploi

757 périodes de mise en situation en milieu professionnel

Typologie des contrats signés par les jeunes BOETH



Répartition de l'alternance chez les BOETH



134 BOETH intègrent des dispositifs d'alternance en 2020

Le contrat d'apprentissage est privilégié par les BOETH accompagnés par le réseau des missions locales en Nouvelle-Aquitaine.

Les hommes représentent plus des **2/3** des jeunes en apprentissage.

51 jeunes ont intégré une formation initiale

572 ont suivi une formation professionnelle

Parmi eux, 307 jeunes sont entrés en formation dans le cadre du PRF dont 43% sur des actions qualifiantes.



Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail



Plus de 150 établissements et services d'aide par le travail - ESAT en Nouvelle-Aquitaine

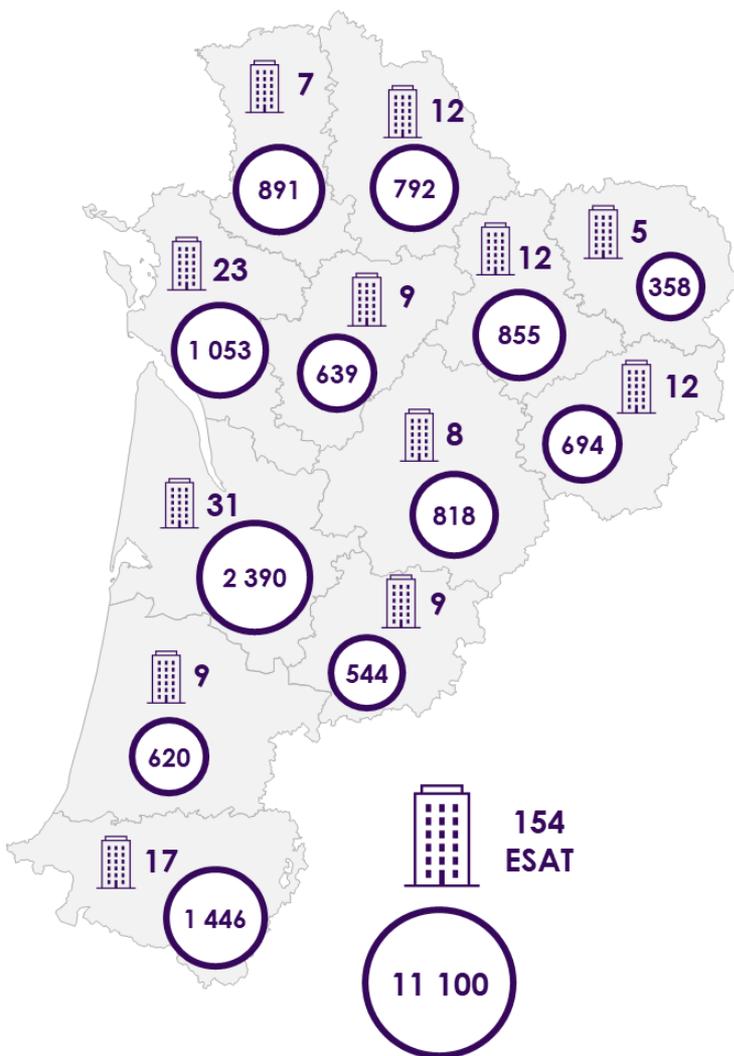
A noter : l'ARS a confié au CREAI Nouvelle-Aquitaine une étude relative aux parcours des travailleurs handicapés en ESAT avec pour objectif de mieux identifier l'offre dans la région et le parcours des travailleurs handicapés : conditions d'orientation vers les ESAT, adéquation de l'offre par rapport au public et à ses attentes, accompagnement vers le milieu ordinaire de travail, prestations d'accompagnement mises en œuvre au-delà de la dimension travail. [Voir ici](#)

154 Etablissements et Services d'Aide par le Travail & 11 100 places autorisées

A noter : L'Esat est une structure qui permet aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif dans un milieu protégé. Cette structure accueille des personnes qui n'ont pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire ou en entreprise adaptée à leurs besoins.

- Les deux tiers des places d'ESAT de Nouvelle-Aquitaine sont **agrées déficience intellectuelle**, un quart d'entre elles s'adressent à « **tous types de handicap** » et 7 % sont ciblées handicap psychique.
- Le **taux d'équipement en ESAT varie très significativement entre les départements** de Nouvelle-Aquitaine allant de 3 ‰ en Gironde ou 3,2 ‰ dans les Landes à près de 7 ‰ en Creuse.
- Le **taux moyen d'occupation national des places d'ESAT** était de 94% en 2017 (selon les déclarations de ces établissements aux tableaux de bord de l'ANAP et d'après la dernière publication du CREAI Nouvelle-Aquitaine). L'amplitude est très large allant au **niveau régional d'un taux minimum de 72% à un taux maximum de 124%**. Ces données ne semblent pas toujours être en lien avec les constats des MDPH qui déplorent **un accès difficile aux ESAT** même dans des départements où plusieurs de ces établissements n'affichent pas complets.
- Les **emplois socio-éducatifs** représentent la **majorité des postes en ESAT** avec des variations importantes selon le département : de 52 % en Charente à 74 % en Charente-Maritime.

A noter : les ESAT c'est 1 508 établissements en France, 110 842 places installées, et 105 950 places autorisées



Source : Répertoire FINISS – mai 2021, Traitement Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine.

Données détaillées et à la commune en annexes 10 à 12

Zoom sur l'opération DuoDay de l'ALGEEI en Nouvelle-Aquitaine



Près de 1 000 « Duos » organisés en Nouvelle-Aquitaine et près de 900 employeurs mobilisés en 2020

L'objectif des « DuoDay », organisé par l'ALGEEI ([voir ici](#)) est de sensibiliser les salariés des entreprises, collectivités ou associations, en organisant des duos avec une personne en situation de handicap (en stage) et le titulaire du poste. Cette journée implique une participation active aux tâches habituelles du travailleur de l'entreprise, ou l'observation de son travail.

Cette opération permet de découvrir les compétences des personnes accueillies en ESAT, découvrir le réseau de professionnels qui travaillent à l'intégration des travailleurs handicapés, la découverte d'un poste de travail à une personne accueillie en ESAT et de décloisonner le milieu protégé en créant des passerelles.

	Employeurs enregistrés sur la plateforme en 2020			Personnes handicapées inscrites sur la plateforme en 2020	Structures Accompagnantes inscrites sur la plateforme 2020
	Nombre d'employeurs	Nombre d'offres proposées	Nombres de Duos Concrétisés		Nombre de structure (Etablissements, associations, SPE...) 2020
CHARENTE	64	125	97	190	15
CHARENTE-MARITIME	54	99	65	148	29
CORREZE	44	64	28	79	14
CREUSE	35	39	33	43	8
DEUX-SEVRES	33	79	37	103	19
DORDOGNE	51	73	29	78	16
GIRONDE	195	499	292	795	92
HAUTE-VIENNE	52	115	53	161	25
LANDES	46	67	41	243	18
LOT-ET-GARONNE	165	211	141	359	35
PYRENEES-ATLANTIQUES	87	132	110	383	35
VIENNE	59	85	43	146	24
Nouvelle-Aquitaine	885	1 588	969	2 728	330
France	6355	12404	7138	19113	2964

Sources : ALGEEI, données 2020

A noter : en 2019, pour la Nouvelle-Aquitaine, on recensait 1 075 employeurs pour 2 217 offres et 1 776 DuoDays concrétisés. On comptabilisait 2 591 personnes handicapées inscrites sur la plate-forme et 256 structures.



5 Le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle



Les accidents du travail et les maladies professionnelles –AT-MP





Les accidents du travail et maladies professionnelles du régime général

Depuis 2018, les **services des Carsat de Nouvelle-Aquitaine - assurance des risques professionnels - éditent les statistiques annuelles des accidents du travail et des maladies professionnelles** pour l'ensemble de la Nouvelle-Aquitaine. Elles concernent la sinistralité des entreprises industrielles et commerciales, des travailleurs du régime général de la sécurité sociale - secteur privé.

Est considéré comme **accident du travail**, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

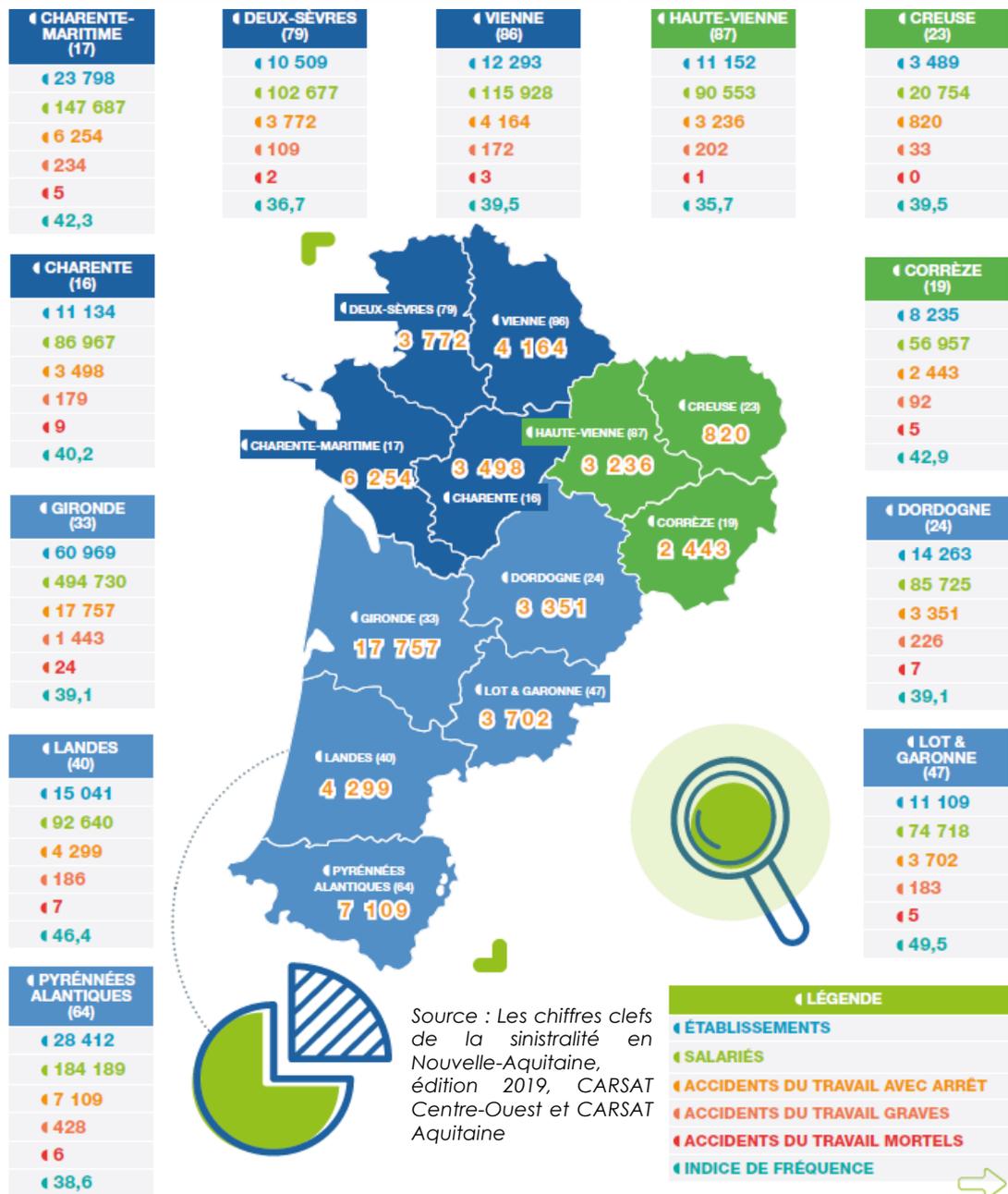
L'accident du travail est un fait matériel soudain provoquant une lésion corporelle généralement simple à constater.

L'employeur effectue la déclaration d'accident du travail auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, sur la base des éléments transmis par le salarié.

Une **maladie est dite « d'origine professionnelle »** si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

Pour être reconnue et donner lieu à réparation, celle-ci doit figurer dans l'un des tableaux de maladies professionnelles annexés au Code de la Sécurité Sociale, être reconnue comme maladie professionnelle au terme d'une procédure de reconnaissance. Si l'affection entre dans le cadre d'une maladie professionnelle, la prise en charge financière des soins est intégrale. C'est le salarié ou ses ayants-droits qui doivent déclarer la maladie à l'organisme de Sécurité Sociale, Assurance Maladie ou Mutualité Sociale Agricole. Celui-ci reconnaît ou pas le lien entre la maladie et l'activité professionnelle. ART. E L461-1 du code de la sécurité sociale

En Nouvelle-Aquitaine, en 2019, plus de 60 400 accidents de travail avec arrêt, dont plus de 3 400 accidents du travail graves



Comparé à 2018, le **nombre d'accidents du travail avec arrêt est en légère baisse** (- 1,5 %, contre +0,6% au niveau national), mais le **nombre d'accidents du travail grave augmente** de 15,5 %.

La CARSTAT comptabilise **4 136 262 jours perdus en 2019**, soit une hausse de + 5,9 % par rapport à 2018.

Source : Les chiffres clés de la sinistralité en Nouvelle-Aquitaine, édition 2019, CARSTAT Centre-Ouest et CARSTAT Aquitaine

A noter : les données 2020 seront présentées dans le tableau de bord suivant. Ceci étant, les données 2020 font état d'une forte chute du nombre d'accidents du travail, passant de 64 400 à 53 400 (- 12%, fortement lié au contexte de la crise sanitaire Covid-19).

Source : Les chiffres clés de la sinistralité en Nouvelle-Aquitaine, édition 2019, CARSTAT Centre-Ouest et CARSTAT Aquitaine

ÉTABLISSEMENTS
SALARIÉS
ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT
ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES
ACCIDENTS DU TRAVAIL MORTELS
INDICE DE FRÉQUENCE

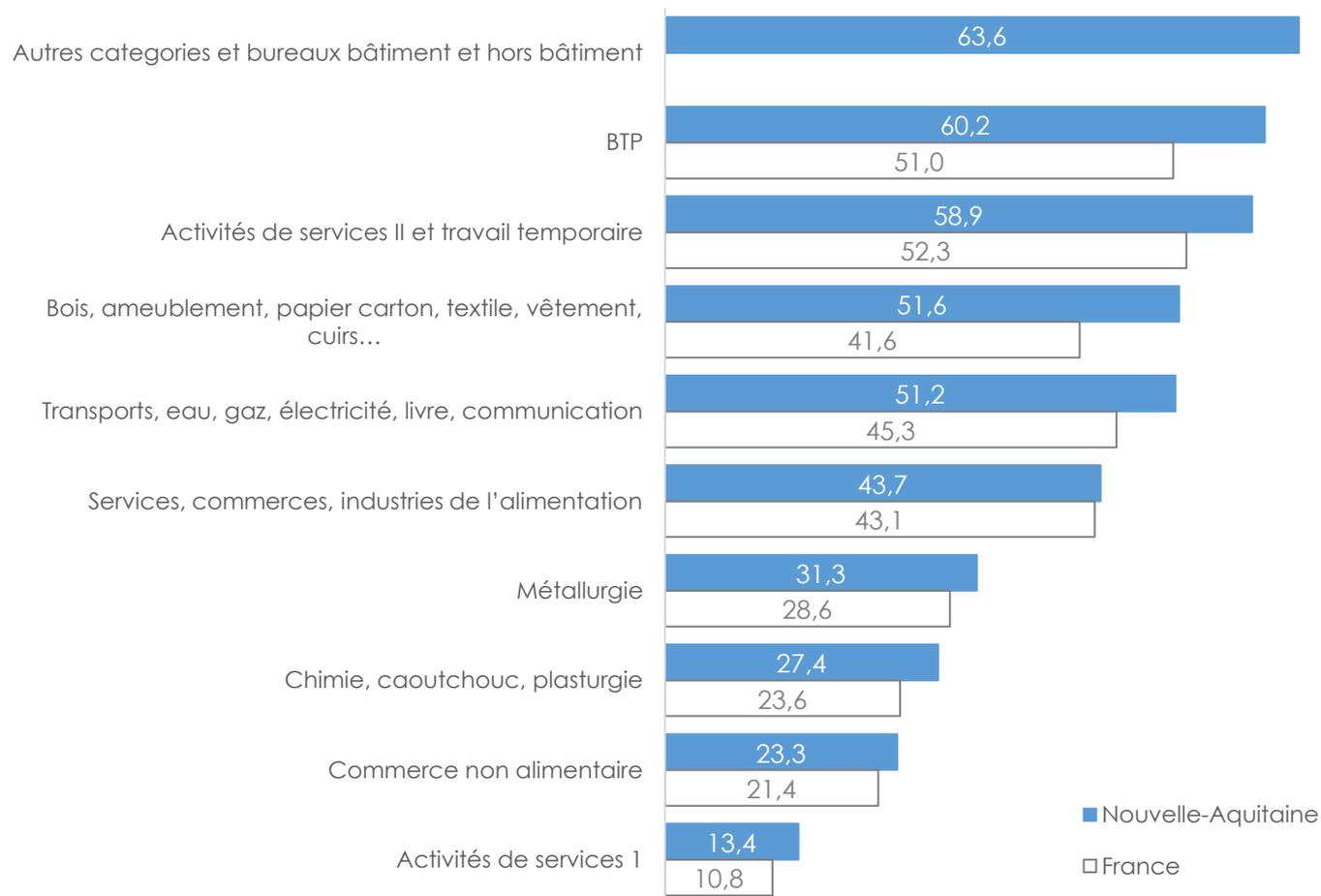
➔ nombre d'accidents du travail avec arrêt pour 1 000 salariés.

Les accidents du travail selon les secteurs d'activités en Nouvelle-Aquitaine

Les secteurs les plus touchés dans la région : le BTP, l'intérim, le secteur du bois (ameublement et papier et carton), les textiles, le vêtement ; ainsi que les activités de transports.

Indice de fréquence 2019 par CTN-comité technique national Nouvelle-Aquitaine

(= nombre d'accidents avec arrêt x 1 000 / nombre de salariés)



A noter : données complémentaires et détaillées en annexe 13.

En Nouvelle-Aquitaine, 5 500 maladies professionnelles en 2019 avec ou sans arrêt

CHARENTE-MARITIME (17)	DEUX-SÈVRES (79)	VIENNE (86)	HAUTE-VIENNE (87)	CREUSE (23)
393	480	385	118	59
1	0	1	0	0
106 695	126 015	100 179	59 155	13 062
5 852 059 €	7 073 212 €	5 643 273 €	3 557 160 €	845 100 €
2,7	4,7	3,3	3,1	2,8

CHARENTE (16)
319
1
70 398
4 092 490 €
3,7

GIRONDE (33)
1 326
2
377 727
22 714 695 €
2,7

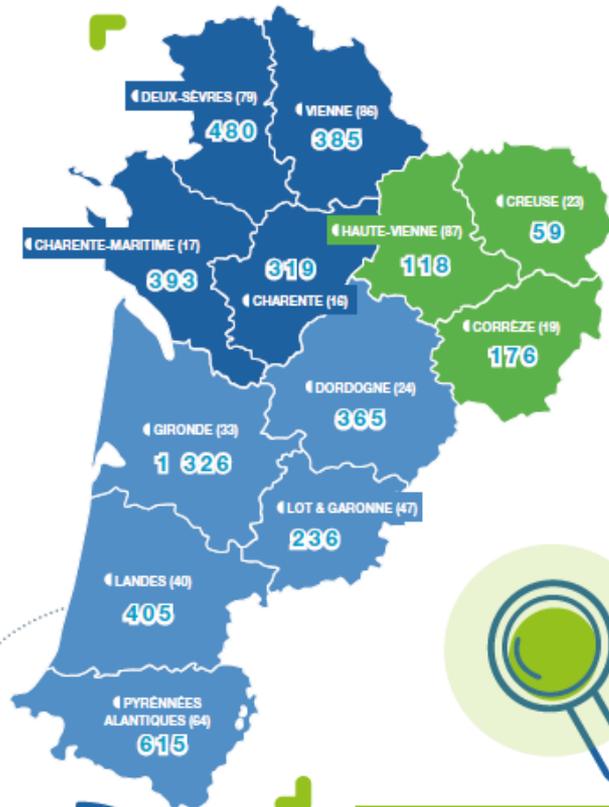
LANDES (40)
405
1
117 700
6 724 285 €
4,4

PYRÉNÉES ALANTTIQUES (64)
615
4
169 183
10 258 830 €
3,3

CORRÈZE (19)
176
0
36 777
2 116 983 €
3,1

DORDOGNE (24)
365
0
97 208
5 256 856 €
4,3

LOT & GARONNE (47)
236
0
55 675
3 242 237 €
3,2



LÉGENDE
◀ NOMBRE DE MP AYANT UNE INDEMNISATION IJ OU IP
◀ NOMBRE DE MP MORTELLES
◀ CUMUL DES JOURS D'ARRÊT IJ DES MP
◀ MONTANT TOTAL DES PRESTATIONS DES MP (IJ, MÉDICAMENTEUX, PHARMACEUTIQUES, HOSPITALISATION)
◀ INDICE DE FRÉQUENCE

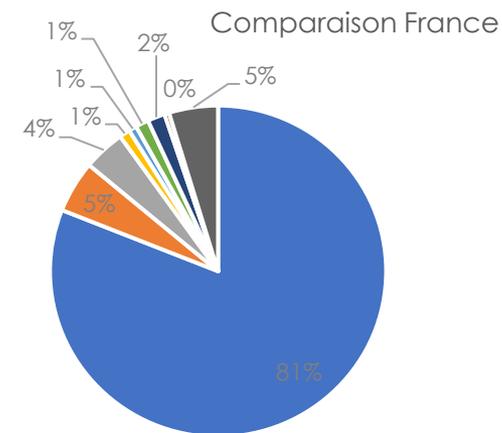
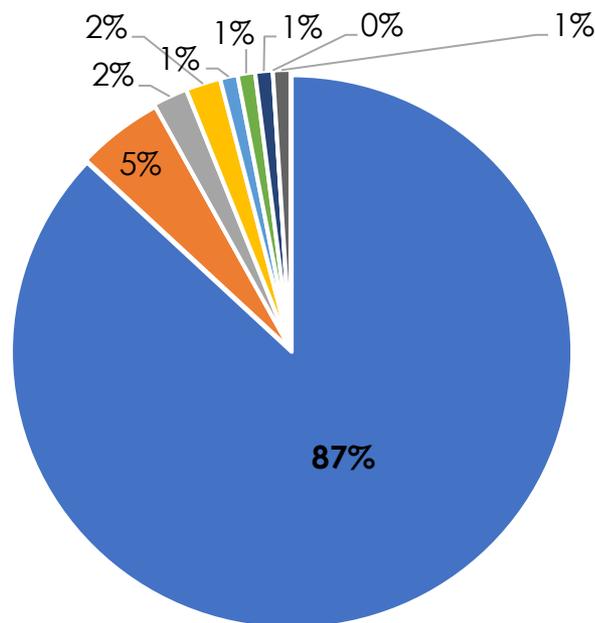
Comparé à 2018, le **nombre de maladies professionnelles en 2019 est en forte baisse** (- 56 %), mais le nombre maladies professionnelles ayant une indemnisation IJ ou IP est en hausse (5041, soit + 7%).

La CARSAT comptabilise **329 774 jours d'arrêt des maladies professionnelles en 2019**, +16 % par rapport à 2018.

L'**indice de fréquence** (nombre de MP avec arrêt ayant une indemnisation IJ ou IP dans l'année pour 1 000 salariés) est en hausse également : **3,2**, soit + 5 %.

A noter : les données 2020 seront présentées dans le tableau de bord suivant. Ceci étant, les données 2020 font état d'une très forte chute du nombre de maladies professionnelles, passant de 5 500 à 2 700 (- 51 %, fortement lié au contexte de la crise sanitaire Covid-19).

Répartition des maladies professionnelles en Nouvelle Aquitaine en 2019 : majoritairement des affections articulaires

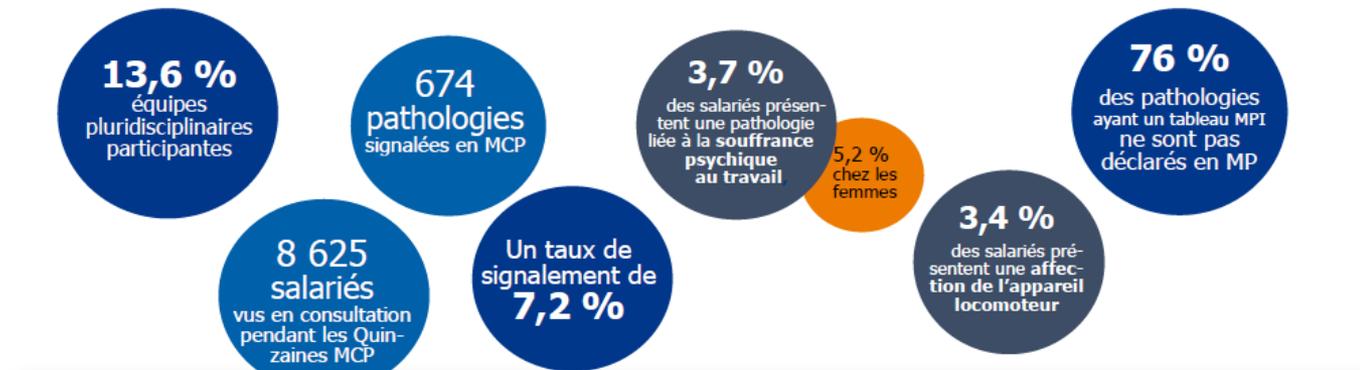


- Affections des articulations
- Affections du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle
- Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante
- Surdités professionnelles par des vibrations
- Affections du rachis lombaire provoquées
- Lésions chroniques du ménisque
- Cancer bronco-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante
- Lésions eczématiformes de mécanisme allergique
- Autres

Zoom sur le programme de surveillance des maladies à caractère professionnel en Nouvelle-Aquitaine

Ce programme s'appuie sur un réseau de médecins du travail qui signalent deux fois par an, pendant deux semaines consécutives (« les quinzaines »), tous les cas de maladie à caractère professionnel-MCP observés au cours de leurs consultations. Pour que la population de salariés vu par ces services soit représentative de la population salariée exerçant en Nouvelle-Aquitaine, des redressements sont appliqués (secteur d'activité, âge, catégorie sociale, sexe). Les données présentées sont redressées et assorti d'un intervalle de confiance de 95 %.

Les éléments clés des Quinzaines 2019 en Nouvelle-Aquitaine



- Le **taux de signalement, de 7,2 %**, était de 7,7 % en 2018. Plus de ¾ des signalements ont lieu lors des visites de pré reprise, de reprise, ou à la demande du salarié ou de l'entreprise. Il diffère selon le genre : **9,9 % pour les femmes**, contre 5,1 % pour les hommes. Il croît avec l'âge, pour atteindre **9,3 % chez les 55 ans et plus**. Les **secteurs agricoles, de l'enseignement et des activités financières et d'assurance** sont les secteurs avec le plus de signalements.
- Pendant les deux quinzaines, les médecins ont signalé **674 pathologies liés au travail**, notamment **pour moitié des affections de l'appareil locomoteur** (notamment TMS) et **37% de la souffrance psychique** (notamment dépression et burn-out).
- Pendant les deux quinzaines, 292 pathologies correspondaient à un tableau de **maladie professionnelle indemnisable, soit 44%** (ALM, allergies, trouble de l'audition), mais **les ¾ n'ont pas fait l'objet d'une déclaration, du à la méconnaissance du salarié pour 41% des cas ou en raison d'un bilan-diagnostic insuffisant**.
- Selon cette étude et les redressements nationaux et régionaux, **3,7 % des salariés présenteraient une pathologie ou des symptômes psychiques en lien avec le travail et 3,4 % une affection locomoteur**.
- Par ailleurs, **l'étude souligne que trois quart des pathologies qui pourraient être indemnisées n'ont pas fait l'objet d'une procédure de reconnaissance**, soulignant l'importance de renforcer l'information auprès des salariés sur ses droits.

Zoom sur les données du régime agricole (MSA)



Accidents du travail et maladies professionnelles – données du régime de protection sociale des professions agricoles

Départements	Nombre d'établissements 2020	Nombre de salariés 2020
16	2 444	18 536
17	3 733	29 505
24	2 209	17 570
47	2 690	26 490
33	5 712	76 742
19	1 058	8 237
23	768	2 782
87	1 110	8 044
79	2 098	17 952
86	1 644	11 123
40	2 009	26 373
64	2 588	23 199
Total	28 063	266 553

Source : MSA Nouvelle-Aquitaine, Statistiques DERS -TdB SAL définitive 2020 par département

Nombre de bénéficiaires de pensions d'invalidité au 31 dec. 2020

	Non salariés	Salariés	Total
Nouvelle-Aquitaine	2 400	5 721	8 121
France	12 486	29 784	42 270

Source : MSA Nouvelle-Aquitaine, PI@net MSA - données chiffrées du régime

Accidents du travail et maladies professionnelles en 2019 et 2020 en Nouvelle-Aquitaine

SALARIES

2020

Nbre d'accidents avec/sans arrêt ASA	Ts secteurs
NA	7 309

2019

Nbre d'accidents avec/sans arrêt ASA	Ts secteurs
NA	8 272

NON SALARIES

2020

Nombre d'ATMP avec/sans arrêt NSA	Ts secteurs
NA	2 169

2019

Nombre d'ATMP avec/sans arrêt NSA	Ts secteurs
NA	2 263

Source : MSA Nouvelle-Aquitaine, IBM Cognos - Prisme AT - survenue des accidents ASA - vision en date d'évènement

Nombre de rentes accidents du travail et maladies professionnelles en Nouvelle-Aquitaine en 2020 – Régime salarié

	Cumul annuel
Nouvelle-Aquitaine	19 388
France	91 678

Source : MSA Nouvelle-Aquitaine, SIMPAT, Cumul annuel

La prévention de la désinsertion professionnelle





Données sur les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle des deux services sociaux des CARSAT de Nouvelle-Aquitaine

Les données sur les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle sont issues de deux services sociaux distincts des CARSAT de Nouvelle-Aquitaine (Carsat Aquitaine et Carsat Centre Ouest).

CARSAT Centre-Ouest : départements des Deux-Sèvres, Vienne, Haute-Vienne, Creuse, Corrèze, Charente et Charente-Maritime.

CARSAT Aquitaine : départements des Pyrénées-Atlantiques, Landes, Lot et Garonne, Gironde et Dordogne.

Les éléments statistiques présentés sont donc sur ces deux territoires.

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) des assurés malades ou handicapés est **une mission institutionnelle de l'Assurance Maladie depuis 1945**. La PDP vise à accompagner les assurés dont l'état de santé constitue un frein au maintien en emploi. La priorité est **le maintien de l'assuré dans son entreprise à son poste de travail ou sur un autre poste**.

Lorsqu'aucune solution n'a pu être trouvée au sein de l'entreprise d'origine, l'objectif est alors d'accompagner l'assuré dans l'acceptation de cette situation et de l'orienter vers une autre activité professionnelle ou un autre secteur afin de favoriser son retour à une activité professionnelle adaptée à sa problématique de santé et prenant en compte les restrictions médicales qui en découlent.

Cela concerne : les assurés sociaux du régime général (dont les Travailleurs Indépendants depuis 2020),

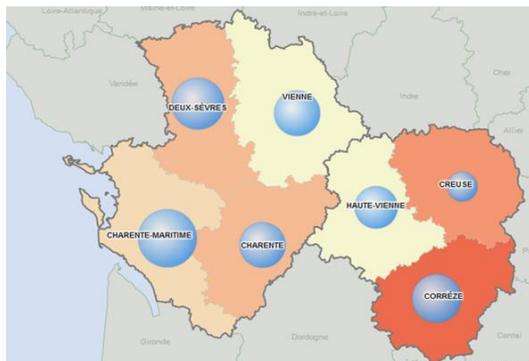
- en arrêt de travail, indemnisés au titre de la maladie, de l'accident du travail, de la maladie professionnelle ou de l'invalidité
- titulaires d'un contrat de travail lors de leur prise en charge (pour les salariés)
- confrontés à un problème de maintien dans l'emploi ou à un risque de rupture de contrat de travail du fait de leur état de santé (risque d'inaptitude).

Dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle pour la CARSAT Centre-Ouest en 2020

▶ Le Service Social Carsat Centre-Ouest a accompagné **7 978 assurés** dans le **domaine de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle** (notamment en rdv individuels, en raison de l'épidémie de covid 19).

⌘ La prise en charge de ces assurés par le Service social dure, en moyenne, **9 mois**.

Profil : des **femmes** (56%), **46/59 ans** (53%),



Nombre de personnes rencontrées dans le cadre de la PDP et le taux de bénéficiaires rapporté à la population stricto sensu régime général par département

Libellé	Nombre de bénéficiaires accompagnements individuels 2020	Tx de bénéficiaires ISAP PDP / Pop RG
Charente	1033	0,40%
Charente-Maritime	1657	0,35%
Corrèze	1175	0,70%
Creuse	467	0,60%
Deux-Sèvres	1301	0,47%
Vienne	1053	0,32%
Haute-Vienne	866	0,33%

▶ Nombre de mesures préconisées par les Cellules locales PDP de l'Assurance Maladie pour la CARSAT Centre-Ouest (Limousin, Poitou-Charentes, hors ex-Aquitaine) :

- En 2018 => 566 mesures
- En 2019 => 461 mesures
- **En 2020 => 403 mesures** (notamment bilans de compétences : 56 %).

▶ **7 246 demandes d'interventions** auprès du service social de la CARSAT Centre Ouest de l'ensemble de ses partenaires (majoritairement Assurance Maladie), dont 93 % ont fait l'objet d'une offre de service.

- CPAM – IJ 60 jours : en parallèle la requête des **assurés en arrêt de travail de plus de 60 jours** a permis de recevoir **18 512 signalements** associés à une offre de service.
- Service médical : les Echelons Locaux du Service Médical (ELSM) ont adressé **2 013 signalements** au Service social (+ 16 % depuis 2019).

Dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle pour la CARSAT Aquitaine en 2020

▶ En 2020, le Service Social Carsat Aquitaine a accompagné **8 306 assurés** dans le **domaine de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle** (baisse générale de - 15,6% par rapport à 2019 : de -30% pour le Lot-et-Garonne à -5% pour Bayonne, excepté pour les Landes où il reste stable à +0,3 %).

- Plus de **33 135 entretiens individuels** ont été conduits par les assistants de service social (-2,9 % par rapport à 2019).
- La **PDP représente 52 % des interventions** (21% bénéficiaires sorties d'hospitalisation, 19% accès aux soins, 8 % « Bien vieillir »).

▶ Nombre de mesures préconisées par les Cellules locales PDP de l'Assurance Maladie pour la CARSAT Aquitaine :

- En 2019 => 558 mesures
- **En 2020 => 1 030 mesures**, notamment des actions de remobilisation et formations pendant l'arrêt de travail : bilan de compétence, remise à niveau, formation qualifiante (90 %).

▶ **3 099 assurés** ont été **signalés par le Service Médical** au Service Social de la CARSAT Aquitaine en 2020.

Le nombre de signalements a légèrement diminué de 2 % entre 2019 et 2020, après une augmentation entre 2018 et 2019 (+26.4%). Une forte diminution est constatée pour la Gironde (-16,5%) et le Lot-et-Garonne (-77,4%).

Zoom sur l'évaluation de la CARSAT de l'impact de l'intervention dans le cadre de l'offre PDP - sur 2 231 accompagnements clôturés en 2020 :

- **23,4 %** - 522 assurés, ont été **maintenus en emploi** : 86% dans leur entreprise, dont plus de 7 sur 10 sont maintenus sur le même poste, 14 % dans une autre entreprise en CDI, CDD, intérim ou comme entrepreneur.
- **11,8 %** - 263 assurés sont **maintenus sur le marché du travail** : 38% comme demandeur d'emploi, 38% en formation professionnelle, 24% pris en charge par des partenaires chargés d'insertion.
- **40,6 %** - 905 assurés sont **sortis du marché du travail avec une solution sociale** : 56% bénéficiaires d'indemnités Pôle emploi, RSA, AAH, 39% bénéficiaires d'une pension d'invalidité, 4,5% bénéficiaires d'une pension retraite, 0,5% bénéficiaires d'une rente AT/MP.
- **541 interventions PDP, soit 24,2 % ont été interrompues** : 60,5% en lien avec l'état de santé, 39% à l'initiative de l'assuré, 0,5% pour décès de l'assuré.

Les maintiens dans l'emploi des Cap Emploi



Plus de 2 000 maintiens dans l'emploi par les Cap Emploi en 2020 en Nouvelle-Aquitaine

2 181 maintiens

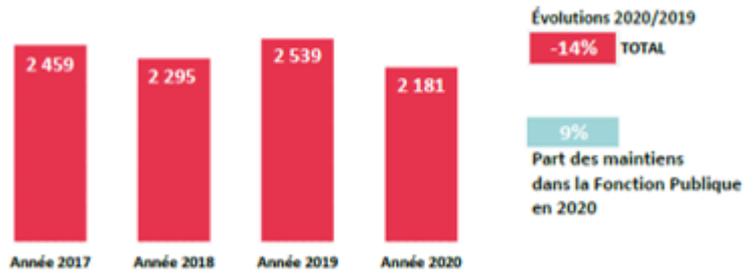
sur 2 278 parcours clos en 2020, soit **un taux de maintien de 95,7 %** (part des maintiens réussis sur l'ensemble des parcours clos sur la période hors cause exogènes : déménagements, décès, etc.).

Au niveau national, 92 % des maintiens aboutissant à une solution sont en baisse en 2020. En raison, une baisse des signalements, peut être en lien avec le télétravail lié à la crise sanitaire Covid-19, alors que les employeurs ont également la nécessité d'aménager les postes en télétravail.

- La part des **signalements des services de santé au travail** est de **39 %**
- La part des **signalements effectués par les employeurs** est de **21 %**
- La part des **signalements effectués par les personnes** est de **17 %**.



ÉVOLUTION DU NOMBRE DE MAINTIENS DANS L'EMPLOI DANS LA RÉGION



4 235

Salariés agents de la fonction publique et travailleurs Indépendants accompagnés pour un maintien dans l'emploi en 2020

Profil des personnes maintenues dans l'emploi en Nouvelle-Aquitaine



Profil des entreprises

(sur l'ensemble des maintiens du secteur privé)



Données détaillées par département en annexe 14



6

L'orientation professionnelle,
l'accès à la formation
professionnelle, à la qualification,
et la VAE



L'orientation



Le conseil en évolution professionnelle en Nouvelle-Aquitaine

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

Les données sur le CEP, qui concernent le public en situation de handicap ou non, sont encore rares.

Nous ne disposons aujourd'hui que de premières données issues de l'opérateur Cap Emploi, sur les CEP réalisés en 2020 au niveau national et des premiers éléments de [Transition Pro](#) Nouvelle-Aquitaine (ex. Fongecif).

En 2020, 2 370 dossiers de projets de transition professionnelle ont été **traités** par **Transitions Pro Nouvelle-Aquitaine** dont **1 421 financés** (60 %) Toutes les données des dispositifs PTP et Démissionnaires ont été fournies par Transitions Pro Nouvelle-Aquitaine. Une **faible part de salariés sont identifiés comme handicapés : 7 %, soit 166 dossiers.**

Par ailleurs, **1 086 dossiers démissionnaires** ont été financés, dont **2,5 % concernaient des personnes en situation de handicap.**

Au niveau national, [Cheops](#) (réseau des Cap Emploi) fait état de 14 620 CEP délivrés en 2020.

Les Cap Emploi sont opérateurs du CEP, y compris pour les salariés, depuis 2018 et l'activité de conseil en évolution professionnelle a progressé de 13 % en 2020.



Les décisions d'orientations des adultes (hors RQTH) par les MDPH en Nouvelle-Aquitaine en 2018

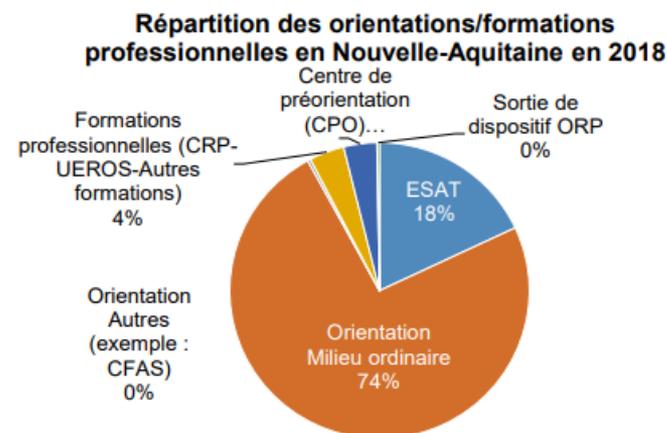
Les demandes relatives à l'emploi et à l'orientation professionnelle constituent une activité importante des MDPH. Les **orientations « marché du travail »** représentent **74 %** des Orientations professionnelles – ORP. Les **orientations en milieu protégé** représentent **18 %** et les **formations professionnelles (y.c. CPO)** **8 %**.

Répartition des accords liés à l'orientation et à la formation professionnelle en 2018

	ESAT	Orientation en milieu ordinaire	Orientations Autres (CFAS etc...)	Formation professionnelle (CRP-UEROS-Autres)	Centre de pré orientation (CPO)	Total
16	16 %	78 %	0	3 %	2 %	100 %
17	31 %	61 %	1 %	2 %	5 %	100 %
19	12 %↘	85 %↗	0	3 %↘	0	100 %
23	24 %	70 %	0	5 %	1 %	100 %
24	36 %	47 %	5 %	8 %	4 %	100 %
33	20 %	72 %	0	3 %	5 %	100 %
40	8 %↘	86 %↗	0	4 %	1 %	100 %
47	27 %↗	58 %↘	4 %↗	11 %↗	0	100 %
64	24 %	57 %	0	8 %	11 %	100 %
79	16 %	81 %	0	1 %	2 %	100 %
86	12 %	86 %	0	1 %	0	100 %
87	16 %	71 %	0	7 %	5 %	100 %

Source : CREA Nouvelle-Aquitaine – exploitation des données CNSA-Rapports d'activité MDPH 2018 « L'activité des MDPH de Nouvelle-Aquitaine ne 2018 », RAS Nouvelle-Aquitaine, CREA Nouvelle-Aquitaine

La Corrèze et les Landes enregistrent une baisse des accords d'orientation en ESAT, contre une hausse en milieu ordinaire, contrairement au Lot et Garonne.



Source : CREA Nouvelle-Aquitaine – exploitation des données CNSA-Rapports d'activité MDPH 2018 « L'activité des MDPH de Nouvelle-Aquitaine ne 2018 », RAS Nouvelle-Aquitaine, CREA Nouvelle-Aquitaine

L'offre d'accompagnement médico-social en Nouvelle-Aquitaine

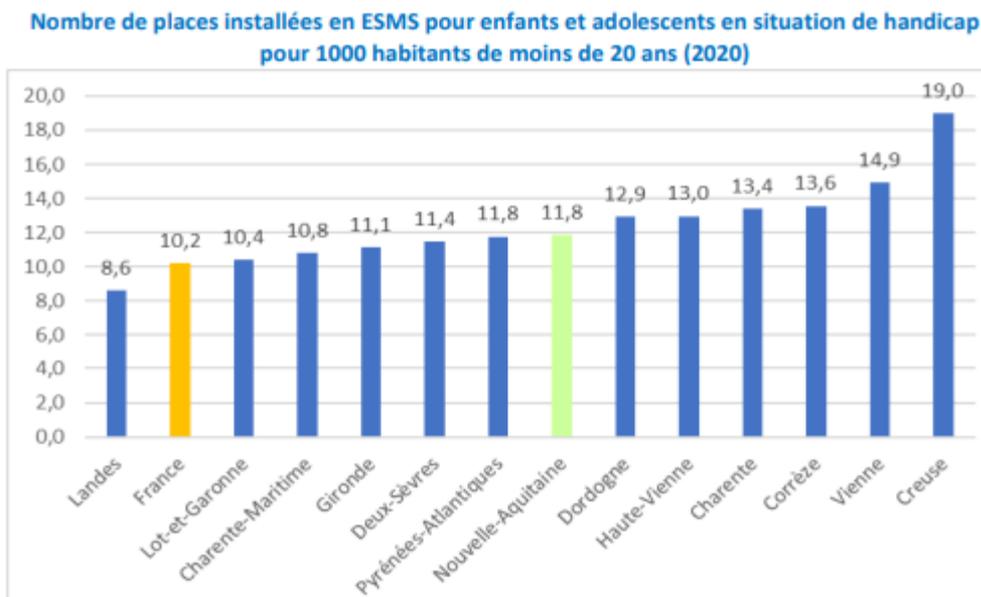
En 2019, les MDPH de Nouvelle-Aquitaine ont réalisé :

- **9 800 orientations vers les ESMS-établissements et services médico-sociaux- pour enfants et adolescents** , soit 7,6 orientations pour 1000 habitants de moins de 20 ans, à part quasi égale entre SESSAD et établissements.
- **11 800 orientations vers des ESMS pour adultes** , soit 4 orientations pour 1000 habitants de 20 à 59 ans, à part quasi égale entre services et établissements

Sources : Handidonnées, CREAI et ARS, CNSA, rapports d'activité normalisés des MDPH 2019

-> En 2020, la Nouvelle-Aquitaine comptait **15 319 places installées dans les ESMS pour enfants et adolescents en situation de handicap** dont **5 063 en SESSAD** (Service d'éducation spéciale et de soins à domicile), soit un taux global d'équipement de **11,8 places pour 1000 habitants de moins de 20 ans**.

Entre 2017 et 2020, en Nouvelle-Aquitaine, la capacité d'accueil en ESMS pour les enfants et adolescents a augmenté de près de 400 places (créées *ex nihilo* ou par transformation), soit une évolution de 2,6 %.



Formation professionnelle initiale et continue



L'alternance en Nouvelle-Aquitaine

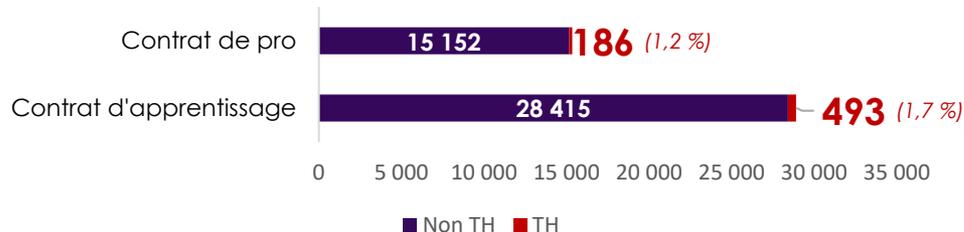
L'alternance en Nouvelle-Aquitaine en 2019 : 1,5 % des contrats signés par des personnes en situation de handicap

Précautions de lecture : les données sont déclaratives et certainement sous-estimées. L'analyse est réalisée sur les contrats pour lesquels nous avons l'information concernant la situation relative au handicap.

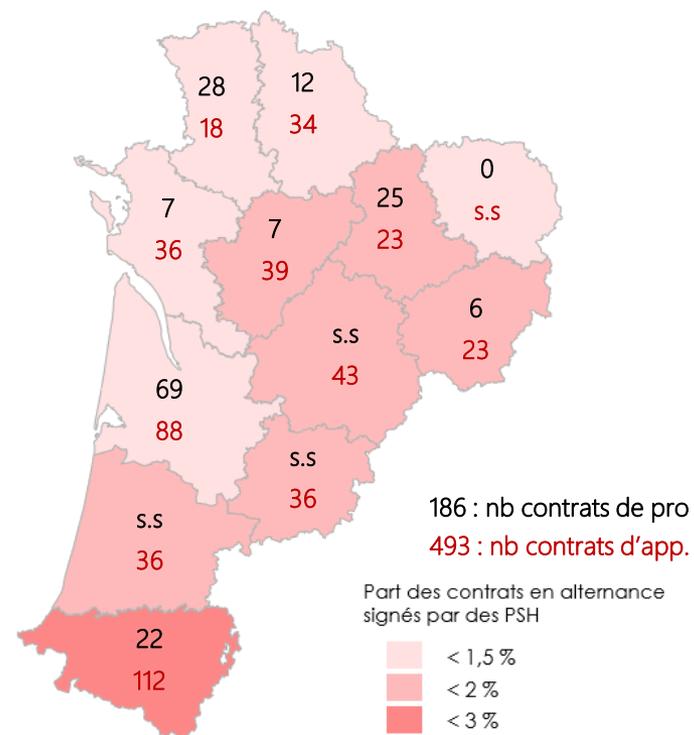


679 des 44 246 contrats d'alternance en Nouvelle-Aquitaine en 2019 sont signés par des personnes en situation de handicap, soit **1,5 % des contrats signés en 2019**.

Part des personnes déclarées handicapées par type de contrats d'alternance



Nombre et part des personnes déclarées handicapées dans les contrats d'alternance, par département



L'alternance en Nouvelle-Aquitaine en 2019 : une baisse du nombre de contrats d'alternance signés par les personnes handicapées

Entre 2018 et 2019, le **nombre global de contrats d'alternance signés a augmenté de 2,2 %**, tandis que le **nombre de contrats d'alternance signés par des personnes en situation de handicap a reculé de 4,8 %** :

	Contrats d'apprentissage		Contrat de professionnalisation		Total	
	Handicap	Total	Handicap	Total	Handicap	Total
2019	493	28937	186	15338	679	44275
2018	515	26433	198	16870	713	43303
Evolution	-4,3%	9,5%	-6,1%	-9,1%	-4,8%	2,2%

Alors que les contrats en alternance augmentent de 2,2%, ceux destinés aux BOETH baissent de près de 5 % entre 2018 et 2019. Cependant, les contrats d'alternance en Nouvelle-Aquitaine signés par des personnes en situation de handicap ne représentent qu'1,5 % des contrats signés. Cette **baisse concerne en volume 22 contrats d'apprentissage de personne en situation de handicap** sur l'année, et **12 contrats de professionnalisation**.

A noter, le taux de croissance annuel moyen depuis 2017 est de + 0,5 % pour les contrats d'apprentissage et +5,8 % pour les contrats de professionnalisation, malgré la baisse entre 2018 et 2019 (volumes faibles).

Précautions de lecture : les données sont déclaratives et certainement sous-estimées. L'analyse est réalisée sur les contrats pour lesquels nous avons l'information concernant la situation relative au handicap.

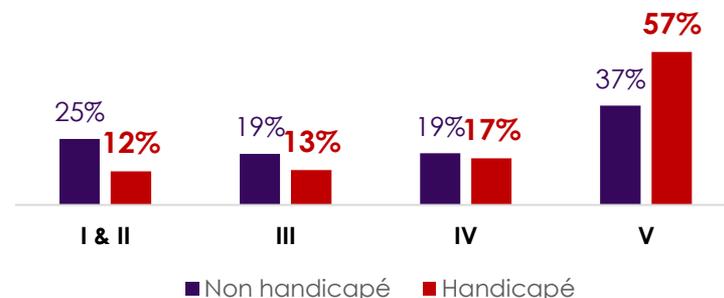
L'alternance en Nouvelle-Aquitaine en 2019 : profil des bénéficiaires déclarant un handicap

▶ **38 %** de femmes
(38 % tout public)

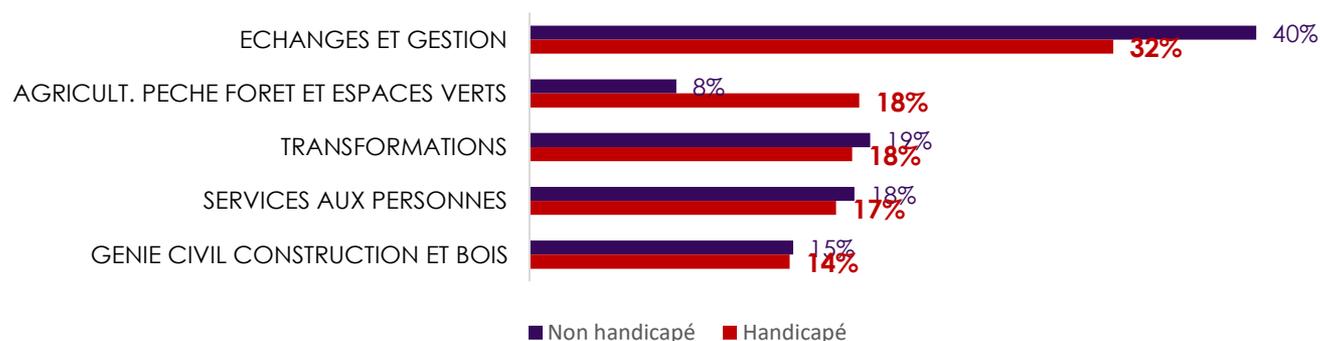
▶ **95 %** résident et travaillent en Nouvelle-Aquitaine
(92 % tout public)

▶ **25 %** des contrats préparés visent les niveaux supérieurs – 5,6 et 7
(43 % tout public)

▶ **26,5 ans** : âge moyen à l'entrée dans le dispositif
(21 ans tout public)



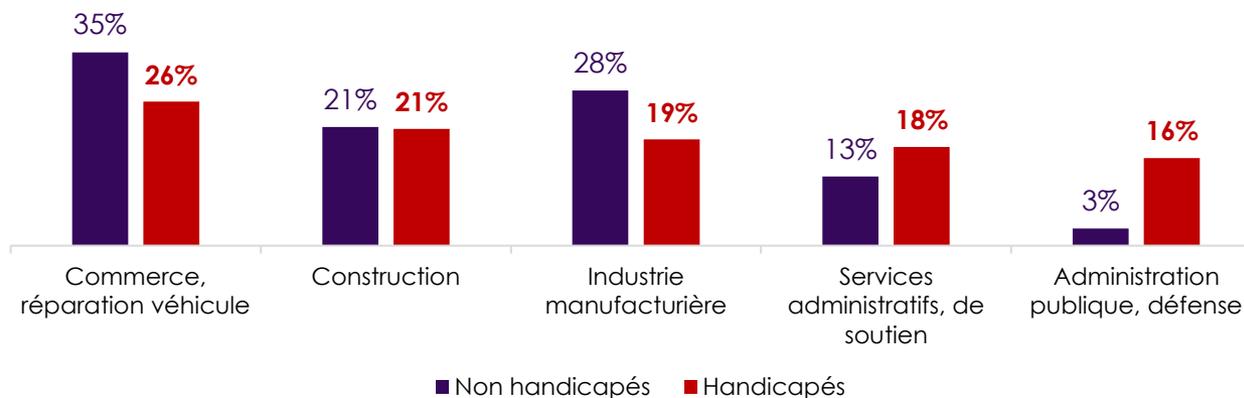
▶ 77 % des alternants déclarant un handicap dans **5 domaines de formations** (formations préparées)



Précautions de lecture : les données sont déclaratives et certainement sous-estimées. L'analyse est réalisée sur les contrats pour lesquels nous avons l'information concernant la situation relative au handicap.

L'alternance en Nouvelle-Aquitaine en 2019 : les employeurs des alternants en situation de handicap

Top 5 des secteurs employeurs des alternants déclarant un handicap



► **63 %** des contrats d'alternance signés par des personnes en situation de handicap le sont dans des **entreprises de – de 20 salariés**.

Source : Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, Bilan année 2019, Nouvelle-Aquitaine (janvier 2020. Données ARIANE-Directe, traitement : Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine.

Précautions de lecture : les données sont déclaratives et certainement sous-estimées. L'analyse est réalisée sur les contrats pour lesquels nous avons l'information concernant la situation relative au handicap.

Zoom sur les apprentis sans contrat * :

Au 12 janvier 2021, **35 personnes** déclarant un handicap sont dans le dispositif d'apprentis sans contrat. Ils représentent **1,8 % des apprentis sans contrat** à cette même date. Ils sont encore 25 au 15 mars 2021 (soit 2,3 %).

* Les personnes qui souhaitent faire une formation par apprentissage doivent conclure un contrat d'apprentissage avec un employeur. Ce contrat peut être conclu tout au long de l'année, mais la date de début de la formation en CFA ne peut pas être postérieure de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat dans l'entreprise. Cette date doit être mentionnée au contrat. Cependant les jeunes qui n'ont pas encore trouvé un employeur peuvent débuter leur formation au CFA durant 3 mois maximum. Cette possibilité est ouverte aux jeunes de 16 à 29 ans révolus et aux jeunes de 15 ans qui ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire.

NB : Un dispositif temporaire portant cette période à 6 mois a été mis en place pour ceux qui ont commencé leur formation au second semestre 2020 (voir plus bas).

Le projet professionnel des jeunes sans contrat qui souhaitent démarrer leur formation, doit être clairement établi. Ils doivent être prêts à conclure un contrat d'apprentissage. A défaut, la validation de leur projet peut notamment s'effectuer en prépa-apprentissage.

Zoom sur les 371 contrats en alternance aidés par l'AGEFIPH en 2020

En 2020, **306 contrats d'apprentissage** et **65 contrats de professionnalisation** ont été **signés et aidés par l'Agefiph (contre 298 et 113 en 2019)** : aide financière de l'Agefiph afin d'encourager l'employeur privé à recruter une personne en situation de handicap en contrat d'alternance. Cette aide peut s'élever jusqu'à 3 000 €, en fonction de la durée du contrat (minimum de 6 mois).

Les contrats en alternance aidés par l'AGEEFIPH en 2020
en Nouvelle-Aquitaine

	Nb contrats d'apprentissage	Nb contrats de professionnalisation
NATIONAL	2 515	1 040
REGION	306	65
16-Charente	15	8
17-Charente-Maritime	24	3
19-Corrèze	26	1
23-Creuse	4	1
24-Dordogne	36	3
33-Gironde	61	26
40-Landes	15	1
47-Lot-et-Garonne	28	0
64-Pyrénées-Atlantiques	39	8
79-Deux-Sèvres	18	3
86-Vienne	18	6
87-Haute-Vienne	22	5

Formation professionnelle initiale et continue



Le Service public régional de formation à destination des demandeurs d'emploi - SPRF



Service public régional de formation (SPRF) : Candidatures (Rafael) et entrées en formation (données région)

La Région Nouvelle-Aquitaine finance pour les demandeurs d'emploi des parcours qualifiants adaptés à leurs talents, à leurs attentes et à la réalité des besoins de l'économie. La politique de formation professionnelle vise :

- Le développement de l'accès à la formation pour une qualification souhaitée et efficace qui mène à l'emploi, et visant l'élévation du niveau de qualification et de compétences des néo-aquitains,
- L'égalité des chances, pour que chacun puisse choisir son orientation, exprimer ses potentialités et ses compétences, accéder à une qualification et trouver un emploi, en facilitant la construction de parcours de formation,
- L'égalité et l'équilibre des territoires, pour garantir l'accès à tous aux droits fondamentaux dans le domaine de l'emploi, de l'éducation, de la formation quelle que soit son origine géographique ou sociale.

Le SPRF élaboré suite à une analyse des besoins, comporte des actions financées dans le cadre de subventions, d'habilitations de service public ou de marchés publics : HSP Socle de compétences, HSP 1er niveau de qualification, marchés Amorces de parcours, PRF qualifiant...

Les actions de formation financées par la Région Nouvelle-Aquitaine sont consultables et prescriptibles sur la base de données RAFAEL de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine.

A noter : lorsque l'on parle de candidatures, il s'agit des données de l'outil Rafael, base de données de l'offre de formation de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, qui comporte donc les formations courtes de l'Agefiph, les POEC (de Pôle Emploi), etc.

Les données sur les entrées en formation du SPRF sont issus de l'outil de la Région Nouvelle-Aquitaine (EOS et SIP), il ne s'agit donc que des dispositifs de la Région (hors Agefiph, Pôle Emploi) et les données sont en GFE.

Plus de 8 700 candidatures des personnes handicapées sur l'offre de formation à destination des demandeurs d'emploi en 2020 – SPRF et formations courtes Agefiph(Rafael)

Pour 2020 : on comptabilise **8 771 candidatures**, enregistrées pour des demandeurs d'emploi **présentant une RQTH ou autre titres OETH**, soit **13,7 %** des candidatures

45 % effectuées par Cap emploi

43 % effectuées par Pôle emploi

8 % effectuées par les missions locales

A noter : **hors formations courtes Agefiph** (formations spécifiques pour ce public), on comptabilise 7 241 candidatures de demandeurs d'emploi présentant une RQTH ou autre titres OETH, soit **11,6 % des candidatures**.

Pôle emploi et Cap emploi sont logiquement **les principaux prescripteurs** de formation pour les candidatures des demandeurs d'emploi présentant une RQTH (ou autres OETH).

Nombre de prescriptions, par prescripteurs et par département au lieu de formation

Départements (au lieu de formation)	16	17	19	23	24	33	40	47	64	79	86	87	Total
Prescripteurs													
Cap Emploi	186	275	132	54	465	864	284	495	561	236	141	263	3 956
Pôle Emploi	258	255	234	79	175	1107	283	166	539	208	255	223	3 782
Mission Locale	31	50	22	11	32	256	34	35	94	36	55	25	681
Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi	s.s	8	s.s		16	73	5	20	33	s.s	s.s	8	170
Conseil Départemental	s.s	s.s	s.s	s.s	s.s	17	9	s.s	28	16	5	7	93
Insertion par l'Activité Economique	s.s	s.s	s.s	s.s	s.s	s.s		7	s.s	s.s	4	18	47
Plateforme accueil éval. orientation suivi						22		14					36
Opérateur de Compétences	s.s	s.s											s.s
CI droits des Femmes et des Familles		s.s											s.s
Total général	482	596	391	150	690	2 342	615	738	1258	502	463	544	8 771

s.s = secret statistique.

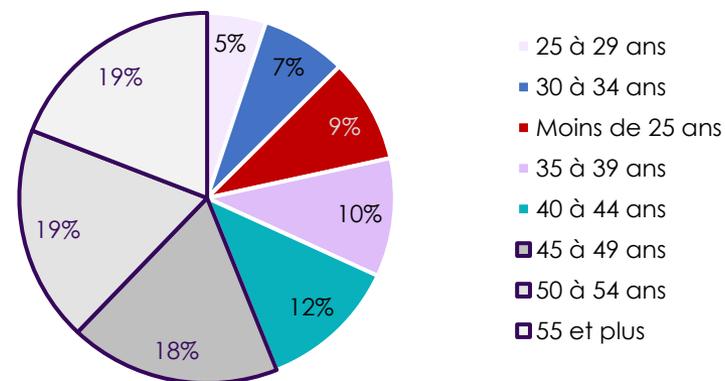
Caractéristiques des candidatures des personnes handicapées sur l'offre de formation à destination des demandeurs d'emploi – SPRF (Rafael)

- Les candidatures de demandeurs d'emploi présentant une RQTH à une session de formation sont des **femmes dans 51 % des cas** (contre 47 % non RQTH).

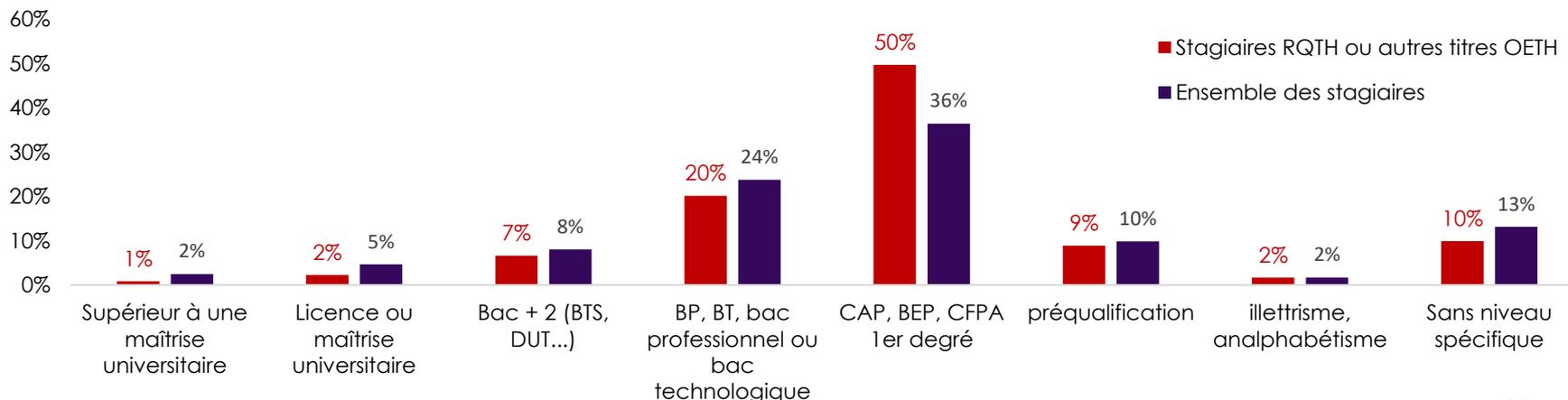
- **Une moyenne d'âge des candidatures RQTH plus élevée : 56 % plus de 45 ans**, alors que cette tranche d'âge ne représente que 27 % de l'ensemble des stagiaires.

- Leurs niveaux d'étude sont dans la **moitié des cas de niveau CAP, BEP, CFPA 1er degré** (36 % de l'ensemble des candidatures).

Répartition des 8 771 candidatures de demandeurs d'emploi présentant une RQTH par tranche d'âges

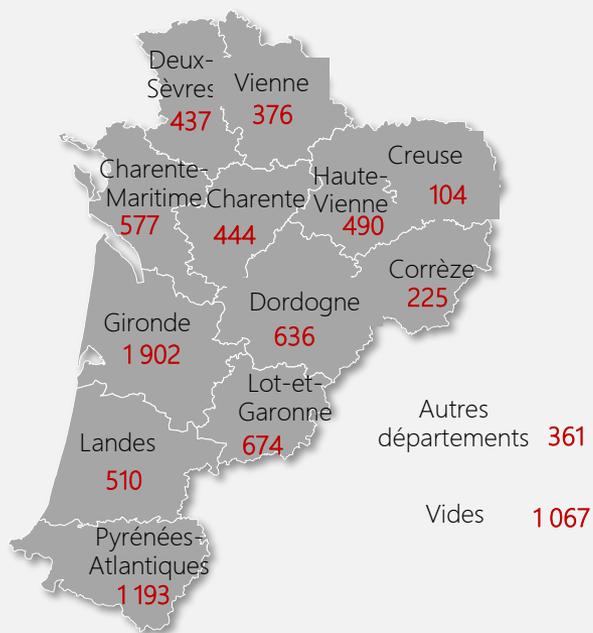


Répartition des candidatures selon les niveaux d'étude



Caractéristiques des candidatures des personnes handicapées sur l'offre de formation à destination des demandeurs d'emploi – SPRF et formations courtes Agefiph (Rafael)

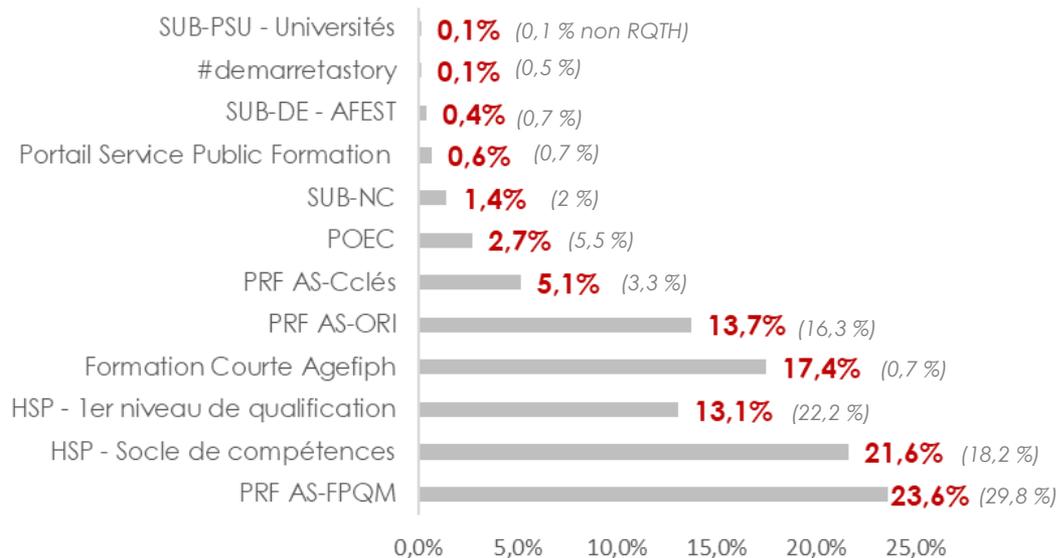
Répartition des 8 771 candidatures en fonction du département d'origine des candidats



Les candidatures des personnes en situation de handicap le sont principalement sur les dispositifs :

- 24 % sur les dispositifs **PRF AS-FPQM** (contre 30 % non RQTH)
- 22 % sur les dispositifs **HSP socle** (contre 18 % non RQTH),
- 17 % sur les **formations courtes Agefiph**,
- 14 % sur les dispositifs **PRF AS Orientation** (contre 18 % non RQTH).

Répartition des 8 771 candidatures en fonction des dispositifs



Note de lecture : 23,6 % des candidatures de personnes en situation de handicap le sont sur le dispositif PRF AS-FPQM, contre 29,8 % des candidatures des personnes sans reconnaissance de handicap.

Les candidatures de personnes avec une RQTH plus souvent pour des formations non certifiantes (SPRF et formations courtes Agefiph)

Les candidatures des personnes en situation de handicap s'orientent plus souvent sur des formations non certifiantes (68 %, contre 51 % des personnes sans RQTH).

Près de **32 % des candidatures** enregistrées pour des demandeurs d'emploi **présentant une RQTH sur des formations certifiantes, dont 23 % sur des formations qualifiantes** (contre 49 % des stagiaires sans RQTH, dont 36 % qualifiantes).

Répartition des candidatures SPRF 2020 par type de formation

	Formations certifiantes			Formations non certifiantes	Total
	Non qualifiant	Qualifiant	Ensemble formations certifiantes (qualifiantes ou non)		
Candidatures SPRF des personnes non RQTH	13%	36%	49%	51%	100%
Candidatures SPRF des personnes RQTH	9%	23%	32%	68%	100%
Moyenne ensemble candidatures	13%	34%	47%	53%	100%

Certifiant = Formation avec code certifinfo associé :

-> Qualifiant : avec niveau de formation / Non qualifiant : sans niveau spécifique.

Non certifiant = Formations suivies sans code certifinfo associé.

A noter : si on regarde les éléments hors formations courtes Agefiph (formations spécifiques pour le public en situation de handicap), on observe que l'analyse reste la même et près de 39 % des candidatures enregistrées pour des demandeurs d'emploi présentant une RQTH sur des formations certifiantes, dont 28 % sur des formations qualifiantes (contre 49 % des stagiaires sans RQTH, dont 36 % qualifiantes).

Zoom sur les mesures par type de formations

Candidatures par mesures	Certifiant	Non certifiant
Formation Courte Agefiph	0	1940
Public sans RQTH ou autre titre BOETH renseigné		410
<i>Avec RQTH</i>		<i>1530</i>
HSP - 1er niveau de qualification	13225	165
Tout public	12090	155
<i>Avec RQTH</i>	<i>1135</i>	<i>10</i>
HSP - Socle de compétences	0	11933
Tout public		10036
<i>Avec RQTH</i>		<i>1897</i>
POEC	2124	1126
Tout public	1957	1055
<i>Avec RQTH</i>	<i>167</i>	<i>71</i>
Portail Service Public Formation	0	447
Tout public		391
<i>Avec RQTH</i>		<i>56</i>
PRF AS-Cclés	0	2270
Tout public		1819
<i>Avec RQTH</i>		<i>451</i>
PRF AS-FPQM	13766	4745
Tout public	12309	4131
<i>Avec RQTH</i>	<i>1457</i>	<i>614</i>
PRF AS-ORI	0	10184
Tout public		8983
<i>Avec RQTH</i>		<i>1201</i>
SUB-DE - AFEST	238	180
Tout public	212	172
<i>Avec RQTH</i>	<i>26</i>	<i>8</i>
SUB-NC	519	894
Tout public	493	798
<i>Avec RQTH</i>	<i>26</i>	<i>96</i>
Autres	173	280
Tout public	159	268
<i>Avec RQTH</i>	<i>14</i>	<i>12</i>

Les candidatures SPRF des demandeurs d'emplois RQTH par domaine de formation

Grand domaine de formation	Ensemble	Dont	
		certifiant	Non certifiant
Développement des compétences	60%		
Production industrielle, transport, logistique	10%	97 %	3 %
Vie et gestion des organisations	6%	67 %	33 %
Sciences humaines, économie, droit, langues	4%	14 %	86 %
Santé, social, sécurité	3%	87 %	13 %
Commerce, marketing, finance	3%	90 %	10 %
Technologies de l'information et de la communication, arts	3%	49 %	51 %
Génie civil, construction	2%	-	-
Sport, loisirs, tourisme	2%	-	-
Agriculture, environnement	2%	-	-
Transformation matière produit	2%	-	-
Énergie, électricité	2%	-	-
Mécanique, électronique	1%	-	-
Logiciels/Outils/Applications/Services	1%	-	-
Sciences	0%	-	-

-> Majoritairement du HSP Socle pour le non certifiant (et PRF AS-FPQM pour le certifiant).

Parcours d'accès à la formation SPRF des demandeurs d'emplois RQTH en 2020

**Parcours d'accès à la formation par dispositif (hors HSP) des personnes en situation de handicap
et
comparaison du taux de sélectivité public handicapé (RQTH + autre titre OETH)/non handicapé**

	Candidatures validées et transmises	Convoqués	Présents	Retenus	Tx de sélectivité	Tx de sélectivité non handicapés
Marchés publics	3 355	2 782	2 316	1 434	62%	67%
PRF AS-FPQM *	1 844	1 519	1 302	773	59%	68%
PRF AS-ORI	1 104	914	727	479	66%	69%
PRF AS-Cclés	407	349	287	182	63%	55%
Formation Courte Agefiph	1 380	1 144	1 025	649	63%	64%
POEC	180	93	78	23	29%	43%
Actions subventionnées	151	129	116	97	84%	78%
Portail Service Public Formation	51	47	46	30	65%	62%
Prépa Apprentissage	11	3	3	0	-	76%
Passeport Mobilité Formation Professionnelle	1	1	1	0	-	63%

Taux de sélectivité = nombre de retenus par l'organisme de formation/nombre de présents à la convocation

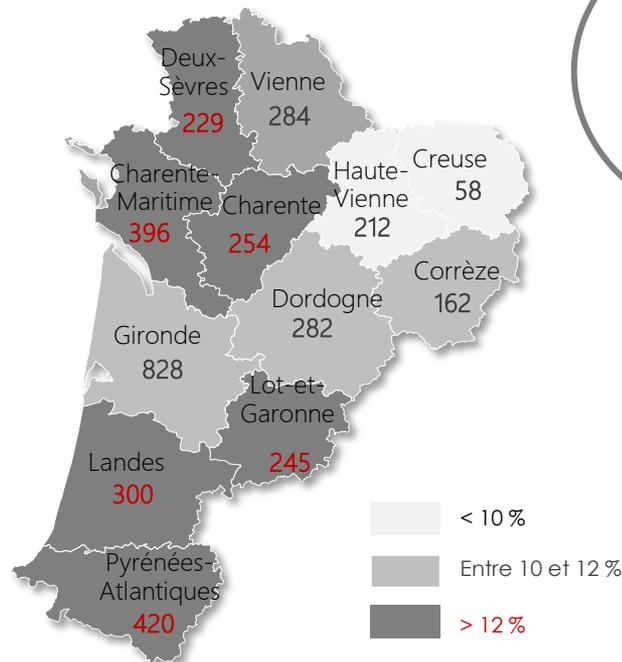
* Note de lecture : 1 844 candidatures de personnes en situation de handicap sur le PRF AS-FPQM ont été validées et transmises à un organisme de formation et 1 519 candidats ont été convoqués à un entretien. Parmi eux, 1 302 se sont présentés et 773 ont été retenus par l'organisme de formation, pour un taux de sélectivité de 59 % (nombre de candidats retenus par l'organisme de formation/nombre de candidats présents à la convocation) . Concernant les personnes sans handicap, ce taux de sélectivité se situe 68 %.

Profils des 3 670 demandeurs d'emploi en situation de handicap entrants en formation SPRF en 2020 (données Région)

3 670, soit 12 % des entrants en formation ont une RQTH ou autre titre OETH.

Nombre et part des entrants en formation avec une RQTH ou autre titre OETH par département

Note de lecture : En Haute Vienne, 212 entrants en formation ont une RQTH ou autre titre OETH et ils représentent moins de 10 % des entrants en formation (9,2 %).
A l'inverse, en Lot et Garonne, les entrants en formation RQTH sont 245 mais représentent plus de 12 % des entrants en formation (13,1%) .



En 2019 : 3 825 demandeurs d'emploi en situation de handicap, soit 11 %.

En 2018 : 13 % (données globales non diffusables).

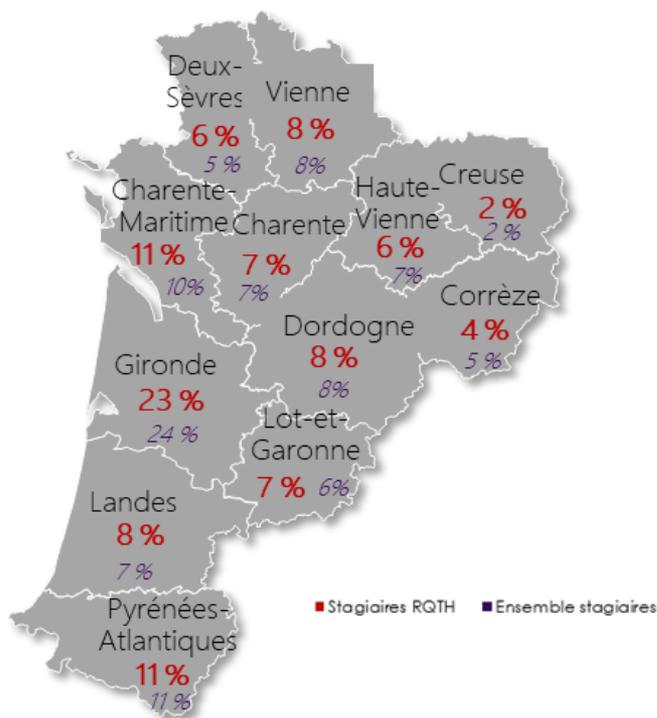
Données transitoires avant adoption d'un système d'informations unique

Profil des stagiaires en situation de handicap :

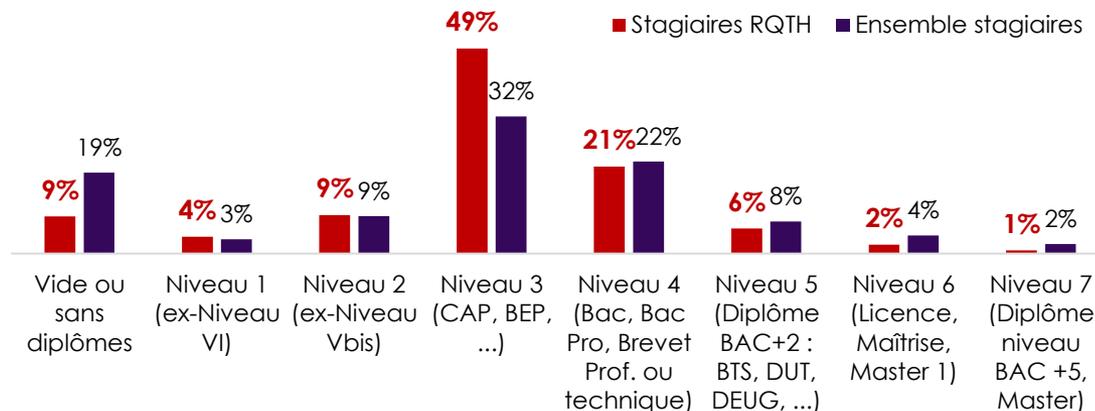
- Les stagiaires en situation de handicap **sont plus âgés** : 50 % des stagiaires présentant une RQTH ou autre OETH ont plus de 45 ans lors de leur entrée en formation (contre 25 % de l'ensemble des stagiaires).
- 51 % sont des **femmes** (46 % de l'ensemble des stagiaires).
- 5 % des stagiaires RQTH sont bénéficiaires du RSA (7 % sur l'ensemble des stagiaires).

Profils des 3 670 demandeurs d'emploi en situation de handicap entrants en formation SPRF en 2020 (données Région)

Une répartition départementale des stagiaires RQTH comparable à celle de l'ensemble des stagiaires (département de formation)



Comparaison des niveau d'entrées en formation



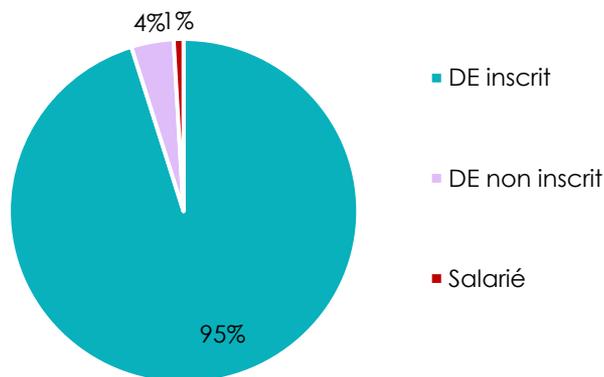
Les **entrants en formation possédant une RQTH** ont **un niveau plus bas** : principalement un diplôme de niveau 3 – 49 % (17 points de plus que l'ensemble des stagiaires). Viennent ensuite ceux avec un niveau 4 – 21 %.

Le taux d'entrants en formation ayant un diplôme supérieur au bac (niveau 4) est supérieur sur l'ensemble des stagiaires (14 %) que sur les stagiaires RQTH (9 %).

Note de lecture : Les stagiaires RQTH suivent une formation en Gironde pour 23 % d'entre eux. Les stagiaires sans RQTH suivent une formation en Gironde pour 24 % d'entre eux.

Profils des 3 670 demandeurs d'emploi en situation de handicap entrants en formation SPRF en 2020 (données Région)

Répartition des stagiaires RQTH en fonction des statuts déclarés lors de l'entrée en formation



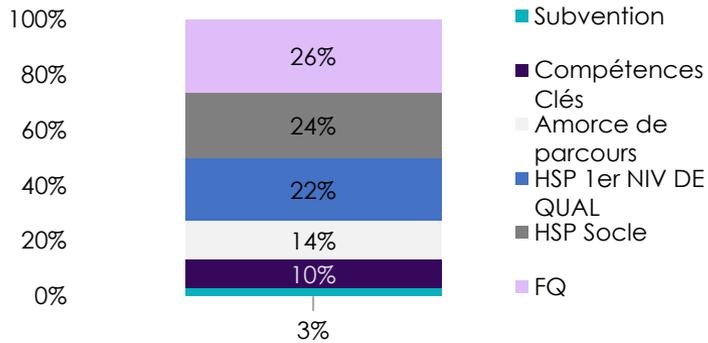
Les stagiaires RQTH sont plus souvent **demandeurs d'emploi inscrits que l'ensemble des stagiaires** (95 % contre 82 %) et leurs statuts sont renseignés dans 100% des cas (8% de non-renseigné dans l'ensemble des stagiaires).

Prescripteurs	Stagiaires RQTH	ENSEMBLE STAGIAIRES
CAP EMPLOI	39,37%	4,92%
CD	1,28%	2,11%
MISSION LOCALE	8,07%	18,45%
PLIE	1,80%	2,37%
POLE EMPLOI	41,25%	58,81%
Région	0,49%	1,05%
autre	3,95%	1,93%
(vide)	3,79%	10,37%
Total général	100,00%	100,00%

Les **prescripteurs** sont **principalement Pôle emploi et Cap emploi** ; respectivement 41 % et 39 % des cas (59 et 5 % sur l'ensemble des stagiaires).

Typologie des formations sollicitées par les 3 670 stagiaires entrés en formation en 2020 possédant une RQTH ou autre OETH (Région)

Répartition des 3 670 stagiaires RQTH en formation par programme



Entrées en formation par programmes et statut lié à la reconnaissance du handicap

	STAGIAIRES RQTH	ENSEMBLE STAGIAIRES
Amorce de parcours	14,2%	13,0%
Compétences Clés	10,2%	6,3%
F.Q	26,3%	35,3%
HSP 1er NIV DE QUAL	22,5%	25,4%
HSP Socle	23,8%	15,6%
Subvention	3,1%	4,4%
Total général	100%	100%

Les stagiaires RQTH sont **moins présents dans les formations qualifiantes et 1er niveau de qualification** :

Les stagiaires RQTH font en premier lieu appel au fond de qualification (FQ) pour financer leurs formations, puis le HSP socle et le HSP 1^{er} niveau de qualification (-9 points sur le F.Q).

Les **stagiaires RQTH sont sur représentés dans les domaines** de formations - GFE : **tertiaire, commerce, formations générales, et généralistes, aide à l'insertion sociale et professionnelle.**

Ils sont **sous-représentés** notamment dans les domaines : agriculture, bâtiment, manutention, transports.

A noter, 20 % des GFE des stagiaires ne sont pas renseignés.

Les durées de formation par dispositifs pour les stagiaires entrés en formation du PRF en 2020 (Région)

En moyenne, les écarts de volumes horaires ne sont pas conséquents, puisqu'on observe 19 heures d'écart entre l'ensemble des stagiaires et les stagiaires RQTH.

A noter, cet écart de durée est un peu plus important (4 points d'écart) sur les formations courtes, inférieures à 150 heures.

Cependant, sur les **formations qualifiantes**, les **personnes RQTH bénéficient de formations plus longues**. Elles sont à l'inverse un peu plus courtes en moyenne sur le dispositif HSP 1er niveau de qualification ou les compétences clés.

Durée de la formation – Moyenne d'heures réalisées en 2020			
Programmes	Stagiaires RQTH	Ensemble des stagiaires	
Amorce de parcours	374	347	+ 27h
Compétences Clés	100	107	- 7h
F.Q (fond de qualification)	645	544	+ 101 h
HSP 1er niveau de qualif.	702	715	- 13h
HSP Socle	136	135	+ 1h
Subvention	549	442	+ 107 h
Total général	459	478	- 19 h

Zoom sur les entrées en formations courtes Agefiph en Nouvelle-Aquitaine

Plus de 1 210 entrées en formations courtes Agefiph en 2020 en Nouvelle-Aquitaine

Départements	2018	2019	2020
Corrèze	114	109	39
Creuse	72	41	13
Haute-Vienne	104	128	68
Charente	162	160	104
Charente-Maritime	184	217	133
Deux-Sèvres	146	147	88
Vienne	144	162	54
Dordogne	130	99	83
Gironde	478	304	286
Landes	163	88	69
Lot et Garonne	241	128	120
Pyrénées-Atlantiques	144	234	153
Total	2 082	1 817	1 210

Source : Agefiph Nouvelle-Aquitaine, le 01/07/2021



Formation professionnelle initiale et continue



Les entrées en formation des Bénéficiaires de l'Obligation d'emploi – données de Pôle Emploi

Les entrées en formation du public BOE en Nouvelle-Aquitaine (10% des entrées en formation) – chiffres de Pôle Emploi

	2019	2020
Nombre d'entrées tous publics	73 805	79 438
Nombre d'entrées BOE	9 398	7 678
Part des BOE	13%	10%



	2019	2020	Part
Nombre d'entrées total BOE	9 398	7 678	100%
Financier			
Pôle emploi (dont AIF)	3 316	1 859	24%
Conseil Régional	4 242	3 199	42%
CPF autonome	0	1 359	18%
Autres (AGEFIPH, OPCO, bénéficiaire hors CPF autonome, Etat/Ministère/Collectivités territoriales, Autres)	1 840	1 261	16%
Profil			
Femme	4 877	3 982	52%
Homme	4 516	3 640	47%
DE relevant du PIC	6 265	4 847	63%
DE avec ancienneté de 12 mois et plus	2 481	2 150	28%
Senior (50 ans et plus)	3 238	2 647	34%
Jeune (moins de 26 ans)	487	440	6%
Résident en QPV (<i>quartier prioritaires politique de la ville</i>)	646	540	7%

Formation professionnelle initiale et continue



Les formations dans les établissements de réadaptation professionnelle

Les formations qualifiantes ou de réentrainement au travail en Nouvelle-Aquitaine, bilan 2020 de la FAGERH

La Fagerh fédère les établissements de reconversion professionnelle et leurs organismes gestionnaires. Leurs missions sont d'orienter, former et accompagner les travailleurs handicapés dans le monde du travail.

On dénombre en Nouvelle-Aquitaine **8 ESRP** - Etablissement et service de Réadaptation qui **dispensent des formations qualifiantes ou de réentrainement au travail et guident les stagiaires vers l'emploi.**

En 2020, en Nouvelle Aquitaine, on dénombre **814 bénéficiaires** et **1 241 places**. Il s'agit de **travailleurs handicapés** (majoritairement déficiences motrices ou troubles du psychisme), **sur orientation de la CDAPH.**

▶ Les stagiaires ont majoritairement suivi des formation qualifiantes :

- de **niveau 4 (Bac, 73 %) et 3 (CAP, 18 %) ;**
- dans les secteurs des **Services administratifs et commerciaux (39 %), BTP et électricité (22%), Distribution et vente (10 %) ;**

▶ **77 % ont été admis aux examens**, 7 % ont validé partiellement et 6 % refusés. 10 % ne se sont pas présentés à l'examen.

▶ **74 % des stagiaires sortis en 2019 se sont insérés dans l'emploi** (contre 60 % au niveau national), notamment en CDI ou CDD.

Trajectoires post-formation et insertion professionnelle



Les principaux enseignements issus des enquêtes de satisfaction et d'insertion diffusées auprès des stagiaires des dispositifs « Amorce de parcours » et « Marchés qualifiants »

Enquête Marchés « qualifiant » - comparaison stagiaires BOE / non BOE

► Situation des stagiaires 6 mois après la formation :

L'**insertion des BOE** (modalités de réponses "un peu travaillé"+"travaillé le plus souvent") **est nettement moins bonne** pour les BOE 6 mois après la formation (52 %) que pour l'ensemble des stagiaires (61%). Le contexte de crise sanitaire est probablement un facteur aggravant pour les BOE.

► Situation des stagiaires 6 à 12 mois après la formation :

L'insertion des BOE est **encore moins positive** : 52,56 %, contre 69,79% pour l'ensemble des stagiaires.

► Situation des stagiaires 12 mois et plus après la formation :

Au delà de 12 mois, le nombre des BOE étant assez faible, les résultats sont à interpréter avec précaution. Cependant, la tendance d'une moindre insertion des BOE se confirme.

► Pour l'ensemble des résultats de l'enquête, l'insertion des BOE est de 10 % inférieure : 17 %, contre 27,4 % pour tous les stagiaires.

Si on écarte les "vides" (sorties récentes), **l'insertion des BOE est très fortement inférieure** : 44,7 %, contre 72,7% pour l'ensemble des stagiaires.



→ Le dispositif « Marchés qualifiants » cible des actions devant répondre à un besoin de qualification et/ou de compétences des entreprises et des publics visant à faciliter l'insertion professionnelle et le retour à l'emploi durable.

→ Le dispositif « [Amorce de parcours](#) », permet à toutes les personnes en recherche d'emploi d'effectuer des stages en entreprises tout en percevant une rémunération.

Enquête dispositif « Amorce de parcours » - comparaison stagiaires BOE / non BOE

Même si les effectifs sont plus faibles pour cette enquête, les stagiaires BOE du dispositif « Amorce de parcours » rencontrent une **insertion moins favorable** : 29 %, contre 37 % pour l'ensemble des stagiaires.

Attention, ces données sont à prendre avec précaution étant donné le faible effectif de BOE (38 BOE sur 628 stagiaires).

Les stagiaires enquêtés sont sortis de ces dispositifs entre 2018 et 2020.

Les facteurs qui peuvent freiner l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi BOE

Selon la dernière étude nationale de l'Agefiph, voici les facteurs qui peuvent freiner l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) :

- Un **âge élevé** : **50 % des demandeurs d'emplois néo-aquitains bénéficiaires de l'obligation d'emploi-DE BOE ont 50 ans ou plus**, contre 24 % pour l'ensemble des publics (*pour près de 50 % au niveau national et 26 % pour l'ensemble des publics*).
- Un **faible niveau de formation** : seuls **37 % des DE BOE néo-aquitains, ont un niveau supérieur ou égal au Bac**, contre 54 % pour l'ensemble des publics (*pour 36% des DEBOE au niveau national et 53 % tous publics*).
- Un **chômage de longue durée** : à fin décembre 2020, **62 % des DEBOE néo-aquitains sont en chômage de longue durée et 24 % sont inscrits depuis plus de trois ans**, leur nombre continuant à augmenter (*pour 63 % de chômage longue durée des BOE au niveau national*).

De plus, l'ancienneté moyenne d'inscription est de 831 jours pour un DEBOE (jusqu'à 929 jours en Creuse), soit 186 jours de plus que pour l'ensemble des publics.

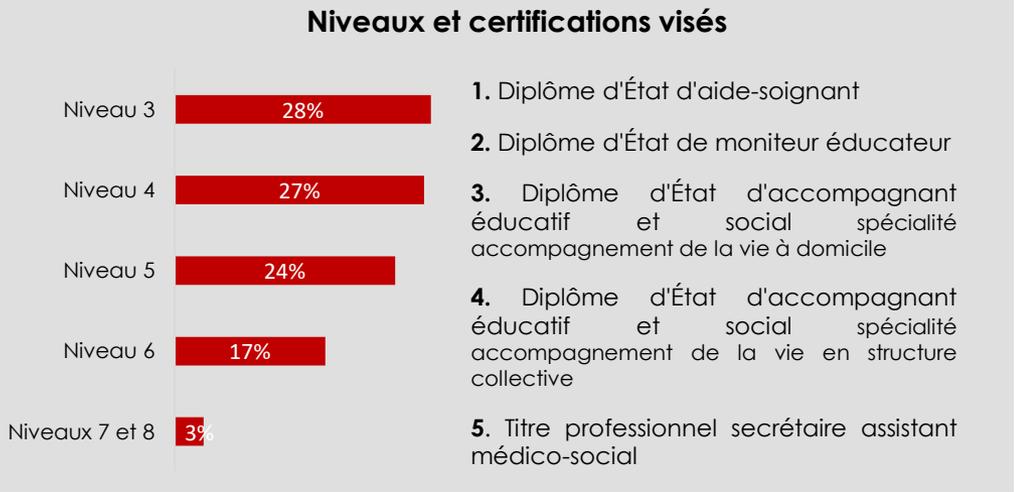
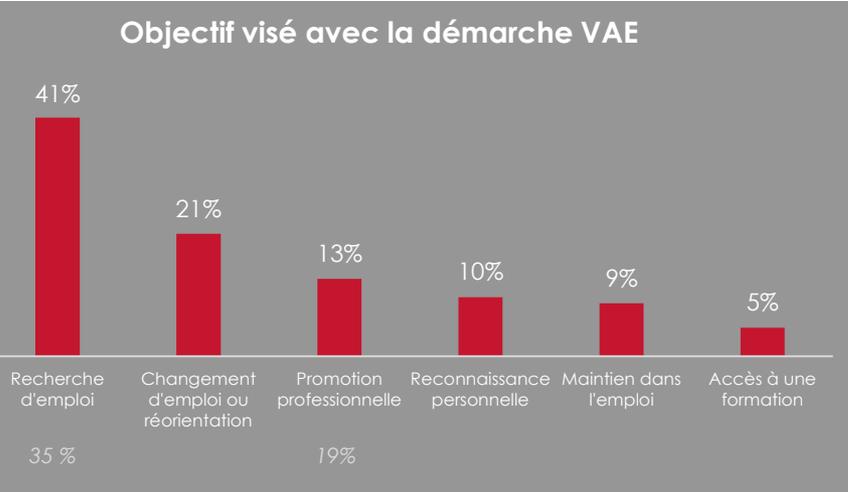
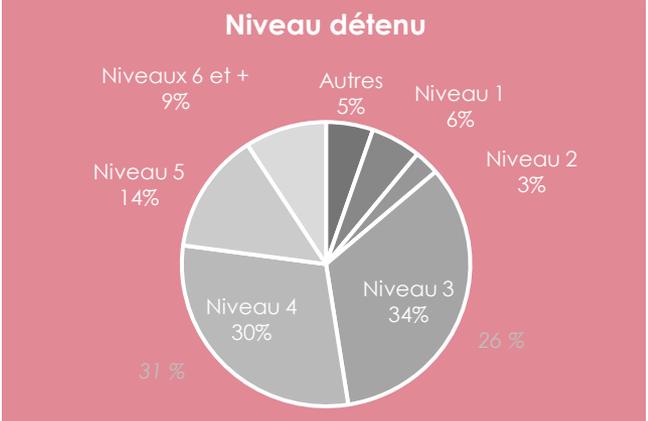
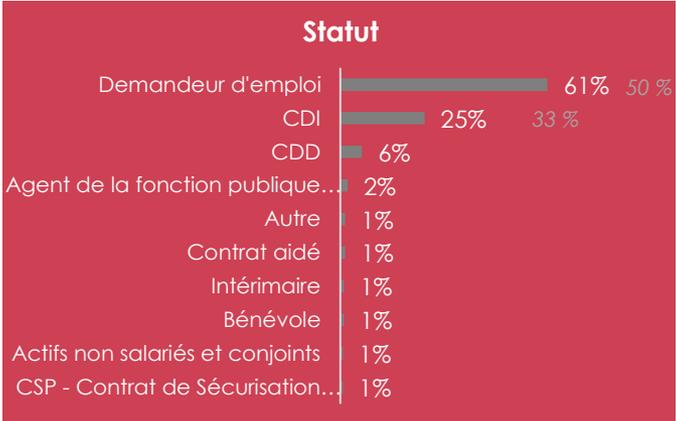
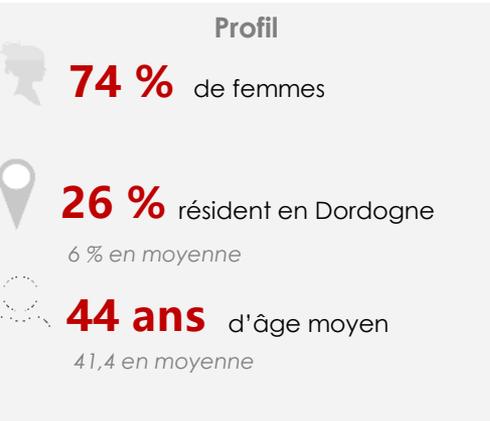
La Validation des Acquis et de l'Expérience



280 personnes reçues en entretien conseil VAE dans un PRC en 2020 déclarent une situation de handicap

280 personnes déclarant une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), soit **6 % du public reçu en Point Régional Conseil VAE - PRC**.

Ils représentaient 7 % du public reçu en 2019 (soit 470 personnes, mais l'information conseil VAE en 2020 a subi l'impact des confinements ou restrictions de déplacements). Pour ce public, le conseiller PRC favorise un travail en réseau. Il permet d'envisager des pistes et de sécuriser les parcours au plus tôt, avec, lorsque c'est nécessaire, des aménagements pour les épreuves du jury ou les accès à la formation.



L'orientation ou réorientation professionnelle spécifique au public handicapé

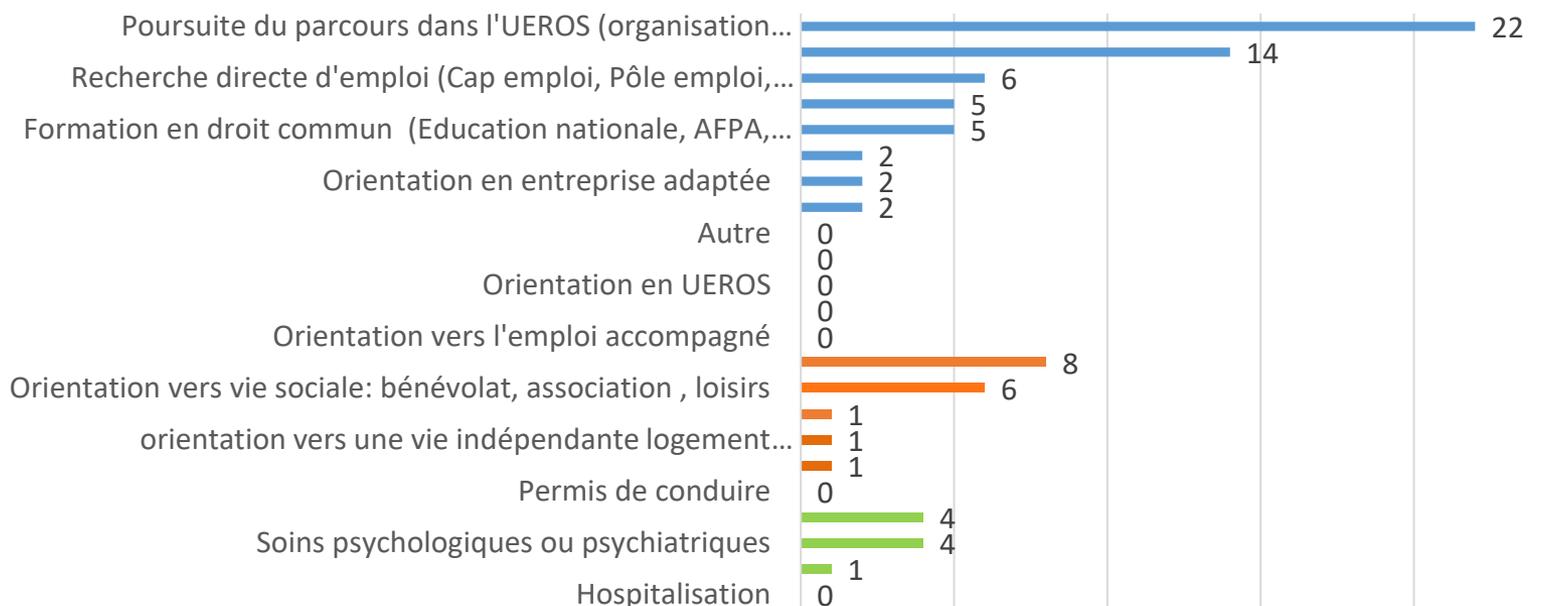


La réadaptation professionnelle et l'orientation en Nouvelle-Aquitaine, bilan 2020 de la FAGERH

La Fagerh fédère les établissements de reconversion professionnelle et leurs organismes gestionnaires. Leurs missions sont d'orienter, former et accompagner les travailleurs handicapés dans le monde du travail. On dénombre en Nouvelle-Aquitaine :

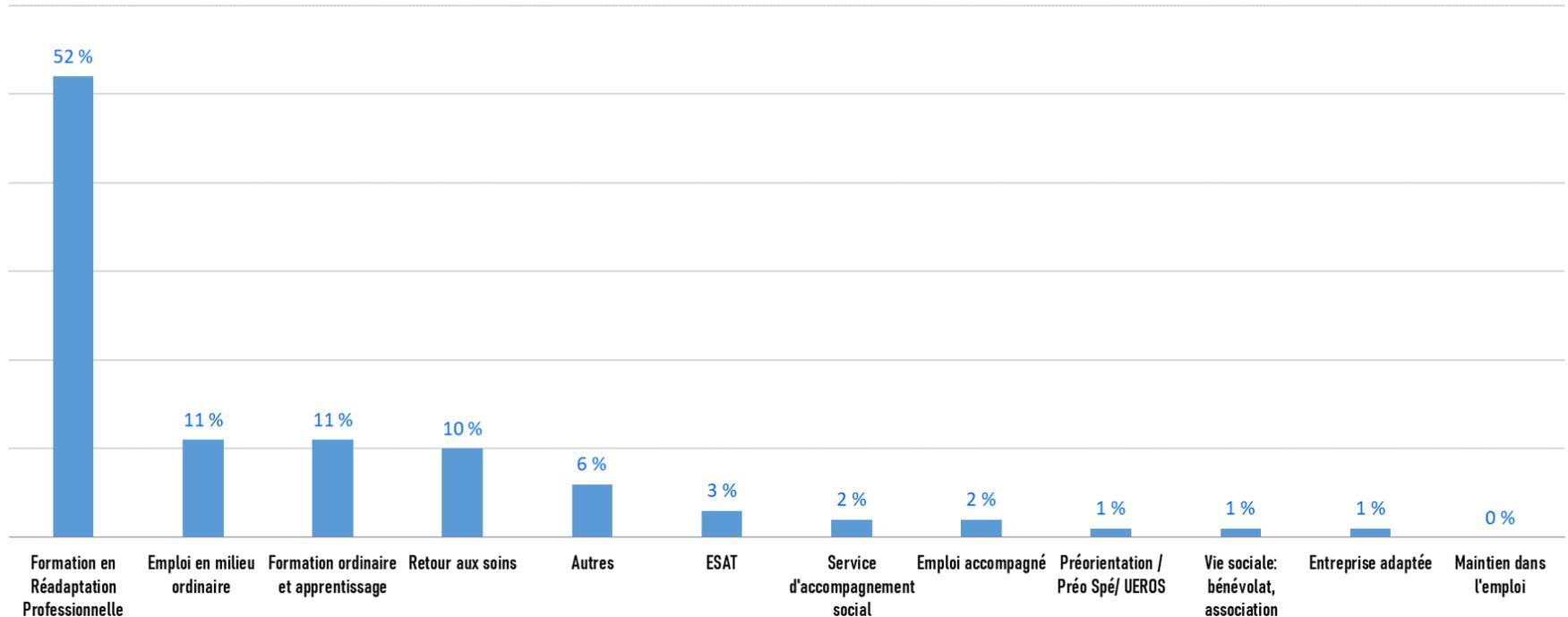
- **3 UEROS** - unités d'évaluation de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle, qui accueillent **72 bénéficiaires en 2020** (personnes cérébro-lésées) pour un parcours d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale ou professionnelle,
- **5 centres de pré-orientation (ESPO)** qui accompagnent **297 travailleurs handicapés** dans l'élaboration d'un projet professionnel.

UEROS : Les Préconisations d'orientations en Nouvelle-Aquitaine



La réadaptation professionnelle en Nouvelle-Aquitaine, bilan 2020 de la FAGERH

ESPO-Etablissement et service de pré-orientation : les Préconisations d'orientations des 297 travailleurs handicapés néo aquitains



Source : FAGERH Nouvelle-Aquitaine

Parmi les 297 personnes en situation de handicap accompagnés dans l'élaboration d'un projet professionnel dans un des 5 ESPO de la région, 52 % suivent une formation en réadaptation professionnelle. A noter, pour l'admission dans un ESPO, la personne doit être bénéficiaire d'une RQTH et une décision de la MDPH d'une orientation vers la pré orientation. La personne doit être inscrite comme demandeur d'emploi. Elle a le statut de « stagiaire de la formation professionnelle » et à ce titre perçoit une rémunération de la Région. À l'issue de ce parcours, l'équipe pluridisciplinaire élabore un bilan destiné à la MDPH en formulant une proposition d'orientation et des préconisations.

L'accessibilité et la compensation du handicap pour la formation



L'accessibilité des formations pour les personnes en situation de handicap – le PRAFQPH en Nouvelle-Aquitaine

Suite aux concertations territoriales conduites sur toute l'année 2018 avec l'ensemble des partenaires, l'assemblée plénière du Conseil Régional a adopté à l'unanimité le 18 décembre le **PRAFQPH 2018/2022- Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées**.

Il s'agit d'une politique inclusive, qui vise à promouvoir un égal accès des personnes handicapées aux formations de droit commun, en favorisant l'utilisation efficiente des différents dispositifs.

En Nouvelle-Aquitaine, la Région, l'Agefiph et les partenaires de la politique régionale ont confié au Centre Ressource Formation Handicap (CRFH) des missions :

- de mobilisation et animation des acteurs de la formation ;
- d'appui territorial méthodologique et technique à ces acteurs autour de situations individuelles en formation (Accea) ;
- de conception et mise en œuvre d'un programme de professionnalisation de ces acteurs sur le champ de la compensation et de l'accessibilité en formation ;
- d'accompagnement des organismes de formation dans une démarche de progrès pour l'accessibilité de leurs formations aux personnes en situation de handicap ;
- d'appui à la politique régionale.

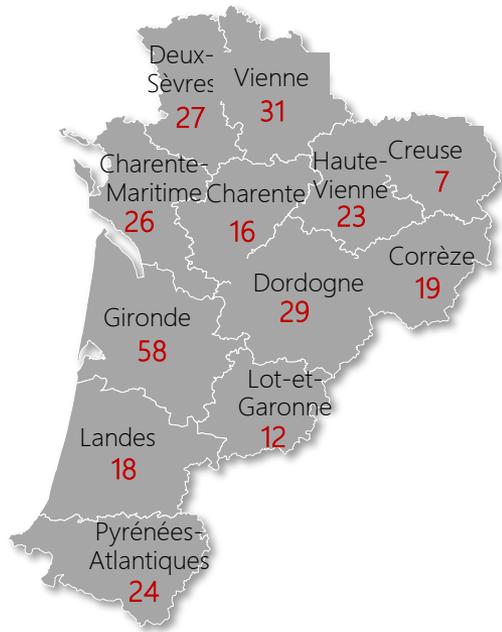
Définition de l'accessibilité : ensemble de moyens qui vont être développés par le centre de formation pour permettre un meilleur accès et suivi de la formation au bénéfice d'une personne en situation de handicap et qui pourraient être utilisés par tous.

Définition de la compensation du handicap : ensemble des adaptations (techniques, organisationnelles, pédagogiques, humaines, animalières, ...) spécifiques à une personne handicapée et mis en œuvre pour lui permettre de réaliser ses activités de manière autonome dans un environnement donné.

L'accessibilité des formations pour les personnes en situation de handicap – la démarche de progrès pour l'accessibilité

Depuis octobre 2019, les centres de formation d'apprentis et organismes de formation de la Nouvelle-Aquitaine peuvent s'engager dans une démarche de progrès pour développer l'accessibilité de leurs formations. Pour ce faire, la signature de la charte régionale les engage à désigner un référent handicap et à s'auto-positionner sur la base d'indicateurs définis pour les guider vers plus d'accessibilité. L'auto-positionnement repose sur 12 indicateurs « socle » et 16 indicateurs complémentaires. Afin de soutenir les organismes de formation dans leur engagement diverses ressources sont mises à leur disposition dans le cadre de la politique régionale (appui territorial du CRFH / prestations Accea & aménagements / EPATECH / une offre de professionnalisation sur le handicap / ...).
<https://crfh-handicap.fr/des-centres-de-formation-engages-pour-laccessibilite/>

290 organismes de formation signataires de la charte régionale
d'engagement dans une démarche de progrès pour
l'accessibilité des formations aux personnes en situation de
handicap (données cumulées depuis octobre 2019 et à fin 2020) *



Au 31/12/2020 (données cumulées 2019+ 2020) :

- ▶ Nombre de référents handicap professionnalisés : **176**
(dans le cadre du programme de professionnalisation mis en œuvre par le CRFH)
- ▶ Nombre d'organismes de formation ayant finalisé leur auto-positionnement : **41**
(et ayant défini un plan d'actions)
- ▶ Nombre d'organismes de formation ayant atteint le socle minimal d'accessibilité : **31**
(ayant finalisé leur auto-positionnement et atteignant a minima les 12 indicateurs socle)

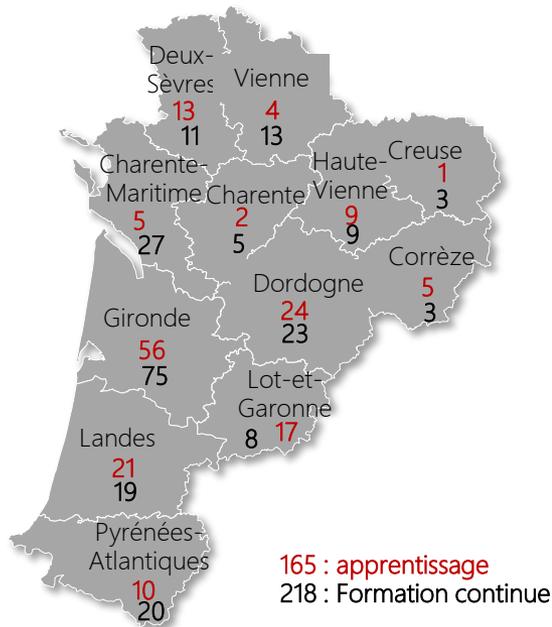
* Les directions ont a minima renvoyé la Charte signée et sont en cours de finalisation de leur auto positionnement.

L'appui à la compensation du handicap apprentissage et formation continue - et la prestation « ACCEA » en Nouvelle-Aquitaine

Accea : une prestation qui permet aux organismes de formation, engagés dans la politique régionale concertée en faveur de la formation du public handicapé (qui ont signé une charte), de s'adjoindre de compétences externes et de bénéficier de moyens techniques et financiers pour accueillir les stagiaires et apprentis en situation de handicap dans des conditions adaptées.

Coordonnée et pilotée par le référent handicap du centre de formation, la prestation s'appuie sur une méthode de co-construction regroupant des acteurs aux compétences complémentaires : responsable de la formation, référent handicap du centre de formation, la personne en situation de handicap, référent de parcours, partenaire spécialisé dans le champ du handicap concerné (en formation continue c'est systématiquement un Prestataire d'Appui Spécifique de l'Agefiph-Fiphfp. Dans l'apprentissage cela peut-être aussi un établissement médico-social qui suivait déjà la personne et qui est dans ce cas à la fois référent de parcours et partenaire spécialiste du handicap).

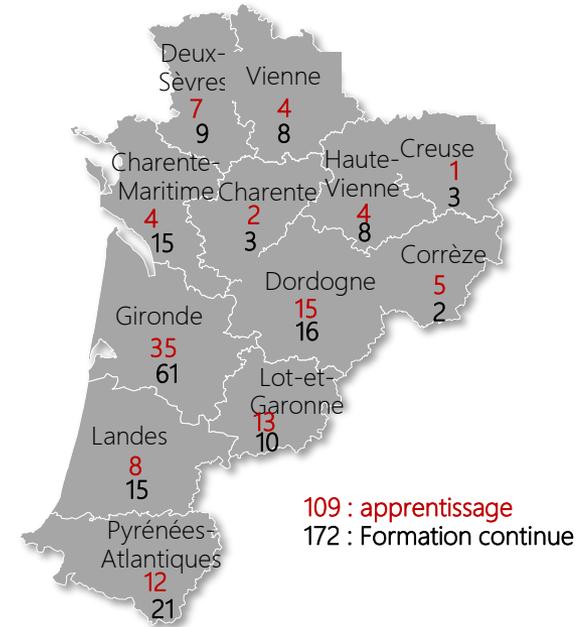
383 prestations d'études de la compensation du handicap *,
dont 56 % en formation continue



* Nombre de prestations Accea en 2020

281 sites mobilisateurs du dispositif ACCEA

Seuls les organismes engagés ou en cours d'engagement peuvent mobiliser Accea (nombre cumulé 2019+2020)



Source : Données issues des demandes financières instruites par le CRFH Nouvelle-Aquitaine.

Précautions de lecture : Il ne s'agit pas de l'exhaustivité des situations ayant fait l'objet d'une analyse des besoins de compensation au bénéfice d'un apprenant en situation de handicap. Sont comptabilisés uniquement l'analyse des situations conduites dans le cadre méthodologique et technique de coopération de la prestation Accea.

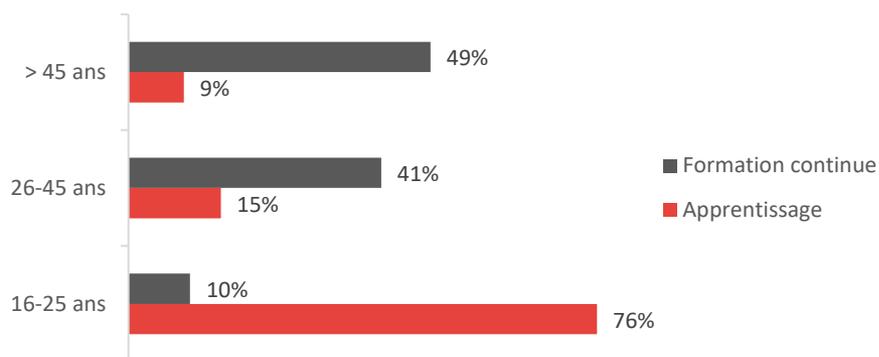
L'appui à la compensation du handicap apprentissage et formation continue - et la prestation « ACCEA » en Nouvelle-Aquitaine

Répartition des types de handicap des apprenants ayant bénéficié d'Accea en 2020

Moteur		Psychique		Mental		Cognitif		Visuel		Auditif	
Apprentissage	Form.Cont										
30	160	17	15	26	1	77	22	9	12	19	25
190		32		27		99		21		44	

Précautions de lecture : Un même apprenant en situation de handicap peut avoir plusieurs types de handicap.

Répartition des classes d'âge des apprenants ayant bénéficié d'Accea (données -2020)



Source : Données issues des demandes financières instruites par le CRFH Nouvelle-Aquitaine.

L'appui à la compensation du handicap apprentissage et formation continue – les aménagements en formation

700 parcours de formation ont bénéficié d'aménagements en 2020 *

		Nombre parcours aménagés en apprentissage en 2020	Nombre parcours aménagés en formation continue en 2020
NORD	16	4	3
	17	22	26
	79	66	8
	86	12	9
	Sous total	104	46
EST	19	7	6
	23	0	6
	24	72	32
	87	28	4
	Sous total	107	48
SUD	33	141	61
	40	22	15
	47	60	3
	64	74	19
	Sous total	297	98
TOTAL	508	192	

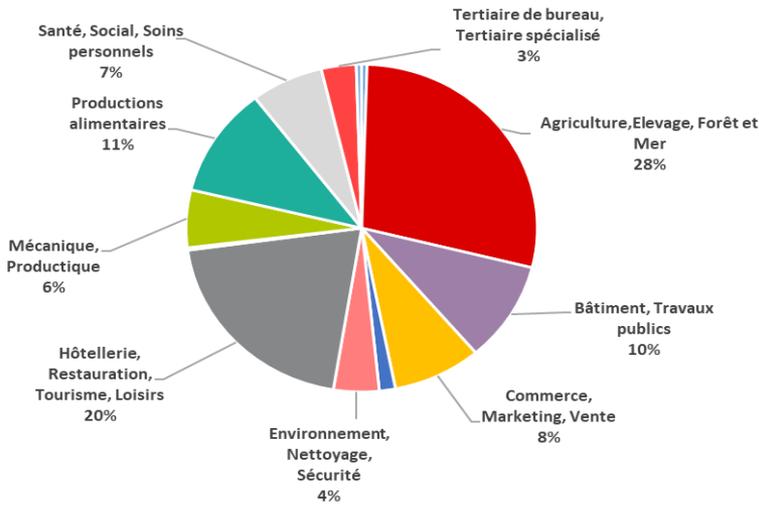
Source : Données issues des demandes financières instruites par le CRFH Nouvelle-Aquitaine.

Précautions de lecture :

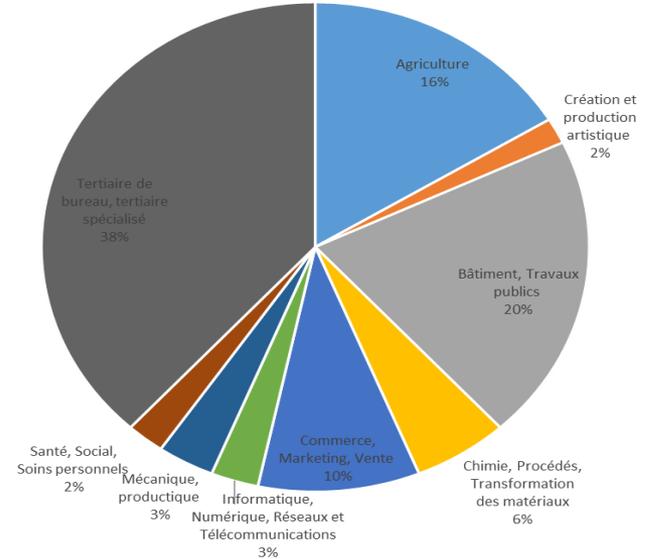
- Le nombre de parcours aménagés en 2020 ne peut pas être comparé au nombre d'Accea en 2020. Il s'agit des aménagements réalisés dont le bilan a été fait en 2020 et donc dans un certain nombre de cas la formation a pu par exemple commencer en 2019 et faire l'objet d'un Accea en 2019.
- Il ne s'agit pas de l'exhaustivité des aménagements réalisés par les organismes de formation. En effet, certains aménagements sont mis en place par l'organisme de formation sans qu'ils fassent l'objet d'une demande financière. Aussi ces données ne comptabilisent pas les aménagements pour les contrats d'apprentissage dans le secteur public. Le CRFH n'a pas de visibilité sur les parcours de formation financés par l'OF ou le CFA lui-même. Ces demandes financières d'aménagements, instruites par le CRFH, sont in fine validées et financées par l'Agefiph (uniquement secteur privé concernant les formations par la voie de l'apprentissage).

L'appui à la compensation du handicap apprentissage et formation continue - les aménagements en formation

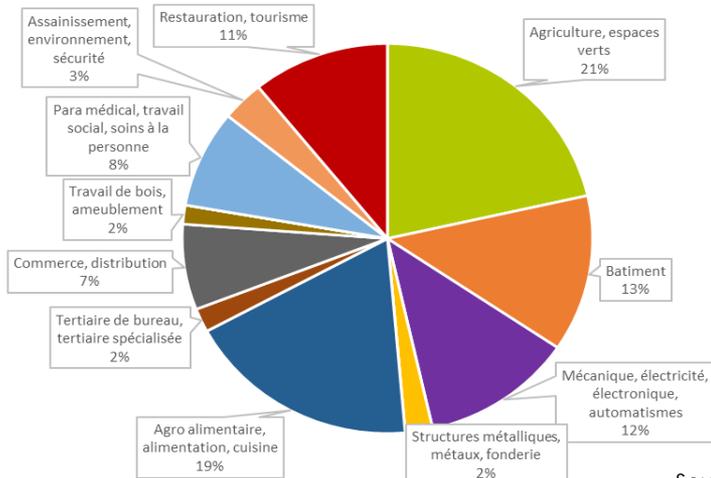
Répartition des parcours aménagés en apprentissage par secteur d'activité en 2019



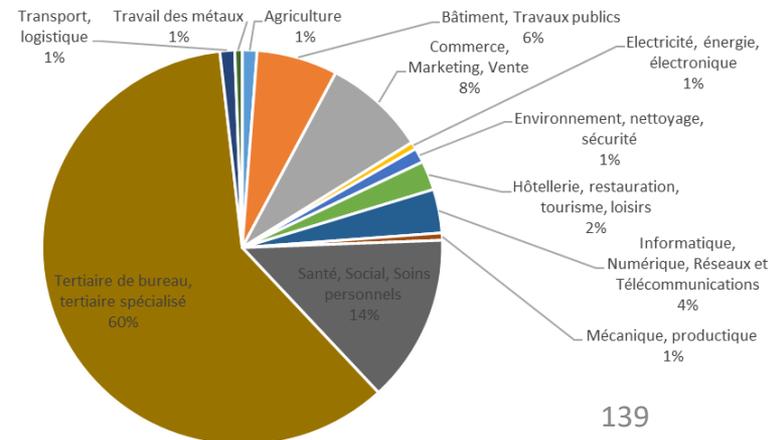
Répartition des 178 parcours pré-qualifiants et qualifiants aménagés en formation continue par domaine d'activité en 2019



Répartition des parcours aménagés en apprentissage par secteur d'activité en 2020



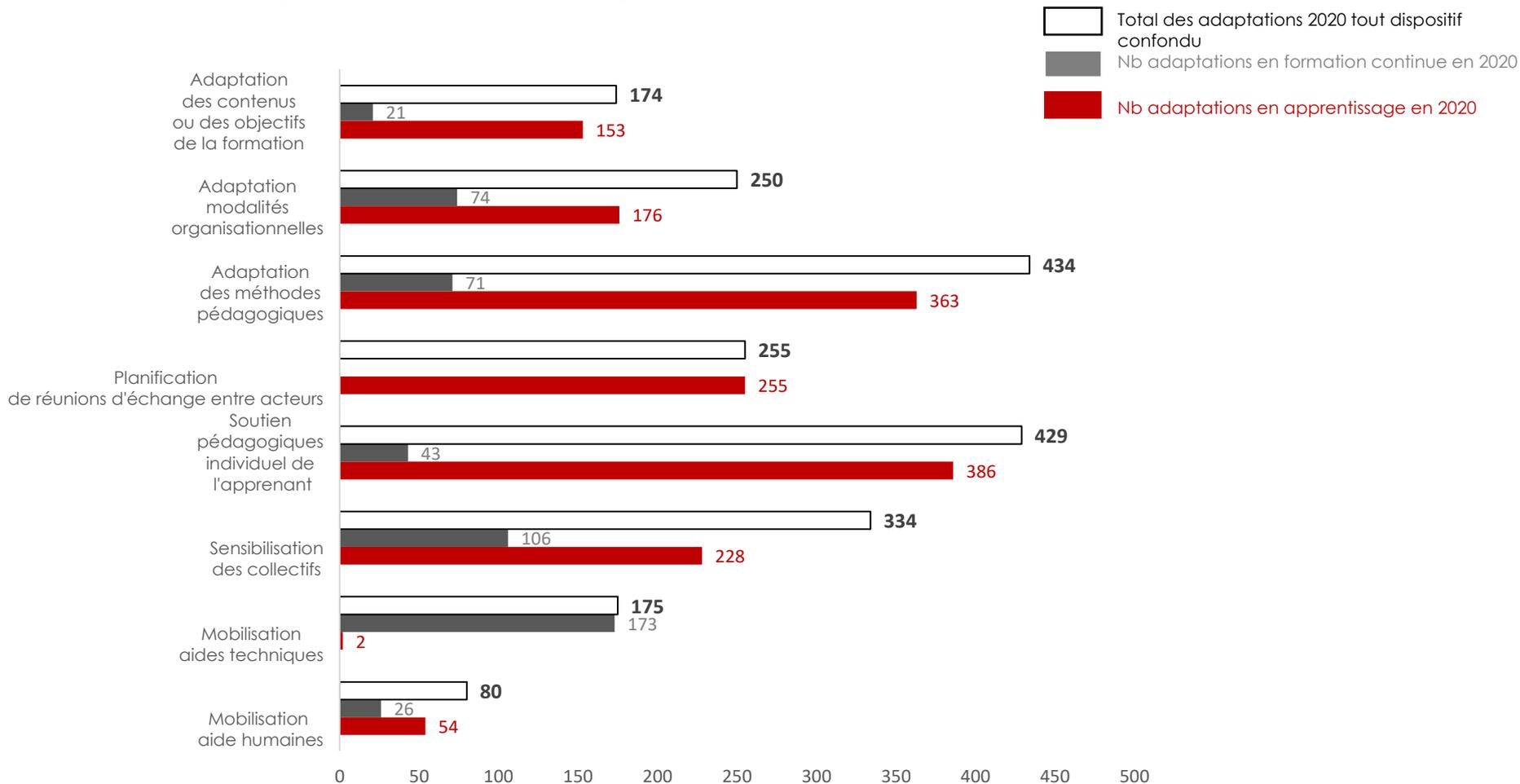
Répartition des 168 parcours pré-qualifiants et qualifiants aménagés en formation continue (hors orientation) par domaine d'activité en 2020



Source : Données issues des demandes financières instruites par le CRFH Nouvelle-Aquitaine.

L'appui à la compensation du handicap apprentissage et formation continue - les aménagements en formation

Nature des aménagements mis en œuvre dans les parcours aménagés en 2020



Source : Données issues des demandes financières instruites par le CRFH Nouvelle-Aquitaine.



ANNEXES



Annexe 1 – Personne en situation de handicap en Nouvelle-Aquitaine - donnée nationales



En France, **plus de 2,7 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap en 2019** (AAH, invalidité, AT-MP)*, soit **6,7% de la population** dans cette tranche d'âge.

En retenant une définition plus large du handicap, intégrant aussi les personnes déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limitées, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement », **près de 6 millions d'individus sont concernés, soit 15,6 % de l'ensemble.**

Sources : Insee, RP et Insee Références Emploi, chômage, revenus du travail – Insee Références – Édition 2021

- ▶ En **2020**, selon l'enquête Emploi, les **personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » sont moins présentes que les autres sur le marché du travail** : parmi elles, seules **42 % des 15-64 ans sont considérées comme actives au sens du BIT** (en emploi ou au chômage), **contre 71 % pour l'ensemble de la population de cette tranche d'âge.**
- ▶ Au niveau national, le **taux d'activité** (*population active - en emploi ou en recherche d'emploi - rapportée à l'ensemble de la population de la tranche d'âge*) pour les **personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative de leur handicap** s'inscrit à **44 %**, **soit 28 points de moins que pour l'ensemble de la population.**
- ▶ L'écart est également important en ce qui concerne **le taux d'emploi : 37 %**, **pour les personnes avec une reconnaissance de leur handicap**, contre **66 % sans reconnaissance** (29 points d'écart);
Et le **taux de chômage : 16 %**, contre 8 %.

Sources : Insee, RP et Insee Références Emploi, chômage, revenus du travail – Insee Références – Édition 2021 et DARES.

* **RQTH** : Reconnaissance de qualité de travailleur handicapé; elle permet de bénéficier d'avantages pour trouver un emploi ou le conserver. La RQTH est attribuée pour une durée allant jusqu'à 10 ans, voire sans limitation de durée dans un certain cas.

AAH : Allocation adulte handicapé; **AT-MP** : Accident de travail – Maladie professionnelle.

ANNEXE 2 – Personne en situation de handicap en Nouvelle-Aquitaine – Les demandes déposées auprès des MDPH en 2018

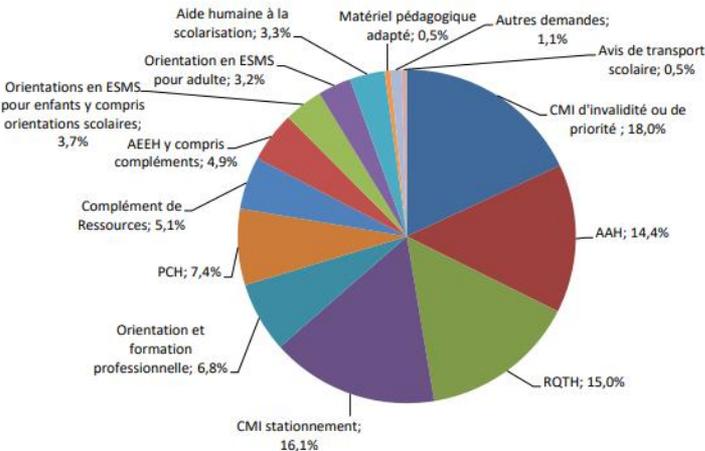
Le CREAI a recensé, en 2018, **167 200 personnes ayant déposé une ou plusieurs demandes auprès des MDPH de la Nouvelle-Aquitaine**, contre 162 500 personnes l'année précédente, soit une augmentation de **2,9 %**.

Chaque demandeur formule en moyenne 2,4 demandes à la MDPH (comme en 2017), ce qui représente plus de **390 500 demandes déposées en 2018** et un taux en hausse de 65 demandes pour 1 000 habitants (contre 63 pour 1 000 en 2017 ; 66 pour 1 000 au niveau national).

Comme observé au niveau national, les **demandes en lien avec l'emploi représentent comme en 2017, 32 %, soit 18 % pour la RQTH, 8 % pour les demandes d'orientation et de formation professionnelle** et **6 % de Complément Ressources**. Les demandes de cartes représentent 38 % des demandes adultes : 20 % pour les cartes d'invalidité ou de priorité et 18 % pour les cartes de stationnement. La PCH représente 8 % des demandes adultes. Parmi l'ensemble des demandes relatives aux adultes, l'AAH est celle dont le poids a le plus diminué, passant de 20 % des demandes en 2016 à 18 % en 2017 et 17% en 2018 pour autant le nombre d'allocataires augmente dans tous les départements.

Répartition de l'ensemble des demandes déposées en 2018

(Échantillon régional : 11 MDPH*)



Nombre d'enfants et d'adultes ayant déposé une demande à la MDPH en 2018 par département (ordre décroissant)

Départements	Nombre d'enfants	Nombre d'adultes	Total 2018	Total 2017	Évolution/n-1
Gironde	6 249	37 180	43 429	41 755	4,0%
Pyrénées-Atlantiques	3 956	18 625	22 581	21 228	6,4%
Charente-Maritime	3 050	13 113	16 163	15 783	2,4%
Charente	2 265	10 090	12 355	11 724	17,4 %
Deux-Sèvres	2 929	8 546	11 475	10 859	8,2%
Landes	2 274	9 133	11 407	10 607	-2,7%
Haute-Vienne	1 840	8 565	10 405	10 578	-1,6%
Lot-et-Garonne	1 943	7 990	9 933	10 527	1,4%
Vienne	2 125	7 508	9 633	9 793	4,4%
Dordogne*	1 699	7 376	9 075	9 226	-16,4% NC
Corrèze	1 574	5 770	7 344	7 278	0,9%
Creuse	634	2 756	3 390	3 160	7,3%
Nouvelle-Aquitaine	30 538	136 652	167 190	162 518	2,9%

* Réponses trop partielles pour la Vienne

Source : CNSA – rapports d'activité MDPH 2018 – Exploitation : CREAI Nouvelle-Aquitaine

* Pour la Dordogne, comparaison avec les données 2016 faute de données 2017

Source : CNSA – rapports d'activité MDPH 2018 – Exploitation : CREAI Nouvelle-Aquitaine

L'ARS de Nouvelle-Aquitaine a fait le choix de compiler et de rendre visibles au niveau régional les données des 12 MDPH de la région. Ces informations concernent les publics en situation de handicap qui ont formulé des demandes pendant l'année écoulée, la nature de leurs demandes et les réponses qui leur ont été faites. [Voir ici](#)

Pour conduire ce travail, 2 sources sont mobilisées et synthétisées par le CREAI Nouvelle-Aquitaine

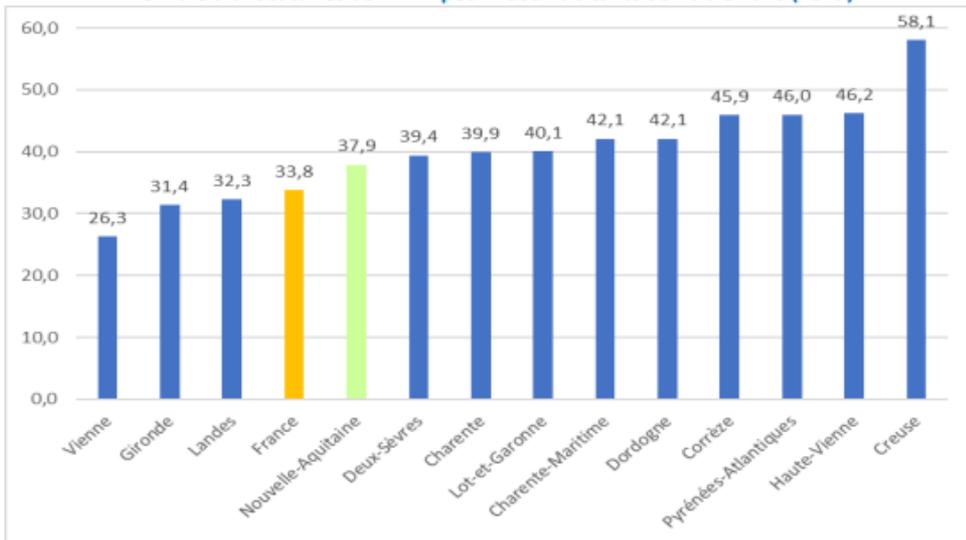
- Les rapports d'activité normalisés des MDPH qui sont centralisés chaque année par la CNSA.

- Les rapports d'activité détaillés réalisés par chaque MDPH.

Source : CREAI Nouvelle-Aquitaine-ARS Nouvelle-Aquitaine - Handidonnées

Annexe 3 - Personne en situation de handicap - Les allocataires de l'allocation adulte handicapé

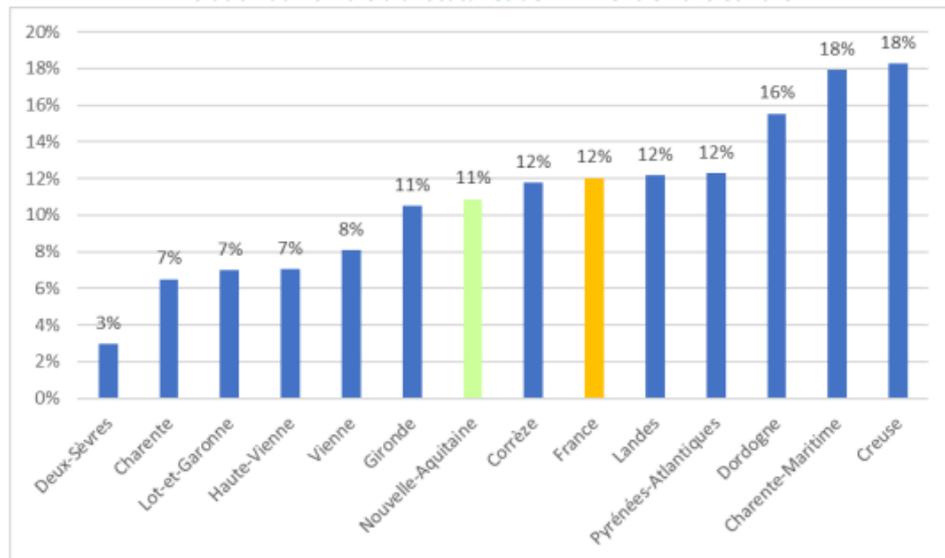
Nombre d'allocataires de l'AAH pour 1000 habitants de 20 à 64 ans (2019)



Source : CREAI - Handidonnées – Données CNAF, INSEE et MSA 2019

Depuis 2016, la Nouvelle-Aquitaine compte **12 000 allocataires de l'AAH supplémentaires**, soit une augmentation de 11 % (de 3% dans les Deux-Sèvres à 18% dans la Creuse et en Charente-Maritime).

Evolution du nombre d'allocataires de l'AAH entre 2016 et 2019



Source : CREAI - Handidonnées - Données CNAF, INSEE et MSA 2019

Annexe 4 - Personne en situation de handicap – Allocataires PCH

Les allocataires de la PCH ou de l'ACTP

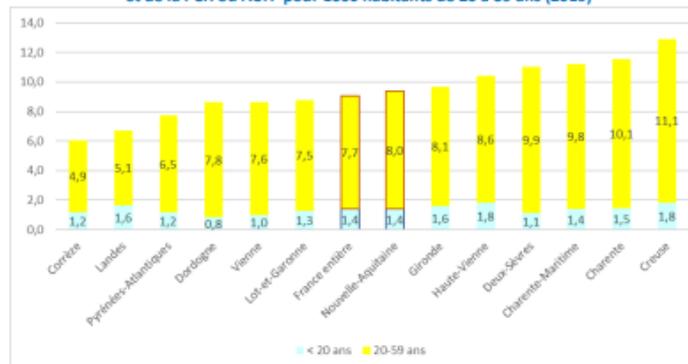
En 2019, en Nouvelle-Aquitaine, **30 100** personnes recevaient la PCH et **4 300** l'ACTP.

Parmi ces allocataires, 5% avaient moins de 20 ans, 66% de 20 à 59 ans et 29% de 60 ans ou plus.

Le taux d'allocataires s'élevait à :

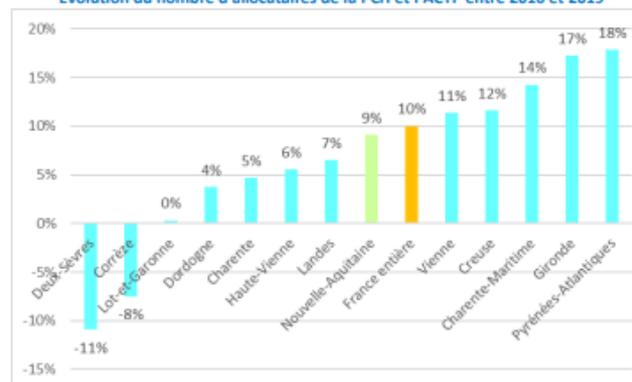
- 1,4‰ pour les moins de 20 ans¹ (de 0,8 en Dordogne à 1,8 dans la Creuse et la Haute-Vienne)
- 7,7‰ pour les 20-59 ans (de 4,9 en Corrèze à 11,1 en Creuse).

Nombre d'allocataires de la PCH pour 1000 habitants de moins de 20 ans et de la PCH ou ACTP pour 1000 habitants de 20 à 59 ans (2019)



Depuis 2016, la Nouvelle-Aquitaine compte **3 600 allocataires de la PCH supplémentaires** et **780 allocataires de l'ACTP en moins** (cette allocation a vocation à disparaître, remplacée progressivement par la PCH depuis 2016). En moyenne, le nombre de ces allocataires a progressé de 11 % en Nouvelle-Aquitaine (de - 11% dans les Deux-Sèvres à + 18% dans les Pyrénées-Atlantiques).

Evolution du nombre d'allocataires de la PCH et l'ACTP entre 2016 et 2019

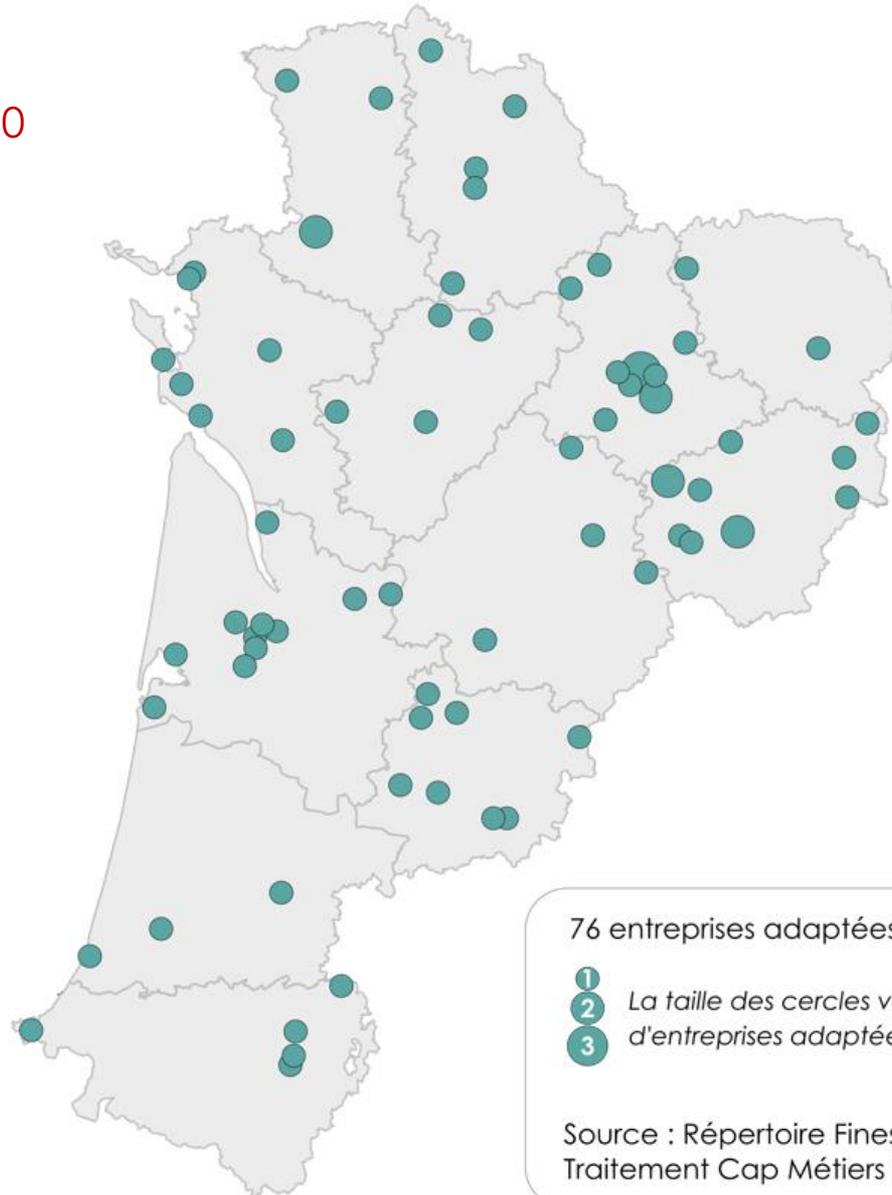


Sources : INSEE 2019, DREES enquête aide sociale 2019.

¹ Pour les enfants, si un droit au complément de l'AEEH est reconnu, la personne assumant la charge de l'enfant handicapé peut choisir entre le bénéfice de ce complément et la PCH.

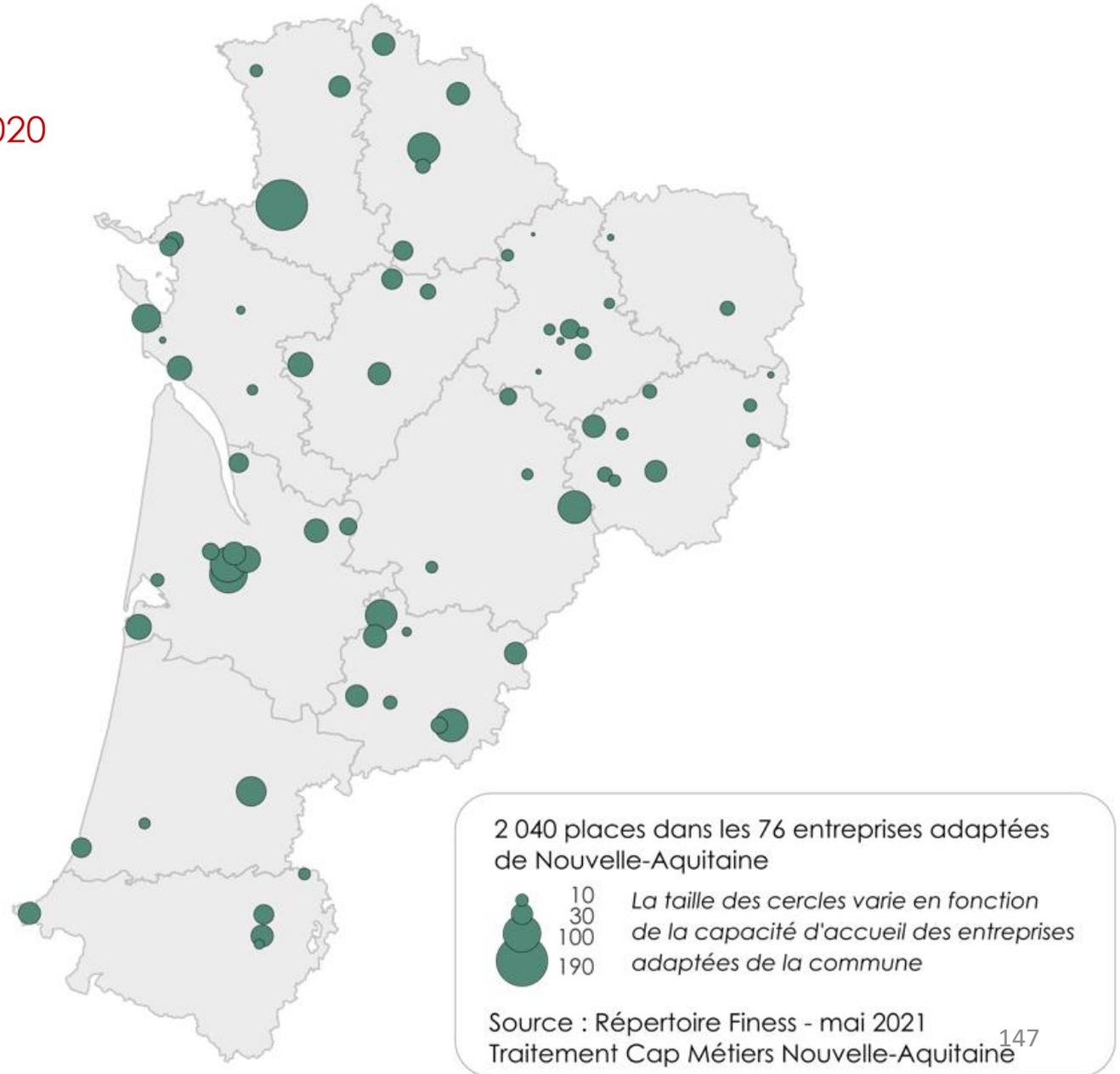
Les entreprises adaptées en Nouvelle-Aquitaine

Annexe 5 – Près de 80
Entreprises adaptées en
Nouvelle-Aquitaine en 2020



Capacité d'accueil dans les entreprises adaptées de Nouvelle-Aquitaine

Annexe 6 – Près de 80
Entreprises adaptées en
Nouvelle-Aquitaine en 2020



Annexe 7 – Demande d’emploi

Ancienneté moy. inscription au chômage en jours	DEBOE	Evol. N/N-1 en jours	DETP	Evol. N/N-1 en jours	Ecart BOE / TP en jours*
NATIONAL	908	+55	673	+23	+235
REGION	831	+52	645	+23	+186
16-Charente	881	+48	728	+30	+153
17-Charente-Maritime	822	+51	648	+30	+174
19-Corrèze	802	+59	625	+14	+177
23-Creuse	929	+80	688	+26	+241
24-Dordogne	831	+86	648	+34	+183
33-Gironde	829	+51	634	+21	+195
40-Landes	777	+59	607	+28	+170
47-Lot-et-Garonne	847	+37	668	+27	+179
64-Pyrénées-Atlantiques	829	+55	613	+15	+216
79-Deux-Sèvres	848	+37	646	+13	+202
86-Vienne	765	+38	649	+20	+116
87-Haute-Vienne	893	+53	679	+18	+214

* Lecture : au niveau national, les DEBOE ont une ancienneté moy. au chômage de 908 jours, soit 235 jours de + que pour le TP.

Source : AGEFIPH Emploi et Chômage des personnes handicapées en Nouvelle-Aquitaine, données 2020 de Pôle Emploi Nouvelle-Aquitaine, données à fin décembre 2020 - Pôle emploi STMT.

Annexe 8 – Demande d'emploi

Les 3 domaines prof. les + recherchés au niveau régional par les DEBOE	1, Serv. à la personne et à la collectivité		2, Support à l'entreprise		3, Commerce, vente et grande distribution	
	Effectifs DEBOE	% DEBOE	Effectifs DEBOE	% DEBOE	Effectifs DEBOE	% DEBOE
NATIONAL	112 204	24%	78 664	16%	51 705	11%
REGION	10 770	23%	7 786	17%	5 229	11%
16-Charente	701	22%	396	13%	313	10%
17-Charente-Maritime	1 081	22%	780	16%	640	13%
19-Corrèze	429	24%	256	14%	235	13%
23-Creuse	230	25%	151	17%	88	10%
24-Dordogne	738	24%	506	17%	333	11%
33-Gironde	2 824	24%	2 139	18%	1 313	11%
40-Landes	754	22%	553	16%	453	13%
47-Lot-et-Garonne	528	20%	425	16%	277	10%
64-Pyrénées-Atlantiques	1 513	24%	1 158	18%	709	11%
79-Deux-Sèvres	657	22%	510	17%	272	9%
86-Vienne	637	23%	417	15%	298	11%
87-Haute-Vienne	678	24%	495	18%	298	11%

* Lecture : au niveau national, 24% des DEBOE soit 112 204 personnes, recherchent un emploi dans le domaine des services à la personne et à la collectivité.

Source : AGEFIPH Emploi et Chômage des personnes handicapées en Nouvelle-Aquitaine, données 2020 de Pôle Emploi Nouvelle-Aquitaine, données à fin décembre 2020 - Pôle emploi STMT.

Annexe 9 – Cap Emploi : 7 715 recrutements de travailleurs handicapés en 2020

Ensemble des contrats par structure Cap emploi	Nombre de contrats	Evol. N/N-1	% femmes	% 50 ans et +	% Bac et +	% personnes accompagnées depuis 2 ans et +
NATIONAL	77 444	-9%	54%	38%	39%	36%
REGION	7 715	-5%	56%	38%	39%	32%
CE 16-Charente	678	+19%	57%	37%	39%	26%
CE 17-Charente-Maritime	729	+0%	56%	39%	31%	30%
CE 19-Corrèze	330	-2%	45%	34%	33%	28%
CE 23-Creuse	205	+71%	42%	44%	25%	36%
CE 24-Dordogne	848	+15%	60%	44%	32%	25%
CE 33-Gironde	1 211	-10%	57%	32%	44%	31%
CE 40-64 Landes Pays Basque	1 018	-16%	57%	43%	40%	36%
CE 47-Lot-et-Garonne	452	-20%	52%	39%	39%	21%
CE 64-Pyrénées-Atlantiques	594	-10%	61%	42%	44%	32%
CE 79-Deux-Sèvres	452	-8%	59%	37%	34%	27%
CE 86-Vienne	574	+15%	51%	37%	43%	44%
CE 87-Haute-Vienne	624	-27%	51%	37%	42%	45%

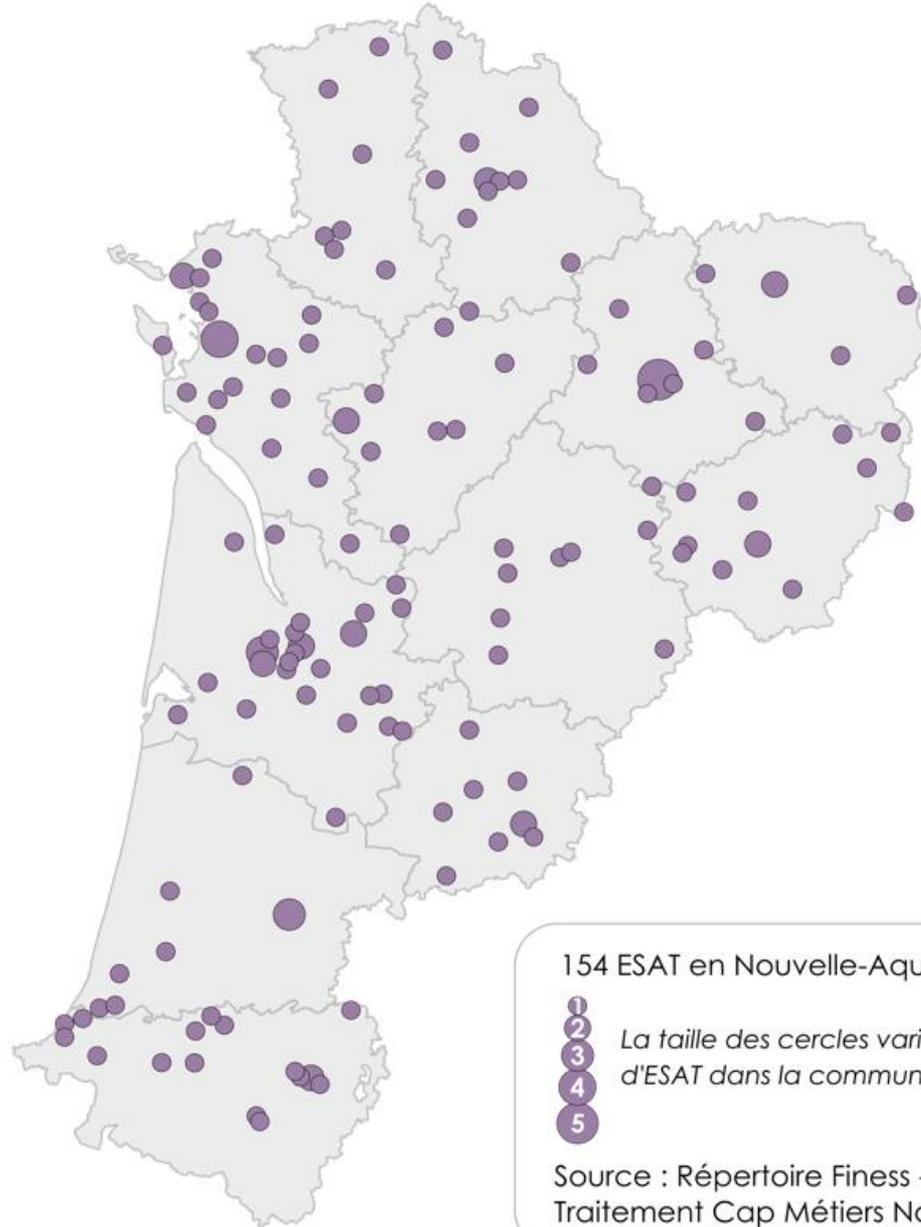
Sources : Rapport d'activité 2020 des Cap emploi de Nouvelle Aquitaine et AGEFIPH, Observatoire de l'emploi et du handicap, «Emploi et Chômage des personnes handicapées, Région Nouvelle-Aquitaine », données 2020. Données consolidés à fin décembre 2020.

Placements conventionnels par structure Cap emploi	Nb placements conventionnels*	Evol. N/N-1	Créations d'activité	% CDI	% employeurs publics	% contrats aidés**
NATIONAL	46 221	-21%	1 675	26%	22%	20%
REGION	4 969	-17%	196	26%	22%	22%
CE 16-Charente	345	-24%	12	32%	21%	30%
CE 17-Charente-Maritime	478	-17%	33	23%	22%	22%
CE 19-Corrèze	240	-20%	7	21%	22%	20%
CE 23-Creuse	116	+10%	5	20%	38%	23%
CE 24-Dordogne	415	-7%	30	24%	23%	34%
CE 33-Gironde	988	-17%	32	29%	21%	22%
CE 40-64 Landes Pays Basque	632	-22%	23	26%	21%	16%
CE 47-Lot-et-Garonne	358	-15%	12	28%	20%	18%
CE 64-Pyrénées-Atlantiques	352	-26%	12	27%	21%	21%
CE 79-Deux-Sèvres	311	-12%	10	26%	19%	16%
CE 86-Vienne	373	-10%	11	25%	28%	20%
CE 87-Haute-Vienne	361	-18%	9	24%	27%	17%

* Contrats de 3 mois et plus dont les contrats en alternance et les créations d'activité.

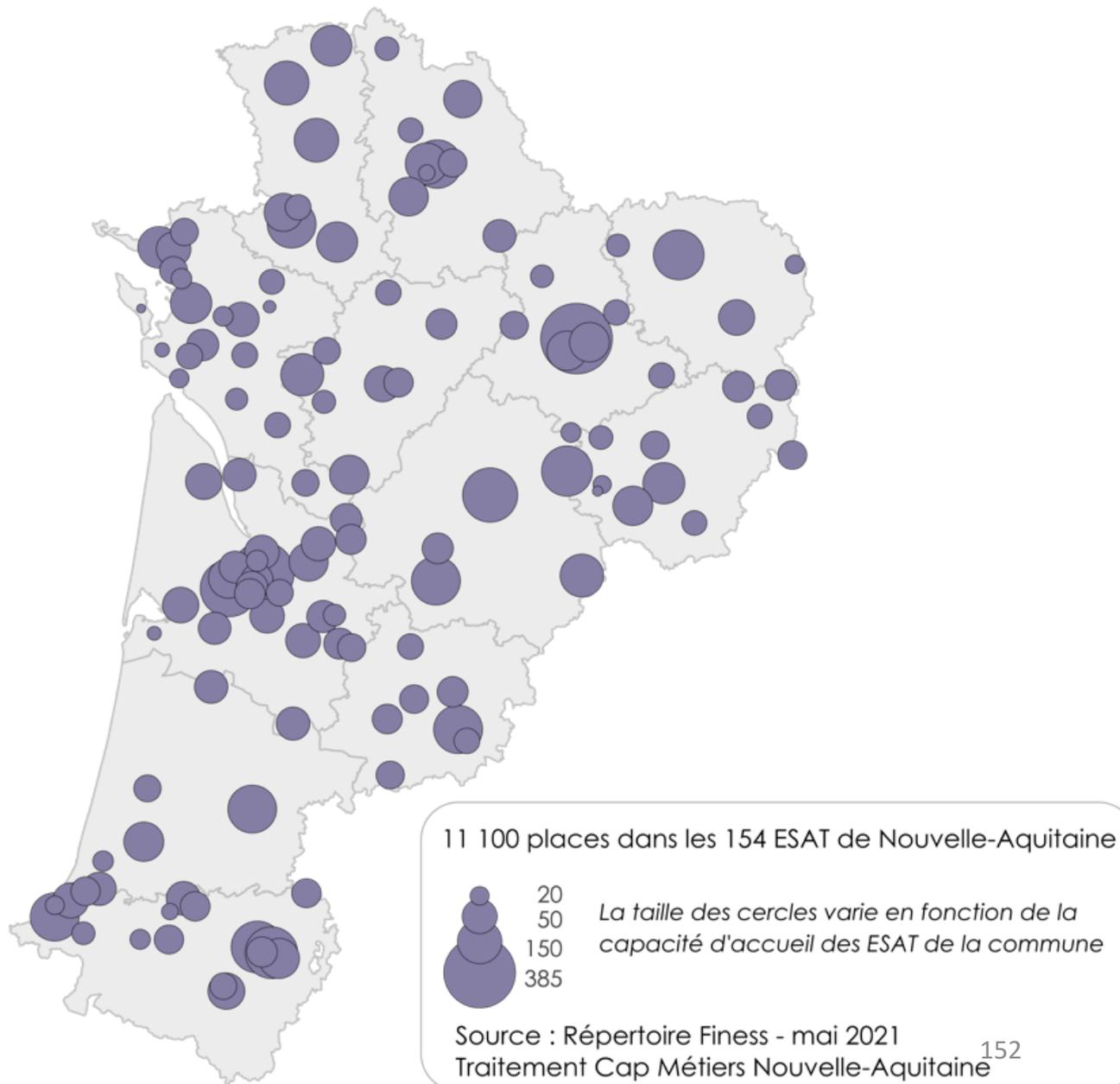
** Part des contrats aidés (CUI, alternance, ...) au sein des placements conventionnels.

Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) en Nouvelle-Aquitaine

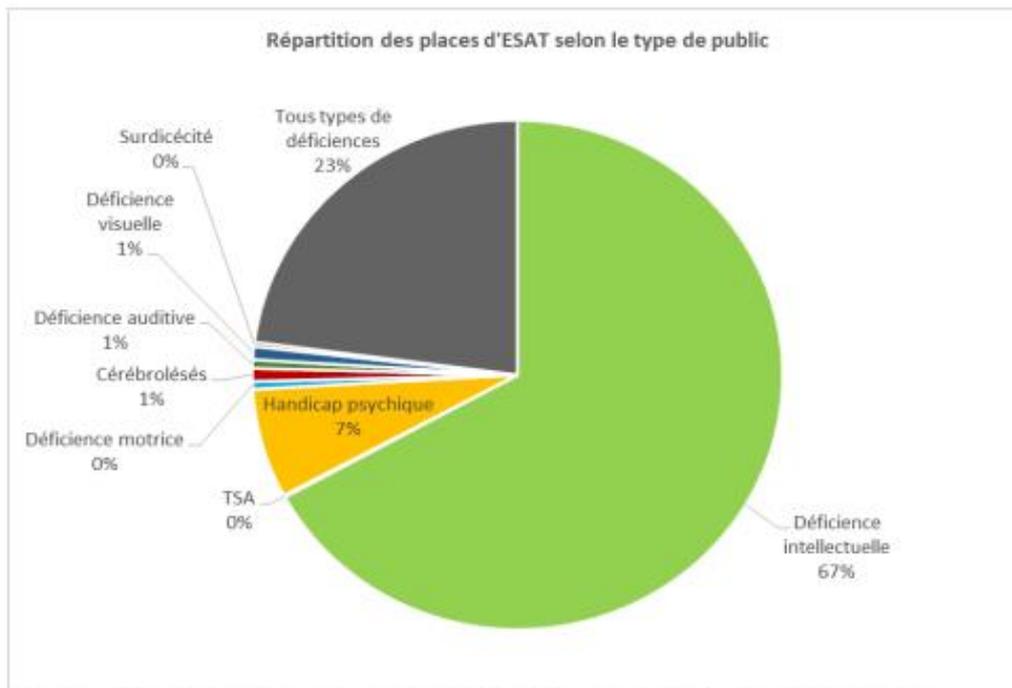


Capacité d'accueil dans les ESAT de Nouvelle-Aquitaine

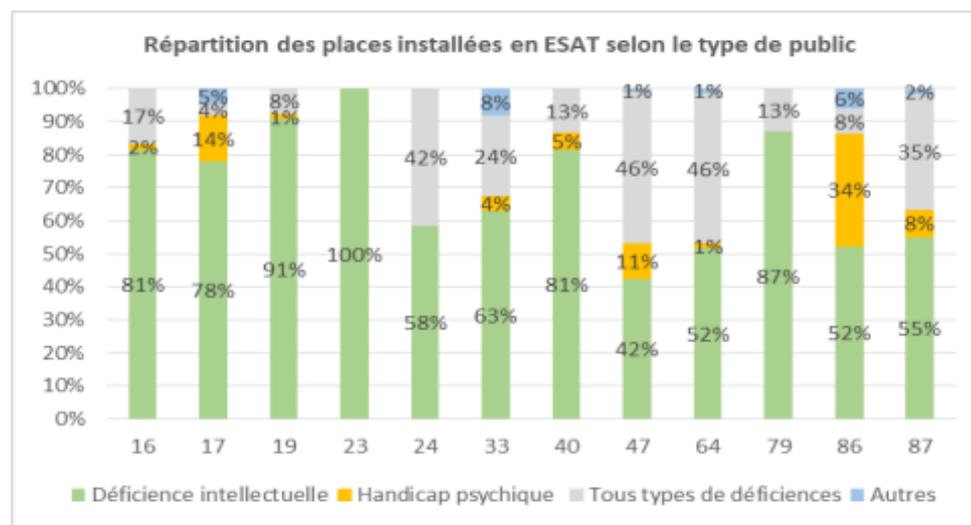
Annexe 11 – Plus
de 150 ESAT en
Nouvelle-
Aquitaine



Annexe 12 – Plus de 150 ESAT en Nouvelle-Aquitaine



Sources : FINESS - Enquête agrément des ESMS 2018 Nouvelle-Aquitaine – ARS – CREAI



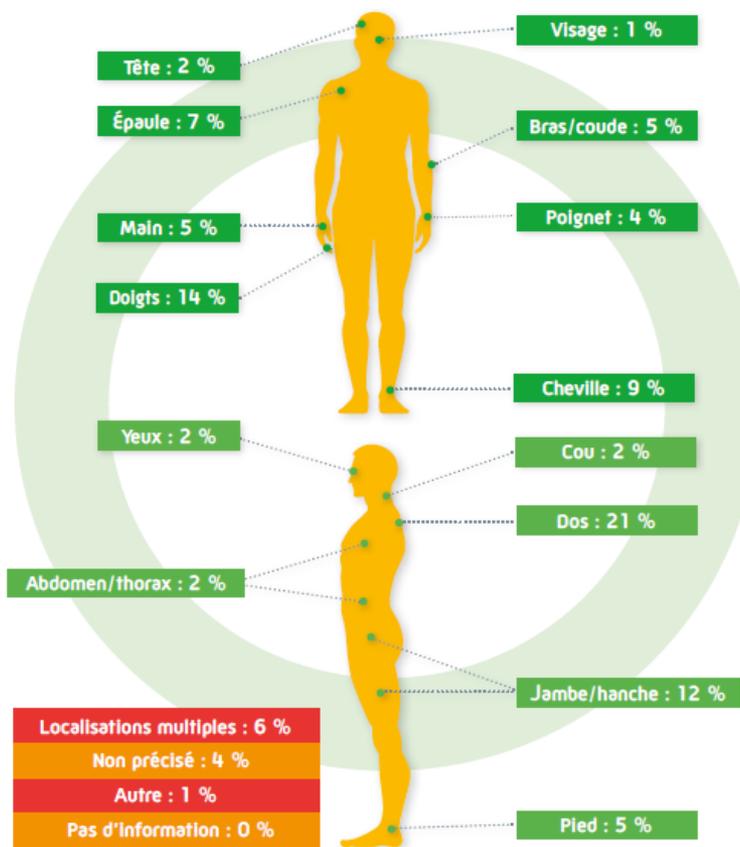
Sources : FINESS - Enquête agrément des ESMS 2018 Nouvelle-Aquitaine – ARS – CREAI

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL



Codification en fonction du siège des lésions

Le siège de la lésion indique la localisation de la blessure, la partie du corps blessée. A l'instar de l'agent matériel vu précédemment, seuls les sinistres reconnus ayant générés plus de 3 jours d'arrêt, et pour lesquels l'information est connue, sont codifiés.



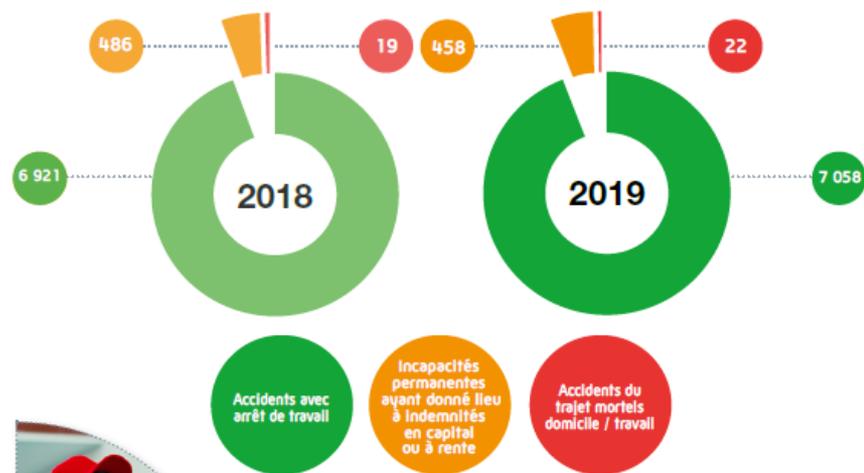
LES ACCIDENTS DE TRAJET



Résultats régionaux 2019 et évolution par rapport à l'année précédente

Un accident de trajet est un accident ayant entraîné une lésion à un salarié, survenu pendant le trajet effectué entre :

- sa résidence et son lieu de travail,
- son lieu de travail et le lieu de restauration où le salarié se rend pendant la pause repas.



Annexe 14 – Plus de 2 000 maintiens dans l'emploi par les Cap Emploi en 2020 en Nouvelle-Aquitaine

Les maintiens par structure Cap emploi	Nombre de maintiens	Evol. N/N-1	% maintiens dans la Fonction Publique	Taux de maintien*	Nb maintiens pour 100 000 actifs en emploi**
NATIONAL	18 744	-11%	11%	92%	67
REGION	2 181	-14%	9%	96%	90
CE 16-Charente	185	-25%	8%	98%	
CE 17-Charente-Maritime	182	-9%	8%	99%	
CE 19-Corrèze	131	-8%	5%	94%	
CE 23-Creuse	75	+3%	3%	99%	
CE 24-Dordogne	168	-11%	12%	98%	
CE 33-Gironde	469	-10%	15%	95%	
CE 40-64 Landes Pays Basque	305	-0%	2%	97%	
CE 47-Lot-et-Garonne	61	-21%	15%	87%	
CE 64-Pyrénées-Atlantiques	98	-43%	7%	92%	
CE 79-Deux-Sèvres	217	-7%	7%	98%	
CE 86-Vienne	154	-28%	16%	91%	
CE 87-Haute-Vienne	136	-17%	4%	94%	

* Le taux de maintien est la part des maintiens réussis sur l'ensemble des parcours clos sur la période de référence hors causes exogènes (déménagements, décès, ...).

** Source Insee pour les actifs en emploi.

Caractéristiques maintiens par structure Cap emploi	% femmes	% 50 ans et +	% Bac et +	% 20 sal.* et +	% industrie*	% agriculture*
NATIONAL	51%	46%	54%	68%	20%	10%
REGION	47%	50%	50%	57%	17%	21%
CE 16-Charente	43%	52%	40%	52%	26%	24%
CE 17-Charente-Maritime	51%	46%	49%	49%	11%	13%
CE 19-Corrèze	35%	68%	48%	44%	21%	40%
CE 23-Creuse	32%	44%	25%	23%	4%	70%
CE 24-Dordogne	49%	54%	39%	55%	24%	22%
CE 33-Gironde	56%	47%	59%	77%	13%	6%
CE 40-64 Landes Pays Basque	47%	48%	57%	44%	15%	26%
CE 47-Lot-et-Garonne	39%	49%	54%	69%	19%	4%
CE 64-Pyrénées-Atlantiques	40%	52%	51%	49%	20%	26%
CE 79-Deux-Sèvres	49%	52%	42%	64%	21%	20%
CE 86-Vienne	55%	40%	59%	62%	12%	16%
CE 87-Haute-Vienne	41%	49%	49%	47%	18%	30%

* Sur l'ensemble des maintiens du secteur privé.



**CAP
MÉTIERES**
Nouvelle-Aquitaine

Nos adresses

SITE POITIERS

42 rue du Rondy
86000 Poitiers

SITE LIMOGES

13 cours Jourdan
87000 Limoges

SITE LA ROCHELLE

88 rue Bel-Air
17044 La Rochelle

NOS SITES INTERNET

cap-metiers.pro | cap-metiers.fr

SIEGE SOCIAL

Centre régional
Vincent Merle
102 av. de Canéjan
33600 Pessac

Rédaction – statistiques – cartographie : Direction des ressources et analyses emploi – formation – territoires.

Rédaction : Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine –2021

Toute utilisation des informations de ce document doit mentionner les sources, la date de référence des données et la mention « Réalisation Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, 2021 ». Crédits photos : Adobe stock.

