



Plan régional
d'insertion des
travailleurs
handicapés



Direction régionale
des entreprises,
de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi



Tableau de bord du PRITH Occitanie

Janvier 2020



Projet cofinancé par le Fonds Social Européen

Sommaire

Éléments de cadrage socioéconomiques.....	p.3
Démographie.....	p.4
Caractéristiques des emplois.....	p.6
Marché du travail.....	p.7
Population en situation de handicap.....	p.9
Cadrage national.....	p.10
En Occitanie.....	p.12
Préparation et entrée dans la vie active.....	p.15
Elèves dans le 1er et le 2nd degré.....	p.16
Alternance.....	p.19
Recherche d'emploi, développement des compétences et retour à l'emploi.....	p.21
Établissements assujettis.....	p.21
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur privé.....	p.26
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur public.....	p.29
Entreprises adaptées et ESAT.....	p.31
Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	p.34
Formation des demandeurs d'emploi bénéficiaires.....	p.37
Insertion dans l'emploi des travailleurs handicapés.....	p.41
Maintien dans l'emploi.....	p.42
Acteurs de l'accompagnement et du maintien dans l'emploi.....	p.43
Le repérage précoce par l'Assurance maladie.....	p.45
PDP : les accompagnements sociaux des Carsat d'Occitanie.....	p.46
PDP : actions et mesures de l'Assurance Maladie.....	p.47
Accompagnements par les Cap emploi.....	p.48
Glossaire	
Bibliographie	

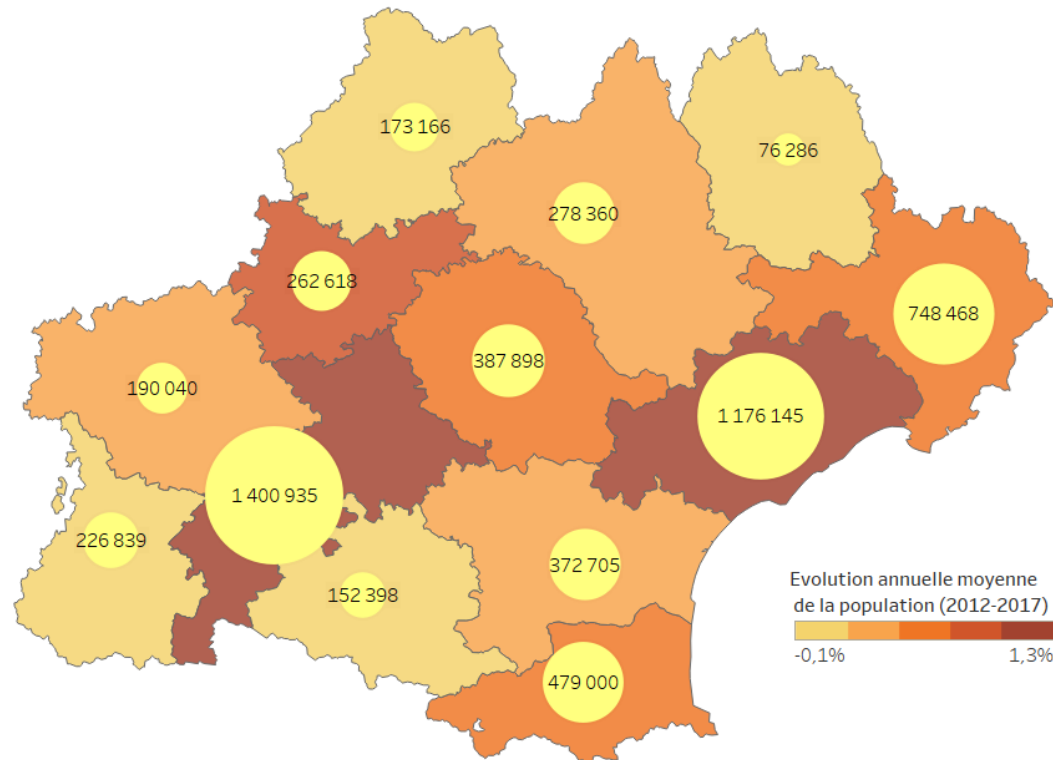
Éléments de cadrage socioéconomiques

Éléments de cadrage sociodémographiques

Démographie

Population en Occitanie au 1er janvier 2020 et évolution annuelle moyenne
2012-2017

Source : Insee, traitement Carif-Oref Occitanie



© 2020 Mapbox © OpenStreetMap

- Au 1^{er} janvier 2020, l'Occitanie est la 5^{ème} région française avec près de 6 millions d'habitants.
- La population s'inscrit en hausse, portée par un solde naturel positif et des arrivées sur le territoire plus nombreuses que les départs.
- La situation est contrastée au niveau départemental, les métropoles toulousaines et montpelliéraines concentrant le plus grand dynamisme au détriment des territoires excentrés.

Éléments de cadrage sociodémographiques

Démographie

	Estimation de population au 1er janvier 2020			Indice de vieillissement 2017*	Indice de vieillissement 2012*	Densité de population (hab. / km ²) 2017
	Moins de 25 ans	De 25 à 49 ans	50 ans et plus			
Ariège	24,3%	27,1%	48,6%	121,6	107,4	31,3
Aude	25,2%	27,0%	47,8%	115,6	100,2	60,3
Aveyron	24,0%	26,4%	49,6%	130,3	118,5	32,0
Gard	27,5%	28,2%	44,3%	95,3	82,9	127,1
Haute-Garonne	31,6%	34,0%	34,4%	67,2	62	216,0
Gers	23,2%	26,0%	50,8%	132,3	117	30,5
Hérault	29,4%	30,1%	40,5%	91,2	81,6	187,7
Lot	21,9%	24,9%	53,2%	150,4	128,4	33,3
Lozère	25,2%	27,2%	47,7%	116,4	103,2	14,8
Hautes-Pyrénées	24,1%	26,2%	49,7%	129,8	114,5	51,2
Pyrénées-Orientales	25,8%	27,2%	47,0%	115,7	100,8	115,3
Tarn	26,2%	27,4%	46,4%	110,5	100,9	67,4
Tarn-et-Garonne	28,5%	29,2%	42,3%	88,6	83,1	69,5
Occitanie	27,8%	29,4%	42,8%	97,1	87,3	80,4

- Les moins de 25 ans sont surreprésentés en Haute-Garonne et dans l'Hérault.
- Le Lot et le Gers se distinguent par une proportion supérieure à 50 % des 50 ans et plus.
- L'indice de vieillissement de la population mesuré en Occitanie est le 4ème plus élevé des régions françaises (+ 9,8 points en 5 ans, à 97,1).
- Au niveau départemental, le ratio atteint le record de 150 dans le Lot et il n'est inférieur à 100 qu'à quatre reprises.
- La densité de population ressort à 80,4 habitants par km² en Occitanie, au 9ème rang des régions métropolitaines. Elle s'inscrit entre 14,8 en Lozère et 216 en Haute-Garonne.

*L'indice de vieillissement est calculé par le rapport de la population de 65 ans ou plus à la population de 20 ans ou moins, multiplié par 100.

Source : Insee, estimations de population et recensement de la population 2017.

Éléments de cadrage sociodémographiques

Caractéristiques des emplois

Caractéristiques socioprofessionnelles des actifs en 2017

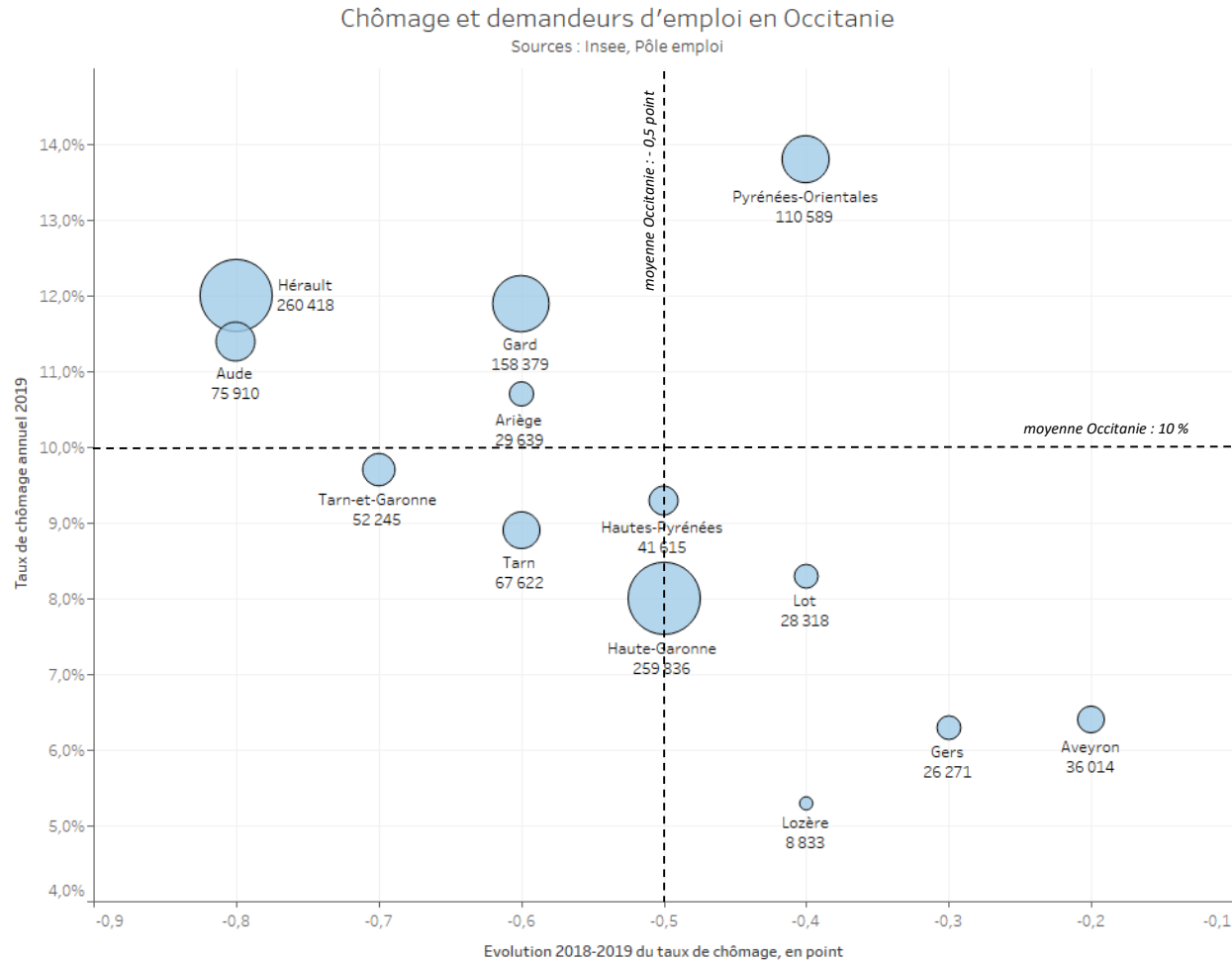
Source : Insee, RP 2017 et SIASP, traitement Carif-Oref Occitanie

	Agriculteurs	Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Emplois dans la fonction publique (hors militaires)
Ariège	4,4%	10,0%	10,4%	24,8%	31,4%	19,0%	2,8%
Aude	3,5%	10,1%	10,7%	24,8%	31,2%	19,6%	6,0%
Aveyron	8,5%	9,3%	9,7%	23,5%	27,0%	22,0%	4,2%
Gard	1,9%	10,1%	13,1%	26,0%	30,2%	18,7%	11,3%
Haute-Garonne	0,7%	6,2%	26,0%	28,1%	24,2%	14,8%	26,4%
Gers	8,2%	9,7%	10,3%	23,0%	27,7%	21,2%	3,2%
Hérault	1,5%	9,1%	18,0%	27,3%	28,5%	15,6%	21,1%
Lot	5,8%	10,6%	11,2%	22,6%	28,3%	21,5%	2,7%
Lozère	9,9%	9,0%	8,9%	23,5%	29,7%	19,0%	1,6%
Hautes-Pyrénées	3,0%	8,4%	10,7%	25,3%	33,2%	19,4%	4,1%
Pyrénées-Orientales	1,7%	10,1%	11,2%	25,9%	32,3%	18,9%	7,4%
Tarn	3,9%	9,2%	11,6%	26,0%	29,4%	19,8%	5,5%
Tarn-et-Garonne	4,2%	8,9%	11,1%	23,9%	30,8%	21,0%	3,9%
Occitanie	2,6%	8,6%	16,7%	28,2%	26,3%	17,6%	100,0%

- La proportion d'agriculteurs atteint un record en Lozère où ils représentent 10 % des emplois, contre 1 % seulement pour la Haute-Garonne.
- La part des ouvriers est un peu plus marquée dans l'Aveyron et le Lot, les Hautes-Pyrénées et les Pyrénées-Orientales se caractérisant pour leur part par un poids plus prononcé d'employés.
- Les cadres sont sur-représentés en Haute-Garonne et dans l'Hérault.
- Sur les 2,2 millions d'emplois recensés en 2017, près de 470 000 sont dénombrés dans la fonction publique, soit 21 % du total.
- Le taux d'activité moyen dans la région ressort à 73 % dans la population âgée de 15 à 64 ans, les résultats par département évoluant entre 70 % dans les Pyrénées-Orientales et 75 % dans le Lot, la Haute-Garonne, le Gers et l'Aveyron.

Éléments de cadrage sociodémographiques

Marché du travail



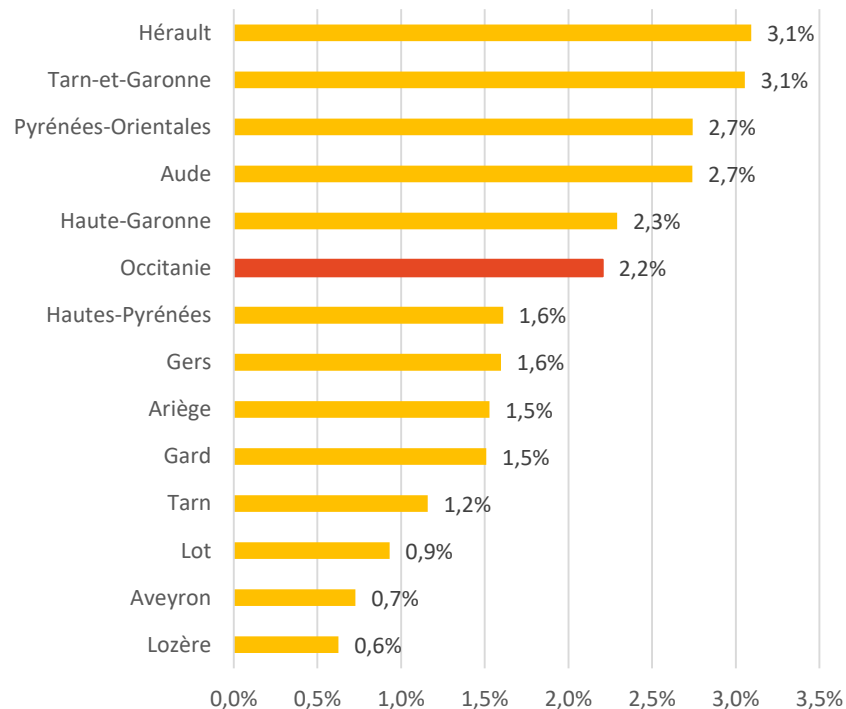
- Des disparités fortes ressortent entre les différents départements : le taux de chômage apparaît particulièrement élevé sur le littoral, dans le Tarn-et-Garonne et l'Ariège.
- A l'inverse, la situation semble plus favorable en Lozère, dans le Gers et l'Aveyron. Le ratio s'établit à 10 % pour l'Occitanie.
- L'évolution du taux de chômage entre 2018 et 2019 reflète une amélioration plus ou moins marquée selon la proportion de personnes à la recherche d'un emploi.
- Le nombre de demandeurs d'emploi s'inscrit entre 8 800 en Lozère et 260 000 en Haute-Garonne et dans l'Hérault. Sans surprise, les départements les plus peuplés concentrent la majorité des demandeurs d'emploi de la région.
- A la fin juin 2020, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie ABC affiche une hausse de 4,3 % sur un an en Occitanie (entre + 1,8 % dans le Tarn et + 10 % dans les Hautes-Pyrénées).

Éléments de cadrage sociodémographiques

Marché du travail

Evolution de l'emploi salarié dans le secteur privé entre 2018 et 2019

Source : Acooss, traitement Carif-Oref Occitanie



- L'emploi salarié a progressé dans l'ensemble des départements entre 2018 et 2019. L'augmentation s'établit à + 2,2 % en Occitanie, soit le deuxième meilleur résultat en France métropolitaine derrière la Corse.
- La totalité des grands secteurs d'activité a contribué à ce résultat, l'hôtellerie-restauration et la construction ressortant comme les plus dynamiques (+ 5,3 % et + 3,4 %). Le commerce et les autres services marchands ont également enregistré de bons résultats (respectivement + 2,7 et + 2 %), l'industrie et l'intérim affichant une hausse plus limitée (+ 1 %).
- Sur les 6 premiers mois de l'année 2020, l'impact de la crise sanitaire s'est traduit par un repli sur un an de 2,3 % des effectifs salariés en Occitanie, contre une baisse de - 2,7 % pour la France.
- Les départements les plus spécialisés dans l'industrie ont particulièrement souffert (- 8,7 % dans les Hautes-Pyrénées et - 5 % dans le Lot), tandis que la Haute-Garonne et le Tarn-et-Garonne affichent la plus forte résistance (respectivement - 1,1 et - 1,3 %).

Population en situation de handicap

Population en situation de handicap

Cadrage national

RQTH : reconnaissance de qualité de travailleur handicapé

AAH : allocation adulte handicapé

AT-MP : accident de travail – maladie professionnelle

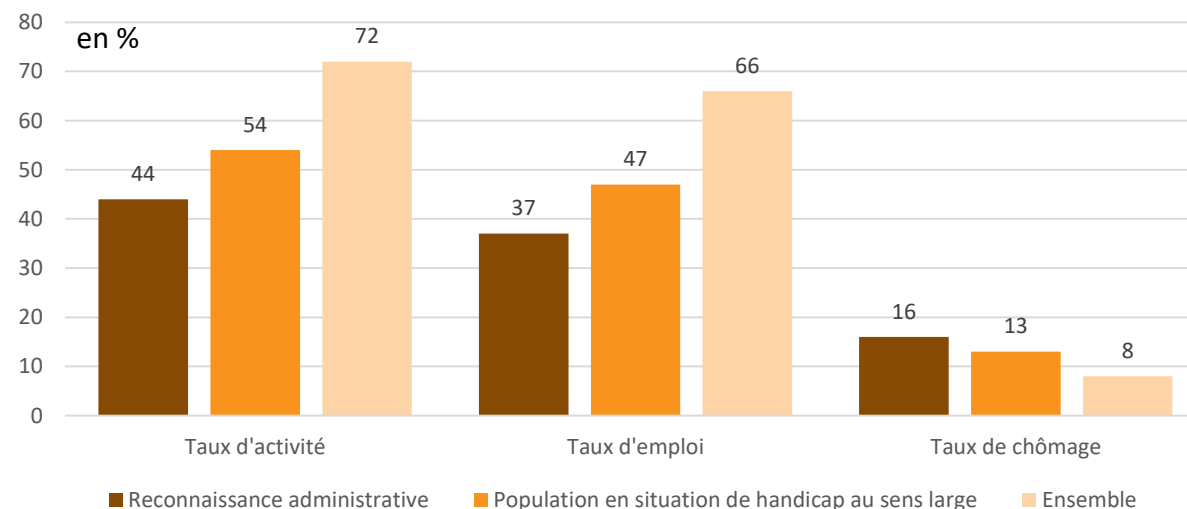
Le taux d'activité* pour les personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative s'inscrit à 44 %, soit 28 points de moins que pour l'ensemble de la population. L'écart est également important en ce qui concerne le taux d'emploi (37 % contre 66 %) et le taux de chômage (16 % contre 8 %).

* Population active (en emploi ou en recherche d'emploi) rapportée à l'ensemble de la population de la tranche d'âge.

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 (RQTH, 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.

Personnes en situation de handicap et emploi en 2019

Source : Insee



Population en situation de handicap

Cadrage national

Caractéristiques de la population handicapée en emploi en 2019 (en %)

- Globalement, les personnes en emploi bénéficiant d'une reconnaissance administrative sont plus âgées (46 % ont 50 ans ou plus contre 30 % dans l'ensemble de la population),
- ...ils occupent des postes moins qualifiés (36 % d'employés et 28 % d'ouvriers contre respectivement 27 et 20 % pour l'ensemble),
- ... et sont deux fois plus à temps partiel (34 % contre 17 %).

	Reconnaissance administrative	Population en situation de handicap au sens large	Population totale en emploi
Femmes	50	53	49
Hommes	50	47	51
De 15 à 24 ans	3	3	9
De 25 à 39 ans	20	23	35
De 40 à 49 ans	30	29	27
De 50 à 64 ans	46	45	30
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	6	8	8
Cadres	10	12	19
Professions intermédiaires	20	23	26
Employés	36	33	27
Ouvriers	28	24	20
Temps complet	66	72	83
Temps partiel	34	28	17

Source : Insee

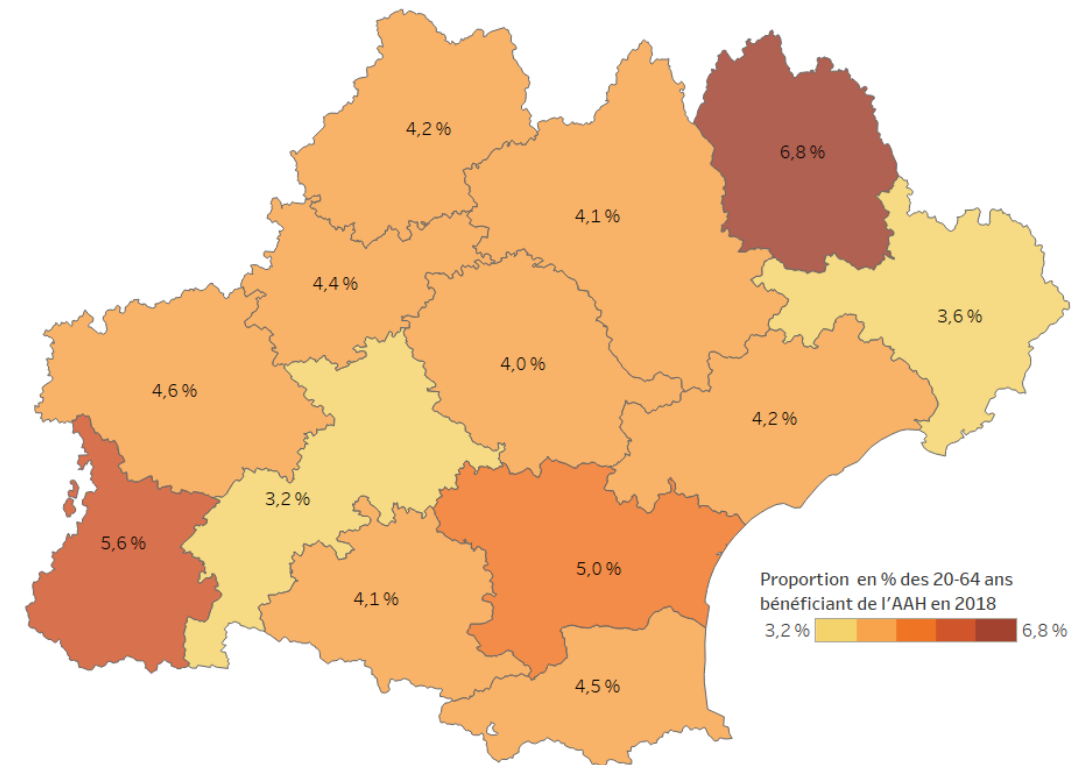
Population en situation de handicap

En Occitanie

- En 2018, plus de 66 000 reconnaissances de qualité de travailleur handicapé (RQTH) ont été attribuées en Occitanie (hors Lot et Lozère). Les départements les plus peuplés (Haute-Garonne et Hérault) en ont concentré un peu moins de la moitié (13 000 chacun), suivis du Gard et des Pyrénées-Orientales (7 500 chacun).
- Le nombre de bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH) continue de progresser, atteignant 128 720 personnes en 2019 (+ 3,1 % sur un an). L'accroissement est généralisé à l'ensemble des départements depuis 2016, à l'exception du Lot qui enregistre une stabilisation.
- Selon les dernières statistiques disponibles, les bénéficiaires de l'AAH représentaient 4 % de la population âgée de 20 à 64 ans en Occitanie fin 2018 (+ 0,1 point sur un an), soit le ratio le plus élevé derrière la Corse. En comparaison, la proportion atteignait 3,2 % pour la France.
- Par département, la Lozère enregistre le taux le plus élevé de l'Hexagone, à 6,8 %. Ce résultat tient à la grande proportion d'établissements médico-sociaux implantés historiquement sur ce territoire. Les Hautes-Pyrénées occupent la 3^{ème} place (5,6 %) au niveau national. Au total, sur les 25 départements où la proportion de bénéficiaires de l'AAH est la plus élevée, 9 appartiennent à l'Occitanie. Le ratio minimum pour la région s'élève à 3,2 % pour la Haute-Garonne.

Bénéficiaires de l'AAH en 2018

Sources : Caf, MSA, Insee



© 2020 Mapbox © OpenStreetMap

Population en situation de handicap

En Occitanie

- Parmi les bénéficiaires de l'AAH en Occitanie, un peu plus de la moitié sont des hommes (51,6 %).
- Par département, la répartition est néanmoins plus ou moins équilibrée : ainsi, les hommes représentent 57,3 % des bénéficiaires en Lozère, alors que la proportion est légèrement inférieure à 50 % dans l'Ariège et l'Aude.

Répartition femmes-hommes des bénéficiaires de l'AAH en Occitanie



51,6 %



48,4 %

	Population couverte par l'AAH en 2017 selon l'âge de l'allocataire	Ensemble de la population en 2017
Moins de 25 ans	4 %	19 %
25-49 ans	51 %	49 %
50 ans et plus	45 %	32 %

Sources : Insee, Cnaf, MSA

Parmi la population couverte¹ par l'AAH en Occitanie en 2017 :

- Une surreprésentation des 50 ans et plus
- Un taux de pauvreté² de 43 %, contre une moyenne de 16,8 % pour l'ensemble de la population en Occitanie

(1) Personnes vivant dans un foyer allocataire des Caf ou MSA percevant l'AAH.

(2) Personnes couvertes par l'AAH, dont le revenu par unité de consommation est inférieur au seuil de bas revenus à 60%.

Population en situation de handicap

En Occitanie

En 2017 :

- 9 108 pensions d'invalidité attribuées (- 3,5 % sur un an, hors Pyrénées-Orientales), dont :
 - 969 dans le régime agricole (+ 19 %, y compris Pyrénées-Orientales)
 - 7 491 dans le régime général (- 5,4 %, hors Pyrénées-Orientales)

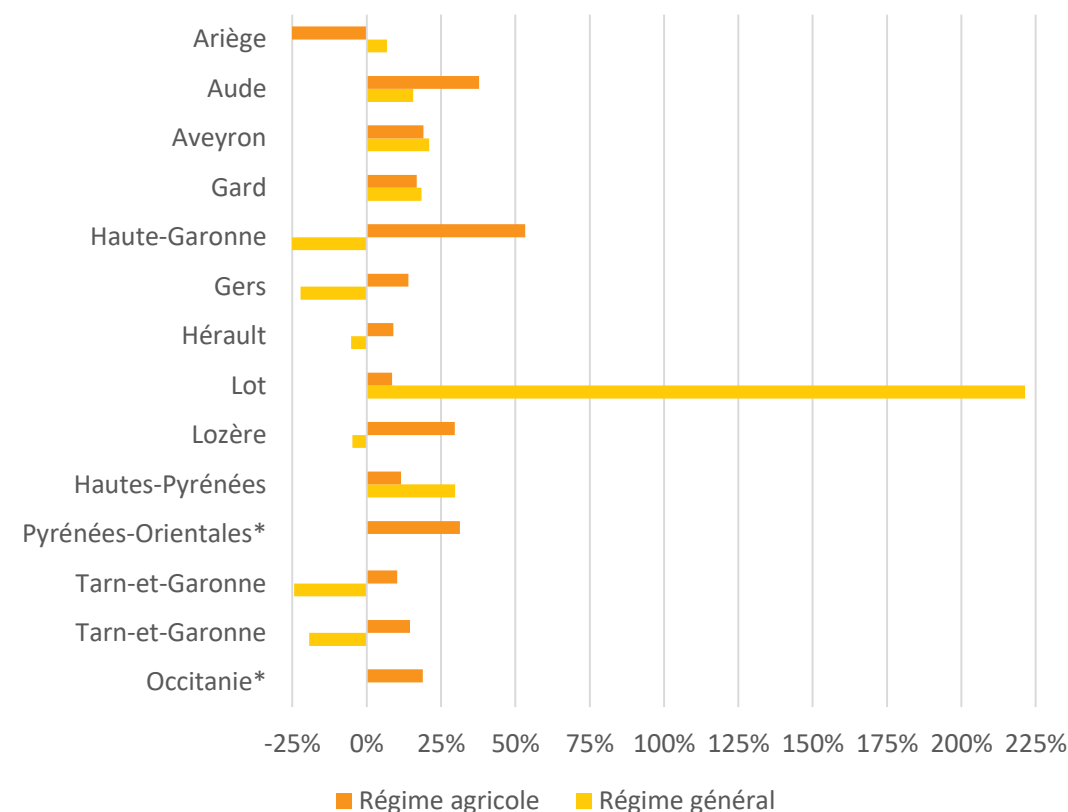
En 2018 :

- 5 309 nouvelles incapacités permanentes¹ en Occitanie (+ 0,1 % sur un an) dont :
 - 3 348 accidents du travail avec incapacité permanente (- 0,4 %)
 - 1 375 maladies professionnelles avec incapacité permanente (+ 5,8 %)
 - 586 accidents de trajet avec incapacité permanente (- 9,2 %)
- 42 272 décisions d'orientations professionnelles prononcées par les CDAPH vers le travail ordinaire et les CRP (hors Lot et Lozère)

¹ Source : CARSAT (incapacités permanentes inférieures, égales ou supérieures à 10 %)

Attributions de pensions d'invalidité (évolution 2016-2017)

Source : CARSAT, MSA



*Statistique indisponible pour les Pyrénées-Orientales pour le régime général en 2016

Préparation et entrée dans la vie active

Préparation et entrée dans la vie active

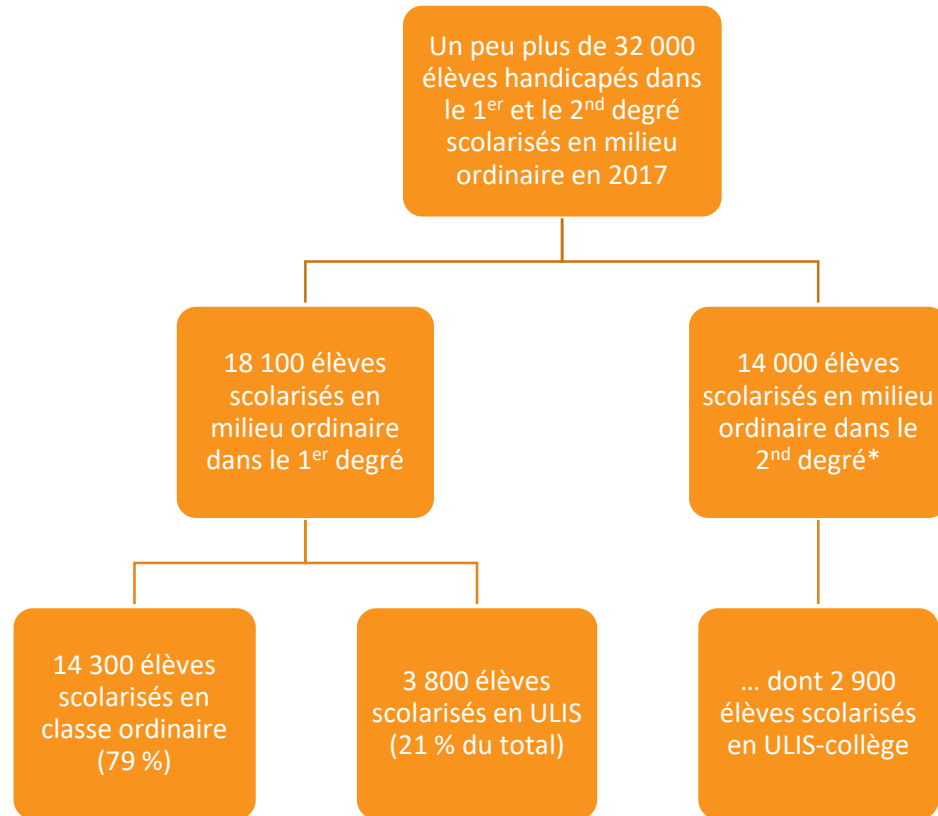
Élèves dans le 1^{er} et le 2nd degré

Plusieurs dispositifs de scolarisation des jeunes en situation de handicap (source : Ministère de l'Education nationale) :

- Milieu ordinaire : la scolarisation s'effectue dans une école ou un établissement scolaire du second degré. Cette scolarisation peut être « individuelle » (l'élève fréquente une classe ordinaire) ou « collective » (ULIS).
- Scolarisation collective : si la situation de l'élève rend incompatible sa scolarisation dans une classe ordinaire, il peut être scolarisé dans une Unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS).
- Les établissements hospitaliers et socio-médicaux : sous tutelle du ministère en charge de la santé, ils offrent une prise en charge globale, scolaire, éducative et thérapeutique, qui peut s'accompagner dans certains cas d'une insertion scolaire partielle.

Préparation et entrée dans la vie active

Élèves dans le 1^{er} et le 2nd degré



* La décomposition des effectifs en milieu ordinaire pour le 2nd degré n'est pas disponible.
Source : DEPP, traitement et estimations Carif-Oref Occitanie

Évolution du nombre d'élèves handicapés (hors établissements spécialisés) entre 2015 et 2017 :

- Dans le 1^{er} degré : + 21 % (+ 13 % en France).
 - Dont + 24 % en classe ordinaire.
 - À titre de comparaison, l'ensemble des effectifs scolarisés (handicapés ou non) est resté stabilisé sur la période en Occitanie (et en France).
- Dans le 2nd degré : + 28 % (+ 18 % en France).
 - À titre de comparaison, l'ensemble des effectifs a progressé de 1,2 % en Occitanie (+ 0,9 % en France).
- Environ 6 000 élèves étaient scolarisés en établissement spécialisé dans le 1^{er} et le 2nd degré en 2017 (+ 19 % par rapport à 2015).

Préparation et entrée dans la vie active

Élèves dans le 1^{er} et le 2nd degré

- À la rentrée 2017, la région comptait 37,9 élèves handicapés pour 1 000 dans le 1^{er} et le 2nd degré (+ 6 points par rapport à 2015), record national, qu'ils soient en milieu ordinaire ou en établissement spécialisé.
- Pour le 1^{er} degré en milieu ordinaire, la région ressort également en première position : 33,1 élèves pour 1 000 (+ 5,7 points par rapport à 2015).
- Dans le 2nd degré, l'Occitanie se situe en 2^{ème} position, derrière la Guyane (30,5 contre 36 pour 1 000).

Proportion d'élèves handicapés en 2017 pour 1 000 élèves parmi...

	...les élèves de 1 ^{er} ou 2 nd degré en milieu scolaire ordinaire ou en établissement sanitaire ou médico-social	...les élèves de 1 ^{er} degré en milieu scolaire ordinaire	...les élèves de 2 nd degré en milieu scolaire ordinaire
Ariège	46,2	39,5	35,8
Aude	37,1	34,4	29,3
Aveyron	36,3	30,3	25,0
Gard	35,8	34,8	27,0
Haute-Garonne	38,7	34,0	32,0
Gers	37,2	24,0	30,3
Hérault	37,1	31,8	32,3
Lot	47,8	46,9	33,7
Lozère	48,9	34,5	40,5
Hautes-Pyrénées	39,4	31,4	26,1
Pyrénées-Orientales	34,1	32,0	24,0
Tarn	38,2	31,0	33,8
Tarn-et-Garonne	38,0	31,4	35,7
Occitanie	37,9	33,1	30,5
France entière	31,3	26,7	24,9

Source : DEPP

Préparation et entrée dans la vie active

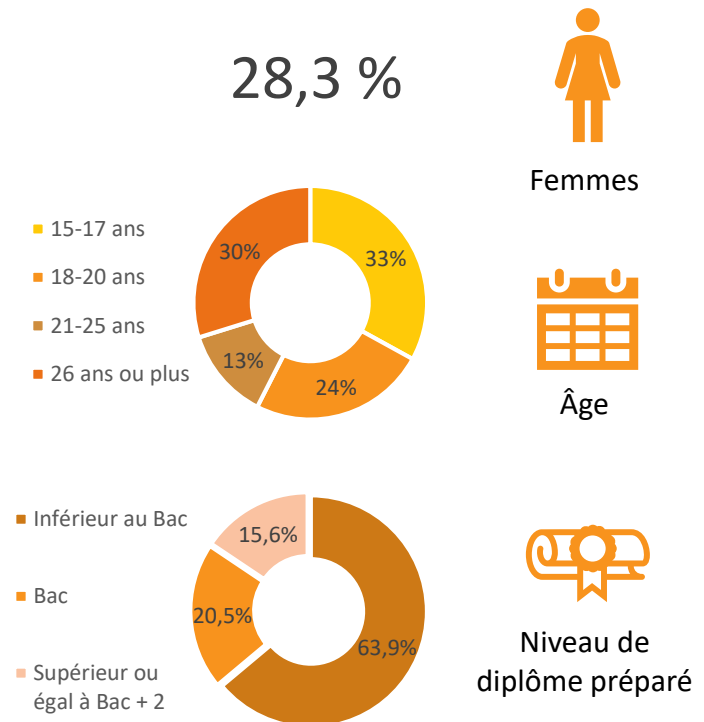
Alternance

En 2018 :

- Tous publics confondus, 22 977 entrées en apprentissage ont été enregistrées en Occitanie en 2018-2019 (+ 6 % sur un an), réparties à 95 % dans le secteur privé et 5 % dans le secteur public.
- Le nombre de nouveaux contrats concernant les personnes handicapées s'est élevé à 449 (+ 3 % sur un an), soit près de 2 % du total, proportion stable ces dernières années. 425 employeurs ont accueilli un apprenti en situation de handicap en 2018, contre 376 deux ans plus tôt.
- Sur ces 449 contrats, 353 ont été conclus dans le secteur privé (soit 79 % du total) et 96 dans le secteur public (21 %).
- En 2018, l'Agefiph a ainsi versé aux employeurs privés 302 aides à l'embauche* d'un apprenti en situation de handicap.
- En 2018, les Cap emploi ont quant à eux contribué à la conclusion de 518 contrats en alternance, 221 contrats d'apprentissage (188 dans le privé et à 33 dans le public) et 297 contrats de professionnalisation
- L'Agefiph a quant à elle délivré 257 aides financières en faveur de la conclusion d'un contrat de professionnalisation
- Au 1^{er} janvier 2019, environ 740 apprentis en situation de handicap étaient dénombrés en Occitanie (source : Conseil régional).

Caractéristiques des nouveaux apprentis en situation de handicap en 2018

Source : Direccte



*Les entreprises sous accord exonératoire ne sont pas éligibles aux aides à l'alternance de l'Agefiph tant qu'elles n'ont pas atteint le taux d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.

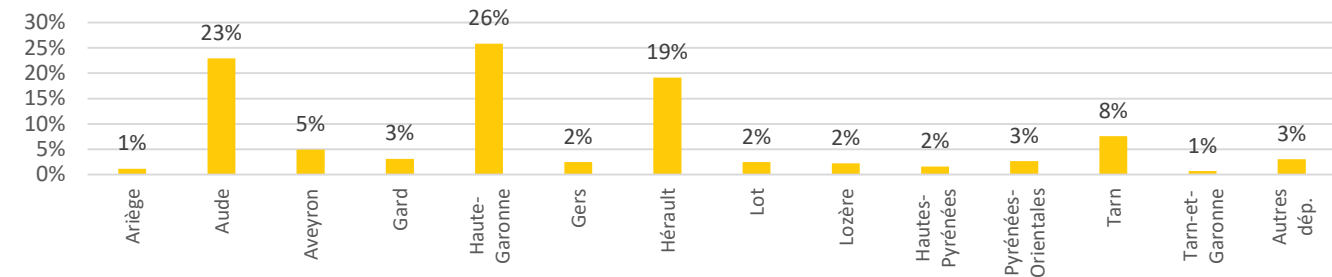
Préparation et entrée dans la vie active

Alternance

En 2018, la majorité des nouveaux contrats d'apprentissage concernant les personnes en situation de handicap a été conclue dans trois départements : l'Aude (23 % du total), la Haute-Garonne (26 %) et l'Hérault (19 %).

Répartition des entrées en apprentissage de personnes handicapées en 2018-2019

Source : Direccte



En 2019, les Cap emploi ont contribué à la conclusion de 414 contrats en alternance, soit une baisse de 20 % par rapport à 2018.

- L'apprentissage en a représenté 232, répartis à 199 dans le privé et à 33 dans le public.
 - L'Agefiph a par ailleurs versé aux employeurs 174 aides à l'embauche d'un apprenti en situation de handicap
- Les contrats de professionnalisation en ont représenté 182.
 - L'Agefiph a par ailleurs délivré 146 aides financières en faveur de la conclusion d'un contrat de professionnalisation dans le secteur privé.

Aides versées aux employeurs privés par l'Agefiph pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage :

- La Haute-Garonne et l'Hérault en concentrent un tiers
- 33 % concernent des femmes (+ 3 points sur un an)
- 85 % concernent les moins de 25 ans (+ 8 points)
- 4 % concernent les 45 ans et plus (- 2 points)

Aides versées aux employeurs privés par l'Agefiph pour la conclusion d'un contrat de professionnalisation :

- La Haute-Garonne et l'Hérault en concentrent 45 %
- 38 % concernent les 45 ans et plus.
- Les femmes en représentent la moitié.

Note d'information :

Les entreprises sous accord exonératoire ne sont pas éligibles aux aides à l'alternance de l'Agefiph tant qu'elles n'ont pas atteint le taux d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.

Recherche d'emploi, développement des compétences et retour à l'emploi

Établissements assujettis

Modalités de réponses des établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés :

Dans le secteur privé :

- L'emploi direct de personnes bénéficiaires de l'OETH.
- L'accueil des personnes handicapées en stage ou, depuis 2016, dans le cadre d'une période de mise en situation en milieu professionnel.
- La signature de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aide par le travail. À partir de 2016, le recours aux Travailleurs indépendants handicapés (TIH) peut également être comptabilisé.
- La signature d'un accord collectif (de branche, groupe, entreprise ou établissement) agréé, prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. Sauf mention du contraire, dès lors que cet accord est conforme à la législation, il exonère totalement l'entreprise concernée de sa contribution.
- Le versement d'une contribution financière annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Dans le secteur public :

- L'emploi direct de personnes bénéficiaires de l'OETH.
- Les dépenses réalisées ouvrant droit à réduction d'unités manquantes :
 - contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aide par le travail. À partir de 2016, le recours aux Travailleurs indépendants handicapés (TIH) peut également être comptabilisé ;
 - dépenses liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ;
 - dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées ;
 - dépenses affectées à l'aménagement de postes de travail effectué pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique
- Le versement d'une contribution forfaitaire au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

Jusqu'au 1^{er} janvier 2020 :

- Déclaration obligatoire pour les établissements de 20 salariés et plus
- Objectif d'atteindre un taux d'emploi (direct + indirect) de travailleurs handicapés de 6 %

Depuis le 1^{er} janvier 2020 :

- Déclaration obligatoire pour l'ensemble des établissements (y compris moins de 20 salariés)
- Objectif d'atteindre un taux d'emploi direct de travailleurs handicapés de 6 % (seuls les établissements de 20 salariés ou plus n'atteignant pas le seuil de 6 % sont soumis au versement d'une contribution financière)

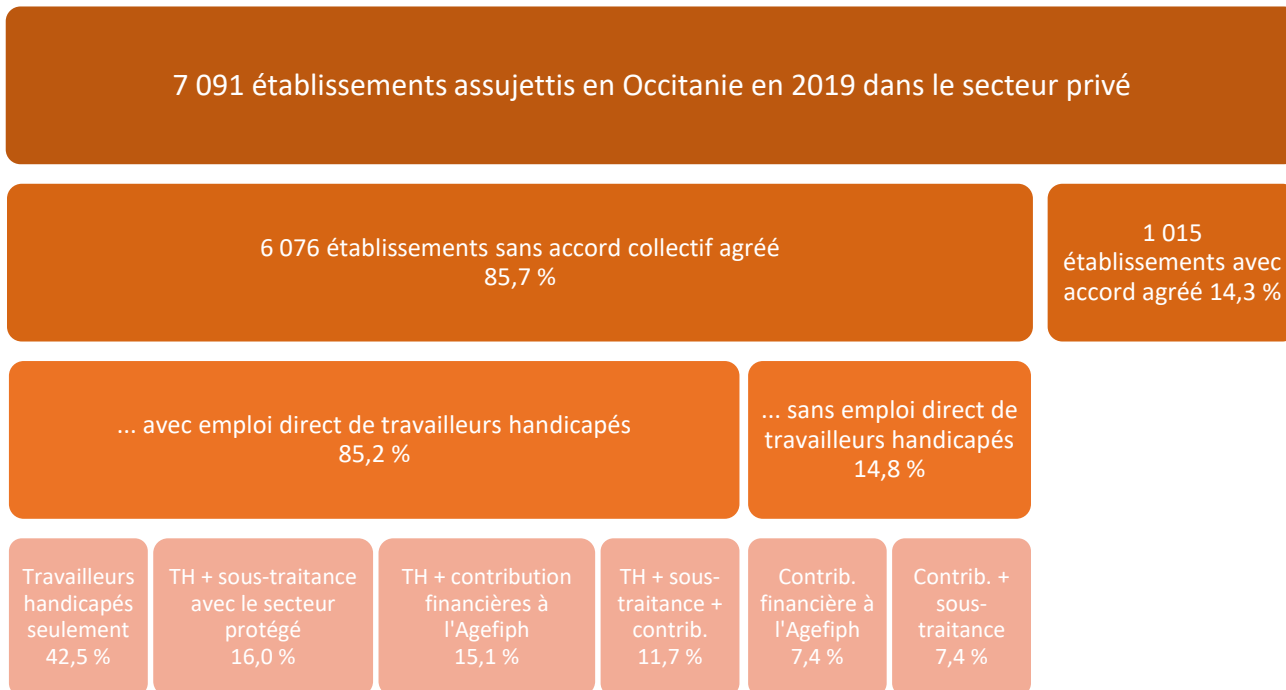
Sources : Agefiph-Dares, FIPHFP

Recherche d'emploi, développement des compétences et retour à l'emploi

Établissements assujettis – secteur privé

Modalités de réponse à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans le secteur privé

Source : Agefiph, traitement Carif-Oref Occitanie



Dans le secteur privé en Occitanie en 2019 :

- En 2019, 7 091 établissements du secteur privé étaient assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en Occitanie (+ 3,2 % sur un an)
- 1 015 établissements étaient couverts par un accord collectif agréé dans la région (soit 14 % du total).
- Hors établissements sous accord, 86 % des structures employaient directement des travailleurs handicapés, ratio stable ces dernières années. Environ 43 % se limitaient à cette action en 2019, tandis que 16 % utilisaient également l'emploi indirect (sous-traitance avec le secteur protégé), 15 % versaient une contribution à l'Agefiph et 12 % combinaient les trois.
- Sur les 15 % n'utilisant pas l'emploi direct, 7,4 % répondaient uniquement par le versement d'une contribution à l'Agefiph et 7,4 % cumulaient contribution et sous-traitance.

Recherche d'emploi, développement des compétences et retour à l'emploi

Établissements assujettis – secteur public

Dans le secteur public en 2019 :

- 1 149 établissements étaient assujettis en 2019 (hors employeurs nationaux), résultat quasiment inchangé depuis 2016 au moins.
- 94 % des établissements assujettis employaient directement un travailleurs handicapé (+ 1 point sur un an).
 - Parmi eux, 34 % répondaient à l'obligation d'emploi uniquement avec l'emploi direct.
 - 42 % combinaient l'emploi direct et le recours à des dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes (sous-traitance, dépenses liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, etc.).
- 23 % étaient soumis à une contribution financière (- 3 points sur un an).
- 3,3 % ne remplissaient leur obligation qu'avec une contribution financière.

Modalités de réponse à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans le secteur public en 2019

(Source : FIPHFP)

1 149 établissements assujettis en Occitanie en 2019 dans le secteur public

... avec emploi direct de travailleurs handicapés
94,4 %

... sans emploi direct de travailleurs handicapés
5,6 %

Travailleurs handicapés seulement
34,4 %

TH + dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes
42,1 %

TH + contribution financière
5,6 %

TH + sous-traitance + contribution
12,3 %

Contribution financière
3,3 %

Contrib. financière + dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes
2,2 %

Recherche d'emploi, développement des compétences et retour à l'emploi

Établissements assujettis

Département	Secteur public 2019		Secteur privé 2019	
	Taux d'entreprises ayant recours à l'emploi direct	Taux d'entreprises atteignant les 6 %	Taux d'entreprises hors accord ayant recours à l'emploi direct...	... et atteignant les 6 %
09	91%	42%	90%	71%
11	92%	58%	89%	65%
12	85%	27%	85%	64%
30	97%	55%	85%	65%
31	96%	54%	83%	52%
32	92%	55%	93%	70%
34	96%	49%	82%	58%
46	90%	37%	90%	74%
48	97%	59%	84%	66%
65	96%	41%	90%	71%
66	94%	50%	85%	63%
81	95%	62%	90%	74%
82	98%	61%	90%	65%
Occitanie	94%	51%	85%	61%

Sources: FIPHPF, Agefiph, traitement Carif-Oref Occitanie

Dans le secteur public en 2019 :

- La quasi-totalité des établissements assujettis recourent à l'emploi direct de travailleurs handicapés.
 - La proportion s'établit entre 85 % dans l'Aveyron et 98 % dans le Tarn-et-Garonne.
- 51 % des établissements atteignent le seuil des 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs (+ 3 points sur un an).
 - La proportion la plus élevée est enregistrée dans le Tarn (61,6 %), l'Aveyron (27,3 %) affichant le ratio le plus faible.

Dans le secteur privé en 2019 :

- Un peu plus de 85 % des établissements assujettis hors accord font appel à l'emploi direct.
 - La proportion s'inscrit entre 82 % dans l'Hérault et 93 % dans le Gers.
- 61 % des établissements assujettis hors accord atteignent le seuil des 6 % de travailleurs handicapés.
 - Le ratio s'établit entre 52 % en Haute-Garonne et 74 % dans le Tarn et le Lot.

Note : Les comparaisons de taux d'emploi entre départements sont à prendre avec précaution, puisqu'elles se heurtent à la diversité du tissu productif ainsi qu'à la méthode de calcul de ce taux. Ainsi, les départements concentrant une proportion plus importante de petits établissements (pour lesquels l'atteinte du taux de 6 % est facilitée) affichent généralement de meilleurs résultats.

Recherche d'emploi, développement des compétences et retour à l'emploi

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur privé

En 2019, 34 410 bénéficiaires de l'obligation d'emploi étaient employés en Occitanie (+ 0,7 % sur un an) selon une première estimation réalisée par l'Agefiph, soit :

- 24 770 équivalents temps plein (+ 0,6 %)
- Les caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les établissements assujettis en Occitanie sont proches de celles observées au niveau national.
- En comparaison avec l'ensemble des salariés, des écarts plus ou moins importants apparaissent :
 - Les bénéficiaires de l'OETH sont plus âgés, mais ont une ancienneté quasiment équivalente ;
 - Ils occupent plus fréquemment des postes à qualification moins élevée ;
 - Ils sont plus souvent à temps partiel.

Caractéristiques des bénéficiaires en Occitanie en 2019

Sources : Agefiph, Direccte, Dares, Insee (DADS 2015)

Bénéficiaires de l'OETH dans les établissements

- 47 % de femmes
- 52 % de 50 ans ou plus
- 49 % d'au moins 10 ans d'ancienneté
- 37 % d'employés**
- 35 % d'ouvriers**
- 88 % de CDI
- 31 % de temps partiel



Salariés des établissements de 20 salariés et plus*

- 45 % de femmes
- 26 % de 50 ans ou plus
- 34 % d'employés
- 28 % d'ouvriers
- 87 % de CDI
- 21 % de temps partiel

Recherche d'emploi, développement des compétences et retour à l'emploi

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur privé

Taux d'emploi direct en ETP selon le secteur d'activité en Occitanie (en %)

Secteur d'activité	2018	2019
Agriculture, sylviculture et pêche	3,6%	3,1%
Industries extractives	5,3%	5,3%
Industrie manufacturière	4,1%	4,2%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	3,8%	3,3%
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	4,1%	4,1%
Construction	3,3%	3,4%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	3,9%	3,8%
Transports et entreposage	3,9%	4,1%
Hébergement et restauration	2,8%	2,9%
Information et communication	2,4%	2,2%
Activités financières et d'assurance	3,2%	3,2%
Activités immobilières	4,3%	3,8%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2,5%	2,6%
Activités de services administratifs et de soutien	4,4%	3,9%
Administration publique	4,8%	5,3%
Enseignement	5,0%	5,1%
Santé humaine et action sociale	4,9%	5,0%
Arts, spectacles et activités récréatives	2,8%	3,0%
Autres activités de services	5,4%	5,8%
Total	3,9%	3,9%

Source : Agefiph

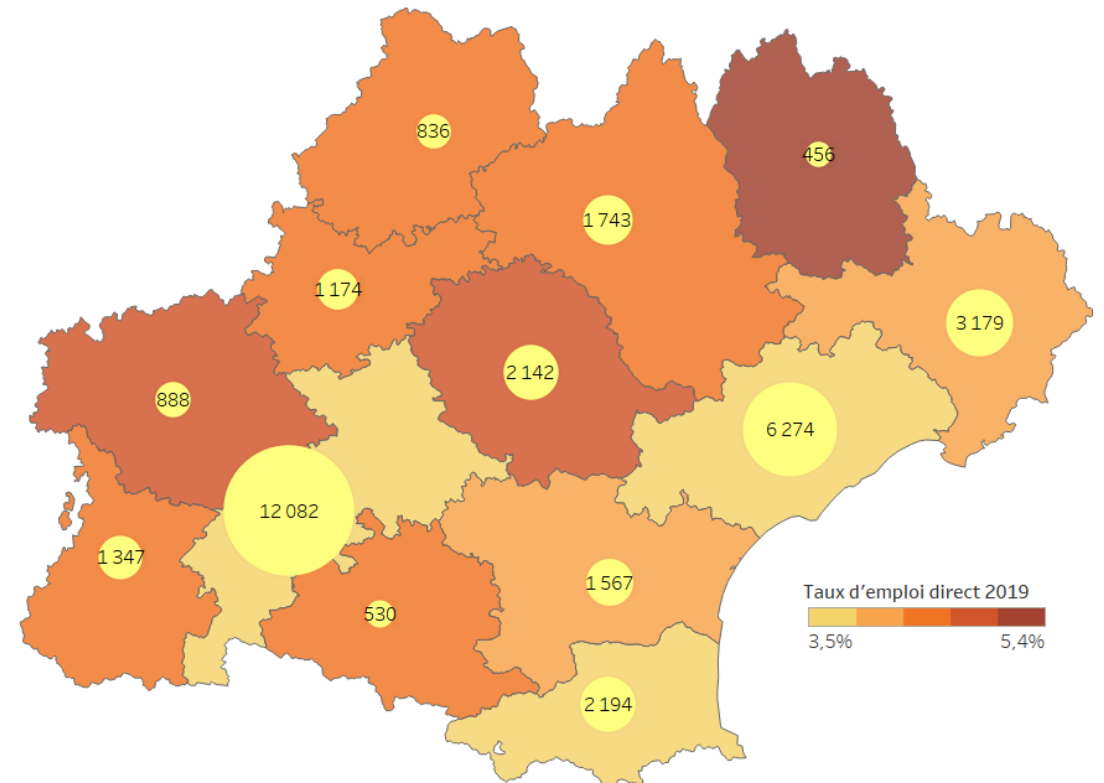
- Selon des résultats de 2019 fournis par l'Agefiph, le taux d'emploi en ETP en Occitanie s'élève à 3,9 % (stable sur un an). Ce résultat est en timide progression ces dernières années. La tendance est similaire en France, avec un taux d'emploi à 3,5 %.
- Par secteur d'activité, les situations sont disparates. Ainsi, le taux d'emploi atteint 2,2 % dans l'information et communication, tandis qu'il pointe à 5,3 % dans l'administration publique (hors fonction publique) et à 5,8 % dans les « autres activités de services ». Ces écarts s'expliquent notamment par les caractéristiques propres à chaque secteur (contraintes physiques, niveau de qualification plus ou moins élevé, etc.).
- Ces écarts sont également mesuré au niveau national, écartant l'idée d'une spécificité régionale.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur privé

- En 2019, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est concentré pour plus d'un tiers en Haute-Garonne, l'Hérault regroupant 18 %. Dans les autres départements, il s'inscrit entre 469 (Lozère) et 3 177 (Gard).
- La taux d'emploi direct apparaît très hétérogène selon les départements ;
 - Il est relativement faible près des grandes métropoles (3,5 % en Haute-Garonne et 3,7 % dans l'Hérault).
 - A l'inverse, il ressort à 5,4 % en Lozère et à 5 % dans le Gers.
 - Ces disparités tiennent en grande partie à la structure du tissu productif propre à chaque territoire. Ainsi, dans le Gers ou la Lozère, des établissements de plus petite taille, donc moins souvent assujettis, atteignent relativement plus facilement un taux d'emploi élevé (et inversement pour la Haute-Garonne et l'Hérault).

Bénéficiaires de l'OETH dans le secteur privé en 2019

Source : Agefiph



© 2021 Mapbox © OpenStreetMap

Recherche d'emploi, développement des compétences et retour à l'emploi

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur public

- En 2019, 17 450 bénéficiaires de l'obligation d'emploi travaillaient dans le secteur public* (+ 0,7 % sur un an) :
 - 1 103 dans la fonction publique d'état, hors état employeur (FPE) : + 1,8 %
 - 5 033 dans la fonction publique hospitalière (FPH) : - 0,9 %
 - 11 314 dans la fonction publique territoriale (FPT) : + 1,3 %
- Au total, 36 % des bénéficiaires employés dans les trois fonctions publiques en Occitanie ont plus de 55 ans :
 - 32 % dans la FPH
 - 33 % dans la FPE
 - 37 % dans la FPT
- A titre de comparaison, la moyenne pour la France ressort à un peu moins de 31 %.
- La proportion des plus de 55 ans est particulièrement importante dans le Tarn et le Lot (39 et 40 %), tandis qu'elle n'atteint que 31 % dans le Gard.
- 72 % des bénéficiaires sont titulaires de catégorie C :
 - Le ratio atteint 79 % dans la FPT, 63 % dans la FPH et 32 % dans la FPE

* Seuls les effectifs des établissements déclarant en Occitanie sont ici comptabilisés. En effet, pour la fonction publique d'État, une grande partie des bénéficiaires sont déclarés au niveau de leur ministère de rattachement, donc au niveau national.

Caractéristiques des bénéficiaires en Occitanie en 2019 dans la fonction publique

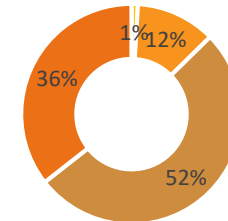
Source : FIPHFP

65 %



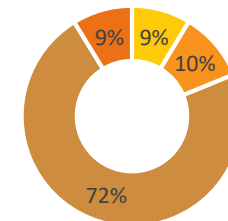
Femme

- Moins de 25 ans
- 26 à 40 ans
- 41 à 55 ans
- Plus de 55 ans



Âge

- Titulaires Catégorie A
- Titulaires Catégorie B
- Titulaires Catégorie C
- Autres



Catégorie

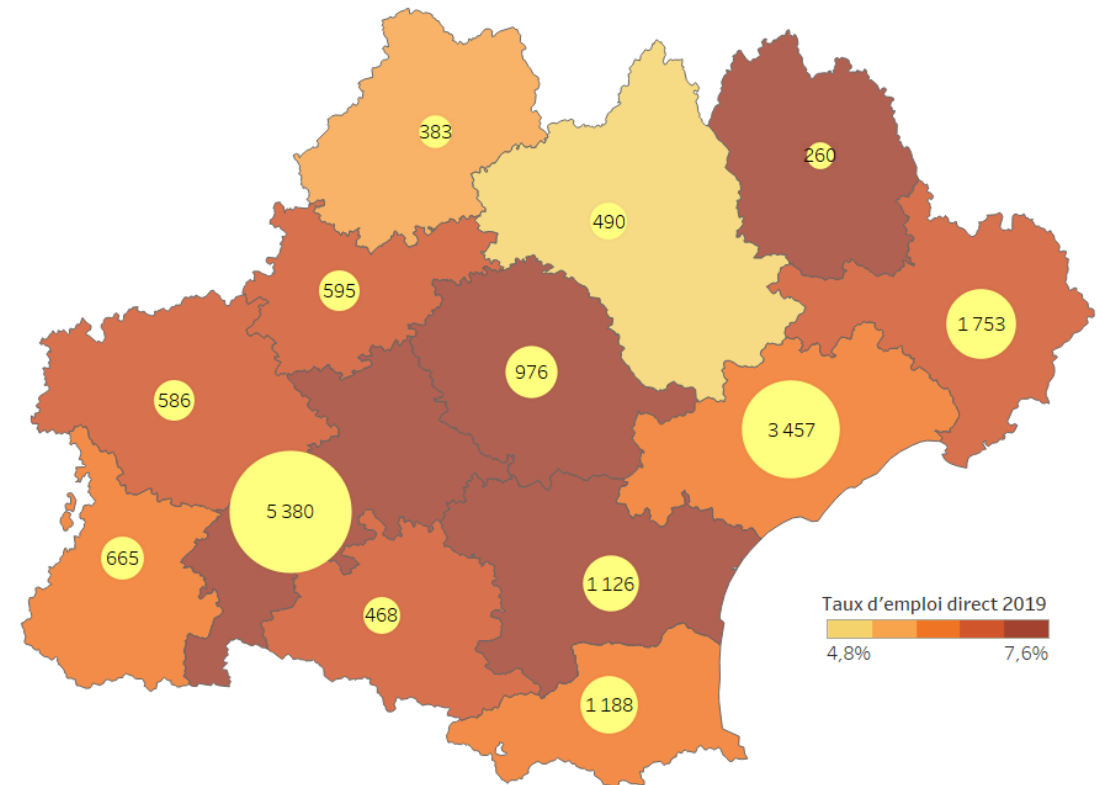
Source : FIPHFP

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur public

- L'augmentation du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur public concerne la majorité des départements, seuls les Pyrénées-Orientales et le Tarn enregistrent un recul (respectivement - 2,3 et - 6,5 %).
- Environ 31 % des bénéficiaires sont concentrés en Haute-Garonne, l'Hérault occupant la deuxième place avec 20 % du total.
- Le taux d'emploi direct atteint 6,7 % en Occitanie en 2019 (+ 0,3 point) :
 - 4,5 % dans la fonction publique d'Etat (+ 0,4 point)
 - 6,4 % dans l'hospitalière (+ 0,4 point)
 - 7,1 % dans la territoriale (+ 0,2 point)
- Concernant le taux d'emploi légal (y compris les équivalents bénéficiaires), l'Occitanie se situe nettement au-dessus de la moyenne nationale, à 7 % pour l'ensemble des fonctions publiques, contre 5,9 %.

Bénéficiaires de l'OETH dans le secteur public en 2019

Source : FIPHFP



© 2020 Mapbox © OpenStreetMap

Entreprises adaptées et ESAT

Les entreprises adaptées :

Au 1^{er} janvier 2019, une entreprise adaptée est une entreprise du milieu ordinaire, soumise aux dispositions du code du Travail, qui a la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleurs handicapés. 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 adaptées bénéficient d'aides financières de l'Etat visant à compenser les conséquences du handicap et à soutenir les actions engagées liées à l'emploi des travailleurs handicapés dans les conditions du contrat d'objectifs et de moyens signé avec l'Etat. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a sensiblement modifié le cadre dans lequel évoluent les entreprises adaptées.

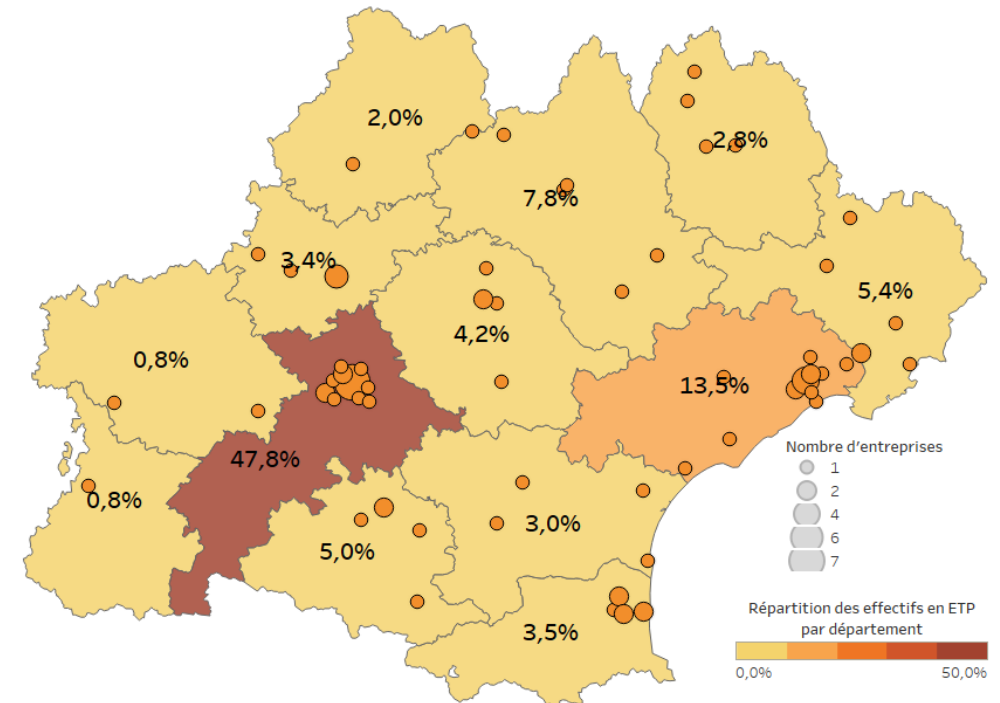
Les ESAT :

Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) sont des établissements médico-sociaux qui relèvent, pour l'essentiel, des dispositions figurant dans le code de l'action sociale et des familles. Ils accueillent des personnes handicapées dont la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile (CDTD), ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social. Les ESAT relèvent du milieu « protégé », par opposition au milieu « ordinaire » de travail. La création des ESAT est autorisée par arrêté du préfet, qui fixe le nombre de places. Ils peuvent être publics ou privés.

Entreprises adaptées

- Fin 2018, 80 entreprises adaptées sont implantées en Occitanie
 - Réparties sur tout le territoire, elles sont toutefois en grande partie concentrées à proximité des métropoles toulousaines et montpelliéraines.
 - Les secteurs représentés sont essentiellement les services administratifs et de soutien (travaux paysagers, conditionnement-logistique, etc.) et l'industrie.
 - Plus de 80 % des entreprises adaptées emploient moins de 50 salariés.
- Près de 2 400 travailleurs handicapés en équivalent temps plein sont employés en 2018 dans les entreprises adaptées (un peu plus de 5 300 en personnes physiques).
 - Environ 30 % sont des femmes.
 - La part des 50 ans et plus s'inscrit autour de 40 %.

Entreprises adaptées en 2018 : nombre et localisation ; répartition des effectifs en ETP par département
Source : Directcte



© 2021 Mapbox © OpenStreetMap

Établissements et services d'aide par le travail (ESAT)

- En 2019, 122 ESAT sont présents en Occitanie, soit 1 de moins qu'en 2018 et 14 de moins qu'en 2017.
 - La baisse du nombre d'établissements s'est essentiellement concentrée dans les Hautes-Pyrénées (- 7 sur deux ans) et la Haute-Garonne (- 3).
- Le nombre de places autorisées s'inscrit également en repli sur un an (10 315 en 2019 contre 10 553 en 2018), mais il reste supérieur à ce qu'il était en 2017 (10 157).
- Le taux d'équipement de la région (en nombre de places en ESAT pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans) est proche de la moyenne nationale en 2018 (3,7 ‰ contre 3,6 ‰).
 - La Lozère ressort comme le département le mieux équipé de France, avec un taux de 14,9 ‰, suivie par les Hautes-Pyrénées (7,7 ‰).
 - La Haute-Garonne et l'Hérault apparaissent comme les moins équipés de la région, avec des taux respectifs de 2,4 et 2,7 ‰.
- La région compte également 1 040 places en centre de rééducation professionnelle (CRP), situées en Haute-Garonne, dans l'Hérault, les Pyrénées-Orientales et l'Aveyron.

ESAT en Occitanie

	Nombre d'ESAT en 2019	Nombre de places autorisées en ESAT en 2019	Taux d'équipement en places en ESAT (pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans) en 2018
Ariège	4	336	4,8
Aude	14	955	5,7
Aveyron	8	567	4,5
Gard	14	1 195	3,4
Haute-Garonne	18	1 803	2,4
Gers	7	376	4,4
Hérault	20	1 570	2,7
Lot	6	345	4,6
Lozère	5	531	14,9
Hautes-Pyrénées	4	662	7,7
Pyrénées-Orientales	9	729	3,4
Tarn	6	778	4,4
Tarn-et-Garonne	7	468	3,8
Occitanie	122	10 315	3,7
France			3,6

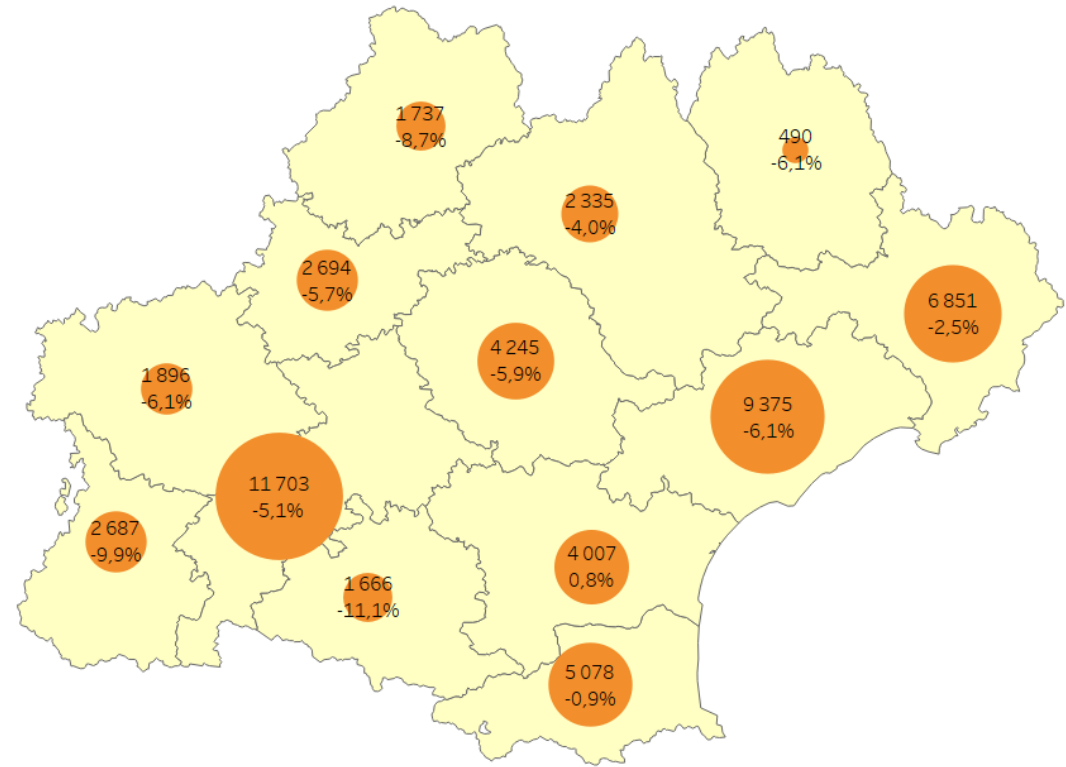
Sources : DREES et Insee

Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi

- Fin 2019, 54 764 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont recensés en Occitanie (soit 9,5 % de l'ensemble des inscrits à Pôle emploi).
- Sur un an, le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi en Occitanie est en repli de 4,8 % sur un an (- 3,9 % en France). La baisse pour l'ensemble des inscrits à Pôle emploi atteint pour sa part - 2,4 % (- 3,2 % en France).
- Ce recul est généralisé à l'ensemble des départements, à l'exception de l'Aude (+ 0,8 %).
 - L'amélioration est marquée dans l'Ariège (- 11,1 %) et les Hautes-Pyrénées (- 9,9 %), et est plus modérée dans le Gard (- 2,5 %) et les Pyrénées-Orientales (- 0,9 %).
 - Dans l'Ariège, la Haute-Garonne et le Lot, le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires se repli pour la troisième année consécutive.
- La diminution observée en 2019 rompt avec plusieurs années consécutives d'augmentation, que ce soit pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou pour l'ensemble des inscrits.

Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31/12/2019
et évolution sur un an

Source : Pôle emploi, traitement Carif-Oref Occitanie



© 2020 Mapbox © OpenStreetMap

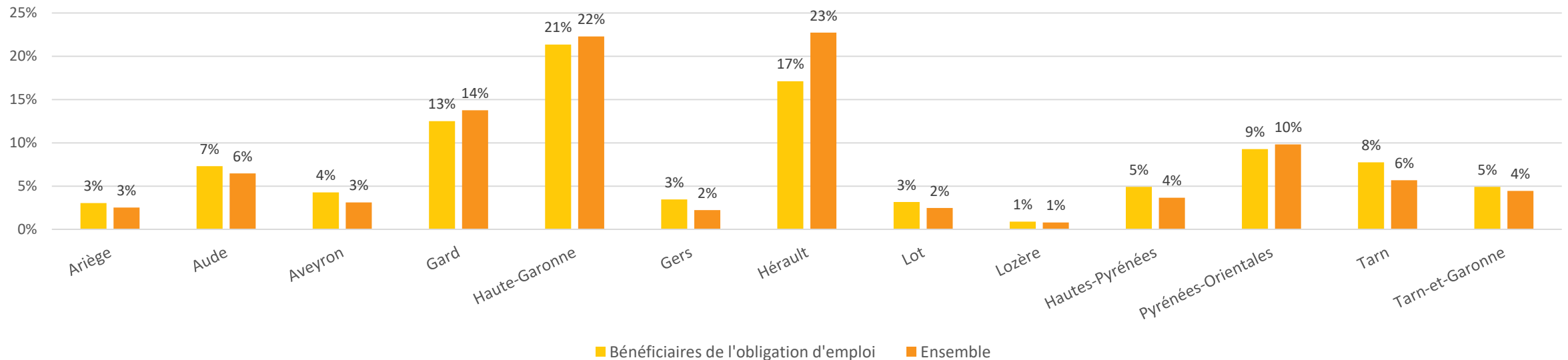
Recherche d'emploi, développement des compétences et retour à l'emploi

Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi

- La répartition départementale des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi est proche de ce qui est observé pour l'ensemble des inscrits à Pôle emploi.
- L'Hérault fait toutefois figure d'exception, puisque qu'il regroupe 17 % des demandeurs d'emploi handicapés contre 23 % de l'ensemble.

Répartition des demandeurs d'emploi par département en 2019

Source : Pôle emploi, traitement Carif-Oref Occitanie








Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi

- Les caractéristiques des demandeurs d'emploi bénéficiaires se distinguent de façon plus ou moins importante de celles de l'ensemble des demandeurs d'emploi :
 - La moitié sont des femmes (stable sur un an).
 - Les plus de 50 ans sont surreprésentés (+ 1 point sur un an).
 - La proportion d'employés est plus importante (+ 5 points sur un an).
 - Le chômage de longue durée concerne une plus grande partie des inscrits (+ 3 points sur un an).
 - Le niveau de formation est inférieur au Bac pour 62 % des bénéficiaires inscrits (+ 1 point sur un an).

Demandeurs d'emploi en Occitanie en 2019

Source : Pôle emploi, traitement Carif-Oref Occitanie

Bénéficiaires de l'OETH		Ensemble
➤ 50 % de femmes		➤ 52 % de femmes
➤ 51 % de plus de 50 ans		➤ 27 % de plus de 50 ans
➤ 72 % d'employés		➤ 66 % d'employés
➤ 16 % d'ouvriers		➤ 16 % d'ouvriers
➤ 59 % d'inscrits depuis plus d'un an		➤ 48 % d'inscrits depuis plus d'un an
➤ 61 % de niveau de formation < Bac		➤ 45 % de niveau de formation < Bac

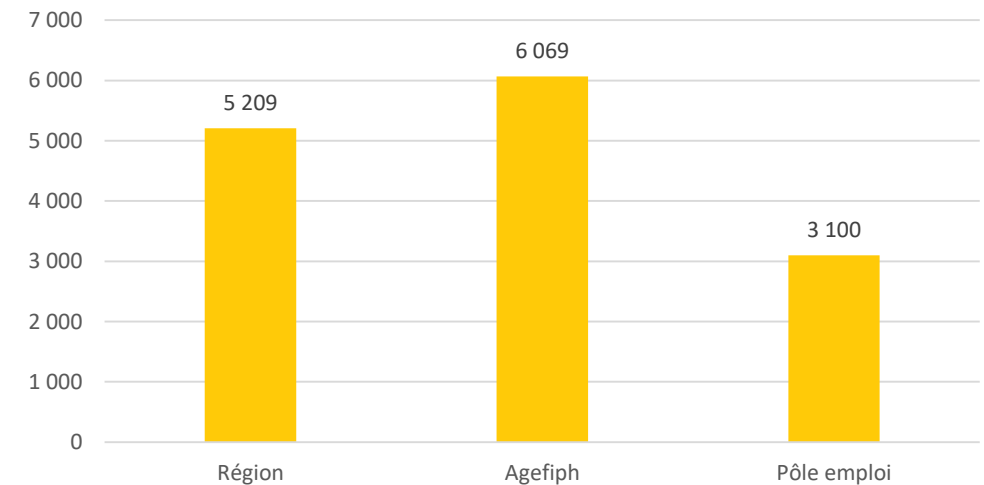
Recherche d'emploi, développement des compétences et retour à l'emploi

Formation des demandeurs d'emploi bénéficiaires*

- En 2019, près de 14 400 entrées en formation de demandeurs d'emploi handicapés ont été enregistrées dans la région.
- Les formations dites de « droit commun » sont financées par le Conseil régional et Pôle emploi :
 - Pour le Conseil régional, on trouve notamment les programmes Déclic, Lectio, Ecoles de la 2^{ème} chance, Qualif Pro, Projet Pro, etc.
 - Pour Pôle emploi, on trouve les dispositifs Aide individuelle à la formation (AIF), Action de formation conventionnée (AFC), Actions de formation préalable au recrutement (AFPR) et Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI).
- Les formations dites de « droit spécifiques » sont financées par l'Agefiph :
 - Ces formations peuvent être collectives ou individuelles
 - L'Agefiph a pour mission de favoriser l'accès aux formations de droit commun, elle intervient :
 - Majoritairement sur des formations à visée préparatoire pour des publics en phase de redynamisation dont le handicap nécessite une formation adaptée
 - Uniquement en complément lorsque l'offre de droit commun est insuffisante ou ne répond pas aux besoins du bénéficiaire.

Entrées en formation de demandeurs d'emploi handicapés en 2019

Sources : Agefiph, Conseil régional, Pôle emploi



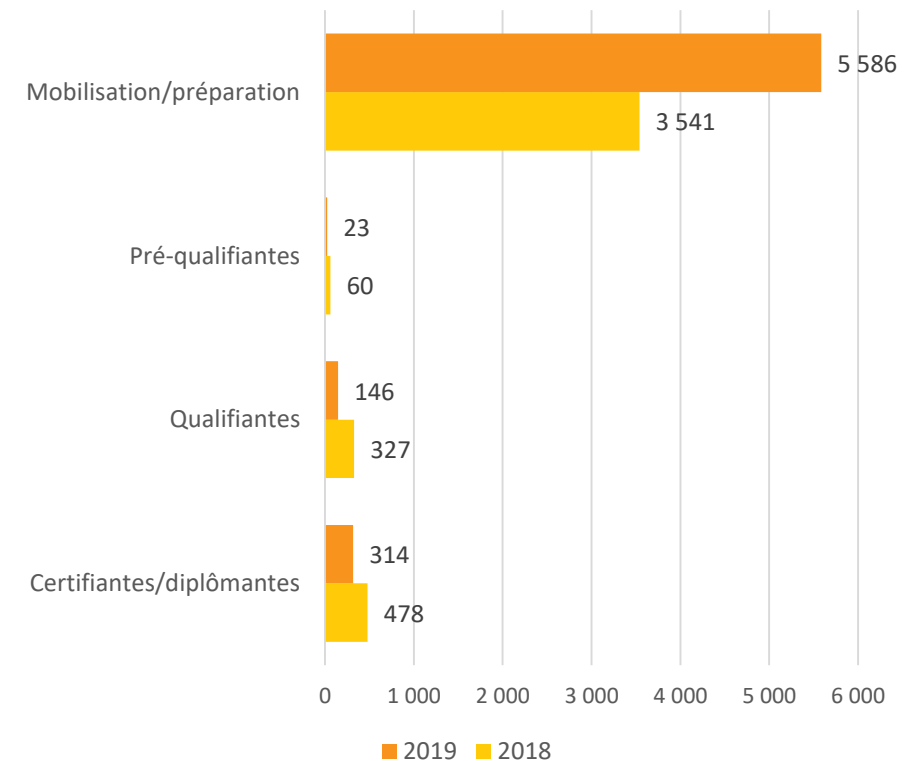
*Les sources de données pour cette partie provenant de systèmes d'information distincts, la compilation des statistiques est délicate, limitant de fait les possibilités d'analyse.

Recherche d'emploi, développement des compétences et retour à l'emploi

Formation des demandeurs d'emploi bénéficiaires financées intégralement par l'Agefiph

- 6 069 entrées en formation de demandeurs d'emploi handicapés financées par l'Agefiph ont été enregistrées en 2019, en hausse de 38 % sur un an.
 - La totalité de la progression a été portée par les formations de mobilisation-préparation qui ont bondi de 58 %.
 - A 5 586, elles représentent désormais 92 % de l'ensemble des actions financées par l'Agefiph (+ 12 points sur un an).
 - Les entrées en formation pré-qualifiantes – déjà peu nombreuses – sont désormais marginales.
 - Du côté des actions de formation qualifiantes et certifiantes, une baisse est également observée (respectivement - 55 % et - 34 %). Combinées, ces dernières ne représentent plus que 7 % de l'ensemble (contre 18 % un an plus tôt).
 - 60 % des actions de formation financées par l'Agefiph concernent des femmes.
- Par département, l'augmentation du nombre d'actions est observée sur tout le territoire, à l'exception du Gers (- 1 %) et du Lot (- 24 %).
 - L'accroissement le plus important est enregistré dans l'Aude (+ 89 %) puis dans l'Ariège et les Hautes-Pyrénées (+ 67 %).
 - La Haute-Garonne concentre 22 % des actions, suivi par l'Hérault (15 %), le Gard et les Pyrénées-Orientales occupant la troisième place à égalité (10 %).

Entrées en formation de demandeurs d'emploi financées par l'Agefiph par objectif
Source : Agefiph

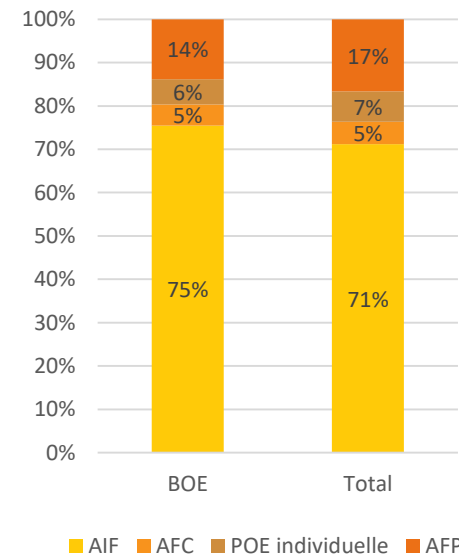


Recherche d'emploi, développement des compétences et retour à l'emploi

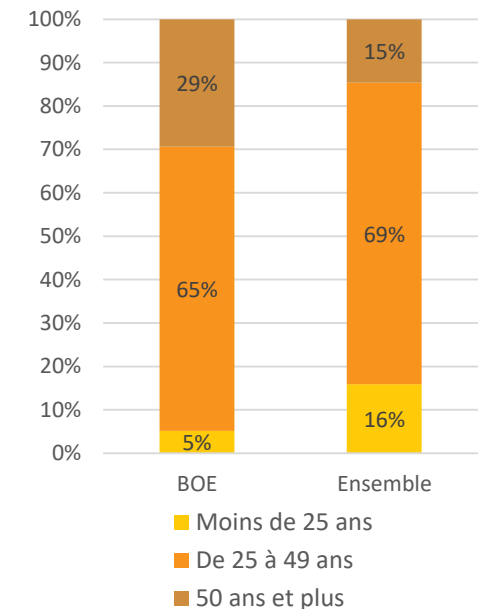
Formation des demandeurs d'emploi bénéficiaires financées par Pôle emploi

- 3 100 entrées en formation de demandeurs d'emploi BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) ont été financées par Pôle emploi en 2019*, soit une augmentation de 26 % sur un an (+ 29 % pour les entrées pour l'ensemble des publics).
 - Des progressions supérieures à 50 % sont observées en Haute-Garonne, dans les Pyrénées-Orientales et le Tarn-et-Garonne.
 - 4 départements enregistrent une stabilisation voire une légère baisse : le Gers, le Lot, la Lozère et l'Ariège.
- Au niveau régional :
 - Parmi les entrées en formation financées par Pôle emploi, 7,6 % concernent des demandeurs d'emploi BOE.
 - La répartition des entrées par dispositifs est similaire pour les BOE et pour l'ensemble des publics.
 - 29 % des entrées ont concerné les 50 ans et plus parmi les BOE, contre 15 % pour l'ensemble des publics. Le ratio s'inscrit toutefois en baisse ces trois dernières années (- 4 points).
 - La répartition femmes-hommes ressort à 44-56 % chez les BOE, résultat proche de celui observé pour l'ensemble.
 - 22 % des entrées en formation de BOE mènent à une certification (- 8 points sur 2 ans), contre 15 % pour l'ensemble (- 10 points).
 - 73 % fournissent une professionnalisation (+ 19 points), ratio qui s'élève à 79 % pour l'ensemble (+ 17 points).
 - 5 % des entrées de BOE portent sur une formation pré-qualifiante (- 10 points), résultat proche de celui pour l'ensemble (6 %, - 5 points).

Répartition des entrées
2019 par dispositif
Source : Pôle emploi



Répartition des entrées
2019 par tranche d'âge
Source : Pôle emploi



*A noter : l'Agefiph a cofinancé 430 entrées en formation avec Pôle emploi non notées dans les entrées Agefiph pour éviter les doubles comptages

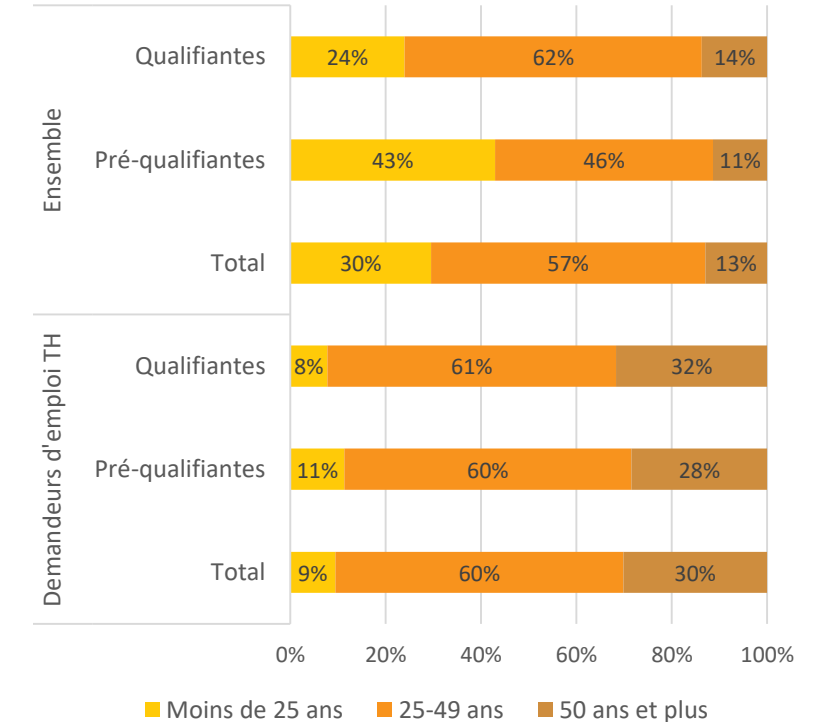
Recherche d'emploi, développement des compétences et retour à l'emploi

Formation des demandeurs d'emploi bénéficiaires financées par le Conseil régional

- Près de 5 200 entrées en formation de demandeurs d'emploi BOE ont été financées par la Région en 2019 (soit 14 % du total) :
 - 2 440 formations pré-qualifiantes (programmes Projet pro, DECLIC, LECTIO, etc.).
 - 2 770 formations qualifiantes (programme Qualif pro).
 - Alors que la répartition entre formations pré-qualifiantes et qualifiantes est relativement équilibrée pour les demandeurs d'emploi TH (47-53 %), elle l'est beaucoup moins pour l'ensemble des publics (29-71 %).
- Environ 30 % des actions financées concernent les 50 ans et plus (13 % pour l'ensemble des publics).
- 1 entrée sur 2 concerne une femme, proportion équivalente pour les demandeurs d'emploi TH et l'ensemble des publics.
- Par département, la Haute-Garonne regroupe 21 % des entrées en formation, suivi par l'Hérault (20 %) et le Gard (13 %), que ce soit pour les BOE ou pour l'ensemble des publics.
- La Lozère, le Tarn-et-Garonne et la Haute-Garonne se distinguent par une proportion de formations qualifiantes à destination des BOE plus importante (respectivement 73 %, 64 % et 63 %). A l'inverse, dans le Gard et le Gers l'accent est mis sur les formations pré-qualifiantes (59 et 58 %). Cette disparité se retrouve pour l'ensemble des entrées en formation.

Entrées en formation financées par le Conseil régional par objectif et tranche d'âge

Source : Conseil régional



Insertion dans l'emploi des travailleurs handicapés



- Le **taux de sortie vers l'emploi** des travailleurs handicapés accompagnés par Cap emploi ressort à 37 % en 2019 en Occitanie (- 1 point sur un an) :
 - Il a diminué de 10 points dans l'Aveyron (47 %), la Lozère (40 %) et les Hautes-Pyrénées (33 %), tandis qu'il augmentait de 6 points dans l'Aude (34 %) et les Pyrénées-Orientales (30 %).
 - Les taux les plus élevés sont observés dans le Tarn-et-Garonne (53 %), l'Aveyron et le Gers (46 %). Les plus bas sont relevés dans le Gard et le Tarn (29 %).
- La part des TH accompagnés par Cap emploi ayant trouvé un **emploi durable dans les 6 mois** suivant une formation qualifiante-professionnalisante est ressortie à 24 % en 2019 en Occitanie (+ 3 points sur un an) :
 - Cette proportion progresse dans la majorité des départements, à l'exception de l'Aveyron, des Hautes-Pyrénées et du Tarn.
 - Le ratio est le plus élevé dans les Hautes-Pyrénées (35 %), le Tarn-et-Garonne (32 %) et la Lozère (31 %). Il apparaît à un niveau particulièrement faible dans le Gard (13 %) et les Pyrénées-Orientales (17 %).



- 7 520 contrats signés (donc CDI et créations d'entreprises) à l'issue de l'accompagnement Cap emploi en 2019 en Occitanie (- 1,1 % sur un an) :
 - 7 départements ont enregistré un repli, les plus importants étant survenus dans les Hautes-Pyrénées (- 13 %), la Lozère (- 11 %) et l'Aveyron (- 8 %).
 - 4 départements ont enregistré une hausse, notamment l'Ariège (+ 18 %), les Pyrénées-Orientales (+ 15 %) et le Tarn (+ 10 %).
- Parmi ces contrats signés en 2019, 22 % sont des CDI (- 2 points sur un an) :
 - La proportion s'élève entre 15 et 20 % dans sept départements (Ariège, Aude, Gard, Gers, Lot, Lozère, Tarn-et-Garonne).
 - Elle est comprise entre 21 et 27 % dans les six autres départements.

Maintien dans l'emploi

Acteurs de l'accompagnement au maintien dans l'emploi

- **Les services Sociaux des Carsat LR et MP ont pour mission d'accompagner les assurés relevant du Régime Général de Sécurité Sociale confrontés à un risque de Désinsertion Professionnelle du fait de leur problème de santé.**

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) est un objectif partagé des services de l'Assurance Maladie qui vise prioritairement l'accompagnement au Maintien dans l'Emploi des salariés en arrêt de travail rencontrant des difficultés de retour vers l'emploi du fait de leur problème de santé.

Depuis 2010, avec la mise en place de cellules départementales et régionale P.D.P, le service social et le service prévention des risques professionnels des Carsat, les services médicaux de l'Assurance Maladie et les CPAM travaillent en coordination institutionnelle pour détecter, signaler et accompagner pendant la phase d'arrêt de travail les salariés confrontés à un risque d'inaptitude.

La détection précoce des situations dites " à risque " repose essentiellement sur les signalements des CPAM des assurés en arrêt de travail (dont les arrêts supérieur à 60 jours) ou proposés en invalidité, et sur les signalements des services médicaux issus de leurs plans de suivi et de contrôle des arrêts de travail.

L'accompagnement des assurés dans leur parcours de retour vers l'emploi est porté par les services sociaux des Carsat LR et MP qui proposent des interventions individuelles et développent des actions collectives spécifiques en partenariat avec les acteurs du Maintien dans l'Emploi (SST, Cap Emploi, MDPH,...).

Les cellules P.D.P contribuent à l'étude pluridisciplinaire des situations " urgentes et complexes " et à la mobilisation des mesures de l'Assurance Maladie, notamment les actions dites de remobilisation précoce (actions de remobilisation vers l'emploi, de bilan de compétences, de formation, d'essais professionnels réalisées pendant l'arrêt de travail) et les contrat de rééducation professionnelle chez l'employeur (CRPE).

A noter : à compter de 2020 les travailleurs indépendants bénéficient également de cette offre de service.

Acteurs de l'accompagnement au maintien dans l'emploi

- **Le Cap emploi accompagne les personnes en situation de handicap et les employeurs.** Cet accompagnement, réalisé par un référent unique tout au long du parcours, permet de faciliter la recherche d'emploi ou le recrutement, d'orienter vers les aides et dispositifs existants, d'accompagner les personnes handicapées dans le maintien dans l'emploi et leur parcours professionnel. Ce service s'adresse à toute personne handicapée, demandeur d'emploi (inscrits ou non à Pôle emploi), travailleur indépendant ou en emploi.

En ce qui concerne l'accompagnement dans le parcours d'insertion professionnelle, le Cap emploi informe, conseille et accompagne les demandeurs d'emploi dans la définition du projet professionnel, la formation, la recherche d'emploi, les aides et dispositifs existants. Il est habilité à délivrer le Conseil en évolution professionnelle (CEP).

Pour ce qui est du maintien dans l'emploi et de l'évolution professionnelle des personnes handicapées en emploi, le Cap emploi :

- Informe et conseille sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi.
- Analyse la situation et accompagne dans la recherche et la construction de solutions adaptées.
- Mobilise des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien.
- Assure un suivi durable après le maintien.

Dans le cas où le maintien dans l'emploi précédemment occupé n'est pas possible, la personne handicapée, si elle est salariée d'une entreprise privée, bénéficie d'un accompagnement pour sa reconversion professionnelle.

Suivant les besoins, les conseillers peuvent faire appel à des prestataires (ergonomes, spécialistes de certains handicap...) sélectionnés par l'Agefiph, à des partenaires (services de santé au travail, Caisse d'assurance retraite et de santé au travail, Mutualité sociale agricole...) et à des prestataires mobilisables pour tous les demandeurs d'emploi (organismes de bilan de compétences ou de formation).

Source : Agefiph

Le repérage précoce par l'Assurance Maladie

Le repérage des situations de risque de désinsertion professionnelle s'effectue principalement via la remontée d'arrêts de travail prolongés (supérieurs à 90 jours jusqu'à la mi-2018, puis supérieurs à 60 jours depuis juin 2018) par les CPAM vers les services sociaux des CARSAT.

- En 2019, 7 762 personnes ont bénéficié d'un signalement au titre de la prévention de la désinsertion professionnelle suite à un arrêt de travail prolongé.
 - Du fait de la modification du seuil de déclenchement d'alerte de 90 à 60 jours, l'évolution entre 2018 et 2019 est fortement biaisée.
 - En effet, le nombre de bénéficiaires a été multiplié par 2,4 sur la période, l'Aude et les Hautes-Pyrénées ayant enregistré les progressions les plus marquées, les Pyrénées-Orientales ayant été moins perturbées par cet effet.
- Du côté des signalements des échelons locaux du service médical vers les Services de santé au travail (SST), une légère baisse a été enregistrée entre 2018 et 2019 (- 4 %), portant leur nombre à 2 723.

En 2019

- 7 762 salariés repérés pendant leur arrêt de travail ont bénéficié d'un accompagnement PDP par les assistants sociaux des Carsat Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées.
- 2 723 situations à risque de désinsertion professionnelle ont été signalées par les échelons locaux du service médical vers les SST

Source : CARSAT

PDP : les accompagnements sociaux des Carsat d'Occitanie

Les accompagnements sociaux individuels : Interventions sociales d'aide à la personne (ISAP)

- Le nombre d'assurés bénéficiaires d'une ISAP est ressorti à 11 859 en Occitanie en 2019 (- 10 % sur un an). Les évolutions ont été contrastées selon les départements :
 - Les deux tiers ont enregistré une baisse, notamment le Gard (- 62 %) et l'Hérault (- 15 %).
 - Parmi ceux où le nombre de bénéficiaires a progressé, l'Ariège arrive en tête (+ 25 %), suivie du Lot (+ 19 %) et du Tarn (+ 18 %).
- 60 % des bénéficiaires sont des femmes (+ 4 points sur un an), résultat homogène pour l'ensemble des départements.
- 66 % ont plus de 46 ans, le Tarn-et-Garonne affichant la part la plus faible (59 %), le Lot et le Gers la plus élevée (72 %).

Les actions sociales collectives : Interventions sociales d'intérêt collectif (ISIC)

- 3 291 ISIC ont été enregistrées en 2019 dans la région (+ 3,4 % sur un an).
- Ce résultat est uniquement lié à la hausse pour la Haute-Garonne (+ 19 %), le département représentant désormais 69 % du total des ISIC.
- Pour 4 départements (Aveyron, Gard, Lozère, Pyrénées-Orientales), aucune ISIC n'a eu lieu.

Caractéristiques des bénéficiaires d'ISAP en 2019

(Source : CARSAT)



- 10 % entre 2018 et 2019



60 % de femmes



66 % de plus de 46 ans

PDP : actions et mesures de l'Assurance Maladie

- Les cellules PDP de la CARSAT Occitanie ont instruit 975 situations en 2019, soit 12 % de moins qu'en 2018.
 - Les baisses les plus importantes ont eu lieu dans l'Hérault (- 46 %) et le Gard (- 34 %).
 - Aucun département n'a enregistré d'augmentation significative.
 - Ce résultat est lié à l'impact de la mise en œuvre de la formation professionnelle.
- Parmi les mesures d'accompagnement pour les bénéficiaires PDP, 330 **actions de remobilisation précoces** ont été engagées en 2019 en Occitanie (- 22 % sur un an). Toutefois, leur présence dans la région ex-Midi-Pyrénées paraît marginale, de sorte qu'elles sont quasiment toutes concentrées dans la partie ex-Languedoc-Roussillon. Par conséquent, leur mesure et leur suivi au niveau de la nouvelle région semble délicat dans l'état actuel.
- Le nombre de **contrats de rééducation en entreprise** et les **essais encadrés** sont pour leur part très peu utilisés, puisque seulement 12 et 53 ont respectivement été recensés en 2019.
- Au final, 920 **maintiens dans l'emploi** de bénéficiaires d'un accompagnement social PDP ont été enregistrés en 2019
 - Ils diminuent nettement pour la deuxième année consécutive (- 26 % après - 18 %), l'ensemble des départements étant concernés.

L'essai encadré : Il s'agit d'un dispositif de remobilisation pendant l'arrêt de travail, ouvert aux bénéficiaires de l'assurance maladie et au titre du régime AT-MP, qui permet de tester et valider le projet professionnel (retour au poste, aménagement, reclassement) dans l'entreprise d'origine ou une autre.

Le Contrat de rééducation en entreprise (CRPE) :

Ce contrat est destiné aux assurés reconnus inaptes à leur poste et bénéficiant d'une RQTH. La particularité de ce dispositif est de permettre à des assurés qui ne pourront pas reprendre leur emploi, d'apprendre l'exercice d'une nouvelle profession, dans leur entreprise d'origine ou dans une autre entreprise.

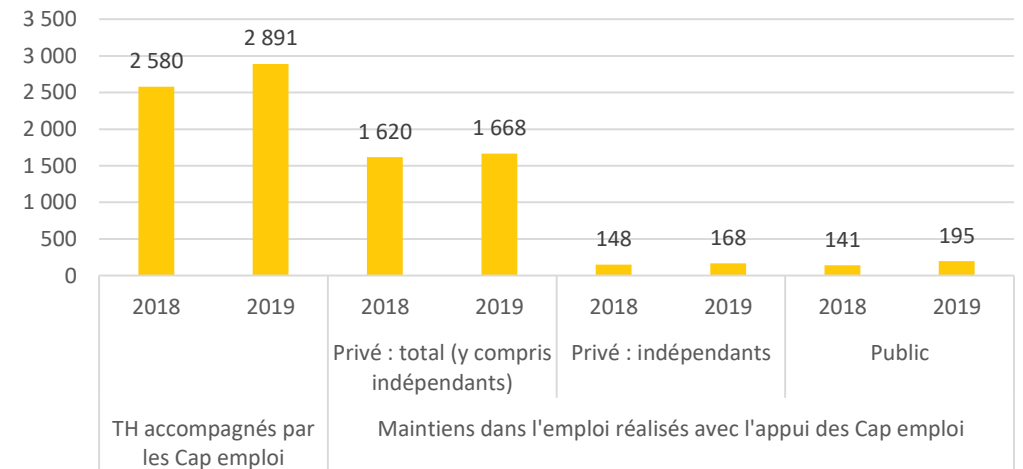
Maintien dans l'emploi

Accompagnements par les Cap emploi

- 2 891 parcours d'accompagnements de travailleurs handicapés ouverts par les Cap emploi en 2019 (+ 12 % sur un an) :
 - L'indicateur a notamment bondi dans l'Aveyron (+ 63 %, à 237) et dans le Tarn (+ 38 %, à 308) ;
 - Il a en revanche sensiblement diminué en Lozère (- 27 %, à 58).
- Le nombre de maintiens dans l'emploi réalisés avec l'appui des Cap emploi a progressé de 5,8 % entre 2018 et 2019 pour atteindre 1 863.
- Une hausse a été enregistrée dans cinq départements (Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Lozère et Pyrénées-Orientales) ; une stabilisation est ressortie dans quatre autres (Aude, Gard, Gers et Tarn) ; une baisse a été observée dans les quatre derniers (Hérault, Lot, Hautes-Pyrénées et Tarn-et-Garonne).
- Au niveau régional, l'augmentation des maintiens réalisés a concerné le privé (+ 2,5 % sur un an), le public (+ 38,3 %) et les indépendants (+ 13,5 %).
- En 2019, parmi les dispositifs dépendant de l'Agefiph, 171 **Études préalables à l'aménagement des situations de travail** (EPAAST) ont été engagées.
- 189 décisions favorables de **Reconnaissance de lourdeur du handicap** (RLH) ont été délivrées.

Les Cap emploi sont des Organismes de placement spécialisés (OPS) en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

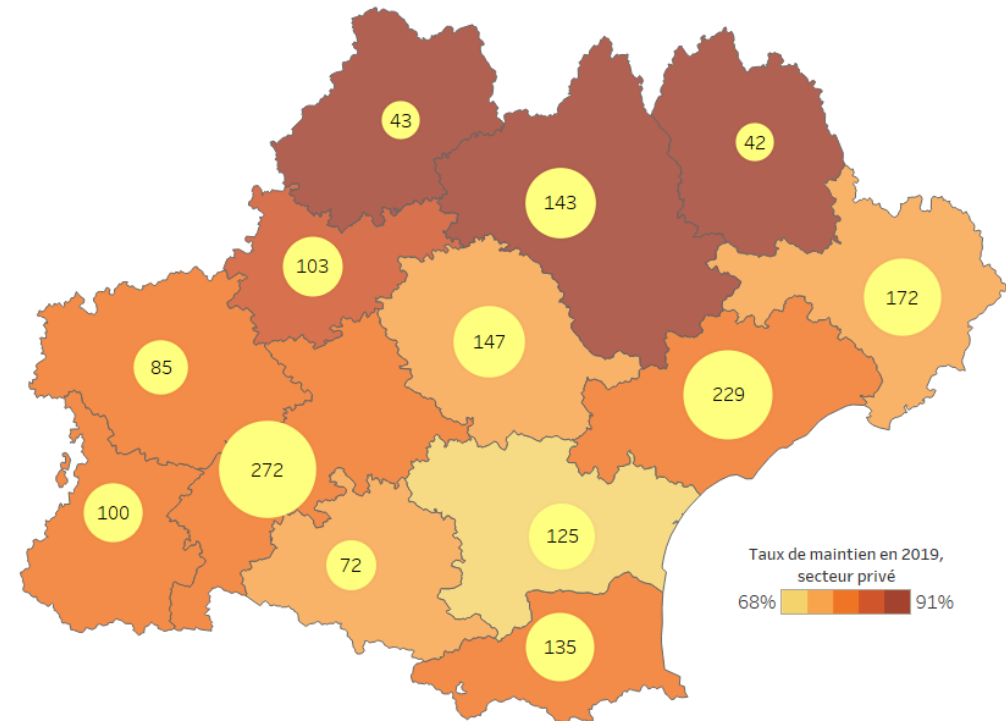
Accompagnements par les Cap emploi et maintiens dans l'emploi
Source : Agefiph



Accompagnements par les Cap emploi – secteur privé

- Dans le secteur privé, le taux de maintien (parcours réussis rapportés aux parcours clos sur l'année, hors causes exogènes) a légèrement reculé à 78,9 % en 2019 (- 1,9 point sur un an), phénomène observé dans la majorité des départements :
 - Le ratio a ainsi reculé de 10 points sur un an dans l'Aude et les Pyrénées-Orientales, de 8 points dans l'Ariège et de plus de 5 points dans le Tarn-et-Garonne, le Tarn et le Gers.
 - Le taux de maintien affiche en revanche une hausse marquée dans l'Hérault et l'Aveyron (+ 9 points), en Haute-Garonne (+ 8 points) et en Lozère (+ 7 points).
- Ce repli doit cependant être relativisé : en effet, sur la même période le nombre de demandes de reconversions professionnelles a sensiblement augmenté. Ainsi, le nombre d'accompagnements Cap emploi préparatoires à un reclassement est passé de 292 en 2018 à 365 en 2019 (+ 25 %).
- Le Lot affiche le taux de parcours réussis le plus important d'Occitanie, à 91,5 %, devant l'Aveyron (91,1 %) et la Lozère (89,4 %).
- Le Tarn (74,6 %), l'Ariège (74,2 %) et l'Aude (67,6 %) ferment la marche.

Maintiens réalisés par Cap emploi en 2019 dans le secteur privé
(y c. indépendants)
Source : Agefiph



© 2021 Mapbox © OpenStreetMap

Maintien dans l'emploi

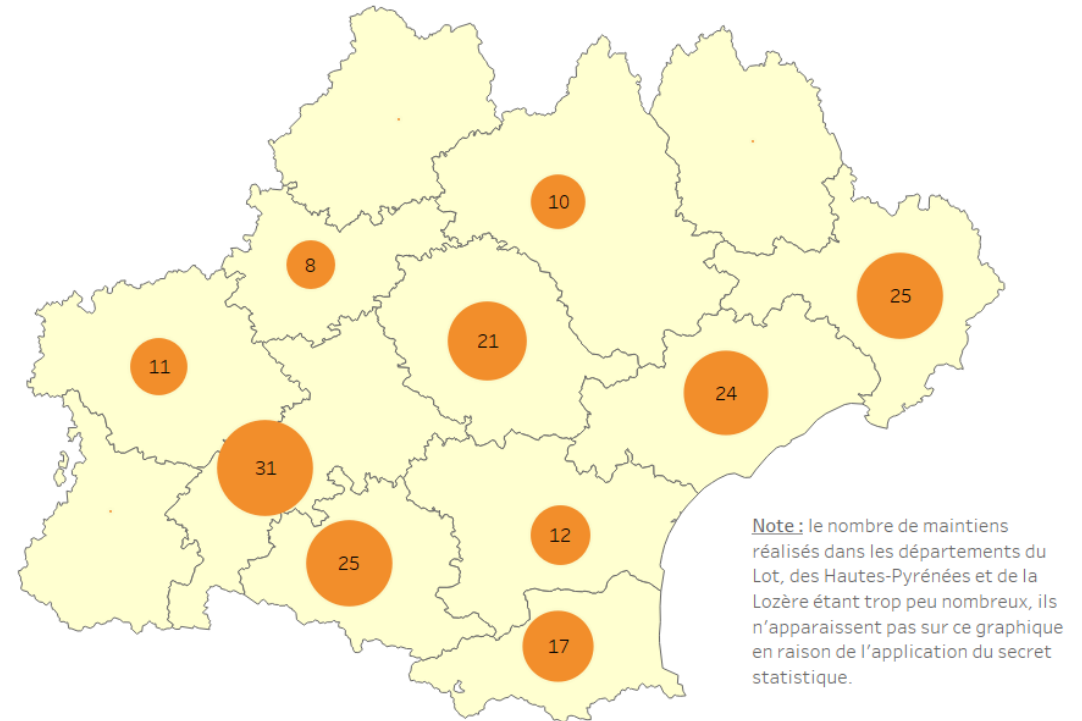
Accompagnements par les Cap emploi – secteur public

- Dans le secteur public, 195 maintiens* dans l'emploi ont été réalisés en 2019 avec l'appui des Cap emploi :
 - 76 dans la fonction publique territoriale (FPT)
 - 49 dans la fonction publique hospitalière (FPH)
 - 70 dans la fonction publique d'État (FPE)
- 48 % de ces maintiens ont concerné des personnes de 50 ans et plus, contre 4 % seulement pour les moins de 30 ans.
- 33 % ont concerné des personnes de niveau de diplôme inférieur au Bac.
- Suite à l'appui des Cap emploi, la part des agents maintenus sur le même poste atteint 75 % dans la FPT, 84 % dans la FPE et 86 % dans la FPH.
- La part des agents maintenus sur le même métier s'inscrit pour sa part à 82 % dans la FPT, 84 % dans la FPH et 92 % dans la FPE.

* Il ne s'agit là que des données Cap Emploi : ne sont pas comptabilisés les maintiens réalisés par les (30) employeurs sous conventions FIPHFP en Occitanie.

Maintiens réalisés par Cap emploi en 2019 dans le secteur public

Source : Agefiph



© 2021 Mapbox © OpenStreetMap

Glossaire

- AAH : Allocation adulte handicapé
- Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- AT-MP : Accident de travail – maladie professionnelle
- CARSAT : Caisse d'assurance retraite et santé au travail
- CDAPH : Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- CNAMTS : Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
- CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie
- CRPE : Le contrat de rééducation en entreprise
- Dares : Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques
- DEPP : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
- Direccte : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- EPAAST : Etudes préalables à l'aménagement des situations de travail
- ESAT : Etablissements ou services d'aide par le travail
- FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- IGAS : Inspection générale des affaires sociales
- ISAP : Interventions Sociales d'Aide à la Personne
- ISIC : Interventions sociales d'intérêt collectif
- MDPH : Maison départementale des personnes handicapées
- MSA : Mutualité sociale agricole
- OETH : Obligation d'emploi de travailleurs handicapés
- OPS : Organismes de placement spécialisés (Cap emploi)
- PDP : Prévention de la désinsertion professionnelle
- PRITH : Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés
- RLH : Reconnaissance de lourdeur du handicap
- RQTH : Reconnaissance de qualité de travailleur handicapé
- SST : Services de santé au travail
- ULIS : Unité localisée pour l'inclusion scolaire

Bibliographie

- L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2017, Dares résultats, novembre 2019, n° 053.
- Quelles sont les spécificités des professions occupées par les personnes handicapées ?, Dares analyses, septembre 2020, n° 031.
- Les chiffres clés, Edition 2020, DIRECCTE Occitanie, juillet 2020.
- Les demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi, région Occitanie, Pôle emploi, février 2020.
- Tableau de bord du PRITH Occitanie, PRITH Occitanie - Amnyos, mars 2019.
- L'accès à la formation des travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en Occitanie, PRITH Occitanie - Amnyos, février 2019.
- L'emploi des travailleurs handicapés en Occitanie en 2017, Carif-Oref Occitanie, mars 2020.
- Cartographie des difficultés de recrutement en entreprise adaptée en Occitanie, Carif-Oref Occitanie, octobre 2019.
- Emploi, chômage, revenus du travail, Edition 2020, Insee, juillet 2020
- Une approche de la précarité en Occitanie, Edition 2019, Insee, novembre 2019
- Repères et références statistiques, Edition 2017 à 2020, DEPP.
- Rapport d'activité 2019 de l'Agefiph, Agefiph, juin 2020.
- L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph, Agefiph, janvier 2019.
- Rapport annuel 2019 du FIPHFP, FIPHFP, juin 2020.
- Aide générale à la déclaration annuelle au FIPHFP, FIPHFP, janvier 2019.
- La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés, IGAS, décembre 2017.
- Le rapport 2019-2020 Handicaps et emploi, IGAS, mars 2020