

Diagnostic préparatoire au PRITH Hauts-de-France (2025-2027) – Version finale – Juin 2025

Préambule

Depuis la loi du 11 février 2005, est considéré comme handicap :

« Toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques sensorielles mentales cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Le présent document a vocation à présenter les grandes tendances et dynamiques de la situation et de l'emploi des personnes en situation de handicap en Hauts-de-France. Il présente une photographie à date, élaborée sur la base de nombreuses ressources documentaires et échanges entretenus avec une diversité d'acteurs impliqués sur ce sujet en région. Plus spécifiquement, il doit accompagner la réflexion des acteurs du PRITH (Programme Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés) pour définir les axes prioritaires du prochain plan d'action et les actions qui seront déclinées au sein de celui-ci.

Selon les sources exploitées, **la situation de handicap est appréhendée de différentes façons** : limitations, reconnaissance administrative :

- Via des questions portant sur les limitations rencontrées par les personnes interrogées (exemple : enquête « Vie Quotidienne et Santé » 2021 - ministère de la santé)
- Par une reconnaissance administrative du handicap (RQTH, AAH.....)

Dans les données présentées ci-après, selon les bases de données exploitées et mises à disposition, l'enregistrement de l'information peut avoir différentes natures : du déclaratif (non systématique, non vérifié) à l'enregistrement par transmission de données, de la connaissance de la situation de handicap à la reconnaissance administrative de celui-ci.

Par conséquent, les évolutions constatées dans les données peuvent relever d'évolutions dans les comportements de déclaration ou de nature de recueil de l'information. Les interprétations de ces chiffres et de ces évolutions doivent à ce titre être prises avec une certaine précaution.

Données Emploi-Formation en Hauts-de-France

Contexte régional de l'emploi

a. Le marché de l'emploi dans la région des Hauts-de-France

La région des Hauts-de-France est la région la plus jeune de France (plus d'un tiers de la population a moins de 25 ans) mais son marché du travail est relativement peu dynamique : en 2021, le taux d'activité y est plus faible qu'au niveau national (72,2% contre près de 75% au niveau national) et le taux de chômage plus élevé : 9,2% en moyenne au troisième trimestre 2023 contre 7,1% en France métropolitaine¹. C'est le taux de chômage le plus élevé de France métropolitaine.

Le secteur industriel représente une part significative des emplois (14% contre 12% en France métropolitaine). Les Hauts-de-France est la première région en matière de construction ferroviaire et la troisième région pour la construction automobile (en nombre d'emplois). Le type d'industrie présente dans ces différentes aires diffère d'un bassin à l'autre : la métallurgie dans l'aire de Dunkerque, l'industrie agroalimentaire à Boulogne-sur-Mer. L'agriculture a un poids moindre dans les Hauts-de-France mais elle est la première région pour les productions végétales (en matière de production) en 2019². Les fonctions « transversales »³ sont par ailleurs surreprésentées en Hauts-de-France (17,5%⁴ contre 15% en France métropolitaine). Cette situation est notamment due à l'importance des métiers de la logistique qui représentent près d'un emploi sur dix dans la région. Les métiers de la fabrication⁵ sont également encore relativement bien représentés (10,5% de l'emploi régional contre 8,5% en France métropolitaine).

A l'inverse, les fonctions « métropolitaines », correspondant aux métiers à forte valeur ajoutée (gestion, conception, recherche, prestations intellectuelles, commerce, service de culture, loisirs), sont sous-représentées dans la Région (21,5% contre 27% au niveau national). Des disparités régionales importantes existent là encore dans la répartition de ces fonctions. Elles sont notamment concentrées dans l'aire de Lille, où 3 emplois sur 10 appartiennent à une des fonctions métropolitaines.

Enfin, la région Hauts-de-France affiche un taux de pauvreté élevé et supérieur à la moyenne en France métropolitaine : 17,2% de la population vit sous le seuil de pauvreté en 2020 contre 14,4 % au niveau national⁶. En 2018, les Hauts-de-France est la Région ayant la part de la

¹ INSEE

² Données préfecture des Hauts-de-France

³ Les fonctions transversales regroupent les professions de transport-logistique d'une part et d'entretien-réparation d'autre part.

⁴ Insee, recensement de la population 2018, exploitation complémentaire (lieu de travail).

⁵ Les métiers de la fabrication appartiennent à la fonction productive des emplois, c'est-à-dire ceux produisant des biens matériels ou mettant en œuvre concrètement des processus techniques.

⁶ INSEE

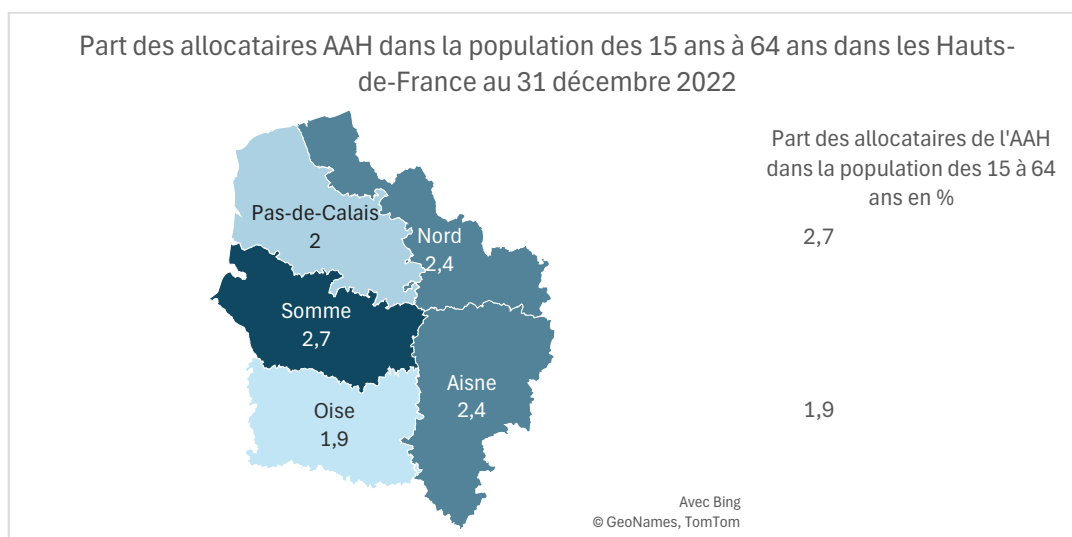
population au RSA la plus importante : 80 pour 1000 habitants contre 53 pour 1000 en France métropolitaine.

Le niveau de formation de la région est également inférieur à la moyenne nationale même s'il tend à s'en rapprocher. Dans la région Hauts-de-France, en 2020, 24,8% de la population non scolarisée de 15 ans ou plus ne possède aucun diplôme. C'est le cas de 20,7% de la population de France métropolitaine⁷.

b. Les caractéristiques de la région en matière de handicap

En 2021, dans les Hauts-de-France, 11% de la population considère avoir un handicap et 9% ont une reconnaissance officielle d'un handicap ou d'une perte d'autonomie. A titre de comparaison, c'est le cas de respectivement 9% et 8% de la population nationale la même année⁸.

Au 31 décembre 2022, en Hauts-de-France, 135 937 personnes bénéficient de l'AAH. Cela représente 2,3% de la population de 15 ans à 64 ans. Ce taux varie de 2,7% dans la Somme à un peu moins de 2% dans l'Oise. A la même date, 1,9% de l'ensemble de la population française était allocataire de l'AAH⁹.



Source : DREES, enquête aide sociale, ISD ; Cnaf, Allstat FR6 et FR2 ; MSA ; Insee, Estimations de population 2023 (résultats provisoires arrêtés avril 2024) ; Cnav pour les Dom ; DGCS

Également au 31 décembre 2022, les bénéficiaires de la prestation de compensation du handicap (PCH) et de l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) étaient près de 39 825 dans les Hauts-de-France, soit 6,7 bénéficiaires pour 1000 personnes. Ce taux varie également selon les départements. Il est de 6 dans la Somme et atteint 7,5 dans l'Aisne¹⁰. Le

⁷ INSEE

⁸ Enquête Vie Quotidienne et Santé 2021, DREES.

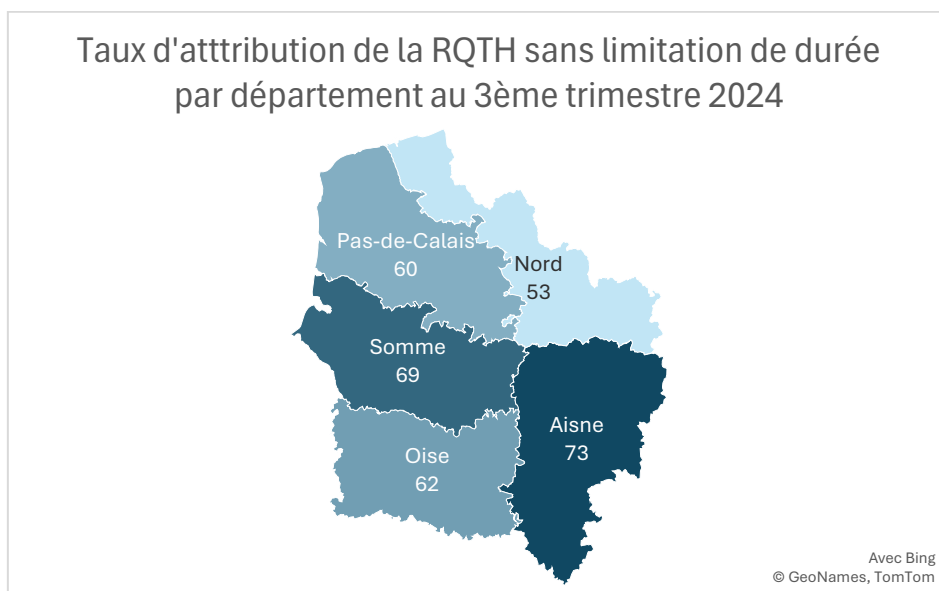
⁹ DREES, enquête aide sociale, ISD ; Cnaf, Allstat FR6 et FR2 ; MSA ; Insee, Estimations de population 2023 (résultats provisoires arrêtés avril 2024) ; Cnav pour les Dom ; DGCS

¹⁰ Ibid

nombre de bénéficiaires est en augmentation depuis 2016¹¹. En France métropolitaine, la proportion de bénéficiaire de la PCH et de l'ACTP est similaire¹².

En 2020, 9,7% des habitants de la région Hauts-de-France a des droits ouverts à la MDPH. Ce taux est un peu supérieur au taux national (8,9% en 2020)¹³. En 2023, les départements de la région Hauts-de-France représentent plus de 11,5% des avis rendus par les MDPH par rapport à l'ensemble des départements français. Parmi eux, le Nord en particulier apparaît le plus actif avec 252 652 avis rendus, nombre le plus élevé et loin devant tous les autres départements français. Si on note une certaine stabilité dans l'activité des MDPH pour les départements de l'Aisne et de la Somme, celle des départements du Nord, du Pas-de-Calais et de l'Oise a sensiblement augmenté depuis 2019, avec des augmentations respectives de l'ordre de 13,6% 40,6% et près de 50 % pour l'Oise.

Au troisième trimestre 2024, les MDPH de Hauts-de-France ont accordé entre 53% (dans le Nord) et 73% (dans l'Aisne) des demandes d'attribution RQTH **sans limitation de durée**. La moyenne nationale est de 53%.¹⁴



Source : Baromètre des MDPH publié par la CNSA paru en mai 2024

En 2023, 18 010 personnes sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) dans la Fonction Publique. Cela représente 1 259 personnes dans la fonction publique d'Etat (7%), 5 808 dans la fonction publique hospitalière (32%) et 10 943 dans la fonction publique territoriale (61%). Parmi ceux-ci, 59,3% sont des agents de catégorie C. Le taux d'emploi direct est de 6,8% : il varie de 5,3% dans la fonction publique d'Etat à 7,7% dans la fonction publique territoriale¹⁵. Il varie également selon les départements, comme suit :

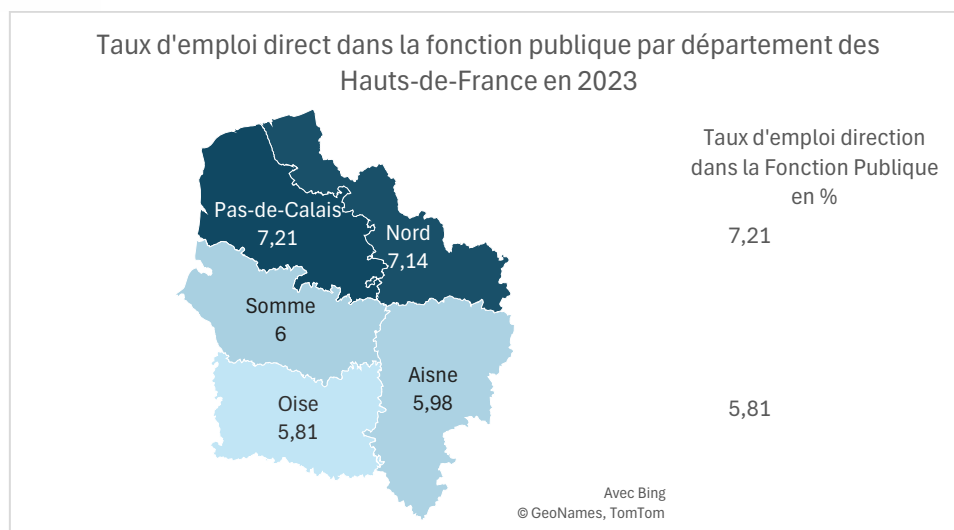
¹¹ Insee, MSA, CNAF, Handidonnées Hauts-de-France

¹² DREES, enquête aide sociale, ISD ; Cnaf, Allstat FR6 et FR2 ; MSA ; Insee, Estimations de population 2023 (résultats provisoires arrêtés avril 2024) ; Cnav pour les Dom ; DGCS

¹³ Rapport d'activité harmonisé des MDPH (CNSA)-Insee, Handidonnées Hauts-de-France

¹⁴ Baromètre des MDPH : SI des MDPH départementaux au troisième semestre 2024

¹⁵ Recueil statistique et base DOETH 2023 - Situation au 31/12/2022 (hors employeurs nationaux)



Source : Recueil statistique et base DOETH 2023 - Situation au 31/12/2022 (hors employeurs nationaux)

En 2023, dans les 8 329 entreprises assujetties à l'obligation d'emploi en Hauts-de-France¹⁶, 56 624 BOE sont employés pour 37 029 ETP. Cela correspond à 47 051 travailleurs handicapés en ETP après majoration¹⁷. 24% des entreprises ont toutefois un taux d'atteinte de l'OETH de 0%. Le taux d'emploi direct prévisionnel en équivalent temps plein est de 4,2% en Hauts-de-France en 2023, ce qui est légèrement plus élevé que taux national qui était de 3,6%. Le taux d'emploi direct majoré, lui, atteint 5,4% en Hauts-de-France contre 4,7% au niveau national¹⁸. Il est moins élevé dans les plus petites structures (3,3% en 2023 pour les entreprises de 20 à 49 salariés, pour un taux d'emploi direct majoré de 4,2%) que dans celles de plus de 50 salariés (Taux d'emploi direct de 4,5 %, taux d'emploi direct majoré de 5,7%). Par ailleurs, c'est dans les petites entreprises que l'on retrouve le plus de « quota zéro », c'est-à-dire que le nombre d'entreprises n'employant directement aucune personne en situation de handicap malgré assujettissement est le plus élevé : 33% des entreprises de 20 à 49 salariés sont concernées en Hauts-de-France, seulement 3% pour les entreprises de 100 à 249 salariés. Le taux majoré est également variable en fonction du secteur d'activité considéré : dans les entreprises du secteur de l'information et de la communication, ce taux ne dépasse pas les 3,2% en moyenne (avec un taux de « quota zéro » de 42%), mais il grimpe à 7,9% pour les administrations publiques, enseignement, santé humaine et action sociale (taux le plus faible de « quota zéro », 13%). Ce taux moyen majoré s'élève à 5,6 % pour le secteur de l'industrie, 4,2% pour la construction ou encore 4,7% pour les activités financières, d'assurance et immobilières¹⁹.

Ces constats se retrouvent au niveau national. Le taux d'emploi directe attendu par la loi s'éloigne d'autant plus des 6% que l'entreprise est de petite taille²⁰.

¹⁶ Maquette OETH régions 2021-2022-2023 - Les indicateurs des entreprises assujetties à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) – données provisoires

¹⁷ La majoration consiste à appliquer pour chaque travailleur handicapé âgé de 50 ans ou plus un coefficient de valorisation de 1,5 dans le calcul des effectifs de BOETH.

¹⁸ [L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2023, DARES Résultats, Novembre 2024, n°67](#)

¹⁹ Dares, DSN-Sismmo, extraction en septembre 2024 pour les années 2021, 2022 et 2023.

²⁰ [L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2023, DARES Résultats, Novembre 2024, n°67](#)

En 2023, le taux d'emploi direct majoré varie d'un peu moins de 4,8% dans l'Oise, à 5,3% dans l'Aisne et le Nord et monte à 6 % dans le Pas de Calais.

Tableau représentant l'état des lieux de l'obligation d'emploi prévisionnel de travailleurs handicapés après majoration selon les départements en 2023

	Nombre d'entreprises assujetties à l'OETH	Nombre de travailleurs handicapés en ETP après majoration	Taux d'emploi direct en ETP majoré (en %)
Aisne	588	2564	5,3%
Nord	4055	34573	5,3%
Oise	1001	4925	4,8%
Pas-de-Calais	1906	10749	6,0%
Somme	779	3813	5,7%
Hauts-de-France	8329	47051	5,4%

Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction en septembre 2024 pour les années 2021, 2022 et 2023.

Champ : les entreprises de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic), dont le siège social est localisé sur le territoire

En 2019, près de 55% des travailleurs reconnus handicapés dans les entreprises privées sont des hommes. Un tiers d'entre eux sont à temps partiel²¹.

En 2024, 176 entreprises et établissements ont bénéficié d'un appui de l'Agefiph en Hauts-de-France : au total, 489 actions ont été réalisées ou étaient en cours fin 2024. La majorité des actions mises en œuvre concerne la co-construction d'un plan d'action (151 plans d'actions handicap co-construits), et la réalisation de diagnostic handicap au sein des structures (132 diagnostics réalisés). Viennent ensuite l'appui / coordination aux entreprises (55), l'apport d'outils et de ressources sur le handicap aux entreprises (54) ou encore des actions d'information individuelle (46). A noter que 17 informations collectives ont par ailleurs été menées, et 7 actions de sensibilisation en entreprise²², en particulier en direction d'entreprises positionnées sur des secteurs d'activité encore particulièrement éloignés de ces sujets (construction, commerce, transport, hébergement, restauration, activités financières, d'assurance et immobilières...). Dans le cadre de ces interventions, le secteur le plus représenté est le secteur du commerce, de la réparation d'automobiles et de motocycles (18,8%), suivi du domaine de l'industrie manufacturière (16,5%). La surreprésentation de ces secteurs s'explique en partie par la composition du tissu économique de la région. Notons également que ce sont les entreprises de petite ou moyenne taille qui ont le plus recours aux aides de l'Agefiph : les entreprises de moins de 50 salariés concentrent 20% du total des sollicitations de l'Agefiph, et celles de 100 à 250 salariés, plus de 17%.

²¹ Agefiph-DARES, Handidonnées Hauts-de-France

²² Données OCéA fournies par l'Agefiph

Insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap

a. Les caractéristiques des demandeurs d'emploi en situation de handicap

En mars 2025, 9,2 % des demandeurs d'emploi sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la région des Hauts-de-France. Cela représente 65 065 personnes. Si cette proportion a augmenté de 7,5% entre 2023 et 2024²³, elle a plutôt eu tendance à diminuer entre 2024 et 2025 : 11,2% en juin 2024, 10,5% au 4^{ème} trimestre 2024 pour atteindre 9,2% au premier trimestre 2025.

En juin 2024, parmi les DE BOE, 21% étaient bénéficiaires de l'AAH et 18% sont bénéficiaires du RSA.

Schéma comparatif des caractéristiques des demandeurs d'emploi BOETH et « tous publics » :

CARACTÉRISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI (DE) DANS LA RÉGION

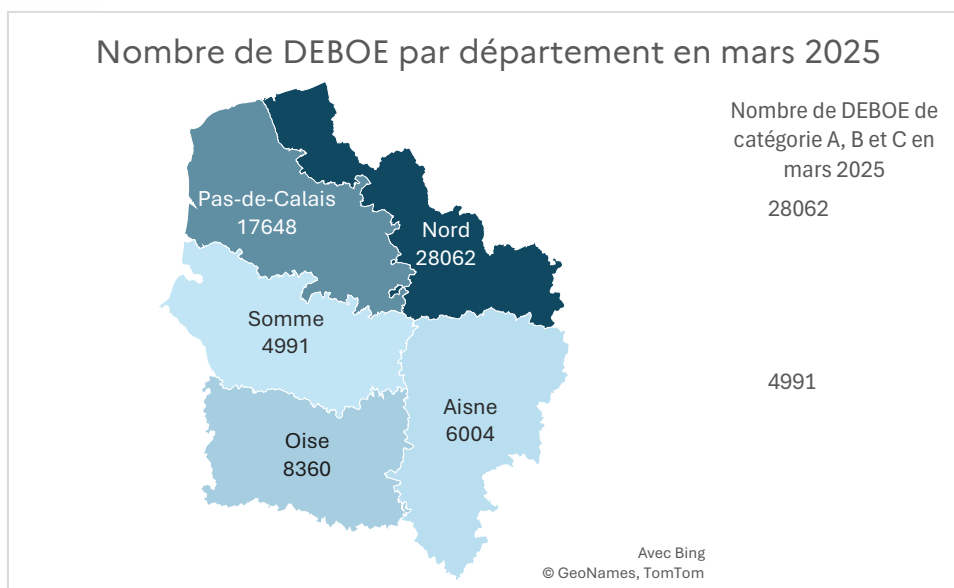
BOE		Tout public
49%	 FEMMES	50%
50%	50 ANS ET + 	25%
22%	NIVEAU < CAP	17%
34%	 BAC ET +	47%
43%	FAIBLE NIVEAU DE QUALIFICATION (MANOEUVRE, OS, EMPLOYÉ NON QUALIFIÉ)	37%
57%	DE DEPUIS AU MOINS UN AN	45%
22%	DE DEPUIS AU MOINS TROIS ANS	16%
829 jours	ANCIENNETÉ MOYENNE D'INSCRIPTION AU CHÔMAGE	652 jours

Source : Emploi et chômage des personnes handicapées Région Hauts-de-France, 1^{er} semestre 2024. Agefiph. Les données sont celles de France Travail en fin juin 2024 – francetravail.org.

Le nombre de DEBOE varie selon les départements. Au 31 mars 2025, sur les 65 065 DEBOE des Hauts-de-France, plus de 28 000 étaient situés dans le Nord et près de 18 000 dans le Pas-de-Calais²⁴. Cela correspond néanmoins, peu ou prou, à la répartition globale de la population sur le territoire des Hauts-de-France, 45% des habitants vivant dans le département du Nord.

²³ Données de France Travail fin juin 2024, information issue du tableau de bord « Emploi et chômage des personnes handicapées au 1^{er} semestre 2024 » pour la région Hauts-de-France

²⁴ Pôle Emploi – DARES, Handidonnées Hauts-de-France



Source : Tableau de bord du Réseau pour l'Emploi, mis à jour en mars 2025

Les domaines professionnels sur lesquels les DEBOE exerçaient avant leur recherche d'emploi les plus représentés par rapport à la moyenne régionale sont :

- Le support à l'entreprise (17% des DE)
- L'agriculture (16% des DE)
- L'installation et la maintenance.

En termes de *domaines professionnels visés*, 25% des DEBOE recherchent majoritairement un emploi dans le domaine des services à la personne et à la collectivité, 17% dans le secteur du « support à l'entreprise » et 12% dans le domaine du transport-logistique²⁵.

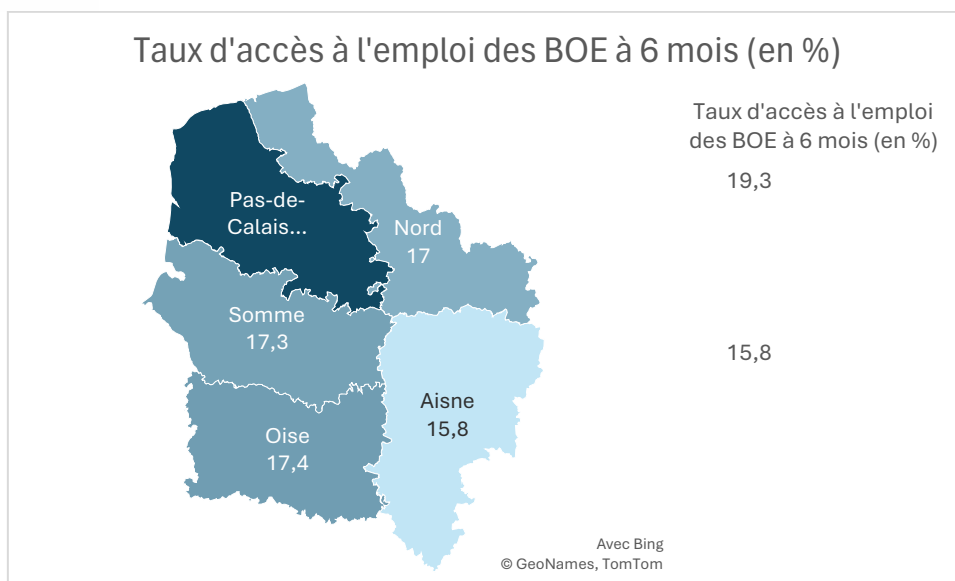
b. L'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap

En Hauts-de-France, 17,5% des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont accédé à un emploi de 1 mois ou plus, dans les 6 mois ayant suivi leur inscription à France Travail (ce chiffre concernant la « cohorte » de fin août 2024). Ce taux a augmenté de 3 points par rapport aux chiffres de 2024.

Parmi eux²⁶, des disparités départementales existent.

²⁵ Données de France Travail fin juin 2024, information issue du tableau de bord « Emploi et chômage des personnes handicapées au 1er semestre 2024 » pour la région Hauts-de-France

²⁶ Données issues du Tableau de bord du RPE mis à jour consulté pour la dernière fois le 9 mai 2025

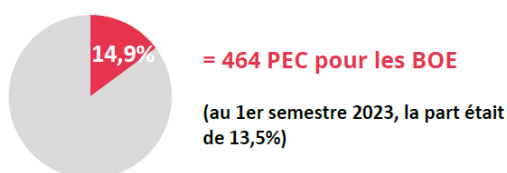


Source : Tableau de bord du Réseau pour l'Emploi, mis à jour en mars 2025

En 2022, dans la fonction publique, 2 805 recrutements de BOE ont été effectués dont 1865 dans la fonction publique territoriale, 759 dans la fonction publique hospitalière et 190 dans la fonction publique d'Etat²⁷.

Le recours aux contrats aidés peut par ailleurs constituer un levier pour les employeurs (publics ou privés) dans leur objectif d'insertion dans l'emploi de personnes en situation de handicap. Dans le cadre de la réforme de ces derniers, les Parcours Emploi Compétences ont été mis en place à partir du 1^{er} janvier 2018, qui ont pour objectif l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi en associant mise en situation professionnelle et accès facilité à la formation. Au premier semestre 2024, 464 PEC ont été mis en place à destination de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en Hauts-de-France pour 56 CIE.²⁸

PART DES BOE DANS LES PEC EN RÉGION



PART DES BOE DANS LES CIE EN RÉGION



C'est possible en entreprise !

²⁷ Recueil statistique et base DOETH 2023 - Situation au 31/12/2022 (hors employeurs nationaux)

²⁸ Données DARES au premier semestre 2024

Pour favoriser l'insertion dans l'emploi de personnes en situation de handicap, certaines entreprises en Hauts-de-France se sont particulièrement engagées pour favoriser la réussite des projets de recrutement et insertion.

L'initiative d'une entreprise de Transport et logistique dans la région par exemple en est le témoin : sans forcément avoir de politique de recrutement formalisée visant l'insertion de PSH faute de spécialiste RH, la rencontre du directeur avec un conducteur poids lourd paraplégique sur un salon a initié un parcours d'aménagement spécifique pour permettre à ce futur salarié de reprendre la route, 7 ans après l'accident qu'il a subi le privant de l'usage de ses jambes.

Avec l'appui des équipes de l'Agefiph Hauts-de-France, des services de médecine du travail et la collaboration entre les acteurs du service public de l'emploi (France Travail, Cap Emploi Flandres Littoral notamment), plusieurs dispositifs d'importance et complémentaires ont pu être mobilisés et co-financés pour permettre au salarié de renouer avec son métier, notamment en recourant à plusieurs entreprises spécialisées dans l'aménagement. Parmi les aménagements mis en place, on peut citer le tracteur adapté, le support de rangement du fauteuil en cabine, la remorque sur-mesure comprenant caméra de recul, caméra sur porte vers l'intérieur, pupitre de commande depuis la cabine ou encore le report des commandes au volant, entre autres. D'autres adaptations ont également vu le jour dans les locaux de l'entreprise cette fois, comme une rampe d'accès et enrouleur de distribution carburant.

Les évolutions de la loi Plein emploi : évolution des opérateurs et de la gouvernance du Réseau pour l'Emploi

Sous l'impulsion de la loi Plein-emploi, Pôle emploi est devenu France Travail le 1^{er} janvier 2024. Cette loi avait déjà été devancée par le rapprochement Pôle Emploi / Cap Emploi pour créer dans chaque agence les « Teams Handicap », offrant à tout nouvel inscrit un diagnostic partagé permettant de mettre en œuvre l'accompagnement le mieux adapté aux besoins mesurés. Dans la continuité, le nouvel opérateur public de l'emploi en France se dote de nouvelles missions et notamment celle de proposer aux demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés, en lien avec les Cap Emploi, un accompagnement adapté et formuler auprès de la CDAPH des propositions d'orientation vers le milieu protégé et les services de réadaptation professionnelle. Toute personne à la recherche d'un emploi, inscrite à France Travail, est désormais orientée vers la structure d'accompagnement la plus adaptée à ses besoins et bénéficie d'un diagnostic approfondi réalisé par l'organisme référent.

La gouvernance territoriale est également revue avec en Hauts-de-France, avec l'installation du CORE et des autres comités infrarégionaux de l'emploi (départementaux et locaux). Ces évolutions sont susceptibles d'avoir des effets notables sur les relations partenariales dans le cadre du futur PRITH.

c. Les structures de l'IAE²⁹

En 2023, 460 structures de l'IAE³⁰ sont implantées en Hauts-de-France, pour 69 537 contrats signés³¹ (représentant 43 089 salariés) :

- 44 943 en Ateliers et chantiers d'insertion (ACI) soit près de 65% des contrats ;
- 10 830 en Association Intermédiaire (AI), 7 212 en Entreprise d'Insertion (EI) et 6 552 en Entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)³².

Parmi ces salariés en insertion, les bénéficiaires de l'AAH s'élèvent à 2%, là où la proportion de salariés se déclarant « handicapé » s'élève à près de 10%, soit une augmentation de +0,7 points en un an.

Plus spécifiquement : les bénéficiaires de l'OETH dans les structures de l'IAE représentent 1,9 % des salariés en insertion en Hauts-de-France. C'est 0,4 points de moins qu'en France métropolitaine, mais ce taux varie entre les départements : il n'est que de 1% dans le Nord, mais monte à 3,8% dans l'Oise.

d. La part des jeunes en situation de handicap au sein des Missions locales

En Hauts-de-France, le nombre de jeunes accompagnés par les 42 Missions Locales s'élève à 115 109 en 2024. Parmi eux, 5 930 ont une reconnaissance de Travailleur Handicapé, ce qui représente 5,1 % des jeunes accompagnés.

A noter qu'en 2023, ils étaient 4,6% en situation de handicap, soit une augmentation de 0,5 points. Cette part n'a d'ailleurs cessé d'augmenter au cours de la dernière période, passant de 2,3% en 2021 à 3,8% en 2022, pour atteindre 4,6% de jeunes accompagnés en situation de handicap en 2023.

L'augmentation de la part de jeunes en situation de handicap au sein des Missions Locales peut notamment s'expliquer par une amélioration du repérage et de l'identification de jeunes en situation de handicap « invisible » : depuis quelques années, les Missions Locales se sont engagées dans un travail d'acculturation des conseillers à ces sujets, notamment par l'identification dans toutes les Missions Locales de référents handicap. L'AREFIE (Association Régionale des Elus pour la Formation, l'Insertion et l'Emploi) s'est donnée pour mission d'animer le réseau de ces référents, à qui sont par ailleurs proposées des formations dédiées. A minima une réunion est proposée par mois à ce réseau. Le déploiement progressif de conventions avec les MDPH permet par ailleurs aux Missions Locales de s'inscrire dans les Equipes Pluridisciplinaires d'Evaluation (EPE) des MDPH afin de donner un avis sur les dossiers des jeunes qui y sont présentés.³³

²⁹ L'insertion par l'activité économique (IAE) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé pour reprendre confiance en soi, (re)trouver des habitudes de travail et se former à un métier.

³⁰ Données issues de la cartographie des structures de l'IAE en Hauts-de-France, mis à jour en février 2023 et consulté le 10/02/2025 : <https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/Cartographie-des-structures-de-l-IAE-en-Hauts-de-France>

³¹ Bilan annuel de l'Insertion par l'Activité Economique, DREETS Hauts-de-France 2023

³² Bilan annuel de l'Insertion par l'Activité Economique, DREETS Hauts-de-France 2023

³³ Source : entretien AREFIE

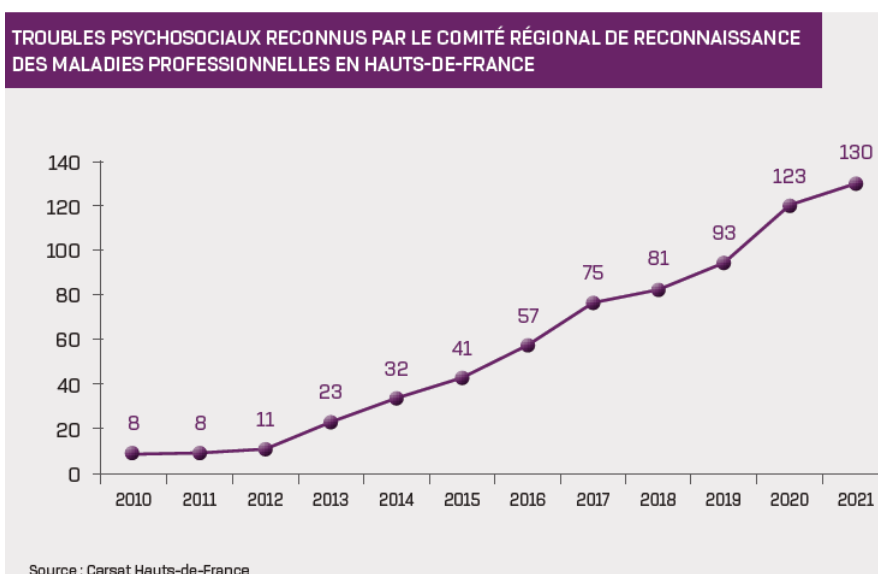
Parmi les 3 766 jeunes en situation de handicap accompagnés par les Missions locales de Hauts-de-France en 2023, 78% ont été orienté en milieu ordinaire et 39% ont accédé à un emploi au cours de l'année, 27% à une formation³⁴.

³⁴ Rapport d'activité 2023 de l'AREFIE : <https://www.calameo.com/read/007122909f4c1cb275c25>

Maintien dans l'emploi

a. Les caractéristiques des accidents de travail et des maladies professionnelles dans les Hauts-de-France

Les Hauts-de-France ont un taux de sinistralité au travail plus élevé que la moyenne française, notamment du fait des caractéristiques régionales de l'emploi : les secteurs contribuant le plus largement à ces chiffres sont la construction, les transports et l'entrepôt ainsi que le domaine de la santé et de l'action sociale. En 2021, les accidents du travail représentent 35,9 cas pour 1000 salariés ce qui est plus élevé que la moyenne nationale de 5,8 points³⁵. Ce chiffre est cependant en baisse constante depuis 2007. Par ailleurs, la durée des arrêts à la suite d'un accident et le taux de gravité des accidents de travail³⁶ est plus élevé dans les Hauts-de-France que dans le reste de la France. Il y a par ailleurs eu une augmentation des accidents ayant entraîné un taux d'incapacité supérieur ou égal à 10% entre 2018 et 2021, à hauteur de +8,8%³⁷. En 2017, les maladies professionnelles sont également plus fréquentes en Hauts-de-France qu'en moyenne nationale (3,3 cas pour 1000 salariés). Si les troubles musculosquelettiques sont et restent la première pathologie en Hauts-de-France (4 046 cas dans le régime général pour un total de 4 853, 175 cas dans le régime agricole pour un total de 195), les troubles psychosociaux augmentent rapidement : la déclaration et reconnaissance des troubles psychosociaux sont passés de quelques cas chaque année avant 2012, à 130 cas en 2021.



Le volume de maladie professionnelle, comme celui des accidents du travail, sont cependant en baisse depuis 2019³⁸.

³⁵ La santé au travail dans les Hauts-de-France. Atlas régional. Février 2024

³⁶ Le taux de gravité représente le nombre de journées indemnisées pour 1 000 heures travaillées

³⁷ Carsat Hauts-de-France, MSA Nord Pas-de-Calais, MSA Picardie.

³⁸ Ibid

En 2023, concernant les salariés du privé, 56 015 visites de pré reprise ont été organisées dans les SPSTI et SPSTA³⁹, visite médicale organisée dans le but d'accompagner, de préparer et d'anticiper, pendant l'arrêt, un retour au travail dans les meilleures conditions. En parallèle, ce sont 3 655 visites de mi-carrière qui ont été effectuées, dont le but est d'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail du salarié et son état de santé et d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle compte tenu de l'évolution de ses capacités (selon son parcours professionnel, son âge et son état de santé) : un nombre relativement faible car il s'agit d'un dispositif récent créé par la loi du 2 août 2021 et en cours de déploiement.

Ce sont 13 968 inaptitudes qui ont été déclarées au cours de l'année 2023, et plus de 70 000 salariés qui ont fait l'objet d'une recommandation d'aménagement. Les cellules PDP des SPSTI, inscrites dans le droit par la loi du 02-08-2021 renforçant la prévention et la santé au travail, ont suivi 10 685 salariés, tandis que 11 175 salariés ont été orientés vers un partenaire externe en lien avec la PDP⁴⁰.

C'est possible en entreprise !

En Hauts-de-France, certaines entreprises se montrent particulièrement engagées sur les sujets de prévention des risques, ce qui peut s'inscrire dans une politique sociale et sociétale plus large au service de la qualité de vie et des conditions de travail du collectif.

A titre d'exemple, une entreprise du secteur numérique a mis en place de longue date des équipes d'infirmier(e)s accessibles pour tous les salariés (en particulier pour les salariés des métiers dits « industriels » de l'entreprise, consacrés à la construction des serveurs), mais également un recours facilité à des médecins ou kinésithérapeute, ou encore des coaches sportifs au niveau de leurs data centres.

Focus sur ... le dispositif COMETE

L'association COMETE France, un réseau de plus de 90 établissements de soins médicaux et de réadaptation disposant d'une unité d'insertion socioprofessionnelle sur tout le territoire, a pour mission d'accompagner des patients, dès la phase d'hospitalisation, dans la construction d'un projet professionnel compatible avec leur état de santé. Les patients sont acteurs de la mise en œuvre de leur projet personnalisé, grâce à l'accompagnement et à la mobilisation de l'expertise des équipes pluridisciplinaires rassemblant au total plus de 500 professionnels (médecins de médecine physique et de réadaptation, assistants de service social, psychologues du travail, ergonomes...).

Centrale dans le dispositif Comète, la Démarche Précoce d'Insertion socioprofessionnelle (DPI) est un processus d'accompagnement qui permet d'augmenter les chances d'inclusion sociétale des personnes dont l'état de santé est susceptible de remettre en question l'employabilité. Le caractère précoce de la démarche (dès la phase d'hospitalisation en

³⁹ Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises/ Autonomes.

⁴⁰ Chiffres [de la DREETS des Hauts-de-France](#).

établissement de soin) permet d'intégrer dès les premières étapes du parcours la dimension socioprofessionnelle tout en assurant les soins et la réinsertion.

4 phases structurent ainsi le programme d'accompagnement :

- Phase 1 : accueil de la personne et évaluation de sa demande ;
- Phase 2 : élaboration du projet d'insertion et évaluation de la faisabilité ;
- Phase 3 : mise en œuvre du plan d'actions pour le maintien dans l'emploi, la formation ou les études ;
- Phase 4 : suivi du devenir des personnes insérées 1 an et 2 ans après le maintien dans l'emploi, l'entrée en formation ou la reprise d'études.

Les Hauts-de-France comptent 4 équipes Comète France (UISP de Beauvais, Berck-sur-Mer, Fouquières-Lez Lens-Arras et Lille). Elles ont accompagné, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024, **1 475 personnes**.

→ **1 117** accueils réalisés et demandes évaluées au titre de la phase 1

- Près de la moitié (46 %) des bénéficiaires sont âgés de 26 à 45 ans ;
- 35,6% sont concernés par une pathologie neurologique (*traumatisme crânien, AVC, atteint médullaires, sclérose en plaques...*), 31,2% par une pathologie rachidienne (*maladie touchant la colonne vertébrale*) et 27,6% par une atteinte ostéo-myo-articulaires (*traumatologie, poly traumatologie, orthopédie...*)

→ **792** projets d'insertion élaborés et évalués au titre de la phase 2

→ **241** projets d'insertion mise en œuvre au titre de la phase 3, dont 148 (plus de 60 %) ont pu être finalisés au cours de l'année 2024 (93 projets se poursuivant en 2025)

Soit 70% de poursuite des projets en phase 2 et / ou 3.

Sur les 148 projets d'insertion finalisés en 2024, **85%** se sont concrétisés par une insertion professionnelle (126), à savoir un maintien en emploi, entrée en formation ou reprise d'études.

→ 105 personnes ont été maintenues dans l'emploi : systématiquement en milieu ordinaire de travail et en grande majorité dans l'entreprise d'origine (73% à l'ancien poste) – cela concerne en majorité des entreprises du secteur « santé humaine et action sociale » (21%), viennent ensuite l'« administration publique » (13,5%), le secteur « Industries manufacturières » et l'« enseignement » (9,4% chacun)

→ 14 sont entrés en formation et 7 ont repris des études

12 projets ont été différés et 10 accompagnements ont été interrompus, pour raisons médicales ou personnelles.

En 2024, le suivi a montré que 85,7% des personnes accompagnées, et qui avaient pu être contactées, étaient toujours insérées deux ans après l'insertion (80,5% toujours en emploi et 5,2% en formation /études).

b. Le maintien en et dans l'emploi dans la région des Hauts-de-France

Le nombre de maintiens dans l'emploi réussis, soutenus par une intervention de l'Agefiph et / ou de Cap Emploi, dans l'ensemble des départements des Hauts-de-France atteint 3 601 pour l'ensemble de l'année 2024⁴¹. Ce chiffre s'élevait seulement à 1 819 en 2019⁴², soit près de moitié moins.

Tableau représentant les principales caractéristiques des personnes ayant fait l'objet d'un maintien dans l'emploi au premier semestre 2024 :

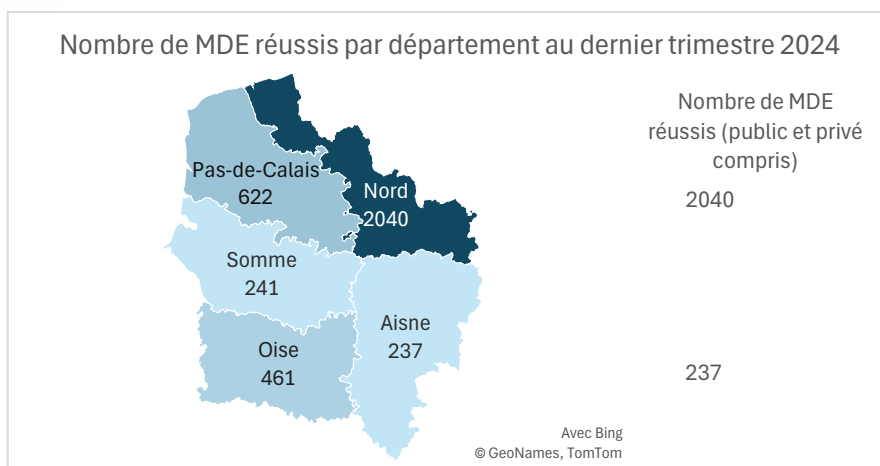
	REGION	France
FEMMES	64%	62%
50 ANS ET PLUS	45%	48%
BAC ET +	69%	66%
CADRES	8%	10%
HANDICAP MOTEUR	64%	59%
MALADIES INVALIDANTES	15%	19%
HANDICAP AUDITIF	12%	11%
ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE > 10 ANS	53%	47%
20 SALARIES ET +	80%	71%

Source : Emploi et chômage des personnes handicapées Région Hauts-de-France, 1^{er} semestre 2024. Agefiph. Les données sont celles de l'Agefiph au premier semestre 2024

Parmi ces derniers, 2 931 ont eu lieu dans le secteur privé et 670 dans le public, soit 18,6%. Plus spécifiquement, 314 maintiens ont eu lieu dans la fonction publique d'Etat, 239 dans la fonction publique territoriale, et 117 dans la fonction publique hospitalière.

⁴¹ MDE Hauts-de-France 2024

⁴² Source Agefiph, Handidonnées Hauts-de-France



Source : MDE Hauts-de-France 2024

En 2024, 64% des personnes accompagnées en Hauts-de-France par la mission maintien dans l'emploi d'un Cap emploi sont des femmes. La majorité des personnes accompagnées ont un niveau de formation CAP ou BEP (26,3%), un niveau bac (25,7%) ou un niveau BTS ou DUT (19,2%)⁴³. Les 50-54 ans⁴⁴ représentent 22,1% de la population accompagnée, 18% ont entre 45 et 49 ans.

Près de 64% des personnes accompagnées ont une déficience motrice, 16,4% ont une maladie invalidante. 50% des personnes accompagnées ont 10 ans d'ancienneté ou plus dans l'entreprise au moment de l'ouverture du parcours. Les domaines d'activité du secteur privé de l'industrie et de la manufacture, du commerce, et de la santé et de l'action sociale sont les plus représentés parmi l'ensemble des personnes accompagnées.

Ce sont les médecins du travail qui sont les principaux émetteurs de signalements des actions d'accompagnement des Cap emploi (43%), suivi des employeurs (17,7%) et des salariés (13,9%). En 2024, 7781 signalements ont été ouverts : cela représente une hausse de 23,5% par rapport à 2023. 1200 Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) ont par ailleurs été accompagnés en 2024. Il s'agissait pour 80% de services de maintien en emploi (*conserver l'employabilité de manière générale*), pour près de 20% pour un service d'évolution professionnelle, et pour seulement 3 cas (0,25%) pour un service de maintien dans l'emploi (*conserver son emploi actuel*). A la clôture des conseils en évolution professionnelle en 2024, 68,7% des bénéficiaires ont défini un projet professionnel : 17,77% comprennent un projet de formation, mais seulement 4,57% ont un projet de création d'activité.

Parmi les maintiens réussis, la quasi-totalité concernaient le même poste (97,2%, par opposition aux maintiens sur un autre poste), et la personne exerce le même métier dans la grande majorité des cas : seuls 2,3% des bénéficiaires exercent un poste différent. Dans le cadre des maintiens, 99,6% des bénéficiaires sont maintenus au même niveau de qualification.

C'est possible en entreprise !

⁴³ Bilan régional Cheops Hauts-de-France, Activité Cap emploi 2024

⁴⁴ Age à l'ouverture du parcours.

La dynamique engagée par certaines entreprises en Hauts-de-France en faveur de la formalisation d'une politique handicap doit notamment permettre de déceler, au sein du collectif de travail, les salariés en situation de handicap qui n'auraient pas nécessairement engagé des démarches de reconnaissance de leur situation auprès de la MDPH ou de déclaration auprès de l'employeur.

Cette détection (par de l'information, par de la sensibilisation auprès des salariés et en particulier des managers) peut permettre à l'entreprise de réaliser des actions de maintien dans l'emploi pour des salariés qui rencontreraient effectivement des problématiques en lien avec leur situation de handicap : par exemple des aménagements de poste et équipements (fauteuil assis-debout, bureaux électriques, souris adaptées, écran de grande taille, ou même appareils auditifs, etc.), ou aménagement de l'organisation du travail (temps partiel, télétravail, absences autorisées pour raisons médicales, etc.).

Au sein d'une entreprise du numérique en Hauts-de-France, dans un site de production lié aux serveurs, un poste a pu être aménagé pour une personne en ce sens, qui voyait sa déficience s'alourdir. Pour une entreprise du secteur Transport et logistique, si aucune situation à date n'a nécessité de mise en place d'actions de maintien dans l'emploi à proprement parler, le directeur se positionne toutefois en « veille » continue sur les dispositifs existants et développés par les entreprises spécialisées, afin de les avoir en tête pour le cas où le besoin de leur application sur le terrain venait à se manifester.

Les évolutions liées à la loi plein emploi : le « sac à dos numérique » et la conservation des équipements de compensation du handicap entre entreprises

La loi plein emploi met en place un nouveau dispositif nommé le « **sac à dos numérique** ». Géré par la Caisse des dépôts et consignations, il permet de recenser les informations relatives aux aménagements dont a bénéficié la personne en situation de handicap durant sa scolarité et sa vie professionnelle. Ces informations seront fournies par l'État, les collectivités territoriales, l'AGEFIPH, l'employeur, et/ou toute personne morale qui met en place un aménagement ou qui intervient dans le champ du handicap.

Son but est de permettre le maintien ou la mise en place d'aménagements à l'avenir pour la personne concernée, en se référant à l'historique des aménagements passés. Le « sac à dos numérique » doit par ailleurs donner la possibilité au titulaire d'un compte personnel de formation (CPF) de consulter ces informations, de les déclarer et d'en disposer sur un espace personnel d'une plateforme sécurisée.

En parallèle de ce « sac à dos numérique », il est désormais possible pour le salarié en situation de handicap qui change d'employeur de conserver les équipements contribuant à l'adaptation de son poste. Cette **portabilité des équipements** peut être prévue par convention entre les deux entreprises concernées. Cette disposition s'applique lorsque le poste présente les mêmes caractéristiques dans la nouvelle entreprise.

Etat des lieux de la formation en Hdf

a. La formation dans les Hauts-de-France

La région des Hauts-de-France, région historiquement industrielle, dispose d'une offre de formation plus fournie que dans le reste de la France. Les élèves de Hauts-de-France continuent en 2020 à se diriger plus que les autres élèves français vers la voie professionnelle (22,5% des élèves de 3^{ème} de la région poursuivent vers une 2^{nde} professionnelle contre 18,5% en France)⁴⁵. On note par ailleurs que les bacheliers de la voie professionnelle poursuivent plus qu'avant leurs études dans le supérieur (+7,9 points depuis 2016)⁴⁶.

Les contrats d'apprentissage sont également fortement en hausse en 2020 (+35,5 points depuis 2019⁴⁷) à l'image de la dynamique nationale. Les niveaux de diplôme préparés en apprentissage sont de plus en plus élevés. La proportion d'apprentis préparant des diplômes du supérieur augmente en Hauts-de-France comme dans le reste de la France. L'apprentissage favorise l'insertion dans l'emploi : le taux d'emploi des apprentis est plus élevé (61%) que celui des sortants de lycées professionnels (36,6%). Le taux d'emploi dans les Hauts-de-France demeure toutefois inférieur à la moyenne nationale.

L'offre de formation continue de la région est majoritairement axée sur l'accès à la certification (44% des stagiaires visent l'acquisition de compétences professionnelles via une certification⁴⁸). L'offre de France Travail est quant à elle davantage tournée vers l'adaptation au poste de travail et la réponse à des besoins personnalisés non financés par ailleurs. De manière générale l'offre de formation apparaît construite en réponse aux besoins des entreprises et aux tensions du marché du travail. Aussi, dans les Hauts-de-France, plus des trois quarts des entrées en formation se concentrent dans 10 domaines notamment « transport logistique manutention », « industrie » et « santé social ».

b. L'accès à la formation des personnes en situation de handicap

a. Le Programme Régional de Formation (PRF)

Sur la totalité de l'année 2024, 54 239 personnes sont entrées sur une formation via le Programme Régional de Formation (PRF) du Conseil Régional. Le PRF s'adresse aux demandeurs d'emploi inscrits ou non à France Travail, et a pour objectif de favoriser un retour dans le monde professionnel par l'acquisition rapide de compétences correspondant aux besoins du marché de l'emploi. Plusieurs dispositifs sont intégrés dans le PRF en fonction du besoin du bénéficiaire.

Parmi les stagiaires du PRF, 6 885 bénéficiaient d'une RQTH, soit 13% de stagiaires en situation de handicap. Cette proportion est similaire pour les formations financées par France Travail, pour lesquelles la part des entrants en situation de handicap s'élève à 11%.⁴⁹

⁴⁵ MENJS-MESRI, Système d'information scolarité, Sifa, Safran (Extraction APAE) – source : diagnostic CPRDFOP 2022

⁴⁶ Ibid

⁴⁷ DEPP-MENJS-MESRI / Système d'information sur la formation des apprentis (SIFA). Situation au 31 décembre de l'année scolaire

⁴⁸ Pôle emploi, demandeurs d'emploi formés en 2020 (hors formations financées par le Conseil régional)

⁴⁹ Données Tableau de bord du réseau pour l'emploi Hauts-de-France, mis à jour le 06 février 2025

Les formations mobilisées dans le cadre du PRF par les personnes en situation de handicap sont en majorité regroupées dans la catégorie « Formation générale, orientation » (pour 35,12 % des formations suivies), suivi de la catégorie « Services administratifs, comptables et ressources humaines » (13,46 % des formations). Viennent ensuite les formations de la catégorie « Social et services à la famille » et les formations « Travail des métaux-mécanique-maintenance » (6,11 % et 5,94 % respectivement), puis « Transport » et « Logistique et manutention » (5,21 % et 5,08 % respectivement).

Parmi les formations du PRF mobilisées par les personnes en situation de handicap, le programme « Se former pour un métier » est le plus plébiscité (43,5% des bénéficiaires du PRF en situation de handicap). Ce programme doit permettre à ses bénéficiaires d'accéder à l'emploi par l'acquisition de certifications reconnues sur le marché du travail (inscrites au RNCP ou au RS), et des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier. Cette proportion est similaire aux bénéficiaires « tous publics confondus », qui est de 44,8%.

Le programme « S'engager Vers l'Emploi », non qualifiant mais visant l'acquisition des compétences clé pour accompagner le parcours professionnel des bénéficiaires, est le second programme le plus mobilisé par les bénéficiaires du PRF en situation de handicap (30,3 %) – il représente en revanche moins de 20% des bénéficiaires du PRF tous publics confondus.

Le programme « Se spécialiser pour un Métier » vient en 3^{ème} position avec 18 % des bénéficiaires du PRF en situation de handicap. Ce programme a pour objectif de permettre l'accès à l'emploi par l'acquisition de compétences nécessaire à l'exercice d'un métier, notamment l'obtention de certificats / d'habilitations obligatoires pour l'exercice de certains métiers et/ou de compétences spécifiques fortement recommandées dans un enjeu d'adéquation aux profils attendus par les entreprises. Il représente plus de 20% des formations du PRF tous publics confondus.

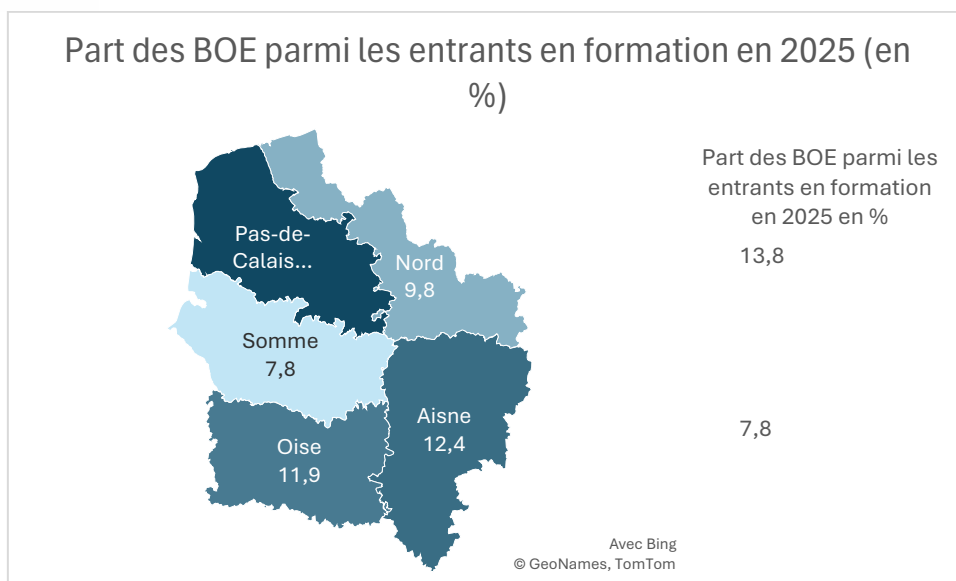
b. La formation des demandeurs d'emploi en situation de handicap

En janvier 2025, 11% des demandeurs d'emploi entrant en formation sont des BOE soit 8 597 personnes (effectifs cumulés). Ils étaient 11,6% en 2023⁵⁰. Cela représente une baisse depuis 2022, baisse moins importante que pour l'ensemble des publics⁵¹. Selon les départements, ce taux varie de 13,8% dans le Pas-de-Calais à 7,8% dans la Somme⁵².

⁵⁰ Données Tableau de bord du réseau pour l'emploi Hauts-de-France, mis à jour le 06 février 2025

⁵¹ Agefiph – Emploi et chômage des personnes handicapées, 1^{er} semestre 2024

⁵² Données Tableau de bord du réseau pour l'emploi Hauts-de-France, mis à jour le 06 février 2025



Source : France Travail, janvier 2025. Données issues du tableau de bord du RPE consulté le 09/05/2025

Plus spécifiquement, parmi les jeunes suivis par les Missions locales de la Région Hauts-de-France, 27% des jeunes disposant d'une RQTH ont accédé à une formation en 2024. Parmi les 1 040 jeunes concernés, 91,4% ont accédé à une formation continue⁵³.

En 2024, 46% des demandeurs d'emploi BOE formés ont accédé à l'emploi 6 mois après la fin de la formation⁵⁴. Plus largement, parmi l'ensemble des « publics prioritaires » sortants de formation, 52,8%⁵⁵ accède à l'emploi six mois après la sortie de formation.⁵⁶ Ce taux atteint 59,6% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Tableau représentant les principales caractéristiques des DEBOE en formation continue en 2023⁵⁷ :

	REGION	France
FEMMES	49%	53%
50 ANS ET PLUS	35%	39%
BAC ET +	41%	43%
DE DEPUIS AU MOINS UN AN	27%	27%

⁵³ Données issues du compte-rendu d'activité 2023 de l'AREFIE

⁵⁴ Aide-Mémoire 4^{ème} trimestre 2024 Région Hauts-de-France, France Travail

⁵⁵ En septembre 2023. Sont considérées comme publics prioritaires les BRSA, les travailleurs handicapés, les moins de 26 ans et les plus de 55 ans.

⁵⁶ France Travail, septembre 2023. Données issues du tableau de bord du RPE consulté le 11/02/2025

⁵⁷ Tableau de bord « Emploi et chômage des personnes handicapées au 1^{er} semestre 2024 » pour la région Hauts-de-France – Source : France Travail, fichier des entrées en formation.

Source : Emploi et chômage des personnes handicapées Région Hauts-de-France, 1^{er} semestre 2024. Agefiph. Les données sont celles de l'Agefiph au premier semestre 2024. Les données sont celles de France Travail en 2023.

c. Le recours à l'alternance pour les personnes en situation de handicap

En 2023, 63 003 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés, dont près de la moitié dans le Nord, pour environ 4 000 dans l'Aisne⁵⁸. Parmi eux, 1 160 contrats d'apprentissage ont été signés pour des personnes en situation de handicap, et 396 pour des personnes en contrat de professionnalisation. Les personnes en situation de handicap représentent ainsi 1,9% de la totalité des contrats d'apprentissage signés en Hauts-de-France, proportion qui s'élève à 3,3% pour les contrats de professionnalisation.

En 2024, l'Agefiph a « primé » 486 contrats d'apprentissage et 160 contrats de professionnalisation dans les Hauts-de-France à destination de personnes en situation de handicap. Entre le premier semestre 2023 et 2024, le nombre de contrats en apprentissage co-financés par l'Agefiph a augmenté de 89%, et de 58% pour les contrats de professionnalisation.

Caractéristiques des apprenants en situation de handicap en contrat d'apprentissage (à gauche) contrat de professionnalisation (à droite) - 2023

FEMMES	42%	56%	FEMMES
BAC ET +	47%	39%	BAC ET +
- DE 18 ANS	14%	37%	45 ANS ET +
AGE MOYEN	29 ans	40 ans	AGE MOYEN
20 SALARIÉS ET +	44%	72%	20 SALARIÉS ET +
- DE 10 SALARIÉS	45%		

d. La mobilisation par les organismes de formation de la « Ressource Handicap Formation »

Focus sur... La « Ressource Handicap Formation » (RHF)

Il s'agit d'une offre de service, co-financée par la Région et l'Agefiph, à destination des organismes de formation qui permet de faire évoluer leurs pratiques afin de rendre les formations professionnelles accessibles aux personnes en situation de handicap. Elle constitue un appui aux politiques de droit commun et d'emploi et vise à :

- Accompagner les structures pour rendre accessible l'appareil de formation (OF, CFA, OFA) ;
- Professionnaliser les acteurs de la formation sur le champ du handicap ;
- Accompagner les situations individuelles en formation avec besoin de compensation de la situation

Pour mener ses actions à bien, la RHF s'appuie sur :

⁵⁸ Chiffres du C2RP - [Le contrat d'apprentissage - bilan 2023 de la DARES | C2RP Carif-Oref Hauts-de-France](#)

- La plateforme de prêt de matériel, co-financée par l'Agefiph et le Conseil Régional
- Les expertises fonctionnelles des [Appuis Spécifiques](#)
- Le financement des aides à la compensation via l'aide Agefiph dédiée (2ASF : aide à l'adaptation de la situation de formation).

Pour plus d'informations, vous pouvez [télécharger le flyer de présentation de la RHF](#)

Au cours de l'année 2024, 188 chartes ont été déposées sur la plateforme de la Ressource Handicap Formation de l'Agefiph pour développer l'accessibilité des structures. 255 nouveaux OF / CFA ont été déclarés et 163 auto-diagnostics ont été clôturés. Ces chiffres sont tous supérieurs aux objectifs initiaux fixés par l'Agefiph, ils ont été plus que doublés pour le nombre d'OF et CFA déclarés sur la plateforme ainsi que le nombre d'auto-diagnostics réalisés.

102 personnes ont également été accompagnées individuellement par l'Agefiph en Hauts-de-France dans leur formation dans le cadre de la ressource handicap formation, et 33 plans formalisés avec suivi ont été assurés. Ces chiffres sont inférieurs aux objectifs ciblés, avec 73% de la cible atteinte pour les accompagnements individuels et 41% pour les plans d'action⁵⁹.

Par ailleurs, la RHF a déployé, au cours de l'année 2024, 28 actions de sensibilisation, professionnalisation ou information sur l'accessibilité et la compensation, à destination de plus de 300 référents handicap en OF / CFA.

9 événements sous format d'ateliers de co-développement et 2 webinaires ont été organisés au cours de l'année au bénéfice de 339 référents handicap, dont un en partenariat avec le C2RP.

Focus sur Inclu'Pro Formation : un dispositif pré-qualifiant de l'Agefiph et du FIPHFP

Inclu'Pro Formation est un dispositif financé par l'Agefiph et le FIPHFP, qui doit permettre aux bénéficiaires en situation de handicap, dans une logique de passerelle, de poursuivre leurs parcours professionnels vers le droit commun pour :

- Développer des compétences ;
- Obtenir une qualification ;
- Se réorienter

Il s'agit d'un parcours d'une durée de 300 heures maximum, en fonction des besoins, construit sur-mesure grâce à différents modules (identifier ses compétences transférables; découverte multi-métiers sectorielles ; développement des compétences comportementales ; outiller l'accès à l'emploi, etc.)

En 2024, 921 personnes en situation de handicap ont pu bénéficier du dispositif Inclu'Pro : 709 demandeurs d'emploi, et 211 salariés.

⁵⁹ Bilan 2024 ressource Handicap Formation en Hauts-de-France

c. Les établissements spécialisés dans l'accompagnement à l'emploi des Personnes en situation de handicap

En 2023, dans les Hauts-de-France, 8 EREA (Etablissements Régionaux d'Enseignement adapté)⁶⁰ étaient implantés, dont 3 dans le département du Nord et 3 dans le Pas-de-Calais.

Au 31 décembre 2022, les ESRP et ESPO (anciennement CRP et CPO) ainsi que les UEROS sont au nombre de 7 dans l'ensemble de la région des Hauts-de-France. Au 1^{er} janvier 2025, cela représente 757 places⁶¹, pour un taux d'équipement moyen de 0,25 pour mille (taux variable de 0 dans l'Aisne à 0,43 dans l'Oise). La majorité de ces établissements (4) se trouvent dans le département du Nord. Le nombre d'établissement de ce type dans la Région semble relativement faible au regard des autres régions. Seules la région Centre-Val-de-Loire et Bourgogne-Franche-Comté ont respectivement 7 et 8 établissements de ce type⁶².

Focus sur OASISS : un exemple de dispositif de formation spécifique tourné vers les personnes en situation de handicap dans le secteur de la santé⁶³

Le dispositif OASISS (Orientation Accompagnement Secteur Intervention Sociale et Soins) est financé par l'association OETH (Objectif emploi des travailleurs handicapés), dont l'objet est de conseiller et accompagner les employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social associatif dans leurs démarches de recrutement et de maintien en emploi des salariés en situation de handicap.

Il s'agit d'une pré-formation des publics en situation de handicap vers les métiers de l'intervention sociale et du soin (Accompagnant éducatif et social, Aide-soignant, Moniteur d'atelier, Technicien de l'intervention sociale et familiale, infirmier...) dont l'objectif est double :

- Faciliter l'accès aux métiers de l'intervention sociale en leur donnant toutes les chances d'obtenir le diplôme requis à l'exercice de leur mission ;
- Répondre aux besoins des territoires en main d'œuvre dans le secteur du médico-social.

Une formation suivie sur orientation du service public de l'emploi, des SPSTI ou de l'assurance maladie, qui se répartit sur 5 mois et alterne des périodes en formation théorique et des immersions professionnelles.

La personne bénéficie ainsi d'un accompagnement personnalisé, tout en confirmant son intérêt pour le métier auquel il souhaite se former. Le conventionnement avec France Travail permet par ailleurs au bénéficiaire l'octroi de la Rémunération de Formation de France Travail

⁶⁰ Etablissements Régionaux d'enseignement adapté : établissements publics locaux d'enseignement (EPLE) accueillant des élèves en grande difficulté scolaire ou sociale ou rencontrant des difficultés liées à une situation de handicap. Ils dispensent un enseignement général et professionnel adapté conduisant à des diplômes de niveau V ou IV.

⁶¹ Données ARS – taux d'équipement des ESMS au 1^{er} janvier 2025

⁶² DREES, enquête aide sociale, ISD ; Cnaf, Allstat FR6 et FR2 ; MSA ; Insee, Estimations de population 2023 (résultats provisoires arrêtés avril 2024) ; Cnav pour les Dom ; DGCS

⁶³ Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site <https://www.oeth.org/oasiss-handicap/>

(RFFT) et aides à la mobilité. Pour l'employeur, ce dispositif permet de préparer le recrutement par l'intermédiaire du stage en étant accompagné durant cette période.

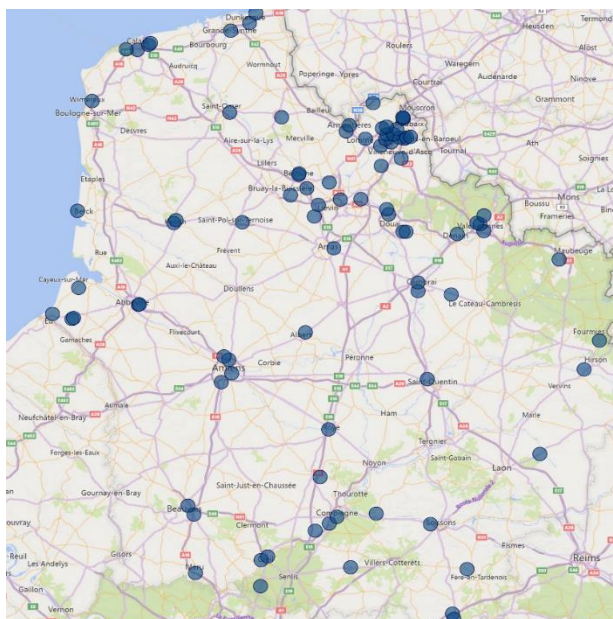
Focus entreprises adaptées en Hauts-de-France

A fin 2024, dans les Hauts-de-France, sont recensées 83 entreprises adaptées, pour 101 établissements. Elles emploient un total de 5 700 salariés, dont 4 500 en situation de handicap, soit près de 80% de l'ensemble des salariés. Les entreprises adaptées des Hauts-de-France couvrent une large diversité de secteurs d'activité différents. Parmi les secteurs les plus représentés :

- Agriculture, environnement, espaces verts (46 entreprises)
- Transport, logistique, conditionnement (44 entreprises)
- Nettoyage et hygiène des locaux (33 entreprises)

Mais également BTP, prestations intellectuelles, commerce / distribution, restauration...

Près de la moitié sont situées dans le Nord, juste devant le Pas-de-Calais. L'Aisne est le département le moins doté avec 7 EA recensées en janvier 2025⁶⁴.



Parmi les 75 EA ayant répondu au sondage sur leur activité en 2022, 33 déclarent avoir eu recours au CDD Tremplin, soit près de la moitié⁶⁵.

En 2022, au sein des 75 entreprises adaptées dans les Hauts-de-France, 21% d'entre elles ont eu un ou plusieurs contrat(s) d'apprentissage avec des personnes en situation de handicap⁶⁶.

Les évolutions liées à la loi plein emploi : le CDD Tremplin et les EATT

⁶⁴ Données Annuaire des Entreprises adaptées fournies – liste actualisée à 2025

⁶⁵ Données Entreprises adaptées – données DG de 2022

⁶⁶ Données EA fournies

La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 pose diverses mesures ayant pour but d'améliorer l'embauche des personnes en situation d'handicap. Depuis le 1^{er} janvier 2024, le CDD Tremplin est à ce titre pérennisé et inscrit dans le code du travail. Ce contrat, qui dure entre 4 et 24 mois, est conclu entre une EA et une personne en situation de handicap. Il offre un accompagnement individualisé au salarié, qui pourra acquérir une expérience professionnelle et bénéficier d'une formation. L'objectif est notamment de faciliter sa transition professionnelle vers d'autres entreprises.

Le dispositif des entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) est lui aussi définitivement adopté. Ces entreprises peuvent conclure des contrats de mission d'intérim pour faciliter l'accès à l'emploi durable des travailleurs handicapés. Elles peuvent aussi avoir recours à des CDI intérimaires.

Les EATT doivent également permettre à la personne de bénéficier d'un accompagnement individualisé visant à favoriser la réalisation de son projet ainsi que sa transition professionnelle.

Données du secteur médico-social

a. Les établissements médico-sociaux

Les ESAT

Les Hauts-de-France comptent 129 ESAT⁶⁷, pour 13 739 places installées au 1^{er} janvier 2025⁶⁸. Ils sont plus nombreux dans le département du Nord et le Pas-de-Calais (respectivement 50 et 26 d'entre eux). Le taux d'équipement en place dans les ESAT est de 4,6 pour 1000 habitants de 20 à 59 ans en 2025, le même depuis 2022. Il varie toutefois d'un département à l'autre, de 3,91 dans l'Oise à 5,37 dans l'Aisne. Les moyennes départementales comme la moyenne régionale sont plus élevées qu'en France métropolitaine, qui est de 3,6⁶⁹.

L'OPCO Santé propose, à destination des travailleurs des ESAT, une offre de formation collective. En 2024, elles ont bénéficié à 194 travailleurs d'ESAT, sur des sujets très divers tels que « L'usage des Réseaux sociaux », « La vie affective et sexuelle », « Ma santé au travail », « Trouver son équilibre alimentaire », « Le pouvoir d'agir » ou encore le « passeport compétences ».

Parmi les jeunes accompagnés par les Missions locales de la région, 435 ont été orientés dans un ESAT et 105 vers un ESRP/ESPO en 2024⁷⁰.

Les évolutions liées à la loi plein emploi : l'accélération du Plan de Transformation des ESAT (2021) et l'évolution du statut des travailleurs

Dans le cadre du Plan de Transformation des ESAT⁷¹, adopté en 2021 et visant à inscrire les ESAT dans une dynamique confortant la mission d'accompagnement des personnes dans une trajectoire professionnelle, 17 engagements ont été retenus, devant notamment permettre de faciliter la transition du milieu protégé vers le milieu ordinaire et inversement⁷². Ce plan de transformation doit en outre permettre le cumul de deux activités (travail en ESAT, cumulé avec une activité partielle en milieu ordinaire) à la faveur de parcours des personnes dans un environnement décloisonné.

La loi pour le Plein Emploi de 2023 confère par ailleurs aux travailleurs handicapés en ESAT de nouveaux droits, en s'alignant sur ceux des salariés. Depuis le 1^{er} janvier 2024, les travailleurs en ESAT bénéficient ainsi, en plus de leur protection spécifique, du droit de grève, du droit d'adhérer à un syndicat et de la prise en charge d'une partie des frais de transport par l'ESAT.

⁶⁷ DREES, Finess

⁶⁸ Données ARS – taux d'équipements ESMS

⁶⁹ DREES, Finess ; Insee, Estimations de population 2023 (résultats provisoires arrêtés avril 2024)

⁷⁰ Données issues du compte-rendu d'activité 2023 de l'AREFIE

⁷¹ [Un plan de transformation des ESAT au bénéfice de tous | handicap.gouv.fr](#)

⁷² Pour plus d'informations sur le plan de transformation des ESAT : [Un plan de transformation des ESAT au bénéfice de tous | handicap.gouv.fr](#)

Focus sur ... les dispositifs d'évaluation en ESAT : la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) et l'Evaluation du Transfert des Compétences (ETC).

Le GCMS (Groupement coopératif médico-social) Décalquo (pour **développer les qualifications et les compétences**), ainsi que l'association Différent et Compétent, déploient en Hauts-de-France le dispositif de la Reconnaissance des Acquis de l'expérience : il s'agit d'une évaluation permettant aux travailleurs en ESAT de faire reconnaître une compétence parmi un référentiel professionnel, décrite dans une fiche compétence. Evalué par un encadrant d'un autre établissement et son propre encadrant, le travailleur se voit remettre à l'issue d'un entretien et d'une observation une attestation de compétences.

L'Evaluation du Transfert des Compétences (ETC) permet, elle, aux personnes ayant bénéficié d'un grand nombre de RAE d'être évaluées dans un établissement qu'elles ne connaissent pas. A la compétence métier s'ajoute une évaluation de la capacité de la personne à gérer son stress et son adaptabilité, afin d'entamer un premier pas vers la perspective d'un passage dans un milieu différent (milieu ordinaire, entreprise adaptée...) ou le passage d'un examen.

Si la RAE et l'ETC ne constituent pas des certificats ou diplômes en soi favorisant l'employabilité directe des travailleurs, ils constituent davantage une étape de parcours pour des travailleurs dans une dynamique d'évolution au sein d'un ESAT ou, à terme, vers le milieu ordinaire.

Les ESMS

En 2022, sur l'ensemble des Hauts-de-France, les établissements et services médico-sociaux (ESMS) spécialisés pour les enfants et les adolescents sont au nombre de 784, et représentent plus de 35 000 places. Le taux d'équipement de ces derniers est de près de 12 pour 1000, ce qui est plus élevé que dans le reste de la France métropolitaine (10,4 pour mille)⁷³.

Les IME

Au 31 décembre 2022, la région compte 131 IME⁷⁴ pour 8 750 places installées (8 973 au 1^{er} janvier 2025)⁷⁵. Ils sont inégalement répartis entre les départements : 42 se situent dans le Nord et 36 dans le Pas-de-Calais tandis que seulement 15 établissements sont implantés dans l'Aisne⁷⁶. En 2020, parmi 9 334 personnes accompagnées en IME, 66% ont une déficience intellectuelle⁷⁷.

b. Le dispositif emploi accompagné (DEA)

Le Dispositif Emploi Accompanyé (DEA) est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre de trouver ou garder un emploi sur le marché du travail. Il a pour objectif de permettre aux personnes en situation de handicap de sécuriser leurs parcours professionnels en milieu ordinaire, grâce à un accompagnement totalement personnalisé et sur une durée indéterminée. Il peut être mobilisé par les acteurs du Service Public de l'Emploi ou par la MDPH, et il est mis en œuvre sur décision de la CDAPH en complément d'une décision d'orientation.

⁷³ FINESS-INSEE, Handidonnées Hauts-de-France

⁷⁴ Instituts Médico-éducatifs

⁷⁵ Données ARS – taux d'équipements ESMS

⁷⁶ Ibid

⁷⁷ Tableau des performances dans le secteur médico-social (ATIH-ANAP), Handidonnées Hauts-de-France

Au 31 décembre 2023, ce sont au total 1 323 personnes qui sont entrées dans le dispositif emploi accompagné dans les Hauts-de-France : cela représente 10,8% du total de personnes accompagnées par le dispositif en France. Parmi eux, 70% ont été orientées par la MDPH.

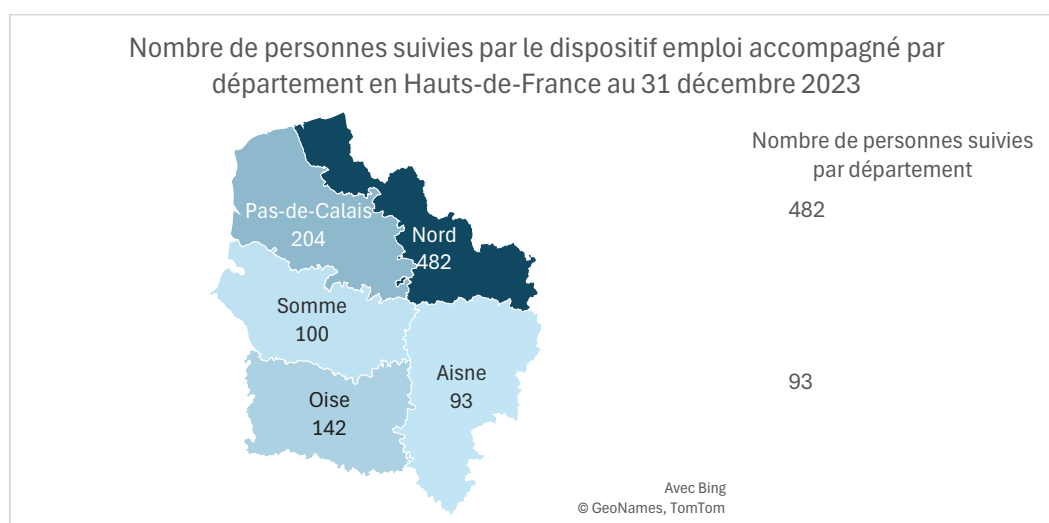
Parmi les 1 021 personnes suivies au 31 décembre 2023 (944 personnes étant « hors veille »), 43% sont en emploi en milieu ordinaire (23% de celles-ci dans la fonction publique), pour des proportions équivalentes avec le niveau national.

Au total, 302 personnes sont sorties du dispositif dont 184 au cours de l'année 2023. Parmi ces dernières, 28% sont en emploi, 64% sont sans emploi et 5% sont en ESAT⁷⁸. Ces proportions sont similaires au niveau national.

Au titre de l'année 2024, ce sont au total 1186 personnes qui ont bénéficié d'un accompagnement par le DEA (qu'il s'agisse d'un accompagnement intensif, régulier, suivi, allégé ou « en veille »). L'Aisne représente seulement 9% des accompagnements réalisés, quand le Nord en rassemble 46% (22% pour la seule métropole de Lille).

En Hauts-de-France, La majorité des personnes faisant partie du dispositif ont entre 26 et 40 ans (42%), environ un tiers ont moins de 26 ans. Les types de handicap le plus répandus sont les troubles psy (29%), la déficience intellectuelle (25%) et les troubles cognitifs (22%). Parmi les personnes en activité, 48% est en CDI, 31% en CDD et 3% sont en ESAT⁷⁹.

Des variations se donnent à voir selon les départements.



Source : Données remontées par les structures porteuses de l'Emploi accompagné dans l'outil de suivi DAMASS à fin décembre 2023

Les orientations vers le DEA peuvent s'opérer par deux circuits différents : sur orientation de la MDPH, ou bien sur prescription du service public de l'emploi (France travail, Missions Locales, Cap Emploi).

Les évolutions liées à la loi plein emploi : L'orientation vers le milieu protégé

La loi Plein Emploi entérine le principe de **priorité au milieu ordinaire par rapport au milieu protégé**. En ce sens, l'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi disposant d'une

⁷⁸ Données remontées par les structures porteuses de l'Emploi accompagné dans l'outil de suivi DAMASS à fin décembre 2023

⁷⁹ Ibid

RQTH, se fera, à partir de janvier 2027, sur la base **d'une préconisation de France Travail et Cap Emploi**. Les orientations en ESAT peuvent ainsi être prononcées par les **MDPH**, sur préconisation de France Travail. Le Comité Interministériel du Handicap du 6 mars 2025 précise par ailleurs dans sa fiche du Ministère du Travail et de l'Emploi : « Avant toute orientation, France Travail, appuyé par des experts du médico-social, travaillera avec la personne pour déterminer l'environnement professionnel le mieux adapté à ses besoins : entreprise, entreprise avec l'appui du DEA, entreprise adaptée, ESAT. »

Historiquement, les orientations des bénéficiaires vers le milieu protégé étaient décidées par la MDPH (maison départementale des personnes handicapées), au cours d'une commission dédiée, la CDAPH, qui rassemble une équipe pluridisciplinaire (Cap Emploi, ergonomes, médecins du travail, ESRP, ESAT...) pour motiver les décisions. A l'aune de la loi plein emploi, entrée en vigueur en janvier 2024, les orientations des bénéficiaires vers le milieu protégé sont toujours être effectuées par les MDPH, désormais sur la base d'une préconisation de France travail en amont de cette décision d'orientation.

Enjeux sectoriels

a. Etat des lieux sectorisés

Les données disponibles en matière de handicap sont rarement « sectorisées ». Lorsque que cela est le cas, la fiabilité des regroupements (sur la base du NAF ou de l'IDCC) est souvent discutable d'un point de vue statistique. Également, le périmétrage des « secteurs » est différents d'un producteur de donnée à l'autre, rendant très complexe la construction d'une image sectorisée du handicap à l'échelle d'un secteur.

Tableau représentant les taux d'emploi direct et les taux d'atteinte de l'OETH selon le secteur d'activité de l'entreprise en 2023 dans les Hauts-de-France :

Secteur d'activité de l'entreprise	Taux d'emploi direct en %	Taux d'atteinte directe de l'OETH en %
Industrie	4,3	102,1
Construction	3,3	82,6
Commerce, transport, hébergement et restauration	3,7	84,6
Information et communication	2,7	59,1
Activités financières, d'assurance et immobilières	3,8	82,0
Services aux entreprises	4,0	90,6
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale**	6,3	142,0
Autres activités***	3,4	80,6
Ensemble des entreprises	4,2	97,0

** : Sont notamment inclus ici, dans le secteur de l'administration publique (hors fonction publique), les organismes de droit privé chargés d'une mission de service public, comme les caisses d'allocations familiales.

*** : Autres activités : agriculture, sylviculture et pêche, ainsi que diverses activités de service.

Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction en septembre 2024 pour 2023.

Champ : entreprises du secteur privé et entreprises publiques à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, Hauts-de-France.

Lecture : Dans la Région des Hauts-de-France, en 2023, les entreprises du secteur du service aux entreprises ont un taux d'emploi direct de 4%.

c. Le secteur de la santé

Dans les Hauts-de-France, dans le secteur de l'administration publique, de l'enseignement et de la santé humaine, le taux d'emploi direct des entreprises est de 6,3% en 2023 contre 4,7 au niveau national⁸⁰.

En 2024, parmi les entreprises bénéficiaires de l'appui de l'Agefiph, 2 entreprises du secteur de la santé humaine et de l'action sociale ont bénéficié d'au moins 1 diagnostic ou une action. 3 bilans ont également été réalisés.

Du côté des personnes en recherche d'emploi, en 2021, 36 040 demandeurs d'emploi en situation de handicap cherchaient du travail dans le secteur sanitaire et social. Parmi ces derniers, 22,1% recherchent un emploi dans l'assistance auprès d'adultes⁸¹. Parmi les formations proposées au sein du Programme Régional de Formation, en 2024, 456 personnes en situation de handicap ont bénéficié d'une formation relevant du domaine de la Santé ou du Social et des services aux familles. Cela représente 8,36% de la totalité des bénéficiaires du PRF en situation de handicap. En revanche, seules 53 personnes en situation de handicap ont participé à une formation du programme « Se former aux métiers du sanitaire et social ». Cela représente 0,77% du total des bénéficiaires du PRF en situation de handicap. Ils étaient 827 tous publics confondus, soit 1,52% de l'ensemble des bénéficiaires du PRF.

Le nombre de projets de recrutement est en hausse dans le secteur depuis 2016 et atteint, en 2023, 29 120 projets de recrutement par les établissements du secteur (en légère baisse après une année 2022 à 31 760 projets de recrutements)⁸².

C'est possible en entreprise !

En Hauts-de-France, un ESPIC (Etablissement de santé privé d'intérêt collectif) de près de 1000 salariés, spécialisé dans la recherche et le traitement contre le cancer, a développé une politique interne active en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette politique lui permet d'une part de remplir ses obligations légales, mais également de déployer une démarche proactive pour dépasser ces objectifs.

- En premier lieu, le recrutement en 2020 d'une personne dédiée à temps plein, au poste de chargé de mission santé et conditions de travail et référent handicap, a permis d'une part de mettre en lumière le sujet au sein de l'établissement à travers une personne qui l'incarne, et d'autre part aux salariés de l'établissement d'identifier une personne ressource sur ce sujet, pleinement dédiée à l'accompagnement des situations individuelle en tant que de besoin.
- L'établissement s'est doté en 2021 d'un « **Groupe Action Maintien Emploi** », constitué du médecin du travail, du référent handicap, du responsable formation et de la DRH. Il permet d'échanger sur les situations des salariés ayant besoin d'aménagement, identifier les risques d'inaptitude, étudier les différents dispositifs mobilisables, etc. Un focus est réalisé pour les salariés en arrêt depuis plus de 3 mois, et des **rendez-**

⁸⁰ Données Dares, DSN-Sismmo, extraction en septembre 2024 pour les années 2021, 2022 et 2023. Et Données Dares, DSN-SISMMO.

⁸¹ Pôle emploi-Dares, STMT, chômage et demandeurs d'emploi- données CVS-CJO

⁸² France Travail enquête BMO « Besoin en Main d'Oeuvre » 2023

vous⁸³ de liaison sont organisés. Depuis la mise en place de ce GT, des reclassements pour inaptitude ont pu être organisés (sur des postes d'accueil en particulier), moyennant parfois le recours à la formation professionnelle.

Dans une démarche volontariste, la structure a bénéficié en 2022 d'un **diagnostic complet** concernant sa politique handicap, avec l'appui de l'Agefiph. Celui-ci lui a permis d'élaborer un **accord handicap d'entreprise** avec l'ensemble des partenaires sociaux, signé en 2023.

Parmi les axes de ce dernier :

- La communication et la sensibilisation figurent parmi les priorités. En premier lieu, la désignation d'un référent dédié a permis à la fois la mise en lumière de cet accord, et la matérialisation de l'engagement de la structure sur le sujet (avec notamment la capacité d'accompagner les cas individuels). Des sensibilisations et communications sont régulièrement organisées, à l'image de la **semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées** à l'occasion de laquelle des ateliers de sensibilisation sont organisés pour permettre aux salariés de « se mettre à la place de », par exemple. Pour aller plus loin, la structure s'est engagée dans un plan de formation des managers : l'idée est de pouvoir les accompagner dans la prise en compte du handicap dans le management d'équipe : une formation en e-learning « théorique » en 2024, suivie d'une formation en présentielle davantage « pratique », est en cours de déploiement sur 2025.
- Le développement d'achats responsables et de collaboration avec le secteur protégé et adapté. Par exemple, les réunions du comité de Direction sont organisées dans un ESAT, où le service est réalisé par des travailleurs en situation de handicap, de manière à sensibiliser les membres de la direction. L'entretien des espaces verts, par ailleurs, a été confié à une équipe interne, qui employait un salarié détaché issu d'un ESAT. Ce dernier a finalement été embauché par la structure elle-même.
- L'établissement s'est également engagé dans un plan de prévention des risques pour l'allongement de la vie professionnelle, avec la mise en place d'un accord sur les chèques emploi service : 150 euros financés par an pour les salariés ayant une RQTH, et des jours d'absence accordés pour le suivi médical des personnes concernées.

Cet engagement s'est concrètement déjà traduit par des aménagements pour les salariés concernés. L'efficacité des aménagements est permise grâce à la bonne collaboration de l'ensemble de l'équipe, en particulier le médecin du travail et les équipes du Cap Emploi. Sur des postes « administratifs », des aménagements de bureau ont pu être mis en place tels que des plans réglables en hauteur, des chaises adaptées ergonomiques, etc. Là où les métiers liés à la logistique nécessitent d'autres types d'aménagements, à l'image de gerbeurs électriques pour travailler en hauteur, de chariots à hauteur constante pour la médecine nucléaire notamment, ou dans l'hôtellerie pour la distribution des repas. Des aménagements auditifs pour les personnes atteintes de déficiences auditives ont par ailleurs pu être mobilisés.

⁸³ Pour aider les salariés à anticiper leur retour à l'emploi après un arrêt de travail de plus d'un mois, un rendez-vous de liaison peut être proposé par l'employeur ou le salarié. Ce temps d'échange, non médical, permet de maintenir le lien avec l'entreprise et d'informer sur les dispositifs d'accompagnement disponibles. – Source : Améli

d. Le secteur du transport et de la logistique

Dans les Hauts-de-France, dans le secteur du commerce, transport, hébergement et restauration, le taux d'emploi direct des entreprises est de 3,7% en 2023.

Parmi les bénéficiaires du PRF disposant d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, 5,21 % ont bénéficié d'une formation relevant du domaine « Transports » et 5,08 % du domaine « Logistique et manutention ». C'est une proportion inférieure aux bénéficiaires tous publics confondus, dont ces domaines de formation représentent respectivement 9,39 % et 8,8% de la totalité des formations.

Parmi les entreprises bénéficiaires de l'appui de l'Agefiph, 6 entreprises du secteur du transport et de l'entreposage ont bénéficié d'au moins 1 diagnostic ou une action. 6 bilans ont également été réalisés et 7 sont en cours de réalisation⁸⁴.

FOCUS SUR ... La PECF, ou « Pré-évaluation des Capacités à la Formation »

La Prestation d'Evaluation des Capacités Fonctionnelles est une initiative sectorielle dédiée aux transports logistiques, qui permet la sécurisation du parcours vers l'emploi et dans l'emploi pour les personnes avec un handicap de l'appareil locomoteur. Cette prestation permet d'évaluer les conséquences du handicap de la personne sur la formation et l'emploi pour devenir conducteur.trice routier(ère) de marchandises, de voyageurs, ou de chariot élévateur. Cette prestation permet aussi de régulariser un permis poids lourds, en visant l'autonomie professionnelle dans le droit commun.

Initiée en 2012 en Bretagne, la Prestation d'Evaluation des Capacités Fonctionnelles a fait l'objet en 2020 d'une convention signée entre l'Agefiph et l'AFTRAL, premier organisme de formation en Transports Logistiques.

En 2024, 16 personnes ont bénéficié d'une PECF en Hauts-de-France : 10 ont été prescrits par Cap Emploi 4 par France Travail, 1 par le dispositif Comète et 1 par l'ESRP EPNAL. C'est 12% de l'ensemble des PECF au niveau national. Le site AFTRAL de Monchy-Saint-Eloi en revanche, qui se situe dans l'Oise, a accueilli 27 bénéficiaires, issus de 6 régions différentes.

Sur les 133 bénéficiaires de la PECF en France en 2024, 109 concernaient des handicaps moteurs : pour 15 il s'agissait de handicap auditif, et seulement 9 d'autres typologies (cognitif notamment). A noter que la majorité des PECF se font au bénéfice d'hommes par rapport aux femmes (114 hommes pour 19 femmes).

C'est possible en entreprise !

Dans le cadre de l'insertion dans l'emploi d'une personne en situation de handicap au poste de conducteur poids lourd, exemple évoqué plus haut, l'échange a permis de faire ressortir, pour le directeur, certains déterminants de réussite des projets d'insertion. Parmi eux :

- L'expérience passée du candidat sur ce poste, et en particulier sa connaissance des conditions de travail associées au métier de conducteur poids lourd (rythme de vie, cadence, techniques de conduite, permis de conduire...)

⁸⁴ Données OCéA fournies par l'Agefiph

- Sa motivation pour intégrer ce poste, au regard des coûts financiers engagés pour l'aménagement du poste : la notion d'« aménagement raisonnable »⁸⁵ n'est respectée ici pour l'employeur que dans la mesure où le salarié concerné garantit sa disposition à rester dans l'entreprise, à minima un certain temps.
- L'accompagnement du collectif de travail dans la sensibilisation et l'information sur la situation de la personne, les restrictions associées et

Le secteur du transport routier souffre aujourd'hui d'une image « dégradée » (image d'entrave à la circulation, secteur associé à la pollution, « voie de garage » dans l'imaginaire collectif...). Pourtant, ces métiers peuvent constituer de vraies opportunités de carrière, avec notamment des perspectives de salaires intéressantes pour des métiers à relativement faible niveau de qualification, d'autant que ces métiers sont particulièrement en tension⁸⁶

Certains points de vigilance sont identifiés pour certaines typologies de handicap en particulier, sur les métiers de conducteurs routiers, au regard des conditions de travail (départ à 5h du matin, journées de travail de 12h, solitude dans son camion, etc.). Des aménagements existent pourtant, par exemple pour les personnes atteintes de troubles auditifs avec des mécanismes de report de bruits de manière visuelle. Sur la mobilité haute, des dispositifs d'aménagement existent permettant aux personnes concernées par un handicap léger d'accéder à ces métiers...

e. Le secteur du digital et du numérique

Parmi les entreprises bénéficiaires de l'appui de l'Agefiph, 11 entreprises du secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques ont bénéficié d'au moins 1 diagnostic ou une action. 7 bilans ont également été réalisés et 12 sont en cours de réalisation⁸⁷.

Très concrètement, ces diagnostics permettent aux entreprises qui les mobilisent d'avoir une vision de la situation à un instant T sur le sujet du handicap, dans la perspective de la mise en place d'un plan d'actions visant une amélioration continue de la situation.

C'est possible en entreprise !

En Hauts-de-France, une entreprise du secteur du numérique s'est mobilisée afin chacun de ses sites à l'aune de leur accessibilité : il a pu mettre en lumière l'impossibilité pour une personne à mobilité réduite d'accéder aux Data Centres, et par conséquent la difficulté de l'entreprise à recruter des personnes dans cette situation sur des métiers qui impliqueraient un « acte métier » sur cette typologie de sites.

⁸⁵ « L'obligation d'aménagement raisonnable impose à tous les employeurs de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée [...] le refus de l'employeur de prendre de telles mesures peut être constitutif d'une discrimination **sauf s'il démontre qu'elles constituent, pour lui, une charge disproportionnée** » source : Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable, guide du défenseur des droits, 2017

⁸⁶ Le taux de poste vacants de chauffeurs routiers devrait atteindre plus de 60% d'ici à 2026 en Europe. Source : [rapport de l'IRU « Global Truck Driver Shortage Report » - 2023](#)

⁸⁷ Données OCéA fournies par l'Agefiph

Certaines entreprises, comme celle-ci, se mobilisent aujourd'hui concrètement en faveur de l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap, à plusieurs niveaux : sur l'accompagnement de leur collectif de travail tout d'abord.

- Entourés d'équipes et de formateurs spécialisés (l'Agefiph, mais également des structures telles que Axa, Malakoff Humanis...), un plan d'accompagnement permet la sensibilisation et la formation sur ces sujets de l'ensemble du collectif de travail, et en particulier les managers afin de « diffuser » les bonnes pratiques notamment auprès des équipes encadrées.
- Dans cette dynamique, des actions événementielles sont également menées : un « un mois, un handicap » autour de la SEEPH⁸⁸, des animations thématiques autour de certaines typologies de handicap, les enjeux de la diversité, etc.
- La création d'un centre de ressources en OpenData est en cours de formalisation, qui a vocation à être accessible à tous les managers de l'entreprise pour les accompagner dans la gestion du quotidien d'un collaborateur en situation de handicap (qui solliciter en cas de besoin d'un aménagement de poste, comment sensibiliser l'ensemble de l'équipe en cas de besoin, etc.). Cette plateforme est construite grâce à l'aide de différentes structures, telles que l'Agefiph, mais aussi l'Université de Lille ou encore l'association « Le Mouton à 5 pattes », spécialisée dans l'accompagnement dans l'emploi des personnes atteintes de troubles du spectre de l'autisme.
- La désignation et la formation de référents handicap parmi ces managers permet également, pour une structure répartie sur différents sites, de s'assurer de la diffusion de l'information au plus près des sites de production et d'assurer un point d'ancrage au bénéfice des salariés où qu'ils soient.
- Des experts très spécialisés et présents localement, tels que le GEIQ emploi et handicap ou les associations locales sur l'autisme sont par exemple mobilisés, qui permettent de monter en compétences sur le sujet, mais également d'être accompagnés dans les stratégies de recrutement ainsi que dans les bonnes pratiques pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
-

Ces entreprises, enfin, ont vocation à développer le recours à la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté (EA et ESAT) : par exemple, la collaboration avec l'association APF France Handicap leur a déjà permis d'accueillir 2 PSH sur des postes de recyclage de disques durs au sein de leurs locaux, des postes et métiers qui conviennent selon eux parfaitement à certaines typologies de handicap (tâches assez simples et répétitives, possibilité d'encadrement rapproché...).

Les métiers liés au numérique souffrent aujourd'hui d'une image erronée à plusieurs niveaux : une méconnaissance de la réalité des métiers qui entourent ce secteur d'activité, ce qui nécessite d'intervenir auprès des populations dès le plus jeune âge pour valoriser les filières de la tech, mais aussi de la science et de l'industrie. Cela engendre un mécanisme d'autocensure en particulier chez plusieurs catégories de population : les femmes, et également les publics à faible niveau de qualification : les métiers du numérique sont encore associés dans l'imaginaire collectif à des métiers à très haut niveau de qualification. Ce phénomène peut également toucher les publics en situation de handicap, auprès de qui il

⁸⁸ Semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées

est important de communiquer sur l'opportunité que peuvent représenter ces métiers en matière d'insertion dans l'emploi.

Focus sur ... THalent Digital

Une dynamique proposée par l'Agefiph pour que les personnes handicapées accèdent aux métiers du numérique. Il s'agit donc d'un consortium, permettant de former des bénéficiaires et de les conduire à l'emploi. Il décline des actions telles que :

- Les parcours sans couture de Simplon, modules en amont d'une formation qualifiante aux métiers du numérique ;
- Déclics numériques de l'association Diversidays, programme de formations courtes et en ligne pour découvrir les métiers du numérique et ouvrir le secteur aux personnes handicapées ;
- Le mouvement « THalent Digital - J'agis », qui formalise et valorise l'engagement de près de 60 entreprises dans le numérique sur le territoire.
- Le diagnostic numérique handicap réalisé par CGI, qui permet à l'entreprise de co-construire un plan d'action pour diversifier les stratégies de recrutement et le recours au secteur adapté/protégé.

Parmi les bénéficiaires du PRF disposant d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, 3,21 % ont bénéficié d'une formation relevant du domaine « Informatique, réseaux et télécommunications ». C'est une proportion similaire aux bénéficiaires tous publics confondus, dont ce domaine de formation représente 3,44 % de la totalité des formations.

f. Le secteur du support à l'entreprise / à l'employeur

Dans les Hauts-de-France, dans le secteur service aux entreprises, le taux d'emploi direct des entreprises est de 4% en 2023 contre 3% au niveau national⁸⁹.

Parmi les bénéficiaires du PRF disposant d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, 13,46% ont bénéficié d'une formation relevant du domaine « Services administratifs, comptables et ressources humaines ». C'est une proportion significativement plus importante que les bénéficiaires tous publics confondus, dont ce domaine de formation ne représente que 5,39% de la totalité des formations⁹⁰.

⁸⁹ Données Dares, DSN-Sismmo, extraction en septembre 2024 pour les années 2021, 2022 et 2023

⁹⁰ Domaines Emploi-Formation 2024 PRF, extraction des données au 4 avril 2025