

**Séminaire professionnel de la Commission Handicap du CREFOP**

L'accès à la formation, tout au long de la vie,  
des personnes en situation de handicap

**24 juin 2016**

**Métiers et Handicap :**  
panorama des sources  
et outils généralistes  
à mobiliser

Note conçue et rédigée par le Service Prospective et Évaluation,  
Direction de la Stratégie et des Territoires de l'Unité Développement  
de la **Région Île-de-France**,  
avec le concours du Département Politiques de l'Emploi  
de la **Directe Île-de-France**.

## Préambule

Le séminaire relatif à l'accès à la formation, tout au long de la vie, des personnes en situation de handicap de la Commission Handicap du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP) s'est tenu le 24 juin 2016. Il était destiné prioritairement aux représentants des organisations partenaires, ainsi qu'aux parties prenantes des travaux du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) d'Île-de-France.

Il a permis d'aborder différents aspects et enjeux de l'accès à la qualification et à la formation des personnes handicapées : formation, gestion des parcours professionnels, adaptation aux métiers de demain...

Cette note, après avoir brièvement rappelé le partenariat francilien en faveur du Handicap, présente des sources ou travaux d'études utilement mobilisables pour enrichir la connaissance des acteurs franciliens du handicap en matière de prospective et d'anticipation des métiers de demain, et la construction des parcours professionnels.

## Sommaire

- P.3 > Le partenariat francilien en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap**
- P.3 > Métiers d'aujourd'hui et emplois de demain : la grande révolution des métiers**
- P.4 > Métiers / Emplois : les sources généralistes à mobiliser**
- P.5 > Métiers / Emplois : des approches ciblées par secteurs en Île-de-France**
- P.6 > Des travaux de prospective concernant l'emploi des personnes handicapées**
- P.8 > Des exemples d'appropriation de la question du handicap par les branches professionnelles**

## Le partenariat francilien en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Pour assurer l'articulation des politiques de formation professionnelle, d'orientation et d'emploi à l'échelle régionale, la Région co-préside, aux côtés de l'État et des partenaires sociaux, le **Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP)**.

En Île-de-France, le CREFOP a souhaité, dès sa création, la mise en place d'une commission Handicap.

Ainsi, depuis janvier 2015, l'action du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) est désormais sous gouvernance du CREFOP, et la commission Handicap en devient l'instance de pilotage.

**Le PRITH** est le plan d'action unique du service public de l'emploi et de ses partenaires en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Il réunit un collectif de partenaires régionaux et départementaux qui vise à améliorer l'action commune en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Il est mis en œuvre en Île-de-France depuis 2011.

## Métiers d'aujourd'hui et emplois de demain : la grande révolution des métiers

**La révolution numérique**<sup>1</sup>, entamée il y a peu, produit d'ores et déjà des effets majeurs sur la nature et le volume des emplois.

La transition écologique vient par ailleurs croiser la digitalisation des métiers pour ouvrir une ère nouvelle dont il est difficile à ce stade d'entrevoir les limites.

Mais cet effet ciseau devra très certainement être intégré rapidement par les professionnels chargés de bâtir des parcours de qualifications et d'accès à l'emploi.

Pour y parvenir, il sera utile de se plonger dans un certain nombre de travaux prospectifs nationaux ou régionaux. Une veille active sur l'apparition de nouveaux métiers ou, tout du moins, sur l'évolution des métiers existants, sera par ailleurs utilement investie.

### Les grandes tendances nationales

**Les métiers en 2022**<sup>2</sup> présente les principaux résultats par métiers et des fiches par domaine, un chapitre sur les évolutions observées et projetées des départs en fin de carrière et de la population active, un chapitre détaillant les scénarios économiques mobilisés ainsi qu'un autre sur les perspectives d'emploi des jeunes et des seniors et les dynamiques territoriales à l'horizon 2022.

Ce rapport, paru en avril 2015, est [disponible sur le site de France Stratégie](#).

Selon le scénario envisagé, entre 735 000 et 830 000 postes par an seraient à pourvoir entre 2012 et 2022. Environ 80 % de ces « postes à pourvoir » correspondent à des départs en fin de carrière. Les autres sont des créations nettes d'emploi.

### Les travaux prospectifs de Défi Métiers

Défi Métiers réalise périodiquement des projections, à moyen-long terme, de postes à pourvoir.

La connaissance des évolutions économiques, technologiques et démographiques, ainsi que leurs conséquences sur le nombre d'emplois devrait aider à la conception et à la mise en œuvre des politiques publiques emploi/formation. L'objectif est de permettre un meilleur pilotage de l'appareil de formation régional.

**L'étude « Création d'emploi en Île-de-France à l'horizon 2030 »**, réalisée en 2012, s'appuie sur les scénarios macroéconomiques identifiés par France Stratégie au niveau national et cherche à estimer comment va évoluer la part de l'Île-de-France à l'horizon 2030, dans chacun des 36 secteurs d'activité.

Selon le scénario envisagé, entre 520 000 et 850 000 emplois pourraient être créés en Île-de-France (dont 175 000 et 193 000 seraient directement liés à la réalisation des objectifs du Grand Paris).

**D'autres travaux sur les métiers de demain en Île-de-France sont également disponibles.**

<sup>1</sup> Pour aller plus loin : Observatoire dynamique des métiers de la branche numérique [observatoire-metiers.opiiec.fr](http://observatoire-metiers.opiiec.fr)

<sup>2</sup> Ouvrage DARES / France Stratégie de 2014

## Être en veille active sur l'apparition de nouveaux métiers dans les années à venir

La notion de métiers en émergence revêt des réalités multiples et nécessite une analyse nuancée. Il y a en réalité assez peu de création ex-nihilo de nouveaux métiers dans les entreprises, mais davantage des métiers qui changent, se transforment, évoluent en fonction des nouvelles technologies, du renforcement de la réglementation, de l'évolution des modes de consommation et des usages.

Certains métiers nouveaux identifiés feront partie des métiers de demain, d'autres seront peut être amenés à disparaître et sans doute verra-t-on dans quelques années émerger **d'autres métiers** qui n'existent pas encore aujourd'hui.

On assistera vraisemblablement à un **nombre croissant de spécialistes ou d'experts**, impliqués dans des organisations de plus en plus transversales<sup>3</sup>.

**La transition numérique<sup>4</sup>** impacte et continuera à impacter toute l'organisation interne et les process de l'entreprise : les métiers évolueront en même temps que l'écosystème de l'entreprise, avec vraisemblablement de plus en plus de « porosité » entre certains métiers. La forte exigence d'innovation constatée dans tous les secteurs d'activité participe également à la transformation des métiers.

**L'APEC**, par exemple, produit régulièrement des travaux sur les métiers en émergence et permet, pour des publics cadres, de travailler.

## Métiers / Emplois : les sources généralistes à mobiliser

Plusieurs sources sont absolument incontournables lorsqu'il s'agit d'aborder le contenu de chaque métier dans une logique de connaissance du paysage de l'emploi et en vue d'une construction de parcours individualisés.

### Défi Métiers

Le site de Défi Métiers propose plusieurs outils pour mieux appréhender les métiers en Île-de-France. **Les nombreux panoramas sectoriels** (métiers de la métallurgie, métiers de la propreté...) permettent de découvrir rapidement un secteur, son dynamisme dans la région, les activités qu'il recouvre ainsi que les opportunités actuelles et à venir en terme d'emplois.

Défi Métiers met par ailleurs à disposition un **tableau de bord interactif** réunissant les principaux indicateurs clés sur l'activité, l'emploi et la formation pour la région et les départements franciliens. Cet outil constitue un premier niveau d'information sur l'évolution des secteurs, des métiers qui les composent et des formations qui y conduisent. Il s'appuie principalement sur des données quantitatives provenant de sources multiples : Insee, Direccte, Pôle emploi, Conseil régional, Éducation nationale, etc.

Commandité par l'État, la Région et les partenaires sociaux, il est destiné à mutualiser un certain nombre d'informations pour les décideurs publics, les organisations professionnelles et tous ceux qui sont amenés à réaliser une analyse des besoins de formation.

Défi Métiers souhaite, au travers de ce tableau de bord interactif, d'une part renforcer les outils mis à disposition des décideurs publics et, d'autre part, diffuser un premier niveau d'information, étape nécessaire à l'élaboration d'un diagnostic partagé, permettant ainsi une meilleure coordination des politiques emploi/formation.

Les principales données se répartissent en quatre grands thèmes :

- > l'activité économique : nombre d'établissements et de salariés ;
- > l'emploi : répartition par sexe, âge, niveau de formation et type de métiers ;
- > la formation initiale : professionnelle, voie apprentissage ou scolaire ;
- > la formation continue : par financeurs, niveau de formation.

Enfin, **O'Défi** réunit l'ensemble des informations sur les questions d'orientation ou de réorientation professionnelle en Île-de-France, quels que soient le profil et le projet.

Plusieurs modules interactifs sont disponibles, dont un spécifique pour la **« découverte des métiers »** : en procédant par filtres successifs, on accède à des infographies décrivant les six points clés de chaque métier, ainsi que le détail des voies de formation et des offres d'emploi associées.

Un autre module intitulé **« Repères du marché du travail »** permet, pour chaque métier, de connaître avec précision les canaux d'accès à l'emploi, les offres d'emploi enregistrées et les types de contrats proposés.

<sup>3</sup> Source : Presse spécialisée

<sup>4</sup> Source : Direccte Île-de-France

## L'enquête Besoins en Main d'Œuvre (BMO) de Pôle Emploi

L'enquête annuelle « Besoins en Main-d'Œuvre » est, depuis plusieurs années, un élément essentiel de connaissance du marché du travail.

Chaque année, Pôle emploi adresse un questionnaire à plus de 1,6 million d'établissements afin de connaître leurs besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi.

Elle permet entre autre :

- > d'anticiper les difficultés de recrutement ;
- > d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail ;
- > d'informer les demandeurs d'emploi sur l'évolution de leur marché du travail et les métiers porteurs.

**Les données sont accessibles en ligne** via une recherche par zone géographique jusqu'au bassin d'emploi, par métiers et par secteurs d'activités.

---

*L'enquête porte sur un champ correspondant à l'ensemble des établissements employeurs hors administrations de l'État (Ministères, Police, Justice...) et entreprises publiques (EDF, Banque de France...). Cette année, en Île-de-France, 291 000 établissements ont été interrogés. Près de 69 667 établissements ont complété et retourné le questionnaire.*

---

## Métiers / Emplois : des approches ciblées par secteurs en Île-de-France

La Direccte Île-de-France finance régulièrement des Contrats d'Etudes Prospectives (CEP) et des Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) sur plusieurs secteurs d'activité, copilotés avec les Fédérations Professionnelles et les OPCA.

### Action de développement de l'emploi et des compétences : agences de voyages franciliennes

La première partie de cet **ADEC** a permis d'élaborer un diagnostic de compétitivité destiné à présenter des scénarii de développement aux agences de voyages « off line ».

Adossé à cette réflexion stratégique, un projet de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a été également mis en place. Après une phase d'identification des métiers à risque et des métiers en croissance, il définit les mesures à prendre pour accompagner les évolutions en termes d'emploi et de compétences.

### CEP « Bâtiment »

Cette étude vise à évaluer l'impact sur le secteur du bâtiment de la dynamisation de la construction neuve autour des gares des nouvelles lignes de transports prévues dans le cadre du Grand Paris et des travaux de rénovations liés à la transition énergétique. **L'étude**, très détaillée, ainsi que **sa synthèse** sont disponibles en ligne.

### CEP « Evolution Compétences Emplois Climat Île-de-France » (ECECLI)

Il s'agit d'une analyse intersectorielle abordée à travers quatre thématiques structurantes en Île-de-France : la gestion des déchets, le bâtiment et les travaux publics, la mobilité et la gestion des espaces paysagers et agricoles.

Ces thématiques impactent de manière transversale les cinq filières sectorielles retenues dans le périmètre de l'étude : le transport, l'automobile, l'énergie, l'eau et le BTP.

Au croisement des filières et des thématiques, **ECECLI** a identifié les activités potentiellement porteuses d'évolution de l'emploi et des compétences.

L'approche matricielle d'ECECLI consiste à traiter la question des évolutions dans un cadre décroisé et intersectoriel. Il s'agit d'étudier les impacts en emplois et compétences à l'intersection des secteurs et des domaines. Par conséquent, chaque secteur ne fait pas l'objet d'une analyse exhaustive.

Cette approche se révèle particulièrement pertinente pour traiter les problématiques emplois et compétences abordées dans le cadre de la transition écologique et énergétique.

## CEP « Travaux publics »

**Cette étude** vise à évaluer les besoins en emplois et compétences liés aux travaux du Grand Paris, dans les Travaux Publics en Île-de-France sur la période 2013-2018, actualisée 2015-2020.

L'objectif est de quantifier et de qualifier les impacts du Nouveau Grand Paris pour anticiper au mieux les besoins et ainsi apporter les réponses adéquates, notamment en terme de formation, qu'elle soit initiale ou continue. Cette étude permet également aux entreprises et professionnels du secteur de disposer d'une meilleure visibilité des besoins en ressources humaines à court et moyen termes.

## CEP « Numérique »

**Le rapport national dresse la cartographie de l'offre de formation initiale et continue dans les différents domaines du numérique** et notamment dans le domaine du web et de l'e-commerce, deux secteurs dans lesquels les métiers vont continuer de se développer. On y retrouve notamment une partie du contenu des fiches métiers publiées sur le Portail des Métiers de l'Internet.

Le CEP national (2013-2018) identifie plus de 36 000 créations d'emplois nettes sur l'ensemble du secteur à cinq ans, notamment en lien avec les métiers des technologies émergentes (Big Data, Cloud Computing, Systèmes embarqués), ou soumis à des évolutions de marché ou d'environnement (développement web et mobile, Web Design, Community Manager).

Selon le rapport, le secteur du e-commerce devrait créer 5000 emplois d'ici 2018 (de 23 000 à 28 000 emplois).

Le secteur du web devrait quant à lui créer 10 000 emplois pendant la même période (de 55 000 à 65 000 emplois). Aucun métier n'est en récession ou en déclin dans ces deux secteurs. Cette étude propose également des passerelles pouvant permettre le développement des compétences des salariés en poste, dont les métiers sont amenés à évoluer dans les prochaines années.

**Le CEP régional** (période étendue de 2013 à 2020) actualise à ce jour à 38 000 les créations d'emplois nettes sur l'ensemble du secteur à l'horizon 2020.

# Des travaux de prospective concernant l'emploi des personnes handicapées

**L'étude « Travail Handicap – Prospectives 2025 »** est la première étude d'envergure proposée en France pour cerner les attentes des personnes handicapées en matière d'emploi et, en même temps, pour appréhender finement la réalité du travail au sein des entreprises (objectifs, contraintes...).

Portée à l'initiative de la Société Générale, de l'Association nationale pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (l'ADAPT), de huit entreprises et organisations partenaires, et avec le soutien du Conservatoire National des Arts et Métier (CNAM), son objectif est de se doter des moyens d'anticiper, de se préparer aux changements et de permettre aux acteurs de détenir des clés pour mieux agir.

L'étude élabore trois scénarii concernant le marché du travail pour les personnes handicapées :

- › Un marché du travail lourdement et durablement défavorable à l'emploi des personnes handicapées. Les personnes handicapées sont, pour la moitié, exclues du marché du travail et, pour l'autre, très fortement marquées par le chômage (une sur quatre), pour des raisons structurelles (public faiblement qualifié, disparition des emplois peu qualifiés) et liées à la conjoncture économique.

- › Un marché du travail plus favorable à l'emploi des personnes handicapées, qui sont moins nombreuses et plus souvent en emploi. Le marché du travail est plus favorable à l'emploi des personnes handicapées (2/3 sont en emploi). Le taux de chômage est en net recul, du fait de l'évolution de leurs compétences, de leur présence dans des secteurs porteurs et d'un nouveau fonctionnement du marché du travail, caractérisé par la flexisécurité, un niveau de performance différencié, une conjoncture économique améliorée.

- › Un marché du travail qui offre un large champ de possibilités aux personnes handicapées. Un marché du travail aux frontières plus poreuses entre activités marchandes et non marchandes (activités culturelles, bénévolat, etc.) et qui offre un large champ de possibilités (temps partiel, auto-entrepreneuriat) aux personnes handicapées. Le taux d'activité (emploi et activités) des personnes handicapées est largement amélioré. Plus de quatre personnes handicapées sur cinq s'inscrivent dans ce cadre.

Ces trois scénarii débouchent sur la mise en lumière de défis partagés communs :

- › Le défi de la formation professionnelle doit être relevé en priorité pour réussir l'insertion des personnes handicapées. Veiller à ce que la question des personnes handicapées soit traitée de façon prioritaire dans la mise en œuvre des réformes en cours en matière de formation professionnelle.
- › Les PME, une cible prioritaire pour l'emploi des personnes handicapées, à mieux connaître et à soutenir. Inclure dans les programmes d'action en direction des PME (formations, conseils), la question du développement de l'emploi des personnes handicapées.

› L'augmentation de la part des jeunes handicapés dans l'enseignement supérieur et dans les lycées d'enseignement général est la prochaine frontière à franchir pour l'Éducation nationale. Accentuer fortement la progression du nombre de jeunes handicapés au sein du lycée général devra constituer une priorité dans les années à venir. Aller vers l'atteinte de 6 % (obligatoire) d'étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur.

› Les Établissements et services d'aides par le travail (ESAT) et les Entreprises adaptées (EA), au cœur des changements en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Conduire le changement au sein des ESAT et EA pour favoriser l'innovation, l'ouverture à l'extérieur et l'évolution de leurs champs d'actions à l'accompagnement vers l'emploi.

---

### *Approche territoriale fine*

*Il est intéressant de noter que certaines collectivités locales ou structures implantées sur les territoires franciliens (Maisons de l'emploi et de la formation par exemple) réalisent des travaux de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriales (GPECT) pouvant intégrer une dimension Handicap. Ces travaux, rares néanmoins, permettent d'obtenir, à un échelon territorial fin, une cartographie et une connaissance précises des besoins.*

*De plus, un des objectifs du PRITH 2015-2017 est d'enrichir les outils de pilotage et de veille territoriale avec notamment une action sur l'analyse du potentiel d'emploi des TH dans les territoires : un « focus test » est en cours de réalisation sur le département du Val-de-Marne.*

---

## Des exemples d'appropriation de la question du handicap par les branches professionnelles

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) estime que 64% des actifs en situation de handicap au sens large (avec ou sans reconnaissance officielle) travaillent dans le secteur tertiaire, contre 21% dans l'industrie.

Le secteur bancaire est très actif sur cette question. Créé en 2010, le site [Handibanque.fr](http://Handibanque.fr) propose près de 700 offres d'emploi pour des candidats présélectionnés pour le compte d'entreprises partenaires : Banque Postale, HSBC, etc. Un dispositif baptisé [Handiformabanques](#) permet par ailleurs de former les candidats en alternance.

Il existe aussi de réels besoins dans les métiers du numérique, pour des structures spécialisées ou non.

Le site [Handi - numérique](#) propose aux internautes de découvrir les métiers et les perspectives professionnelles qu'ils offrent à travers de nombreuses fiches métiers. Au-delà du public handicapé, le site se veut un portail d'informations adapté à tous. « Cette initiative sur le thème du handicap, une première au sein de la branche, a vocation à fournir aux élèves et étudiants handicapés, et parfois même à leurs parents, des informations détaillées sur les filières et les perspectives d'embauche qu'offrent les métiers du numérique (emplois, stages, alternance) et plus particulièrement les entreprises partenaires », explique le collectif dans un communiqué.

Le site propose également des informations pratiques pour trouver la formation adaptée ainsi que les actualités des entreprises participantes.

Le secteur de l'assurance est également très dynamique sur la question des travailleurs handicapés. Le Groupement des entreprises mutuelles d'assurance (GEMA) développe le dispositif [Gema - handicap](#) pour accéder aux métiers du secteur.

Depuis 2010, l'industrie aéronautique et spatiale met en place [HANVOL](#) pour faciliter la formation et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Plusieurs centaines de contrats de professionnalisation et d'apprentissage sont signés chaque année pour permettre d'apprendre un métier dans ce secteur de pointe. Les contrats en alternance débouchent sur des certifications professionnelles et des diplômes jusqu'à Bac+5. Ces postes sont accessibles un peu partout en France en particulier en Île-de-France et en région toulousaine, mais aussi sur Dijon, Bordeaux, Fougères, Tarnos, Cannes, Vitrolles, Valence et Bourges.

Dans le domaine du médicament, les partenaires sociaux et les entreprises du médicament (Leem) ont conclu, via l'association [HandiEM](#) (Handicap Entreprises du Médicament), un accord de branche pour le maintien et le développement de l'emploi des personnes handicapées.

Le Syndicat National des Hôteliers Restaurateurs Cafetiers Traiteurs ([SYNHORCAT](#)) dispose aussi d'une mission Handicap qui recense les offres d'emploi disponibles et accompagne les professionnels dans leurs modes de recrutement.