Prith REUNION
Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés à La Réunion

Tableau de bord Edition 2025

Financé par
PRÉFET DE LA RÉUNION
Liberté
Égalité
Fraternité

agefiph

emploi fiphfp handicap

ors LA RÉUNION
Observatoire Régional de la Santé

Rédactrices
Monique RICQUEBOURG (ORS La Réunion)
Claire KWAN (ORS La Réunion)

Comité de pilotage
Laure BEN MOUSSI (FIPHFP)
Isabelle GRONDIN (DEETS)
Jessica IDMOND-MAILLOT (AGEFIPH)
Claire KWAN (ORS La Réunion)
Aïda PERICHON (AGEFIPH)
Dr Emmanuelle RACHOU (ORS La Réunion)
Monique RICQUEBOURG (ORS La Réunion)
Margaux UNGERER (DEETS)

Mise en page
Monique RICQUEBOURG (ORS La Réunion)

Tableau de bord commandité et financé par la DEETS, en copilotage avec l'Agefiph et le FIPHFP, dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH Réunion)

Sous la direction du Dr Emmanuelle RACHOU

SOMMAIRE

INTRODUCTION **4**

Contexte général 4

Contexte régional 5

La Demande 5

OBJECTIFS **6**

Objectif principal 6

Objectifs secondaires 6

Objectif final 6

METHODES **7**

Démarche générale 7

Méthodes 7

Précautions d'utilisation 8

RESULTATS **9**

Population globale 9

Population en situation de handicap 15

Emploi 23

Marché du travail 35

Préparation, accompagnement et accès à l'emploi 45

Maintien dans l'emploi 71

ANNEXES **89**

Présentation des partenaires 90

Définitions et dispositifs 99

Répertoire des sigles 114

INTRODUCTION

CONTEXTE NATIONAL

Depuis la loi du 10 juillet 1987, la France a mis en place une politique visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées en instaurant une obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Ainsi, toute entreprise ou administration d'au moins 20 salariés est tenue d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de l'effectif total de l'établissement. C'est par la même loi de juillet 1987 qu'est créé l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph) pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé.
La loi du 11 février 2005 affirme le principe de non-discrimination des personnes en situation de handicap et donne la priorité au travail en milieu ordinaire en misant sur l'incitation des employeurs. L'OETH est étendue aux employeurs publics. Le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) est créé en 2006.
Face au constat que les personnes en situation de handicap continuent de rencontrer de fortes difficultés d'accès et de maintien dans l'emploi, la loi dite « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 vise à « favoriser l'entreprise inclusive » et prévoit des mesures pour renforcer l'emploi direct. Les salariés des entreprises sous-traitantes ne sont plus comptabilisés au titre de l'obligation d'emploi. Les entreprises adaptées (EA) accueillent désormais un public mixte (55% minimum en situation de handicap au lieu de 80%) et deviennent un intermédiaire entre l'emploi protégé et l'emploi classique.
La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 porte l'ambition d'une amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises grâce à l'implication collective et coordonnée de tous les acteurs du secteur de l'insertion et de l'emploi. La nouvelle dynamique pour le marché du travail impulsée par cette loi, vise notamment l'amélioration de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.
La législation, les procédures administratives, les outils d'intervention auprès des travailleurs handicapés et de leurs employeurs ont profondément évolué au fil des décennies. Pour autant, les multiples dispositifs autour du recrutement et de l'accès à l'emploi, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi sont très complexes, et les difficultés dans l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap persistent.

CONTEXTE REGIONAL

La situation régionale révèle également des difficultés d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, dans un contexte régional global encore plus fragilisé qu'au niveau hexagonal : avec par exemple des taux de chômage, d'emplois précaires, d'illettrisme, de sorties sans diplôme, plus élevés en region.

Malgré les actions mises en œuvre, le taux d'emploi des PSH par les employeurs reste inférieur à 6%.
Les indicateurs sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap sont produits par différents acteurs et sources, et ne sont pas toujours accessibles ou disponibles pour avoir une vision d'ensemble de la situation.
Afin de mieux analyser la situation et de mieux comprendre les difficultés à atteindre le taux de 6% d'emploi de PSH dans les entreprises, il paraît nécessaire de disposer de données quantifiées afin de renforcer le diagnostic partagé des acteurs et pouvoir identifier les axes d'action.

DEMANDE

À La Réunion, le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) est conçu, mis en œuvre et financé conjointement par l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées), le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) et la DEETS (Direction de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), pour favoriser l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Le PRITH permet aux acteurs de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap de se coordonner, autour d'un diagnostic partagé et d'un programme d'actions autour de 5 axes formalisés par des groupes de travail.
Pour le PRITH 2024-2025, cinq axes de travail prioritaires ont été identifies sur le territoire régional :

- Insertion dans l'emploi ;
- Maintien dans l'emploi et transition professionnelle ;
- Accessibilité Universelle et Égalité ;
- Trajectoire Inclusive vers le Travail Ordinaire ;
- Mieux comprendre les différents types de handicaps.

Dans le cadre des travaux du PRITH Réunion, la DEETS, en copilotage avec l'Agefiph et le FIPHFP, a missionné et financé l'ORS pour réaliser un tableau de bord sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap à La Réunion.

OBJECTIFS

OBJECTIF PRINCIPAL

Rendre accessibles aux partenaires du PRITH, des données disponibles et récentes sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap à La Réunion

OBJECTIFS SECONDAIRES

- Décrire la situation régionale
- Suivre les évolutions

OBJECTIF FINAL

Affiner le diagnostic partagé et éclairer les décideurs pour construire un plan d'actions.

METHODES

DÉMARCHE GÉNÉRALE

Ce travail, à visée descriptive, repose sur l'identification, le recueil, l'analyse, la valorisation de données régionales disponibles et récentes sur la thématique de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés à La Réunion.
Le travail est réalisé sous le co-pilotage de la DEETS, l'Agefiph et le FIPHFP, et avec la contribution des membres du comité technique.
Il s'agit d'une démarche partenariale, qui fonctionne également grâce aux fournisseurs de données qui s'y associent.

MÉTHODES

Cette première édition du tableau de bord est le fruit d'un travail de construction et de collecte de données éparses, rassemblées auprès de nombreuses sources, gérées par une diversité de partenaires (spécifiques ou non à la thématique) : AGEFIPH, APEC, ARML, ARS, Assurance Maladie, Avenir actifs, CAF, Cap Emploi, Comète France, CGSS (observatoire économique, social et des fragilités, service social, service prévention des risques professionnels), DARES, DEETS, Dispositif Emploi Accompagné, DREES, FIPHFP, France Travail, Insee, Intermetra, MDPH, Observatoire des inaptitudes, Rectorat de La Réunion, Ressource Handicap Formation, Sistbi, Transitions Pro Réunion, Université de La Réunion.
Le tableau de bord est constitué de 6 axes d'observation : population globale, population en situation de handicap, emploi, marché du travail, accompagnement/formation et accès à l'emploi, maintien dans l'emploi.

Ce tableau de bord est un outil régional de synthèse des données existantes, réalisé avec les partenaires, et à destination des acteurs publics et institutionnels, et des professionnels.

PRÉCAUTION D'UTILISATION

Les données présentées sont issues des systèmes d'information de fournisseurs divers et reflètent les indicateurs établis par les organisations qui les produisent. Ainsi, les indicateurs ne sont pas toujours comparables entre eux et les temporalités disponibles peuvent varier selon les sources.

Certains indicateurs provenant d'un même fournisseur peuvent changer d'une année sur l'autre à mesure que l'offre de service, les procédures internes ou les systèmes d'information de nos partenaires évoluent.

La majorité des données présentées dans cette édition du Tableau de Bord sont relatives à l'année 2024. Dans certains cas, lorsque les données de 2024 ne sont pas disponibles, des données plus anciennes ont été incluses. Les dates des données sont mentionnées dans les titres.
L'actualisation des données dépend de leur mise à disposition par les partenaires. Les données présentées sont celles disponibles au moment de l'actualisation du document. D'autres partenaires diffusent des indicateurs sur cette thématique, les temporalités et les méthodologie peuvent être différentes (expliquant de possibles écarts entre les différentes publications).

La difficulté réside principalement dans la centralisation de données, souvent partielles et avec des formats et dates de mise à jour très variables. Une question structurante des diverses sources statistiques sur le handicap est la manière dont elles repèrent et définissent les personnes en situation de handicap. Pour certaines sources, la déclaration du handicap n'est pas prévue, ou alors recueillie partiellement.

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

POPULATION GLOBALE

- **Population générale en 2022**
- **Population active en 2022**
- **Population salariée en 2022**

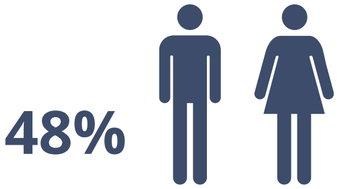


POPULATION GÉNÉRALE EN 2022

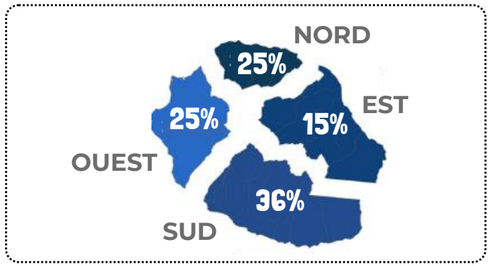


881 348
habitants en 2022
(dernier recensement de la population)

Le million d'habitants en 2050



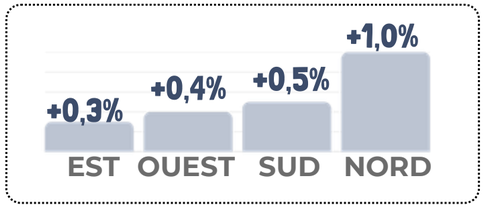
Répartition de la population au RP 2022



Une population en hausse : +0,5% en moyenne par an

Avec une population en hausse entre 2016 et 2022, La Réunion se situe au-dessus de la moyenne nationale (+0,4% dans l'Hexagone).
Le solde naturel, différence entre les naissances et les décès, porte la croissance de la population réunionnaise. Mais cette croissance diminue au fil des années.

Évolution annuelle moyenne de la population par bassin entre 2016 et 2022



Une population jeune mais qui vieillit

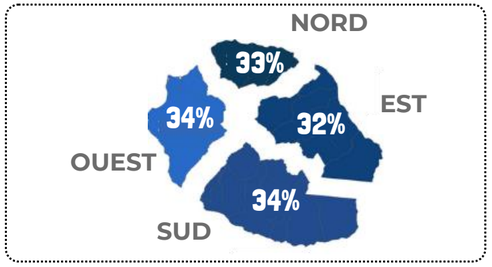
- 30% de la population régionale ont moins de 20 ans.
- L'indice de vieillissement de la population est de 45% en2022. Il a enregistré 11 points depuis 2016 et près de 20 points depuis 2010 (25% en 2010). A l'horizon 2050, il sera de 82%.
- Les 50 ans et + représentent 33% de la population régionale en 2022 et leur part sera de 38% en 2050.

Malgré le vieillissement de sa population, La Réunion reste le 3ème département le plus jeune de France

De fortes disparités territoriales

- Une répartition de la population inégale sur le territoire : Le Sud plus habité.
- Une hausse de la population disparate : forte progression de la population au Nord entre 2016 et 2022, hausse de la population dans les plus grandes communes et baisse dans la majorité des communes de moins de 10 000 habitants.
- En 2050, 36% des habitants dans le Sud, 27% dans le Nord, 22% dans l'Ouest et 15% dans l'Est.

Part des 50 ans et + par bassin en 2022



Sources : Insee (RP 2010, 2016, 2022, Projections de population) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Formation et niveau de diplôme de la population de 15 ans et + en 2022 à La Réunion



17%
BACCALAUREAT

22%
Etudes supérieures

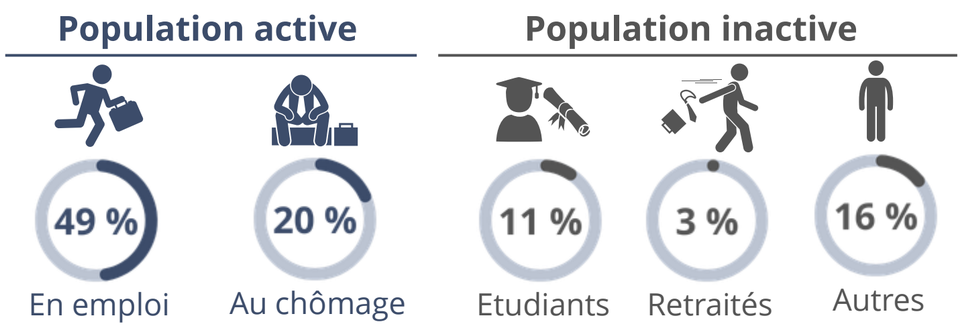
BAC ou + : les femmes plus diplômées
Hausse du taux de diplômés du supérieur entre 2011 et 2022

Répartition de la population de 15 ans ou + par type d'activité en 2022 à La Réunion

571 779
personnes âgées de 15 à 64 ans en 2022
(dernier recensement de la population)



397 188 actifs



Hausse de la part d'actifs en emploi et baisse de la part des chômeurs entre 2011 et 2022

Sources : Insee (RP 2022) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

POPULATION ACTIVE EN 2022

Caractéristiques des actifs en 2022

397 188 actifs

50 % Sont des femmes

72 % ont entre 25 et 54 ans

70 % Taux d'activité

Caractéristiques des actifs en emploi en 2022

282 591 actifs en emploi

48 % Sont des femmes

74 % ont entre 25 et 54 ans

49 % Taux d'emploi

Des inégalités sociales

- Chez les femmes, le taux d'activité est de 66% en 2022 (-7 points par rapport à celui des hommes) et le taux d'emploi est de 46% (-8 points par rapport à celui des hommes)
- Chez les 55-64 ans, le taux d'activité est de 57% en 2022 (-7 points par rapport à celui des 25-54 ans) et le taux d'emploi est de 43% (-19 points par rapport à celui des 25-54 ans).
- Les taux d'activité et d'emploi des 15-24 ans sont problématiques (40% et 22%) ; ils sont bien inférieurs à ceux des 55-64 ans.
- En 2023, 24% des 15-29 ans sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET).

Un accès à l'emploi plus difficile pour les femmes, les jeunes, et les seniors

Catégorie socioprofessionnelle (CSP) de la population active de 15-64 ans en 2022

1% Agriculteurs exploitants

6% Artisans, commerçants, chefs d'entreprise

10% Cadres et professions intellectuelles sup.

22% Professions intermédiaires

34% Employés

21% Ouvriers

Les employés et les professions intermédiaires sont les catégories socio-professionnelles les plus présentes sur le territoire, elles représentent plus d e la moitié des emplois (56%).
Il y a bien plus d'ouvriers que de cadres au niveau régional : Le ratio est de 46 cadres pour 100 ouvriers, ce qui est bien inférieur au ratio national (près de 90 cadres pour 100 ouvriers).

Sources : Insee (RP 2022) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

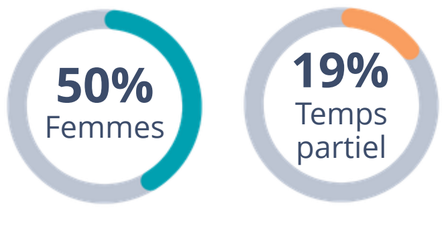
POPULATION SALARIÉE EN 2022

288 012
personnes de 15 ans ou + en emploi en 2022
(dernier recensement de la population)

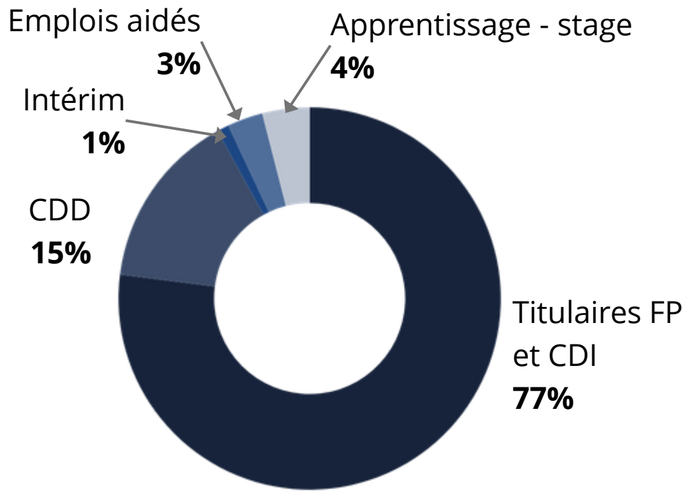
Dont



242 717
personnes salariées

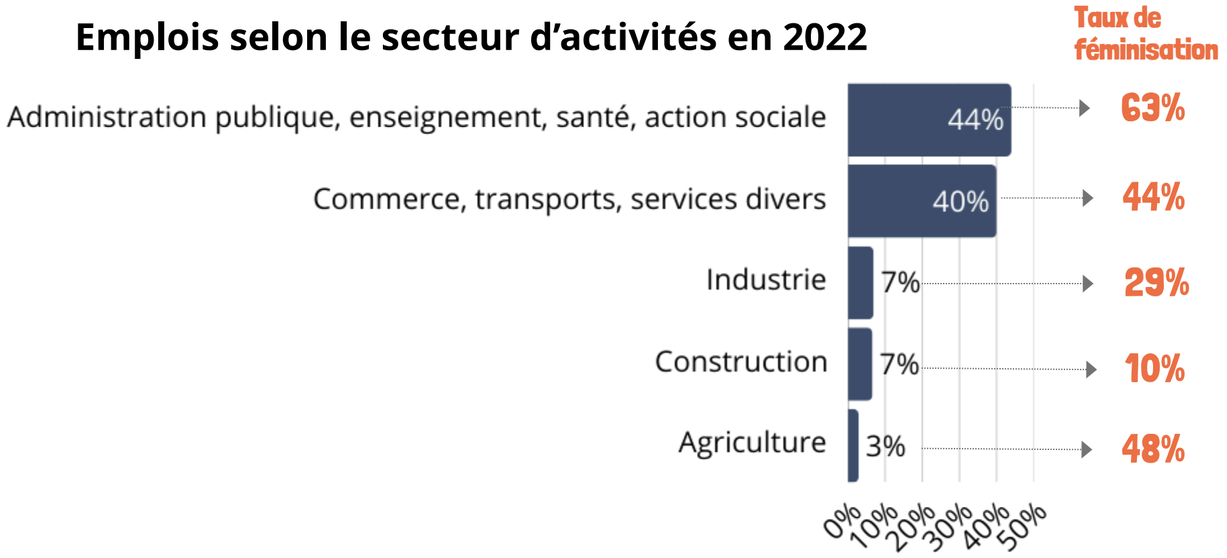


Typologie d'emploi des salariés



Les hommes sont plus en CDI, en apprentissage et en intérim alors que les femmes sont surreprésentées en CDD et en emplois aidés.

Emplois selon le secteur d'activités en 2022



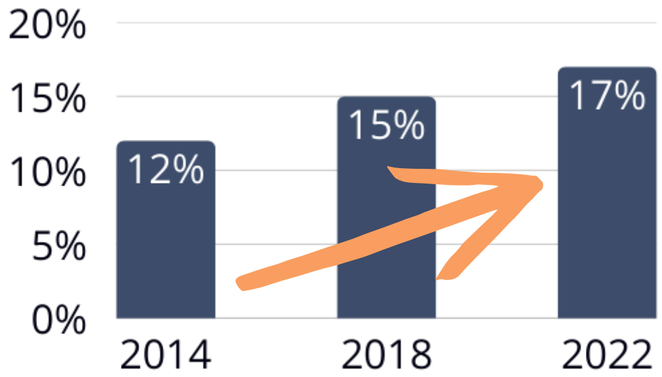
Les services : 1er employeur régional (84% des emplois régionaux)
Un taux de féminisation des emplois hétérogène selon le secteur d'activités

Sources : Insee (RP 2022) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

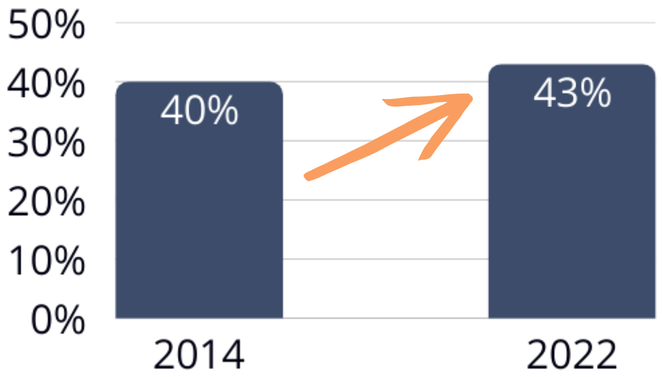
ZOOM SUR L'EMPLOI DES SENIORS

- La part des seniors (55 ans-64 ans) parmi les salariés augmente au fil des années : elle est passée de 10% en 2012 à 17% 10 ans plus tard.
- En 2022, 43% des habitants de 55-64 ans ont un emploi, soit 53 000 personnes. Ce taux d'emploi se réduit avec l'avancée en âge : de 50 % chez les 55-59 ans à 36 % des 60-64 ans. Le taux d'emploi des seniors est plus faible chez les femmes que chez les hommes.
- Les seniors sont davantage en emploi que par le passé ; le taux d'emploi des seniors a augmenté sensiblement entre 2014 et 2022 : +4 points. Les deux tiers des seniors travaillent dans le secteur privé.
- Les salariés âgés étant amenés à rester plus longtemps en emploi, le maintien en emploi des travailleurs vieillissants constitue un des enjeux majeurs.

Part des 55-64 ans parmi les salariés de 15-64 ans



Taux d'emploi des seniors (55-64 ans)



Les femmes seniors

Elles sont moins souvent en emploi que les hommes (4 sur 10 contre 5 sur 10). Et elles occupent majoritairement des emplois peu qualifiés d'employées.

Sources : Insee (RP 2022)

Des profils différents selon les secteurs d'activité

Dans les services aux ménages et dans le médico-social, la main d'œuvre est plus âgée et nettement plus féminine.

Les seniors sont également surreprésentés dans les l'agriculture et les activités immobilières, où les hommes sont largement majoritaires.

Dans la fonction publique, les seniors, sont très présents au sein des collectivités territoriales ; la majorité d'entre eux ne sont pas titulaires.

Sources : Insee Réunion

Sources : Insee (RP 2022) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

POPULATION EN SITUATION DE HANDICAP

- **Handicap déclaré en 2021**
- **Population MDPH en 2023**
- **Population RQTH en 2023**
- **Autres reconnaissances du handicap (2023-2024)**



LE HANDICAP DÉCLARÉ EN 2021

- 1 réunionnais de 15 à 64 ans sur 7 déclare une limitation depuis 6 mois pour réaliser les activités du quotidien.
- Moins d'un réunionnais sur 10 déclare une limitation fonctionnelle sévère, des limitations physiques en premier lieu.
- Moins d'un réunionnais sur 10 considère avoir un handicap, reconnu officiellement dans la majorité des cas.

Le handicap déclaré au sein de la population de 15-64 ans en 2021

Déclarations des personnes de 15 à 64 ans résidant en logement ordinaire en 2021

26 % — Maladie chronique ou problème de santé durable

14 % — Limitation depuis 6 mois dans les activités du quotidien

9 % — Handicap

8 % — Reconnaissance officielle d'un handicap ou d'une perte d'autonomie

Des fréquences régionales comparables avec le niveau national

Les limitations déclarées au sein de la population de 15-64 ans

Déclarations des personnes de 15 à 64 ans résidant en logement ordinaire en 2021

19 % — Difficultés pour voir

Un peu : 17%
Beaucoup* : 2%

11 % — Difficultés pour marcher

Un peu : 8%
Beaucoup* : 3%

9 % — Difficultés pour comprendre ou se faire comprendre

Un peu : 7%
Beaucoup* : 2%

7 % — Difficultés psychologiques perturbant le quotidien

Un peu : 5%
Beaucoup* : 2%

6 % — Difficultés pour entendre

Un peu : 5%
Beaucoup* : 1%

*** Beaucoup ou pas du tout**

Limitations fonctionnelles sévères

9 % — des personnes de 15 à 64 ans déclarent au moins une limitation fonctionnelle

Dont

5 % — Physiques

4 % — Cognitives

3 % — sensorielles

Sources : DREES (Enquête VQS 2021) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

LA POPULATION MDPH EN 2024

- En 2024, la population MDPH est estimée à 73 375 personnes au 31/12/2024, c'est-à-dire qui sont bénéficiaires d'au moins un droit à compensation actif au 31/12/2024.
- Elle est en augmentation de 8,5% par rapport à l'année précédente.
- Elle concerne 8% de la population réunionnaise, une part croissante avec l'âge : 5% des moins de 20 ans, 9% des 20-59 ans pour atteindre 13% chez les 60 ans et plus.



73 375

personnes reconnues selon la MDPH en 2024

67 683 personnes en 2023

+8,5%

depuis 2023

8%

de la population régionale

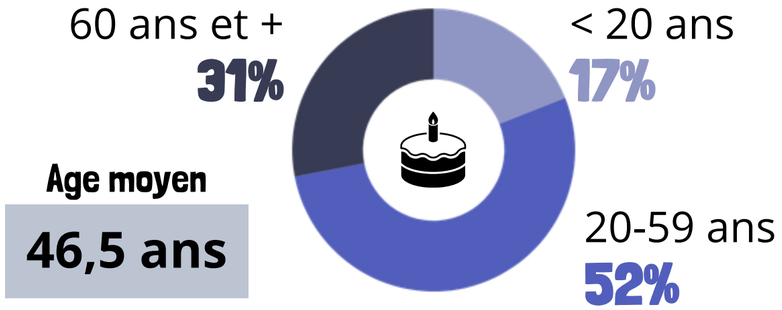
Part croissante avec l'âge : de 5% des moins de 20 ans à 13% des 60 ans et +

Sources : MDPH Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

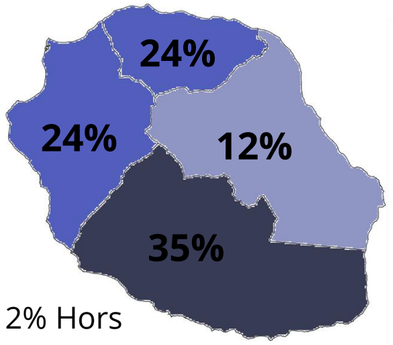
Les principales caractéristiques de la population MDPH en 2023

- En 2023, l'âge moyen de la population est 47 ans : la moitié de la population MDPH agée entre 20 et 59 ans.
- Plus d'un tiers de cette population réside dans le bassin Sud de l'île.
- La part de la population MDPH est plutôt homogène selon les bassins de l'ile.
- La reconnaissance "administrative" du handicap reste très dynamique sur le territoire avec des primo-accédants à la compensation qui représentent 10% de la population MDPH.
- Les femmes sont sous-représentées (45% de la population MDPH en 2024, part en légère progression).

Répartition par âge

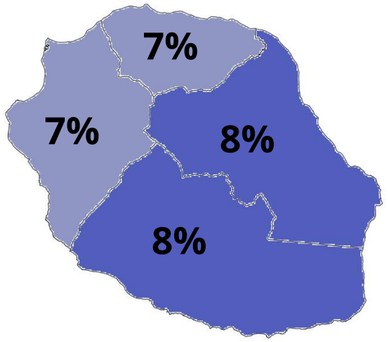


Répartition par bassin



2% Hors Réunion

Part de la population MDPH dans la population par bassin



Sources : MDPH Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

LA POPULATION RQTH EN 2024

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) aux personnes en situation de handicap. **Elle peut donner accès à des mesures favorisant l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi.**

- En 2024, 40 000 personnes sont bénéficiaires de la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) à La Réunion. Le nombre de bénéficiaires a été multiplié par 5 en une vingtaine d'années. Le nombre ne cesse d'augmenter et le taux de croissance est de 67% depuis 2016 (+14% depuis 2023).
- 7% de la population de 15-64 ans sont concernés par la RQTH. Ce taux a également bien progressé en région, il a été multiplié par 3 en 15 ans.
- Au niveau régional, plus d'une personne sur 2 a le statut de la RQTH parmi le public reconnu par la MDPH (avec l'ouverture d'un droit légal à compensation du handicap). Cette part a nettement progressé au fil des années (+24 points depuis 2006).
- Par rapport à 2006, le public RQTH s'est féminisé et est plus âgé. En 2024, on constate 47% de femmes (+18 points de progression) et plus de la moitié du public a 50 ans ou plus (21% en 2006).
- La répartition territoriale de ce public est comparable à l'ensemble de la population MDPH. La part du public RQTH est homogène sur les 4 bassins.
- Le public RQTH est concerné en majorité par des déficiences motrices : plus d'un tiers des bénéficiaires. La typologie des déficiences a peu évolué depuis 2016 (en hiérarchie et en parts).



40 000

personnes bénéficiaires de la RQTH en 2024

35 000 en 2023, 24 000 en 2016, 7 300 en 2006

+67%

depuis 2016

54%

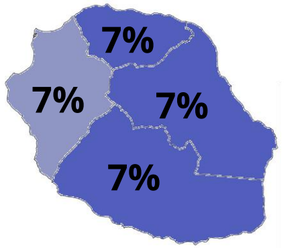
de la population MDPH

(30% en 2006, 55% en 2016, 52% en 2023)

7%

de la population régionale de 15-64 ans

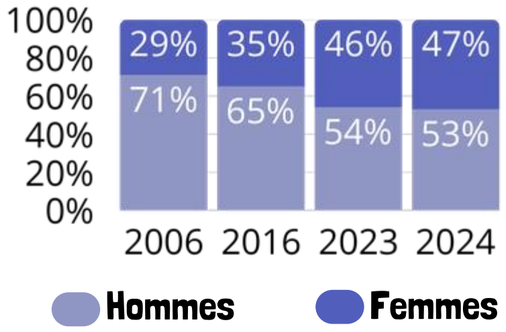
(2% en 2011, 4% en 2016)



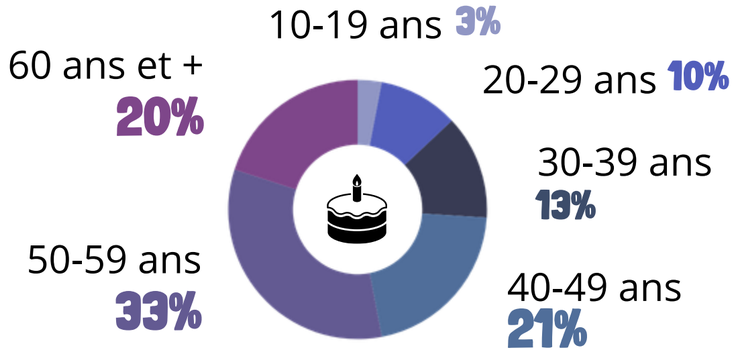
Sources : MDPH Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Les principales caractéristiques des bénéficiaires de la RQTH en 2024 (N=40 000)

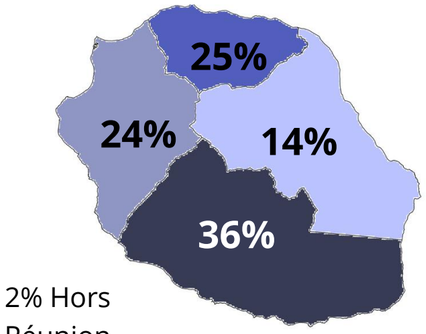
Répartition par genre



Répartition par âge

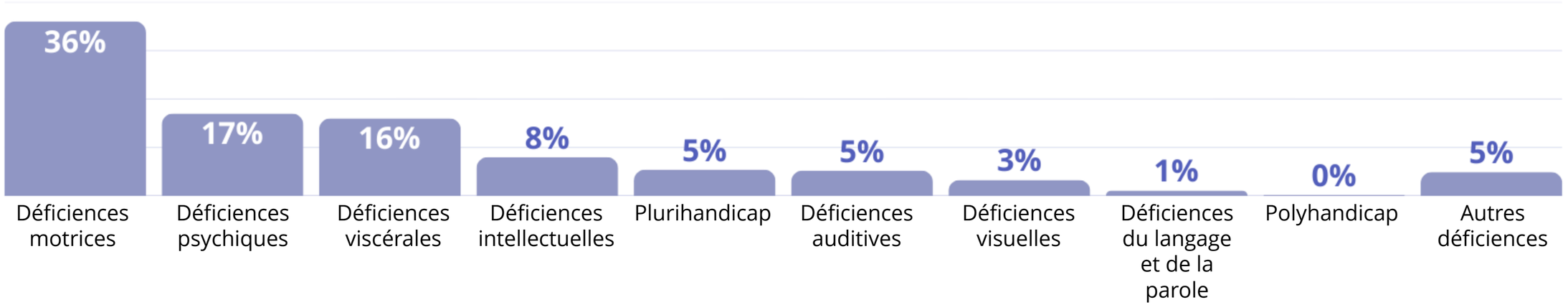


Répartition par bassin



2% Hors Réunion

Répartition par déficiences



Sources : MDPH Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

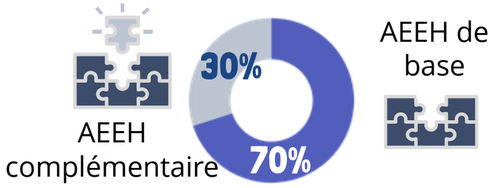
AUTRES RECONNAISSANCES DU HANDICAP (2023-2024)

- Près de 33 000 personnes bénéficient d'une prestation sociale liée au handicap en 2024 sur l'île. Le nombre de bénéficiaires augmente au fil des années, avec un taux de progression sur 5 ans particulièrement élevé pour les bénéficiaires de l'Allocation d 'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH).
- Le bassin Sud est le plus concerné avec des taux de bénéficiaires par habitant les plus élevés, en population adulte et enfant.
- L'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) concerne davantage les hommes en 2023, cette part est relativement stable au fil des années (57% en 2006, 56% en 2023), et plus de la moitié des allocataires de l'AAH ont un taux d'incapacité égal ou supérieur à 80%.

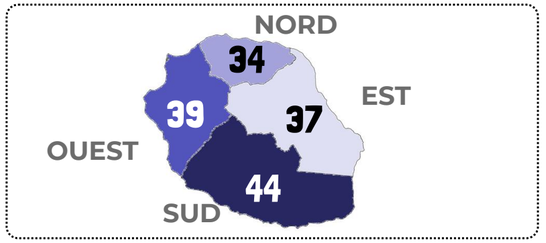
Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH)

10 198
enfants bénéficiaires de l'AEEH en 2024 (9 779 en 2023)

+50%
depuis 2019
Hausse continue
(+4% depuis 2023)



39 bénéficiaires pour 1 000 hab. de moins de 20 ans en 2024



Allocation Adulte Handicapé (AAH)

22 550
allocataires de l'AAH en 2024

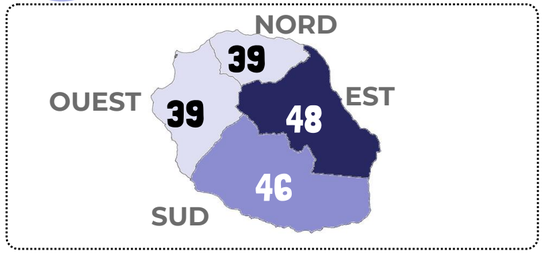
+9%
depuis 2019
Hausse continue
(+4% depuis 2023)

44%
de femmes



avec un taux d'incapacité >=80%

43 allocataires pour 1 000 hab. de 20-64 ans en 2024



Sources : CAF Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

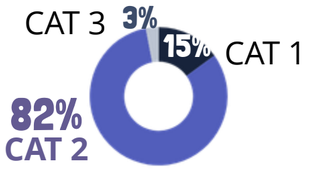
- En 2024, 5 500 personnes sont bénéficiaires d'une pension d'invalidité (principalement de catégorie 2 correspondant à l'incapacité à exercer toute activité professionnelle). Ce nombre est en hausse continue depuis 2020 : +23 points en 5 ans.
- Les bénéficiaires de ces pensions sont majoritairement (près de 80%) des personnes âgées entre 50 ans et 64 ans ; la moitié sont des femmes.

- En 2023, plus de 35 000 personnes sont titulaires de la carte mobilité inclusion (CMI), dont la moitié avec une carte portant la mention "Invalidité". Le nombre de droits actifs a augmenté de 7% par rapport à 2022 (et +16% par rapport à 2021). Le nombre de droits actifs pour la CMI-Invalidité a progressé de 2% entre 2022 et 2023 (300 titulaires supplémentaires depuis 2022 et plus de 1 800 par rapport à 2021).

Pension d'invalidité

5 500
personnes bénéficiaires d'une pension d'invalidité en 2024 (5 100 en 2023)

+23%
depuis 2020
Hausse continue
(+7% depuis 2023)



51%
de femmes
(59% chez les bénéficiaires des pensions de CAT 1)

78%
ont entre 50 et 64 ans
60-64 ans : 35%
(68% des bénéficiaires de CAT1 ont entre 50 et 64 ans)

Pour déterminer le montant de la pension, les personnes invalides sont classées par la Sécurité sociale en 3 catégories, en fonction de leur situation : catégorie 1 (CAT 1 : Invalide capable d'exercer une activité rémunérée), catégorie 2 (CAT 2 : Invalide absolument incapable d'exercer une profession quelconque), catégorie 3 (CAT 3 : Invalide qui, étant absolument incapable d'exercer une profession, est, en plus, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie)

Carte mobilité inclusion (CMI)

35 300
personnes titulaires d'une carte mobilité inclusion en 2023

55 600
droits / prestations actifs pour une CMI en 2023
(51 762 en 2022)

CMI INVALIDITÉ
19 100
droits actifs

CMI PRIORITÉ
15 500
droits actifs

CMI STATIONNEMENT
21 000
droits actifs

Sources : CGSS (Observatoire économique, social et des fragilités), MDPH Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

EMPLOI

- **Les orientations professionnelles prononcées par la MDPH en 2023**
- **L'emploi en milieu protégé en 2025**
- **L'emploi public en 2024**
- **L'emploi privé en 2024**
- **La création d'activités en 2024**
- **Les dispositifs d'insertion en 2024**



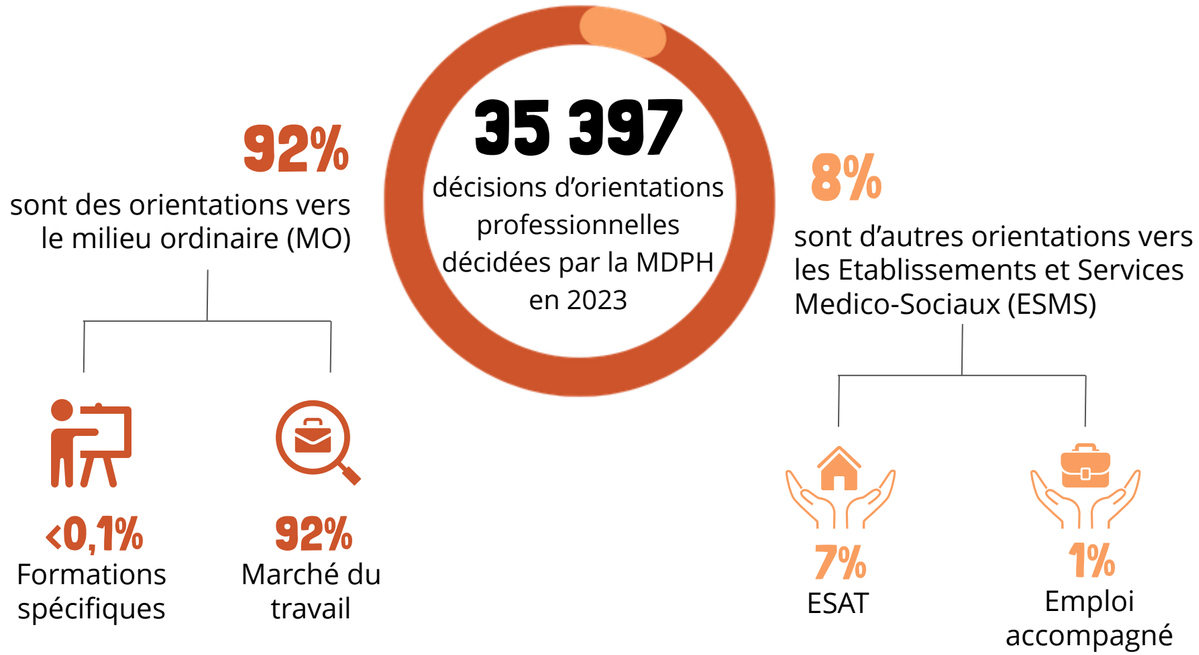
LES ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES PRONONCÉES PAR LA MDPH EN 2023

Il s'agit des décisions d'orientations des adultes par les MDPH , hors RQTH.

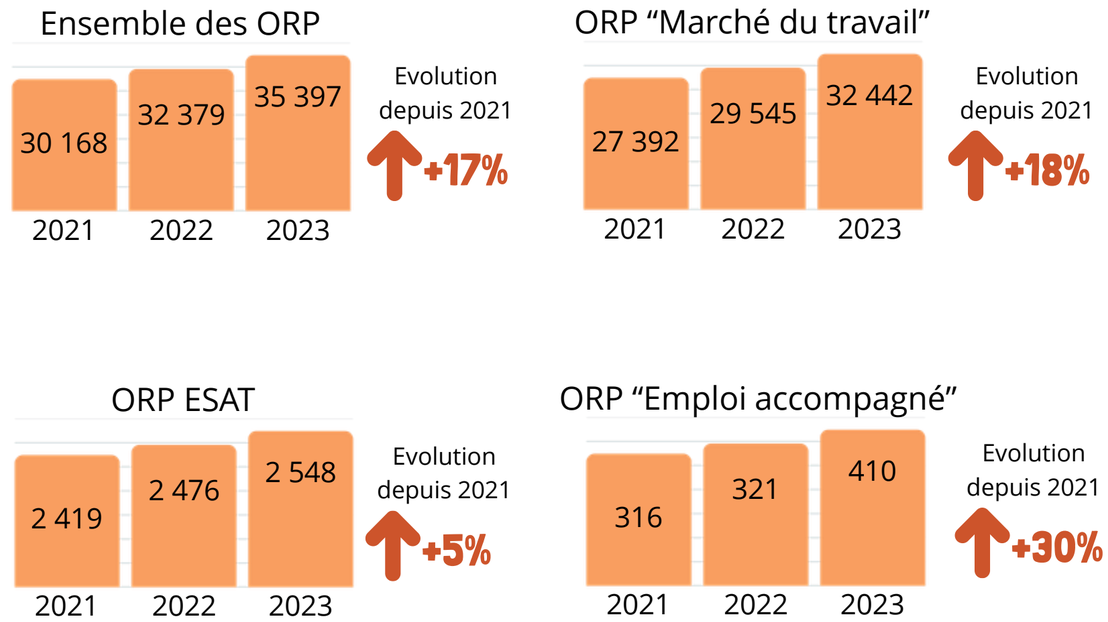
Les demandes relatives à l'emploi et à l'orientation professionnelle constituent une activité importante des MDPH.

- Les orientations en milieu ordinaire représentent 92% des orientations professionnelles (ORP), essentiellement pour des orientations "Marché du travail". Les orientations en milieu protégé représentent 7%.
- Le nombre d'ORP est en hausse : +17% entre 2021 et 2023. Les orientations de type emploi accompagné a progressé de 30% entre 2021 et 2023.

Répartition des orientations professionnelles prononcées par la MDPH



Évolution des orientations professionnelles prononcées par la MDPH



Sources : MDPH Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

L'EMPLOI EN MILIEU PROTÉGÉ EN 2025

- En 2025, le milieu protégé à La Réunion offre près d'un milliers de places pour les travailleurs handicapés.
- On recense 11 Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT), inégalement répartis sur le territoire.
- En milieu protégé, 25% des places autorisées sont ciblées pour les personnes avec une déficience intellectuelle (principalement sur la commune de St-Pierre). Les taux d'équipement en places dans les ESAT sont plus élevés dans le Sud et l'Est de l'île.

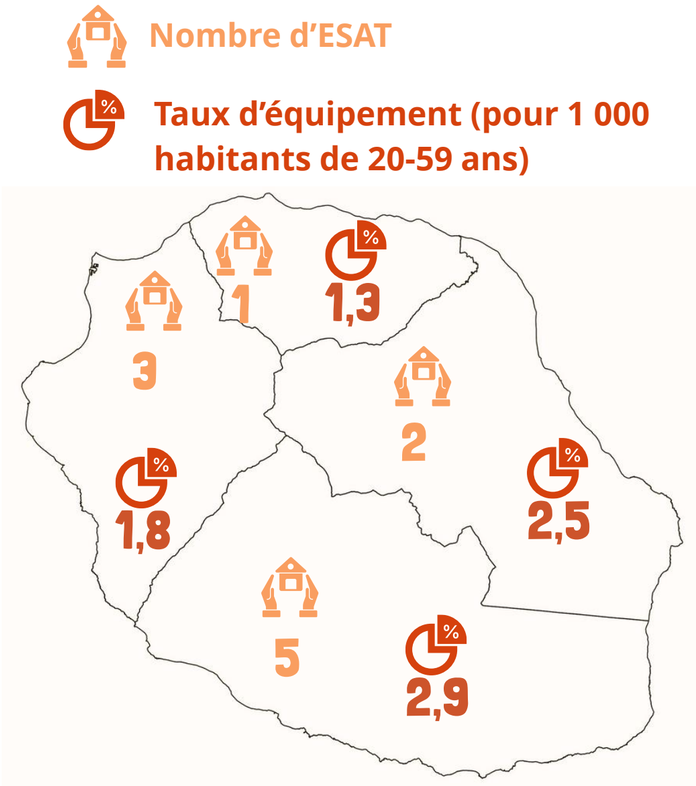
11 ESAT

986 places → **25%** des places pour des personnes avec des déficiences intellectuelles

Taux d'équipement **2,2** places pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans



places pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans dans l'Hexagone (2023)



Sources : DEETS Réunion, ARS Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

L'EMPLOI PUBLIC EN 2024

- En 2023, le secteur public emploie plus de 43 000 personnes à La Réunion, selon les chiffres régionaux (n'incluant pas une majorité d'employeurs de la fonction publique d'État comptabilisés uniquement au niveau national).
- En 2024, les employeurs publics du territoire comptent 2 745 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, un nombre qui continue d'augmenter chaque année.
- Le taux d'emploi direct (TED) en région est de 6,4% en 2024, un taux en progression continue depuis une vingtaine d'années (+5,5 points entre 2006 et 2024).
- Le TED est maximal dans la fonction publique territoriale (6,6%) et minimal dans la fonction publique d'État (4,4%). La progression du TED a été plus marquée dans les fonctions publiques hospitalière (FPH) et territoriale (FPT).
- Le public BOE est majoritairement féminin, âgé de 41 à 55 ans, employé non titulaire de la fonction publique territoriale.

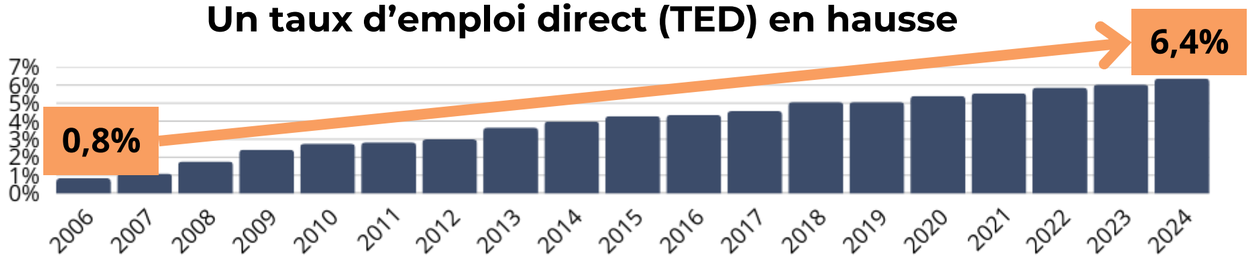
2024 **2 745** BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi)

TAUX D'EMPLOI DIRECT (TED) → **6,4%**

2023 **2 607** BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi)

TAUX D'EMPLOI DIRECT (TED) → **6,0%**

Un taux d'emploi direct (TED) en hausse



L'emploi dans les 3 fonctions publiques en 2024

4,4%
soit 117 BOE
dans la fonction publique d'Etat (3,7% en 2023)

6,2%
soit 589 BOE
dans la fonction publique hospitalière (5,7% en 2023)

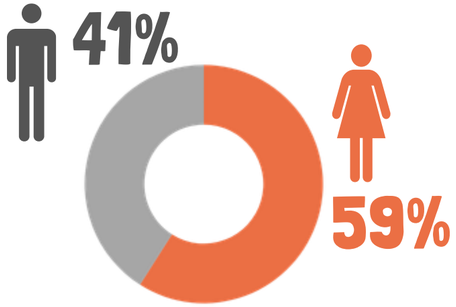
6,6%
soit 2 039 BOE
dans la fonction publique territoriale (6,3% en 2023)

Les chiffres régionaux pour la fonction publique d'État sont sous-estimés dans la mesure où une majorité d'employeurs de la fonction publique d'État ne sont comptabilisés qu'au niveau national et ne sont pas inclus dans les données régionales. Ce qui n'est pas le cas pour les 2 autres fonctions publiques.

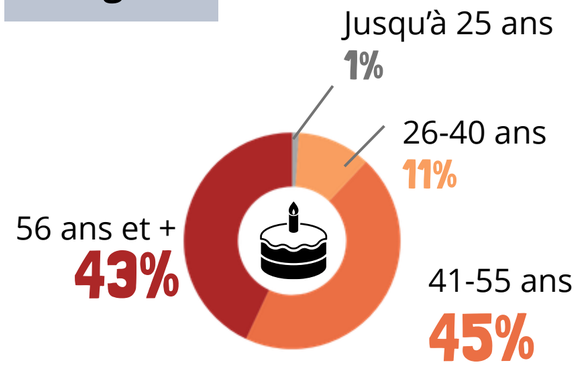
Sources : FIPHFP – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

CARACTÉRISTIQUES DES BOE DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN 2024

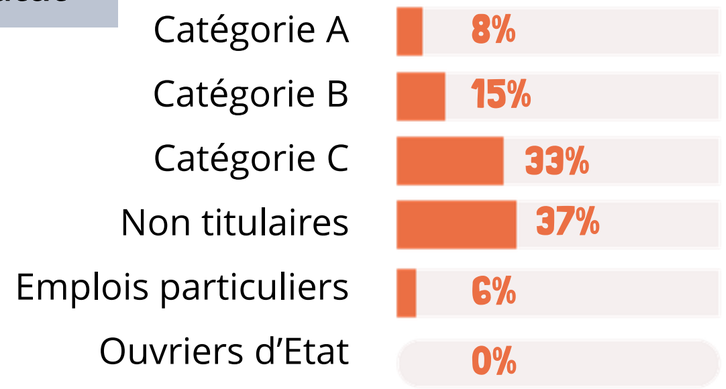
Genre



Age



Statut



RECRUTEMENTS EN 2024

794

personnes en situation de handicap ont trouvé le chemin de l'emploi en 2024 (447 en 2023 ⟶ +78%)

- **51** dans la FPE
- **63** dans la FPH
- **680** dans la FPT

MAINTIENS DANS L'EMPLOI EN 2024 ASSURÉS PAR CAP EMPLOI

54

BOE ont maintenu leur emploi en 2024 (44 en 2023 ⟶ +23%)

- **4** dans la FPE
- **0** dans la FPH
- **50** dans la FPT

CONVENTIONS EMPLOYEURS EN 2024

11

conventions validées par le comité local (dont 4 primo-conventions en 2024)

- **3** dans la FPE (dont 2 primo-conventions)
- **3** dans la FPH
- **5** dans la FPT (dont 2 primo-conventions)

Il s'agit de conventions pour aider les employeurs publics à structurer leur politique handicap.

95% des employeurs publics de plus de 60 agents sont conventionnés.

Sources : FIPHF – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion P

L'EMPLOI PRIVE EN 2024

- En 2024, près de 1 200 entreprises sont assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) à La Réunion, soit +10% de hausse depuis 2021.
- Les entreprises assujetties régionales emploient près de 79 000 salariés (ETP) pour un nombre théorique de TH à employer de 4 145 en 2024.
- En 2024, plus de 3 400 salariés en situation de handicap travaillent dans des entreprises assujetties sur l'île, soit environ 2 400 ETP (equivalent temps plein) ou plus de 3 000 ETP majorés (majoration des travailleurs handicapés de 50 ans ou +).
- Entre 2021 et 2024, le nombre de personnes physiques a progressé de 30% ; il en est de même pour le nombre d'ETP ou le nombre d'ETP majorés.
- Le taux d'emploi direct est de 3,0% en région, ou de 3,8% après majoration. Ce taux a progressé lentement depuis 2021 (respectivement 2,6% et 3,2% en 2021).
- Le taux d'emploi direct augmente avec la taille des entreprises, de 2,2% pour les structures de 20-49 salariés à 4,8% pour celles de 500 salariés et +.
- Le taux d'atteinte directe de l'OETH est de 73% pour l'ensemble des entreprises. Ce taux varie selon la taille des entreprises : 103% pour les entreprises de 500 salariés ou + contre 61% pour les petites entreprises (20-49 salariés). 23% des entreprises régionales s'acquittent intégralement de leur obligation par l'emploi.
- Le taux d'emploi direct varie également fortement selon le secteur d'activités : il est maximal dans les entreprises relevant des activités financières, d'assurances et immobilière, devant les établissements de l'administration publique, enseignement, santé humaine, action sociale.

Les entreprises assujetties et l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2024

1 180 Entreprises assujetties

+10% depuis 2021

78 887 Effectifs salariés assujettis en ETP

+9% depuis 2021

4 145 Nombre théorique de TH que les entreprises devraient employer

+9% depuis 2021

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) concerne les entreprises du secteur privé ainsi que les entreprises publiques à caractère industriel ou commercial (Epic), comptant 20 salariés ou plus. L'OETH impose aux entreprises assujetties de porter la part des travailleurs handicapés au seuil de 6 % de leur effectif d'assujettissement.

Les TH dans les effectifs des entreprises assujetties (selon les 3 modes de décomptes) en 2024

3 444 Nombre TH en personnes physiques

+30% depuis 2021

2 403 Nombre TH en ETP

+29% depuis 2021

3 036 Nombre de TH après majoration des 50 ans ou +

+30% depuis 2021

Taux d'emploi direct en ETP

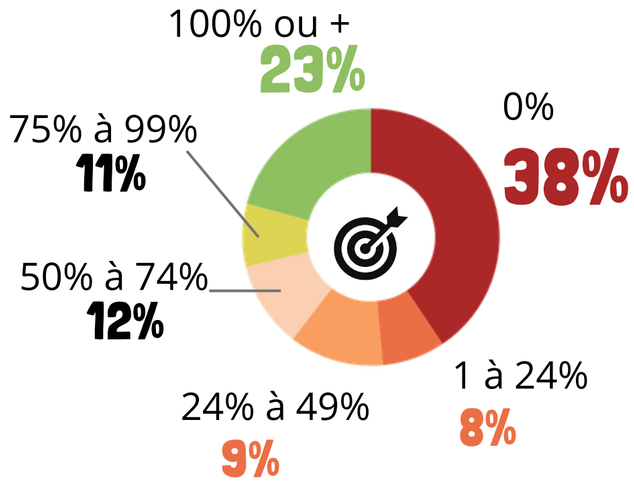
3,0% → Après majoration → 3,8%

2,6% en 2021

3,2% en 2021

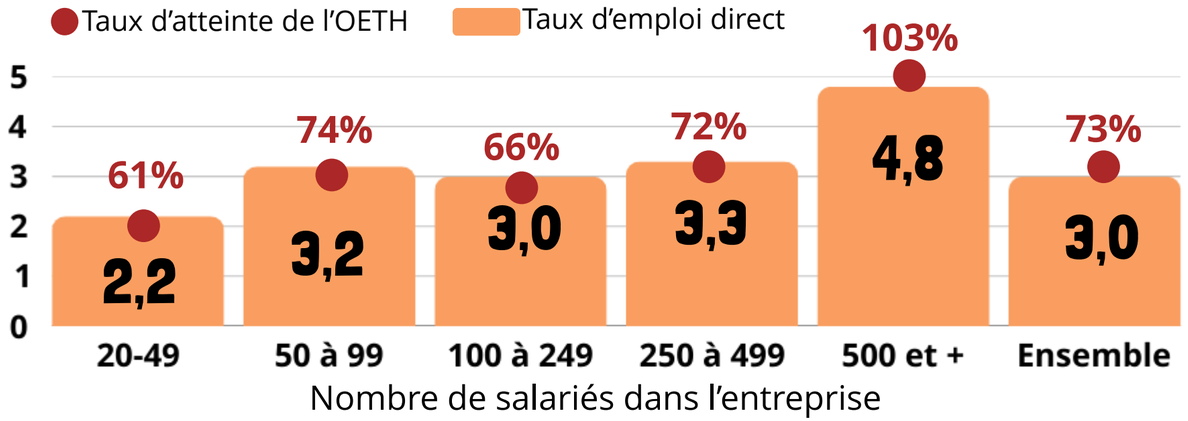
Sources : DEETS Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Répartition des entreprises assujetties selon le taux d'atteinte directe de l'OETH

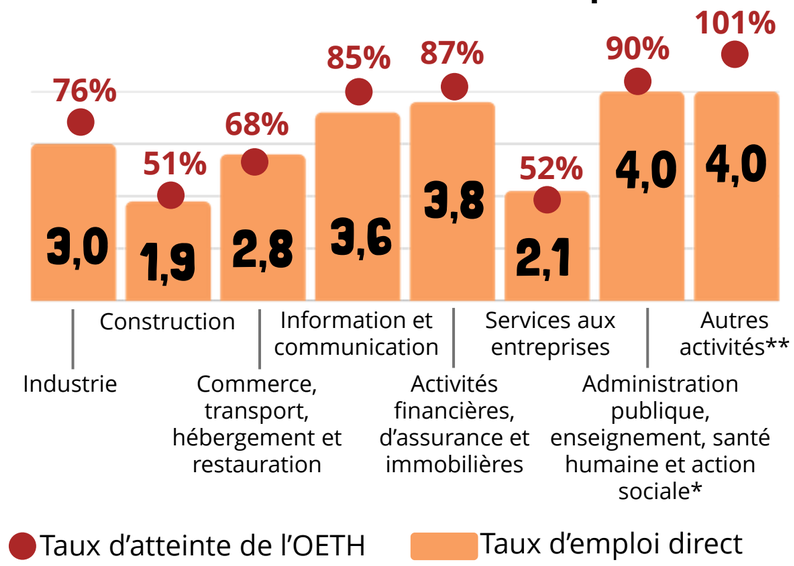


Note de lecture : 23% des entreprises assujeties ont un taux d'atteinte directe de l'OETH qui est de 100%

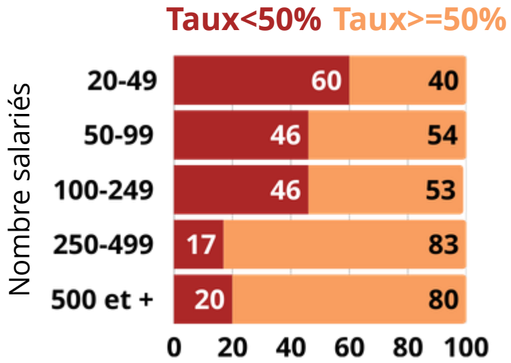
Taux d'emploi direct et taux d'atteinte directe de l'OETH selon la taille de l'entreprise

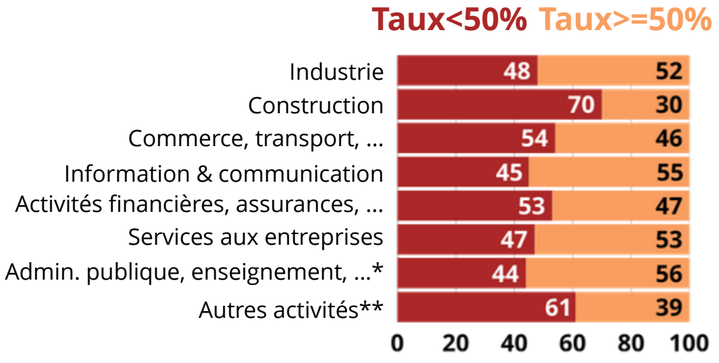


Taux d'emploi direct et taux d'atteinte de l'OETH selon le secteur de l'entreprise



Répartition du taux d'atteinte directe de l'OETH selon la taille de l'entreprise et le secteur d'activités (en %)





* Administration publique, enseignement, santé humaine, action sociale. 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.

Sources : DEETS Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

LES ENTREPRISES ADAPTÉES (EA) EN 2025

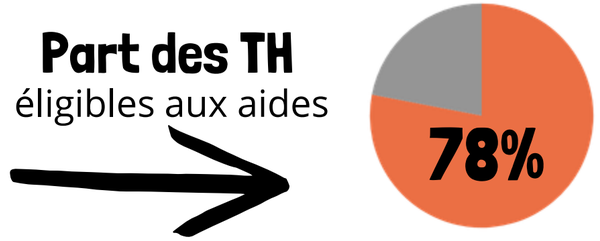
- En 2025, on recense 7 Entreprises Adaptées (EA) inégalement réparties sur le territoire.
- Parmi ces entreprises, on compte une entreprise adaptée de travail temporaire (EATT), créée depuis 2024.
- En entreprise adaptée (EA), 8 salariés sur 10 sont des travailleurs handicapés, soit un taux global supérieur à celui exigé par la loi (55%). Ces EA relèvent majoritairement des activités de services administratifs et de soutien (3 sur 7).

7
EA
Dont 1 EATT depuis 2024

234
salariés

183
TH

Part des TH
éligibles aux aides



Nombre d'entreprises adaptées

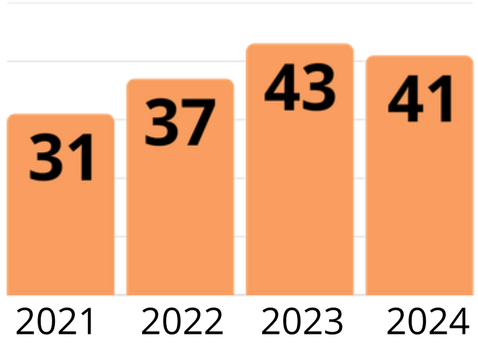


Sources : DEETS Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

LA CRÉATION D'ACTIVITÉS EN 2024

- 41 créations d'activités concernent des personnes en situation de handicap en 2024, un nombre en hausse par rapport à 2021 (+11%).
- Les créateurs sont plus souvent des hommes, avec un diplôme de niveau BAC ou +. Un tiers ont 50 ans et +.

Évolution du nombre de créations d'activités aidées par l'Agefiph



+32% depuis 2021

-5% depuis 2023

Caractéristiques des créateurs

39% de femmes

34% 50 ans et +

66% de diplômés de BAC ou +

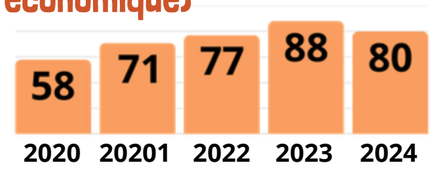
Sources : DEETS Réunion, Agefiph – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

LES DISPOSITIFS D'INSERTION : INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE EN 2024

- En 2024, la région compte 183 salaries en situation de handicap en CDDI (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion), répartis dans 80 Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE), soit 3,2% de l'ensemble des effectifs. Les bassins d'emploi Est et Sud affichent les parts des salariés TH dans ces structures les plus élevées (respectivement 5,6% et 5,2%), devant le bassin Nord (3,1%) et l'Ouest (2,5%).
- En 2024, ces salariés TH sont majoritairement employés dans les SIAE de type "Atelier et Chantier d'Insertion" (ACI, 77%) et se concentrent sur les bassins Nord et Ouest (78% des entrées TH) de l'île. Ils sont plus souvent des hommes, plus âgés, avec un niveau de diplôme plus faible que la moyenne des salariés.
- L'offre IAE pour les TH s'est un peu développée sur les bassins Est et Sud entre 2020 et 2024 (peu d'entrées en 2023 et aucune entrée en 2019 sur le Sud).
- Entre 2020 et 2024, le nombre d'Entreprise d'Insertion (EI) a bien augmenté, mais les entrées TH sur ce type de SIAE sont rares. Le nombre et la part d'entrées TH ont particulièrement progressé dans les ACI sur la même période.

Effectifs et parts des TH en 2024

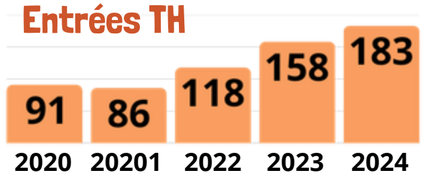
SIAE (Structures de l'insertion par l'activité économique)



+38% depuis 2020

-9% depuis 2023

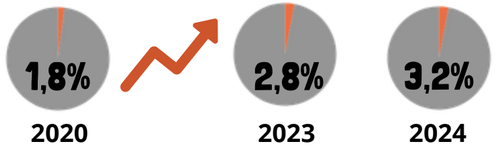
Entrées TH



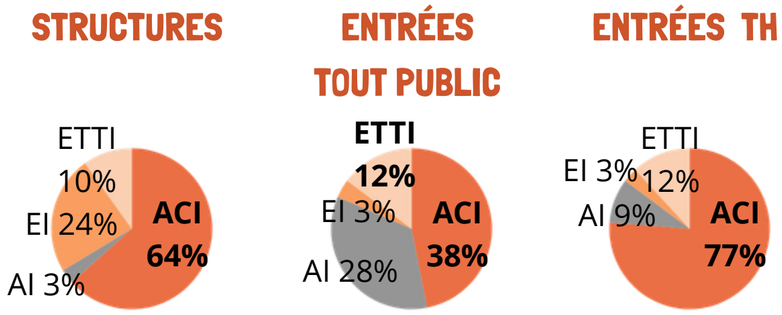
+101% depuis 2020

+16% depuis 2022

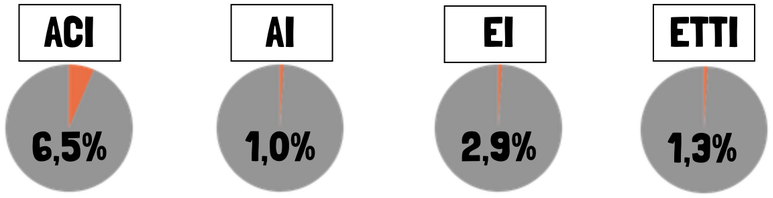
Part des TH



Répartition selon le type de SIAE en 2024



Part des TH selon le type de SIAE en 2024



ACI : Atelier et Chantier d'Insertion ; AI : Association Intermédiaire ;
EI : Entreprise d'Insertion ; ETTI : Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion

Caractéristiques des entrées en SIAE en 2024

Tout public		TH
41%	Femmes	29%
37 ans	Age moyen	41 ans
22%	50 ans et +	36%
25%	BAC ou +	20%

Répartition du public selon les bassins

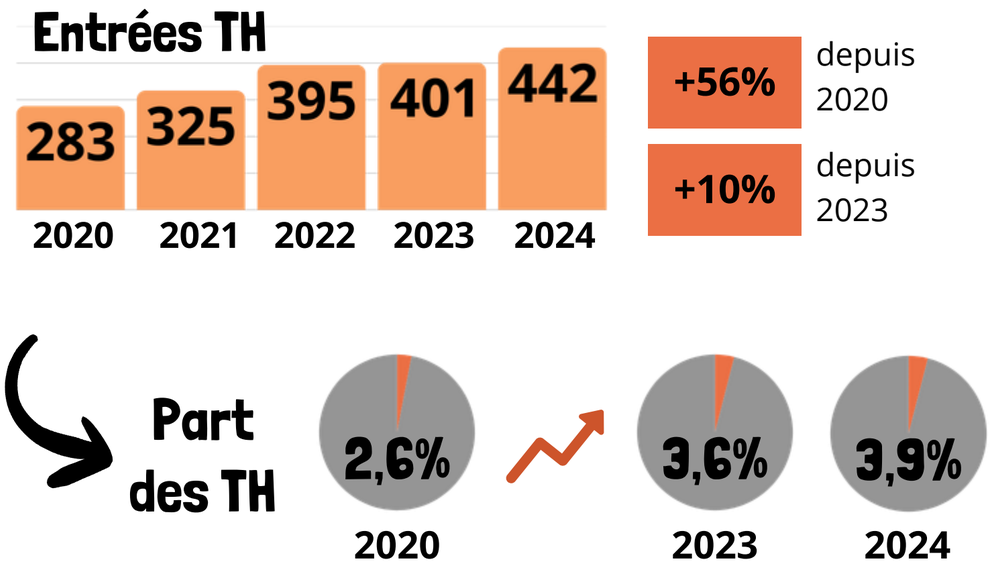


Sources : DEETS Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

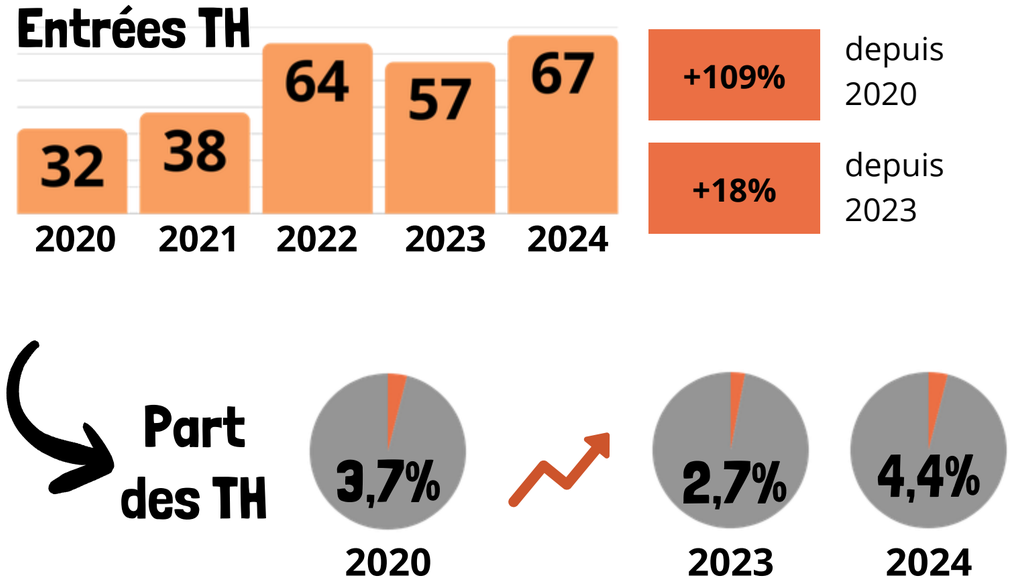
LES DISPOSITIFS D'INSERTION : CONTRATS AIDES EN 2024

- En 2024, plus de 500 personnes en situation de handicap bénéficient d'un contrat aidé à La Réunion, soit une cinquantaine de contrats supplémentaires par rapport à 2023. Il s'agit majoritairement (87% des cas) de contrats de type "Parcours emplois compétences" (PEC), contre 13% de Contrats Initiatives Emplois (CIE).
- Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés progresse, de manière plus marquée à partir de 2022.
- La part des TH parmi l'ensemble des effectifs est d'environ 4% quel que soit le type de contrat. Cette part a plus progressé pour les CIE.

Contrat "Parcours emplois compétences" (PEC)



Contrat Initiative Emploi (CIE)



Sources : DEETS Réunion, Agefiph – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

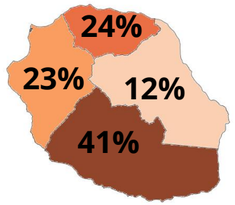
Les caractéristiques de bénéficiaires des contrats aidés en 2024

- En 2024, le nombre de PEC signés avec des TH concerne advantage les bassins Sud et Ouest (69% des entrées) de l'île, l'offre y a plus progressé depuis 2019.
- Les bénéficiaires TH du dispositif PEC sont plus souvent des hommes et des personnes plus âgées que la moyenne des bénéficiaires.
- En 2024, les CIE signés avec des TH se concentrent sur les bassins Sud et Ouest (71% des entrées) de l'île.
- Les bénéficiaires TH du dispositif CIE sont des personnes plus âgées que la moyenne des bénéficiaires.

Caractéristiques des personnes en PEC (2024)

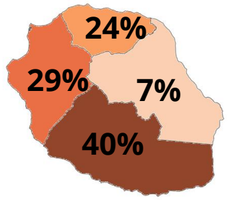
Tout public		TH
57%	Femmes	47%
43 ans	Age moyen	45 ans
40%	50 ans et +	46%
24%	BAC ou +	25%
65%	50 salariés ou +	77%
80%	Secteur tertiaire non marchand	91%

Tout public



Répartition du public selon les bassins

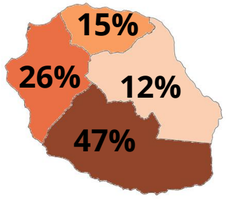
TH



Caractéristiques des personnes en CIE (2024)

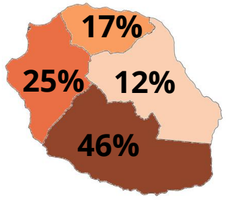
Tout public		TH
43%	Femmes	43%
34 ans	Age moyen	39 ans
16%	50 ans et +	22%
45%	BAC ou +	49%
0%	50 salariés ou +	3%
66%	Secteur tertiaire marchand	60%

Tout public



Répartition du public selon les bassins

TH



Sources : DEETS Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

MARCHE DU TRAVAIL

- **La demande d'emploi (mars 2024)**
- **Les métiers les plus recherchés (mars 2024)**
- **Les freins au retour à l'emploi**
- **Entrées et sorties (reprises d'emploi)**



LA DEMANDE D'EMPLOI (MARS 2024)

Précautions de lecture : l'analyse des données est réalisée sur les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégories ABC. La situation des bénéficiaires d'une reconnaissance administrative de handicap (DEBRH) est comparée à celle des autres demandeurs d'emploi (dénommés par la suite Non DEBRH).

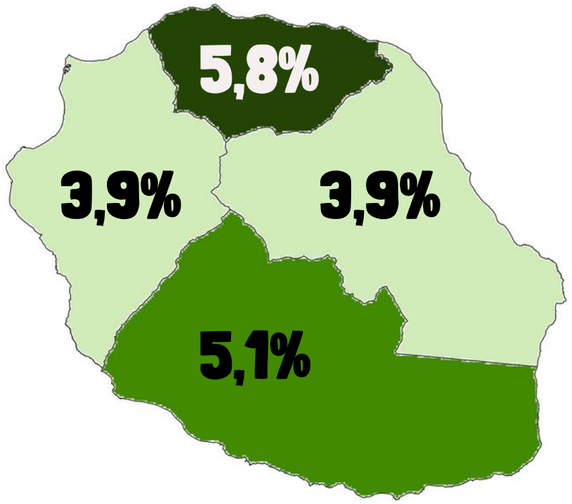
- En mars 2024, près de 8 000 demandeurs d'emploi réunionnais bénéficient d'une reconnaissance de handicap, ce qui représente 5,1% de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits en catégories ABC.
- Le nombre de DEBRH a progressé de 10% depuis 2019, et leur part a progressé de 0,7 points en 5 ans mais elle a doublé en 10 ans.
- Cette part est inégale sur le territoire réunionnais, elle est supérieure dans le Nord (5,8%). A l'échelon communal, elle est supérieure à 6% dans les communes de Petite-Ile, Sainte-Suzanne et Sainte- Marie. À contrario, cette proportion est inférieure à 4% à Trois-Bassins, Saint-Louis et Sainte-Rose.

Évolution des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une reconnaissance de handicap (DEBRH)





Part des DEBRH par bassin



La part régionale reste plus faible qu'au niveau national (8,9%) mais elle est supérieure à celles des autres DROM (Guadeloupe, 4,8%, Martinique, 4,2%, Guyane, 4%, Mayotte, 1%).

Sources : France Travail – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Caractéristiques des demandeurs d'emploi

Public DEBRH		Public non DEBRH
43%	Femmes	52%
48 ans	Age moyen	40 ans
52%	50 ans et +	29%
34%	Niveau < CAP/BEP	26%
26%	BAC ou +	39%
48%	Non qualifié	43%
62%	DE depuis au moins un an	50%
33%	DE depuis au moins 3 ans	23%
39	Ancienneté moyenne d'inscription (en mois)	28
42%	Recherche de CDI à temps partiel ou CDD	29%

- Les Demandeurs d'emploi ayant une reconnaissance de handicap sont plus souvent des hommes et des personnes plus âgées que les autres demandeurs d'emploi. Plus de la moitié des DEBRH sont âgés de 50 ans ou +, soit 23 points de plus que les autres DE. En effet, la reconnaissance peut faire suite à une maladie ou un accident, et ces risques augmentent avec l'âge.
- Le profil des DEBRH est également plus marqué par un faible niveau de formation, et une moindre qualification.
- Les DEBRH rencontrent des difficultés spécifiques à sortir du chômage, souvent de très longue durée. La durée moyenne d'inscription est de 39 mois pour les DEBRH, soit 11 mois de plus que les non DEBRH.
- Par rapport aux autres demandeurs d'emploi, les DEBRH sont moins souvent en activité réduite (fin mars 2024, 87% sont en catégorie A, sans aucune autre activité au cours du mois, contre 74% pour les autres) et sont plus souvent à la recherche d'un temps partiel. En effet, les DEBRH sont également plus nombreux à rechercher un CDI à temps partiel ou un CDD car l'aménagement du temps de travail est un facteur permettant de concilier activité professionnelle et handicaps.

Les DEBRH bénéficiaires des minima sociaux en 2024

Parmi les DEBRH en 2024 : 30% sont bénéficiaires de l'AAH et 21% du RSA.
Et 22% des DEBRH sont en quartier prioritaire de la politique de la ville.

Des facteurs pour expliquer le faible niveau de formation des DEBRH et la moindre qualification

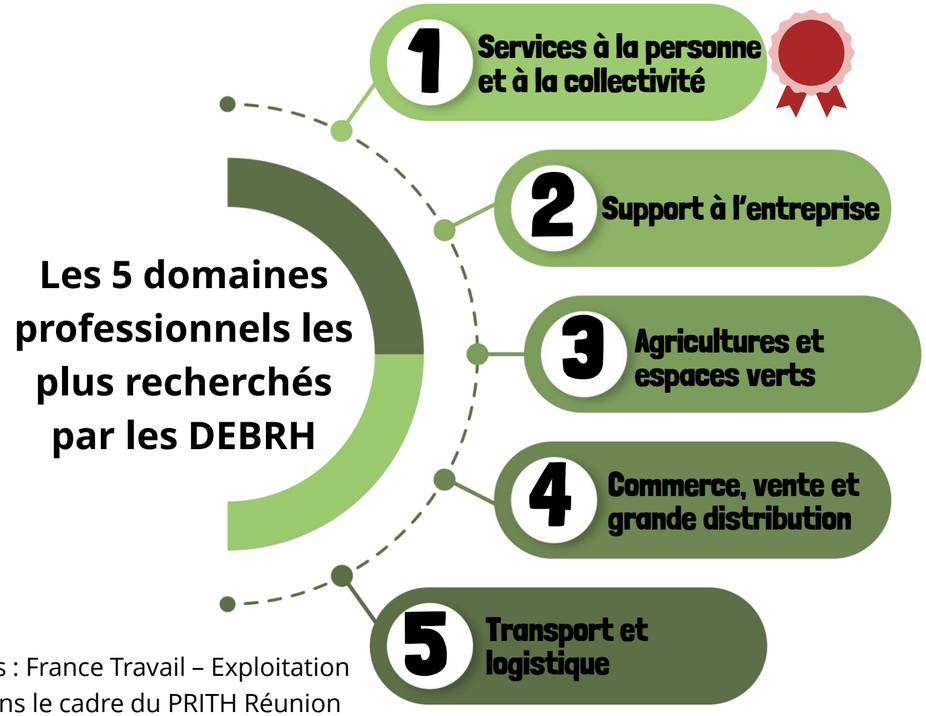
Les DEBRH sont plus âgés et en général, les seniors sont moins diplômés. Par ailleurs, les personnes en situation de handicap font des études moins longues et les moins diplômés occupent plus fréquemment des emplois à fort risque ou pénibilité physique, qui engendrent plus souvent des handicaps.

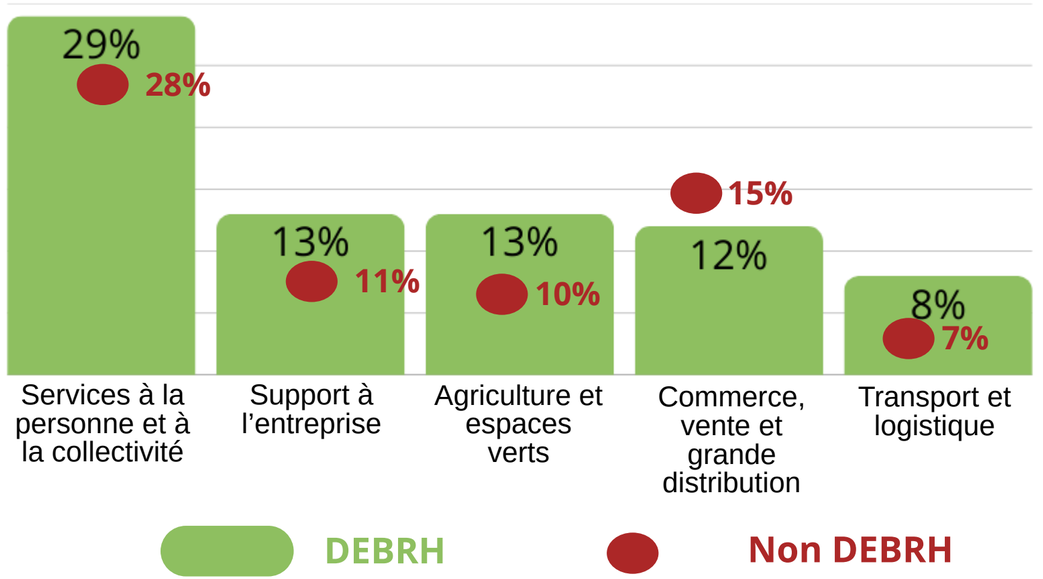
Sources : France Travail – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS (MARS 2024)

Précautions de lecture : l'analyse des données est réalisée sur les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégories ABC. La situation des bénéficiaires d'une reconnaissance administrative de handicap (DEBRH) est comparée à celle des autres demandeurs d'emploi (dénommés par la suite Non DEBRH).

- Le domaine professionnel des métiers "Services à la personne et à la collectivité" (agent d'entretien, aide à domicile, garde d'enfant à domicile, …) est le plus recherché par les DEBRH : 3 sur 10 recherchent un emploi dans ce domaine (29% contre 28% des autres demandeurs d'emploi), correspondant à 2 200 DEBRH.
- Le 2ème domaine professionnel le plus recherché par les DEBRH regroupe les métiers du support à l'entreprise (secrétaire, agent d'accueil ou administratif, …), 1 000 DEBRH sont ainsi concernés.
- Le top 3 des domaines professionnels les plus recherchés par les DEBRH est complété par le domaine de l'agriculture et des espaces verts, en 3ème position.
- Ces 3 domaines professionnels regroupent plus de la moitié des DEBRH.
- Les DEBRH sont particulièrement surreprésentés dans les domaines de l'agriculture et des espaces verts et celui du support à l'entreprise. Cette surreprésentation est également notable pour les métiers de l'art (même si ce domaine ne figure pas parmi les plus recherchés par les DEBRH).





Sources : France Travail – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Métiers les plus recherchés

Public DEBRH		Public non DEBRH
10%	Agent d'entretien / nettoyage	8%
8%	Jardinier	6%
4%	Secrétaire	3%
3%	Agent d'accueil	1%
3%	Aide à domicile	4%
3%	Employé de libre-service	2%
2%	Garde d'enfant à domicile	3%
2%	Agent administratif	1%
2%	Chauffeur-livreur	2%
2%	Agent d'entretien du bâtiment	1%
2%	Caissier	2%
2%	Agent d'entretien des espaces naturels	1%
2%	Vendeur en prêt-à-porter	3%
2%	Préparateur de commandes	2%
1%	Auxiliaire de vie sociale	2%

Sources : France Travail – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

- Globalement, on observe une forte concentration des BRH sur un nombre limité de métiers. Les 15 métiers les plus fréquemment recherchés par les BRH regroupent près de la moitié des demandeurs d'emploi.
- Ces métiers sont accessibles sans diplôme et sans expérience. La part de demandeurs d'emploi non qualifiés est de 56% sur ces 15 métiers, soit 8 points de plus que pour l'ensemble des métiers. Certains métiers, parmi les plus recherchés, leurs sont très spécifiques. Ils cumulent généralement de faibles exigences en termes d'expérience ou de qualification et des conditions d'exercice plutôt favorables qui les rendent compatibles avec des restrictions médicales.
- Les femmes recherchent davantage dans les métiers suivants : agents d'entretiens de locaux, aides à domicile, garde d'enfants à domicile, auxiliaires de vie sociale, secrétaire, agent d'accueil ou administratif. A l'inverse, le métier de jardinier est davantage recherché par les hommes (97% par des hommes).

Adéquation entre les métiers les plus recherchés par les recruteurs et ceux les plus recherchés par les DEBRH

Les 5 métiers les plus recherchés par les recruteurs (T2 2025)

1. Equipier polyvalent de la restauration rapide
2. Employé de rayon libre-service
3. Vendeur en épicerie
4. Comptable
5. Employé familial

Les 5 métiers les plus recherchés par les DEBRH (mars 2024)

1. Agent d'entretien / nettoyage
2. Jardinier
3. Secrétaire
4. Agent d'accueil
5. Aide à domicile

Sources : France Travail – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

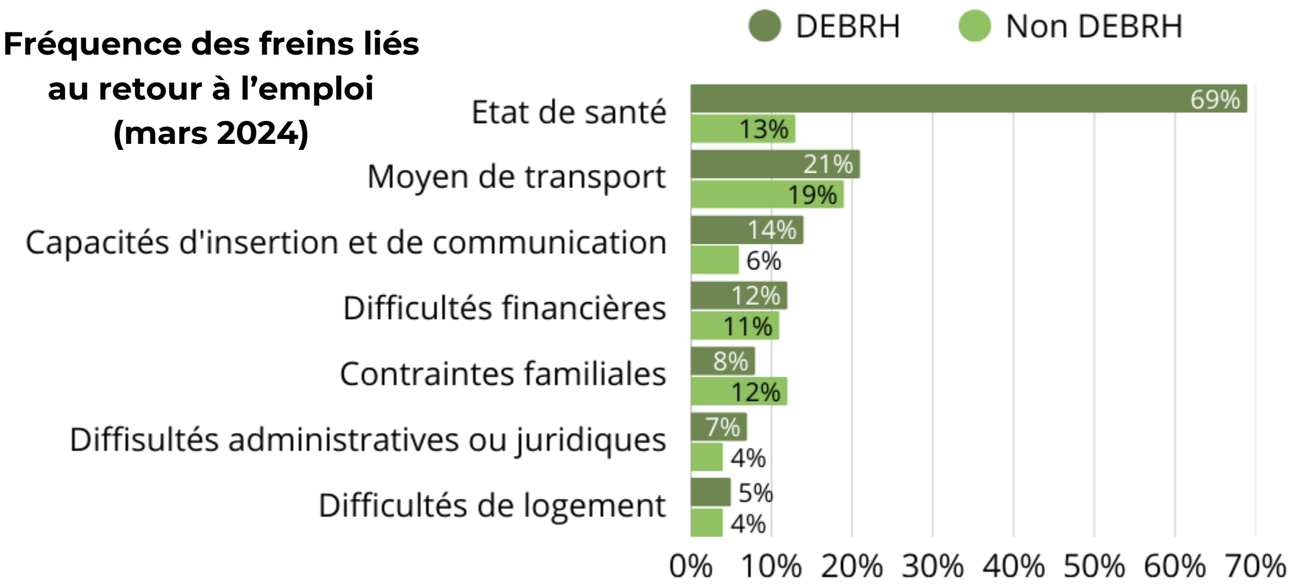
LES FREINS AU RETOUR À LEMPLOI

Précautions de lecture : l'analyse des données est réalisée sur les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégories ABC et pour lesquels, un diagnostic a été effectué. La situation des bénéficiaires d'une reconnaissance administrative de handicap (DEBRH) est comparée à celle des autres demandeurs d'emploi (dénommés par la suite Non DEBRH).

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

- Parmi les DEBRH pour lesquels un diagnostic a été réalisé en 2024, 8 sur 10 ont au moins un frein périphérique à l'emploi, soit une situation 2 fois plus observée que chez les autres demandeurs d'emploi (43%).
- Le principal frein rencontré par les DEBRH en 2024 : la contrainte liée à leur état de santé (69%, une part 5 fois plus élevée que chez les non DEBRH).
- Un peu moins d'un quart des DEBRH (21%) expriment un besoin d'appui pour accéder à un moyen de transport et 14% pour développer ses capacités d'insertion et de communication.
- L'appui pour un moyen de transport est général. Pour autant, les DEBRH sont moins mobiles que les non DEBRH. 53% d'entre eux indiquent ne pas pouvoir se déplacer à plus de 30 min (ou 14 km) de son domicile pour occuper un emploi (9 points de plus que pour les autres demandeurs d'emploi). À l'inverse, ils ne sont que 11% à déclarer pouvoir se déplacer à plus d'une heure (ou 39 km), soit 5 points de moins que pour les autres demandeurs d'emploi. En effet, la situation de handicap peut rendre plus difficile l'accès à l'emploi mais aussi entraver la recherche d'emploi, par exemple en limitant la mobilité géographique.

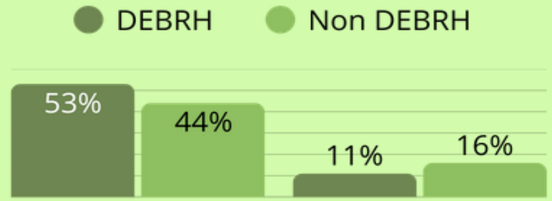
Fréquence des freins liés au retour à l'emploi (mars 2024)



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

Mobilité géographique





Sources : France Travail – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

LES ENTRÉES ET LES SORTIES

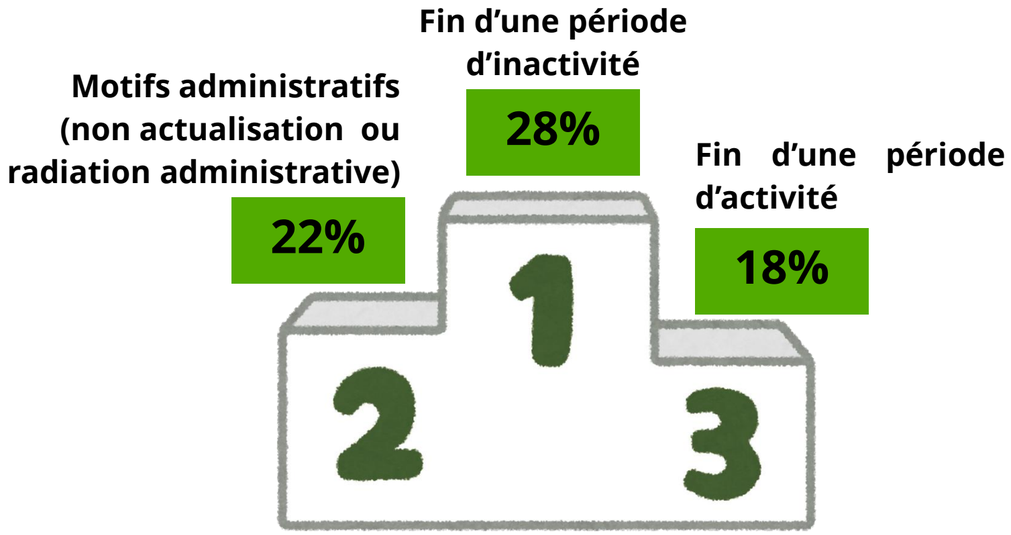
Précautions de lecture : l'analyse des données est réalisée sur les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégories ABC fin 2024. La situation des bénéficiaires d'une reconnaissance administrative de handicap (DEBRH) est comparée à celle des autres demandeurs d'emploi (dénommés par la suite Non DEBRH).

En proportion, les DEBRH sont plus nombreux à s'inscrire à France Travail après :

- une période d'inactivité : 28%, soit 4 points de plus que pour les autres demandeurs d'emploi. Parmi ces entrées, 2 sur 3 concernent une recherche d'emploi après une fin de formation (5 points de plus que pour les non DEBRH) ;
- ne pas s'être actualisé ou une radiation administrative : 22% (+2 points par rapport aux non DEBRH) ;
- un licenciement (autre qu'économique) : 11% des DEBRH sont concernés, soit 2 fois plus que les non DEBRH. Ils sont beaucoup plus nombreux à être licenciés pour inaptitude physique, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non professionnelle. Ce type de licenciement intervient à l'issue d'une procédure de constatation de l'inaptitude médicale au poste de travail et du constat d'impossibilité de reclassement au sein de l'entreprise.

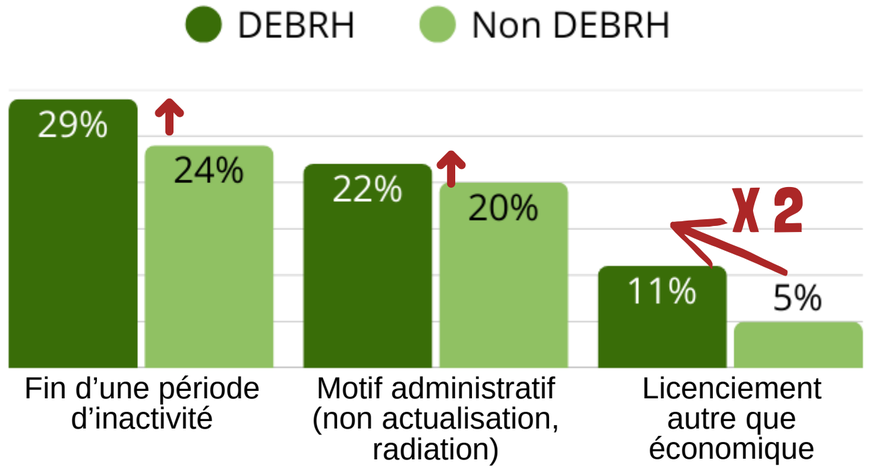
Les entrées : motifs d'inscriptions

Top 3 des motifs d'inscriptions



Sources : France Travail – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

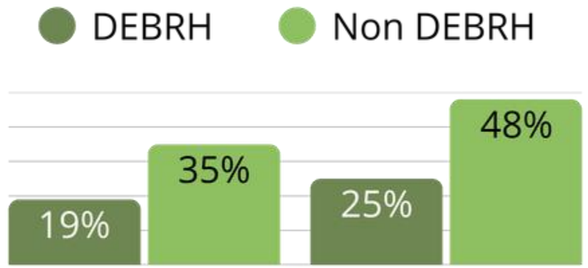
Motifs surreprésentés pour les DEBRH



Les reprises d'emploi

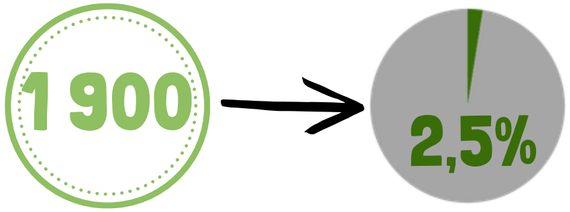
- Globalement, les DEBRH accèdent 2 fois moins à l'emploi que les autres demandeurs d'emploi (à 6 mois comme à 12 mois).
- Un DEBRH sur 4 accède à l'emploi au cours des 12 mois qui suivent son inscription à France Travail : 25% contre 48% pour les autres demandeurs d'emploi.
- Le taux d'accès à l'emploi est plus important pour les demandeurs d'emploi qui recherchent dans les métiers de la construction (31%), et de l'hôtellerie, restauration, tourisme et animation (29%). Les taux d'accès à l'emploi à 12 mois sont 2 fois moins élevés pour les métiers de support à l'entreprise et de services à la personne et à la collectivité, qui sont pourtant les 2 domaines professionnels les plus recherchés par les DEBRH.
- 1 900 reprises d'emploi concernent des Bénéficiaires d'une reconnaissance de handicap (cat. A ou B) au cours des 12 derniers mois (juillet 2023 à juin 2024). Elles représentent 2,5% de l'ensemble des reprises d'emploi au niveau régional. Ce ratio est 2 fois plus faible que leur poids dans la demande d'emploi de catégories A et B (5,3%).
- Les reprises d'emploi concerne des DEBRH qui recherchaient un emploi majoritairement comme agent d'entretien / propreté des locaux ou jardinier.

Taux d'accès à l'emploi



Précautions de lecture : l'analyse des données est réalisée sur une cohorte de demandeurs d'emploi s'étant inscrits à France travail en juin 2022, septembre 2022, décembre 2022 et mars 2023.

Reprises d'emploi

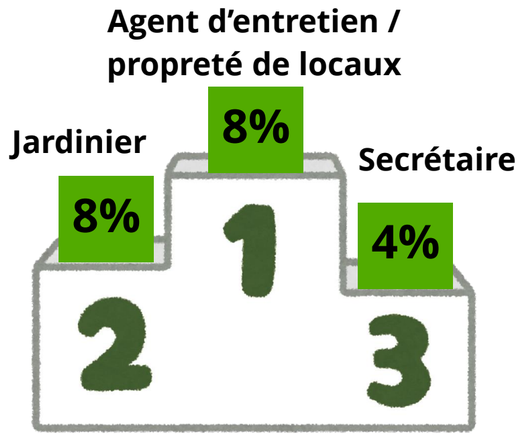


DEBRH inscrits en catégorie A ou B ont repris un emploi de un mois ou plus entre juillet 2023 et juin 2024

de l'ensemble des reprises d'emploi régionales

Les métiers les plus recherchés

(Part des DEBRH ayant repris un emploi selon le métier recherché)

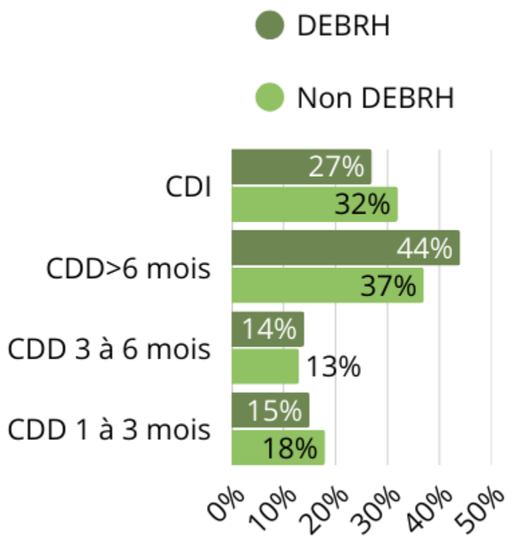


Sources : France Travail – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

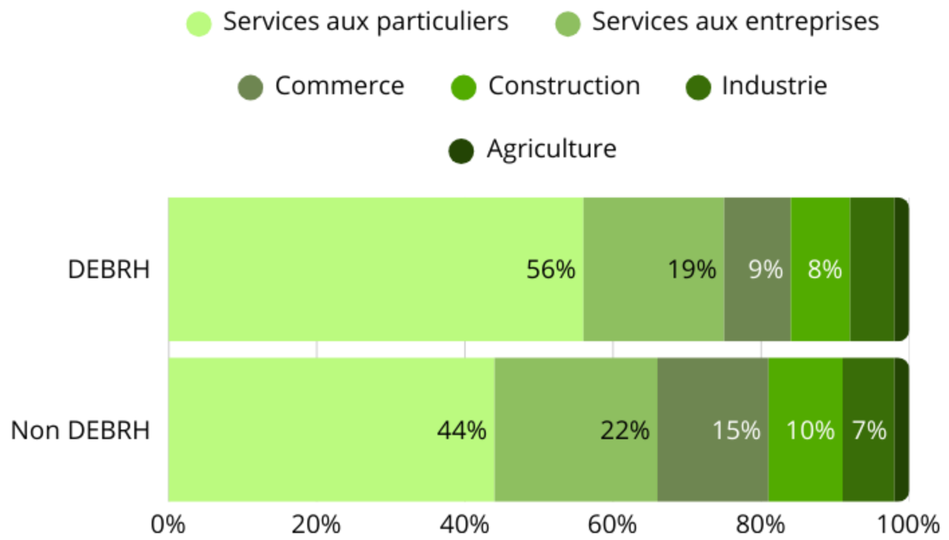
Précautions de lecture : l'analyse des données suivante est réalisée sur les demandeurs d'emploi ayant repris un emploi d'au moins un mois, et pour lesquels une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) est connue, ce qui représente 66% des demandeurs d'emploi. La situation des bénéficiaires d'une reconnaissance administrative de handicap (DEBRH) est comparée à celle des autres demandeurs d'emploi (dénommés par la suite Non DEBRH). Les données concernent la période juillet 2023 à juin 2024.

- Parmi les DEBRH avec une DPAE connue, 7 sur 10 reprennent un emploi durable (CDI ou CDD supérieur à 6 mois) ; c'est 3 points de plus que pour les autres demandeurs d'emploi, en raison de la surreprésentation des CDD de 6 mois ou +.
- Les ¾ ont été recrutés par le secteur des services aux particulier ou aux entreprise, soit 9 points de plus que pour les autres demandeurs d'emploi. Ceci est à rapprocher de la surreprésentation, dans les métiers recherchés par les DEBRH, des métiers des services à la personne et à la collectivité, du support à l'entreprise et des espaces verts. A l'inverse, les reprises d'emploi des DEBRH sont moins fréquentes dans le commerce, la construction et dans l'industrie. Le commerce et la construction sont des domaines professionnels peu recherchés par les DEBRH.
- Le secteur de l'action sociale sans hébergement est le 1er secteur recruteur des DEBRH (16% des DPAE de plus d'un mois), devant l'administration publique. Ces 2 secteurs regroupent près de 30% des DPAE, soit 10 points de plus que pour les autres demandeurs d'emploi. Le poids de l'administration est près de 2 fois plus élevé pour les DEBRH, car elle dispose de dispositifs de recrutements contractuels spécifiques pour les personnes ayant une reconnaissance de handicap.

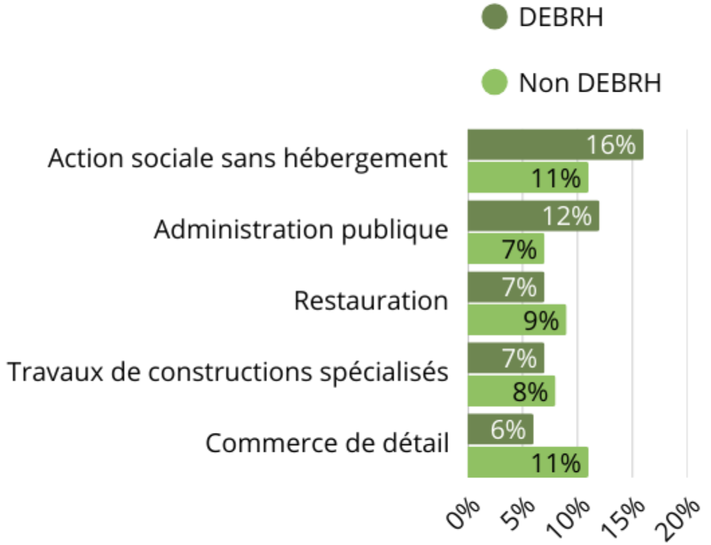
Répartition des DPAE selon le type de contrat



Répartition des DPAE selon le type d'activité de l'établissement recruteur



Répartition des DPAE selon les 5 premiers secteurs d'activités recruteurs



Sources : France Travail – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

PREPARATION, ACCOMPAGNEMENT ET ACCÈS À L'EMPLOI

- **Formation initiale en milieu ordinaire**
- **Formation initiale en établissement spécialisé**
- **Alternance en 2024**
- **Accompagnement par les acteurs du réseau pour l'emploi en 2024**
- **Autres dispositifs mobilisables en 2024**



FORMATION INITIALE EN MILIEU ORDINAIRE : LES ÉLÈVES SCOLARISÉS (1ER ET 2ND DEGRÉ)

- Sur la rentrée 2024-2025, près de 8 800 élèves en situation de handicap ou présentant un trouble de la santé invalidant sont inscrits dans les établissements scolaires (publics et privés) de La Réunion, ce qui représente environ 4% de l'ensemble des élèves (scolarisation individuelle ou collective).
- Le nombre d'élèves en situation de handicap a nettement augmenté au fil des années : il a été multiplié par 2 en 10 ans, et l'augmentation se poursuit sur les années plus récentes, alors que l'effectif total des élèves a diminué (-3% en 10 ans).
- En 10 ans, la part des élèves en situation de handicap est passée de 2% à 4%.
- La croissance est plus importante pour la scolarisation individuelle (+141% en 10 ans versus +61% pour la scolarisation collective sur la même période). Cette croissance s'est accélérée entre 2019 et 2020.

Année scolaire 2024-2025

8 768

élèves en situation de handicap scolarisés dans le 1er et 2nd degré

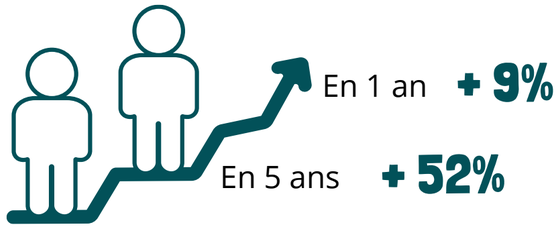
3,8%

de l'ensemble des élèves scolarisés dans le1er et le 2nd degré

1er degré	2nd degré
4 233	4 535

Evolutions

Evolution effectif total

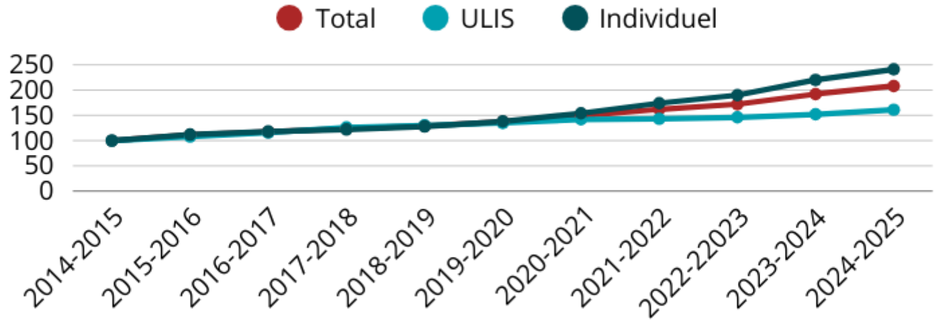


En 1 an **+ 9%**

En 5 ans **+ 52%**

X 2 en 10 ans

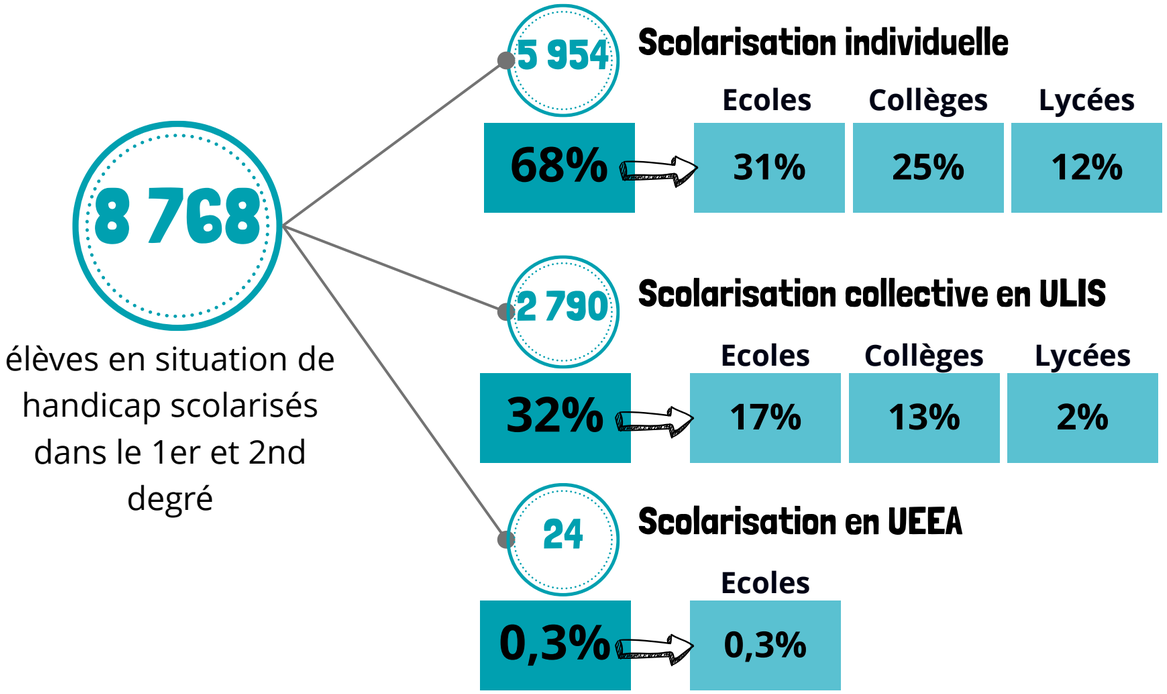
Évolution du nombre d'enfants en situation de handicap (en base 100 sur 2014–2015)



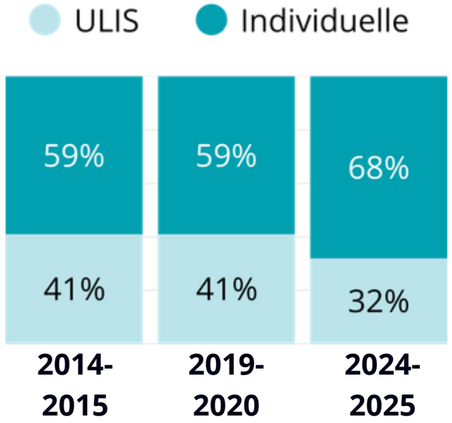
Sources : Rectorat de La Réunion (Service École inclusive) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

- La part des élèves en situation de handicap bénéficiant d'une scolarisation individuelle est de 68% sur l'année scolaire 2024-2025, soit + 10 points par rapport à 2014-2015. Ainsi, près d'un tiers des élèves sont scolarisés avec l'appui d'une ULIS (Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire) ; ce dispositif d'appui à la scolarisation est plus déployé dans les écoles élémentaires (41% des élèves SH scolarisés) et au collège (42% des élèves SH scolarisés).
- Parallèlement, la part des élèves scolarisés dans les établissements du second degré progresse dans le temps : de 41% en 2014-2015 à 52% 10 ans plus tard. Dans le 2nd degré, on comptabilise 120 ULIS en collèges ou lycées, dont plus d'une en moyenne par collège.
- A la rentrée 2024-2025, 24 enfants sont scolarisés dans les 4 Unités d'enseignement élémentaire autisme (UEEA) mises en place à la rentrée 2024 (une seule auparavant). Les effectifs sont limités à 10 par unité et le dispositif monte en puissance progressivement.
- La scolarisation individuelle représente 65% des élèves dans le 1er degré et au collège, et 85% au lycée. La scolarisation collective est donc moins fréquente à partir du lycée, et en particulier dans les lycées d'enseignement général (3% contre 19% dans les lycées professionnels).

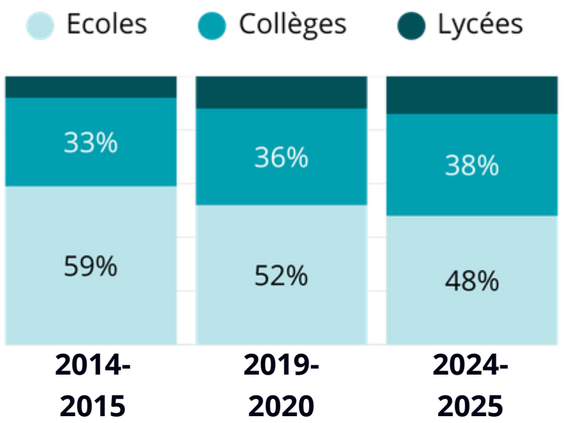
Caractéristiques du parcours scolaire (année scolaire 2024-2025)



Evolution selon le type de scolarisation



Evolution selon le niveau scolaire

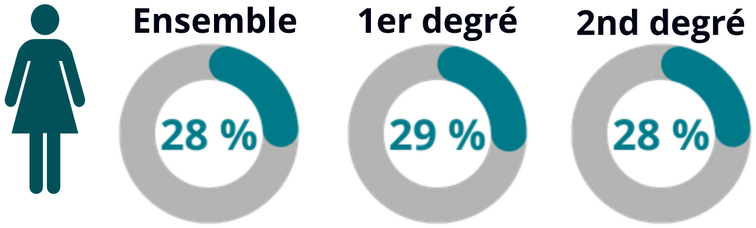


Sources : Rectorat de La Réunion (Service École inclusive) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

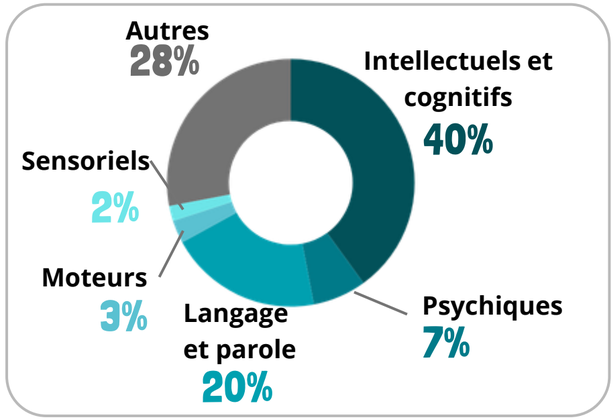
Caractéristiques des élèves (année scolaire 2024-2025)

- Parmi les élèves en situation de handicap, 28% sont des filles. Les filles sont donc largement sous-représentées.
- La majorité des élèves en situation de handicap (40%) ont des troubles intellectuels ou cognitifs. La part des élèves présentant ce type de trouble diminue au fil des années (59% en 2014-2015, soit 19 points de moins en 2024-2025), en faveur des élèves présentant des troubles du langage ou de la parole ou présentant d'autres troubles (troubles associés, ...). La moindre représentation des troubles intellectuels et cognitifs est liée aux progrès du diagnostic d'une part et d'autre part, depuis 2005, l'entrée dans le handicap repose sur le retentissement dans la vie scolaire d'un trouble (et non sur un diagnostic posé).

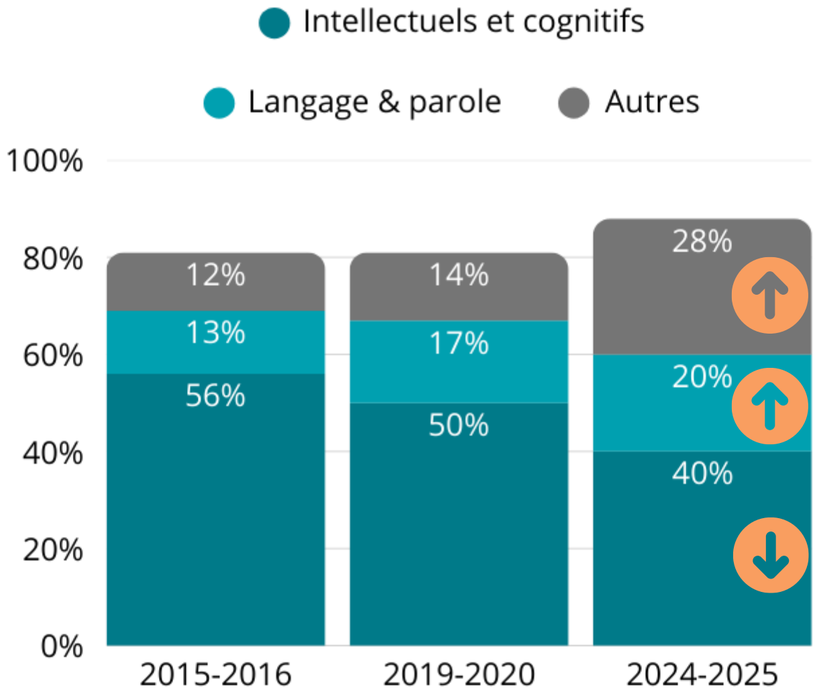
Part des filles



Fréquence des troubles



Evolution de la fréquence des troubles intellectuels et cognitifs, des troubles du langage et de la parole, et des autres troubles

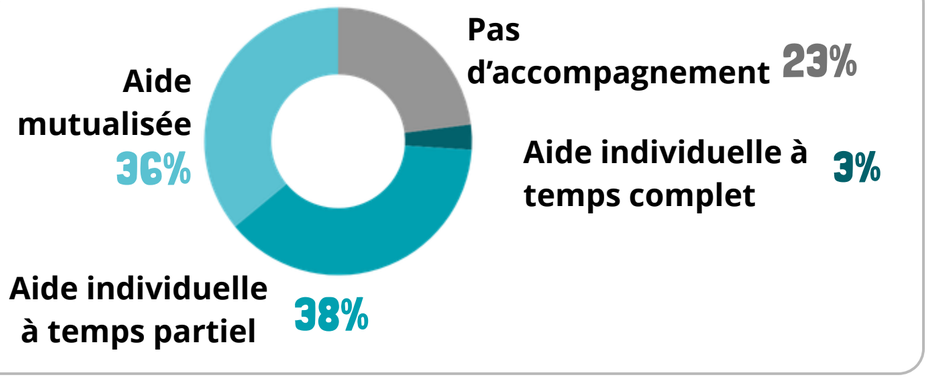


Sources : Rectorat de La Réunion (Service École inclusive) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Les aides (humaines et matérielles) sur l'année scolaire 2024-2025

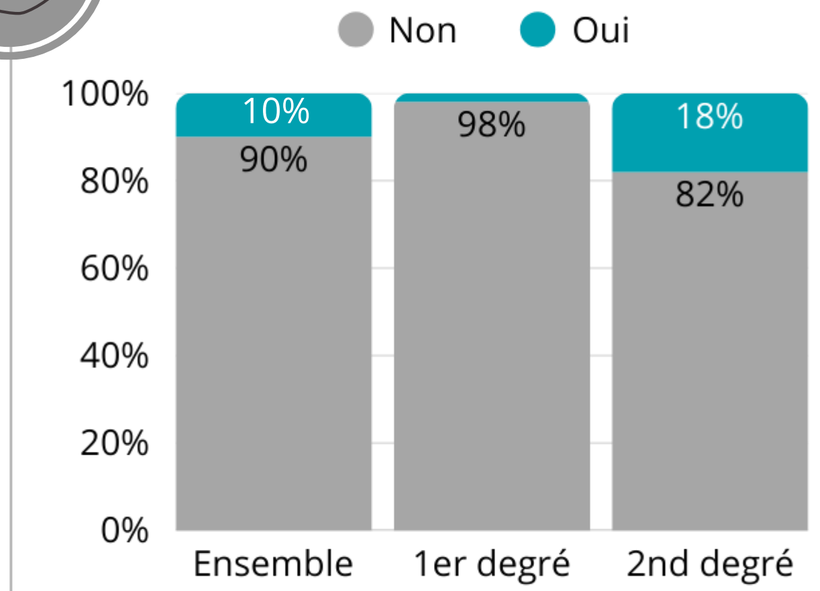
- Près de 80% des élèves en situation de handicap, sur l'année scolaire 2024-2025, ont un droit ouvert par la MDPH à une aide humaine sur le temps scolaire (Accompagnant d'élèves en situation de handicap - AESH) sur la rentrée 2024-2025. La demande n'est pas entièrement satisfaite mais le taux annuel de couverture des droits est de 94% (410 élèves en attente d'accompagnement). Dans le second degré, c'est l'aide mutualisée qui est la plus représentée.
- L'aide matérielle est moins fréquente. Sur la même période, près de 900 élèves ont un droit ouvert à un matériel pédagogique adapté (MPA) par la CDAPH, ce qui représente 10% des élèves en situation de handicap. Cette part passe de 2% dans le premier degré à 18% dans le second degré. Tous les droits à la MPA sont couverts, aucun élève n'est en attente de son matériel sur la rentrée 2024-2025.

Aide humaine



1er degré		2nd degré
16%	Pas d'accompagnement	29%
5%	Aide individuelle à temps complet	2%
52%	Aide individuelle à temps partiel	24%
27%	Aide mutualisée	**45%**

Matériel pédagogique adapté (MPA)



Sources : Rectorat de La Réunion (Service École inclusive) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

FORMATION INITIALE EN MILIEU ORDINAIRE : LES ÉTUDIANTS DE L'UNIVERSITÉ

- Sur la rentrée universitaire 2023-2024, près de 400 étudiants en situation de handicap sont inscrits à l'Université de La Réunion, ce qui représente 2,5% de l'ensemble des étudiants.
- Le nombre d'étudiants en situation de handicap a nettement augmenté : il a été multiplié par 4 en 10 ans, et l'augmentation se poursuit sur les années plus récentes mais de manière ralentie, alors que l'effectif total d'étudiants tend à baisser depuis la rentrée universitaire 2022/2023.
- La part des étudiants en situation de handicap dans le total des étudiants a progressé lentement, elle est passée de 1,5% en 2019-2020 à 2,5% en 2023-2024.
- Les étudiants en situation de handicap sur l'année 2023/2024 sont majoritairement des hommes, avec des troubles cognitifs (devant les troubles psychiques).
- Le principal aménagement identifié pour ce public est le tiers temps pour les examens : près de 4 étudiants en situation de handicap sur 10 en bénéficient.
- Les étudiants en situation de handicap sont surreprésentés dans les formations "Lettres et sciences humaines", et à l'inverse sous-représentés en Droit et économie, et dans la filière santé.
- Les taux de réussite des étudiants en situation de handicap sont les plus élevés sur les filières technologiques ou la formation professionnelle : IUT, formation tout au long de la vie, ou encore pour les formations accompagnées comme celles relevant de la Direction de l'Orientation et des Formations pour l'Insertion Professionnelle, même si ces 3 filières concernent moins d'étudiants.

Année universitaire 2023-2024

396

étudiants sont en situation de handicap

2,5%

de la population universitaire

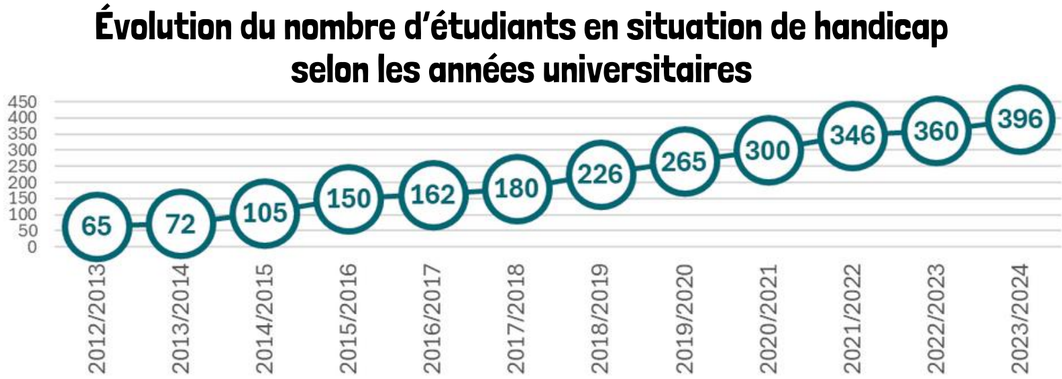
Evolution



En 1 an **+ 10%**

En 5 ans **+ 50%**

X 4 en 10 ans

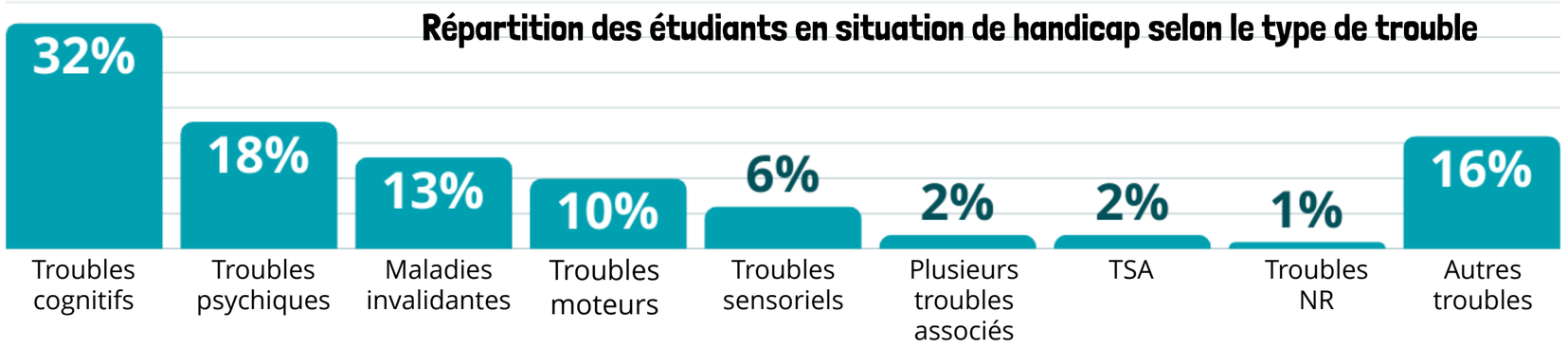


Sources : Université de La Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Caractéristiques des étudiants sur l'année universitaire 2023-2024

41%
de femmes

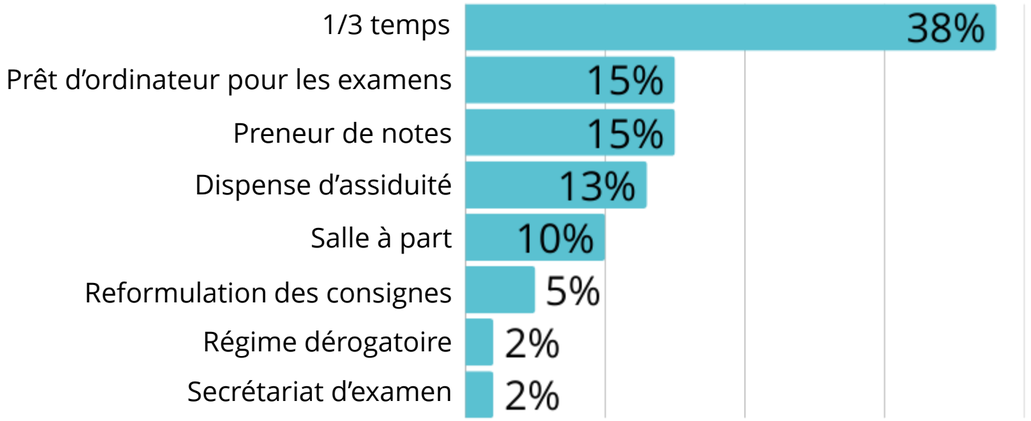
Répartition des étudiants en situation de handicap selon le type de trouble



Caractéristiques du parcours universitaire (2023-2024)

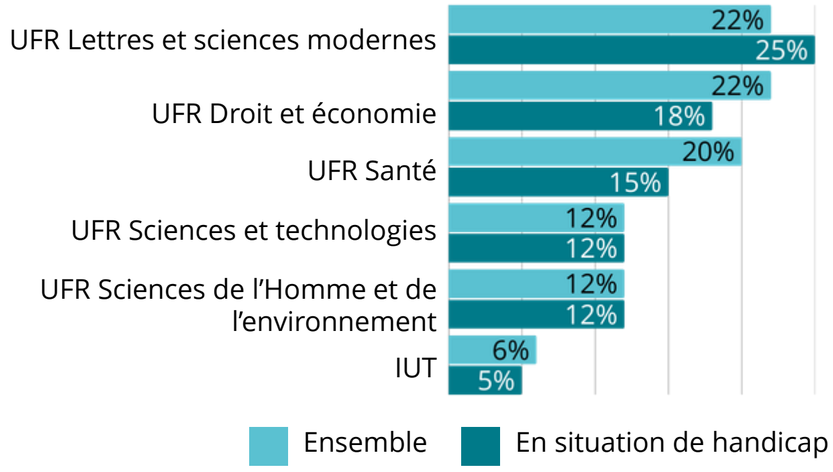
57%
des étudiants en situation de handicap sont inscrits au campus Nord

Aménagement principal*



** Il s'agit de l'aménagement principal accordé puisqu'un étudiant peut bénéficier de plusieurs aménagements simultanément.*

Les principales formations suivies par les étudiants



Sources : Université de La Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

FORMATION INITIALE EN ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS

- La Réunion compte plus de 1 400 places autorisées dans les établissements médico-éducatifs, réparties sur une vingtaine d'établissements.
- A La Réunion, 73% des places installées le sont dans les instituts médico-éducatifs (IME).
- 21 établissements médico-éducatifs disposent d'une unité d'enseignement sur le territoire, rassemblant d'un millier d'élèves sur la rentrée scolaire 2024-2025 (dont 13% bénéficient simultanément d'une scolarisation en milieu ordinaire).
- Les Services d'Education Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD) offrent plus d'un millier de places, réparties sur 14 établissements. Le taux d'équipement en places pour les SESSAD est de 3,3 places pour 1 000 habitants de moins de 20 ans.

Établissements dans le milieu médico-éducatif spécialisé

22 établissements médicosociaux

1 424 places autorisées

Nombre étab.		Part des places
15	IME	73%
4	IEM	7%
2	ITEP	11%
1	Institut des jeunes déficients sensoriels	9%

Établissements avec une unité d'enseignement

21 établissements médicosociaux ont une unité d'enseignement (UE) : 15 IME, 4 IEM et 2 ITEP

977 élèves scolarisés au titre de l'UE d'un établissement médicosocial pour 2024-2025 (dont 13% bénéficient simultanément d'une scolarisation en milieu ordinaire)

Sur l'année 2024-2025, 193 élèves scolarisés au titre de l'unité d'enseignement d'un établissement de santé

Services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD)

14 services

1 015 places installées (Taux d'équipement de 3,3 places pour 1 000 enfants de moins de 20 ans)

Sources : Rectorat de La Réunion (Service École inclusive) , ARS La Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

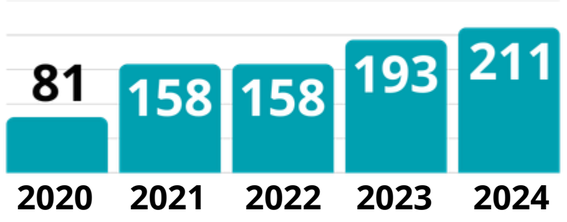
ALTERNANCE : CONTRATS D'APPRENTISSAGE EN 2024

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

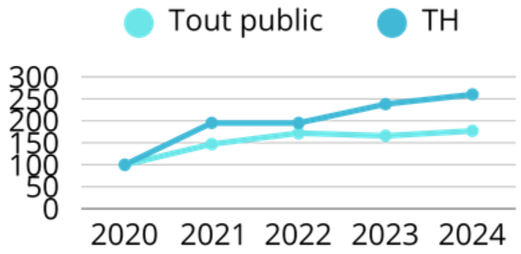
- A La Réunion, en 2024, on compte 15 356 contrats d'apprentissage enregistrés (tout public), dont plus de 200 entrées pour des personnes en situation de handicap.
- La part du public TH dans les contrats s'établit à 1,4% en 2024, une part relativement stable sur les 5 ans (2020-2024).
- La mise en place de la réforme de l'apprentissage a généré une croissance importante des effectifs (tout public et TH) à partir de 2021. La progression a été de 77% pour l'ensemble du public sur la période 2020-2024. La massification de l'apprentissage est encore plus visible pour le public TH : le nombre de contrats pour ce public a plus que doublé entre 2020 et 2024 (+160%).
- Les apprentis TH sont plus souvent : des personnes plus âgées, moins diplômées, et habitant plus le bassin Est que l'ensemble des apprentis.
- De manière globale, la moyenne d'âge des apprentis a augmenté, il en est de même de la part des femmes qui progresse. Entre 2019 et 2024, un rééquilibrage territorial a été observé pour le public TH, les apprentis habitant les bassins Est et surtout Ouest sont plus représentés en 2024.

Par ailleurs, les apprentis TH sont surreprésentés dans les plus grandes entreprises (taille >= 50 salariés) et dans les entreprises relevant du secteur tertiaire non marchand même si le secteur tertiaire marchand reste majoritaire.

Nombre de contrats d'apprentissage : entrées TH



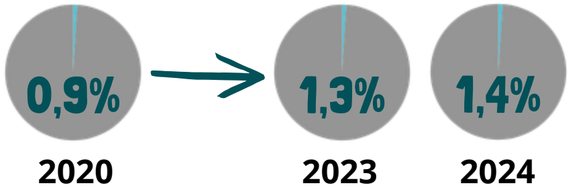
Évolution du nombre de contrats d'apprentissage (base 100 en 2020)



Taux d'évolution

Tout public		TH	
+77%	depuis 2020	160%	depuis 2020
+7%	depuis 2023	+9%	depuis 2023

Part des TH



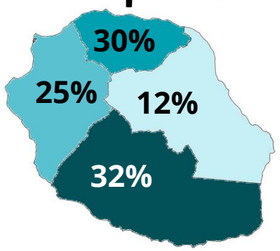


Sources : DEETS Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Caractéristiques des apprentis (2024)

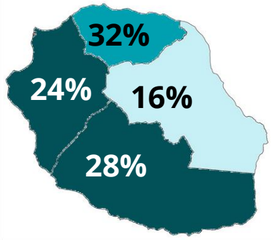
Ensemble des apprentis		Apprentis en situation de handicap
47%	Femmes	50%
21 ans	Age moyen à l'entrée	26 ans
12%	25 ans ou +	41%
74%	BAC ou +	70%

Tout public



Répartition du public selon les bassins

TH



Entre 2020 et 2024, des évolutions sont notables sur le profil des apprentis : plus de femmes, de personnes plus âgées et plus qualifiées (quel que soit le public).
Pour le public TH, un rééquilibrage entre les bassins est visible : en 2019, environ un quart des apprentis habitaient l'Ouest ou l'Est de l'île ; en 2024, cette part atteint 40% des apprentis TH.

Sources : DEETS Réunion, Agefiph – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

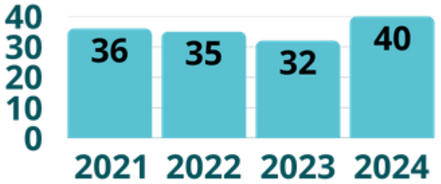
Caractéristiques des entreprises (2024)

Ensemble des apprentis		Apprentis en situation de handicap
15%	50 salariés ou +	28%
72%	Secteur tertiaire marchand	59%

Le secteur tertiaire non marchand est surreprésenté pour le public TH (28% versus 11% pour l'ensemble des apprentis). C'est le 2ème secteur qui emploie des apprentis TH en 2024 alors que pour l'ensemble des apprentis, l'industrie est le 2ème secteur employeur.
A noter que la part des établissements de 50 salariés ou + ou celle des entreprises du secteur tertiaire non marchand ont progressé entre 2020 et 2024.

Zoom sur les contrats en alternance aidés financièrement par l'Agefiph

Évolution des entrées



17% de l'ensemble des contrats en 2023

+25 % entre 2023 et 2024

Principales caractéristiques en 2024

41% de femmes

29 ans âge moyen

5% ont moins de 18 ans

61% au sein d'entreprises de moins de 10 salariés

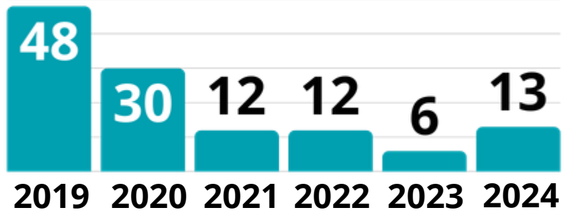
25% au sein d'entreprises de 20 salariés ou +

ALTERNANCE : CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION EN 2024

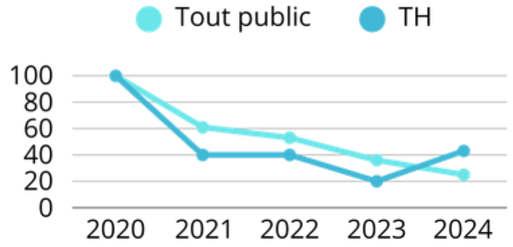
Précautions de lecture : les données sont déclaratives et certainement sous-estimées. L'analyse est réalisée sur les contrats pour lesquels l'information concernant la situation relative au handicap est renseignée.

- A La Réunion, 424 contrats de professionnalisation ont commencé en 2024 sur l'île, dont seulement 13 pour des personnes en situation de handicap.
- La part du public TH dans les contrats s'établit à 3,2% en 2024 en région, une part en hausse (vigilance au regard de la faiblesse des effectifs annuels).
- Le nombre de contrats de professionnalisation enregistre une baisse significative depuis 2020. Cette chute marquée des signatures de contrats de professionnalisation est concomitante au succès rencontré par l'apprentissage. La promotion gouvernementale du dispositif Apprentissage, son financement rendu plus avantageux, et la loi assouplissant les règles pour créer un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) expliquent le transfert des contrats de professionnalisations vers ceux de l'apprentissage. Comme on l'observe sur l'ensemble des bénéficiaires, les contrats pro sont beaucoup moins attractifs pour les jeunes de moins de 29 ans. L'âge moyen de l'ensemble du public en contrat pro est passé de 25 ans en 2020 à 32 ans en 2024.

Nombre de contrats de professionnalisation : entrées TH



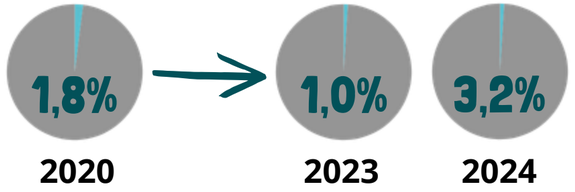
Évolution du nombre de contrats de professionnalisation (base 100 en 2020)



Taux d'évolution

Tout public		TH	
-75%	depuis 2020	-57%	depuis 2020
-30%	depuis 2023	+117%	depuis 2023

Part des TH



Sources : DEETS Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion



LES PRESTATIONS DE FRANCE TRAVAIL POUR LE PUBLIC BRH

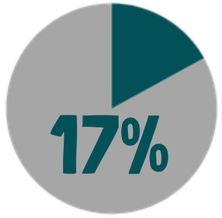
Précautions de lecture : l'analyse des données concerne les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail sur la période de septembre 2023 à août 2024.

- Entre septembre 2023 et août 2024, 2 100 demandeurs d'emploi ayant une reconnaissance de handicap ont suivi au moins une prestation au cours des 12 derniers mois : 17% des DEBRH suivent au moins une prestation par an, soit autant que les autres demandeurs d'emploi. Cette part chez les DEBRH a peu évolué depuis 2019 (19%).
- Les DEBRH représentent 5,1% des demandeurs d'emploi qui ont suivi au moins une prestation, soit leur poids dans la demande d'emploi. La part des DEBRH a progressé depuis 2019 (3,9%).
- Les prestations de type "choisir un métier" ou "préparer sa candidature" sont surreprésentées parmi le public DEBRH, comparativement aux autres demandeurs d'emploi. Au total, la part de ces 2 types prestations, représente plus de la moitié des prestations pour les DEBRH ; elle est inférieure de 6 points pour les autres demandeurs d'emploi.

Nombre et part des DEBRH suivant au moins une prestation

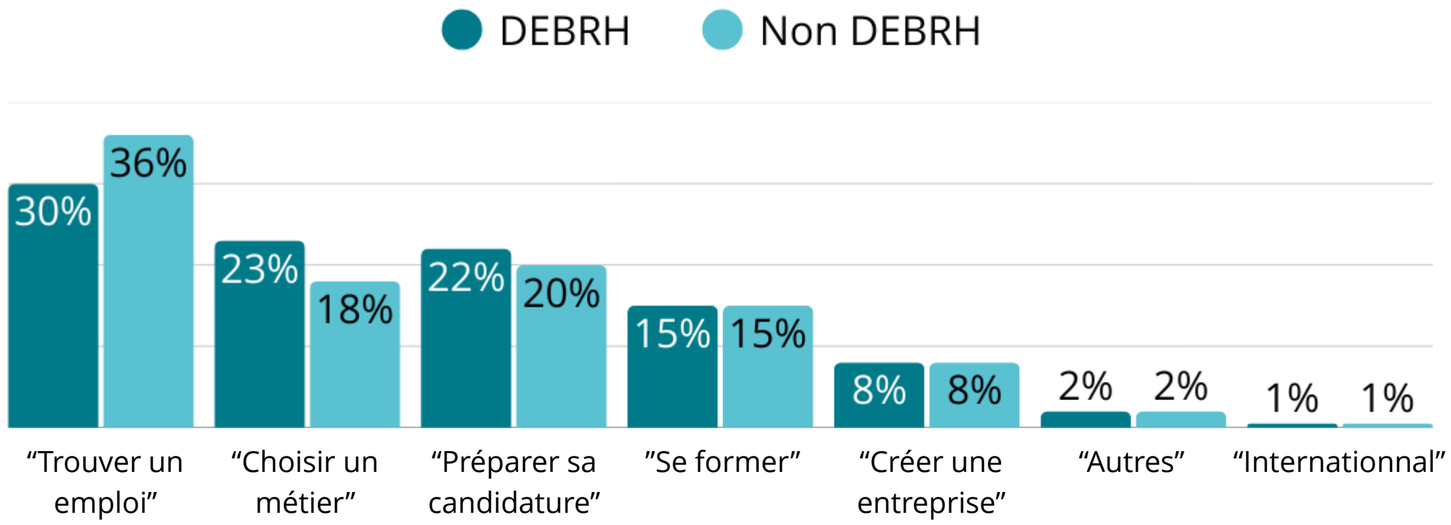
2 100

DEBRH ont bénéficié d'au moins une prestation au cours des 12 derniers mois (de septembre 2023 à août 2024)



de l'ensemble des DEBRH sur la période considérée

Répartition des DEBRH ou des non DEBRH selon le type de prestation



Sources : France Travail – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

LES ENTRÉES EN FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

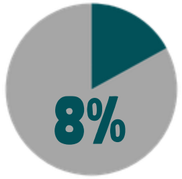
Précautions de lecture : l'analyse des données concerne les entrées en formation de septembre 2023 à août 2024 des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail.

- Entre septembre 2023 et août 2024, 900 demandeurs d'emploi ayant une reconnaissance de handicap ont suivi au moins une formation au cours des 12 derniers mois. Parmi l'ensemble des DEBRH, 8% suivent au moins une formation contre 7% pour les autres demandeurs d'emploi. La part des DEBRH suivant au moins une formation n'a pas évolué depuis 2019 (8%).
- Les DEBRH représentent 5,6% des demandeurs d'emploi entrés en formation, soit un peu plus que leur poids dans la demande d'emploi.
- 17% des actions de formation ont été financées par le biais de dispositifs spécifiques aux travailleurs handicapés (Agefiph). Les 3 autres principaux financeurs sont France Travail (40%), le Conseil Régional (25%), et le bénéficiaire lui-même via le compte personnel de formation (CPF ; 15%).
- Les 10 principaux champs de formation regroupent 78% des entrées en formation. Le champ « Développement professionnel et personnel » regroupe 38% des entrées en formation (orientation professionnelle, remise à niveau, préparation à l'entrée en formation, accompagnement vers l'emploi…). Cette part est près de 2 fois moins élevée chez les autres demandeurs d'emploi. A l'inverse, les formations dans le champs "Transport" est sous représenté chez les DEBRH.
- Les demandeurs d'emploi bénéficiant d'une reconnaissance de handicap suivent plus fréquemment des formations avec des objectifs généraux. Ils représentent ainsi 6% des entrées en formation de remise à niveau, 21% de celles d'aide au projet et 9% de celles de pré-qualification. Au total, cette part est 2 fois plus faible pour les non DEBRH.

Nombre et part des DEBRH entrés en formation

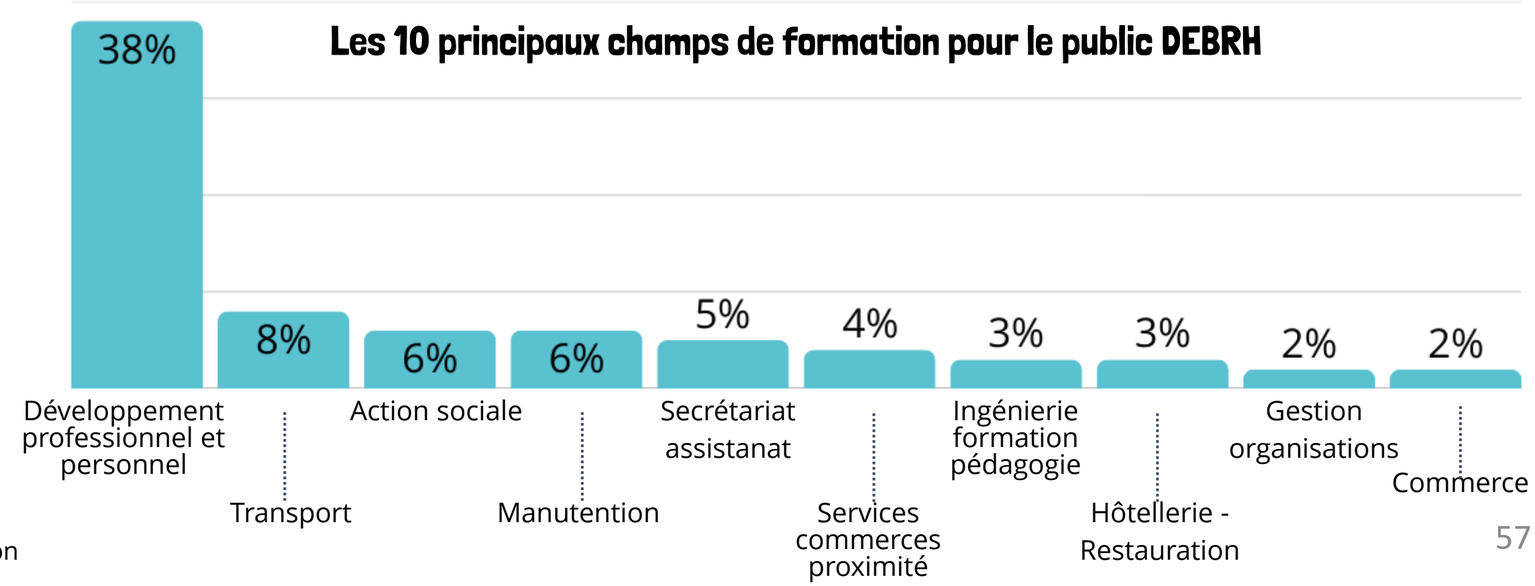


DEBRH ont suivi au moins une formation au cours des 12 derniers mois (de septembre 2023 à août 2024)



de l'ensemble des DEBRH sur la période considérée

Les 10 principaux champs de formation pour le public DEBRH



Sources : France Travail – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Caractéristiques des entrées en formation

Précautions de lecture : l'analyse des données concerne les entrées en formation à fin 2024 des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail.

Ensemble des DE		DEBRH
50%	Femmes	49%
34 ans	Age moyen à l'entrée	42 ans
68%	Éligibilité PIC	58%
4%	DE Longue Durée (DELD)	11%

Sources : France Travail – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

- Une entrée en formation sur 2 concerne des femmes, sans distinction avec le public bénéficiaire d'une reconnaissance de handicap.
- Comme pour l'ensemble des DEBRH, l'âge moyen des DEBRH ayant suivi une formation est plus élevé (8 ans de plus pour les DEBRH).
- Pour le public DEBRH, près de 70% des entrées en formation sont éligibles au Plan d'investissement des compétences (PIC), soit 10 points de plus que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.
- La part des Demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) est 3 fois plus élevée chez les DEBRH entrés en formation, par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi entrés en formation.

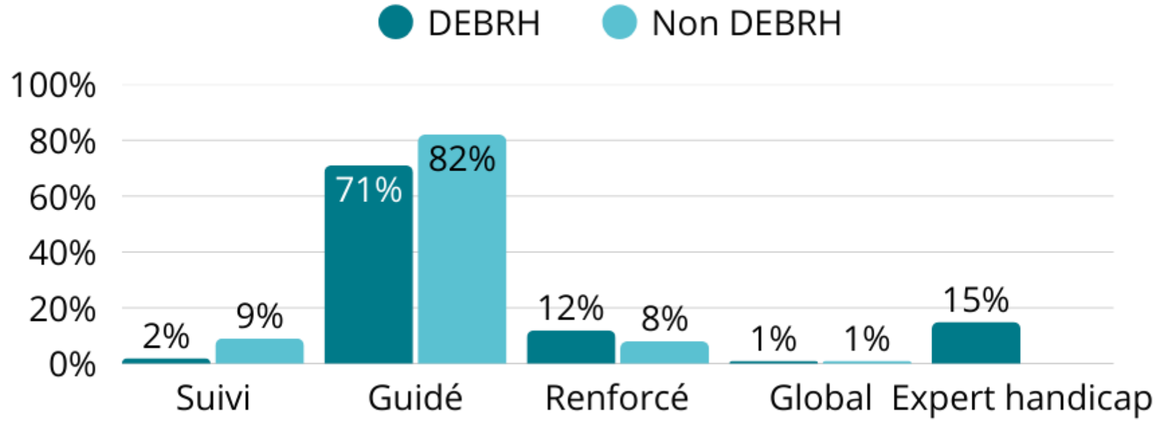
L'ACCOMPAGNEMENT DANS LES LIEUX UNIQUES D'ACCOMPAGNEMENT

Précautions de lecture : l'analyse des données est réalisée sur les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégories ABC. La situation des bénéficiaires d'une reconnaissance administrative de handicap (DEBRH) est comparée à celle des autres demandeurs d'emploi (dénommés par la suite Non DEBRH).

Dans un objectif d'amélioration du retour à l'emploi, et de l'insertion durable des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une reconnaissance du handicap sur le marché du travail, un rapprochement entre les structures Cap emploi et France Travail a été acté en septembre 2020. Afin de compenser leurs difficultés, France Travail et Cap emploi proposent ainsi aux demandeurs bénéficiant d'une reconnaissance de handicap, un accompagnement adapté et intensif. Depuis le rapprochement, dans chaque agence France Travail a été créée une «team handicap» composée de conseillers France Travail à dominante handicap et de conseillers Cap emploi qui travaillent ensemble au sein de l'agence devenue Lieu Unique d'Accompagnement.

- En mars 2024, plus d'un quart des demandeurs d'emploi ayant une reconnaissance administrative de handicap (27%) bénéficient d'un accompagnement renforcé : 15% d'un accompagnement « Expert handicap » dispensé par Cap Emploi et 12% d'un accompagnement "renforcé" dispensé par France Travail.
- L'accompagnement "Suivi", qui s'adresse aux demandeurs les plus autonomes et proches du marché du travail, est sous représenté pour les DEBRH.

Répartition des demandeurs d'emploi selon leur modalité d'accompagnement (mars 2024)



Sources : France Travail – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Les modalités d'accompagnement

Pour accompagner les demandeurs d'emploi avec de forts besoins , ceux-ci sont pris en charge par des conseillers Cap emploi via la modalité spécialisée « Expert Handicap ». Par ailleurs, pour les demandeurs d'emploi sous la modalité « Guidé » ou « Renforcé », en possession d'une reconnaissance administrative de handicap, leur accompagnement est désormais pris en charge par des conseillers France Travail avec un portefeuille à dominante de travailleurs handicapés. Enfin, la modalité « Global » qui propose un accompagnement très intensif, est également possible pour ces demandeurs d'emploi.

Avant le rapprochement de France Travail et Cap emploi, les modalités d'accompagnement étaient différentes : soit une prise en charge par France Travail sous les modalités "Suivi", "Guidé", "renforcé" ou "global", soit une mise en place d'un suivi délégué par Cap Emploi.
En septembre 2019 : 73% des DEBRH avaient un accompagnement de type "Guidé", 14% avec un accompagnement "global ou renforcé" et 14% avec un accompagnement de type "Suivi".

L'ACCOMPAGNEMENT PAR LES MISSIONS LOCALES (ML)

Précautions de lecture : les données sont déclaratives et possiblement sous-estimées. L'analyse est réalisée sur les situations pour lesquelles le jeune a déclaré son handicap, que le handicap soit reconnu ou en cours de reconnaissance.

- Parmi les 29 624 jeunes accompagnés par les Missions Locales (ML) en 2024, 1 081 sont identifiés en situation de handicap. La part des jeunes en situation de handicap représente près de 4% des jeunes accompagnés sur l'île en 2024. Ce taux est maximal sur le bassin Ouest, et à l'inverse minimal sur l'Est. La répartition est inégale sur le territoire car l'offre de services est elle aussi inégale. Et les ressources en termes d'acteurs de proximité sont également hétérogènes selon les bassins de l'île.
- Le nombre de jeunes en situation de handicap est relativement stable entre 2023 et 2024 (+1%) alors que le nombre total de jeunes accompagnés régressent de 6% sur la période.
- En 2024, près de 300 jeunes en situation de handicap sont reçus en premier accueil, soit environ un quart des jeunes en situation de handicap accompagnés (32% pour l'ensemble des jeunes). Les effectifs de primo-accueillis sont stables entre 2023 et 2024 (tous publics et jeunes en situation de handicap).
- La part des jeunes en situation de handicap représente 3% de l'ensemble des jeunes en premier accueil, comme en 2023.

Nombre et part de jeunes en situation de handicap accompagnés par les ML

1 081

jeunes en situation de handicap accompagnés

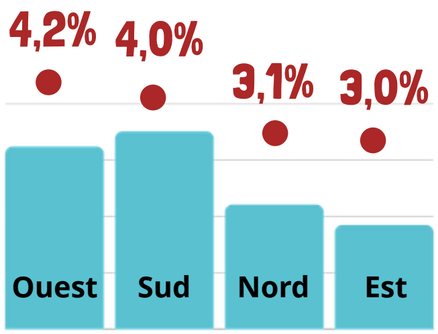
→ **+1%** depuis 2023

3,6%

de l'ensemble des jeunes accompagnés

→ **3,4%** en 2023

Nombre et part de jeunes en situation de handicap accompagnés par les ML, par bassin



Nombre et part de jeunes en situation de handicap reçus en premier accueil par les ML

281

jeunes en situation de handicap reçus en premier accueil

→ **–0,4%** depuis 2023

2,9%

de l'ensemble des jeunes reçus en premier accueil

→ **2,9%** en 2023

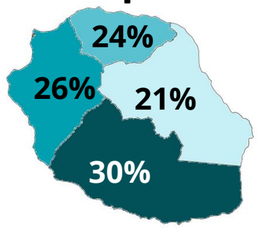
Sources : ARML – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

- Les jeunes en situation de handicap, accompagnés par les ML en 2024, sont majoritairement des hommes, de 18-21 ans, avec un niveau de formation peu élevé. Ces caractéristiques sont plus marquées chez ce public que sur l'ensemble des jeunes accompagnés : pour exemple, quasiment 2 fois moins de jeunes avec le niveau BAC ou + que sur l'ensemble du public accompagné.
- 56% des jeunes accompagnés par les ML habitent le Sud ou l'Ouest de l'île. Ces 2 bassins rassemblent 62% du public en situation de handicap.
- En 2024, 5% des jeunes en situation de handicap n'ont aucun moyen de locomotion, ce qui est près de 2 fois plus que chez l'ensemble des jeunes. Dans la même tendance, 19% du public en situation de handicap se déplacent en voiture, soit 10 points de moins que par rapport aux "tous publics". A l'inverse, ils sont plus nombreux à utiliser les transports en commun (+6 points par rapport aux "tous publics").

Caractéristiques des jeunes accompagnés (2024)

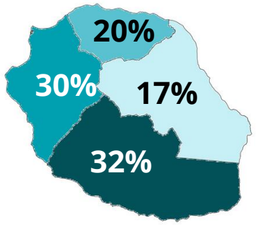
Ensemble des jeunes		Jeunes en situation de handicap
51%	Femmes	36%
14%	16-17 ans	13%
54%	18-21 ans	52%
42%	BAC ou +	23%

Tout public



Répartition du public selon les bassins

TH



Moyens de locomotion déclarés par les jeunes accompagnés (2024)

Ensemble des jeunes		Jeunes en situation de handicap
74%	Transports en commun	80%
29%	Automobile	19%
4%	2-roues	4%
3%	Autres*	5%
3%	Aucun	5%

* autres moyens : marche, transport scolaire, trottinette, ...

Vigilance : Un jeune peut déclarer utiliser plusieurs moyens de locomotion. C'est pourquoi la somme n'est pas égale à 100%

Sources : ARML – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

L'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES ACCOMPAGNÉS PAR LES MISSIONS LOCALES

- En 2024, 103 jeunes en situations de handicap ont été en emploi (situations actives dans l'année) avec l'appui des ML, soit 2,1% de l'ensemble des jeunes accompagnés en situation d'emploi sur la période. Le nombre est en baisse par rapport à l'année précédente.
- Le taux d'accès à l'emploi est de 7,5% pour le public en situation de handicap, soit un taux presque 2 fois inférieur au taux global (tous public).
- En 2024, 119 contrats de travail ont été signés, ce qui représente 2% de l'ensemble des contrats signés pour l'ensemble du public des ML.
- Parmi les entrées dans l'emploi des jeunes en situation de handicap en 2024, 70% concernent des CDD et 17% des emplois aidés. Les emplois aidés sont surreprésentés chez les jeunes en situation de handicap.
- Les typologies de secteurs employeurs sont différentes entre le public en situation de handicap et les autres.

Accès à l'emploi en 2024

Jeunes en situation de handicap

103 jeunes en situation de handicap ont été en emploi (situations actives) en 2024 (dont 81 ont accédé à un emploi en 2024)

↓ **-21%** depuis 2023



Taux d'accès à l'emploi en 2024

→ **-0,3 pts** depuis 2023

Ensemble des jeunes

4 827 jeunes en situation d'emploi (situations actives) en 2024
(dont 3 649 ont accédé à un emploi en 2024)

↓ **-21%** depuis 2023



Taux d'accès à l'emploi en 2024

→ **-2,3 pts** depuis 2023

Sources : ARML – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Contrats de travail signés en 2024

(situations débutées sur la période)

Contrats de travail 2024 :
CDD, CDI, emplois aidés, créations d'entreprises, .. (hors contrats d'alternance)
Situations débutées sur 2024

119

contrats de travail signés pour les jeunes en situation de handicap

–20%
depuis 2023

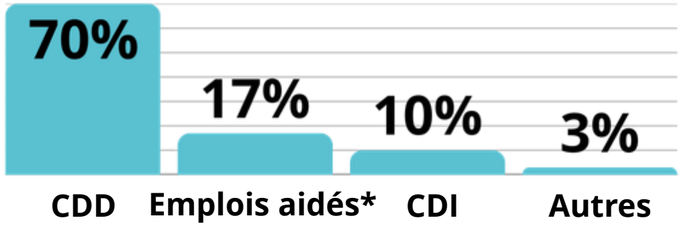
2,0%

de l'ensemble des jeunes accompagnés

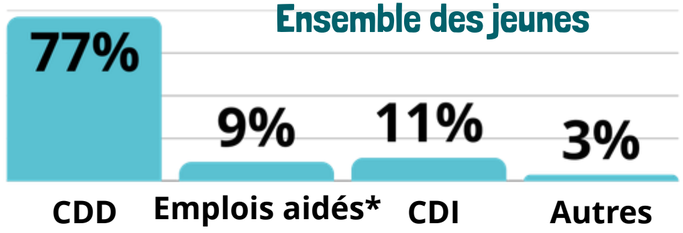
+0,1 pt
depuis 2023

Types de contrats signés

Jeunes en situation de handicap



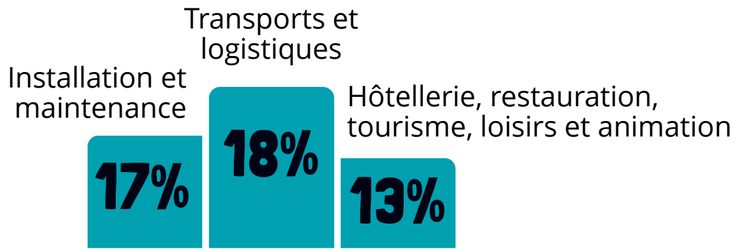
Ensemble des jeunes



* Emplois aidé de type CUI-EAV (Contrat Unique d'Insertion – Emploi d'AVenir)

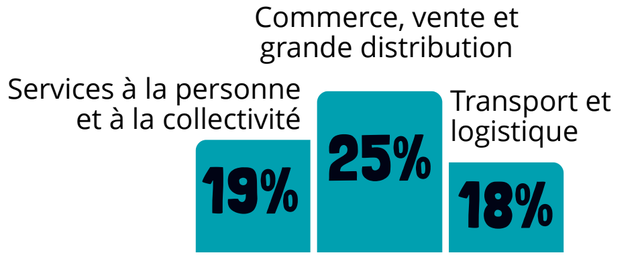
Répartition des contrats selon les secteurs d'activités

Jeunes en situation de handicap



Le top 5 des secteurs employeurs est complété par les 2 secteurs suivants : agriculture/espaces naturels et verts / soins aux animaux et support à l'entreprise. Ils paraissent surreprésentés par rapport à l'ensemble des contrats.

Ensemble des jeunes



Sources : ARML – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

L'ACCÈS AUX DISPOSITIFS DES JEUNES ACCOMPAGNÉS PAR LES MISSIONS LOCALES

- En 2024, 243 jeunes en situation de handicap sont entrés en formation. Le taux d'accès à la formation pour ce public est de 23%, un taux supérieur à celui de l'ensemble du public accompagné. Les entrées en formation sont plus fréquentes pour : la (re)mobilisation/aide à l'élaboration de projet professionnel, puis la certification et la préparation à la qualification. Cependant, les formations pour remise à niveau ou maitrise des savoirs de base sont surreprésentées pour le public en situation de handicap, dont le niveau est moins élevé que les autres jeunes.
- En 2024, 66 jeunes en situation de handicap intègrent un dispositif d'alternance, essentiellement en contrat d'apprentissage (65 contrats). Le taux d'accès à l'alternance est 2 fois moins élevé pour ce public par rapport à l'ensemble des jeunes accompagnés.
- La part des jeunes en situation de handicap parmi l'ensemble des jeunes accompagnés par les ML varie entre 3% et 4% selon les autres dispositifs possibles.

Accès à la formation en 2024

302 ↑ +11% depuis 2023

jeunes en situation de handicap en formation sur la période

2,1% de l'ensemble des jeunes accompagnés

243 ↑ +7% depuis 2023

jeunes en situation de handicap entrés en formation en 2024

1,8% de l'ensemble des jeunes accompagnés

Accès à l'alternance en 2024

104 ↓ -5% depuis 2023

jeunes en situation de handicap en alternance sur la période

2,1% de l'ensemble des jeunes accompagnés

66 ↓ -15% depuis 2023

jeunes en situation de handicap entrés en alternance en 2024

1,8% de l'ensemble des jeunes accompagnés

Jeunes en dispositifs en 2024

Jeunes en situation de handicap concernés par les cadres d'accompagnement	CEJ	PACEA	PPAE
	244	188	122
	↑ +3% depuis 2023	↓ -10% depuis 2023	↓ -8% depuis 2023
Part des jeunes en situation de handicap	3,6%	3,6%	3,1%

Taux d'accès à à la formation

Jeunes en situation de handicap		Ensemble des jeunes
22,5%	Entrées en formations	16,7%

Taux d'accès à l'alternance

Jeunes en situation de handicap		Ensemble des jeunes
6,1%	Entrées en alternance	12,2%

CEJ : Contrat d'Engagement Jeune
PACEA : Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie
PPAE : Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi

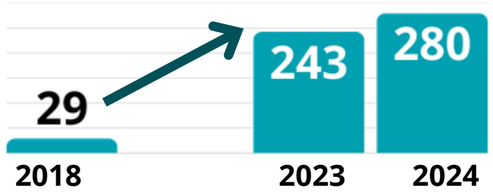
Sources : ARML – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

Financé par l'ARS, l'Agefiph et le FIPHFP, l'Emploi accompagné est un dispositif (de droit commun) d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap leur permettant d'obtenir rapidement un emploi rémunéré en milieu ordinaire de travail et de le conserver dans la durée. Il se base sur un accompagnement médico-social ainsi qu'un soutien professionnel vis-à-vis de la personne accompagnée et de son employeur, ces deux accompagnements n'étant pas limités dans le temps.

- En 2024, 280 personnes en situation de handicap sont accompagnées dans le cadre du dispositif "Emploi accompagné" (DEA). Depuis sa mise en place sur le territoire, en 2018, le DEA a connu une croissance exponentielle : le nombre de personnes accompagnées a été multiplié par 10 entre 2018 et 2024. Son développement se poursuit par rapport à 2023 (+15% de progression). Mais la liste d'attente importante (314 personnes) témoigne de l'engorgement du dispositif (2 à 3 ans d'attente). Les orientations professionnelles de la MDPH restent le principal pourvoyeur des situations. En 2023, selon la MDPH, 410 droits actifs pour orientations professionnelles "emploi accompagné" sont comptabilisés et sur l'année 243 personnes sont accompagnées par le DEA.
- Les bénéficiaires du dispositif sont majoritairement : des jeunes hommes de moins de 30 ans, avec une déficience intellectuelle, résidant le Sud ou l'Ouest (Les bassins Nord et Est représentent moins d'un quart des accompagnés).
- En 2024, 66% de la file active des personnes accompagnées travaillent ou ont travaillé. La durée moyenne d'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi est proche de 7 mois (avec une grande variabilité dans les situations).
- Au total, 311 situations d'emploi sont recensées sur l'année 2024. Il s'agit en majorité de contrats dans le secteur privé (84%). A noter que les contrats courts de type intérim ont nettement progressé : de 2% en 2023 à 24% en 2024 au détriment de l'alternance notamment. La part des conventions signées pour un stage a également progressé : elle a doublé entre 2023 et 2024.

Nombre de personnes accompagnées par le dispositif d'emploi accompagné (DEA)

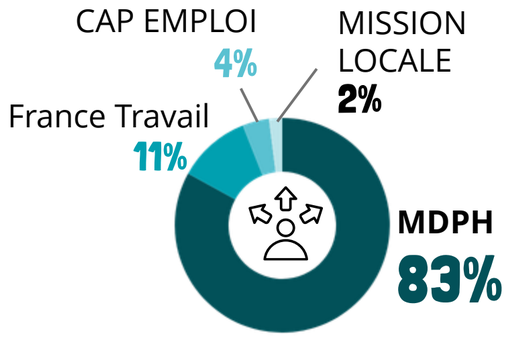


X 10 depuis 2018

+15% depuis 2023

Sur l'année 2024 , 49 personnes ont quitté le dispositif et 75 y sont entrées. Le nombre moyen de personnes accompagnées par référent est de 19 personnes.

Origine des orientations vers le dispositif en 2024

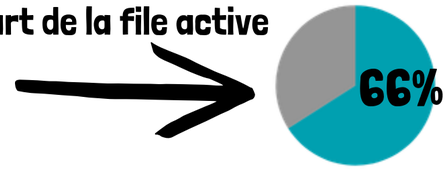


Sources : Dispositif Emploi Accompagné (ALEFPA) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Résultats des accompagnements en 2024

185 personnes travaillent ou ont travaillé

Part de la file active



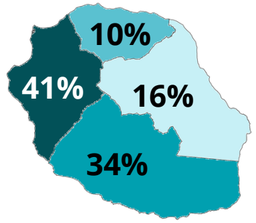
311 conventions signées, c'est-à-dire situations d'emploi sur l'année

Caractéristiques des personnes accompagnées (n=280)

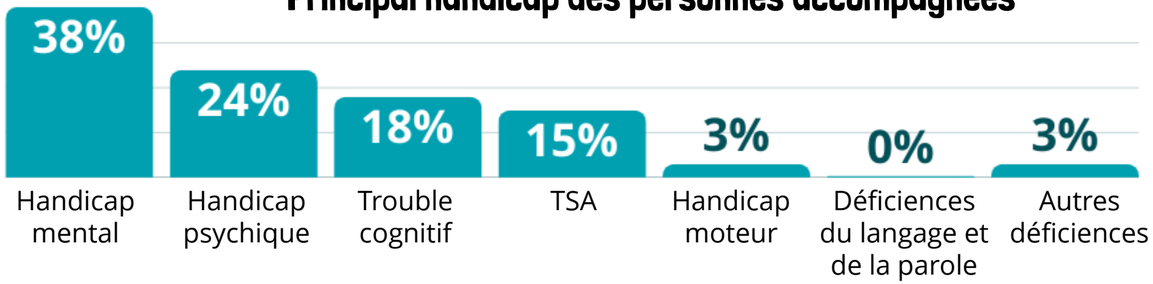
30%
de femmes

51%
< 30 ans
(5% : 50 ans et +)

66%
sans qualification
(20% : BAC ou +)

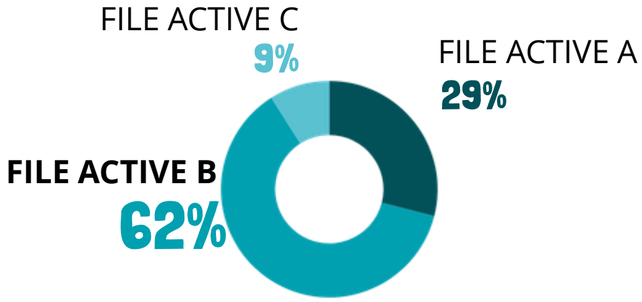


Principal handicap des personnes accompagnées



Situation face à l'emploi

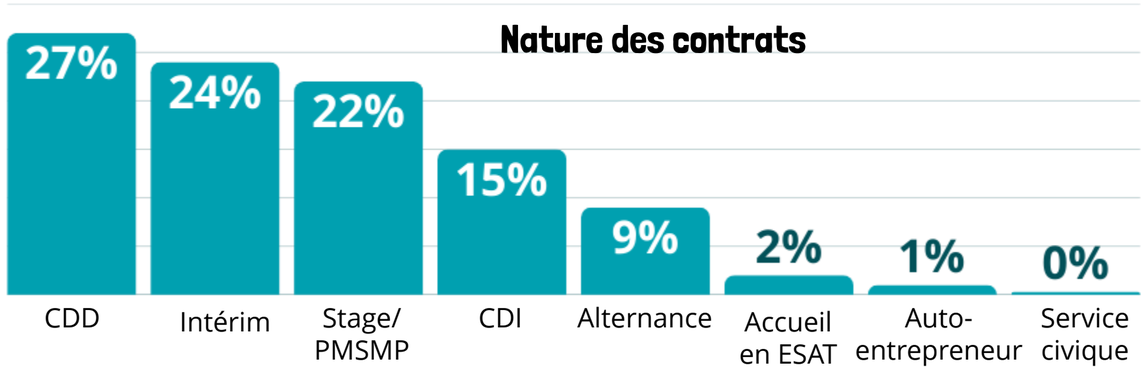
3 files actives sont identifiées :
- File active A : demandeurs d'emploi orientés par ESMS
- File active B : demandeurs d'emploi de droit commun
- File active C : personnes en emploi à l'admission



Sources : ALEFPA – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Caractéristiques des contrats (n=311)

Nature des contrats



84%
contrats de secteur privé

Dans le secteur privé, 29% relèvent de l'intérim et 21% de stages et 21% supplémentaires sont des CDD. Dans le secteur public, 61% sont des CDD.

Situation à la sortie (n=49)

1 personne sur 2 (53%)
sortant du DEA est autonome dans l'emploi

16% sont réorientés vers le milieu spécialisé (ESMS) ou le soin.
10% n'ont pas adhéré à l'accompagnement.
10% n'ont pas de projet d'emploi

L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Précautions de lecture : les données sont déclaratives et certainement sous-estimées. Les données concernent les dossiers pour lesquels l'information sur le handicap est renseignée.

- A La Réunion, en 2024, 9 demandes de projets de transition professionnelle (PTP) pour des travailleurs handicapés ont été financées par Transitions Pro Réunion, ce qui représente 10% des dossiers financés. Le volume de demandes est faible mais la part des TH parmi l'ensemble des dossiers financés est relativement élevée au regard de leur poids dans l'emploi ou la demande d'emploi. Les projets de reconversion des personnes en situation de handicap ont des chances plus élevées de se voir attribuer un financement. En effet, le handicap fait partie des facteurs donnant des points de priorité lors de l'examen des dossiers de candidature. Les projets des TH étant prioritaires, le nombre de projets financés pourrait encore progresser si la demande augmentait.
- Les demandes de PTP en 2024 concernent uniquement des femmes, âgées majoritairement entre 36 et 56 ans (moyenne d'âge à 44 ans), travaillant dans des entreprises de 50 salariés ou +.
- En 2024, il y a 76 800 entrées en conseil en évolution professionnelle (CEP), tous publics confondus. Parmi ces entrées, plus de 1 200 sont traitées par le Cap Emploi ou Avenir actifs auprès de personnes en situation de handicap, soit environ 2% des entrées en CEP (avec un risque de sous-estimation car la vision n'est pas exhaustive : handicap non déclaré par les travailleurs, handicap non spécifié dans les bases de données).
- L'offre de prévention s'étoffe en 2025 avec l'activation sur le territoire du dispositif PUR (Prévention Usure-Reconversion) qui soutient la reconversion professionnelle pour les salariés exposés à des risques professionnels (parmi la liste définie des facteurs de risques de pénibilité au travail).

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

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

1 216 entrées* en CEP pour des personnes en situation de handicap gérées par Cap Emploi et Avenirs actifs en 2024

* pour des BOETH ou des personnes en cours de reconnaissance de leur handicap

Sources : Transitions Pro Réunion, Cap Emploi, Avenir actifs – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Reconversion professionnelle

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) a été créé par la loi du 5 septembre 2018 «Pour la liberté de choisir son avenir professionnel». C'est une modalité d'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF). Ce dispositif permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation afin d'acquérir de nouvelles compétences, dans le but de changer de métier ou de profession.

9 demandes pour un projet de transition professionnelle financées par Transitions Pro Réunion en 2024 (10 en 2023)

La loi du 14 avril 2023, portant sur la réforme des retraites, tient compte du fait que l'allongement des carrières de deux années supplémentaires expose un plus grand nombre d'actifs au risque d'usure professionnelle. Afin de préserver le capital santé des salariés du secteur privé, la loi facilite et sécurise leurs projets de reconversion professionnelle. Parmi les solutions proposées figure le dispositif "Prévention Usure-Reconversion" (PUR), géré par Transitions Pro. Ce dispositif permet aux salariés du secteur privé, possédant un Compte Professionnel de Prevention (C2P), de mobiliser leurs points C2P pour financer des actions menant vers une reconversion professionnelle pour leur permettre de continuer à travailler jusqu'à la retraite, sans risque d'usure professionnelle.

Le dispositif lancé en 2024 est en cours d'activation sur le territoire régional.

L'ACCESSIBILITÉ DES FORMATIONS AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (2024)

Une plateforme régionale, Ressource Handicap Formation, a été mise en place en 2023 pour la mobilisation et l'animation des acteurs de la formation, afin d'organiser et promouvoir un cadre de formation pour tous. Ce dispositif créé par l'Agefiph est aujourd'hui aussi co-financé par la Région Réunion et le FIPHFP.

- En 2024, 319 sollicitations de la plateforme sont recensées, dont 20% pour des appuis de parcours (co-construction et sécurisation du parcours de formation). Les sollicitations concernent, de manière significative, l'axe compensation, souvent suivie d'une demande d'aménagement de parcours de l'apprenant en formation. Les centres de formation sont les principaux mobilisateurs de la RHF pour la sécurisation des parcours de leurs apprenants (60% des sollicitations).
- Les apprenants ayant bénéficié d'un appui parcours sont majoritairement des hommes en alternance, avec une déficience cognitive, entrées en formation auprès de 33 centres (principalement des CFA) proposant des formations certifiantes, diplômantes ou qualifiantes. Les formations concernent davantage les domaines suivants : secrétariat, commerce-vente, hôtellerie-restauration ou encore l'entretien-maintenance. Ces appuis ont débouché sur 171 plans d'aménagements du parcours (3 en moyenne par parcours), concernant majoritairement les épreuves d'examens, les adaptations pédagogiques des formations et le suivi des adaptations.

319

sollicitations à la plateforme RHF en 2024

257

80%

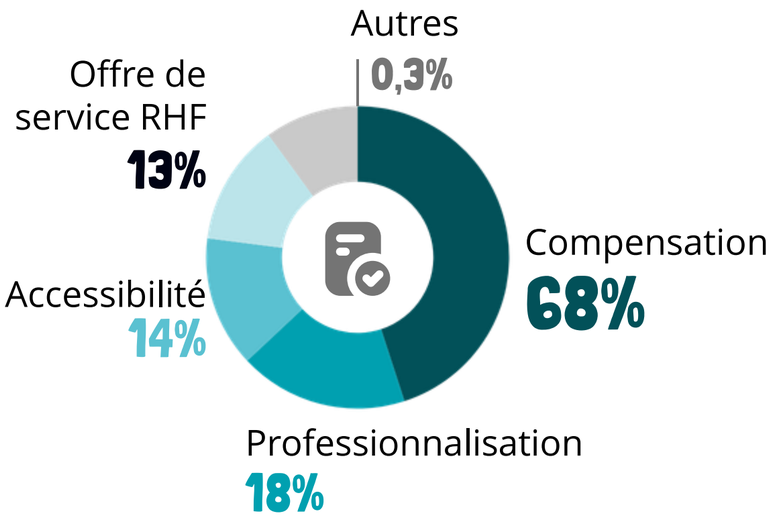
Informations - conseils

62

20%

Appui parcours

Type de demandes



Zoom : appuis parcours en 2024 (n=62)

Pour qui ?

45%
de femmes

68%
d'alternants

46%
de personnes avec un handicap cognitif

Pour quels organismes et aménagements ?

33
centres de formation
(28 CFA et 5 OF)

62
formations certifiantes, diplômantes ou qualifiantes

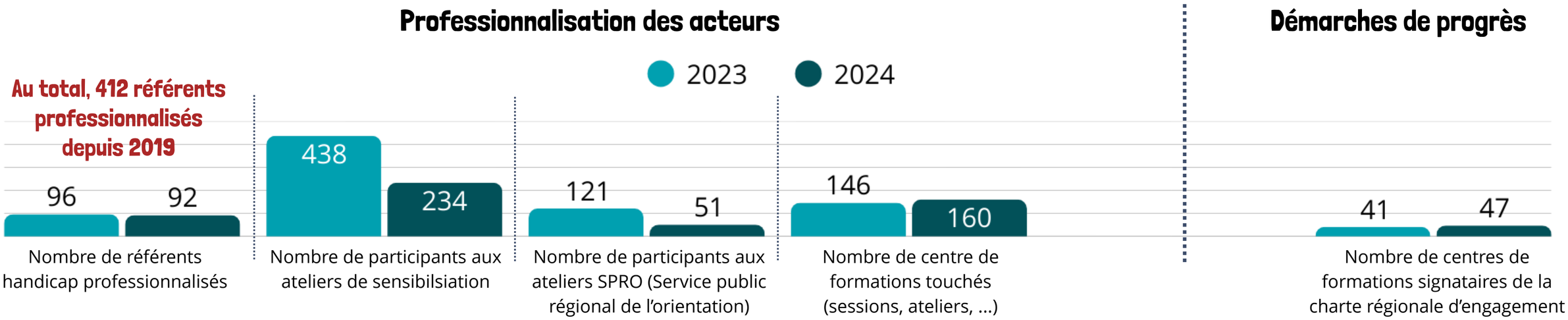
171
plans d'aménagements

Une même situation pouvant donner lieu à plusieurs types d'aménagements

Sources : Ressource Handicap Formation (Agefiph, FIPHFP, Région Réunion) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

La plateforme régionale anime 4 réseaux d'acteurs en proposant des ateliers de professionnalisation et de sensibilisation, auprès de différents réseaux d'acteurs des centres de formations : les référents handicap, les partenaires du Service public régional de l'orientation (SPRO), les directions ou services RH dans le cadre de l'APEC.

- Il existe une dynamique régionale de mobilisation des organismes de formation pour engager une démarche de progrès pour l'accessibilité de leurs formations aux personnes en situation de handicap.
- En 2024, comme en 2023, plus de 90 référents handicaps sont professionnalisés, soit près de 190 référents handicap professionnalisés depuis la mise en place de la plateforme régionale. Au total, depuis la mise en place de la plateforme, 412 référents handicap ont été professionnalisés
- En 2024, 160 centres de formations sont bénéficiaires d'ateliers de sensibilisation et de professionnalisation (146 en 2023).
- Au 31/12/2024, 88 centres de formations sont signataires de la charte régionale d'engagement dans une démarche de progrès pour l'accessibilité des formations aux personnes en situation de handicap (du lancement jusqu'au 31/12/2024) : parmi lesquels, 64 centres de formations d'apprentis, CFA, (73%) et 24 organismes de formations, OF (27%). Selon Réunion propective Compétences, on recense sur le territoire en juillet 2025 : 2 550 OF actifs et 218 CFA.



Les référents handicap sont généralisés dans toutes les entreprises employant au moins deux cent cinquante salariés depuis la loi du 22 mai 2019.

Selon les chiffres clés de 2025 (Réunion Prospective Compétences - juillet 2025) : 2 550 organismes de formations actifs et 218 CFA recensés en juin 2025.

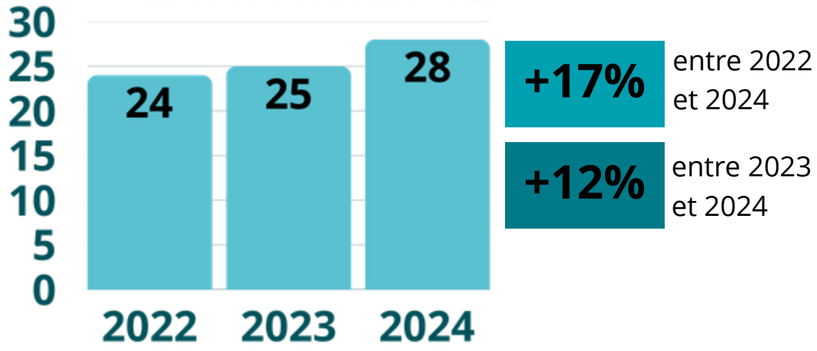
Sources : Ressource Handicap Formation (Agefiph, FIPHFP, Région Réunion) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

LES AIDES A LA COMPENSATION POUR LES EMPLOYEURS (2024)

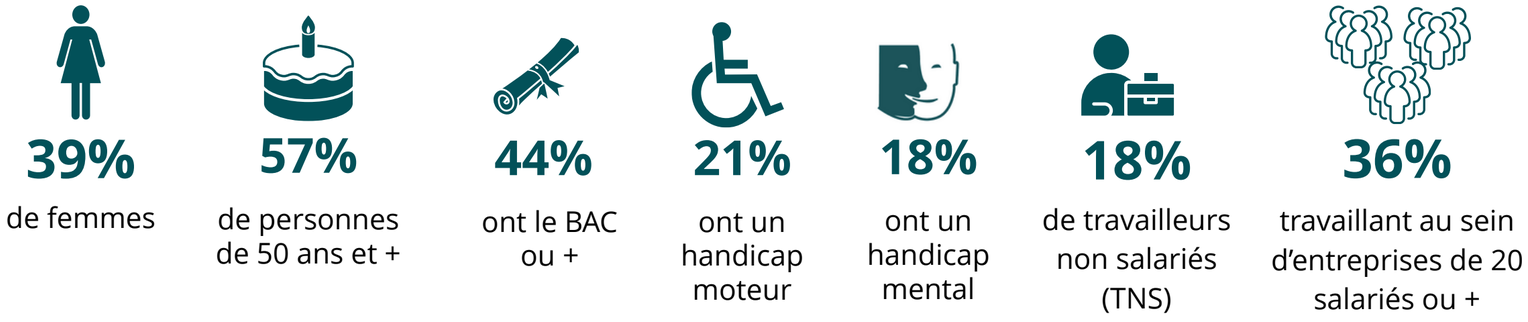
La Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) est une Reconnaissance administrative ouvrant droit à une aide financière pour les employeurs du secteur privé, les employeurs du secteur public industriel et commercial et les travailleurs non-salariés. Son objectif est de compenser financièrement les charges supportées par un employeur du fait des conséquences du handicap d'une personne sur son poste de travail, après l'aménagement optimal de celui-ci (aménagements technique, organisationnel et d'horaire). Les droits sont attribués pour 3 ans (sauf cas dérogatoires). L'Agefiph a la charge de l'attribution de la RLH et du versement de l'aide.

- 28 RLH étaient en cours de validité fin décembre 2024, avec une progression de 12% par rapport à l'année précédente.
- Les bénéficiaires de cette aide financière sont majoritairement des hommes de 50 ans ou plus, peu diplômés, avec un handicap moteur ou mental, et travaillant plutôt dans des petites structures de moins de 20 salariés (74%).

Évolution du nombre RLH



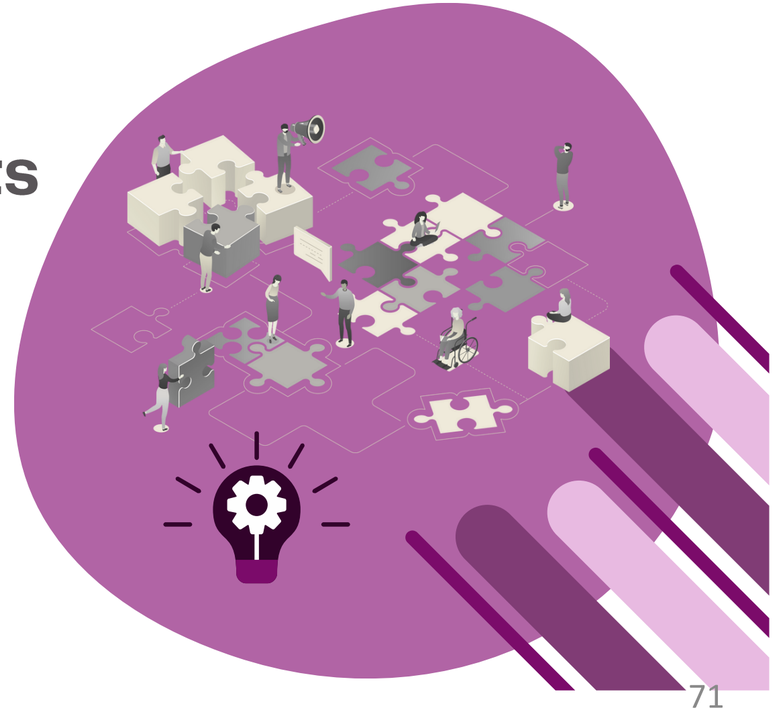
Principales caractéristiques en 2024



Sources : Agefiph – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- **Situations à risques (arrêt maladie, AT/MP)**
- **Détection des situations à risques et signalements en 2024**
- **Prise en charge et prévention de la désinsertion professionnelle en 2024**
- **Situations de maintien réussies en 2024**



SITUATIONS À RISQUES : ACCIDENTS DU TRAVAIL, ACCIDENTS DE TRAJET, MALADIES PROFESSIONNELLES EN 2024

- Près de 7 400 sinistres liés au travail sont recensés (en premier versement) en 2023, dont 80% sont des accidents du travail.
- Le nombre de sinistres est en hausse (+2% en moyenne par an).
- Les hommes sont très majoritairement concernés pour les accidents du travail : dans plus de 7 accidents du travail (AT)sur 10, le ratio hommes/femmes est plus équilibré pour les accidents de trajet (TJ) et les maladies professionnelles (MP).
- Environ 540 sinistres reconnus “graves” (avec une incapacité permanente) sont comptabilisés en 2023.
- Si les AT sont nettement plus fréquents (en volumes), les MP sont plus graves. Les MP graves représentent plus de la moitié de l’ensemble des MP (5% pour les AT) , et pour environ 70% des MP graves, le taux d’incapacité permanente est supérieure ou égale à 10% (52% pour les AT).

Plus de 31 000
établissements assurés

Plus de 222 200
salariés couverts

Risques professionnels chez les exploitants agricoles

- 25 sinistres recensés en 2023 (dont 17 AT)
- Tendance à la baisse après un pic observé en 2021 (56 sinistres)

Accidents du travail

6 650 accidents du travail (AT) en 2024

+ 8% depuis 2023

+ 6% par an depuis 2020

39% de femmes (2023)

Accidents du trajet

958 accidents de trajet (TJ) en 2024

+ 10% depuis 2023

+ 12% par an depuis 2020

47% de femmes (2023)

Maladies professionnelles

406 maladies professionnelles (MP) en 2024

+ 24% depuis 2023

+ 8% par an depuis 2020

51% de femmes (2023)

Indices de fréquence (IF) = nombre de sinistres pour 1 000 salariés

29 *AT pour 1 000 salariés*

(+ élevé qu’au niveau national)

4 *TJ pour 1 000 salariés*

2 *MP pour 1 000 salariés*

Sources : CGSS (Service prévention des risques professionnels) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Sinistres graves en 2023

310

AT “graves”, avec incapacité permanente

Part parmi l’ensemble des AT : 5 %

Dont Taux d’incapacité permanente >= 10% : 52 %

40

TJ “graves”, avec incapacité permanente

Part parmi l’ensemble des TJ : 5 %

Dont Taux d’incapacité permanente >= 10% : 47 %

190

MP “graves”, avec incapacité permanente

Part parmi l’ensemble des MP : 57 %

Dont Taux d’incapacité permanente >= 10% : 70 %

Les travailleurs de 50 ans ou + sont plus souvent touchés par des accidents du travail graves et des maladies professionnelles

Selon une analyse de l’Insee en 2019, 1 400 accidents du travail ont concerné les réunionnais de 50 ans ou +, soit un quart de l’ensemble des accidents du travail recensés sur l’île. Même si la fréquence des accidents est comparable entre les travailleurs seniors et les travailleurs plus jeunes, les travailleurs seniors sont 2 fois plus touchés par les accidents graves qui occasionnent des arrêts de travail plus longs : 94 jours en moyenne contre 54 jours pour les travailleurs de moins de 50 ans.

Les travailleurs de 50 ans ou + sont 3,5 fois plus souvent sujets aux maladies professionnelles que les plus jeunes ; ils sont aussi 8 fois plus souvent atteints de maladies graves que les plus jeunes. La durée moyenne d’arrêt de travail pour maladies graves est plus longue chez les seniors que pour les moins de 50 ans (281 jours contre 250 jours).

Quel que soit le niveau de gravité, les AT-MP touchent plus souvent les seniors travaillant dans le secteur de l’agriculture ou en tant qu’ouvriers.

Sources : Insee Réunion

Travailleurs seniors (50 ans et +)

plus concernés par les sinistres graves liés au travail

X 2 pour les AT graves

X 8 pour les MP graves

Sources : CGSS (Service prévention des risques professionnels) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Top 3 des secteurs les plus concernés par les sinistres en 2023

- Les activités de services (en particulier les Services II), le secteur de l'alimentation, des transports, le BTP figurent parmi les secteurs les plus concernés par les AT/MP (volume et/ou fréquence).
- Les TMS sont les principales pathologies reconnues comme maladies professionnelles.

AT

Volumes (% parmi les sinistres) en 2023

- **28%** Activités de services II (intérim, aide à domicile, nettoyage, ...)
- **20%** Industries et commerces d'alimentation
- **14%** Activités de transports

Indice de fréquence 2023 par CTN (Comité Technique National) (= nombre d'accidents avec arrêt x 1 000 / nombre de salariés) en 2023

- **38** Activités de services II (intérim, aide à domicile, nettoyage, ...)
- **37** Industries et commerces d'alimentation
- **34** Industries de la métallurgie

Des risques récurrents : manutentions manuelles, et chutes de plain-pied et de hauteur, en majorité

TJ

Volumes (% parmi les sinistres) en 2023

- **28%** Activités de services II (intérim, aide à domicile, nettoyage, ...)
- **18%** Activités de services I (banque, assurance, administration)
- **15%** Industries et commerces d'alimentation

Indice de fréquence 2023 par CTN (Comité Technique National) (= nombre d'accidents avec arrêt x 1 000 / nombre de salariés) en 2023

- **5** Activités de services II (intérim, aide à domicile, nettoyage, ...)
- **5** Activités de transports
- **5** Industrie de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie

MP

Volumes (% parmi les sinistres) en 2023

- **22%** Industries et commerces d'alimentation
- **20%** Activités de services II (intérim, aide à domicile, nettoyage, ...)
- **16%** Bâtiments et travaux publics

Indice de fréquence 2023 par CTN (Comité Technique National) (= nombre d'accidents avec arrêt x 1 000 / nombre de salariés) en 2023

- **3** Secteur du bois (ameublement, papier, carton), textiles et vêtements
- **2** Bâtiments et travaux publics
- **2** Industries et commerces d'alimentation

Les troubles musculosquelettiques (TMS) sont les pathologies les plus reconnues (90%).

Sources : CGSS (Service prévention des risques professionnels) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

ARRÊTS MALADIE EN 2024

- Près de 67 000 personnes sont en arrêt du travail en 2024, en raison d'une maladie dans près de 9 cas sur 10.
- Le nombre d'arrêts pour un.e AT/MP est en légère hausse alors que le nombre est en baisse pour les autres arrêts.
- 7 700 arrêts sur une durée de plus de 3 mois sont recensés en 2024, 1 arrêt sur 10.
- On constate une tendance à la hausse des arrêts de longue durée.
- Ces arrêts prolongés concernent davantage les femmes et les 40-59 ans (70%). Les travailleurs âgés de 50-59 ans sont plus représentés pour les arrêts suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (+11 points par rapport au risque maladie).

66 900
personnes en arrêt du travail en 2024

- 2% depuis 2023 (68 600 arrêts)

Non salariés (6%) — PAMC** (1%)
Salariés 93%

Arrêt > 3 mois
11%
Arrêt < 3 mois 89%

57 600 — 86 %
personnes en arrêt du travail **à cause d'une maladie**

- 3% depuis 2023 (59 500 arrêts)

Non salariés (7%) — PAMC** (1%)
Salariés 92%

Arrêt > 3 mois
12%
Arrêt < 3 mois 88 %

9 300 — 14 %
personnes en arrêt du travail **à cause d'un.e AT/MP***

+ 3% depuis 2023 (9 100 arrêts)

Salariés 100%

Arrêt > 3 mois
2%
Arrêt < 3 mois 98%

Arrêt de plus de 3 mois en 2024

7 700
personnes en arrêt > 3 mois

+ 10% depuis 2023

AT/MP 2% — Maladie 98%

57%
de femmes

57% Maladie — 65% AT/MP

29%
entre 45 et 59 ans (29% entre 50 et 59 ans)

28% Maladie — 39% AT/MP

Sources : CGSS (Observatoire économique, social et des fragilités) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

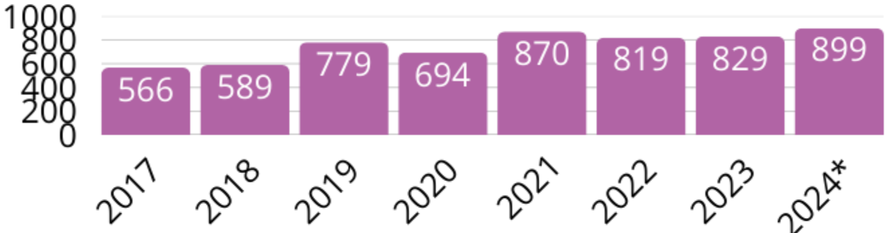
* AT/MP : Accident du travail / Maladie professionnelle ** PAMC : praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés

SITUATIONS A RISQUE : ZOOM SUR LES INAPTITUDES AU TRAVAIL

- Environ 2 inaptitudes sur 10 concernent des BOETH en 2023. Cette part tend à progresser.
- Le premier secteur à fort risque d'inaptitude ou de handicap quelle que soit l'année (2018 à 2024) est l'aide à domicile.
- Les autres secteurs à risques sont : le nettoyage courant des bâtiments, les supermarchés, la restauration traditionnelle et plus récemment "l'accueil du jeune enfant", les "transports urbains et suburbains des voyageurs" : des secteurs à prioriser pour les actions de prévention.
- Le risque est croissant avec l'âge.



829
inaptitudes déclarées en 2023
Près de 900 sur 11 mois en 2024



** Données partielles sur l'année 2024 (du 01/012024 au 01/12/2024)*

18%
sont des BOETH en 2023
24% en 2024 (année partielle)

49%
sont femmes
(Total inaptitudes entre 2023 et 01/12/2024)

48,5 ans
âge moyen
(Total inaptitudes entre 2023 et 01/12/2024)

90%
travaillent dans le privé
(Total inaptitudes entre 2023 et 01/12/2024)

Principaux secteurs concernés

1. Aide à domicile
2. Nettoyage courant des bâtiments
3. Supermarchés
4. Restauration traditionnelle

Plus récemment, les secteurs "Accueil de jeunes enfants" et "transports urbains et suburbains de voyageurs" ont été identifiés comme secteurs à fort risque d'inaptitude.

Principaux métiers concernés

1. Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familliales
2. Agents de service hospitaliers (de la fonction publique ou du secteur privé)
3. Nettoyeurs

Les salariés mis en inaptitude sont plus âgés, plus souvent ouvriers, et plus exposés aux facteurs de pénibilité et sociaux que les salariés en restriction d'aptitude.

Sources : Observatoire des inaptitudes – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

DÉTECTION ET SIGNALEMENTS DES SITUATIONS A RISQUE

- Près de 11 800 actions du service médical de l'Assurance Maladie permettent de repérer, analyser et contrôler les arrêts du travail en 2024. Certaines situations à risque de désinsertion professionnelle font l'objet d'une orientation vers le service social : près de 300 signalements ont été transmis en 2024.
- Près de 4 700 visites de pré-reprises sont réalisées auprès des salariés en arrêt du travail en 2024, et plus de 5 000 visites de reprises (hors maternité) pouvant concerner des personnes en AT-MP ou un risque maladie. Ces temps privilégiés peuvent également contribuer au repérage des situations à risque. 58% des inaptitudes prononcées en 2024 ont été délivrées à la suite d'une visite de reprise. Cette donnée met en exergue les marges de progrès en matière de repérage précoce du risque professionnel et des moyens mobilisés pour y répondre. Les femmes sont surreprésentées quel que soit le dispositif mobilisé.
- En 2024, près de 800 signalements sont recensés par Cap Emploi, dont 70% ayant pour objet une question de maintien dans l'emploi. Les signalements concernent dans 7 cas sur 10 le secteur privé et la majorité d'entre eux sont émis par le médecin du travail (38%) ou le salarié lui-même (36%).

Mobilisation du service médical (DRSM) en 2024

11 799 actions réalisées auprès des personnes en arrêt de travail en 2024

285 Signalements "Prévention de la Désinsertion Professionnelle" (PDP) transmis au service social de la CGSS en 2024

Les actions sont réalisées par plusieurs acteurs : les conseillers du service médical (CSAM) qui orientent les assurés vers le service social ou la médecine du travail, les infirmiers qui évaluent la situation dans le parcours des patients en arrêt, les médecins conseils qui contrôlent sur convocation la justification des indemnités journalières.

Mobilisation des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) en 2024

4 679 visites de pré-reprise — **55%** *de femmes*

5 018 visites de reprise (hors maternité) — **47%** *de femmes*

Parmi les 960 inaptitudes prononcées en 2024, 58% ont été délivrées suite à des visites de reprise

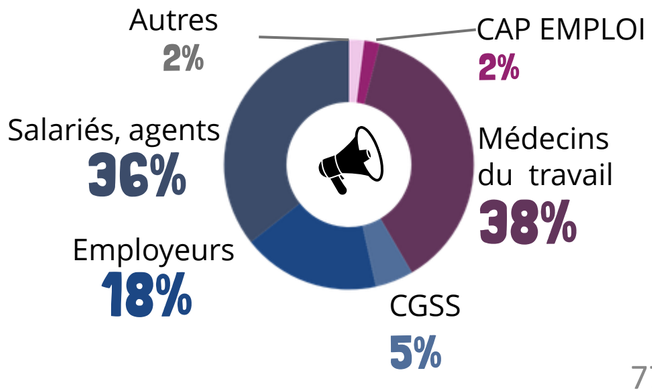
Signalements à Cap Emploi en 2024

(Cap Emploi est financé par l'Agefiph et le FIPHFP)

797 signalements ouverts en 2024

+5% depuis 2023

Répartition des signalements ouverts sur la période par origine



Sources : DRSM (Assurance Maladie), SPSTI (INTERMETRA et SISTBI), Cap Emploi – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

ACCOMPAGNEMENT ET PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE EN 2024

Accompagnement par Cap Emploi en 2024

- Durant l'année 2024, 490 nouveaux services sont ouverts par Cap Emploi, dans près de 3/4 des cas, il s'agit d'un parcours de maintien dans l'emploi (MDE), car c'est la mission prioritaire de Cap Emploi. La nouvelle offre de services inclut également le maintien en emploi (MEE = reconversion professionnelle) et l'évolution professionnelle (EVP), qui est peu déployé.
- Le secteur privé concentre 80% des services ouverts.
- Le service MDE est nettement surreprésenté dans le secteur public (95% des services ouverts) ; peu de parcours MEE sont ainsi recensés dans le secteur public car Cap Emploi ne gère pas la reconversion professionnelle des agents du public (Cap emploi n'intervient que si l'agent veut quitter la fonction publique).
- En fin d'année 2024, 325 dossiers étaient actifs sur les 3 missions de Cap Emploi.

490 services ouverts en 2024

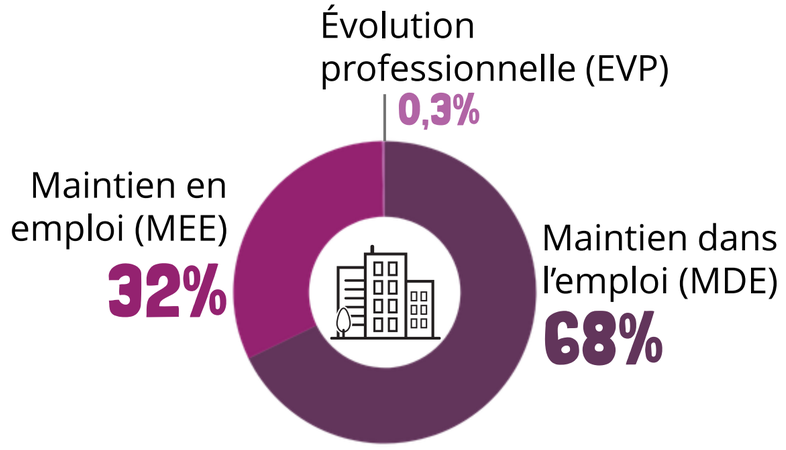
-10 % depuis 2023

MDE	MEE	EVP
73% 357 services	**27%**	**0,2%**

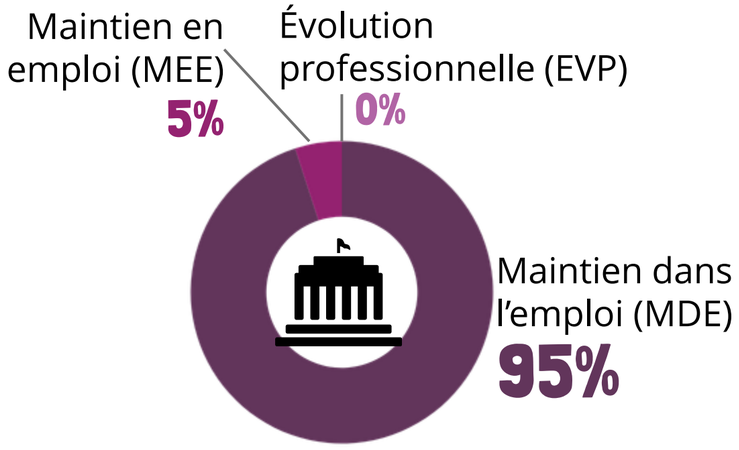
Maintien dans l'emploi : maintien sur le même poste ou sur un autre poste de l'entreprise

Maintien en emploi : reconversion professionnelle

Répartition des services ouverts en 2024 par mission



Secteur privé
406 services ouverts



Secteur public
84 services ouverts

Sources : Cap Emploi – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Caractéristiques des personnes suivies par le service “Maintien dans l’emploi” (MDE) de Cap Emploi

Dans le secteur privé		Dans le secteur public
82%		18%
58%	Femmes	73%
61%	45 ans et +	77%
40%	50 ans et +	52%
30%	Niveau CAP-BEP	14%
24%	Niveau BAC	21%
54%	Déficience motrice	45%
27%	Maladie invalidante	27%
53%	Ancienneté > 10 ans	73%
52%	< 50 salariés ou +	7%
11%	500 salariés ou +	72%

Sources : Cap Emploi – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

- La majorité des personnes accompagnées dans le cadre d’un parcours “Maintien dans l’emploi” (MDE) travaille dans le secteur privé : plus de 8 personnes sur 10.
- La fonction publique d’État concerne 13% des personnes alors que les fonctions publiques hospitalière et territoriale représentent, à elles deux, 5% des personnes traitées par le service MDE dans l’année 2024.
- Les salariés du privé accompagnés pour un parcours MDE sont le plus souvent des femmes, des personnes âgées de 45 ans et +, avec un niveau de formation peu élevé.
- Dans le secteur privé, 1 personne sur 2 a une déficience motrice et près de la moitié également dans le secteur public.
- Près de la moitié des salariés du privé ont une ancienneté d’au moins 10 ans dans leurs entreprises, et 1 salarié sur 2 également travaille dans une petite entreprise (moins de 50 salariés).
- Les différences entre le secteur privé et public sont plus marquées pour le genre, l’âge, le niveau de qualification et la taille de l’entreprise.

Accompagnement par le service social de la CGSS en 2024

- En 2024, plus de 800 accompagnements sont réalisés par le service social de l'Assurance Maladie, sur l'axe "Prévention de la désinsertion professionnelle" (PDP), un nombre en hausse depuis 2023. Ces accompagnements individuels, sous forme d'une intervention sociale d'aide à la personne (ISAP), sont menés auprès des salariés assurés, dans le cadre de leur projet de retour ou maintien en activité. Le risque maladie est le plus représenté, devant le risque AT/MP (plus élevé chez les hommes). La durée moyenne d'accompagnement est estimée à 18 mois.
- Le nombre de personnes accompagnées est en hausse de 32% par rapport à 2023.
- Les assurés accompagnés sont majoritairement des femmes, des personnes de 46-59 ans, et habitant l'Ouest ou le Sud.
- Le risque maladie est majoritaire parmi les assurés accompagnés par le service social.

809
salariés ont bénéficié d'une intervention sociale d'aide à la personne (ISAP) en 2024

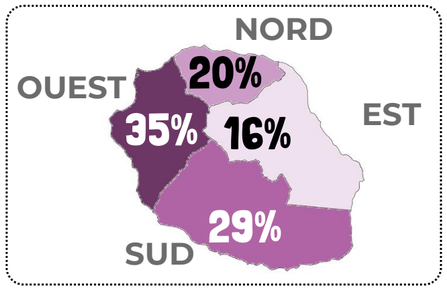
+32%
par rapport à 2023

58%
suite à une maladie, devant le risque AT/MP (20%)

55%
sont femmes

44%
âgés entre 46 et 59 ans

Répartition par bassin



En 2023 et 2024, il n'y a eu que des accompagnements individuels. Sont mis en place fin 2025, des interventions collectives sous forme de réunions d'informations auprès des assurés du régime général en arrêt du travail (sélectionnés sur des critères précis). Cette offre d'accompagnement complémentaire du service social, a vocation à être mensuelle.

Sources : CGSS (Service social) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Accompagnement par les SPSTI en 2024

L'accompagnement des salariés en risque de désinsertion professionnelle se caractérise par une diversité d'accompagnements mobilisés par les Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).

- En 2024, le nombre de préconisations d'aménagements de poste à l'issue d'une visite s'élève à près de 10 300, 45% de ces aménagements concernent des femmes.
- Le recours à d'autres modalités d'accompagnement se caractérise en 2024 par : près de 600 salariés bénéficiaires d'un accompagnement social, plus de 1 200 orientations vers des partenaires extérieurs (PDP et/ou santé) réalisés sur l'année pour apporter l'accompagnement le plus adapté à la situation et 17 salariés ont été orientés vers la cellule PDP du SPST.



Aménagement de poste

10 256 préconisations d'aménagements de poste dont 45% de femmes



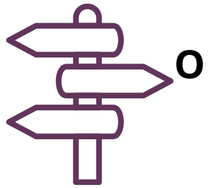
Accompagnement social

587 salariés ont bénéficié d'un accompagnement par une assistante sociale ou le service social des SPSTI en 2024



Accompagnement psychologique

1 personne vue par un.e psychologue des SPSTI



Orientations

1 226 salariés ont été orientés vers un partenaire externe de la PDP (Cap Emploi, MDPH, service social, ...) ou un autre professionnel de santé



Cellule PDP

17 salariés ont été orientés vers la cellule PDP des SPSTI

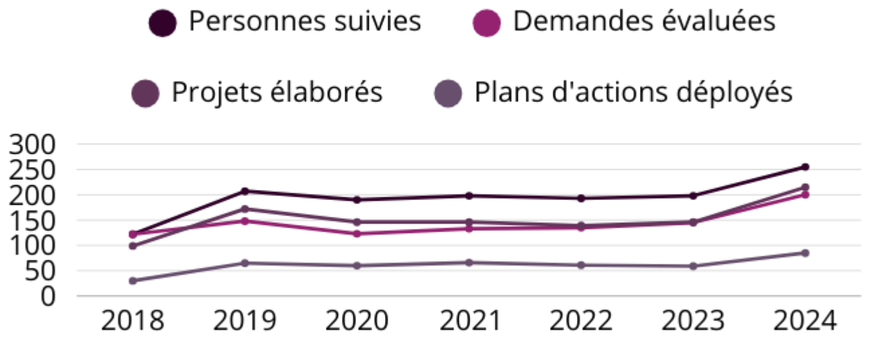
Sources : SPSTI (INTERMETRA, SISTBI) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Accompagnement par Comète France

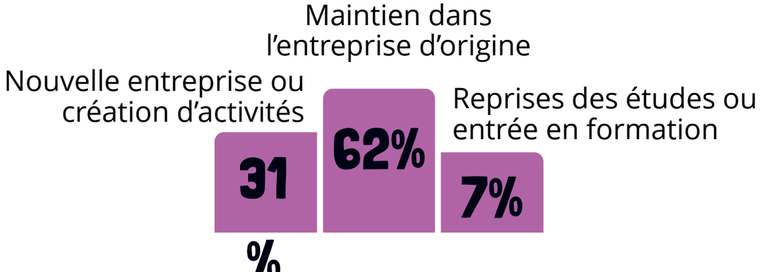
- A La Réunion, l'unité d'insertion socioprofessionnelle (UISP) de Comète France, mise en place en 2018, intervient auprès de 4 établissements, sur 5 sites d'intervention situés au nord (St-Denis et Ste-Clotilde), à l'ouest (Le Port) et au sud (Le Tampon) du territoire. Avec une nouvelle antenne déployée dans le Sud en octobre 2024, l'UISP Comète France renforce sa capacité à intervenir sur tout le territoire réunionnais.
- En 2024, 255 personnes ont été accompagnées par l'UISP sur l'île. Avec une démarche déclinée en 4 étapes : 200 demandes évaluées, 215 projets d'insertion ont été construits et 85 plans d'actions ont été déployés, 91 personnes suivies après l'insertion (46 suivies à 1 an et 45 suivies à 2 ans).
- Après une montée en charge en 2019 (+70% par rapport à 2018), l'accompagnement par Comète France connaît une nouvelle progression significative en 2024 : +29% depuis 2023 (soit 60 accompagnements supplémentaires). Le nombre de projets élaborés a augmenté de 47% depuis 2023 et celui du nombre de plans d'actions déployés de 44%.
- Les projets initiaux des personnes accompagnées concernent principalement un maintien dans l'entreprise d'origine (48,4% de maintien au poste initial et 13,5% de reclassement interne). 30,7% envisagent une insertion dans une nouvelle entreprise ou une création d'activité et 7,4% projettent une reprise des études ou une entrée en formation. Il s'agit donc essentiellement de maintien dans l'emploi.



Évolution annuelle de l'accompagnement entre 2018 et 2024



Typologie des projets d'accompagnements élaborés



Sources : Comète France De La Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Caractéristiques des personnes suivies par l'UISP Comète-France en 2024

- En 2024, le public bénéficiaire regroupe majoritairement des hommes, de plus de 45 ans, avec un niveau d'étude inférieur au BAC (dont 28% au niveau BEP/CAP).
- Dans 9 cas sur 10, les patients ont une activité interrompue au moment de la demande, et plus de 2 patients sur 3 (68%) ne sont pas bénéficiaires de la RQTH.
- La majorité des personnes accueillies a un contrat de travail (69,5%). Les personnes en emploi dans le secteur privé sont plus représentées que celles du secteur public (22% dont 10,5% en fonction publique territoriale, 8% en fonction publique d'état et 3,5% en fonction publique hospitalière). Les contrats de travail sont majoritairement stables (en CDI ou titulaire de la fonction publique), les profils plus précaires sont minoritaires.
- Les personnes sont principalement prises en charge à la suite de la survenue d'une déficience (67,5%), les séjours pour aggravation de la déficience ou suivi d'une déficience préexistante étant moins représentés (respectivement 16 et 16,5%). La moitié des profils présente une atteinte neurologique (50%) avec une majorité d'atteintes cérébrales de type AVC / TC (27,5%). 37% des patients souffrent quant à eux d'atteintes ostéomyoarticulaires (orthopédie, traumatologie, rhumatologie…). Qu'il s'agisse, d'atteintes neurologiques ou de l'appareil locomoteur, les pathologies prises en charge ont pour conséquence des déficiences lourdes et/ou complexes qui nécessitent un accompagnement spécialisé au regard de l'emploi.

Situation socio-démographique

48% sont femmes

55% *ont 46 ans ou +*

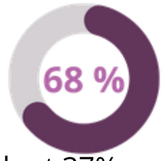
30% *ont le niveau BAC ou +*

Situation professionnelle (Au moment de la demande)

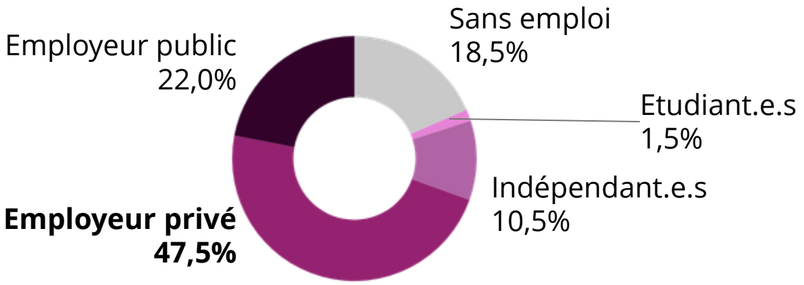
Activité interrompue



Pas de RQTH

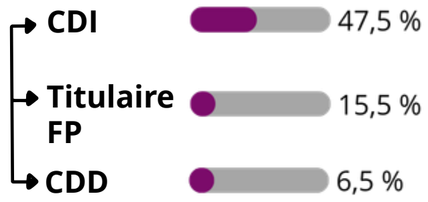


(dont 37% sont en cours de demande)

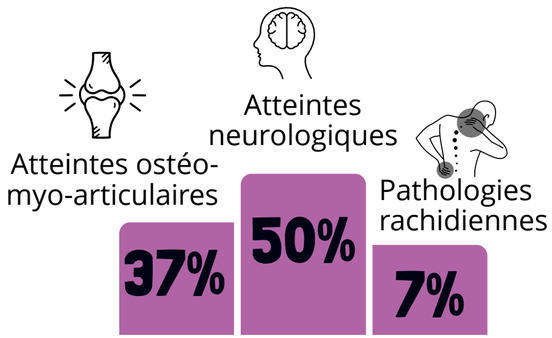


Contrat de travail

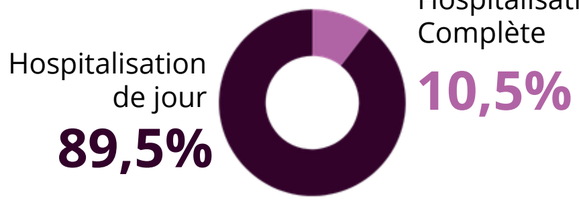




Situation médicale



Et 6,5% d'autres natures de déficience (amputations, brûlures étendues et atteintes cardio-vasculaires ou cardio-respiratoires).



Sources : Comète France De La Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Mobilisation des dispositifs spécifiques PDP

Divers dispositions et accompagnements peuvent être mobilisés dans le cadre de la Prévention de Désinsertion Professionnelle (PDP), pour les salariés potentiellement vulnérables du fait d'un état de santé difficilement compatible avec la poursuite de leur activité. Ces situations de vulnérabilité peuvent être d'origine professionnelle ou non et peuvent se traduire ou non par une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ou le Bénéfice de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé (BOETH).

- La cellule PDP, réunissant les acteurs du maintien dans l'emploi, sous le pilotage de la CGSS, est active depuis 2 ans et s'est réunie 3 fois en 2024. Cette cellule gère des situations plus complexes.
- L'utilisation des outils PDP reste faible : en 2024, on recense, une CRPE, une trentaine d'essais encadrés pour favoriser le retour en emploi des salariés en arrêt du travail, une centaine de rendez-vous de liaison et plus de 150 visites de mi carrières. Plusieurs explications au déploiement de ces outils PDP peuvent être avancées : un manque d'information des acteurs, des difficultés dans la mise en œuvre du dispositif, …
- D'autres dispositifs peuvent aussi être inscrits dans la démarche PDP : visite de pré-reprises, reconversions professionnelles, …(éléments vus par ailleurs)

3

cellules PDP réunies en 2024
7 à 8 dossiers traités en moyenne par réunion

La cellule PDP réunit l'ensemble des acteurs du maintien dans l'emploi. Elle gère les situations les plus complexes, avec l'accord du salarié.

29

essais encadrés réalisés à l'initiative du MDT en 2024

L'essai encadré permet de favoriser le retour à l'emploi du salarié en arrêt de travail, en évaluant la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé, dans son entreprise ou une autre entreprise.

157

RDV de liaison auxquels le SPSTI a participé en 2024

Pour aider le salarié à anticiper son 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.

1

convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) mis en place en 2024

La CRPE, mise en place à l'issue de l'arrêt de travail, est un outil de formation pour faciliter le retour à l'emploi des salariés dans leur entreprise d'origine ou une autre entreprise.
Ce dispositif récent est peu déployé car la mise à disposition de main d'œuvre est compliquée. Sa mise en place est facilitée s'il s'agit de la même entreprise.

153

visites de mi carrière réalisés par les SPSTI en 2024

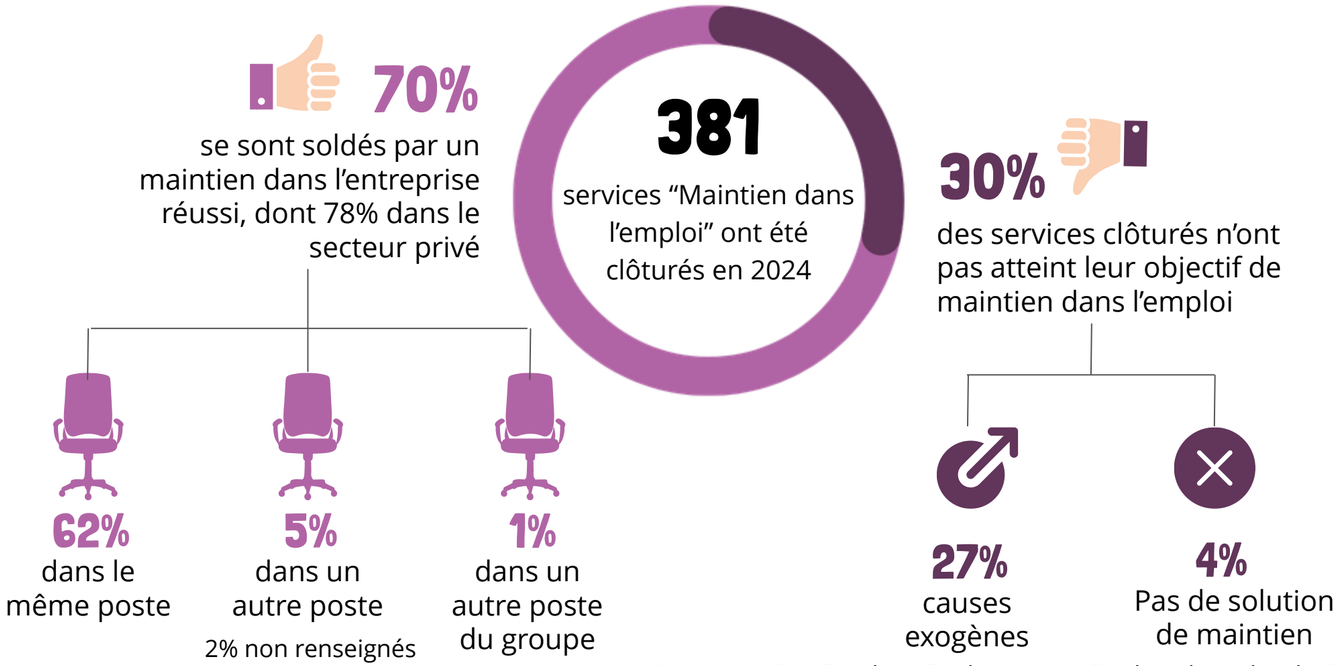
La visite médicale de mi-carrière a pour but de renforcer la prévention de la santé au travail en prenant en compte l'âge et l'état de santé du salarié.

Sources : CGSS (Service social), SPSTI (Intermetra, Sistbi) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

SITUATIONS DE MAINTIEN RÉUSSI

Mobilisation de Cap Emploi

- En 2024, 418 nouveaux dossiers “Maintien dans l’emploi” ont été ouverts par Cap Emploi et 381 ont été clôturés sur cette même année.
- 265 maintiens dans l’emploi ont pu être réalisés avec l’appui de Cap Emploi (axe maintien dans l’emploi) en 2024. Ainsi, 70% des services clôturés se sont soldés par un maintien dans l’emploi réussi dans l’entreprise : 67% dans le secteur privé et 79% dans le secteur public. Plus d’un quart des dossiers n’ont pas atteint l’objectif en raison de causes exogènes (facteurs extérieurs tels que déménagements, décès, …). Plus de 60% des maintiens se sont faits suite à une prise en charge de moins de 6 mois.
- Le taux de maintien réussi (part des maintiens réussis sur l’ensemble des parcours clos sur la période hors causes exogènes) est de 94% : 94% dans le privé et 95% dans le public. Ce taux de maintien réussi a progressé de 2 points par rapport à 2023 (92%, respectivement 91% dans le privé et 96% dans le public).
- Les maintiens réussis sur le même poste de travail concernent 92% des maintiens réussis : 92% dans le secteur privé et 91% dans le secteur public.
- 94% des maintiens réussis se font sur le même métier, tous secteurs confondus (Privé : 95%, Public : 89%).
- 99% des maintiens réussis se font sur le même niveau de qualification.
- Les aides à l’adaptation des situations de travail (aménagement techniques au poste de travail ou télétravail) sont les mesures les plus mobilisées ; elles représentent plus de 60% des dispositifs mobilisés.



Dans le secteur privé		Dans le secteur public
67%	Maintien dans l’entreprise réussie	79%
92%	Maintien dans le même poste	91%
4%	Pas de solution de maintien	3%
28%	Causes exogènes	19%
94%	**Taux de maintien réussi***	**95%**

* Part des maintiens réussis sur l’ensemble des parcours clos sur la période hors causes exogènes

Sources : Cap Emploi – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Caractéristiques des personnes avec un maintien dans l'emploi

Dans le secteur privé		Dans le secteur public
78%		**22%**
65%	Femmes	**76%**
58%	45 ans et +	**80%**
39%	50 ans et +	**51%**
29%	Niveau CAP-BEP	**14%**
27%	Niveau BAC	**14%**
53%	Déficience motrice	**51%**
28%	Maladie invalidante	**31%**
52%	Ancienneté > 10 ans	**72%**
47%	< 50 salariés ou +	**5%**
16%	500 salariés ou +	**75%**

Sources : Cap Emploi – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

- La majorité des personnes avec un maintien dans l'emploi en 2024 travaillent dans le secteur privé (78%).
- Les fonctions publiques hospitalière (<1%) et territoriale (7%) représentent près de 8% des personnes traitées par le service MDE dans l'année 2024.
- Dans le secteur privé, les personnes ayant eu un maintien dans l'emploi réussi sont le plus souvent des femmes, des salariés âgés de 45 ans ou +, avec un niveau de formation peu élevé.
- La nature du handicap du salarié concerné est, pour plus d'une personne sur deux, une déficience motrice (52%) et pour 29% une maladie invalidante.
- La moitié des salariés du privé ont une ancienneté d'au moins 10 ans dans l'entreprise (72% dans le public). Dans le secteur public, ¾ des agents travaillent dans une structure d'au moins 500 salariés (contre 16% dans le privé).
- Les différences entre le secteur privé et le secteur public sont les plus marquées pour le sexe, l'âge, le niveau de formation, l'ancienneté et la taille de l'entreprise dans laquelle exerce la personne.

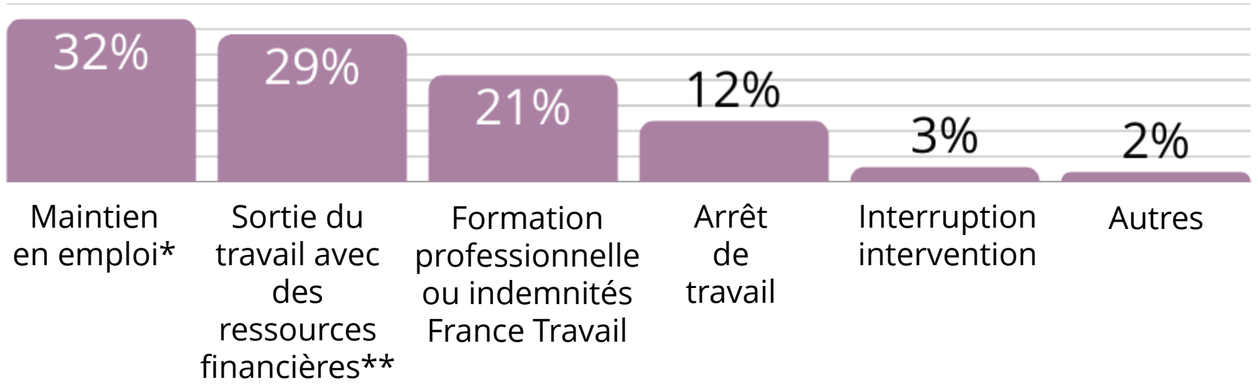
Mobilisation du service social de la CGSS

- Plus de 560 actions ont pris fin en 2024. Parmi celles où le motif de fin d'action est renseigné, un tiers aboutit favorablement à une situation de maintien en emploi, et pour un peu moins d'un tiers des situations, il y a une sortie du travail avec des ressources financières (pour des personnes peu ou plus employables). Ces situations peuvent être sous ou surestimées car les données ne sont pas exhaustives (des situations non renseignées). Mais ces parts non négligeables de personnes sorties de l'emploi mettent en lumière le retard de prise en charge (une mobilisation tardive pour des raisons qui peuvent être variées : manque de ressources, manque de moyens, déficit de repérage, ...), le service social ayant pour but d'agir en prévention.



564
situations en fin d'actions en 2024

Répartition des situations en fin d'actions
(374 situations renseignées)



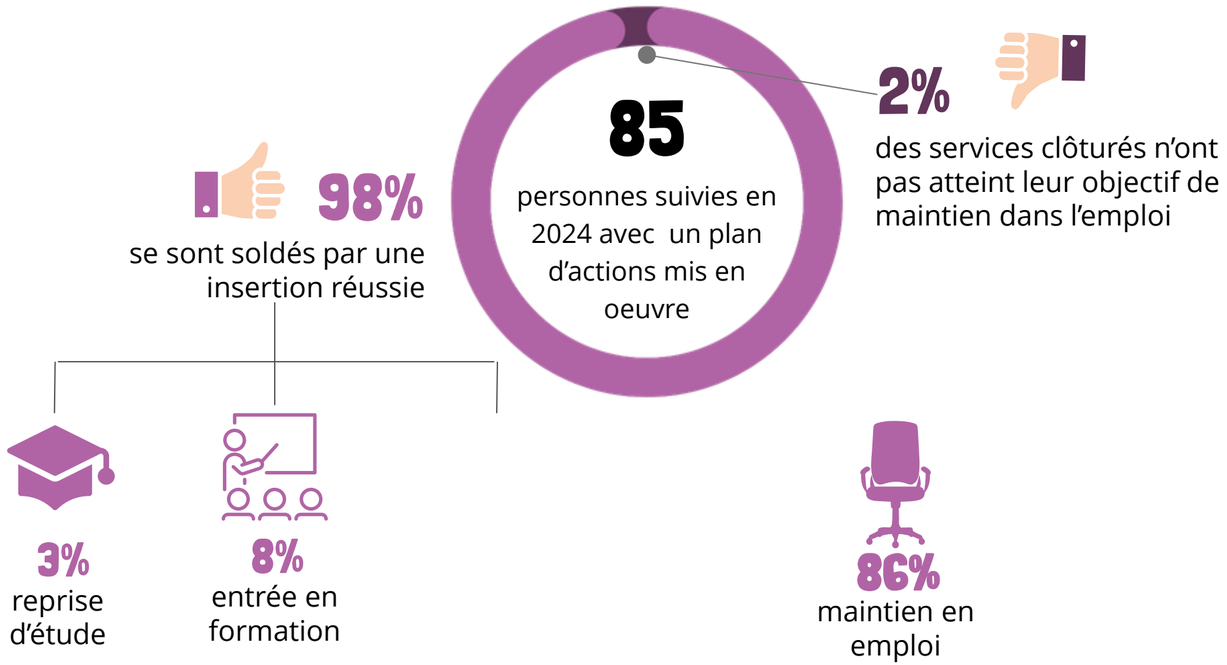
** Reprise du poste initial avec ou sans aménagement, reclassement, avec ou sans aménagement, poste dans une autre entreprise ou en travailleur indépendant*

*** Ressources relevant des pensions d'invalidité, des pensions de retraites, des rentes AT/MP, des prestations sociales (RSA ou AAH)*

Sources : CGSS (Service social) – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

Mobilisation de Comète-France

- Après élaboration des projets et évaluation de leur faisabilité avec l'équipe Comète, 55% des personnes ayant un projet de maintien dans l'emploi, création d'activité, entrée en formation ou reprise d'étude à l'issue de la phase 2 ont souhaité poursuivre l'accompagnement en phase 3 en 2024.
- En 2024, 85 personnes suivies ont déployé leur plan d'actions.
- Après mise en œuvre du plan d'action avec l'équipe Comète, 98% des accompagnements ont abouti à une insertion (dossiers en cours exclus), 2% des accompagnements ayant dû être clôturés car les projets ont été différés pour cause médicale. Les projets finalisés ont concerné 86% de situations de maintien en emploi (76% à l'ancien poste et 10% sur un poste de reclassement interne), 8% d'entrées en formation et 3% de reprises d'études.
- Les secteurs d'activité les plus représentés sont la santé humaine et l'action sociale (25%), le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles (16%), l'administration publique (14%), puis l'enseignement (10%), la construction (8%) et les activités d'agriculture, de sylviculture et de pêche (6%).



51 maintiens dans l'emploi avec l'appui de Comète France en 2024

86% Taux de maintien en emploi (hors projets en cours)

Au global, les sorties du dispositif sont principalement motivées par la réalisation d'un relais auprès d'un opérateur d'insertion pour concrétiser le projet d'insertion (19,6%, dont France Travail (15,4%) ou les Missions Locales (4,2%)), ou par un projet différé pour raisons médicales (16,1%). Les autres motifs de fins de prise en charge sont : projet de vie sans dimension professionnelle (6,3%). réaliser le projet de façon personnelle (3,5%), orientation vers les opérateurs du maintien (Cap Emploi, 2,8%), orientation vers une structure de type ESAT ou SAVS-SAMSAH (1,4%), décès du patient (0,7%).

76,47% des maintiens en emploi se concrétisent sur des contrats stables (52,94% de CDI et 23,53% de titulaires de la fonction publique), les profils plus précaires sont minoritaires (11,76% de CDD ou intérim et 1,96% de PEC). Les maintiens en emploi dans le secteur privé sont davantage représentés. La totalité des formations mises en œuvre relèvent du droit commun et non de dispositifs spécialisés. Les reprises d'études concernent le milieu ordinaire et non le milieu adapté (50% niveau Bac+3/Bac+4 et 50% niveau BEP-CAP).

Sources : Comète France de La Réunion – Exploitation ORS dans le cadre du PRITH Réunion

ANNEXES

Pour réaliser le Tableau de bord sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, plusieurs sources de données émanant des partenaires gravitant autour de la thématique ont été mobilisés.
Sont présentés ci-après les principaux partenaires ainsi que les définitions et dispositifs existants, et le répertoire des sigles.

- Présentation des partenaires
- Définitions et dispositifs
- Répertoire des sigles

Présentation des partenaires

Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées)

L'Agefiph est chargée de soutenir le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour cela, elle propose des services et aides financières pour les employeurs, les personnes en situation de handicap et les acteurs de la formation.
Pour en savoir plus : Agefiph

ALEFPA (Association Laïque pour l'Education, la Formation, la Prévention et l'Autonomie)

Association et entreprise du secteur de l'économie sociale et solidaire, l'ALEFPA œuvre pour l'intégration scolaire, sociale et professionnelle des enfants et adultes en situation de handicap. Son cœur de métier est l'accompagnement personnalisé de chacun.
Pour en savoir plus : ALEFPA

ANFH (Association Nationale pour la Formation Permanente du Personnel Hospitalier – Océan Indien)

Organisme paritaire collecteur agréé (Opca) de la fonction publique hospitalière, l'ANFH est agréée par le ministère de la santé pour collecter et gérer les fonds consacrés à la formation d'agents.
Pour en savoir plus : ANFH

APEC (Association pour l'emploi des Cadres)

L'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) a pour mission d'accompagner les cadres et jeunes diplômés du supérieur dans leur recherche d'emploi et leur évolution de carrière. Elle aide également les organisations à embaucher les cadres qui leur permettront de se développer.
Pour en savoir plus : APEC

ARML (Association Régionale des Missions Locales)

L'ARML regroupe les quatre Missions Locales de La Réunion. Celles-ci ont pour objectif d'accompagner les jeunes de 16 à 25 ans, sortis du système scolaire, dans leur parcours d'insertion professionnelle et sociale.
Pour en savoir plus : ARML Océan Indien

Avenir-actifs

Dans le cadre de la nouvelle Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, l'État a créé France compétences, une agence nationale chargée du financement et de l'application de toutes les initiatives liées à la formation professionnelle ainsi qu'à l'apprentissage. En 2020, France compétences a lancé "Mon conseil en évolution professionnelle", un service d'accompagnement gratuit et personnalisé pour tous ceux qui veulent faire le point sur leur avenir professionnel, parler de leurs envies, être écoutés, conseillés et guidés tout au long de leur projet.
Avenir actifs est l'opérateur mandaté par France compétence en région pour délivrer le service de Mon conseil en évolution professionnelle aux salariés du secteur privé, aux démissionnaires et aux travailleurs indépendants.
Pour en savoir plus : Avenir actifs

CAF (Caisse d'Allocations Familiales)

Composée d'un peu plus de 700 salariés, la Caf de La Réunion est un organisme de droit privé chargé d'une mission de Service public. Sa mission est d'aider les familles à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle et à faire face à des situations de précarité.
L'offre de service touche des familles mais également de nombreuses personnes seules ; la Caf verse plus de 2 milliards des prestations légales pour aider les familles à élever leurs enfants mais aussi des prestations liées au logement et à l'insertion, comme le revenu de Solidarité active (RSA) et l'allocation aux adultes handicapés (AAH).
Pour en savoir plus : Caf

Cap Emploi 974

Au 1er janvier 2018, et conformément à la loi travail, les missions de maintien dans l'emploi ont été intégrées au sein des OPS (Organismes de Placement Spécialisés) désormais dénommés Cap Emploi. A La Réunion, la mission Cap Emploi est portée par Capital Formation.
Le Cap Emploi développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap. L'expertise du Cap Emploi se fonde sur un principe de compensation en lien avec le handicap et en complémentarité avec le droit commun.
Une des missions de CAP Emploi est d'adapter le poste de travail. Mais ses deux missions principales sont l'accompagnement vers l'emploi et l'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap recherchant un travail.
Pour en savoir plus : Cap Emploi 974

CDG (Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale de La Réunion)

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de La Réunion (C.D.G) est un établissement public local à caractère administratif crée par loi du 26 janvier 1984 modifiée.
Le Centre de Gestion de La Réunion propose aux collectivités territoriales qui lui sont affiliées des missions de gestion du personnel territorial, financées par une cotisation liée à la masse salariale. Sont obligatoirement affiliées, les collectivités qui emploient moins de 350 fonctionnaires.
Le CDG de La Réunion se positionne sur la question du « Handicap » comme un acteur de la politique d'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique Territoriale. Il assure pour les structures territoriales des missions d'information, d'accompagnement, d'adaptation et de maintien dans l'emploi, de conseil pour la mise en accessibilité.
Pour en savoir plus : CDG

CGSS (Caisses Générales de Sécurité Sociale) :

Les Caisses générales de Sécurité sociale (CGSS) assurent, dans les DOM, l'ensemble des rôles de la Sécurité sociale (notamment les branches « Maladie », « Vieillesse et veuvage » et « Recouvrement »), dévolus en France Hexagonale aux URSSAF, CARSAT, CPAM et MSA. Seules les prestations de la branche « Famille » sont assurées par des CAF autonomes.
Les missions de la CGSS sont de :

- Faciliter l'accès aux droits sociaux pour tous et par tous.
- Contribuer au maintien de la cohésion sociale sur le territoire, en luttant :
  - contre la précarité et les inégalités d'accès aux droits
  - contre la Fraude et les abus
- Recouvrer, conseiller, accompagner, payer avec justesse, au bon moment, à la bonne personne

La CGSS comporte notamment les directions et services suivants :
-La direction « Prévention des risques professionnels », qui a pour mission de développer et de coordonner la prévention des risques d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles dans les entreprises.
-Le service Social dont la mission est d'aider à préserver la santé ou à faire face aux conséquences de la maladie, de l'accident ou du vieillissement sur le plan social, psychologique, administratif et budgétaire pour les assurés du Régime Général et du Régime Agricole. Le service, en lien avec ses partenaires, est missionné pour des actions de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP en langage Médico-Social) ou encore « remobilisation précoce des assurés en maladie… ».
-L'Observatoire économique, social et des fragilités suit l'évolution des indicateurs sociaux, économiques et des fragilités de l'île et est composé d'une « communauté de spécialistes des chiffres et de leurs analyses ». Il produit des chiffres et d'analyses au bénéfice des services de la CGSS et profitables au public externe et aux partenaires.
Par ailleurs, la cellule « Prévention de la désinsertion professionnelle » de la CGSS a pour objectif de favoriser le maintien ou le reclassement des assurés (salariés ou contractuels dépendant de la CGSS) qui rencontrent des difficultés à leur poste de travail pour des raisons de santé.
Le réseau PDP possède notamment plusieurs moyens de prévention de la désinsertion professionnelle au travers :
• D'actions préparant le retour à l'emploi, pendant l'arrêt de travail ;
• D'actions de retour à l'emploi ;
• D'actions de reclassement.
Pour en savoir plus : CGSS de La Réunion

Comète France

L'association Comète France œuvre, dès la phase d'hospitalisation, pour prévenir les risques de désinsertion et de rupture professionnelle des personnes en situations de handicap au travail. L'association accompagne ainsi des patients, dès la phase d'hospitalisation, dans la construction d'un projet professionnel compatible avec leur état de santé.
Plus de 60 établissements de Soins de Suite et de Réadaptation spécialisés sont membres du réseau national Comète et disposent d'une unité d'insertion socioprofessionnelle pour mener à bien cette mission.
L'unité Comète France de La Réunion a vu le jour en 2018.
Pour en savoir plus : Comète France

CREAI (Centre Régional d'Études, d'Actions et d'Informations)

L'instruction ministérielle de 1984 définit les missions du CREAI comme un outil technique au service des responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique en faveur des personnes handicapées et vulnérables à l'échelon régional.

Porteur d'une mission d'observatoire et d'expertise technique, il favorise l'innovation sociale par la formation, l'information, l'appui technique, les études et l'animation du réseau, visant ou soutenant :

- Une évolution durable des pratiques professionnelles,
- L'amélioration continue de la qualité du service rendu,
- La transformation de l'offre dans une logique de parcours,
- Le développement de l'autodétermination.

Pour en savoir plus : CREAI Océan Indien

DEETS (Direction de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités)

Les Directions de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DEETS) exercent les missions confiées en métropole aux DREETS au niveau régional et, aux DDETS ou DDETS-PP au niveau départemental.

La DEETS est l'interlocuteur unique pour toute question concernant :

·la politique du travail et l'inspection du travail ;

·le contrôle du bon fonctionnement des marchés et des relations commerciales et la protection des consommateurs ;

·le développement des filières et l'accompagnement des entreprises, les mutations économiques, la compétitivité et la sauvegarde des entreprises ;

·la politique de l'emploi (accès et retour dans l'emploi, développement de l'emploi et des compétences, formation professionnelle) ;

·les politiques de cohésion sociale (protection des personnes vulnérables, lutte contre les exclusions, hébergement) ;

·les actions sociales et économiques de la politique de la ville ;

·le contrôle et l'inspection des établissements et services sociaux ;

·la formation et la certification des professions sociales et de santé non médicales ;

·l'insertion sociale et professionnelle.

Pour en savoir plus : DEETS de La Réunion

FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)

Le FIPHFP est un catalyseur de l'action publique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Il a pour mission d'impulser une dynamique et d'inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois fonctions publiques.
Le FIPHFP accompagne les employeurs publics pour qu'ils puissent remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6%. Par ses financements et les partenariats qu'il noue, il les incite à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses et à contribuer au changement de regard.
Pour en savoir plus : La Réunion | FIPHFP

France Travail

France Travail (anciennement nommé Pôle Emploi) est un opérateur du service public de l'emploi. Il a pour mission d'accompagner tous les demandeurs d'emploi dans leur recherche jusqu'au placement, assurer le versement des allocations aux demandeurs indemnisés, aider les entreprises dans leurs recrutements et recouvrer les cotisations.
Il peut accompagner des demandeurs d'emploi en situation de handicap à partir du moment où leur handicap n'est pas réellement un frein à l'emploi (dans ce cas, il les oriente plutôt vers le Cap Emploi).
Pour en savoir plus : Accueil La Réunion |France Travail

Insee

L'Institut national de la statistique et des études économiques est une direction générale du ministère de l'Économie et des Finances. Il a pour mission de collecter, analyser et diffuser des informations sur l'économie et la société française sur l'ensemble de son territoire. Il conduit ses travaux en toute indépendance professionnelle.
Pour en savoir plus : L'Insee | Insee

MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)

La MDPH est un Groupement d'Intérêt Public (GIP) prévu par la loi du 11 février 2005 portant sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
L'objectif de la MDPH est d'offrir un accès unique aux droits et prestations pour les personnes handicapées au travers de différentes missions :

- accueil/écoute des personnes handicapées et de leur famille ;
- aide à la définition du projet de vie / évaluation des besoins en compensation ;
- élaboration d'un plan de compensation ;
- décision par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) des prestations et droits Gestion du fonds départemental de compensation du handicap ;
- accompagnement dans les décisions ;
- médiation en cas de besoins.

Pour en savoir plus : MDPH La Réunion

Observatoire des Inaptitudes et du Maintien dans l'emploi

Créé en 2021 dans le cadre du Prith, l'observatoire des Inaptitudes et du maintien dans l'emploi, porté par INTERMETRA et SISTBI, a pour but d'analyser les données fournies par la médecine du travail.

PFRH (Plate-forme régionale des Ressources Humaines et de la formation) de La Préfecture

La Plate-forme régionale des Ressources Humaines et de la formation est chargée de la coordination des actions RH et de formation interministérielle sur le territoire régional.
Elle développe la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences interministérielles et appuie les services pour l'amélioration des conditions de travail, de leur organisation et de leur environnement.
Elle anime également l'action sociale interministérielle. Elle est le correspondant de la DGAFP en région.
La Plate-forme régionale des Ressources Humaines de la Préfecture co-porte le Rez'Ho (Réseau réunionnais des référents handicap de la fonction publique) aux côtés du Handi-Pacte, dans le cadre d'une convention.
Pour en savoir plus : Accueil - Les services de l'État à La Réunion

Rectorat/Académie de La Réunion

Le Rectorat concentre l'ensemble des services académiques qui, sous la direction du recteur d'académie, appliquent les directives ministérielles.
Le droit à l'éducation pour tous les enfants, quel que soit leur handicap, est un droit fondamental. L'École inclusive vise à assurer une scolarisation de qualité pour tous les élèves de la maternelle au lycée par la prise en compte de leurs singularités et de leurs besoins éducatifs particuliers.
Le service de l'école inclusive a pour ambition de redonner de la sérénité aux familles et d'accompagner au plus près la scolarisation des élèves à besoins particuliers, dont les élèves en situation de handicap.
Ce service met à disposition également les données chiffrées sur la scolarisation des élèves en situation de handicap.
Pour en savoir plus : Académie de La Réunion

Région

Les compétences économiques de la Région Réunion sont de :
-Accompagner les entreprises réunionnaises.
-Gérer et contrôler l'attribution des aides européennes destinées à La Réunion.
-Mettre en place une offre de formations pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises locales, incluant les personnes en situation de handicap.
Pour en savoir plus : Région Réunion

Réunion Prospective Compétences (RPC)

Pour le grand public, RPC permet de trouver une formation à La Réunion, de se former à distance, d'accéder au guide de l'apprentissage, de découvrir les fiches métiers de Formanoo.
Pour en savoir plus : Réunion Prospective Compétences – Acteur de votre réussite

Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)

Un Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (ou SPSTI) est une association d'employeurs qui mutualise des moyens pour préserver la santé des salariés, dans le cadre de la réglementation en vigueur. Régie par la loi de 1901, il s'agit d'une association à but non lucratif. Sa gouvernance est assurée par un conseil d'administration et une commission de contrôle, où siègent employeurs et salariés.
Les SPSTI fonctionnent avec un agrément, et leur activité est réglementée. Pour fonctionner, un Service doit être agréé par l'administration du Travail au niveau régional. Tous les 5 ans un agrément délivré par la DEETS valide que les moyens sont suffisants pour assurer les missions.
Les SPSTI accompagnent les employeurs du secteur privé en contrepartie d'une cotisation, pour préserver la santé au travail des travailleurs. Ils s'adaptent à un monde du travail en constante évolution et au-delà des aspects règlementaires, conduisent des actions qui répondent à des enjeux de société tels que l'accompagnement du vieillissement de la population active, la prise en charge au travail de personnes atteintes de maladies chroniques, la prévention du risque routier ou encore le développement de la Qualité de Vie au Travail. Les missions des SPSTI sont articulées pour préserver la santé dans la structure, et leur action s'inscrit en cohérence avec les initiatives de responsabilité sociétale des entreprises.
A La Réunion, 2 SPSTI existent :
-INTERMETRA (secteur privé et public désormais). Pour en savoir plus : Intermétra prévention et santé au travail
-SISTBI (Service Interprofessionnel Santé Travail Bâtiment). Pour en savoir plus : SISTBI

Transitions Pro Réunion

Transitions Pro Réunion s'assure, à travers son service d'Ingénierie de Parcours de Formation et Financière (IPFF), que les projets de financement de formation soient bien individualisés par rapport aux besoins du salarié qui le sollicite.
Pour en savoir plus : Transitions Pro Réunion

Université

L'Université de La Réunion compte 5 facultés, 5 instituts, 3 écoles et 5 structures transversales. Un de ses services est le service Egalité Mission Handicap.
Pour en savoir plus : Université de La Réunion

Définitions et dispositifs

AAH (Allocation Adulte Handicapé)

L’AAH est une aide financière qui garantit, en France, un revenu minimum aux personnes handicapées pour faire face aux dépenses de la vie courante.
L’allocation aux adultes handicapés (AAH) est destinée aux adultes handicapés ayant une incapacité reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au sein des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).
En savoir plus : AAH

ACI (Ateliers et chantiers d’insertion)

Les ateliers et chantiers d’insertion (ACI) proposent un accompagnement et une activité professionnelle aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.
Les salariés des ateliers et chantiers d’insertion (ACI) bénéficient d’une rémunération au moins égale au Smic.
Les ateliers et chantiers d’insertion sont conventionnés par l’État et bénéficient d’aides pour accomplir leurs missions.
L’ACI fait partie - avec l’association intermédiaire (AI), l’entreprise d’insertion (EI) et l’entreprise de travail temporaire d’insertion (ETTI) - des structures d’insertion par l’activité économique (SIAE).
Pour en savoir plus : ACI

AEEH (Allocation d’Education de l’Enfant Handicapé)

L'AEEH est une aide financière destinée à soutenir les familles assumant la charge d'un enfant en situation de handicap en France. Elle vise à compenser les frais supplémentaires liés à l'éducation et aux soins requis par un enfant handicapé.
Pour en savoir plus : AEEH

AI (Association d'Intermédiaire)

L'association intermédiaire (AI) est une association conventionnée par l'État qui contribue à l'insertion et au retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Elle leur permet de travailler occasionnellement pour le compte d'utilisateurs (particuliers, associations, collectivités locales, entreprises...).
L'association intermédiaire bénéficie d'aides de l'État. L'association intermédiaire (AI) fait partie avec l'entreprise d'insertion (EI), l'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).
Pour en savoir plus : AI

AT (Accident du Travail – Accident de trajet)

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». L'accident du travail est un fait matériel soudain provoquant une lésion corporelle généralement simple à constater.
Si l'un des salariés est victime d'un accident sur le lieu de travail, sur son trajet domicile-travail ou en déplacement, cet événement peut être qualifié d'accident du travail. Il pourra être couvert par l'assurance accident du travail et maladie professionnelle.
Un accident de trajet (TJ) est un événement soudain et imprévu qui a causé un dommage corporel à une personne et qui s'est produit entre les points suivants :
·La résidence et le lieu de travail de la personne
·Le lieu de travail et le lieu de restauration où la personne se rendait pendant la pause repas
Pour en savoir plus : AT

BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) / BOETH (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés)

Lorsqu'on parle des personnes en situation de handicap, on pense souvent aux personnes disposant d'une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) attribuée par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou par la MDA (Maison départementale de l'autonomie).

Or dans la fonction publique tout comme dans le secteur privé, il existe différentes catégories qui permettent d'avoir la qualité d'agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOE) dans la fonction publique recouvrent plusieurs catégories :

1. les personnes disposant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) ;
2. les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% (titulaires d'une rente d'incapacité permanente) ;
3. les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
4. les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
5. les titulaires d'une Allocation temporaire d'invalidité (ATI) ;
6. les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité » ;
7. les agents qui ont été reclassés ou qui préparent un reclassement dans le cadre d'une Période de préparation au reclassement (PPR) ;
8. les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rentre d'invalidité, en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
9. les agents recrutés sur des emplois réservés.

Pour en savoir plus : BOE ou BOETH

CDAPH (Commission des droits et d l'autonomie des Personnes Handicapées)

Au sein de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) décide des droits de la personne handicapée.

Pour en savoir plus : CDAPH

CEP (Conseil en évolution professionnelle)

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service gratuit, confidentiel et accessible à chaque actif, quel que soit son âge et son statut. Ce dispositif en information, en conseil et en accompagnement personnalisés est accessible à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.
Il permet d'établir un projet d'évolution professionnelle pour :
·se former ;
·se reconvertir ;
·ou reprendre ou créer une activité...).
Le conseil en évolution professionnelle peut être effectué par des conseillers appartenant à différents organismes.
Pour en savoir plus : CEP

CIE (Contrat Initiative Emploi)

Le contrat initiative emploi (CIE), initialement créé en 1995 (date à laquelle il s'est substitué au contrat de retour à l'emploi), est un contrat de travail du secteur marchand, dont l'objectif est d'inciter à l'embauche des personnes en difficulté sur le marché du travail, en allégeant le coût du travail. Le CIE est à durée indéterminée ou déterminée dans la limite de 24 mois, à temps plein ou partiel. Afin d'accéder aux aides à l'embauche, les entreprises signent une convention avec Pôle Emploi.
Le contrat initiative emploi (CIE) a fait l'objet d'une profonde réforme dans le cadre de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, ce qui conduit à évoquer un « ancien » et un « nouveau » CIE. Initialement ciblé sur les chômeurs de longue durée, le CIE s'adresse désormais aux personnes sans emploi, inscrites ou non à Pôle Emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Dorénavant, la conclusion d'un CIE ouvre droit, pour l'employeur, à une aide financière destinée à prendre en charge une partie du coût du contrat ainsi conclu et, le cas échéant, des actions de formation et d'accompagnement professionnels prévues par la convention. Le montant de l'aide est déterminé par arrêté du préfet de région. La part prise en charge par l'État ne peut en tout état de cause excéder 47 % du Smic horaire brut dans la limite d'une durée hebdomadaire de 35 heures.
Remarque : A compter du 1er janvier 2010, le CIE est remplacé par le contrat unique d'insertion dans le non-marchand (CUI-CIE).
Pour en savoir plus : CIE

CMI (Carte mobilité inclusion)

La carte mobilité inclusion (CMI) a pour but de faciliter la vie quotidienne des personnes en situation de handicap et en perte d'autonomie. Elle est accordée sous conditions et permet de bénéficier de certains droits notamment dans les transports.
Pour en savoir plus : CMI

Contrats aidés

Les contrats aidés permettent un accès à l'emploi pour certaines catégories de personnes ne parvenant pas à s'insérer professionnellement de manière durable, en contrepartie du versement d'une aide à l'employeur par l'État.
Ce guide couvre les deux types de contrat unique d'insertion (CUI), à savoir les CUI-CAE (secteur non marchand), et les CUI-CIE (secteur marchand). Par ailleurs, ce guide traite des emplois d'avenir (EAV), contrats aidés spécifiques, à destination de jeunes motivés peu qualifiés.
Pour en savoir plus : Contrats aidés

CRPE (Convention de rééducation professionnelle en entreprise)

La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE), mise en place à l'issue de l'arrêt de travail, est un outil de formation pour faciliter le retour à l'emploi des salariés dans leur entreprise d'origine ou une autre entreprise. C'est un outil de l'assurance maladie. Cet outil s'adresse aux personnes qui ne peuvent pas, ou risquent de ne pas pouvoir, reprendre leur emploi après un arrêt de travail. La CRPE leur permet de :

- Se réhabituer à leur poste dans leur entreprise d'origine ;
- Apprendre une nouvelle profession dans leur entreprise d'origine ;
- Ou apprendre une nouvelle profession dans une autre entreprise.

Pour en savoir plus : CRPE

DEA (Dispositif d'Emploi Accompagné)

Le dispositif d'emploi accompagné consiste en une aide pour obtenir et garder un emploi dans le milieu ordinaire par le biais notamment des mesures suivantes :

·Aide à la réalisation du projet professionnel

·Assistance dans la recherche d'emploi en lien étroit avec les entreprises pouvant recruter la personne en situation de handicap

·Accompagnement dans l'emploi pour sécuriser le parcours professionnel (par exemple, en facilitant l'accès à la formation et bilan de compétences)

Cet accompagnement est assuré par un référent unique.

Si la personne en situation de handicap occupe déjà un emploi, son employeur, public ou privé, peut faire appel à son référent unique pour notamment évaluer et adapter son poste de travail.

Pour en savoir plus : DEA

DGEFP (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle)

La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère du Travail et de l'Emploi est une direction au service des entreprises, des branches et des actifs. Elle conçoit, met en œuvre, pilote et contrôle les politiques publiques en matière d'accompagnement des transitions professionnelles, d'insertion professionnelle, de formation professionnelle continue et alternance et de mutations économiques et sociales.

Pour en savoir plus : DGEFP | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles

DEBOE (Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi)

La reconnaissance administrative d'un handicap permet de bénéficier de différentes mesures pour accéder à l'emploi (obligation d'emploi, accès facilité à la fonction publique, formation…) ou pour le conserver (aménagement horaire et du poste de travail). Le code du travail impose en particulier à tout employeur occupant au moins 20 salariés d'employer des travailleurs handicapés à hauteur de 6% de son effectif. C'est ce que l'on appelle « l'obligation d'emploi ». Les demandeurs d'emploi bénéficiant de cette « obligation d'emploi » sont inscrits en catégories A, B et C.

Pour en savoir plus : DEBOE

DEBRH (Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires d'une Reconnaissance de Handicap)

L'acronyme DEBRH (Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires d'une Reconnaissance de Handicap) est utilisé par France Travail dans leur publication plutôt que DEBOE.
Un demandeur d'emploi est considéré comme ayant une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par une Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), s'il est bénéficiaire de l'allocation adulte handicapé (AAH), s'il est bénéficiaire d'une pension d'invalidité, ou d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle. Les veuves et orphelins de guerre sont également bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
Pour en savoir plus : DEBRH

DELD (Demandeurs d'Emploi de Longue Durée)

Les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) sont ceux inscrits en catégories A, B, C, depuis un an ou plus.
Pour en savoir plus : DELD

DPAE (déclaration préalable à l'embauche)

La DPAE doit obligatoirement être adressée, au plus tôt 8 jours avant l'embauche (et avant la mise au travail effective du salarié) à l'Urssaf, sauf utilisation de dispositifs simplifiant les formalités d'embauche des petites entreprises.
La DPAE permet d'effectuer en une seule démarche les formalités suivantes : demande d'immatriculation de l'employeur à la sécurité sociale en cas de 1re embauche d'un salarié, de création ou d'acquisition d'une entreprise employant des salariés, demande d'affiliation au régime d'assurance chômage, demande d'adhésion à un service médical du travail, et demande pour la visite d'information et de prévention.
Elle remplace la déclaration unique d'embauche (DUE).
Pour en savoir plus : DPAE

EA (Entreprise Adaptée)

Une entreprise adaptée est une entreprise du milieu ordinaire, soumise aux dispositions du Code du Travail, qui a la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleurs handicapés parmi ses effectifs de production.
Pour en savoir plus : EA

EATT (Entreprise Adaptée de Travail Temporaire)

La création d'Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT) a pour objectif la réduction du taux de chômage des personnes en situation de handicap : l'Entreprise Adaptée de Travail Temporaire a pour activité exclusive la mise à disposition à titre onéreux de travailleurs handicapés dans le cadre de contrats de travail temporaire (contrat de mission ou CDI intérimaire). Ces contrats doivent permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle, un accompagnement individuel et l'accès à des formations notamment pré-qualifiantes et qualifiantes favorisant la réalisation des projets professionnels et de les promouvoir en situation de travail.
Ce spécialiste propose ainsi une solution dédiée aux intérimaires en situation de handicap en matière de recrutement et de placement auprès d'autres employeurs publics et privés.
Pour en savoir plus : EATT

EI (Entreprise d'Insertion)

Une entreprise d'insertion (EI) est une entreprise opérant dans le secteur marchand, mais dont la finalité est avant tout sociale :
·proposer une activité productive à des personnes en difficulté,
·demandeurs d'emploi de longue durée,
·allocataires de minima sociaux, jeunes sans qualification…
Cette activité est assortie de différentes prestations définies selon les besoins de la personne (ré-entraînement aux rythmes de travail, formation, accompagnement social …) pour construire et finaliser avec elle un parcours d'insertion socioprofessionnel durable.
Elle fait partie - avec l'association intermédiaire (AI), l'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) - des structures d'insertion par l'activité économique.
Pour en savoir plus : EI

ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail)

Les établissements et services d’accompagnement par le travail sont des structures qui permettent aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif dans un milieu protégé. Ils accueillent des personnes qui n'ont pas acquis assez d’autonomie pour travailler en milieu ordinaire.
Certains établissements et services d’accompagnement par le travail disposent parfois d'un foyer d'hébergement pour accueillir les personnes en situation de handicap en dehors de leur temps d'activité.
Pour en savoir plus : ESAT

Essai encadré

Pendant l’arrêt de travail, l’essai encadré permet de favoriser son retour à l'emploi en évaluant la compatibilité d’un poste avec l’état de santé du salarié. Votre salarié peut ainsi :

- tester sa capacité à reprendre son ancien poste ;
- tester un aménagement de poste ;
- tester un nouveau poste ;
- préparer une reconversion professionnelle.

Pour en savoir plus : Essai encadré

ETP (Equivalent Temps Plein)

Il s'agit des salariés ayant un contrat de travail avec l'entreprise, même s'ils sont absents momentanément (maternité, maladie, congés, formation, etc.). L'ETP sert à calculer l'effectif moyen mensuel.
Pour en savoir plus : ETP

ETTI (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion)

L'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) est une entreprise opérant dans le secteur marchand, mais dont la finalité est avant tout sociale : proposer une activité productive à des personnes en difficulté, demandeurs d'emploi de longue durée, allocataires de minima sociaux, jeunes sans qualification.
Une personne sans emploi, rencontrant des difficultés particulières d'insertion, peut effectuer des missions pour le compte d'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) conventionnée par l'État.
Un contrat de travail temporaire est alors conclu, l'intérimaire devient salarié de l'ETTI.
L'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) bénéficie quant à elle d'une aide financière. Elle fait partie - avec l'association intermédiaire (AI), l'entreprise d'insertion (EI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) - des structures d'insertion par l'activité économique.
Pour en savoir plus : ETTI

IPP (Incapacité Permanente Partielle)

L'incapacité permanente partielle est causée par un accident du travail ou par une maladie professionnelle, et se traduit par des séquelles physiques ou psychiques durables. La reconnaissance d'une IPP permet de bénéficier d'une indemnisation.
Pour en savoir plus : IPP

ISAP (Intervention Sociale de l'Aide à la Personne)

L'intervention sociale d'aide à la personne est une démarche volontaire et interactive, menée par un travailleur social qui met en œuvre des méthodes participatives avec la personne qui demande ou accepte son aide, dans l'objectif d'améliorer sa situation, ses rapports avec l'environnement, voire de les transformer.
Pour en savoir plus : ISAP

LUA (Lieu Unique d'Accompagnement)

L'agence France Travail devient le Lieu Unique d'Accompagnement : le LUA, pour toutes les personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi.
Pour en savoir plus : LUA

MP (Maladie Professionnelle)

Une maladie est dite professionnelle lorsqu'elle est contractée en lien avec le travail habituel du salarié. Elle peut être reconnue comme telle qu'elle figure ou non au tableau des maladies professionnelles.
Une maladie est dite « d'origine professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. Pour être reconnue et donner lieu à réparation, celle-ci doit figurer dans l'un des tableaux de maladies professionnelles annexés au Code de la Sécurité Sociale, être reconnue comme maladie professionnelle au terme d'une procédure d reconnaissance. Si l'affection entre dans le cadre d'une maladie professionnelle, la prise en charge financière des soins est intégrale. C'est le salarié ou ses ayants-droits qui doivent déclarer la maladie à l'organisme de Sécurité Sociale, Assurance Maladie ou Mutualité Sociale Agricole. Celui-ci reconnaît ou pas le lien entre la maladie et l'activité professionnelle. ART. E L461-1 du code de la sécurité sociale
Pour en savoir plus : MP

OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés)

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) concerne les entreprises du secteur privé ainsi que les entreprises publiques à caractère industriel ou commercial (Epic), comptant 20 salariés ou plus. L'OETH impose aux entreprises assujetties de porter la part des travailleurs handicapés au seuil de 6 % de leur effectif d'assujettissement.
Pour en savoir plus : OETH

PEC (Parcours Emploi Compétences)

La mise en œuvre des parcours emploi compétences repose sur le triptyque emploi-formation-accompagnement : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.
Pour en savoir plus : PEC

PIC (Plan d’Investissement dans les Compétences)

Le Plan d’investissement dans les compétences traduit ainsi la volonté du gouvernement de changer de registre dans l’action publique en matière d’accès à la formation professionnelle et à l’emploi, à travers une logique d’investissement sur plusieurs années et de davantage de contextualisation aux besoins de compétences des territoires.
Pour en savoir plus : PIC

Primo-conventions

Il s’agit de conventions pour aider les employeurs publics à structurer leur politique handicap.
Pour en savoir plus : Primo-conventions

PRITH (Plan Régional d’Insertion des Travailleurs Handicapés)

Le Plan Régional d’Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) est un programme national institué par le législateur et décliné par chaque région. Son but est de coordonner les actions entreprises par l’État et ses partenaires pour favoriser l'emploi des travailleurs en situation de handicap.
À La Réunion, le Plan Régional d’Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) est conçu, mis en œuvre et financé conjointement par l’Agefiph, le FIPHFP et la DEETS.
Le PRITH rassemble tous les acteurs de l'emploi, de la formation, de la santé au travail et du handicap dans un but commun : favoriser une meilleure inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.
Pour en savoir plus : PRITH

PSOP (Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle)

PSOP est un accompagnement spécifique ouvert aux personnes handicapées engagées dans une démarche de maintien dans l’emploi.
L’objectif est d’aider à élaborer un projet professionnel ou de formation dans le cadre du reclassement ou de la reconversion professionnelle.
Pour en savoir plus : PSOP

PTP (Projet de Transition Professionnelle)

Le projet de transition professionnelle se substitue à l'ancien dispositif du CIF, supprimé depuis le 1er janvier 2019 : il permet, en effet, une continuité de financement des formations de reconversion avec congé associé. Toutefois, ses contours et modalités d'accès ont évolué.
Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.
Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.
Pour en savoir plus : PTP

Rendez-vous de liaison

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.
Le rendez-vous de liaison est un temps d'échange, non médical, proposé pendant un arrêt de travail de plus de 30 jours.
Ce rendez-vous permet :

- de maintenir un lien entre l'employeur et le salarié pendant son arrêt ;
- d'informer le salarié sur ses droits et les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- de présenter les possibilités d'aménagement du poste ou du temps de travail ;
- d'évoquer l'organisation d'une visite de pré reprise si nécessaire.

Pour en savoir plus : Rendez-vous de liaison

RHF (Ressource Handicap Formation)

Ressource handicap formation est un dispositif porté par l'Agefiph qui permet de soutenir les projets de formation des personnes en situation de handicap en accompagnant si besoin l'aménagement de la situation de formation.
Pour en savoir plus : Ressource Handicap Formation | Agefiph

RHL (Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap)

La Reconnaissance de la Lourdeur du handicap (RLH) est une reconnaissance administrative ouvrant droit à une aide financière pour les employeurs du secteur privé, les employeurs du secteur public industriel et commercial et les travailleurs non-salariés. Son objectif est de compenser financièrement les charges supportées par un employeur du fait des conséquences du handicap d'une personne sur son poste de travail, après l'aménagement optimal de celui-ci (aménagements technique, organisationnel et d'horaire). Les droits sont attribués pour 3 ans (sauf cas dérogatoires). L'Agefiph a la charge de l'attribution de la RLH et du versement de l'aide.
Pour en savoir plus : RHL

RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) aux personnes handicapées. Elle peut donner accès à des mesures favorisant l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi.

SIAE (Structures d'Insertion par l'Activité Economique)

Les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) sont des structures spécialisées, comme les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), les associations intermédiaires (AI), les entreprises d'insertion (EI) ou les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI).
Elles ont pour objectif de permettre 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 qui doit faciliter leur insertion professionnelle.
Elles signent des conventions avec l'État qui leur permettent d'accueillir et d'accompagner ces travailleurs.
Pour en savoir plus : SIAE

TED (Taux d'Emploi Direct)

Le taux d'emploi direct qui rapporte l'effectif en équivalents temps pleins de travailleurs handicapés à celui des salariés assujettis est calculé pour le public BOE.
Pour en savoir plus : TED

TED majoré (Taux demploi direct majoré)

Le taux d'emploi direct majoré est dérivé du taux d'emploi direct en prenant en compte au numérateur la survalorisation des bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans ou plus dans le calcul de leur nombre d'équivalents temps plein. La majoration consiste à appliquer pour chaque travailleur handicapé âgé de 50 ans ou plus un coefficient de majoration de 1,5 dans le calcul des effectifs de BOETH.

Visite médicale de mi-carrière

La visite médicale de mi-carrière a pour but de renforcer la prévention de la santé au travail en prenant en compte l'âge et l'état de santé du salarié. Elle consiste à :

·Établir un état des lieux de l'adaptation du poste de travail avec l'état de santé du salarié en tenant compte des risques auxquels le salarié est exposé

·Évaluer les risques de désinsertion professionnelle en prenant en compte l'évolution des capacités du salarié en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé

·Sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Pour en savoir plus : Visite médicale de mi-carrière

Visite de pré-reprise

Une visite de pré-reprise est une visite médicale qui peut être organisée dans le but d'accompagner, de préparer et d'anticiper, pendant votre arrêt, votre retour au travail dans les meilleures conditions. Cette visite de pré-reprise peut être demandée par : le médecin du travail ; le médecin traitant ; le médecin conseil des organismes de sécurité sociale ; le salarié.

Pour en savoir plus : Visite de pré-reprise

Visite de reprise

La visite de reprise est une visite médicale à l'initiative de l'employeur. Elle est destinée aux salariés revenant : d'un congé de maternité, ou d'un arrêt pour maladie professionnelle, ou d'un arrêt pour accident du travail d'au moins 30 jours, ou d'un arrêt maladie de plus de 60 jours.

Le but est de s'assurer que l'état de santé d'un salarié est en adéquation avec son poste suite à son arrêt de travail, ou de préconiser des aménagements à son poste.

Pour en savoir plus : Visite de reprise

Répertoire des sigles

AAH	Allocation Adulte Handicapé
ACEJ	Allocation du Contrat d'Engagement Jeune
ACI	Atelier de Chantier d'Insertion
AEEH	Allocation d'éducation de l'enfant handicapé
AESH	Accompagnant d'Elèves en Situation de Handicap
Agefiph	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
ALEFPA	Association Laïque pour l'Education, la Formation, la Prévention et l'Autonomie
ANFH	Association Nationale pour la Formation Permanente du Personnel Hospitalier – Océan Indien
APEC	Association pour l'emploi des cadres
ARML	Association régionale des Missions Locales
ASH	Adaptation Scolaire et Scolarisation des élèves Handicapés
AT	Accidents du travail
ATI	Allocation Temporaire d'Invalidité
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
BOETH	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
CAF	Caisses d'Allocations Familiales
Carsat	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CDAPH	Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDD tremplin	Contrat à Durée Déterminée dit « tremplin »
CEJ	Contrat d'Engagement Jeune
CEP	Conseil en Evolution Professionnelle
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CMI	Carte Mobilité Inclusion
CRPE	Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise
CTN	Comité Technique National
CSP	Catégorie socioprofessionnelle
CUI-CAE	Contrat Unique d'Insertion-Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
CUI-CIE	Contrat Aidé pour le secteur marchand
Dares	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DEA	Dispositif d'Emploi Accompagné
DEBOE	Demandeur d'Emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

DEBRH	Demandeur d'Emploi Bénéficiaire d'une Reconnaissance de Handicap
DEETS	Direction de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DELD	Demandeur d'Emploi de Longue Durée
DEPP	Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance
DGEFP	Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
DGESCO	Direction Générale de l'Enseignement Scolaire
DGESIP	Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnel
DJSCS	Direction de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale
DOETH	Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
DPAE	Déclaration Préalable à l'Embauche
DPI	Démarche Précoce d'Insertion
DREES	Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques
DREETS	Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DRSM	Direction Régionale du Service Médicale
EA	Entreprise Adaptée
EATT	Entreprise Adaptée de Travail Temporaire

EI	Entreprise d'Insertion
EPIC	Etablissement public à caractère industriel et commercial
ERP	Etablissement Recevant du Public
ESAT	Etablissements et Services d'Aide par le Travail
ESMS	Etablissements et Services Médico-Sociaux
ESMSS	Etablissements et Services Médico-Sociaux et de Santé
ETCAF	Ensemble des Troubles Causés par l'Alcoolisation fœtale
ETP	Equivalent Temps Plein
ETTI	Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FPE	Fonction Publique d'Etat
FPH	Fonction Publique Hospitalière
FPT	Fonction Publique Territoriale
IJ	Indemnité Journalière
Insee	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IP	Incapacité Permanente
IPP	Incapacité Permanente Partielle

IPT	Incapacité Permanente Totale
ISAP	Intervention Sociale d’Aide à la Personne
IUT	Institut Universitaire de Technologie
LFSS	Loi de Financement de la Sécurité Sociale
LUA	Lieu Unique d'Accompagnement
MDE	Maintien Dans l'Emploi
MDT	Médecins du Travail
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MEE	Maintien En Emploi
MESR	Ministère de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche
ML	Missions Locales
MP	Maladie professionnelle
MSA	Mutualité Sociale Agricole
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
OF	Organisme de Formation
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé

OPS	Organisme de Placement Spécialisé
ORP	Orientation Professionnelle
PACEA	Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie
PAS	Prestation d’Appui Spécifique
PCH	Prestation de Compensation du Handicap
PCPE	Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées
PDP	Prévention de la Désinsertion Professionnelle
PEC	Parcours Emploi Compétences
PIC	Plan d'investissements dans les Compétences dans les Entreprises Adaptées
PMR	Personnes à Mobilité Réduite
POEI	Préparation Opérationnelle à l’Emploi Individuelle
PPAE	Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi
PRITH	Plan Régional d’Insertion des Travailleurs Handicapés
PRH	Pôle Ressources Handicap
PRS	Plan Régional de Santé
PSH	Personne en Situation de Handicap

PSOP	Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle
PTP	Projet de Transition Professionnelle
RFPE	Rémunération de Formation de France Travail
RHF	Ressource Handicap Formation
RLH	Reconnaissance de Lourdeur du Handicap
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSFO	Rémunération Stagiaire de la Formation Professionnelle
SAF	Syndrome D’Alcoolisation Fœtale
SESSAD	Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile
SGC	Secrétariat Général Commun (de la préfecture)
SISTBI	Service Interprofessionnel Santé Travail Bâtiment
SPRO	Service Public Régional de l’Orientation
SPSTI	Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises
SPSTA	Service prévention et de Santé au Travail Autonome
TED	Taux d’emploi direct
TH	Travailleur Handicapé
TJ	Accident de trajet

TMS	Troubles musculosquelettiques
TNS	Travailleurs Non-Salariés
TSA	Trouble du Spectre de l’Autisme
TSAF	Troubles du Spectre de l’Alcoolisation Fœtale
UE	Unités d’Enseignement
UFR	Unités de Formation et de Recherche
ULIS	Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire
USLD	Unités de Soins de Longue Durée

Financé par
PRÉFET DE LA RÉUNION
Liberté
Égalité
Fraternité

agefiph

emploi fiphfp handicap

Nous tenons à remercier l'ensemble des partenaires ayant contribué directement ou indirectement à ce travail financé par la DEETS et réalisé dans le cadre du PRITH (financeur, comité de pilotage, partenaires techniques, producteurs de données), en particulier : les copilotes du PRITH Réunion (DEETS, Agefiph, FIPHFP) et l'ensemble des partenaires producteurs de données (Agefiph, APEC, ARML, ARS, Assurance Maladie, Avenir actifs, CAF, Cap Emploi, Comète France, CGSS (observatoire économique, social et des fragilités, service social, service prévention des risques professionnels), Dares, DEETS de La Réunion, Dispositif Emploi Accompagné, DREES, FIPHFP, France Travail, Insee, Intermetra, MDPH, Observatoire des inaptitudes, Rectorat de La Réunion, Ressource Handicap Formation, SISTBI, Transitions Pro Réunion, Université de La Réunion).

Citation recommandée : RICQUEBOURG M ; KWAN C. Insertion professionnelle des travailleurs handicapés à La Réunion. Tableau de bord – Saint-Denis: ORS La Réunion ; mars 2026. Disponible à partir de l'URL : https://www.ors-reunion.fr

Pour toute utilisation des données et indicateurs de ce document, merci d'indiquer les sources de données telles qu'elles figurent sur chaque illustration (infographie, carte, graphique ou tableau)

Travail réalisé dans le cadre du PRITH Réunion

Prith REUNION — Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

Contact : prith-reunion@agefiph.asso.fr
Site : PRITH Réunion

ors LA RÉUNION
Observatoire Régional de la Santé

ORS La Réunion
12 rue Colbert 97400 SAINT-DENIS
Tél : 0262 94 38 13
secretariat@ors-reunion.fr ; documentation@ors-reunion.fr
Site : **https://www.ors-reunion.fr/**
Facebook : **ORS La Réunion**
LinkedIn : **ORS La Réunion**
Inscription à la **lettre de l'ORS**