

PRITH CORSE

PLAN RÉGIONAL D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

2026 – 2030

Partage du diagnostic & co-construction

Rappel : le PRITH & le rôle de l'AMO du PRITH

Le PRITH

Le **Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)** est un **plan d'action pluriannuel** organisé par le législateur (circulaire DGEFP n°2009-15 en date du 26 mai 2009). Les PRITH sont **coordonnés par les DREETS** qui en assurent le pilotage.

En lien avec la circulaire de la DGEFP, le **PRITH de Corse** s'organise autour de **4 grands axes** :

- ❖ L'accès à l'emploi
- ❖ L'accès à la formation professionnelle
- ❖ Le maintien en emploi
- ❖ La sensibilisation et la mobilisation des employeurs privés et publics

Le PRITH vise alors à :

- ❖ **Renforcer la connaissance réciproque des actions, dispositifs et offres de service** préexistants sur le champ de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés
- ❖ **Garantir les synergies** entre les niveaux régionaux et locaux
- ❖ **Impulser de nouvelles actions partenariales** pour améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

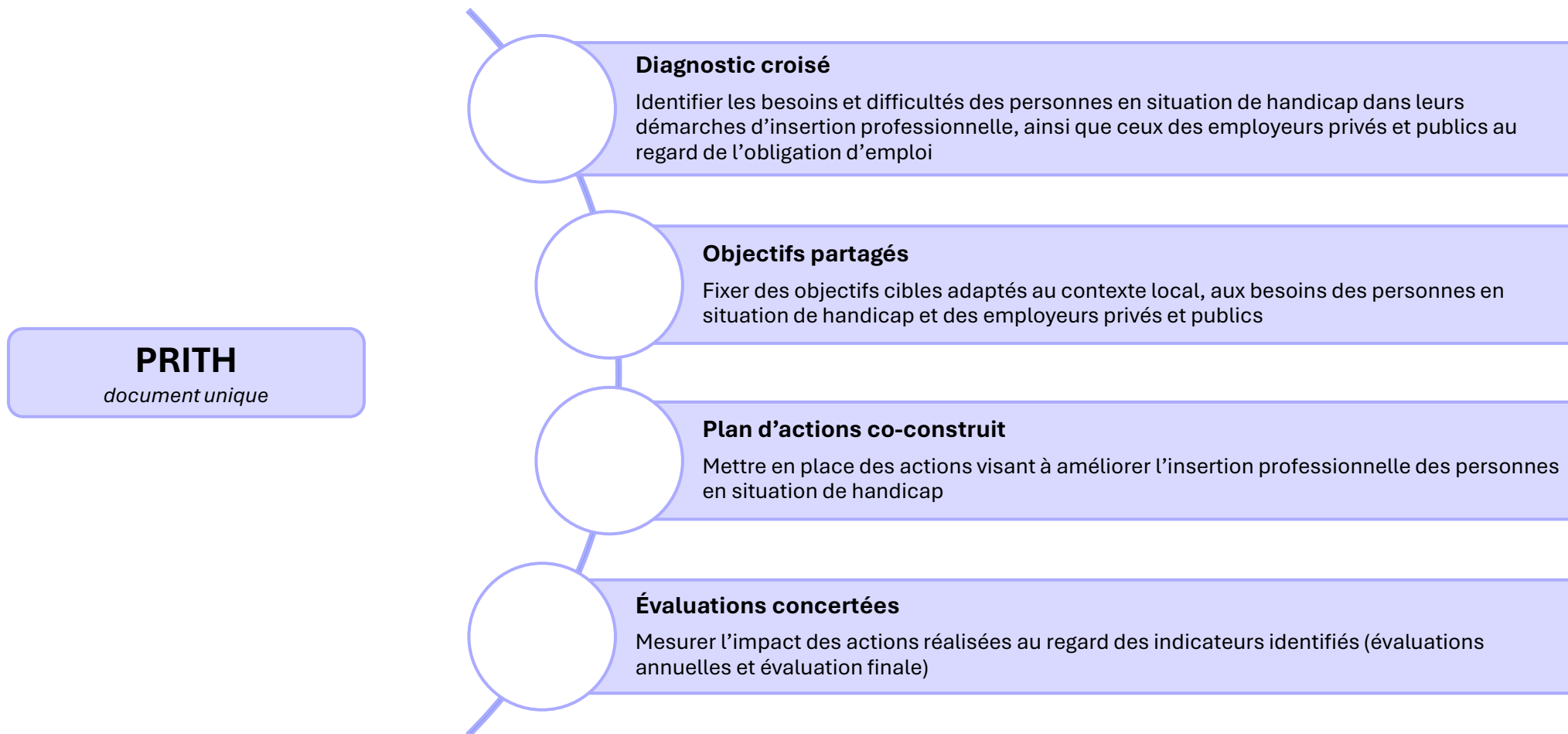
Le rôle de l'AMO en Corse

La DREETS, en sa qualité de pilote, a confié l'animation du PRITH à l'**AGEFIPH** qui apporte un **soutien par des moyens humains**. Le FIPHFP contribue à l'animation du PRITH de Corse.

Les missions de l'AMO :

- ❖ Élaboration & actualisation d'un tableau de bord (indicateurs) du PRITH en lien avec le SEVE-OS de la DREETS de Corse
- ❖ Organisation et coordination des groupes de travail du PRITH
- ❖ Suivi des actions & coordination avec les partenaires
- ❖ Appui à l'organisation de la SEEPH
- ❖ Reporting & communication

Rappel : le PRITH & son contenu



Contexte local : le PRITH en Corse & sa gouvernance

Le PRITH en Corse

Au cours des dernières années, **les acteurs locaux ont œuvré en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés**. De multiples actions ont alors été financées et réalisées :

- ❖ Organisation multi-partenariale de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées en Corse
- ❖ Développement de passerelles entre les milieux ordinaires et protégés (DREETS / Association A Murza)
- ❖ Elaboration d'une cartographie des acteurs de la prévention contre la désinsertion professionnelle (DREETS / Amnyos)
- ❖ Animation du réseau Ressource Handicap Formation (RHF) par l'AGEFIPH et l'association A Murza
- ❖ Plan d'action annuel du Handi-Pacte (FIPHFP)

La gouvernance du PRITH

La loi pour le plein emploi (2023) **réorganise la gouvernance de la politique Emploi sur les territoires**. En ce sens, le Comité pour l'emploi de Corse (CPEC) a été officiellement installé le 23 janvier 2026. Le PRITH a vocation à intégrer les problématiques identifiées par les comités territoriaux pour l'emploi.

A ce titre, le PRITH de Corse est signé par : l'État, le Rectorat, l'ARS, la Collectivité de Corse, le SPE, la MDPHCC, le FIPHFP, l'AGEFIPH, la MSA, la CARSAT, les organisations patronales & les organisations représentatives des salariés.

PARTAGE DU DIAGNOSTIC

PRITH CORSE

Sommaire du diagnostic partagé

- ❖ **Contexte territorial** – Éléments chiffrés
- ❖ **Axe 1** – Accès à l'emploi
- ❖ **Axe 2** – Accès à la formation professionnelle
- ❖ **Axe 3** – Maintien en emploi
- ❖ **Axe 4** – Sensibilisation et mobilisation des employeurs privés et publics

Contexte territorial - Éléments chiffrés

Population en Corse (2022) :

- **351 276 habitants**
- **Dont 143 903 actifs (salariés et non salariés)**

Ce qui représente 40,96 % de l'ensemble de la population régionale (41,74 % au niveau national)

Emploi en Corse (déc 2025) :

- **129 000 emplois salariés**

Soit -0,4% sur un an (-0,2% en France métropolitaine)

Taux de chômage en Corse (déc 2025) :

- **6,8% à l'échelle régionale**

Soit une progression de +0,5 point sur un an (7,9% en France métropolitaine)

Nombre d'inscrits à France Travail en catégorie ABC (mars 2026) :

- **23 524 demandeurs d'emploi tout public (DE) (soit +2,4% sur un an en Corse, contre +12,5% au niveau national)**
- **Dont 2 170 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) inscrits à France Travail (soit +16% sur un an en Corse, contre +13% au niveau national)**

Ce qui représente **9,2% des DE en catégorie ABC sur le territoire**, soit une proportion identique à celle du niveau national (9,2% au niveau national à la même période)

Bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) (mars 2025):

- **9 830 bénéficiaires de l'AAH**

Soit 34 bénéficiaires pour 1 000 habitants de 20 ans et plus en Corse (contre 26 bénéficiaires pour 1 000 habitants au niveau national)

- **55% des bénéficiaires sont des femmes**

Contre 49% au niveau national

Sources :

- Insee, Estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Urssaf, Dares, Insee.
- Insee, taux de chômage localisés.
- Insee, statistiques locales.
- France Travail-Dares, STMT.
- Brève de la DREETS, novembre 2025
- Tableau de bord du RPE (données mars 2026)

Sommaire détaillé

Axe 1 – Accès à l'emploi



Objectif de l'axe :

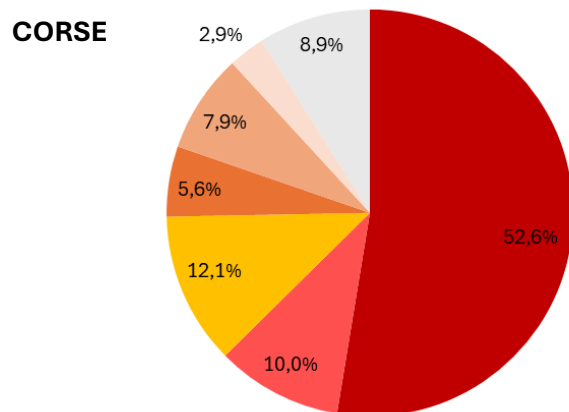
Sécuriser les parcours d'accès à l'emploi des publics en situation de handicap, et notamment des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE), afin d'**augmenter le taux d'emploi de ces publics**.

- ❖ **1.1** La répartition par catégorie des DE et DEBOE en Corse
- ❖ **1.2** Le profil des DE et DEBOE en Corse
- ❖ **1.3** L'accès à l'emploi des DEBOE en Corse
- ❖ **1.4** La répartition territoriale des DEBOE par CLPE en Corse
- ❖ *Zoom – Les dispositifs mobilisables (hors RPE)*
- ❖ *Zoom – Les dispositifs mobilisables (RPE – 1^{er} cercle)*
- ❖ *Zoom – La création d'activité soutenue par l'AGEFIPH*

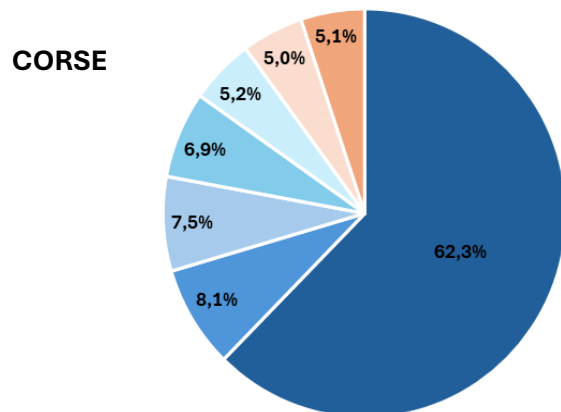
Axe 1 – Accès à l'emploi

1.1 La répartition par catégorie des DE et DEBOE en Corse

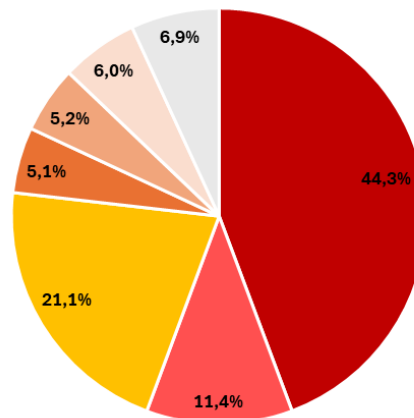
DE
tout public



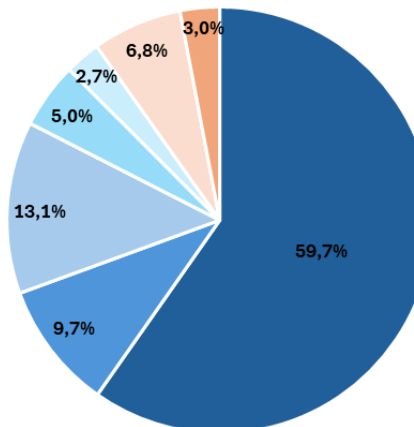
DEBOE



NATIONAL



NATIONAL



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C
■ Catégorie D
■ Catégorie E
■ Catégorie F
■ Catégorie G

■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C
■ Catégorie D
■ Catégorie E
■ Catégorie F
■ Catégorie G



La Corse présente une **part plus élevée d'inscrits à France Travail en catégorie A**, tant parmi l'ensemble des DE que pour les DEBOE.

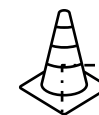
A l'inverse **les DE cumulant une activité réduite et la recherche d'un emploi sont proportionnellement moins nombreux** en Corse qu'au niveau national.

Source : STMT-Dares
(données fin mars 2026)

Axe 1 – Accès à l'emploi

1.2 Le profil des DE et DEBOE en Corse

DEBOE en Corse		Ensemble des DE de Corse
56%	Femmes	53%
54%	50 ans et plus	30%
41%	DE inscrits depuis au moins 1 an	32%
35%	Faible niveau de qualification (manœuvre, OS, employé non qualifié)	24%
478 jours	Ancienneté moyenne d'inscription à France Travail	419 jours



En Corse, du fait d'un **âge plus élevé**, d'un **niveau de formation plus faible** et de **freins périphériques** (état de santé, mobilité géographique), **l'accès à l'emploi pour les DEBOE est moins facile et moins rapide** que pour les DE. À noter que le retour à l'emploi des DEBOE nécessite souvent une **période de reconversion** qui, de fait, vient allonger la période d'inscription à France Travail.

Axe 1 – Accès à l'emploi

1.2 Le profil des DEBOE en Corse

LES DOMAINES PROFESSIONNELS LES PLUS RECHERCHÉS DANS LA RÉGION



SUPPORT À L'ENTREPRISE

25% des DEBOE recherchent un emploi dans ce domaine



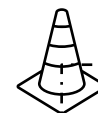
SERVICES À LA PERSONNE ET À LA COLLECTIVITÉ

20% des DEBOE recherchent un emploi dans ce domaine



COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION

15% des DEBOE recherchent un emploi dans ce domaine



A noter :

En Corse, le tissu économique est essentiellement construit autour des **5 grands secteurs d'activité** suivants :

- Commerce – réparation d'automobiles et de motocycles
- Construction
- Santé humaine et action sociale
- Transport et entreposage
- Hébergement et restauration

Source :

- Tableau de bord de l'AGEFIPH
- Data emploi

Axe 1 – Accès à l'emploi

1.3 L'accès à l'emploi des DEBOE en Corse

Accès à l'emploi à 6 mois

(cumul sur 12 mois de septembre 2024 à septembre 2025)

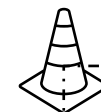
- **En Corse :**
20,5% pour les DEBOE*
vs
43,5% pour les DE*
- **Au national :**
16,8% pour les DEBOE
vs
34,9% pour les DE

Accès à l'emploi à 6 mois après sortie de formation

(cumul sur 12 mois de septembre 2024 à septembre 2025)

- **En Corse :**
40,9% pour les DEBOE
vs
66,6% pour l'ensemble des DE
- **Au national :**
41,7% pour les DEBOE
vs
62,7% pour les DE

*DEBOE et DE en catégorie ABC uniquement



En Corse, l'accès à l'emploi pour les DEBOE est plus difficile que pour le reste des DE.

L'accès à l'emploi à 6 mois pour les DEBOE s'améliore après sortie de formation (+20,4 points), mais reste plus faible que pour l'ensemble des DE.

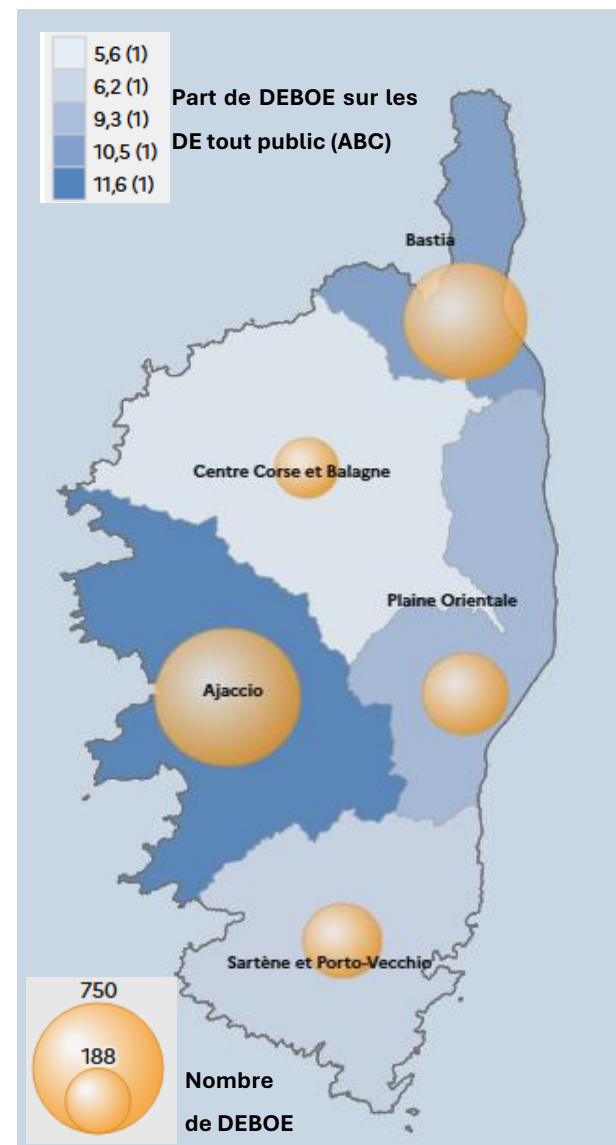
Axe 1 – Accès à l'emploi

1.4 La répartition territoriale des DEBOE par CLPE en Corse



La carte montre une **concentration plus élevée des DE (ABC) dans les CLPE d'Ajaccio et de Bastia** (poids démographique et caractère urbain). La répartition des DEBOE parmi les DE suit cette même logique.

La **part régionale des DEBOE parmi les DE tout public s'établit à 9,2%**, mais elle atteint son maximum dans le CLPE d'Ajaccio et demeure également plus élevée dans le CLPE de Bastia. Elle se rapproche de la moyenne régionale dans le CLPE de la Plaine Orientale tandis qu'elle est **plus faible dans les territoires à dominante rurale**, comme les CLPE du Centre Corse Balagne et CLPE de Sartène Porto-Vecchio.



DEBOE (ABC) inscrits à France Travail par CLPE

Axe 1 – Accès à l'emploi

Zoom : les dispositifs mobilisables

- **Insertion par l'activité économique (IAE)**

L'insertion par l'activité économique consiste à aider les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières à se réinsérer progressivement sur le marché du travail.

En Corse, en 2025 :

- 35 structures, dont 16 en 2A et 19 en 2B
- 14% des bénéficiaires reconnus TH (contre 9% au national) dont la plupart en ACI (72%)

- **Plateforme Emploi Accompagné**

Le dispositif d'emploi accompagné a pour objectif de favoriser l'accès mais également le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap. L'accompagnement peut être mobilisé aussi bien en amont de l'embauche qu'après la prise de poste, aussi longtemps que la situation de la personne ou de l'employeur le nécessite.

En Corse, en 2025 :

- 151 personnes accompagnées (97 au 31-12-2025)

Sources :
- service-public.gouv.fr
- SIAE
- DARES
- POP

Axe 1 – Accès à l'emploi

Zoom : les dispositifs mobilisables

- **Entreprises adaptées (EA)**

Les entreprises adaptées sont des entreprises du milieu ordinaire qui ont la spécificité d'employer au moins 55% de TH employant au moins 55% de TH parmi ses effectifs. Elles permettent aux personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi dans des conditions adaptées à leurs capacités, tout en les accompagnant dans leur projet professionnel.

En Corse, en 2025 :

→ 2 entreprises adaptées (1 en 2A et 1 en 2B) comptant 5,05 ETP financés via l'AAP

- **Etablissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT)**

Les ESAT sont des structures qui permettent aux personnes en situation de handicap, ayant un faible niveau d'autonomie, d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif dans un milieu protégé.

En Corse, en 2025 :

→ ADAPEI 2A : U Licettu (Ajaccio) et 2 antennes (Les Jardins du Golfe à Mezzavia & Porto-Vecchio) => 219 places (214 personnes accompagnées en 2025)

→ ADAPEI 2B : L'atelier (Bastia) => 140 places (145 personnes accompagnées en 2025)

→ APAJH : Stella Matutina (Prunelli Di Fiumorbu) => 63 places (62 personnes accompagnées en 2025)

Il existe par ailleurs, d'autres dispositifs mobilisables, dont Territoire Zéro Chômeurs, les services civiques, etc.

Sources :
- service-public.gouv.fr
- DARES
- POP
- ARS

Axe 1 – Accès à l'emploi

Zoom : les dispositifs mobilisables – l'offre de service des membres du RPE (1^{er} cercle)



Principales missions :

- **Accueil et accompagnement de toutes les personnes** (en poste ou non) dans la recherche d'un emploi, d'une formation, d'un conseil professionnel, d'une aide à la mobilité ou à l'insertion sociale et professionnelle
- **Collecte** des offres des entreprises, conseils dans le processus de recrutement et **mise en relation des entreprises et des DE** afin de favoriser les recrutements
- **Indemnisation des ayants-droits** pour le compte de l'État et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage
- **Maîtrise des données** relatives au marché du travail et à l'indemnisation des DE
- **Relai des politiques publiques**



Services proposés aux PSH* :

- **Accueil, information et conseil** (insertion professionnelle en MO, évolution professionnelle, transition professionnelle)
- **Élaboration et mise en œuvre d'un projet de formation**
- **Soutien dans la recherche d'emploi**
- **Facilitation de la prise de fonction et adaptation du poste** de travail

Services proposés aux employeurs publics et privés :

- **Information, conseil et accompagnement** (obligation d'emploi, aides financières, services conseils, insertion professionnelle en MO, maintien dans l'emploi, transition professionnelle)
- Identification des **postes accessibles** et définition d'un **processus de recrutement adapté**
- Présentation de **candidatures ciblées**
- Mise en place de **conditions d'accueil adaptées**

Services proposés aux personnes & aux employeurs publics et privés :

- **Suivi durable en emploi** (accompagnement de 6 mois après une prise de poste, selon les situations l'accompagnement peut s'étendre sur 24 mois)

Axe 1 – Accès à l'emploi

Zoom : les dispositifs mobilisables – l'offre de service des membres du RPE (1^{er} cercle)



Offres de services à destination des jeunes de 16 à 25 ans (16 à 29 pour les PSH) :

- **Repérage, accueil, information, orientation et accompagnement** vers l'élaboration d'un parcours personnalisé vers l'emploi
- **Soutien des jeunes** dans leur recherche d'emploi ainsi que dans leurs démarches (orientation professionnelle, formation, santé, logement, accès aux droits, citoyenneté, mobilité)
- **Accompagnement les jeunes** (processus de recrutement, maintien dans l'emploi, post-emploi, levée des freins à l'emploi)

Offres de services à destination des entreprises :

- **Aide au recrutement** (analyse des besoins, proposition de candidats, construction d'une réponse individualisée)
- **Accompagnement dans l'emploi** (suivi du jeune, bilans réguliers, médiation)
- **Valorisation des entreprises locales** (information des jeunes et des professionnels sur le secteur et les métiers exercés)
- **Partage des bonnes pratiques** de recrutement



Compétences de la Collectivité de Corse :

- **Pilotage de la Maison des personnes handicapées** (guichet unique pour toutes les démarches liées au handicap ; accueil, information, évaluation et accompagnement des PSH et leurs proches ; ouvertures de droits et de prestations dont RQTH, PCH, AAH...)
- **Pilotage de la plateforme Corsica Orientazione** (accès à l'information métiers et formations, orientation personnalisée)
- **Financement et organisation de l'offre de formation** (formations accessibles aux PSH*, adaptation des parcours de formation)
- **Co-pilotage de la Ressource handicap formation (RHF)** (appui aux organismes de formation pour rendre l'offre de formation plus inclusive et accessible, sensibilisation des acteurs, professionnalisation des référents handicap en OF et OFA)
- **Coordination territoriale** (logique de mise en réseau et travail fondé sur une dynamique partenariale, participation à la gouvernance des dispositifs présents sur le territoire)

Axe 1 – Accès à l'emploi

Zoom : La création d'activité soutenue par l'AGEFIPH

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

En Corse, entre le 01-07-2022 et le 30-06-2025 :

- 359 accompagnements engagés par l'intermédiaire de l'AGEFIPH
- 178 dossiers d'aide à la création ou à la reprise d'activité finalisés

Caractéristiques des créateurs d'activité :

- 25% sont des femmes
- 38% ont 50 ans et plus
- 38% sont titulaires du BAC et plus

Axe 1 – Accès à l'emploi

Conclusion – Forces et faiblesses

En 2025, les DEBOE (ABC) représentent 9,2% des DE (ABC) tout public, soit une proportion identique à celle du niveau national. Cependant on constate une nette augmentation sur un an des DEBOE (ABC) en Corse (+16% contre +2,4% pour les DE tout public sur le même territoire et la même période). L'étude du contexte territorial permet de constater que les DEBOE sont plus nombreux en zone urbaine.

Forces

- Les bassins urbains sont dotés de pôles structurants capable d'organiser l'accompagnement des DEBOE vers l'emploi
- Suite à la formation, l'accès à l'emploi s'améliore et passe de 20,5% (accès à l'emploi sans formation) à 40,9%

Faiblesses

- Les DEBOE sont moins diplômés, plus âgés, et plus souvent chômeurs de longue durée
- L'accès à l'emploi à 6 mois des BOETH est nettement inférieur à l'ensemble des DE: 20,5% contre 43,5%

Sommaire détaillé

Axe 2 – Accès à la formation professionnelle



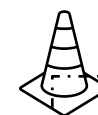
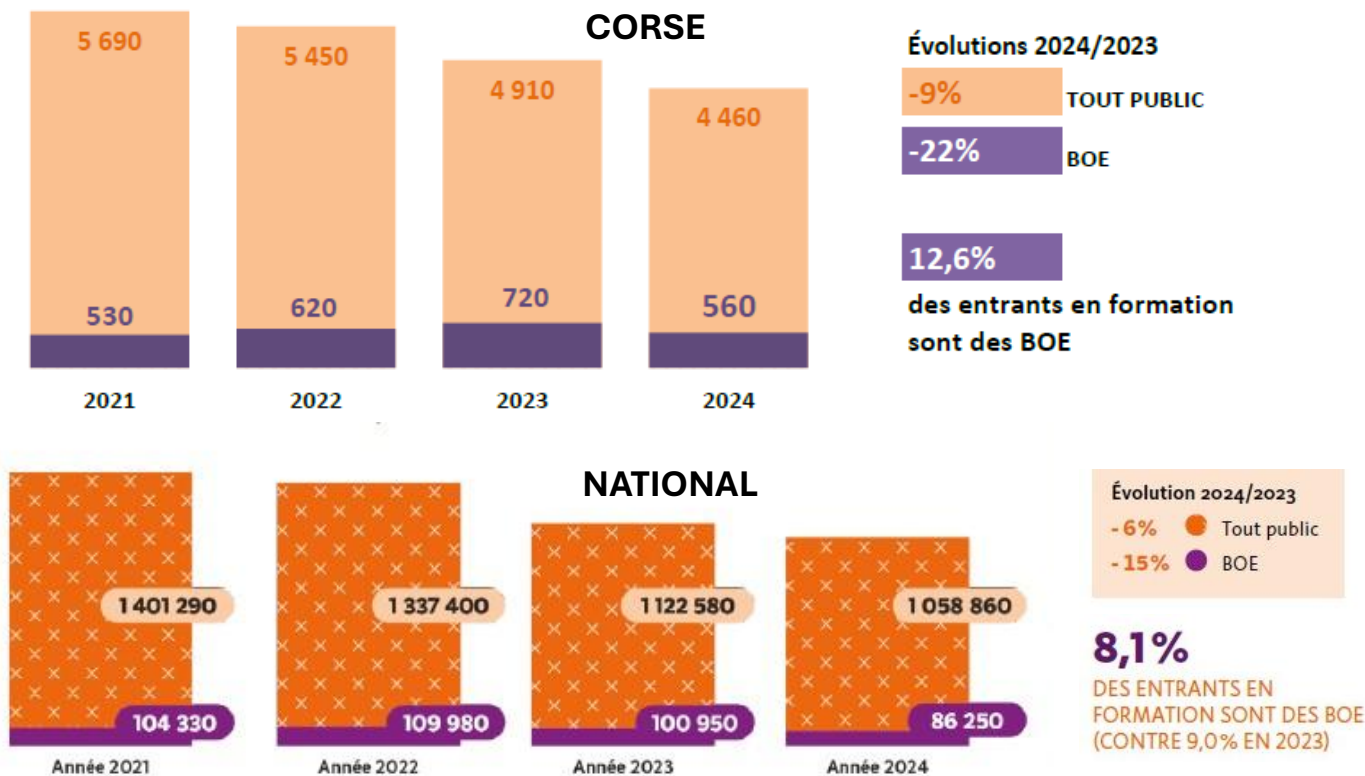
Objectif de l'axe :

Améliorer et favoriser l'accès à la formation des publics en situation de handicap et notamment des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi, afin d'**augmenter l'employabilité de ces publics.**

- ❖ **2.1** Les entrées en formation des DE et DEBOE en Corse
- ❖ **2.2** Le profil des DEBOE entrants & sortants de formation en Corse
- ❖ **2.3** Les domaines de formation les plus suivis en Corse par les DEBOE
- ❖ *Zoom - Le pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC)*
- ❖ **2.4** L'apprentissage en Corse
- ❖ **2.5** Les contrats d'apprentissage soutenus par A Murza
- ❖ **2.6** Les entrées en apprentissage aidées financièrement par l'AGEFIPH
- ❖ *Zoom - La ressource handicap formation (RHF)*

Axe 2 – Accès à la formation professionnelle

2.1 Les entrées en formation des DE et DEBOE en Corse



En Corse, entre 2023 et 2024, **les DEBOE ont moins accès à la formation** (-22% contre -15% au national), après une hausse progressive entre 2021 et 2023. (entre 2022 et 2023 : +14,7% contre une baisse de -8,2 points au national). **En 2024, ils représentent 12,6% des entrants en formation.**

Axe 2 – Accès à la formation professionnelle

2.2 Le profil des DEBOE entrants & sortants de formation professionnelle en Corse



Quelques chiffres sur les DEBOE en formation en Corse :

- **63%** sont des **femmes** (vs 55% des DE)
- **46%** ont **50 ans et +** (vs 21% des DE)
- **46%** ont un **niveau BAC ou +** (vs 60% des DE)
- **20%** sont **inscrits à France Travail depuis au moins 1 an** (vs 10% des DE)

ENTRANTS EN FORMATION EN CUMUL SUR 12 MOIS/NOV 2025

Nb entrants en formation	4 650
% formation aux métiers en tension	57,50%
% publics prioritaires dans les entrants en formation	66,70%
BOETH	11,30%
BRSA	8,10%
Niveau inférieur au BAC	49,20%
Moins de 26 ans et jusqu'à BAC +2	17,10%
55 ans et plus	11,30%
50 ans et plus	20,20%

SORTANTS DE FORMATION EN CUMUL SUR 12 MOIS/NOV 2025

Nb sortants de formation	4 293
Accès à l'emploi à 6 mois	63%
Accès à l'emploi suite à formation sur métier en tension	68,60%
Bénéficiaires du RSA	42,20%
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	38,70%
Niveau inférieur au BAC	60,40%
Moins de 26 ans et jusqu'à BAC +2	68,60%
50 ans et plus	52,60%
Taux d'abandon	3,20%
Délai moyen d'accès à l'emploi des sortants de formation	2 mois

Sources :

- Tableau de bord du RPE (données novembre 2025)
- Tableau de bord de l'AGEFIPH, 1^{er} semestre 2025

Axe 2 – Accès à la formation professionnelle

2.3 Les domaines de formation les plus suivis en Corse par les DEBOE accompagnés par Cap emploi

Domaine de formation de DEBOE accompagnés par Cap Emploi	Nb de sortants (TH) de la formation	Accès à l'emploi à 6 mois		Taux d'abandon de la formation		Délai moyen d'accès à l'emploi	
		TH	Tout public	TH	Tout public	TH	Tout public
Sciences humaines, langues, pédagogie, information communication	75	24,0 %	46,1 %	0,0 %	4,2 %	2,9 mois	2,3 mois
Vie et gestion des organisations	23	26,1 %	60,1 %	0,0 %	4,9 %	2,6 mois	2,4 mois
Transport, logistique	15	80,0 %	76,3 %	0,0 %	1,2 %	2,5 mois	2 mois
Sport, hôtellerie, restauration, tourisme	12	50,0 %	72,3 %	0,0 %	2,9 %	1,8 mois	1,8 mois
Commerce, marketing, finance	7	42,9 %	70,4 %	0,0 %	3,0 %	1 mois	1,8 mois
Santé, social, sécurité	7	71,4 %	67,9 %	NS*	6,3 %	2,2 mois	2 mois
Ensemble des domaines de formation	-	35,9 %	63,8 %	-	-	2,3 mois	2 mois

*NS : donnée non significative

Source :
Tableau de bord du RPE (données septembre 2025 ;
filtrage par référent d'accompagnement Cap Emploi)

Axe 2 – Accès à la formation professionnelle

Zoom : le pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC)

Il favorise le **développement des compétences des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés** et des jeunes sans qualification, dont notamment les **personnes en situation de handicap** et les personnes issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et des zones de revitalisation rurale (ZRR).



En cumul, de janvier à juillet 2025, **1 667 entrées prévisionnelles en formation** (hors CPF autonome) sont enregistrées.

Parmi elles, **14,5% des entrants sont des DEBOE**. Cette part est en diminution par rapport à la même période de l'année 2024 (17,7%).

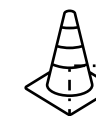
Axe 2 – Accès à la formation professionnelle

2.4 L'apprentissage en Corse

Effectifs d'apprentis tout public par niveau de formation (2023-2024)		
Corse		National
1 212	Niv 3	215 669
489	Niv 4	159 538
544	Niv 5	227 279
413	Niv 6	158 719
207	Niv 7 & 8	237 810
2 865	Total	999 015
-6,2%	Évolution 2022-2023	-7,2%

Nombre de contrat d'apprentissage démarrés en 2025 dans les secteurs privé et public (NATIONAL)	
Tout public	TH
846 700	18 800
-5% sur 1 an	+18% sur 1 an
	Soit 2% des nouveaux contrats

Nombre de contrat d'apprentissage démarrés en 2025 dans les secteurs privé et public (CORSE)
Tout public
2 812



En Corse, l'apprentissage est principalement orienté vers les **formations de premier niveau de qualification** (CAP/BEP, bac pro, etc.).

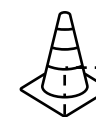
Sources :

- DARES-SIA (données au 10-02-2026)
- Education Nationale / RERS (données à août 2025)

Axe 2 – Accès à la formation professionnelle

2.4 L'apprentissage en Corse – les DEBOE

Nombre de contrats d'apprentissage en cours dans les secteurs privé et public (au 31-12-2025)		
Corse		France métropolitaine
92	TH	20 011
38%	Part des femmes parmi les TH	40%
2,8%	Part des TH parmi l'ensemble des apprentis	2,0%
40%	Part des femmes parmi l'ensemble des apprentis	43%
-8,3%	Evolution sur 1 an des TH	16,2%



En Corse et au national, les profils des apprentis en situation de handicap sont similaires.

Cependant, on constate un **net recul du nombre de contrats d'apprentissage en cours en Corse** entre décembre 2024 et décembre 2025 (-8,3% en Corse, contre +16,2% au national).

Axe 2 – Accès à la formation professionnelle

2.4 L'apprentissage en Corse – les DEBOE

Répartition selon les niveaux de diplôme préparé (au 31-12-2025)

	Corse		France métropolitaine	
	TH	Tout public	TH	Tout public
Equivalent CAP	47%	38%	39%	21%
Niveau BAC	20%	17%	21%	17%
Supérieur au BAC	32%	46%	40%	63%

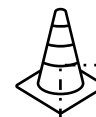
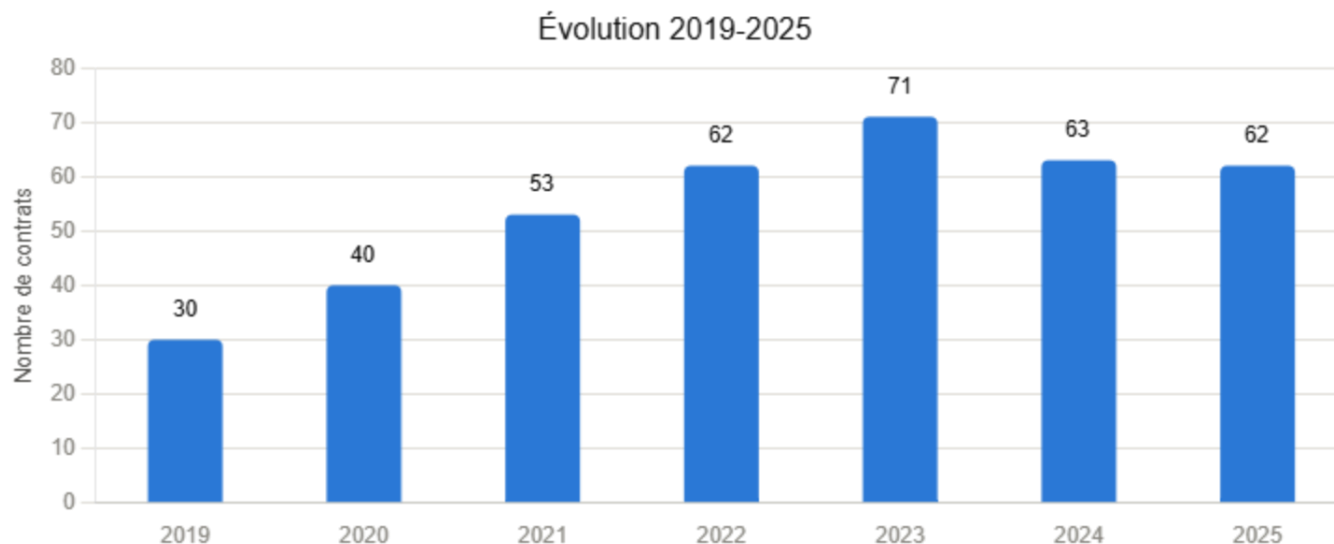
Principaux secteurs d'activité (au 31-12-2025)

	Corse		France métropolitaine
	TH	Tout public	TH
Commerce de gros et de détail, transports	16%	23%	20%
Construction	18%	18%	14%
Services	52%	42%	44%

Axe 2 – Accès à la formation professionnelle

2.5 Les contrats d'apprentissage soutenus par A Murza

■ Apprentissage (contrats d'alternance)

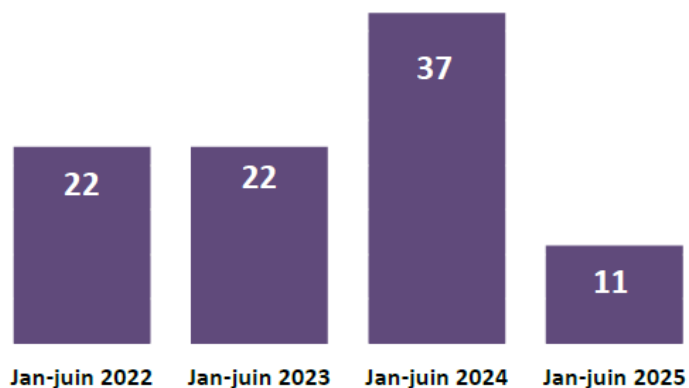


En Corse, entre 2019 et 2023, on observe une **forte montée en puissance** du nombre de contrats d'apprentissage soutenus par A Murza (+236%, soit 41 contrats de plus), suivie d'une légère baisse due à une conjoncture moins favorable.

Axe 2 – Accès à la formation professionnelle

2.6 Les entrées en apprentissage aidées financièrement par l'AGEFIPH

RÉGION : ÉVOLUTION DES ENTRÉES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE (aidés financièrement par l'Agefiph)



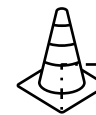
Évolutions 2025/2024

-70%

Objectif : l'aide de l'Agefiph a pour objectif d'encourager l'employeur privé à recruter une personne handicapée en contrat d'apprentissage.

REGION : DONNÉES QUALITATIVES EN 2025

FEMMES	9%
BAC ET +	50%
- DE 18 ANS	9%
AGE MOYEN	31 ans
20 SALARIÉS ET +	44%
- DE 10 SALARIÉS	33%



En Corse, entre 2024 et 2025, les entrées en apprentissage aidées financièrement par l'AGEFIPH se replient fortement (-70% sur 1 an).

Axe 2 – Accès à la formation professionnelle

Zoom : la ressource handicap formation (RHF)



**Ressource Handicap
Formation**

La RHF est une offre de service à destination des prestataires de formation professionnelle : OF, CFA, centres de bilans et de VAE. Elle constitue un appui aux politiques de droit commun et d'emploi. Elle est copilotée nationalement et régionalement par les financeurs de la formation professionnelle : l'État, la Collectivité de Corse, CARIF-OREF, France Travail et le FIPHFP en Corse. L'AGEFIPH en assure la coordination. Localement elle est animée par l'association A Murza.

- Pour qui ? Les **prestataires de formation professionnelle**
- Pour quoi ? Faire évoluer leurs pratiques et **rendre les formations accessibles** aux personnes en situation de handicap

Les objectifs de la RHF :

- **Professionaliser** les référents handicap des OF et CFA afin de **favoriser une montée en compétence** collective (parcours n°1)
- **Accompagner** les OF et CFA à **développer une politique d'accessibilité** via la démarche de progrès continu (parcours n°2)
- **Soutenir** les OF et CFA afin d'aménager et de **sécuriser les parcours** (parcours n°3)

Axe 2 – Accès à la formation professionnelle

Zoom : la ressource handicap formation (RHF)



Ressource Handicap Formation

La RHF en Corse au 1^{er} semestre 2025



15

OF et OFA* accompagnés individuellement par une conseillère A Murza

19

OF et OFA accompagnés collectivement par la RHF

24

OF et OFA signataires de la Charte d'engagement

14

OF et OFA ayant clôturé leur auto-positionnement

7

OF et CFA ayant clôturé un plan de progrès

* Organisme de formation par l'apprentissage

Axe 2 – Accès à la formation professionnelle

Conclusion – Forces et faiblesses

En Corse, l'accès à la formation présente à la fois des **points positifs** et des **fragilités**. La formation joue bien son **rôle d'inclusion**, mais elle doit faire face à une baisse de son volume et à des **enjeux d'adaptation** pour mieux répondre aux **besoins du territoire**. Dans ce contexte, l'enjeu est double : renforcer **l'attractivité** et **l'accessibilité** de la formation, tout en **anticipant** au mieux les besoins en compétences du territoire afin d'en faire un levier plus efficace de **retour à l'emploi** et de **développement économique**.

Forces

- Bonne inclusion de certains publics prioritaires : les femmes y sont majoritaires, davantage qu'au niveau national
- Près d'un bénéficiaire sur deux âgé de 50 ans ou plus

Faiblesses

- Diminution du nombre d'entrées en formation depuis 2021, avec une baisse marquée en 2024, notamment pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Sommaire détaillé

Axe 3 – Maintien en emploi



Objectif de l'axe :

Favoriser le maintien en emploi et prévenir de la désinsertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap pour **sécuriser les parcours professionnels**.

- ❖ **3.1** Les inaptitudes
- ❖ **3.2** Les licenciements pour inaptitude
- ❖ **3.3** L'accompagnement par Cap Emploi en Corse
- ❖ **3.4** La mobilisation des aides dans les secteurs privé et public

Axe 3 – Maintien en emploi

3.1 Les inaptitudes

L'inaptitude en Corse de 2022 à 2024 dans les SPSTI et SPSTA

Items	SPSTI			SPSTA (La Poste, EDF, Orange)		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Nombre de salariés déclarés inaptés	764	684	832	12	15	4
Dont nombre avec dispense de reclassement	441	374	499	7	8	0
Nombre d'inaptitudes après une visite de reprise	618	558	660	11	13	1
Nombre de salariés ayant fait l'objet d'une recommandation d'aménagement	2 348	1 394	2 757	310	347	103
Nombre d'aménagements de poste ou du temps de travail effectivement réalisés	-	-	-	-	162	103

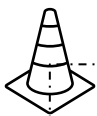


Aménagements : les personnes ne sont pas forcément TH, et les aménagements réalisés sans financement ne sont pas toujours comptabilisés

Parmi les salariés déclarés inaptés on trouve : les personnes inaptés mais reclassées, les personnes avec dispense de reclassement et les licenciés pour inaptitude.

Axe 3 – Maintien en emploi

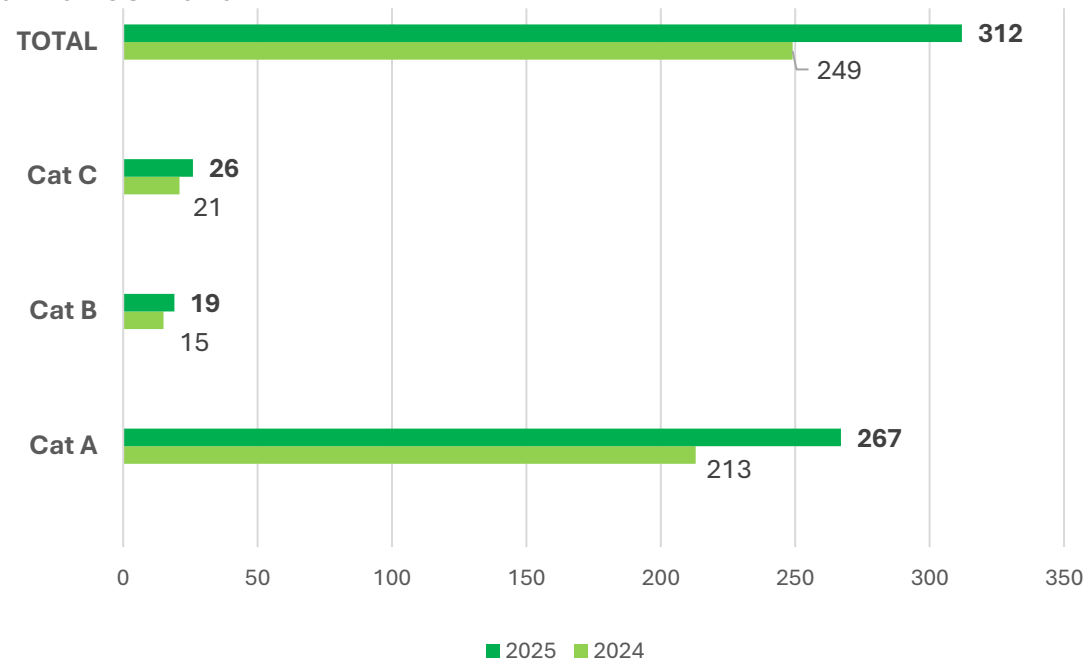
3.2 Les licenciements pour inaptitude



Les données mettent en évidence :

- Une **augmentation importante des situations de licenciement pour inaptitude** touchant les DEBOE en Corse entre 2024 et 2025.
- Une **concentration très forte chez les DEBOE de catégorie A**, signe d'une exclusion durable du marché du travail.
- Des **difficultés structurelles de maintien dans l'emploi** liées au contexte économique et au faible potentiel de reclassement régional.

Nombre de DEBOE licenciés pour inaptitude par catégorie d'inscription à France Travail



Axe 3 – Maintien en emploi

3.3 L'accompagnement par Cap Emploi en Corse

Évolution entre 2024 et 2025

- **+8,73% parcours ouverts**
(336 en 2025 contre 309 en 2024)
- **+20,41% de signalements***
(525 en 2025 contre 436 en 2024)
Sur ces 525 signalements, 53% ont été effectués par les médecins du travail (dont, 45% en lien avec le secteur privé et 8% en lien avec le secteur public), et 6% par les salariés.

*signalement : mobilisation par le médecin du travail du service « Maintien en emploi » de Cap Emploi pour déclencher un accompagnement de la personne



193

Maintiens en emplois réussis (123 dans le secteur privé, et 70 dans le secteur public)

328

Employeurs accompagnés (dont 97 du secteur public) : 98 ont moins de 10 salariés, 31 ont moins de 20 salariés, 41 ont moins de 50 salariés et 45 ont moins de 250 salariés

73%

D'employés accompagnés, contre 20% de cadres

5

Secteurs d'activité majoritairement concernés (administration publique, commerce et réparation automobile, santé humaine, enseignement, activité de service administratif)

Source : Parcours H 4^{ème} trimestre 2025

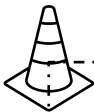
Axe 3 – Maintien en emploi

3.4 La mobilisation des aides dans les secteurs privé et public

Les aides à l’employeurs mobilisées dans le cadre du maintien						
Adaptation des situations de travail	Total		dont AGEFIPH		dont FIPHFP	
	Corse	PACA	Corse	PACA	Corse	PACA
2024	176	1 719	85	1 390	76	193
2025	132	1 828	72	72	49	197

Nombre de prêts effectués par la plateforme A Chjarina (bénéficiaires)		
	2024	2025
Prêts privé	55	49
Prêts public	12	33
TOTAL	67	82

Corse	2024		2025	
Appuis spécifiques	Heures	Bénéficiaires	Heures	Bénéficiaires
AS privé	247	74	686,25	84
AS public	75,5		118	
PAS privé	131	9	Marché PAS terminé au 30-06-2024	
PAS public	44			
TOTAL	497,5	83	804,25	84



Les adaptations aux situations de travail sont **les aides les plus mobilisées** en Corse comme en PACA.

Source : Parcours H T4 2024 et 2025 /
Power BI/Tableau de suivi AGEFIPH/
Bilan annuel AS/PAS/Plateforme

Axe 3 – Maintien en emploi et licenciements pour inaptitude

Conclusion – Forces et faiblesses

Une dynamique d'accompagnement bien engagée, un réseau d'acteurs mobilisé ainsi qu'une volonté de prévention des risques d'inaptitude. Pour autant, les inaptitudes en hausse peuvent laisser supposer une dégradation des conditions de travail ou de santé, ainsi qu'un repérage tardif des situations. À noter qu'une partie des inaptitudes constatées est également liée à des facteurs extérieurs à l'action des SPSTI.

Forces

- Progression solide et couverture efficace des salariés vulnérables dans le cadre du maintien dans l'emploi
- Augmentation notable de l'accompagnement social dans les SPSTI
- Nombre élevé de salariés ayant fait l'objet d'une recommandation d'aménagement, ce qui indique une démarche proactive de prévention de l'inaptitude

Faiblesses

- Augmentation globale des salariés déclarés inaptes
- Taux élevé de dispense de reclassement, ce qui peut suggérer des difficultés à reclasser ou des situations trop dégradées pour permettre un maintien
- Manque de traçabilité des aménagements effectivement réalisés
- Risque de perte d'efficacité du maintien dans l'emploi

Sommaire détaillé

Axe 4 – Sensibilisation et mobilisation des employeurs privés et publics



Objectif de l'axe :

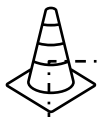
Favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap en augmentant leur accès à l'emploi et leur maintien dans l'activité.

Faire évoluer les pratiques et les mentalités pour **passer d'une logique de contrainte à une démarche inclusive et durable.**

- ❖ **4.1** Le profil des BOETH dans le secteur privé en Corse
- ❖ **4.2** L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur privé en Corse
- ❖ **4.3** Le profil des BOETH dans le secteur public en Corse
- ❖ **4.4** L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public en Corse
- ❖ *Zoom – Les outils de sensibilisation à destination des employeurs*
- ❖ *Zoom – Le Duo Day*

Axe 4 – Sensibilisation et mobilisation des employeurs privés et publics

4.1 Le profil des BOETH dans le secteur privé en Corse



Les travailleurs handicapés en Corse sont globalement **plus âgés** et sont **plus souvent des femmes**. Ils occupent davantage des **postes d'employés**, avec un peu plus de **temps partiel** et moins de postes de cadres. La reconnaissance du handicap est moins fréquente tandis que les situations liées à des AT sont plus nombreuses.

Travailleurs handicapés en Corse		Travailleurs handicapés au national
56,0%	Femmes	50,5%
61,7%	50 ans et plus	55,1%
45,5%	Employés	31,2%
8,2%	Cadres	11,5%
34,0%	Temps partiel	28,5%
86,9%	CDI	85,3%
11,4%	CDD	9,3%
62,7%	Reconnaissance CDAPH*	82,9%
10,9%	Victime ATMP**	5,1%

*CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

**ATMP : Accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente

Source : DARES ; DSN-Sismmo (données 2024)

Axe 4 – Sensibilisation et mobilisation des employeurs privés et publics

4.2 L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur privé en Corse

Nombre d'assujettissements en 2024 :

- **643** entreprises et EPIC assujettis



Nombre total de salariés (EQTP) :

- **35 530** salariés en EQTP



Nombre total de BOETH :

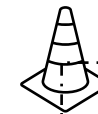
- **1 238** EQTP

Taux d'emploi légal :

- **6%**

Taux d'emploi réalisé en 2024:

- **3,5% en Corse**
- **4% au niveau national**

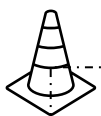


En 2024, le taux d'emploi légal des travailleurs handicapés est de 6%, alors que **la Corse atteint 3,5%**. Un niveau qui reste cependant inférieur à la moyenne nationale qui s'établit à 4%.

Sources :
- DARES
- DSN-Sismmo – provisoire 2024

Axe 4 – Sensibilisation et mobilisation des employeurs privés et publics

4.3 Le profil des BOETH dans le secteur public en Corse



La Corse se distingue par une **population d'agents handicapés plus âgée**.

On observe un **moindre recours à la reconnaissance CDAPH**, « compensé » par un recours très élevé à l'Allocation Temporaire d'Activité.

Agents handicapés en Corse		Agents handicapés au national
50%	Femmes	69%
49%	56 ans et plus	34%
39,11%	Reconnaissance CDAPH*	77%
53,94%	Titulaire allocation temporaire d'activité (ATI)	9%

*CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

Axe 4 – Sensibilisation et mobilisation des employeurs privés et publics

4.4 L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public en Corse

Type de fonction publique	Nombre d'employeurs	Nombres de bénéficiaires	Taux d'emploi direct
Fonction publique d'État	8	91	5,20%
Fonction publique hospitalière	8	357	6,72%
Fonction publique territoriale	68	1 178	10,21%
TOTAL DES 3 FONCTIONS PUBLIQUES	84	1 626	8,74%

Taux d'emploi légal :

- 6%

Taux d'emploi réalisé en 2024 :

- 8,74% en Corse
- 5,93% au niveau national



La **fonction publique territoriale domine largement en volume et en performance**. Il existe un écart important entre les trois fonctions publiques en matière d'emploi des travailleurs handicapés. Le taux d'emploi est tiré vers le haut par la territoriale.

Source : Rapport local du FIPHFP pour l'année 2024

Axe 4 – Sensibilisation et mobilisation des employeurs privés et publics

Zoom : les outils de sensibilisation à destination des employeurs

Activateur de progrès (AGEFIPH) – *communauté d'employeurs engagés en faveur du handicap dans l'emploi*

- Différents outils, jeux et événements clés en main pour sensibiliser

L'appui à la professionnalisation (AGEFIPH) – *aide au développement des compétences vers l'inclusivité professionnelle*

- Plateforme 24h/24 – 7j/7 : modules santé mentale, maintien dans l'emploi, typologies de handicap...

L'autodiagnostic (AGEFIPH / FIPHFP) – *faire le point sur les actions handicap de l'employeur*

- L'employeur réalise le bilan de ses actions en faveur de la politique handicap et progresse en autonomie ou avec la mise en place d'un accompagnement

Les campagnes coordonnées (France Travail) – *coordonner l'action entre les entreprises du territoire et les « Task force Entreprise »*

- Renforcement du partenariat : coordination facilitée par un cibla et une répartition des contacts opportuns et concertés entre porteurs de solutions de la Task force Entreprise

Les entreprises s'engagent (DDETSPP) – *agir pour une société inclusive et un mode durable*

- Mettre en lumière les actions des entreprises engagées dans l'inclusion par l'emploi

Axe 4 – Sensibilisation et mobilisation des employeurs privés et publics

Zoom : les outils de sensibilisation à destination des employeurs

Handimatch (France Travail & Cap Emploi) – *service de mise en visibilité des profils de candidats en situation de handicap et d'employeurs handi-engagés*

- CVthèque et outil de recensement des offres d'emploi publiée par des employeurs handi-engagés

Handi Pacte (FIPHFP) – *démarche d'animation territoriale et de partage des bonnes pratiques*

- Animation et développement des partenariats régionaux, mobilisation des ressources disponibles au sein des employeurs publics...

Immersion facilitée (France Travail) – *faciliter la mobilisation de l'immersion professionnelle*

- Simplification des démarches des usagers à la recherche d'une immersion en entreprise pour découvrir un métier à tester

L'OCA (AGEFIPH) – *offre de conseil et d'accompagnement des entreprises*

- Pilotage de la politique handicap, sensibilisation, communication...
- Via Cap Emploi : recrutement, intégration, maintien dans l'emploi, accompagnement des salariés

L'offre de service de l'association A Murza – *association gestionnaire de Cap Emploi Corse*

- Offre de service dédiée à l'accompagnement personnalisé des personnes en situation de handicap dans leur parcours vers l'emploi durable (accès à l'emploi, orientation professionnelle & formation)

Axe 4 – Sensibilisation et mobilisation des employeurs privés et publics

Zoom : les outils de sensibilisation à destination des employeurs

La **SEEPH (LADAPT, FIPHFP & AGEFIPH)** – *semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées*

- Organiser et participer aux événements, participer au Duoday...

Les **PMSMP (France Travail, Cap Emploi, Missions locales, Collectivité de Corse & SIAE)** – *période de mise en situation en milieu professionnel avec un objectif prédéfini*

- Découvrir un métier ou un secteur d'activité
- Confirmer un projet professionnel
- Initier une démarche de recrutement

Les « **Task force Entreprise** » (**France Travail, Cap Emploi & Missions locales**) – *dispositifs pilotés par les acteurs du RPE*

- Simplifier les démarches inhérentes au recrutement, accompagner les organisations dans la valorisation de leurs métiers et l'amélioration de leurs pratiques

Le **RRH (AGEFIPH)** – *réseau des référents handicap*

- Échanger avec ses pairs, se professionnaliser et partager des bonnes pratiques

Axe 4 – Sensibilisation et mobilisation des employeurs privés et publics

Zoom : le Duo Day



Le DUO DAY est une **journée nationale** dédiée à **l'inclusion professionnelle** des personnes en situation de handicap. Son principe est simple : une personne handicapée forme un duo avec un professionnel volontaire, au sein d'une entreprise, d'une association, ou d'une administration.

Pendant cette journée, la personne accueillie découvre concrètement un métier. De son côté, l'employeur **fait évoluer son regard sur le handicap**.



89

Duos formés en 2025, contre 41 en 2024, soit une augmentation de +115%

61

Employeurs privés et publics mobilisés, contre 39 en 2024, soit une augmentation de +55%.

L'augmentation du nombre de duos formés entre 2024 et 2025 (+115%) repose notamment sur une très forte mobilisation de Cap Emploi Corse (79 duos formés sur 89 en 2025), aussi bien du côté des bénéficiaires que des employeurs, groupements d'entreprises et syndicats patronaux. Cette dynamique témoigne d'un **véritable changement de regard** et d'une **volonté croissante des acteurs locaux de s'engager pour l'inclusion professionnelle**.

Le DuoDay s'affiche désormais comme un rendez-vous créateur d'opportunités, de rencontres et d'ouverture.

Axe 4 – Sensibilisation et mobilisation des employeurs privés et publics

Conclusion – Forces et faiblesses

En 2024, 1887 salariés handicapés sont embauchés par les entreprises assujetties. Ainsi le taux d'emploi des travailleurs handicapés est de 3,5 % dans le secteur privé. Dans les 3 fonctions publiques, 160 agents ont été recrutés et le taux d'emploi réalisé atteint 8,7 %.

Forces

- Le taux d'emploi dans la fonction publique s'élève à 8,7%. Ce sujet est porté par les collectivités et amène à une meilleure prise en compte des personnes en situation de handicap. Solidarité territoriale plus forte sur le territoire Corse. (taux plus important dans les petites communes).
- Evolution du taux d'emploi dans la fonction publique: +0,4 points

Faiblesses

- Le taux d'emploi cible n'est pas atteint dans le secteur privé, et reste inférieur au taux observable au niveau national.
- Les salariés handicapés sont plus souvent âgés, et à temps partiel en CDD.

CO-CONSTRUCTION

PRITH CORSE

Rappel : Le rétroplanning

❖ **Rencontre des partenaires – à partir de septembre 2025**

- Travail de prospection auprès des partenaires
- Présentation des grands objectifs de la politique d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap et du rôle du PRITH à l'échelle régionale
- Identification des difficultés rencontrées par les partenaires et pouvant nourrir la réflexion

❖ **Élaboration d'un diagnostic croisé – dès fin 2025**

- Réalisation d'une photographie du territoire sur les thématiques liées à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap
- Association du service SEVE-OS de la DREETS de Corse pour apporter un regard statistique et croiser les données

❖ **Partage du diagnostic aux partenaires – lundi 8 juin 2026**

- Présentation du diagnostic aux partenaires
- Amorce du travail de co-construction avec un temps en atelier permettant aux partenaires d'échanger sur les thématiques à développer pour aller plus loin dans l'objectif d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

❖ **Identification des nouvelles pistes d'action – juin à septembre 2026**

- Mise en place de groupes de travail par thématique en fonction des besoins identifiés par les partenaires afin de définir des pistes d'actions
- Organisation des remontées d'information régulières pour abonder le plan d'action

Rappel : Le rétroplanning

❖ Finalisation par les partenaires du plan d'action – *octobre 2026*

- Organisation du COPIL du PRITH pour mettre en commun les avancées réalisées par les groupes de travail
- Écriture d'un plan d'action global (feuille de route du PRITH)

❖ Signature médiatique et partenariale du PRITH – *novembre 2026*

- Installation du comité stratégique présidé par le Préfet de région à l'occasion et présentation du plan d'action élaboré par les partenaires
- Signature par le Préfet de région et l'ensemble des partenaires

❖ Mise en place du plan d'action – *2026 / 2030*

- Réalisation des actions identifiées par les partenaires
-

❖ Actualisation du diagnostic et évaluation concertée – *échéance annuelle*

- Chaque année les partenaires font état de la mise en œuvre des actions portées par le PRITH de façon à mesurer l'impact de celles-ci sur l'objectif d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap