



Direction Régionale du travail,
de l'emploi et de la formation
professionnelle de Lorraine



DIRECTION REGIONALE
DES AFFAIRES SANITAIRES ET
SOCIALES

Fonds
pour l'insertion
professionnelle
des personnes
handicapées



Agefiph
Lorraine/Alsace

L'EMPLOI ET L'INSERTION
PROFESSIONNELLE
DES PERSONNES HANDICAPÉES
EN LORRAINE

tableau de bord

L'EMPLOI ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES EN LORRAINE



SOMMAIRE

INTRODUCTION 3

Première partie

Données contextuelles et reconnaissance du handicap en Lorraine

LE CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE ET SOCIO-ÉCONOMIQUE 4

- 1 • Evolution démographique de la population lorraine
- 2 • Evolution de la population active
- 3 • Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS)
- 4 • Evolution du chômage
- 5 • Les entreprises en Lorraine
- 6 • L'offre d'emploi

LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP 15

- 1 • Les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la COTOREP
- 2 • Les reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé prononcées par la COTOREP
- 3 • Les demandes d'orientation et de reclassement professionnel
- 4 • Les orientations et reclassements professionnels prononcés par la COTOREP
- 5 • Les accidentés du travail
- 6 • Les pensionnés d'invalidité

Seconde partie

Les travailleurs handicapés et l'emploi

L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS 24

- 1 • La mise en œuvre de l'obligation d'emploi
- 2 • Les bénéficiaires d'un emploi direct

LES DEMANDEURS D'EMPLOI RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS 36

LE TRAVAIL EN MILIEU PROTÉGÉ 40

- 1 • Les jeunes en établissements spécialisés du secteur médico-éducatif
- 2 • Les adultes en centres d'aide par le travail
- 3 • Les adultes en atelier protégé

Troisième partie

Les actions et moyens pour insérer et maintenir durablement en milieu ordinaire de travail les personnes handicapées

MOYENS ORGANISATIONNELS ET HUMAINS 48

- 1 • Les Programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés
- 2 • Information et sensibilisation des entreprises
- 3 • Le réseau Cap Emploi
- 4 • Les cellules pour le maintien dans l'emploi

ACTIVITÉS DES STRUCTURES 50

- 1 • Les Programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés
- 2 • Information et sensibilisation des entreprises
- 3 • Le réseau Cap Emploi
- 4 • Maintien dans l'emploi

Quatrième partie

Les résultats obtenus en termes de formation, d'insertion et de maintien dans l'emploi

LES CONTRATS AIDÉS 63

- 1 • Contrats Emploi Solidarité et Contrats Emploi Consolidé
- 2 • Contrats Initiative Emploi

LES FORMATIONS PROPOSÉES 65

- 1 • Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi
- 2 • Stages d'Accès à l'Entreprise

PLACEMENTS RÉALISÉS PAR CAP EMPLOI 67

- 1 • Insertion et placement
- 2 • Répartition des placements réalisés en fonction des entreprises concernées
- 3 • Suivi du placement

RÉSULTATS DES CELLULES CHARGÉES DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI 72

BÉNÉFICIAIRES DES MESURES DE L'AGEFIPH 73

AUTRES RÉSULTATS 75

- 1 • Création d'activité par l'intermédiaire de Cap Emploi
- 2 • L'ADAPT Vernéville, un exemple de structure impliquée dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées

SYNTHÈSE 76

GLOSSAIRE 79

La mise en œuvre de la mission d'observation régionale de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées a pour objectif d'établir un état des lieux sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en Lorraine. Les données présentées dans ce rapport portent sur l'année 2002, quand cela est possible.

Ce document propose une analyse ainsi qu'une synthèse résultant de l'exploitation d'un ensemble d'informations recueillies auprès des administrations ou des services gestionnaires de dispositifs mis en place pour l'insertion des personnes handicapées en Lorraine. Ces informations couvrent de nombreux domaines, tant sur les travailleurs handicapés, le tissu économique, que sur les actions et moyens visant à insérer et maintenir les personnes handicapées dans l'emploi et, enfin, sur les résultats des dispositifs.

Que ce soit au travers de la *loi du 30 juin 1975* visant à favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées ou à partir de celle du *10 juillet 1987* qui fixe le taux d'emploi des travailleurs handicapés à 6% de l'effectif salarié, la législation s'est modifiée au cours des dernières années pour permettre aux personnes reconnues handicapées d'acquérir une qualification ou un emploi plus facilement. En Lorraine, comme en France métropolitaine, les difficultés pour insérer des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail restent cependant encore réelles. Ce rapport vise donc à fournir les informations susceptibles de les identifier le mieux possible afin de pouvoir les lever progressivement.

Un autre constat ne doit pas être occulté : les personnes en arrêt de travail susceptibles de connaître des difficultés d'adaptation (ou de réadaptation) au moment de reprendre le travail. Un des moyens de les identifier est de prêter attention à l'activité de cellules spécialisées, chargées du maintien dans l'emploi. Ces salariés qui sollicitent ces structures sont, en Lorraine, dans 86% des cas, reconnus *travailleurs handicapés* ou en attente de *reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé*. Dans de nombreux cas, les travailleurs présentent

des handicaps à la suite d'accidents du travail. Sachant qu'un arrêt de travail d'une durée trop longue peut représenter un facteur de désinsertion professionnelle (et sociale), [le maintien dans l'emploi s'affirme être un axe d'étude majeur de ce document](#).

Sur ces sujets primordiaux, l'insertion professionnelle et le maintien durable en milieu ordinaire de travail, plusieurs questions se dégagent : quel est l'impact de la sensibilisation de l'ensemble des acteurs, employeurs et salariés, sur l'insertion en milieu ordinaire de travail ? Comment sont menées les actions de formation et de maintien dans l'emploi ? Qu'apportent ces actions ? Quelle est l'efficacité des actions menées en direction des salariés devenus handicapés ?...

La première partie de cette étude se partage en deux chapitres : le premier contient quelques informations contextuelles sur la population, la structure de l'emploi et l'offre d'emploi en Lorraine, offrant ainsi une vue panoramique sur la situation de l'emploi et du chômage. Le second est consacré aux *travailleurs handicapés*, reconnus comme tels par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) ou relevant de la Sécurité Sociale.

La seconde partie s'inscrit en complément de la première, avec une présentation d'éléments contextuels en lien avec l'emploi et le chômage des personnes handicapées : l'obligation d'emploi, les demandeurs d'emploi et le travail en milieu protégé.

La troisième partie décrit les différents moyens et actions mis en œuvre pour insérer et maintenir durablement en milieu ordinaire de travail les personnes handicapées. C'est ainsi que diverses actions ou structures comme le Plan Départemental d'Insertion des Personnes Handicapées (PDITH), le réseau Cap Emploi ou les cellules chargées du maintien dans l'emploi sont présentées.

Enfin, la quatrième partie expose les résultats obtenus en terme de formation, d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Le présent rapport est destiné à synthétiser l'information disponible et facilement accessible sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Il doit contribuer à une meilleure connaissance de l'effort engagé par la collectivité pour assurer l'insertion professionnelle des personnes handicapées et permettre, par là même, l'amélioration continue des dispositifs prévus à cet effet.

Pour comprendre les dispositifs et les processus d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, il est utile, au préalable, de disposer d'une photographie d'ensemble du contexte démographique et socio-économique dans lesquels ils interviennent. C'est pourquoi différentes précisions très générales sur la population et l'emploi en Lorraine introduisent ce document.

La loi n°87-157 du 10 juillet 1987 a mis en place une obligation d'emploi dont sont bénéficiaires plusieurs catégories de personnes : les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP, les accidentés du travail et pensionnés d'invalidité - relevant de la Sécurité Sociale - et tout un ensemble de catégories diverses tels les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité, les veuves et orphelins de guerre, les épouses d'invalides internés pour le service de guerre et les sapeurs-pompiers blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

Les deux premières catégories, travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP ou relevant de la Sécurité Sociale, largement majoritaires en nombre de bénéficiaires, font l'objet d'une attention particulière dans cette partie. Les flux entre la Commission Départementale d'Éducation Spéciale (CDES), chargée de l'orientation scolaire, et la COTOREP sont également présentés.

LE CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE & SOCIO-ÉCONOMIQUE

La population lorraine est restée stable numériquement entre 1990 et 1999.

Elle a légèrement augmenté en Moselle et diminué en Meuse et dans les Vosges.

1 • Évolution démographique de la population lorraine

Si la population en France métropolitaine a augmenté entre les deux derniers recensements de 0,4 %, ce n'est pas le cas de la Lorraine dont la population stagne sur la même période. Le département le plus peuplé de Lorraine est la Moselle (44 % de la population lorraine), le moins peuplé est la Meuse (8 % de la population lorraine). Il est intéressant de noter que ces deux départements, dont l'un est

approximativement cinq fois plus peuplé que l'autre, présentent une superficie quasiment égale. La Meuse est un département rural, la Moselle avec ses bassins houiller et sidérurgique, est fortement urbanisée et relativement peuplée.

Enfin, la densité en France est plus élevée de dix points qu'en Lorraine.

Superficie, population et densité en Lorraine au Recensement général de la Population de 1999

	MEURTHE-ET-MOSELLE	MEUSE	MOSELLE	VOSGES	LORRAINE	FRANCE MÉTROPOLITAINE
Superficie (km ²)	5 248	6 213	6 220	5 875	23 556	543 965
Population au RP 1990	712 248	196 266	1 011 624	386 324	2 306 462	56 625 026
Population au RP 1999	713 555	192 261	1 023 199	381 008	2 310 023	58 520 688
Part dans la région	30,9%	8,3%	44,3%	16,5%	100,0%	-
Évolution 1999/1990	+ 0,2%	- 2,0%	+ 1,1%	- 1,4%	+ 0,2%	+ 3,3%
Evolution annuelle moyenne 99/90	+ 0,0%	- 0,2%	+ 0,1%	- 0,2%	+ 0,0%	+ 0,4%
Densité (hbt/km ²) 1999	136	31	165	65	98	108

Source : INSEE (R.P. 1990 et 1999)

Évolution de la population Lorraine entre 1990 et 1999 ¹

	MEURTHE-ET-MOSELLE	MEUSE	MOSELLE	VOSGES	LORRAINE	FRANCE MÉTROPOLITAINE
Evolution annuelle moyenne 99/90	+ 0,0%	- 0,2%	+ 0,1%	- 0,2%	+ 0,0%	+ 0,4%
due au solde naturel	+ 0,4%	+ 0,2%	+ 0,4%	+ 0,2%	+ 0,3%	+ 0,4%
due au solde migratoire	- 0,3%	- 0,4%	- 0,3%	- 0,3%	- 0,3%	0,0%

Source : INSEE (R.P. 1999)

En presque dix ans, la population en Lorraine a relativement peu bougé. Pour l'ensemble de la région, l'excédent de naissances sur les décès compense le surplus de sorties par rapport aux entrées. Des différences entre les départements sont toutefois à constater. Ainsi, pour la Meuse et les Vosges, le solde migratoire est supérieur au solde naturel (en valeur absolue), ce qui entraîne une évolution négative du nombre total de la population.

¹ • Dans ce tableau, il est question de solde naturel et de solde migratoire. Le premier solde est égal à la différence entre les naissances et les décès, le second solde correspond à la différence entre les entrées et les sorties.

2 • Évolution de la population active

Définitions :

La population active comprend les personnes qui ont un emploi ou qui sont au chômage. La population active occupée correspond à celle qui a un emploi au moment du recensement.

Si la population lorraine est restée quasiment stable du point de vue numérique entre 1990 et 1999, la population active a, en revanche, augmenté de 5,9 % entre ces deux périodes d'observation. Le taux de croissance annuel moyen est de 0,7 %. La population active lorraine a connu une croissance supérieure à celle enregistrée pour l'ensemble de la France métropolitaine.

C'est en Moselle que la population active a augmenté le plus : + 9,4 % sur les dix ans, + 1,0 % de taux de croissance moyenne annuelle. Cette augmentation mosellane est surtout due à l'arrivée sur le marché du travail des populations féminines en âge de travailler. Ainsi, entre 1990 et 1999, la population active occupée féminine a augmenté de 21,6 % entre 1990 et 1999, soit un taux de croissance moyen annuel de 2,2 %. Il y a là un changement important de la relation au travail chez les femmes. Jusqu'à la fin des années 1980, la population féminine mosellane se tenait plutôt à l'écart du marché du travail, notamment dans les secteurs mono-industriels de la sidérurgie et des houillères. On retrouve le même phénomène, mais largement atténué, pour la Meurthe-et-Moselle et plus particulièrement pour le Pays-Haut, ancienne zone sidérurgique et de mines de fer.

La population active lorraine a en revanche fortement augmenté (+5,9%) entre 1990 et 1999. Ce phénomène est surtout lié à l'entrée sur le marché du travail d'une part importante de la population féminine mosellane.

Évolution de la population active 1990 -1999

POPULATION ACTIVE - EFFECTIF

	1990	1999	Evol. 1990-99	1990-99 TCAM
Meurthe-et-Moselle	295 846	309 498	4,6%	0,5%
Meuse	79 518	81 544	2,5%	0,3%
Moselle	408 723	447 128	9,4%	1,0%
Vosges	167 142	169 167	1,2%	0,1%
Lorraine	951 229	1 007 377	5,9%	0,7%
France métropolitaine	25 112 140	26 542 481	5,7%	0,6%

POPULATION ACTIVE OCCUPÉE - EFFECTIF

	1990	1999	Evol. 1990-99	1990-99 TCAM
Meurthe-et-Moselle	263 505	272 821	3,5%	0,4%
Meuse	70 903	71 853	1,3%	0,1%
Moselle	362 294	395 062	9,0%	1,0%
Vosges	147 194	148 239	0,7%	0,1%
Lorraine	843 896	887 975	5,2%	0,6%
France métropolitaine	22 379 569	23 055 202	3,0%	0,3%

POPULATION ACTIVE OCCUPÉE – PART (%) / POPULATION ACTIVE

	1990	1999	Evol. 1990-99	1990-99 TCAM
Meurthe-et-Moselle	89,07	88,15	-1,0%	-0,1%
Meuse	89,17	88,12	-1,2%	-0,1%
Moselle	88,64	88,36	-0,3%	0,0%
Vosges	88,07	87,63	-0,5%	-0,1%
Lorraine	88,72	88,15	-0,6%	-0,1%
France métropolitaine	89,12	86,86	-2,5%	-0,3%

POPULATION ACTIVE OCCUPÉE : HOMMES - EFFECTIF

	1990	1999	Evol. 1990-99	1990-99 TCAM
Meurthe-et-Moselle	153 125	151 605	-1,0%	-0,1%
Meuse	43 061	42 421	-1,5%	-0,2%
Moselle	227 793	231 482	1,6%	0,2%
Vosges	86 860	85 244	-1,9%	-0,2%
Lorraine	510 839	510 752	0,0%	0,0%
France métropolitaine	12 875 480	12 708 223	-1,3%	-0,1%

POPULATION ACTIVE OCCUPÉE : HOMMES – PART / POPULATION ACTIVE OCCUPÉE

	1990	1999	Evol. 1990-99	1990-99 TCAM
Meurthe-et-Moselle	58,11	55,57	-4,4%	-0,5%
Meuse	60,73	59,04	-2,8%	-0,3%
Moselle	62,88	58,59	-6,8%	-0,8%
Vosges	59,01	57,50	-2,6%	-0,3%
Lorraine	60,53	57,52	-5,0%	-0,6%
France métropolitaine	57,53	55,12	-4,2%	-0,5%

POPULATION ACTIVE OCCUPÉE : FEMMES - EFFECTIF

	1990	1999	Evol. 1990-99	1990-99 TCAM
Meurthe-et-Moselle	110 380	121 216	9,8%	1,1%
Meuse	27 842	29 432	5,7%	0,6%
Moselle	134 501	163 580	21,6%	2,4%
Vosges	60 334	62 995	4,4%	0,5%
Lorraine	333 057	377 223	13,3%	1,5%
France métropolitaine	9 504 089	10 346 979	8,9%	1,0%

POPULATION ACTIVE OCCUPÉE : FEMMES - PART/POPULATION ACTIVE OCCUPÉE

	1990	1999	Evol. 1990-99	1990-99 TCAM
Meurthe-et-Moselle	41,89	44,43	6,1%	0,7%
Meuse	39,27	40,96	4,3%	0,5%
Moselle	37,12	41,41	11,5%	1,3%
Vosges	40,99	42,50	3,7%	0,4%
Lorraine	39,47	42,48	7,6%	0,8%
France métropolitaine	42,47	44,88	5,7%	0,6%

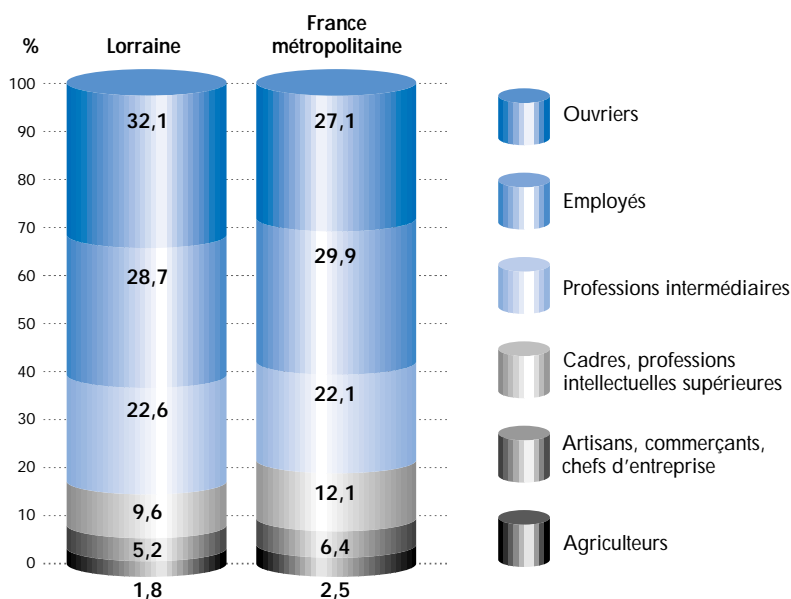
Sources : INSEE (R.P. 1999), OREFQ

3 • Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS)

Région marquée par son passé industriel, la Lorraine a une population active qui est plus «*ouvrière*» que celle de l'ensemble de la France métropolitaine. Au recensement de 1999, 32,1 % de la population active lorraine relevaient de la catégorie des ouvriers, contre 27,1 % pour la France métropolitaine. Par contre, la part des cadres et professions intellectuelles supérieures est moins importante en Lorraine qu'en France métropolitaine (9,6 % contre 12,1 %).

Près du tiers de la population active lorraine relève de la catégorie des ouvriers.

Répartition (en %) de la population active par PCS en Lorraine et en France au recensement de 1999



Source : INSEE (R.P. 1999)

4 • Évolution du chômage

Période 1982-1999, selon les données du recensement

Définition :

Pour le recensement général de la population, sont considérées comme étant au chômage les personnes qui se sont déclarées «*chômeurs*» ou «*sans emploi*», sauf si elles ont déclaré explicitement ne pas rechercher du travail.

Au dernier recensement de 1999, près de 12 % de la population lorraine était au chômage, soit une proportion légèrement plus faible que celle constatée à l'échelon national. Le chômage en Lorraine a connu une croissance continue de 2,8 % en moyenne par an entre 1982 et 1990 (4,1 % dans les Vosges). Mais, entre 1990 et 1999, sa croissance moyenne annuelle n'était plus que de 0,5 %, soit un taux annuel moyen nettement inférieur à celui de la France métropolitaine.

La part des femmes parmi les chômeurs était de 56,4 % en 1999 pour l'ensemble de la Lorraine, avec un peu plus de 60 % dans les Vosges. La proportion de femmes parmi les chômeurs a augmenté en moyenne de 1% par an entre 1982 et 1990. Par contre, sur la période 1990-1999, elle a diminué de 0,8 % par an en moyenne.

Taux de chômage au recensement et proportion de femmes parmi les chômeurs

CHÔMEURS – PART (%) /POPULATION ACTIVE

				Taux de croissance % annuel moyen	
	1982	1990	1999	1982-1990	1990-1999
Meurthe-et-Moselle	9,3	10,9	11,8	2,0	0,9
Meuse	8,8	10,8	11,8	2,7	1,0
Moselle	9,0	11,4	11,6	2,9	0,2
Vosges	8,7	11,9	12,3	4,1	0,4
Lorraine	9,0	11,3	11,8	2,8	0,5
France métropolitaine	8,9	10,9	12,8	2,5	1,8

CHÔMEURS : FEMMES – PART (%) /CHÔMEURS

				Taux de croissance % annuel moyen	
	1982	1990	1999	1982-1990	1990-1999
Meurthe-et-Moselle	53,9	59,2	53,7	1,2	-1,1
Meuse	56,6	61,2	56,8	1,0	-0,8
Moselle	55,8	60,4	56,6	1,0	-0,7
Vosges	58,8	62,7	60,2	0,8	-0,5
Lorraine	55,8	60,5	56,4	1,0	-0,8
France métropolitaine	55,1	58,6	53,6	0,8	-1,0

Source : INSEE

Période 1982-1999, selon les données du recensement

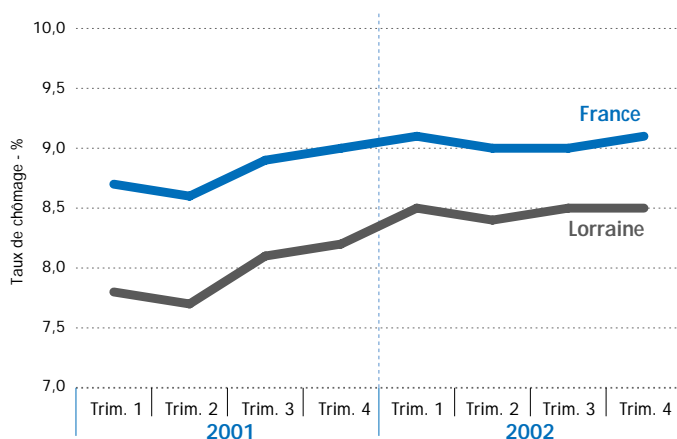
De 2001 à 2002, le taux de chômage en Lorraine a légèrement augmenté, passant de 7,8 % au 1^{er} trimestre 2001 à 8,5 % au 4^{ème} trimestre 2002.

Pendant cette période, son évolution a été la suivante : après une baisse (non significative) de 0,1 % du premier au second trimestre 2001, il est passé, en neuf mois, de 7,7 % à 8,5 %, augmentant

donc de 10 % entre le 2^{ème} trimestre 2001 et le 1^{er} trimestre 2002. A partir de ce moment, en revanche, le taux a stagné, de 8,4 % à 8,5 % durant toute l'année 2002.

Un certain parallélisme entre les taux de chômage lorrain et français est observé pendant cette période de deux ans, le second étant toutefois supérieur au premier.

Evolution trimestrielle du taux de chômage en Lorraine et en France de 2001 à 2002 (%)



Source : DRTEFP (Taux de chômage au sens du BIT)

Durant l'année 2002, le taux de chômage lorrain a peu bougé, variant de 8,4 à 8,5% (au sens du B.I.T.).

Définition :

Le Bureau International du Travail propose une définition plus restrictive du chômage. C'est cette définition qui est utilisée pour le suivi trimestriel des données du chômage par le Service Public de l'Emploi.

Est au chômage toute personne en âge de travailler qui :

- est sans emploi, c'est-à-dire, qui n'a pas travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant la semaine de référence ;
- est disponible pour prendre un emploi dans les quinze jours ;
- cherche activement un emploi ou en a trouvé un qui commence ultérieurement.

5 – Les entreprises en Lorraine

En Lorraine, on compte, fin 2002, 47 550 établissements productifs du secteur privé de plus d'un salarié, dont 38 359 (81 %) de moins de 10 salariés. Le nombre de salariés travaillant au sein de ces établissements lorrains s'élève à 534 625. Ces travailleurs se retrouvent le plus fréquemment dans des structures de 100 salariés et plus (37 % de l'ensemble).

Les statistiques suivantes recensent tous les établissements du secteur privé industriel et commercial (article n°L351 4 du code du travail) dont l'affiliation est obligatoire et les établissements du secteur public à caractère industriel et commercial ayant opté pour l'affiliation directe au régime, du moment qu'ils comptent au moins un salarié au 31 décembre de l'année. Ne sont pas couverts :

- le personnel titulaire du secteur public administratif en totalité : l'Etat, les collectivités territoriales ainsi que les établissements du secteur public à caractère industriel et commercial non affiliés (SNCF, Air France...),
- les salariés des services domestiques,
- les salariés des ambassades, consulats et organismes internationaux.

Certains organismes publics peuvent adhérer au régime d'assurance chômage uniquement

pour leur personnel non titulaire ou non statutaire.

Les exploitations agricoles et assimilées qui ne relevaient pas du champ d'application du régime d'assurance chômage y ont été rattachées à partir du 1^{er} janvier 1977. Cependant, leurs contributions sont recouvrées par les caisses de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) qui recensent elles-mêmes ces établissements. Toutefois certains établissements du secteur agro-alimentaire suivant leurs statuts adhèrent aux ASSÉDIC qui ne couvrent qu'une très faible part des effectifs salariés de ce secteur.

(Source : OREFO, «Guide des sources statistiques sur l'emploi et la formation» disponible sur www.orefq.fr).

Deux tiers des salariés exercent leur profession dans des établissements de plus de 20 salariés en 2002. La répartition de ces derniers par grand secteur d'activité est la suivante : 61,0% dans le secteur du tertiaire, 30,2% dans le secteur industriel et 8,7% dans le secteur de la construction.

Nombre d'établissements selon leur taille, en Lorraine en 2002

NOMBRE DE SALARIÉS PAR ENTREPRISE

	De 1 à 9	De 10 à 19	De 20 à 99	100 et plus	Total
Meurthe-et-Moselle	11 714	1 404	1 217	229	14 564
Meuse	2 987	293	296	54	3 630
Moselle	16 572	1 970	1 745	328	20 615
Vosges	7 086	804	715	136	8 741
Lorraine	38 359	4 471	3 973	747	47 550
Meurthe-et-Moselle	80,4%	9,6%	8,4%	1,6%	100,0%
Meuse	82,3%	8,1%	8,2%	1,5%	100,0%
Moselle	80,4%	9,6%	8,5%	1,6%	100,0%
Vosges	81,1%	9,2%	8,2%	1,6%	100,0%
Lorraine	80,7%	9,4%	8,4%	1,6%	100,0%

Source : Unédic

Nombre de salariés en fonction de la taille des établissements en Lorraine en 2002

NOMBRE DE SALARIÉS PAR ENTREPRISE

	De 1 à 9	De 10 à 19	De 20 à 99	100 et plus	Total
Meurthe-et-Moselle	36 736	18 837	47 462	56 549	159 584
Meuse	9 240	3 900	11 526	11 043	35 709
Moselle	53 952	26 429	69 355	93 614	243 350
Vosges	22 298	10 928	28 429	34 327	95 982
Lorraine	122 226	60 094	156 772	195 533	534 625
Meurthe-et-Moselle	23,0%	11,8%	29,7%	35,4%	100,0%
Meuse	25,9%	10,9%	32,3%	30,9%	100,0%
Moselle	22,2%	10,9%	28,5%	38,5%	100,0%
Vosges	23,2%	11,4%	29,6%	35,8%	100,0%
Lorraine	22,9%	11,2%	29,3%	36,6%	100,0%

Source : Unédic

S'ils ne représentent que 10 % des établissements relevant d'une entreprise, les établissements d'au moins 20 salariés ont un poids important sur le marché de l'emploi. En effet, près de 66 % des emplois salariés dans une entreprise relèvent de ce type d'établissement en Lorraine.

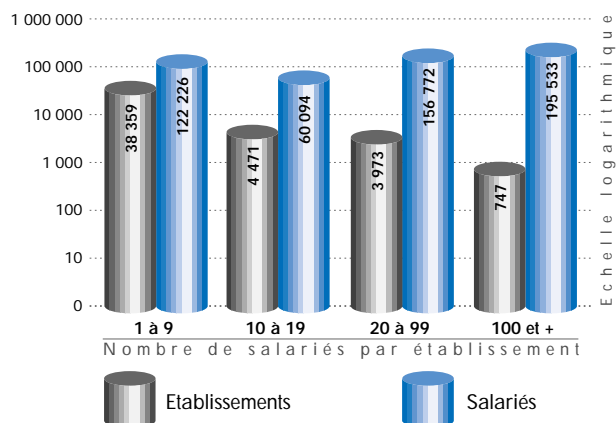
La répartition par «grands» secteurs d'activité (NAF²) montre que 75 % des établissements relèvent du «tertiaire» en Lorraine. Le secteur industriel et la

construction présentent des parts respectives de 12,6 % et de 12,3 %.

Le critère «moins de 20 salariés/20 salariés et plus» par établissement laisse apparaître que, quel que soit le secteur d'activité, la grande majorité des établissements compte moins de 20 salariés.

2 • La répartition par secteur d'activité est effectuée selon la Nomenclature d'Activités Française (NAF)

Nombre d'établissements et nombre de salariés en fonction de la taille des établissements en Lorraine en 2002



Source : Unédic

Six salariés sur dix (61 %) des entreprises exercent leur profession dans le secteur tertiaire et trois sur dix (30,2 %) dans le secteur industriel. Le secteur de la construction, qui regroupe 12,3 % des établissements, rassemble 8,7 % des salariés.

Le critère de la taille des établissements (moins de 20 salariés / 20 salariés et plus par établissement) montre des différences significatives selon le secteur d'activité. Globalement, un salarié sur trois (34 %) travaille dans un établissement de moins de 20 salariés. Par secteur d'activité, la part des salariés travaillant dans des établissements de petite taille (moins de 20 salariés) varie de 16 % dans le milieu industriel à 52 % dans le secteur de la construction, en passant par 40 % dans le tertiaire. Le secteur agricole, où seules 242 personnes salariées sont recensées, est composé presque intégralement de structures de moins de 20 personnes (88 %).

Répartition des établissements selon le secteur d'activité et la taille des établissements en Lorraine - 2002

NOMBRE DE SALARIÉS PAR ÉTABLISSEMENT

	1 à 19	20 ou +	Ensemble
Agriculture	50	1	51
Industrie	4 775	1 223	5 998
Construction	5 367	478	5 845
Tertiaire	32 638	3 018	35 656
Total	42 830	4 720	47 550

Source : Unédic

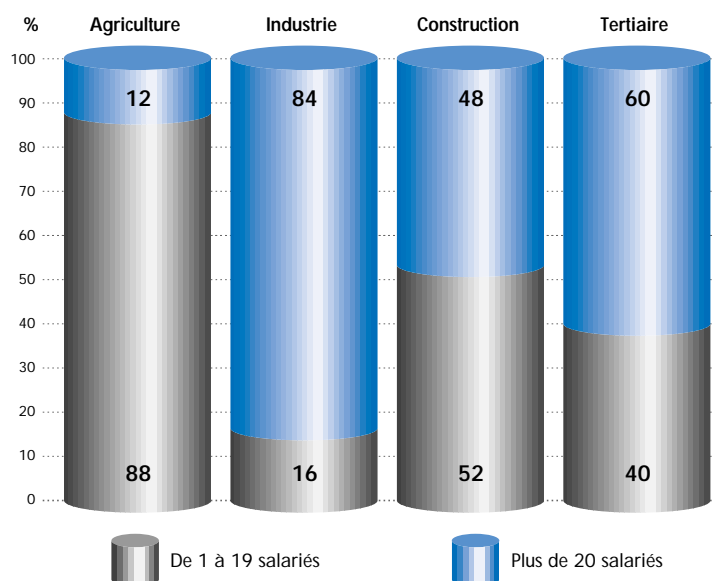
Répartition des salariés selon le secteur d'activité et la taille des établissements en Lorraine - 2002

NOMBRE DE SALARIÉS PAR ÉTABLISSEMENT

	1 à 19	20 ou +	Ensemble
Agriculture	213	29	242
Industrie	26 397	135 098	161 495
Construction	24 141	22 517	46 658
Tertiaire	131 569	194 661	326 230
Total	182 320	352 305	534 625

Source : Unédic

Répartition (en %) des établissements lorrains en fonction de leur secteur d'activité et de leur taille (nombre de salariés)



Source : Unédic

Répartition des établissements et des salariés en Lorraine par secteurs d'activité selon une nomenclature plus détaillée (NAF 17) – 2002

	ETABLISSEMENTS	SALARIÉS
Agriculture, chasse, sylviculture	0,1	0,0
Pêche, aquaculture, services annexes	0,0	0,0
Industries extractives	0,2	0,3
Industrie manufacturière	12,2	29,6
Production et distribution d'électricité	0,2	0,3
Construction	12,3	8,7
Commerce, réparations automobile et d'articles domestiques	24,9	18,4
Hôtels et restaurants	7,9	3,8
Transports et communications	3,1	5,2
Activités financières	3,4	2,6
Immobilier, location et services aux entreprises	14,2	14,4
Administration publique	0,4	1,6
Education	1,5	1,3
Santé et action sociale	9,5	9,1
Services collectifs, sociaux et personnels	10,1	4,5
Activités des ménages	0,0	0,0
Activités extra-territoriales	0,0	0,0
TOTAL (%)	100,0	100,0
TOTAL (ETABLISSEMENTS ET SALARIÉS)	47 550	534 625

3 • L'administration publique regroupe les organismes de sécurité sociale ainsi que l'administration des collectivités publiques et territoriales.

Source : Unédic

6 • L'offre d'emploi

De 2000 à 2002, l'écart entre le nombre de demandeurs d'emploi et d'offres d'emploi s'est considérablement amplifié : 35 294 en 2002 contre 25 191 en 2001 et 24 454 en 2000.

De 2000 à 2002, les offres d'emploi sont passées de 102 881 à 95 205 en Lorraine, soit une baisse de 7,5 %.

Les offres d'emplois dites « durables », CDI et CDD de 7 mois et plus, connaissent une forte diminution (- 15,1 %), au contraire des offres dites « temporaires » (CDD de 1 à 6 mois) et « occasionnelles » (CDD de moins d'un mois), qui stagnent pour les premières et augmentent pour les secondes (+ 6,7 %).

La différence entre le nombre de demandeurs d'emploi et le nombre d'offres d'emploi croît entre 2000 et 2002. En 2000, l'écart est de 24 454 ; deux ans plus tard, il est égal à 35 294.

En 2002, quatre secteurs d'activité se distinguent par leurs offres d'emploi : le commerce (16,2 % de l'ensemble des offres), l'éducation, la santé, l'action sociale (16 %), les services aux particuliers (14,5 %) et les services aux entreprises (14,2 %).

Les trois familles professionnelles pour lesquelles sont recueillies le plus d'offres d'emploi en 2002 sont les agents d'entretien (7 276 offres, 7,6 % de l'ensemble des offres), les serveurs, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration (5 671 offres, 6 %) et les caissiers, employés de libre service (4 690 offres, 4,9 %). Les trois métiers pour lesquels on enregistre le plus d'offres d'emplois relèvent, pour l'essentiel, d'un bas niveau de qualification.

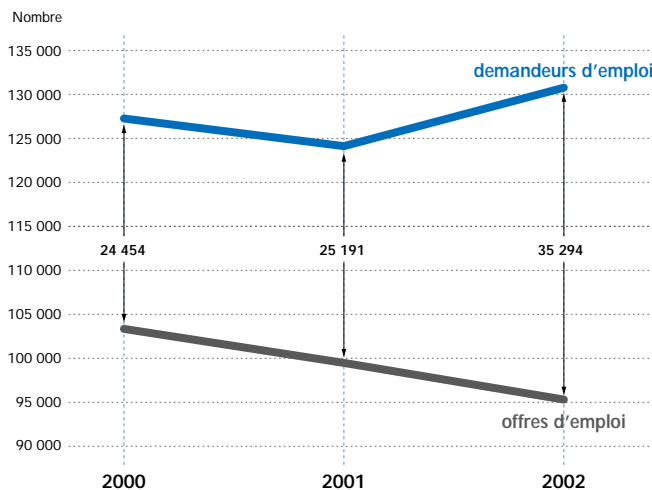
Offre d'emploi de 2000 à 2002 en Lorraine

Nature de l'offre	Année 2000		Année 2001		Année 2002		Evol. 2000/02
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
CDI	37 186	36%	35 657	36%	31 287	33%	-15,9%
CDD de 7 mois ou plus	17 109	17%	16 405	17%	14 792	16%	-13,5%
Offres durables	54 295	53%	52 062	52%	46 079	48%	-15,1%
CDD de 1 à 6 mois	40 657	39%	40 233	41%	40 668	43%	0,0%
CDD de moins d'un mois	7 929	8%	7 023	7%	8 458	9%	6,7%
Total	102 881	100%	99 318	100%	95 205	100%	-7,5%

Sources : ANPE, OREFO.

Remarque : les offres d'emploi pour l'étranger ne sont pas traitées ici. Seules figurent les offres d'emploi dont le lieu de travail est en Lorraine (à la différence du Tableau de bord semestriel où les offres d'emploi pour l'étranger sont incluses dans le total des offres d'emploi par souci d'homogénéisation avec les autres régions).
Lecture : les «offres durables» représentent la somme des CDI et CDD de 7 mois et plus.

Evolution du nombre de demandeurs d'emploi et de l'offre d'emploi de 2000 à 2002 en Lorraine

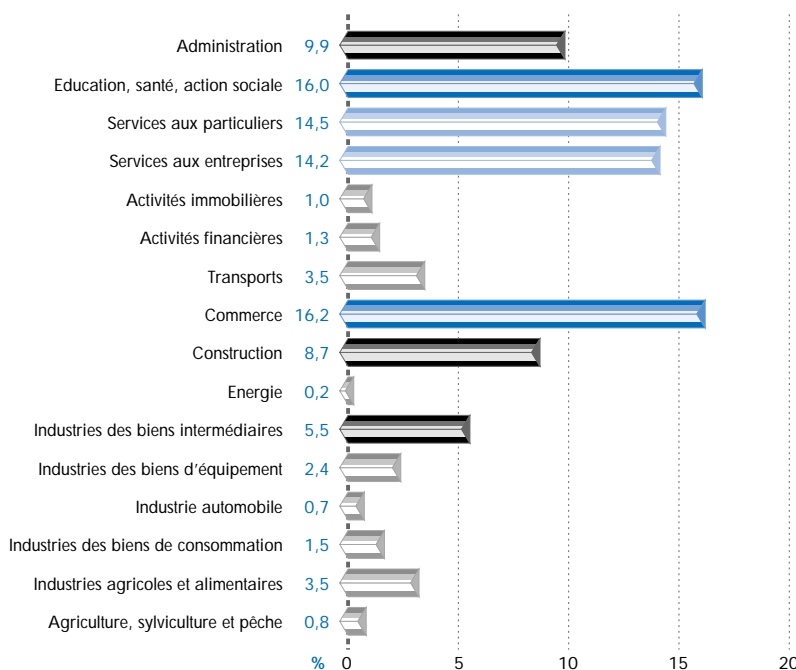


La part des offres d'emploi durables s'est réduite au cours des dernières années. En 2002, elle est égale à 48%.

Sources : ANPE, OREFO

Lecture : en 2000, la différence entre le nombre de demandeurs d'emploi et le nombre d'offres d'emploi est de 24 454.

Offres d'emploi par secteur d'activité¹ en 2002 (en %)



¹ Les secteurs d'activité sont regroupés selon la Nomenclature Economique de Synthèse (NES), adoptée par l'INSEE en 1994. Cette dernière comprend trois niveaux (16, 36 et 114 positions) dont seul le premier est présenté (NES 16).

Sources : ANPE, OREFO

Offres d'emploi pour les 20 familles professionnelles les plus demandées – Lorraine 2002¹

	NBRE D'OFFRES D'EMPLOI	PROPORTION
Agents d'entretien	7 276	7,6%
Serveurs, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration	5 671	6,0%
Caissiers, employés de libre service	4 690	4,9%
Secrétaires	3 315	3,5%
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	3 046	3,2%
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	2 967	3,1%
Employés administratifs d'entreprise	2 938	3,1%
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	2 688	2,8%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment et des travaux publics	2 686	2,8%
Vendeurs en équipement de la personne	2 281	2,4%
Cuisiniers	2 266	2,4%
Vendeurs en équipement du foyer	2 089	2,2%
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	2 045	2,1%
Ouvriers non qualifiés de la manutention	2 001	2,1%
Ouvriers qualifiés de la manutention	1 841	1,9%
Agents de gardiennage et de sécurité	1 796	1,9%
Conducteurs routiers	1 737	1,8%
Employés de maison	1 697	1,8%
Ouvriers non qualifiés du bâtiment second œuvre	1 694	1,8%
Conducteurs de véhicules légers	1 582	1,7%
Les 88 autres professions répertoriées	38 899	40,9 %
TOTAL	95 205	100,0 %

¹ • Classement établi selon
la nomenclature des Familles
Professionnelles (FAP).

Sources : ANPE

LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP

L'orientation des travailleurs handicapés, à la sortie des établissements d'éducation spéciale ou après la reconnaissance du statut de travailleur handicapé, incombe aux Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP). Ces instances interviennent également sur les passages du secteur protégé de travail au milieu ordinaire de travail.

D'autres partenaires sont associés à ces décisions, comme les médecins du travail, de la Sécurité Sociale, de l'aide sociale ; l'AFPA et l'ANPE.

Les Commissions Départementales d'Éducation Spéciale (CDES) sont quant à elles chargées de reconnaître un niveau de handicap aux enfants et jeunes handicapés de moins de 20 ans et d'orienter ces derniers vers des structures médico-éducatives.

En Lorraine, pendant l'année scolaire 1999-2000, près de 300 jeunes ont été orientés par les CDES vers les COTOREP.

Il faut toutefois aborder ces données avec une relative précaution. Dans un document de la DREES intitulé *L'activité des CDES et l'Allocation d'éducation spéciale*¹, il est mentionné que les avis concernant l'orientation des jeunes handicapés sont de nature disparate, hétérogène, entraînant des inégalités dans les enregistrements. C'est ce qui pourrait expliquer, par exemple, l'importante différence entre les départements de la Meuse et de la Moselle.

1 • DREES, *L'activité des CDES et l'Allocation d'éducation spéciale, Etudes et Résultats*, n°268, octobre 2003.

Nombre de jeunes orientés par les CDES vers les COTOREP au cours de l'année scolaire 1999-2000

	Nombre
Meurthe-et-Moselle	86
Meuse	6
Moselle	156
Vosges	48
Lorraine	296

Source : DREES - enquête CDES

CDES

La Commission Départementale d'Éducation Spéciale (CDES) peut être

saisie dès la naissance de l'enfant, si le handicap est constaté ou prévisible, et jusque l'âge de 20 ans, pour les questions suivantes :

- l'orientation vers un établissement ou un service,
- l'attribution d'aides financières (Allocation d'Éducation Spéciale...),
- l'attribution de la carte d'invalidité.

1 • Les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

COTOREP

La Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) est compétente pour connaître la situation des personnes handicapées adultes à partir de 20 ans (ou 16 ans dans certains cas) : si le handicap sensoriel, mental ou physique vient perturber la vie sociale ou professionnelle de l'adulte, la COTOREP peut aider à faire le bilan de ses aptitudes, l'orienter en vue d'un travail, décider d'aides sociales (allocation...) ou d'une orientation en établissement d'accueil ou d'hébergement.

La COTOREP est organisée autour de deux pôles de compétences :

- > **L'insertion professionnelle** : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, l'orientation professionnelle ;
- > **L'insertion sociale** : carte d'invalidité, prestations, avantages, orientations en établissements médico-sociaux.

A propos du premier pôle de compétences sur l'emploi et la formation :

La COTOREP prend des décisions en vue de la réa-

lisation de projets d'insertion ou de réinsertion professionnelle ; elle permet, par ses décisions, de faciliter le reclassement.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé :

La COTOREP reconnaît s'il y a lieu la qualité de travailleur handicapé et classe le travailleur au regard de la gravité de son handicap, de sa capacité à exercer une activité professionnelle, dans l'une des catégories A, B ou C.

Cette reconnaissance d'aptitude au travail est obligatoire pour bénéficier des mesures d'aides à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. En revanche, la reconnaissance de travailleur handicapé n'a pas d'incidence sur l'attribution des allocations et sur la carte d'invalidité.

Les décisions d'orientation professionnelle :

Compte tenu de leurs situations et de leurs demandes, la COTOREP peut orienter les personnes vers une formation, vers un établissement de travail protégé, ou décider qu'elles relèvent d'un emploi en milieu ordinaire de travail.

Le flux des demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en 2002 (Lorraine et départements)

Département	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Demandes non décisionnées au 31.12.01 [stock initial]	811	632	2 036	592	4 071
Demandes reçues en 2002	3 185	1 039	4 978	2 092	11 294
Premières demandes décisionnées en 2002	1 582	616	2 491	1 285	5 974
Renouvellements décisionnés en 2002	1 694	519	2 089	802	5 104
Demandes non décisionnées au 31.12.02 [stock final]	720	536	2 434	597	4 287
Délais de décision moyens (en mois) ¹	3,4	7,4	5,7	4,6	5,3
Part des 1ères demandes dans les décisions (%)	48	54	54	62	54
Demandes décisionnées pour 1000 habitants de 20 à 59 ans	8,4	11,4	8,2	10,5	8,9
Ensemble des décisions	3 276	1 135	4 580	2 087	11 078

1 • Les délais moyens, exprimés en mois, sont calculés à partir des dates de demande et de décision.

Source : DREES

En 2002, 11 294 demandes de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ont été enregistrées par les COTOREP, auxquelles s'ajoutent les 4 071 demandes en instance et non décisionnées au 31 décembre 2001. Soit un total annuel de 15 365 demandes à traiter dont 11 078 ont pu l'être (72 %) avant la fin de l'année, ce qui porte à 4 287 (28 %) le nombre de demandes non décisionnées au 31 décembre 2002.

La part des premières demandes dans les décisions est de 54 % en Lorraine et varie de 48 % en Meurthe-et-Moselle à 62 % dans les Vosges.

Le délai moyen entre le dépôt d'une demande et la décision des COTOREP

varie d'un département à l'autre. Il est de 7,4 mois en Meuse et de 3,4 mois en Meurthe-et-Moselle. Cet indicateur doit cependant être nuancé, en tenant compte d'une part de la charge de travail de chaque COTOREP et d'autre part de l'absence d'information quant au nombre de dossiers traités par agent instructeur.

En Meuse, ce sont 11,4 demandes qui ont été décisionnées en 2002 pour 1000 habitants âgés de 20 à 59 ans.

En Meurthe-et-Moselle, ce taux est de 8,4 pour mille. D'autres aspects sont également à prendre en compte pour l'interprétation des indicateurs, comme l'homogénéisation de la méthode d'attribution de la date des demandes.

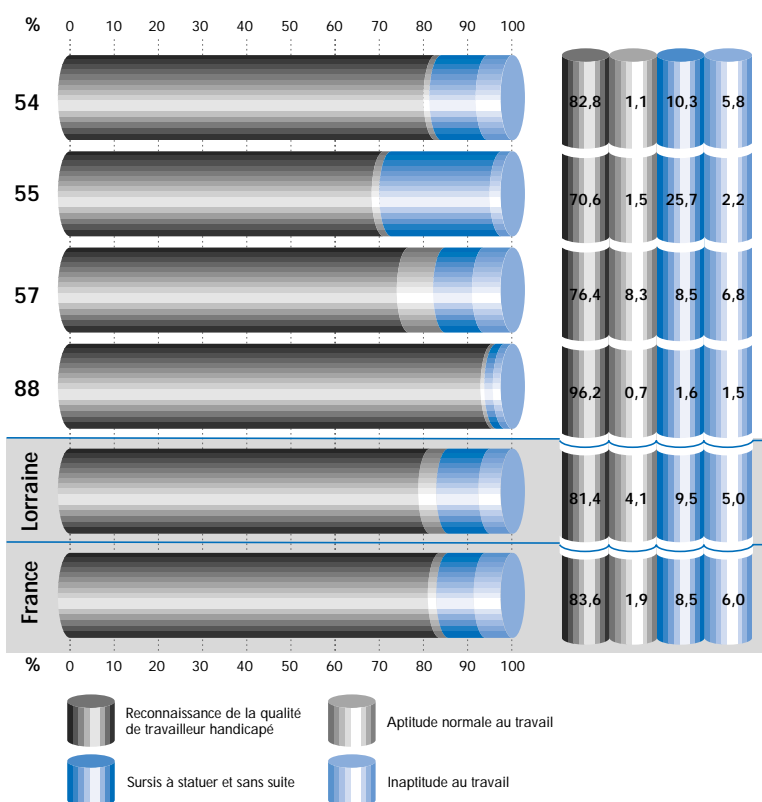
2 • Les reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé prononcées par les COTOREP en 2002

Nature des décisions prises par les COTOREP en 2002 pour les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Département	RQTH	RQTH %	Aptitude normale au travail	Sursis à statuer et sans suite	Inaptitude au travail	Total des demandes
Meurthe-et-Moselle	2 711	82,8%	35	339	191	3 276
Meuse	801	70,6%	17	292	25	1 135
Moselle	3 500	76,4%	382	388	310	4 580
Vosges	2 007	96,2%	15	33	32	2 087
Lorraine	9 019	81,4%	449	1 052	558	11 078
France	239 279	83,6%	5 492	24 314	17 097	286 182

Source : DREES

Nature des décisions prises par les COTOREP en 2002 pour les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (en %)



Source : DREES

Les reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé en fonction de la catégorie de handicap en 2002

Département	CATÉGORIE DE HANDICAP			Total
	A	B	C	
Meurthe-et-Moselle	540	1 207	964	2 711
Meuse	248	339	214	801
Moselle	1 044	1 665	791	3 500
Vosges	292	1 094	621	2 007
Lorraine	2 124	4 305	2 590	9 019
France	45 320	128 958	65 001	239 279

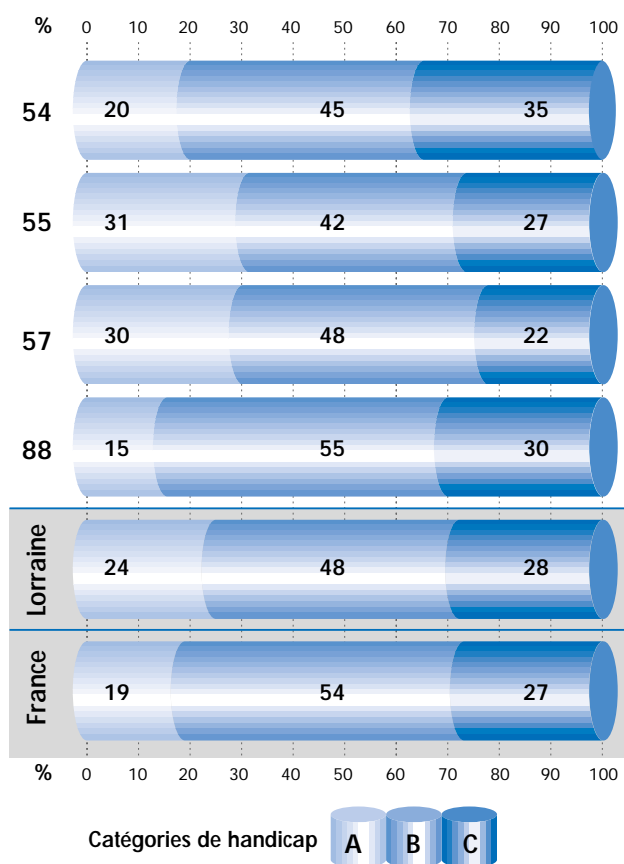
Source : DREES

En 2002, les COTOREP ont prononcé 9 019 reconnaissances en catégorie A, B ou C. La reconnaissance en catégorie B est la plus fréquente au niveau départemental, régional et national. Dans les Vosges, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est prononcée pour 96 % des demandes. C'est en Meuse que la RQTH est proportionnellement le moins attribuée.

En Moselle et Meurthe-et-Moselle, la part de personnes déclarées inaptes au travail est respectivement de 6,8 % (310 dossiers) et 5,8 % (191 d.). A noter également, la part plus importante qu'ailleurs des décisions de refus de la RQTH pour "aptitude normale au travail" en Moselle : 8,3 % des demandes (382 d.) contre 0,7 % à 1,5 % (15 et 17 d.) dans les autres départements lorrains et 1,9 % pour la France.

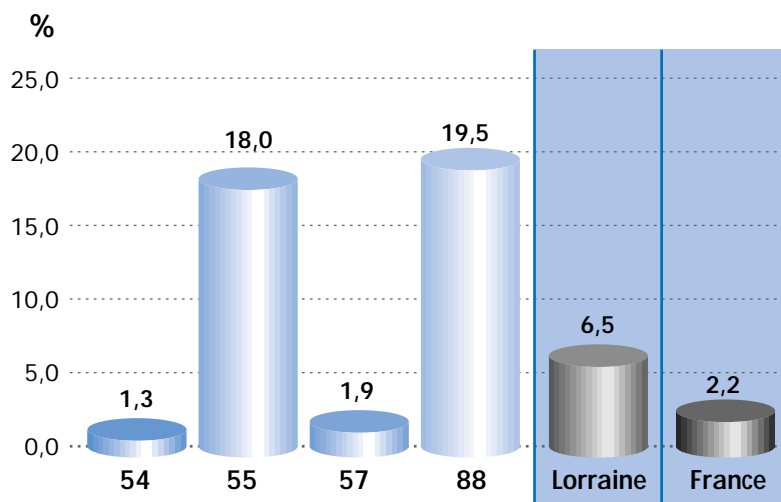
9 019 RQTH ont été prononcées par les COTOREP lorraines soit 81% de l'ensemble des dossiers traités.

Les reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé en fonction de la catégorie de handicap en 2002 (en %)



De 2001 à 2002, le nombre de RQTH prononcées par les COTOREP a augmenté de 6,5 % en Lorraine, soit approximativement trois fois plus qu'en France pendant la même période. Cette forte progression lorraine, par rapport à la France, est surtout due aux décisions des COTOREP de Meuse et des Vosges où l'on observe des évolutions de + 18,0 % et de + 19,5 %.

Evolution (en %) du nombre de reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé prononcées par les COTOREP entre 2001 et 2002



3 • Les demandes d'Orientation et de Reclassement Professionnel

Les demandes d'Orientation et de Reclassement Professionnel en 2002

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Demandes non décisionnées au 31.12.01 [stock initial]	582	373	2 097	327	3 379
Demandes reçues en 2002	2 147	524	3 359	1 297	7 327
Premières demandes décisionnées en 2002	893	370	1 995	693	3 951
Renouvellements décisionnés en 2002	1 260	286	1 519	444	3 509
Demandes non décisionnées au 31.12.02 [stock final]	576	241	1 942	487	3 246
Délais de décision moyens (en mois)	3,8	8,5	8,4	4,4	6,3
Délais (en ratio) (en mois)	3,2	4,4	6,6	5,1	5,2
Part des 1ères demandes dans les décisions (%)	41	56	57	61	53
Demandes décisionnées pour 1000 habitants de 20 à 59 ans	5,5	6,6	6,3	5,7	6

Source : DREES

Les demandes d'orientation et de reclassement professionnel s'élevaient à 10 706, réparties entre 3 379 demandes non décisionnées au 31 décembre 2001 et 7 327 demandes reçues en 2002. Fin 2002, si 7 460 d'entre elles ont été traitées, 3 246 restent non décisionnées. La part des premières demandes dans les décisions est de 53 %.

4 • Les orientations et reclassements professionnels prononcés par les COTOREP

Les orientations prononcées par les COTOREP en 2002

Décisions	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine	France
Milieu ordinaire	760	163	998	549	2 470	80 443
Milieu protégé	662	150	1 015	318	2 145	52 130
Formation	206	61	695	142	1 104	20 044
Refus ou sans suite	476	101	661	25	1 263	34 776
Sursis	49	181	145	103	478	9 249
Total des demandes	2 153	656	3 514	1 137	7 460	196 642

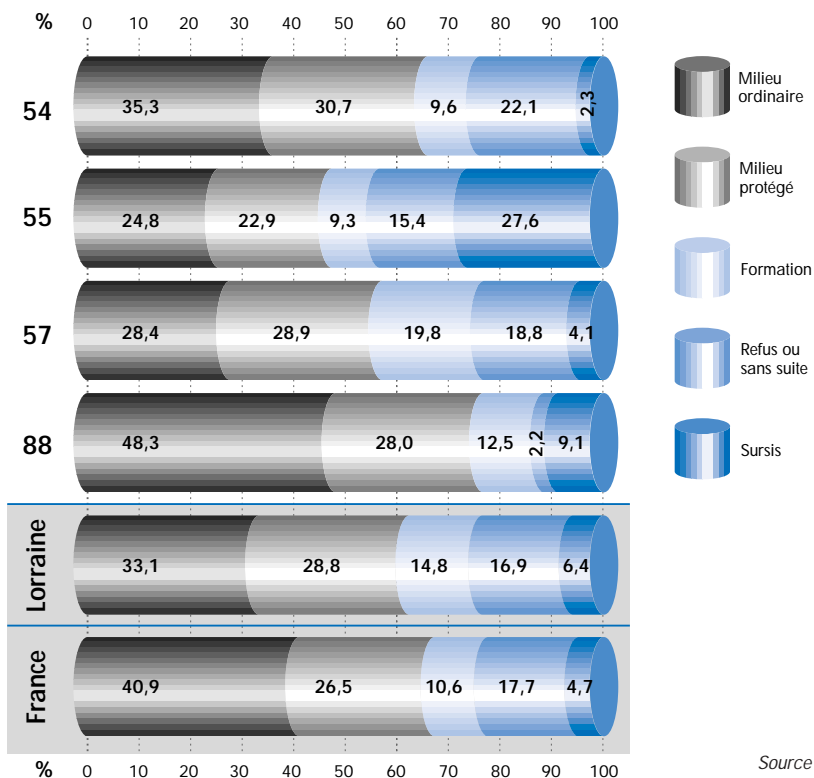
Source : DREES

La répartition des orientations prononcées par les COTOREP diffère légèrement entre la Lorraine et la France, les orientations en milieu ordinaire de travail étant plus fréquentes au niveau national. Néanmoins, l'orientation professionnelle (ORP) en milieu ordinaire de travail reste la plus fréquente des orientations prononcées en Lorraine.

La COTOREP des Vosges prononce deux fois plus d'ORP en milieu ordinaire que celle de la Meuse (48,3 % contre 24,3 %). Celle de Moselle se distingue par de plus nombreuses orientations en formation (dans 19,8 % des cas). D'autres constats sont à faire : une proportion de dossiers refusés ou classés sans suite nettement plus faible dans les Vosges que dans les autres départements, et une part importante de sursis en Meuse (27,6 %).

Parmi l'ensemble des orientations et reclassements professionnels exprimés par les COTOREP en 2002, ceux effectués vers le milieu ordinaire de travail (33%) et le milieu protégé (29%) sont les plus fréquents.

Les orientations prononcées par les COTOREP en 2002 (%)

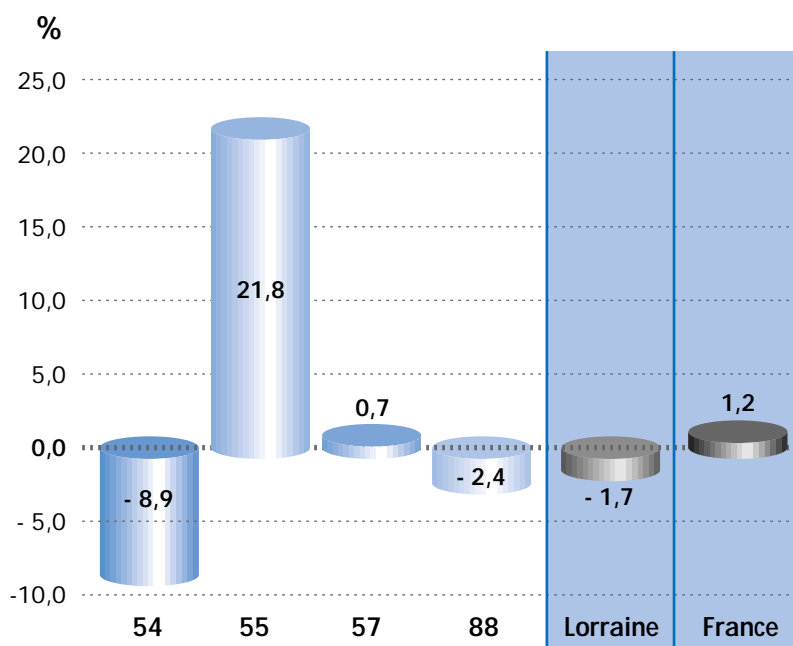


Source : DREES

L'évolution du nombre d'orientations professionnelles (milieu ordinaire, milieu protégé, formation) prononcées par les COTOREP de 2001 à 2002 est négative en Lorraine, contrairement à ce qui est observé au niveau national (- 1,7 % en Lorraine, + 1,2 % en France).

Les évolutions sont fort différentes selon les départements : de -8,9 % en Meurthe-et-Moselle à + 21,8 % en Meuse, en passant par -2,4 % dans les Vosges et + 0,7 % en Moselle.

Evolution du nombre d'orientations prononcées par les COTOREP entre 2001 et 2002 (%)



Source : DREES

Une lecture plus détaillée des orientations prononcées par les différentes COTOREP de Lorraine montre notamment que :

- *Au sein des orientations vers le milieu ordinaire de travail (Quatre orientations possibles : Maintien en milieu ordinaire, Recherche directe d'emploi, Accompagnement et suivi, Autres orientations)*

En Lorraine, plus de 6 personnes sur 10 (61 %) sont orientées vers la recherche directe d'emploi.

C'est particulièrement vrai en Meuse et en Moselle, avec des parts respectives de 86 % et 78 % de personnes orientées vers la recherche directe d'emploi.

En Meurthe-et-Moselle, la recherche directe d'emploi (47 %) et l'accompagnement et le suivi (31 %) sont les principales orientations prononcées. Dans les Vosges, il s'agit de la recherche directe d'emploi (43 %) et du maintien en milieu ordinaire de travail (40 %).

- *Au sein des orientations vers le milieu protégé (Cinq orientations possibles : Atelier protégé, Sortie AP, Centre d'aide par le travail, Sortie CAT, Autres établissements)*

En Lorraine, 83 % des orientations prononcées vers le milieu protégé le sont vers des centres d'aide par le travail.

Cette part varie de 85 % en Meurthe-et-Moselle à 79 % en Meuse. La part d'orientations en direction des ateliers protégés se situe entre 8 % (Vosges) et 14 % (Meuse).

- *Au sein des orientations vers la formation (Six orientations possibles : Apprentissage, Centre de formation professionnelle, Centre de pré-orientation, Centre de réadaptation, Centre de rééducation professionnelle, Interruption de stage)*

Deux orientations sont principalement formulées en Lorraine : vers les centres de pré-orientation (dans 46 % des cas) et les centres de rééducation professionnelle (40 %).

En Moselle, ces deux orientations sont les plus fréquentes : 54 % en direction des centres de pré-orientation et 42 % en direction des centres de rééducation professionnelle,

En Meuse, l'orientation vers les centres de rééducation professionnelle est la plus courante (61 %), devant les centres de pré-orientation (16 %).

C'est également le cas dans les Vosges, mais de manière moins marquée (45 % pour les CRP et 35 % pour les CPO),

En Meurthe-et-Moselle, trois orientations sont principalement prononcées : vers les centres de pré-orientation (37 %), les centres de rééducation professionnelle (27 %) et les centres de réadaptation (20 %).

5 • Les accidentés du travail

Les victimes d'accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire font partie des bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987.

Plus de 3 500 rentes d'accident du travail ont été attribuées en 2002 (flux) par le régime général¹. Au 31 décembre, le nombre total de rentes d'accident du travail versées est de 65 088 (stock).

Ces données tiennent compte de l'ensemble des rentes attribuées en Lorraine par le régime général .

La distinction selon l'incapacité partielle permanente (IPP) et notamment suivant le critère IPP > 10 % n'est pas possible.

¹ • En 2000, 84% des Lorrains étaient affiliés au régime général (cf. Indicateur Statistique de la CNAMTS), 8% à un «autre» régime, 5% à la MSA et 3% à des régimes liés aux professions indépendantes.

Attribution de rentes d'accident du travail (AT) en 2002 et nombre au 31 décembre

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Nombre de nouvelles rentes d'AT attribuées au cours de l'année	1 201	820	1 293	219	3 533
Nombre total de rentes d'AT versées au 31 décembre	23 230	5 495	25 342	11 021	65 088
Part des nouvelles rentes d'AT attribuées dans l'année sur le total des rentes d'AT versées au 31 décembre	5,2	14,9	5,1	2,0	5,4

Source : CPAM

6 • Les pensionnés d'invalidité

Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité Sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain, sont également compris parmi les bénéficiaires de la loi de juillet 1987.

Les trois principales catégories de bénéficiaires d'une pension d'invalidité sont :

- **catégorie 1** : les personnes ayant la capacité de poursuivre une activité professionnelle,
- **catégorie 2** : les personnes pour qui l'attribution de cette pension ne permet plus de travailler,
- **catégorie 3** : les personnes ne pouvant plus travailler et devant recourir à l'aide d'une tierce personne pour effectuer les actes de la vie courante.

Les bénéficiaires de la loi de juillet 1987 sont donc inclus dans la 1^{ère} catégorie.

Comme pour les accidentés du travail, les données qui suivent ne concernent que les personnes affiliées au régime général.

Plus de deux mille nouvelles pensions d'invalidité ont été attribuées en 2002 dont 462 de 1^{ère} catégorie (22,8 % de l'ensemble des pensions), seule catégorie à relever du champ d'intervention de l'AGEFIPH. L'attribution de nouvelles pensions d'invalidité de 1^{ère} catégorie en 2002 est particulièrement fréquente en Meuse (approximativement 40 %), par rapport aux autres départements.

En fin d'année, 14 878 personnes handicapées sont titulaires d'une pension d'invalidité dont 3 321 de 1^{ère} catégorie (22,3 % de l'ensemble des titulaires).

La Meuse se distingue encore par sa part de pensions de 1^{ère} catégorie supérieure à celles des autres départements, mais de manière moins marquée.

Attribution de pensions d'invalidité en 2002 et stock au 31 décembre (Régime général)

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Nombre de nouvelles pensions d'invalidité attribuées dans l'année	623	168	1 083	150	2 024
<i>dont pensions de catégorie 1</i>	26,5 %	39,9 %	17,6 %	26,0 %	22,8 %
<i>dont pensions de catégorie 2</i>	72,1 %	59,5 %	73,9 %	70,0 %	71,8 %
<i>dont pensions de catégorie 3</i>	1,3 %	0,6 %	1,8 %	4,0 %	1,7 %
<i>dont autres pensions ¹</i>	0,2 %	-	6,7 %	-	3,7 %
Nombre d'assurés titulaires d'une pension d'invalidité au 31/12	4 071	1 078	8 260	1 469	14 878
<i>dont pensions de catégorie 1</i>	27,5 %	28,3 %	18,5 %	25,3 %	22,3 %
<i>dont pensions de catégorie 2</i>	69,0 %	67,4 %	72,6 %	68,6 %	70,9 %
<i>dont pensions de catégorie 3</i>	3,0 %	4,3 %	2,5 %	6,1 %	3,1 %
<i>dont autres pensions</i>	0,6 %	-	6,4 %	-	3,7 %

Source : CPAM

¹ • Les autres pensions sont les pensions de conjoint survivant, les pensions « migrants proportionnelles » et les pensions du décret 28/10/35.

Tableau récapitulatif : les personnes reconnues handicapées en Lorraine en 2002

Bénéficiaires d'une RQTH (A, B et C) en 2002	9 019
Nouvelles rentes d'accident du travail attribuées en 2002 (flux)	3 533
Rentes d'accident du travail versées au 31 décembre 2002 (stock)	65 088
Nouvelles pensions d'invalidité attribuées en 2002 (flux)	2 024
<i>dont pensions de catégorie 1</i>	462
Assurés titulaires d'une pension d'invalidité au 31 décembre 2002 (stock)	14 878
<i>dont pensions de catégorie 1</i>	3 321

Sources : DREES, CPAM

Divers thèmes relatifs à l'emploi et au chômage des travailleurs handicapés sont traités dans cette partie : l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés et le travail en milieu spécialisé.

La *loi du 10 juillet 1987* oblige tout employeur d'au moins 20 salariés à employer, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié, les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP, les accidentés du travail, les pensionnés d'invalidité et tout autre bénéficiaire. Les établissements assujettis à cette loi, les contrats de sous-traitance, les contributions versées annuellement pour chaque emploi non pourvu ainsi que les accords agréés de branche, d'entreprise ou d'établissement figurent dans cette partie. Une description des demandeurs d'emploi au 31 décembre 2002 est également réalisée.

Cette seconde partie développe enfin le travail en milieu protégé ainsi que les établissements du secteur médico-éducatif accueillant des jeunes de 16 ans et plus, susceptibles d'intégrer ce milieu professionnel spécialisé.

L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Depuis 1975, l'emploi des personnes handicapées est une obligation nationale. En effet, la *loi d'orientation du 30 juin 1975* instaure le maintien, l'insertion et l'intégration du travailleur handicapé comme une obligation nationale. C'est la *Loi du 10 juillet 1987* qui a mis en place une obligation d'emploi de travailleurs handicapés pour les établissements de 20 salariés ou plus, à hauteur de 6% de leur effectif salarié. Pour assurer la vérification de la mise en œuvre de cette obligation, les établissements des secteurs privés et publics à caractère industriel et commercial sont tenus de remplir annuellement une déclaration concernant l'emploi de travailleurs handicapés et les caractéristiques des personnes employées dans ce cadre. Cette déclaration est envoyée à la DDTEFP de leur département d'installation. La DRTEFP centralise l'ensemble de ces déclarations à des fins statistiques.

Les données présentées ici sont issues de ces déclarations et portent sur l'année 2001. Leur analyse statistique permet d'apporter un éclairage sur l'emploi de travailleurs handicapés en Lorraine. Il faut toutefois souligner d'emblée les limites inhérentes à la source d'information utilisée qui ne donne aucune information sur l'emploi de personnes handicapées dans les établissements de moins de 20 salariés, ni dans les administrations publiques. (*Une annexe publiée en fin de*

ce chapitre rappelle la réglementation en vigueur et le mode de calcul des emplois de travailleurs handicapés).

Pour l'année 2001, la DRTEFP et les DDTEFP de Lorraine ont enregistré 2 771 déclarations d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés émanant d'établissements assujettis. Sept fois sur dix, les établissements concernés employaient des personnes handicapées pour répondre à leur obligation légale, soit de manière exclusive, soit en y associant l'une ou l'autre des modalités d'acquittement prévues par la Loi. L'emploi direct de personnes handicapées comme réponse exclusive a concerné 35,7% des établissements lorrains. La Meuse et les Vosges se distinguent des autres départements lorrains dans la mesure où l'emploi de personnes handicapées concerne huit établissements sur dix.

Le recours à un accord d'entreprise concerne très peu d'établissements (1,6% pour la Lorraine). Leur déclaration annuelle est souvent traitée par la DDTEFP du département de leur siège social, ce qui entraîne une absence de renseignements détaillés de leur part. Pour cette raison, l'exploitation des DOETH ne porte que sur les établissements n'ayant pas eu recours à un accord d'entreprise, soit un total de 2 726.

Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en 2001

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Avec emploi de personnes handicapées	68,0%	80,0%	65,6%	77,1%	69,6%
Emploi direct seul	35,1%	40,6%	30,3%	46,7%	35,7%
Avec sous-traitance	11,4%	15,4%	12,6%	11,8%	12,3%
Avec contribution AGEFIPH	12,9%	13,7%	12,2%	12,3%	12,5%
Avec sous-traitance et contribution AGEFIPH	8,6%	10,3%	10,5%	6,2%	9,1%
Sans emploi direct de personnes handicapées	31,1%	20,0%	32,1%	21,5%	28,9%
Sous-traitance seule (voir note)	2,0%	0,0%	0,5%	0,7%	0,9%
Contribution AGEFIPH seule	23,0%	10,9%	24,4%	17,3%	21,7%
Sous-traitance et contribution AGEFIPH	6,1%	9,1%	7,2%	3,5%	6,3%
Accord d'entreprise	0,9%	-	2,3%	1,4%	1,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Nombre	789	178	1231	573	2771

Note : En application de la loi du 10 juillet 1987, il n'est pas possible de s'acquitter de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés par un recours exclusif à la sous-traitance auprès d'un établissement de travail protégé. En effet, ces contrats permettent d'exonérer l'entreprise de son obligation d'emploi jusqu'à 50% maximum.

Nombre d'établissements assujettis à l'obligation d'emploi et nombre de salariés bénéficiaires de cette obligation (hors accords d'entreprise)

	Nombre d'établissements assujettis	Nombre total de salariés	Assiette d'assujettissement	Salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi
Meurthe-et-Moselle	781	69 524	64 872	2 519
Meuse	178	15 445	14 638	673
Moselle	1 203	127 733	116 717	5 067
Vosges	564	51 961	49 309	2 038
Lorraine	2 726	264 663	245 536	10 297

Le dépouillement du fichier des DOETH permet de répondre à deux questions principales :

- > Comment et dans quelle mesure les établissements lorrains mettent en œuvre l'obligation légale d'emploi des personnes handicapées ?
- > Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

1 • La mise en œuvre de l'obligation d'emploi

L'analyse des modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi à un échelon territorial nécessite d'avoir recours à une variable de correction. En effet, certains établissements déclarent un nombre d'emploi de travailleurs handicapés supérieur aux 6% imposés par la Loi.

On ne peut donc pas se contenter d'une moyenne départementale ou régionale du nombre d'unités déclarées, car cela fausserait les résultats par département dans la mesure où le nombre supérieur à l'obligation légale viendrait compenser ou

atténuer les unités de bénéficiaires manquantes de certaines entreprises.

La correction proposée consiste à ramener le nombre excédentaire d'unités déclarées au nombre d'unités légales pour les établissements déclarant plus d'unités que prévues. Ainsi, par exemple, pour une entreprise déclarant 15 unités bénéficiaires, alors que l'application du taux de 6% à son assiette d'assujettissement donne un nombre de 12 unités, on ne retient que le nombre légal, à savoir 12.

Mise en œuvre de l'obligation d'emploi par les établissements lorrains

	Nombre d'unités bénéficiaires			Taux de mise en œuvre	Nbre d'unités manquantes
	Attendues	Déclarées	Corrigées		
	1	2	3	4 = 3/1	5=1-3
Meurthe-et-Moselle	3 504	4 541	3 239	92,5 %	265
Meuse	790	982	750	95,0 %	40
Moselle	6 394	8 147	6 096	95,3 %	298
Vosges	2 672	3 667	2 630	98,4 %	42
Lorraine	13 360	17 337	12 716	95,2 %	644

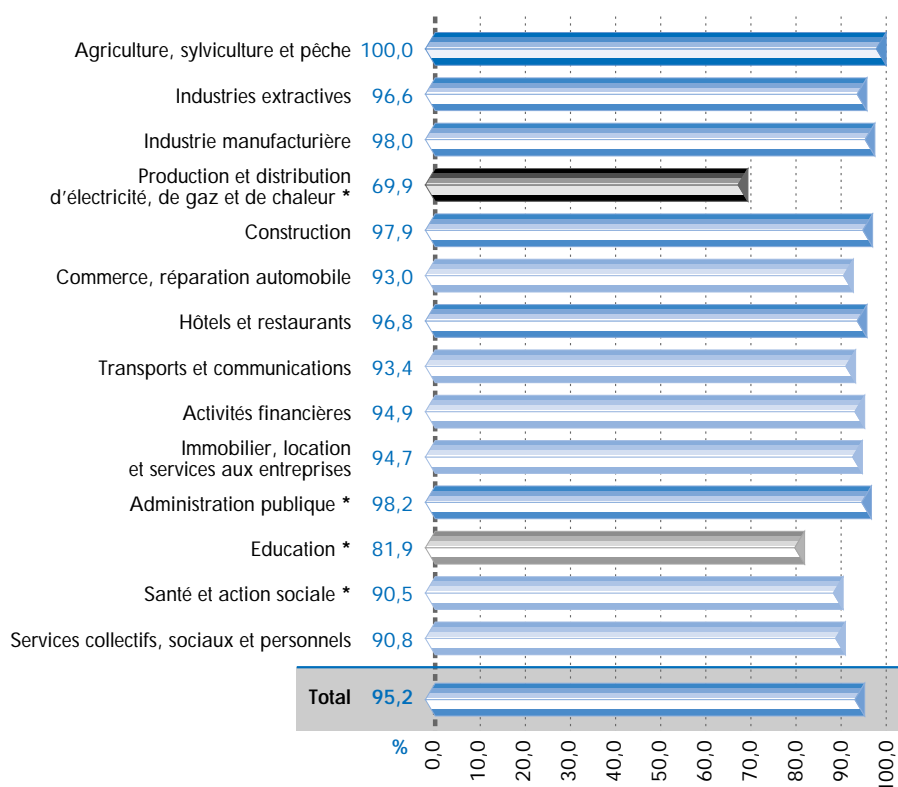
Une obligation satisfaite à 95% avec des disparités sectorielles

Globalement, pour l'ensemble de la Lorraine, le nombre d'unités bénéficiaires déclarées est supérieur à celui attendu par l'application de la proportion de 6% à l'assiette d'assujettissement de chaque entreprise (13 360 unités attendues et 17 337 unités déclarées). Cette proportion supérieure aux six pour cent de la loi s'explique par le fait que certains établissements vont au-delà de l'obligation légale et emploient plus de 6% de travailleurs handicapés. Mais, dès lors qu'on applique le correctif expliqué plus haut, le nombre d'unités bénéficiaires passe à 12 716 et traduit un déficit

d'emploi de travailleurs handicapés, ou de réponses alternatives, correspondant à 644 unités. Ce qui permet de dire que la Loi sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés connaît un taux de mise en œuvre de 95,2% en Lorraine.

L'analyse de cet indicateur montre toutefois des différences en fonction des secteurs d'activité. C'est pour la production et la distribution d'électricité que l'on observe le taux de mise en œuvre de l'obligation d'emploi le plus faible (près de 70%).

Taux de mise en œuvre de l'obligation d'emploi par secteur d'activité – Lorraine



L'obligation d'emploi par secteur d'activité

L'analyse de l'acquiescement de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés par secteur d'activité doit tenir compte du statut des établissements concernés. Le dispositif DOETH (Déclaration de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) ne concerne que les entreprises privées et les établissements publics et commerciaux.

L'Etat et les établissements publics de l'Etat autres qu'industriels et commerciaux, les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, sont assujettis à l'obligation d'emploi. Mais le contrôle de l'application de la loi se fait selon d'autres modalités que la DOETH. L'application de la loi fait l'objet, chaque année, d'un rapport présenté aux comités techniques paritaires ou aux instances en tenant lieu ainsi qu'aux conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière. Les administrations et établissements publics de l'Etat et des collectivités territoriales ne sont donc pas pris en compte dans les statistiques publiées dans ce rapport.

Cette remarque concerne notamment les activités regroupées dans les nomenclatures éducation, santé et action sociale, administration publique.

La catégorie «**éducation**» concerne ici les établissements d'enseignement privés et les organismes

de formation permanente privés (y compris l'AFPA). Elle ne comprend pas les établissements publics de l'Education Nationale.

La catégorie «**santé et action sociale**» regroupe, ici, les établissements et services de droit privé qu'ils aient un statut associatif à but non lucratif ou commercial (cliniques privées). Les établissements publics hospitaliers et les services sociaux dépendant des communes ou des conseils généraux ne sont pas concernés par la DOETH.

La rubrique «**administration publique**» ne s'applique ici qu'aux établissements de sécurité sociale obligatoire : activités relevant des régimes généraux (régime général, UNEDIC), particuliers (salariés agricoles, mineurs), complémentaires (AGIRC, ARRCO), des non salariés (CANAM, ORGANIC, CANCAVA). Ces établissements sont soumis à la DOETH car ils sont de droit privé. Les administrations publiques relevant de l'Etat ou des collectivités territoriales ne relèvent pas de la DOETH.

La nomenclature «**Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur**» comprend les établissements publics et commerciaux que sont EDF et GDF, les régies municipales d'électricité et les entreprises privées qui interviennent dans la gestion des énergies et la production-distribution de chaleur.

L'emploi direct de personnes handicapées : modalité la plus fréquente

Les établissements assujettis peuvent avoir recours à plusieurs modalités pour la mise en œuvre de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés. L'emploi direct d'une ou plusieurs personnes handicapées est utilisé pour les trois quarts des unités bénéficiaires déclarées. Mais si on ne prend en compte que l'emploi direct, à l'exclusion de toute autre modalité, la proportion chute à 39,5% des unités bénéficiaires déclarées. C'est dire l'importance relative du recours aux modalités alternatives de mise en œuvre de l'obligation qu'il soit associé ou non à l'emploi direct.

Répartition, en nombre, des unités bénéficiaires déclarées en fonction des modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi

	Emploi direct	Recours à la sous-traitance	Contribution AGEFIPH	Total des unités déclarées
Meurthe-et-Moselle	3 361	220	960	4 541
Meuse	807	31	144	982
Moselle	5 967	385	1 795	8 147
Vosges	2 988	192	486	3 667
Lorraine	13 123	829	3 385	17 337

Répartition, en pourcentage, des unités bénéficiaires déclarées en fonction des modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi - Lorraine

	Emploi direct	Recours à la sous-traitance	Contribution AGEFIPH	Total des unités déclarées
Emploi direct seul	39,5%	/	/	39,5%
Sous-traitance seule		0,1%		0,1%
Contribution AGEFIPH seule	/	/	5,7%	5,7%
Emploi direct et Sous-traitance	18,3%	2,8%	/	21,2%
Emploi direct et AGEFIPH	6,8%		5,0%	11,8%
Sous-traitance et AGEFIPH	/	0,4%	1,7%	2,1%
Emploi, Sous-Traitance et AGEFIPH	11,1%	1,5%	7,1%	19,7%
Total	75,7%	4,8%	19,5%	100,0%

Le tableau se lit de la manière suivante : sur 100 unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclarées, 75,7 % concernent l'emploi direct (dont 39,5 % d'emploi direct seul, 18,3 % d'emploi direct associé à de la sous-traitance seule, 6,8 % d'emploi direct associé à une contribution à l'AGEFIPH et 11,1 % d'emploi direct associé à de la sous-traitance et à une contribution AGEFIPH).

Un peu plus de 9700 personnes handicapées employées directement au titre de l'obligation d'emploi

Avec 13 123 unités bénéficiaires, l'emploi direct de bénéficiaires de la *Loi de 1987* a concerné 10 297 personnes en Lorraine, en 2001, dans 1 935 établissements. Si l'on ne prend en compte que les équivalents temps plein, le nombre d'emploi s'élève à 9 552. Les personnes handicapées (reconnues travailleurs handicapés par les COTOREP ou bénéficiaires d'une IPP) sont au nombre de 9 723, soit 94,4% des personnes bénéficiaires d'un emploi direct (51% COTOREP et 43,4% IPP).

Emploi direct : nombre de personnes et nombre d'équivalents temps plein

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Nombre d'établissements	524	139	826	446	1935
Nombre de personnes bénéficiaires d'un emploi direct	2 519	673	5 067	2 038	10 297
<i>Dont bénéficiaires COTOREP</i>	<i>1 517</i>	<i>347</i>	<i>1 899</i>	<i>1 486</i>	<i>5 249</i>
<i>bénéficiaires IPP</i>	<i>867</i>	<i>278</i>	<i>2 795</i>	<i>534</i>	<i>4 474</i>
<i>bénéficiaires «Autres»¹</i>	<i>135</i>	<i>48</i>	<i>373</i>	<i>18</i>	<i>574</i>
Nombre d'ETP	2 293	630	4 705	1 924	9 552
Nombre d'unités bénéficiaires	3 361	807	5 967	2 988	13 123
<i>dont COTOREP</i>	<i>2 382</i>	<i>486</i>	<i>2 854</i>	<i>2 440</i>	<i>8 162</i>
<i>IPP</i>	<i>864</i>	<i>276</i>	<i>2 793</i>	<i>533</i>	<i>4 466</i>
<i>Autres¹</i>	<i>115</i>	<i>45</i>	<i>320</i>	<i>16</i>	<i>495</i>
Nombre de bénéficiaires COTOREP	60,2%	51,6%	37,5%	72,9%	51,0%
Nombre de bénéficiaires IPP	34,4%	41,3%	55,2%	26,2%	43,4%
Nombre de bénéficiaires «Autres»	5,4%	7,1%	7,4%	0,9%	5,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

1 • Invalides de guerre et assimilés

Le taux d'emploi direct en entreprise donne une vision plus nette de l'application de la *Loi de 1987*, car celle-ci vise d'abord à promouvoir l'emploi direct de personnes handicapées, même si des modalités alternatives sont proposées qui favorisent indirectement l'emploi de travailleurs handicapés. Ce taux d'emploi est calculé en rapportant le nombre d'unités bénéficiaires comptabilisées pour l'emploi direct à l'assiette d'assujettissement, ce qui facilite la comparaison avec les 6% obligatoires. Il est calculé en tenant compte des unités déclarées par les établissements et en y apportant éventuellement la correction expliquée plus haut pour les établissements qui déclarent plus d'unités que nécessaire.

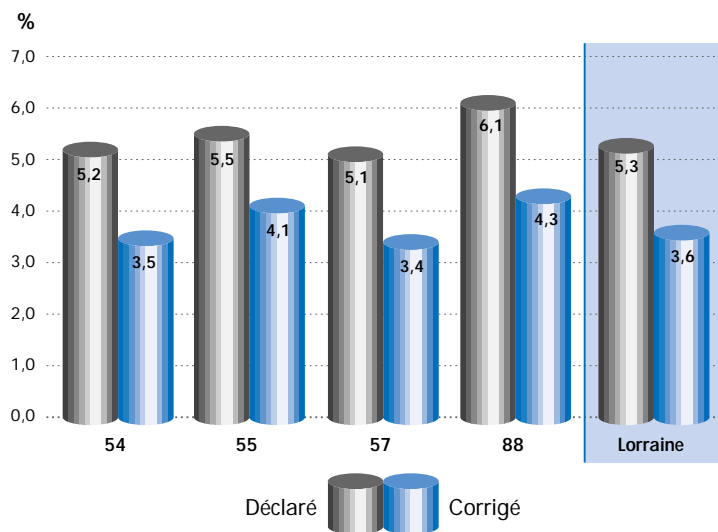
Un taux d'emploi direct déclaré de 5,3%

Pour l'ensemble de la Lorraine, le taux d'emploi direct déclaré est de 5,3%. Dès lors que l'on ne tient pas compte des déclarations surnuméraires (taux corrigé), il tombe à 3,6%. On observe peu de différences statistiquement significatives entre les départements.

L'activité des établissements constitue un critère particulièrement discriminant dans le niveau d'emploi des personnes handicapées. En effet, si une partie des handicaps est d'origine congénitale, d'autres sont contractés au cours de la vie comme ceux qui résultent des accidents du travail ou de maladies professionnelles. C'est pourquoi certains des secteurs d'activité les plus exposés aux risques professionnels comportent une proportion plus élevée de personnes handicapées notamment du fait des mesures de maintien au poste de travail, soit avec adaptation du poste, soit par reclassement dans l'entreprise. C'est le cas, par exemple, pour les industries extractives (mines de charbon).

Le secteur d'activité «*santé, action sociale*» affiche un taux d'emploi déclaré particulièrement important (7,8%), si l'on excepte celui de l'industrie extractive. Ce taux est tiré vers le haut par les établissements de travail protégé (ateliers protégés, centre d'aide par le travail) (*voir plus loin*).

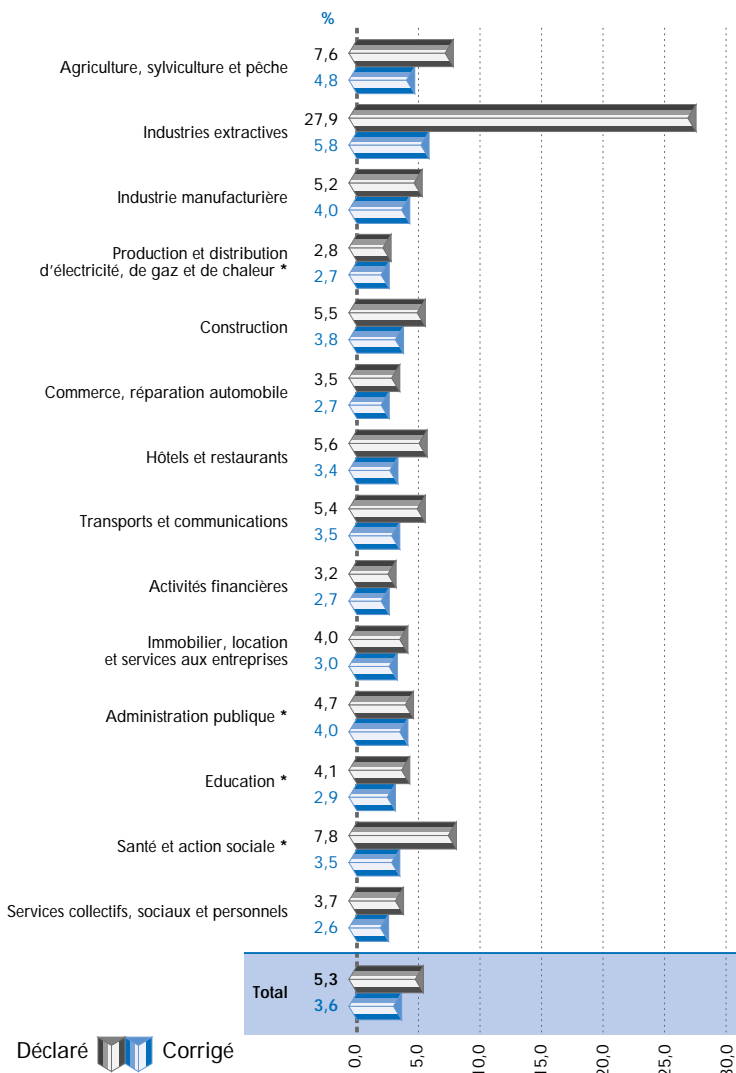
Taux d'emploi direct déclaré et corrigé par département



Taux d'emploi direct déclaré et corrigé en fonction de la taille des établissements

Taille (en nbre de salariés)	Déclaré	Corrigé
20-49	4,8%	2,3%
50-99	5,7%	3,2%
100-199	4,6%	3,7%
200-499	4,8%	4,2%
500 ou plus	6,6%	4,4%
Total	5,3%	3,6%

Taux d'emploi direct déclaré et corrigé par secteur d'activité



La taille de l'établissement est un facteur influençant le recours à l'emploi direct de personnes handicapées pour satisfaire à l'obligation d'emploi. En effet, on constate que les établissements de plus de 500 salariés connaissent les taux d'emploi direct les plus élevés. Par contre, en deçà de ce seuil de 500 salariés, on n'observe pas de différences significatives pour le taux d'emploi déclaré, à l'exception des établissements de 50 à 99 salariés.

Si on ne prend en compte que le taux d'emploi direct corrigé, on observe une augmentation plus nette et plus progressive entre les différentes catégories d'établissement distinguées en fonction de leur nombre de salariés. La différence entre le taux déclaré et le taux corrigé s'amenuise en fonction de la progression de la taille des établissements. On peut faire l'hypothèse que les établissements de taille plus réduite ont davantage tendance à signaler tout leur personnel handicapé que les autres qui déclarent plus en fonction de leur obligation légale.

2 • Les bénéficiaires d'un emploi direct

Les hommes sont très largement majoritaires parmi les personnes employées au titre de l'obligation d'emploi. Leur plus forte présence dans les métiers présentant des risques d'accident du travail explique en partie cette surreprésentation masculine. Mais cette explication n'est pas exclusive.

La proportion des moins de 25 ans est relativement faible (1,6%), alors que celle des plus de 50 ans recouvre près du tiers. Cette différence entre les deux classes d'âge extrêmes s'explique par le fait qu'une bonne partie des handicaps survient au cours de la vie.

Un peu plus de la moitié (51%) des personnes employées par les établissements au titre de l'obligation d'emploi sont reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP. La moitié d'entre elles relèvent de la catégorie B, c'est-à-dire que leur handicap est reconnu comme modéré et durable. Les handicaps légers ou temporaires (catégorie A) concernent un tiers des personnes

reconnues par la COTOREP.

16% présentent des handicaps lourds et définitifs (catégorie C).

On observe des différences entre les départements. En Meuse, on dénombre proportionnellement plus de personnes de catégorie A. En Meurthe-et-Moselle, une proportion plus importante relève de la catégorie C (20,5%). Mais cette proportion meurthe-et-mosellane doit être nuancée, car 83% des personnes relevant de la catégorie C dans ce département sont employées par des structures de travail protégé. Et si l'on raisonne en excluant du calcul les ateliers protégés et les CAT, la proportion de la catégorie C est de 15,7 %.

La proportion de travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP en provenance du secteur protégé (AP, CAT, IMPRO) au cours de l'année est relativement faible : moins de 4 %. Elle est encore plus faible si on ne tient pas compte des salariés handicapés déclarés par les structures de travail protégé elles-mêmes (2,3%).

Principales caractéristiques des personnes employées au titre de l'obligation d'emploi et reconnues travailleurs handicapés par les COTOREP

COTOREP	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Nombre d'établissements	411	115	601	385	1512
Nombre de bénéficiaires COTOREP	1517	347	1899	1486	5249
dont catégorie A	495	161	681	422	1759
catégorie B	711	149	979	824	2663
catégorie C	311	37	239	240	827
Formations de plus de 500 heures	2	0	3	5	10
Placements antérieurs en étab. protégés	95	4	73	18	190
Dont en Atelier protégé	44	0	20	6	70
en IMPRO	25	2	24	4	55
en CAT	26	0	29	8	63
en CDTD	0	2	0	0	2
Présence antérieure en CFP	2	0	12	1	15
Equivalent temps plein pour COTOREP	1340	314	1645	1389	4688
Unités bénéficiaires pour TH COTOREP	2382	486	2854	2440	8162
Bénéficiaires de catégorie A	32,6%	46,4%	35,9%	28,4%	33,5%
Bénéficiaires de catégorie B	46,9%	42,9%	51,6%	55,5%	50,7%
Bénéficiaires de catégorie C	20,5%	10,7%	12,6%	16,2%	15,8%
Placements antérieurs en étab. protégés	6,3%	1,2%	3,8%	1,2%	3,6%

CDTD = Centre de distribution de travail à domicile
CFP = Centre de formation professionnelle

Principales caractéristiques des personnes employées au titre de l'obligation d'emploi
et reconnues travailleurs handicapés par les COTOREP

		Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Nombre de bénéficiaires		2 519	673	5 067	2 038	10 297
SEXE	Non renseigné	8	35	25	6	74
	Hommes	1 886	534	4 234	1 520	8 174
	Femmes	625	104	808	512	2 049
TYPE DE CONTRAT	Non renseigné	95	49	62	30	236
	CDI	2 321	605	4 823	1 953	9 702
	CDD	103	19	182	55	359
AGE	Moins de 25 ans	51	13	76	26	166
	De 25 à 50 ans	1 582	445	3 554	1 341	6 922
	Plus de 50 ans	879	208	1 418	671	3 176
	Non renseigné	7	7	19	0	33
DATE EMBAUCHE	Année d'exercice	149	26	229	69	473
	Année précédant l'exercice	122	35	243	108	508
	2 ans et plus avant l'exercice	2 241	604	4 578	1 861	9 284
	Non renseignée	7	8	17	0	32
SEXE	Non renseigné	0,3%	5,2%	0,5%	0,3%	0,7%
	Hommes	74,9%	79,3%	83,6%	74,6%	79,4%
	Femmes	24,8%	15,5%	15,9%	25,1%	19,9%
TYPE DE CONTRAT	Non renseigné	3,8%	7,3%	1,2%	1,5%	2,3%
	CDI	92,1%	89,9%	95,2%	95,8%	94,2%
	CDD	4,1%	2,8%	3,6%	2,7%	3,5%
AGE	Moins de 25 ans	2,0%	1,9%	1,5%	1,3%	1,6%
	De 25 à 50 ans	62,8%	66,1%	70,1%	65,8%	67,2%
	Plus de 50 ans	34,9%	30,9%	28,0%	32,9%	30,8%
	Non renseigné	0,3%	1,0%	0,4%	0,0%	0,3%
DATE EMBAUCHE	Année d'exercice	5,9%	3,9%	4,5%	3,4%	4,6%
	Année précédant l'exercice	4,8%	5,2%	4,8%	5,3%	4,9%
	2 ans et plus avant l'exercice	89,0%	89,7%	90,3%	91,3%	90,2%
	Non renseignée	0,3%	1,2%	0,3%	0,0%	0,3%

Nombre de travailleurs handicapés COTOREP
employés par les structures de travail protégé

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Nombre de bénéficiaires COTOREP	106	4	125	80	315
dont catégorie A	3	1	0	3	7
catégorie B	14	3	59	49	125
catégorie C	89	0	66	28	183
Placements antérieurs en étab. protégés	44	0	28	7	79

Les accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles, au nombre de 4 474, représentent 43,4% des personnes employées au titre de l'obligation d'emploi.

Les différents régimes ne sont pas exclusifs les uns des autres : un salarié peut avoir une Incapacité Permanente Partielle (IPP) suite à un accident du travail ou une pension d'invalidité tout en étant inscrit dans l'établissement et déclaré sous le régime COTOREP.

Ne sont donc prises en compte dans ce dénombrement que les personnes pour lesquelles l'employeur a fait valoir une IPP pour justifier sa déclaration.

Personnes déclarées au titre d'une incapacité permanente partielle (accident du travail ou maladie professionnelle)

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Nombre d'établissements	266	80	413	199	958
Nombre de bénéficiaires	867	278	2795	534	4474
IPP de 10,00 à 66,65 %	850	273	2750	527	4400
IPP de 66,66 à 85,00 %	17	5	38	6	66
IPP de 85,01 à 100,00 %	0	0	7	1	8
Equivalent temps plein pour IPP	838	273	2743	520	4373
Unités bénéficiaires pour TH IPP	864	276	2793	533	4466
IPP de 10,00 à 66,65 %	98,0%	98,2%	98,4%	98,7%	98,3%
IPP de 66,66 à 85,00 %	2,0%	1,8%	1,4%	1,1%	1,5%
IPP de 85,01 à 100,00 %	0,0%	0,0%	0,3%	0,2%	0,2%

La mise en œuvre de la réglementation sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés peut être jugée de manière positive, en Lorraine, si l'on observe le taux de réalisation de cette obligation sous ses différentes modalités. En effet, l'objectif légal est atteint à 95,2% par les établissements lorrains lorsqu'on tient compte des différentes modalités d'acquittement prévues (emploi direct, sous-traitance avec une structure de travail protégé, contribution à l'AGEFIPH). Si on se limite au seul objectif de l'emploi direct, le taux calculé à partir du nombre de salariés handicapés employés est relativement proche des 6%. Il est de 5,3% pour l'ensemble de la Lorraine.

Mais ce résultat global doit être nuancé pour différentes raisons.

La plus importante tient au fait que de nombreux établissements déclarent plus de salariés handicapés que prévu par l'application du coefficient de 6%. Si cette situation constitue un bénéfice certain pour l'emploi des personnes handicapées, elle biaise les résultats obtenus de manière collective. En effet les déclarations surnuméraires des uns compensent les déficits de déclarations des autres et entrent en compte dans le calcul de la moyenne collective. C'est

pourquoi, dans cette analyse, nous avons introduit un indicateur de correction qui élimine ce biais de calcul. Avec cette méthode, le taux d'emploi direct (corrigé) n'est plus que de 3,6%.

Les taux lorrains d'emploi direct de personnes handicapées masquent des disparités importantes entre les secteurs d'activité. Le commerce, les activités financières, les services aux entreprises affichent des taux relativement bas lorsqu'on les compare à la moyenne régionale. A l'inverse, des secteurs comme celui de l'industrie manufacturière connaissent des taux plus élevés. Il est vrai qu'il s'agit aussi des secteurs d'activité les plus exposés aux risques professionnels qui ont mis en œuvre des mesures de maintien au poste de travail, soit avec adaptation du poste, soit par reclassement dans l'entreprise en cas de survenue d'un handicap lié à un accident du travail.

Les réticences d'employeurs à l'emploi de personnes handicapées dans certains secteurs d'activité peuvent s'expliquer, en partie, par la méconnaissance de la réalité et de la diversité du handicap, ainsi que des dispositifs d'encouragement à l'embauche ou au maintien dans l'emploi.

La réglementation sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

La Loi n° 87-517 du 10/07/1987 fixe les principes et règles applicables pour l'emploi de travailleurs handicapés dans les entreprises privées et le secteur public. Elle a instauré une obligation d'emploi de 6% de l'effectif réel en activité dans toutes les structures employeuses qui atteignent au moins 20 salariés, l'effectif étant calculé d'une façon particulière.

Établissements concernés

Sont concernés les entreprises privées, quelle que soit leur forme juridique, les entreprises, organismes et établissements publics soumis au droit privé (entreprises publiques ou nationalisées et EPIC 1) et toute la Fonction publique (FP) (d'État, territoriale et hospitalière) ainsi que ses établissements satellites. L'obligation d'emploi s'apprécie établissement par établissement. Les personnes handicapées peuvent être employées à temps plein ou à temps partiel.

Les bénéficiaires

Sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP de catégorie A, B ou C,
- les victimes de maladies professionnelles ou d'accident de service percevant une pension d'invalidité de la Sécurité sociale ou une rente accident du travail pour une incapacité permanente de travail d'au moins 10 %,
- les titulaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail ou de gain est réduite des deux tiers,
- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité, ainsi que certains ayants droit : les veuves et orphelins de guerre, les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre,
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente d'invalidité,
- et les victimes civiles d'attentats terroristes.

Les trois grandes institutions qui utilisent ces catégories pour classer les travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont la COTOREP pour les travailleurs handicapés, la Sécurité sociale pour les invalides et accidentés du travail et l'ONAC pour les mutilés de guerre et assimilés.

La déclaration annuelle

Chaque année, l'employeur rend compte à l'administration des conditions dans lesquelles il a rempli son obligation d'emploi. Le contrôle du respect de la Loi est exercé de manière différente selon que l'on se situe dans le secteur privé ou le secteur public. Dans le secteur privé, le contrôle est exercé par le biais de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) effectuée chaque année auprès des DDTEFP. Le non-respect de l'obligation et l'absence de déclaration sont sanctionnés par un versement au Trésor public. Dans le secteur public, la mise en œuvre de la Loi fait l'objet d'un rapport annuel présenté au Conseil supérieur de la FP d'État, de la FP territoriale et de la FP hospitalière, ainsi qu'au Conseil supérieur du reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés.

La source d'information utilisée pour analyser l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en Lorraine provient donc des données centralisées par la DRTEFP à partir des DOETH. Le formulaire de déclaration rempli chaque année par les établissements concernés a été modifié en 2000.

Si le franchissement du seuil des 20 salariés constitue la condition sine qua non du dépôt de la DOETH, il ne conduit pas systématiquement à décréter qu'il y a obligation d'emploi, tout simplement en raison des modes de calcul particuliers prévus par le Code du Travail.

Mode de calcul

Les modalités techniques définies par le législateur mobilisent deux notions différentes : la notion d'effectif réel (on compte des personnes physiques) et la notion d'unité (on attribue une valeur à l'intérieur d'un système de mesure à des personnes physiques). Le raisonnement est assez voisin de celui que l'on utilise quand on ramène l'ensemble des emplois d'une entreprise à des « équivalents temps pleins » (on trouve alors plus de personnes physiques que d'emplois à temps plein). En ce qui concerne l'emploi des travailleurs handicapés, il est possible d'avoir plus d'unités de valeur que de personnes handicapées embauchées.

Le calcul de l'effectif assujéti

On comptabilise la totalité de l'effectif salarié de l'entreprise. De cet effectif global est déduit le nombre de personnes occupant des emplois exigeant des aptitudes particulières, ainsi que les contrats en alternance (qualification, apprentissage, adaptation) et les CIE.

Les emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières présentent un caractère spécifique de pénibilité physique ou de sécuri-

té des personnes (Exemple : pompier, ouvrier qualifié du travail du béton, conducteur routier et grand routier, etc.).

Le mode de calcul de l'assiette d'assujéti est le suivant :

Effectif total de l'entreprise - Effectif occupant des emplois exigeant des aptitudes particulières = Effectif assujéti.

On applique à l'effectif la proportion de 6% pour connaître le nombre d'unités constituant l'obligation d'emploi (avec un arrondi à l'unité inférieure).

Chaque bénéficiaire (personne physique) employé à temps plein par l'entreprise représente 1 unité. En cas de contrat de travail à temps partiel, de CDD ou de contrat d'intérim, il y a proratisation des temps de travail.

A l'unité par bénéficiaire à temps plein servant de référence, peuvent s'ajouter des unités supplémentaires, lorsque l'entreprise a consenti un effort spécifique d'embauche pour un travailleur handicapé plus en difficulté que les autres bénéficiaires de l'obligation au regard de l'âge, l'importance du handicap, l'origine du placement antérieur, le taux d'incapacité, etc.

	Nombre d'unités	Durée d'allocation des unités supplémentaires
Pour un travailleur handicapé reconnu par la COTOREP		
Etre âgé de moins de 25 ans ou de plus de 50 ans	+ 0,5 unité	L'année d'embauche
Etre handicapé de catégorie B	+ 0,5 unité	Idem
Etre handicapé de catégorie C	+ 1,5 unité	Idem
Avoir suivi une formation de 500 heures ou plus dans l'entreprise	+ 0,5 unité	Idem
Avoir été placé antérieurement en AP, CDTD, IMPro, CAT *	1 unité	Attribution permanente
Etre issu d'un Centre de formation professionnelle	+ 0,5 unité	Année d'embauche et année suivante
Pour un accidenté du travail ou une victime de maladie professionnelle		
Taux d'incapacité permanente compris entre 66,66 % et 85 %	+ 0,5 unité	Année d'embauche et année suivante
Taux d'incapacité permanente supérieur à 85%	+ 1,5	Idem
Pour tous les bénéficiaires	+ 1 unité	Année d'embauche et année suivante

* AP = Atelier protégé

CDTD = Centre de distribution de travail à domicile

IMPro = Institut médico-professionnel

CAT = Centre d'aide par le travail

LES DEMANDEURS D'EMPLOI RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Fin 2002, près de
9500 demandeurs
d'emploi handicapés
étaient inscrits
à l'ANPE
(toutes catégories).

Au 31 décembre 2002, 9 422 demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés étaient inscrits à l'ANPE en Lorraine. Cet effectif est en hausse de 6,6% par rapport à l'année 2001.

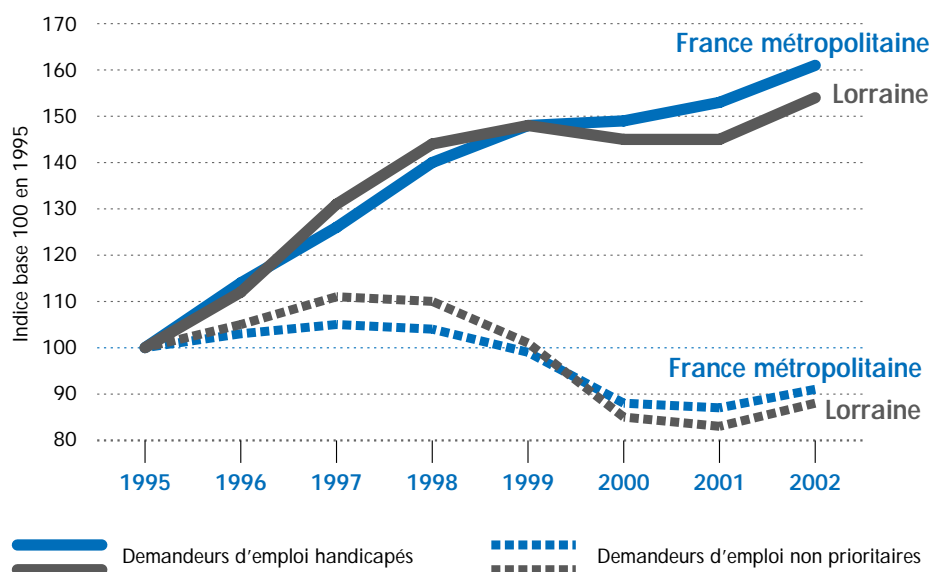
De 1995 à 2002, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a crû de 55% en Lorraine, de 61% en France métropolitaine, alors que dans le même temps, le nombre de demandeurs d'emploi non prioritaires a diminué de 11% en Lorraine et de 9% en France métropolitaine.

La lecture de ces résultats montre que les personnes handicapées demandeuses d'emploi connaissent de réelles difficultés pour trouver un emploi, malgré une légère baisse de leurs effectifs de 1999 à 2001 en Lorraine.

Des différences notables apparaissent quand on compare les demandeurs d'emploi non prioritaires à ceux qui le sont au titre de la reconnaissance de leur handicap. La répartition par sexe montre que 59% des demandeurs d'emploi handicapés sont des hommes, contre 45% des demandeurs non prioritaires. Parmi les personnes handicapées, 62% ont plus de 40 ans, contre 35% au sein du public non prioritaire. Enfin, l'ancienneté du statut de demandeur d'emploi est plus élevée chez les travailleurs handicapés : 44% des demandeurs d'emploi handicapés ont une ancienneté supérieure à 1 an contre 28% des demandeurs d'emploi non prioritaires.

En difficulté
face à l'emploi,
les demandeurs
d'emploi handicapés
sont pénalisés
par leur âge (plus
élevé), leur niveau
de formation
(moins important)
et leur (moindre)
qualification.

Evolution relative du nombre de demandeurs d'emploi
en Lorraine et en France métropolitaine de 1995 à 2002



Source : ANPE

**Les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 31/12/2002 (toutes catégories)
et leur priorité vis-à-vis de la loi de 1987 en Lorraine et en France métropolitaine**

	LORRAINE			FRANCE MÉTROPOLITAINE	
	Effectifs	%	Evolution 2002/2001 %	Effectifs	%
Personnes handicapées COTOREP A	2 860	29,8	6,0	55 930	22,0
Personnes handicapées COTOREP B	4 785	49,9	10,3	138 278	54,3
Personnes handicapées COTOREP C	1 375	14,3	- 3,6	37 731	14,8
Total personnes handicapées COTOREP	9 020	94,0	6,6	231 939	91,1
Pensions d'invalidité de la Sécurité Sociale	302	3,1	4,9	11 816	4,6
Rentes d'accident du travail supérieures à 10 %	100	1,0	11,1	3 245	1,3
Total personnes handicapées Sécurité sociale	402	4,2	6,3	15 061	5,9
Total personnes handicapées	9 422	98,2	6,6	247 000	97,0
Autres prioritaires ¹	172	1,8	10,3	7 716	3,0
Total demandeurs d'emploi prioritaires	9 594	100,0	6,6	254 716	100,0
Demandeurs d'emploi non prioritaires	120 905	-	4,7	3 648 234	-
Total demandeurs d'emploi	130 499	-	4,8	3 902 950	-

Source : ANPE

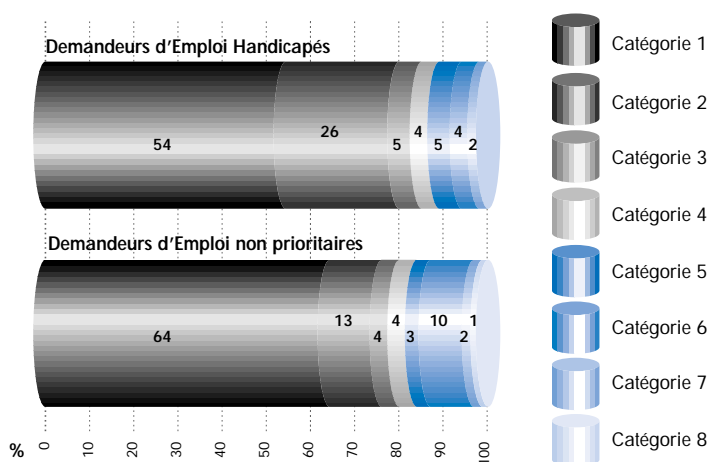
¹ • Les autres prioritaires sont les mutilés, les veuves et les orphelins de guerre.

Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du sexe, de l'âge et de l'ancienneté du chômage

	D.E. Handicapés	D.E. non prioritaires
SEXE		
Hommes	59 %	45 %
Femmes	41 %	55 %
AGE		
Moins de 20 ans	-	4 %
20 à 29 ans	13 %	34 %
30 à 39 ans	25 %	27 %
40 à 49 ans	35 %	21 %
50 ans ou plus	27 %	14 %
ANCIENNETÉ DU CHÔMAGE		
Moins d'un an	56 %	72 %
De 1 à <2 ans	22 %	17 %
De 2 à <3 ans	10 %	6 %
3 ans ou plus	12 %	5 %

Source : ANPE

Les demandeurs d'emploi classés par catégorie en 2002, en Lorraine (%)



Source : ANP

Les catégories de demandeurs d'emploi

Catégorie 1 : Personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à plein temps, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande, et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Catégorie 2 : Personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande, et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Catégorie 3 : Personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée déterminée temporaire ou saisonnier, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande, et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Catégorie 4 : Personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi. (Il s'agit de demandeurs d'emploi participant à une formation de plus de 40 heures ou en stage, de demandeurs d'emploi en arrêt maladie de plus de 15 jours et de demandeurs d'asile en attente de régularisation pour leur séjour).

Catégorie 5 : Personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi (dont les CES).

Catégorie 6 : Personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à plein temps, ayant exercé plus de 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande, et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Catégorie 7 : Personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel, ayant exercé plus de 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande, et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Catégorie 8 : Personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée déterminée temporaire ou saisonnier, ayant exercé plus de 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande, et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi. Une évolution différenciée selon le type d'emploi recherché.

Différentes catégories de demandeurs d'emploi sont établies suivant le type de contrat recherché. Les personnes à la recherche d'un CDI à temps plein (catégories 1 et 6) sont nettement plus nombreuses parmi les demandeurs d'emploi non prioritaires : 64% en catégorie 1 contre 54% chez les demandeurs d'emploi handicapés et 10% en catégorie 6 contre 4% chez les mêmes demandeurs d'emploi handicapés.

Les catégories 2 et 7, représentant les personnes à la recherche d'un emploi à temps partiel, rassemblent 28% des demandeurs d'emploi handicapés (26% en catégorie 2, 2% en catégorie 7) en 2002. Les demandeurs d'emploi non prioritaires sont pratiquement deux fois moins nombreux dans ce cas, avec des parts respectives de 13% en catégorie 2 et 2% en catégorie 7.

Au niveau national, la répartition par catégorie de demandeurs d'emploi handicapés est sensiblement la même qu'en Lorraine.

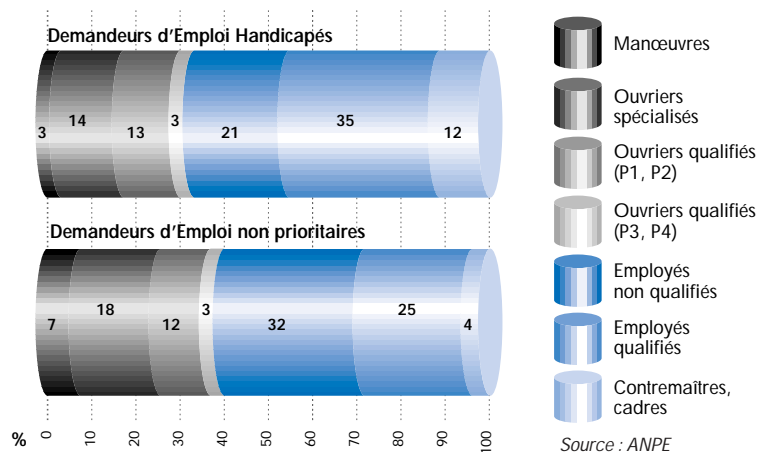
Le niveau de formation diffère significativement entre les demandeurs d'emploi handicapés et les demandeurs d'emploi non prioritaires. Les premiers nommés sont seulement 11% à être titulaires d'un baccalauréat, contre 32% parmi les personnes non prioritaires. De la même manière, les titulaires d'un *baccalauréat + 2* sont cinq fois plus nombreux parmi les demandeurs d'emploi non prioritaires.

Concernant la qualification des demandeurs d'emploi, des différences selon la distinction *handicapés/non prioritaires* apparaissent également. Les employés qualifiés, agents de maîtrise, techniciens et cadres sont proportionnellement moins nombreux parmi le public des demandeurs d'emploi handicapés.

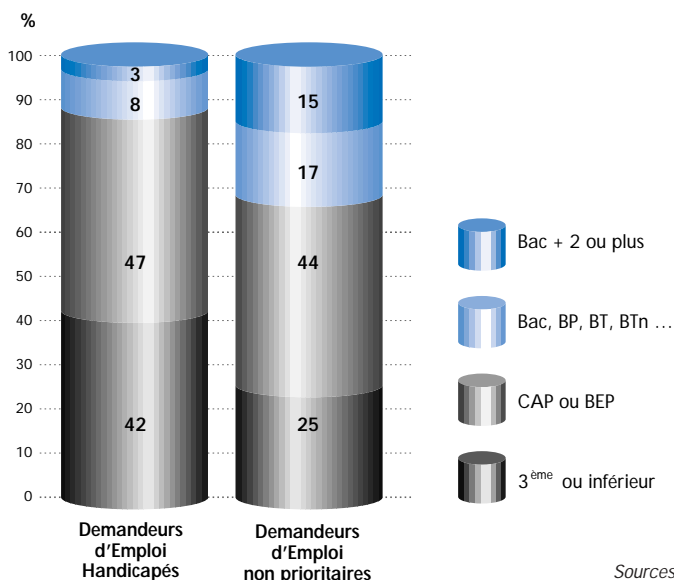
Ces différences entre les demandeurs d'emploi handicapés et les demandeurs d'emploi non prioritaires - les premiers sont notamment plus âgés, moins qualifiés, possèdent moins de diplômes - expliquent les écarts importants entre les deux groupes en termes d'emploi et de chômage. Une période économique défavorable est également un facteur explicatif des difficultés de cette population handicapée demandeuse d'emploi.

Un peu plus du quart des demandeurs d'emploi handicapés est à la recherche d'un travail à temps partiel, signe d'une exigence revue à la baisse quant à l'emploi recherché.

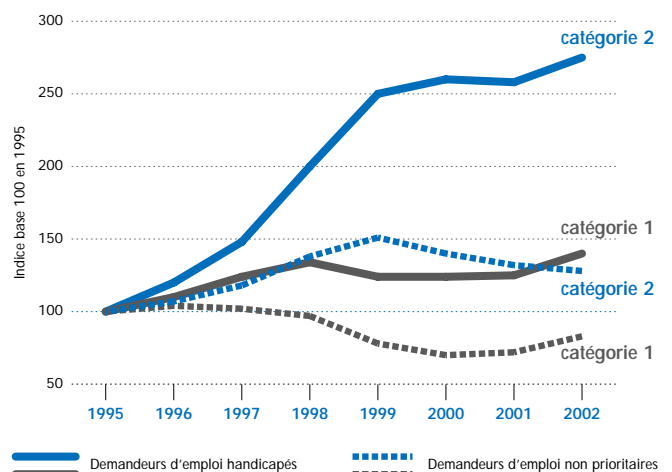
Répartition des demandeurs d'emploi selon la qualification en 2002 (en %)



Niveau de formation des demandeurs d'emploi en 2002 (en %)



Evolution relative du nombre de demandeurs d'emploi de catégories 1 et 2 en Lorraine de 1995 à 2002



Sources : ANPE

LE TRAVAIL EN MILIEU PROTÉGÉ

Le secteur du travail *protégé* a été créé pour les personnes jugées inaptes au travail en milieu ordinaire à leur sortie des établissements d'éducation spéciale (IME, IMPro) ainsi que pour les adultes reconnus inaptes par la COTOREP. Ce secteur comprend notamment les centres d'aide par le travail (CAT) et les ateliers protégés (AP), les seconds étant plus proches du secteur productif normal que les premiers.

1 • Les jeunes en établissement spécialisé du secteur médico-éducatif

Les établissements accueillant des jeunes de plus de 16 ans sont présentés car ces derniers sont susceptibles de concerner le champ d'intervention de l'AGEFIPH et de ses partenaires.

Fin 2002, 4 282 places au sein des établissements d'éducation spéciale pour des jeunes de moins de 20 ans¹ sont recensées, dont 1 801 en Meurthe-et-Moselle (42%) et 1 627 en Moselle (38%).

Le tableau suivant présente les différents établissements concernés, par département, en précisant leur capacité d'accueil et leur agrément quant aux âges d'accueil.

1 • Seuls sont recensés les établissements accueillant des jeunes de plus de 16 ans, en âge de travailler.

N.B. : Il est question dans le tableau suivant de capacité totale (i.e. pour l'ensemble des enfants de moins de 20 ans). La part des jeunes de plus de 16 ans accueillis dans ces établissements n'est pas disponible.

Les établissements du secteur médico-éducatif accueillant des jeunes de plus de 16 ans en 2002

Établissements	Villes	Âges	Capacité totale	Autres Sections						
				IME	IMP	IMPro	IP	IR	IEM	IES
Meurthe-et-Moselle										
IME "Les Orchidées"	Briey	3-20	76							
IME "Les 3 Tilleuls"	Chenières	3-20	77							
IME	Flavigny-sur-Moselle	6-20	222							
IME "Jean L'Hôte"	Lunéville	3-20	84							
IMER "Les Terrasses de Mehon"	Lunéville	6-18	115							
IME "Jean-Baptiste Thiéry"	Maxéville	6-20	122							
IME "Claude Monet"	Pont-à-Mousson	3-20	62							
IME "Raymond Carel"	St-Nicolas-de-Port/ Vandoeuvre-l.-N.	3-20	160							
IME "Georges Finance"	Toul	3-20	45							
IME "Saint-Camille"	Velaine-en-Haye	6-20	108							
IP "Les Rives du Château"	Blâmont	0-20	44							
IP	Maxéville	0-20	62							
IR "L'Escale"	Jarville-la-Malgrange	4-20	85							
IEM	Flavigny-sur-Moselle	8-20	100							
IES (déf. auditives) "La Malgrange"	Jarville-la-Malgrange	3-20	370							
IES (déf. visuelles) "Santifontaine"	Nancy	3-20	69							
Total Meurthe-et-Moselle			1 801							
Meuse										
IME "La Fédération"	Bar-le-Duc / Stenay / Verdun	8 - 20	138							
IME	Vassincourt	3 - 20	85							
IP "Arc-en-Ciel"	Commercy	5 - 20	18							
IR	Montmédy	6 - 20	53							
IR "L'avenir"	Montplonne	8 - 18	22							
Total Meuse			316							

Etablissements	Villes	Ages	Capacité totale	Autres Sections						
				IME	IMP	IMPro	IP	IR	IEM	IES
Moselle										
IME "Sainte-Anne"	Alberstroff	14 - 20	24							
IME "La Sapinière"	Aumetz	6 - 20	30							
IME "Les Genêts"	Creutzwald	6 - 20	86							
IME "Emile Friant"	Dieuze	14 - 20	80							
IME de Guise	Forbach	5 - 18	72							
IME "Les Myosotis"	Guénange	14 - 20	46							
IME "Le Château"	Inglange	4 - 18	44							
IME "Les Primevères"	Knutange	6 - 20	94							
IME "La Roseraie"	Moulins-lès-Metz	6 - 18	142							
IME "Le point du jour"	Pierrevillers	6 - 20	90							
IME "Le Rosaire"	Rettel-lès-Sierck	4 - 20	85							
IME "Les Jonquilles"	Sarrebouurg	6 - 20	90							
IME "Le Himmelsberg"	Sarreguemines	6 - 20	95							
IME du Wenheck	Valmont	6 - 20	128							
IMPRO "La Horgne"	Montigny-lès-Metz	14 - 20	106							
IMPRO	Morhange	13 - 20	80							
IP "Les Jonquilles"	Freyming-Merlebach	3 - 20	24							
IR "Moissons Nouvelles"	Boulay	14 - 18	25							
IR "Charles Thilmont"	Guénange	14 - 18	15							
IR "Le Château"	Lorry-lès-Metz	6 - 16	35							
IR "La Versée"	Solgne	13 - 18	10							
IR "Les prés de Brouck"	Thionville	6 - 21	5							
IEM - Metz Queuleu	Metz	14 - 20	14							
IEM "Handas"	Saint-Julien-lès-Metz	14 - 20	24							
IES (déficiences auditives) - INJS	Metz	4 - 20	156							
IES (déficiences visuelles)	Metz	0 - 20	10							
IES (déficiences auditives)	Thionville	0 - 20	14							
IES (déficiences visuelles)	Thionville	0 - 20	3							
Total Moselle			1 627							
Vosges										
IME	Châtel-sur-Moselle	6 - 20	90							
IME "Clair Matin"	Epinal	6 - 20	50							
IME	Mandres-sur-Vair	6 - 20	60							
IME	Neufchâteau	12 - 20	72							
IME	Saint-Amé	6 - 20	60							
IME	Saint-Dié-des-Vosges	4 - 20	87							
IMP "L'Eau Vive"	Darney	3 - 20	18							
IFPRO - Institut de Formation Prof.	Darney	14 - 20	66							
IP "La Courtine"	Remiremont	4 - 20	20							
IP "Les Charmilles"	Thaon-les-Vosges	4 - 20	15							
Total Vosges			538							
LORRAINE			4 282							

Sources : FINESS, CREA1

Lecture : le type d'établissement est précisé dans la colonne «Etablissements». La colonne «Autres sections» indique quelles sont les autres sections proposées dans chaque établissement.

IME : Institut Médico-Educatif ; IMP : Institut Médico-Pédagogique ; IMPro : Institut Médico-Professionnel ; IP : Institut pour enfants Polyhandicapés ; IR : Institut de Rééducation ; IEM : Institut d'Education Motrice ; IES : Institut d'Education Sensorielle.

Les instituts médico-éducatifs accueillant des jeunes de plus de 16 ans en 2002



Sur cet ensemble de 59 établissements accueillant des jeunes de plus de 16 ans, 3 sont des IMPro et 12 disposent d'une section IMPro, la plus en mesure de favoriser le passage de ces établissements spécialisés pour jeunes handicapés vers le milieu professionnel, protégé ou non.

2 • Les adultes en centres
d'aide par le travail

Dans l'esprit de la *loi d'orientation de 1975*, les CAT doivent permettre à des travailleurs handicapés reconnus inaptes dans le milieu ordinaire de travail d'exercer temporairement une profession avec l'objectif d'intégrer tôt ou tard le milieu ordinaire.

Cet objectif est toutefois difficilement atteint : le nombre de passages du milieu protégé vers le milieu ordinaire n'est pas très important. Au niveau national, le taux de sortie des CAT était, en 1998, de 4,8% des travailleurs présents en CAT, dont 0,2% (5% de l'ensemble des sorties) vers des ateliers protégés et 0,3% (6,2% de l'ensemble des sorties) vers le milieu ordinaire de travail. Les sorties les plus fréquentes consistaient en un retour dans la famille ou en l'entrée dans un autre CAT.

En Lorraine, en 2001, le taux de sortie des CAT (4,5%) est sensiblement le même qu'en France en 1998. En revanche, les sorties vers le milieu ordinaire de travail, 33 au total, sont légèrement plus fréquentes en Lorraine (0,7%) qu'en France (0,3%), mais elles restent faibles. C'est toutefois la sortie la plus courante des CAT de Lorraine (16% de l'ensemble des sorties) après la sortie vers la catégorie *Autres* (16,5%). En 2000, les sorties vers le milieu ordinaire étaient moindres (20 sorties, soit 10,2% de l'ensemble des sorties).

Les autres établissements (i.e. hors IME) du secteur médico-éducatif accueillant des jeunes de plus de 16 ans en 2002



Le taux d'entrée est également faible, égal à 5,9%. Les entrants proviennent le plus souvent d'IME (dans 44% des cas).

En résumé, avec 206 sorties (soit un taux de sortie de 4,5%) pour 270 entrées (soit un taux d'entrée de 5,9%) en 2001, les mouvements au sein des CAT sont peu fréquents, mais plus nombreux qu'en 2000 (197 sorties et 226 entrées, soit respectivement un taux de sortie de 4,4% et un taux d'entrée de 5%).

Différents facteurs peuvent expliquer le fait qu'il y ait peu de mouvements au sein des CAT. Un récent rapport de la Cour des Comptes¹ a dressé la liste des freins à la sortie des CAT vers le milieu ordinaire.

- Des directeurs d'établissements hésitent à laisser partir leurs meilleurs éléments, notamment s'ils ont accédé à un poste de cadre, et n'apprécient guère que les services de l'Etat s'intéressent à la manière dont sont gérées les listes d'attente et les sorties en milieu ordinaire.
- Les réticences et les exigences des entreprises du secteur concurrentiel conduisent justement ces entreprises à redouter les réactions de la clientèle et des autres travailleurs face à cette main d'œuvre censée poser des problèmes particuliers.
- Les travailleurs handicapés craignent de perdre une certaine sécurité de l'emploi sachant que le retour vers le milieu protégé n'est pas garanti.
- Les incitations financières à une sortie vers le milieu ordinaire sont faibles, quand le bilan financier n'est pas négatif, en cas de cumul de l'allocation aux adultes handicapés avec la garantie de ressources des travailleurs handicapés, qui peut assurer une rémunération supérieure au SMIC.
- Enfin, les familles des travailleurs handicapés voient souvent, comme les travailleurs handicapés eux-mêmes, une garantie pour la sécurité matérielle et morale de leurs enfants ou parents handicapés au sein du milieu protégé.

En conclusion de cette partie sur le rythme des sorties des CAT, il est précisé que le fonctionnement actuel du système paraît essentiellement guidé par des considérations liées aux capacités d'accueil des établissements et à l'offre de formation.

En 2001, au sein des CAT de Lorraine, on dénombre 58% d'hommes pour 42% de femmes. La très grande majorité de ces personnes (66%) ont un âge compris entre 25 et 45 ans. L'ancienneté de leur présence dans l'établissement est variable, 31% des travailleurs handicapés ont une ancienneté égale ou inférieure à 5 ans et, à l'opposé, 36% des travailleurs handicapés ont une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans.

En 2001, le taux de sortie des CAT est faible en Lorraine, à l'instar de ce qui est constaté pour l'ensemble de la France.

¹ • Cour des Comptes, *La vie avec un handicap*, juin 2003.

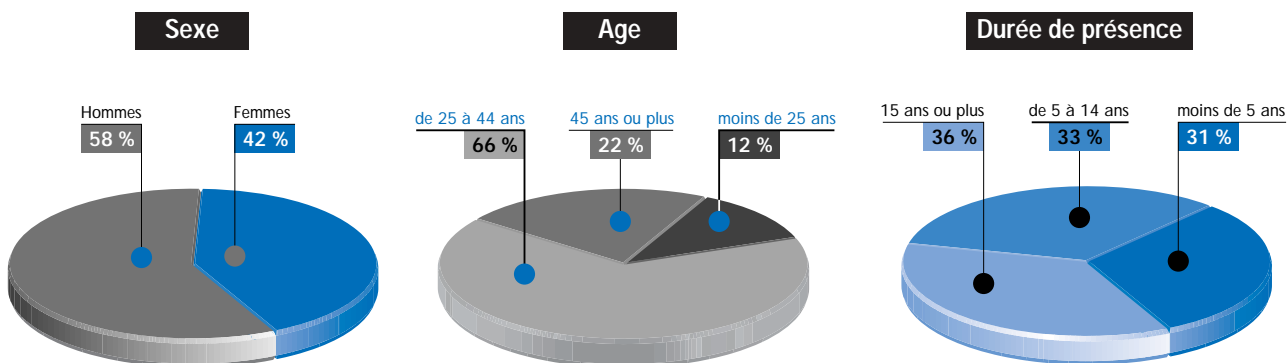
Les sorties des CAT en Lorraine – Année 2001

	Nbre de TH présents (1)	Nbre total de sorties (2)	Nbre de sorties vers le milieu ordinaire (3)
Meurthe-et-Moselle	1 425	72	13
Meuse	397	23	1
Moselle	2 026	73	11
Vosges	706	38	8
Lorraine	4 554	206	33

	Taux de sortie des CAT		Sorties vers le MO (3)/(2)
	TAUX GLOBAL (2)/(1)	TAUX VERS LE MO (3)/(1)	
Meurthe-et-Moselle	5,1%	0,9%	18,1%
Meuse	5,8%	0,3%	4,3%
Moselle	3,6%	0,5%	15,1%
Vosges	5,4%	1,1%	21,1%
Lorraine	4,5%	0,7%	16,0%

Source : Tableau de bord national de suivi de la gestion des CAT de Lorraine

Caractéristiques de la population accueillie en CAT – Lorraine 2001



Source : Tableau de bord national de suivi de la gestion des CAT de Lorraine

Les Centres d'aide par le travail en 2001



		CAPACITÉS	EFFECTIFS	EQTP
MEURTHE-ET-MOSELLE	CAT de Briey	100	98	96,5
	CAT André Lanciot d'Heillecourt	195	192	189,6
	CAT de Liverdun	195	192	190,3
	CAT de Villers-la-Montagne	195	191	188,5
	CAT de Lunéville	120	119	118,6
	CAT de Ludres	120	118	118,0
	CAT de Saint-Nicolas-de-Port	95	94	93,5
	CAT Restaurant "Le Fin Palais" de Maxéville	30	22	22,0
	CAT CAPs de Rosières-aux-Salines	212	195	189,3
	CAT "Les Ateliers du Haut des Vannes" de Liverdun	40	36	36,0
	CAT de Pont-à-Mousson	72	69	69,0
	CAT d'Allamps	40	40	40,0
	CAT de Piennes	60	59	58,0
	Total Meurthe-et-Moselle	1 474	1 425	1 409,3
MEUSE	CAT "d'Argonne" des Islettes	26	24	23,6
	CAT "Les Jardins de Vassincourt" de Vassincourt	65	65	65,0
	CAT de Bar-le-Duc	125	128	124,0
	CAT "Les Ateliers de l'ADAPEIM" de Verdun	90	97	90,3
	CAT "La Ferme Gourmande" de Lachaussée	39	39	36,5
	CAT "Les jardins de Villers" de Mont Villers	50	44	44,0
Total Meuse	395	397	383,4	
MOSELLE	CAT "Blory" de Montigny-les-Metz	115	113	112,0
	CAT "Le Village" d'Altviller	40	46	39,9
	CAT "L'Eventail" de Sarrebourg	120	123	120,5
	CAT "Le Point du Jour" de Pierrevillers	105	103	102,4
	CAT "Vert Coteau" de Thionville	75	77	74,1
	CAT "Le Castel" de Thionville	90	92	88,2
	CAT "La Pépinière" de Terville	64	65	64,0
	CAT "L'Envol" de Bertrange	55	60	54,3
	CAT "Le Corail" de Yutz	82	84	81,0
	CAT "La Ruche" de Sarreguemines	127	133	124,5
	CAT "Les Jardins de Morhange" de Morhange	26	26	25,0
	CAT d'Albestroff	77	77	77,0
	CAT de Moulins-les-Metz	160	158	157,6
	CAT "Lothaire" de Montigny-les-Metz	39	40	39,0
	CAT "De Brack" de Saint-Avold	135	146	130,8
	CAT "Les Genêts" de Creutzwald	73	86	72,4
	CAT de Varize	75	75	75,0
	CAT "Le Puits Gargan" de Petite-Rosselle	96	94	92,0
	CAT de Lorquin	54	53	52,0
	CAT "Resto" de Montigny-les-Metz	40	42	40,0
	CAT "L'Auberge" de Vitry-sur-Orne	75	77	75,0
	CAT "Les Chénevières" de Betting-lès-St-Avold	69	81	67,8
	CAT "L'Espoir" de Novéant-sur-Moselle	35	35	34,1
CAT de Saint-Julien-les-Metz	38	38	34,3	
CAT "La Vallée" de Sémérange-Erzange	95	102	93,3	
Total Moselle	1 960	2 026	1 926,1	
VOSGES	CAT "Saut le Cerf" d'Epinal	131	138	128,5
	CAT de Darney	39	39	39,0
	CAT "Ateliers de la Croisette" de Saint-Dié	100	100	99,5
	CAT de Portieux - Chatel-sur-Moselle	52	57	53,0
	CAT de Neufchateau	79	76	76,0
	CAT "Les Pins" de Saint-Amé	58	58	58,0
	CAT des Aveugles d'Epinal	20	22	17,0
	CAT de Dinozé	38	32	30,5
	CAT de Mandres-sur-Vair	54	49	48,5
	CAT "Le Relais" d'Epinal	92	89	81,3
	CAT "Ateliers du Bois Joli" de Saint-Nabord	46	46	46,0
Total Vosges	709	706	677,3	
Total Lorraine	4 538	4 554	4 396,1	

Capacités : Capacités autorisées

Effectifs : Nombre de travailleurs handicapés présents

EQTP : Nombre de travailleurs handicapés traduit en Equivalent Temps Plein

Source : Tableau de bord national de suivi de la gestion des CAT de Lorraine

**Les Centres d'aide par le travail en 2001
et taux d'équipement pour 1000 personnes âgées de 20 à 59 ans**

Nombre de CAT en Lorraine	55
TH présents au 31.12.2001	4 554
Nombre moyen de TH par CAT	83
Taux d'équipement	
Meurthe-et-Moselle	3,78
Meuse	3,97
Moselle	3,46
Vosges	3,49
Lorraine	3,61
France métropolitaine	2,95

Source : DRASS – Enquête ES - FINESS

**Les Ateliers protégés et les Centres de distribution de travail à domicile
en 2002 et taux d'équipement pour 1000 personnes âgées de 20 à 59 ans**

Nombre d'AP et de CDTD en Lorraine	16
TH présents en 2002	/
Nombre moyen de TH par AP et CDTD	/
Taux d'équipement AP – 2001¹	
Meurthe-et-Moselle	0,50
Meuse	0,05
Moselle	0,32
Vosges	0,48
Lorraine	0,38
France métropolitaine	0,51

Sources : DRTEFP, DRASS – Enquête ES - FINESS

¹ • Les taux d'équipement concernent uniquement les ateliers protégés en 2001.

Fin 2001, la Lorraine compte 55 centres d'aide par le travail où sont présents 4 554 travailleurs handicapés.

A cette période, le taux d'équipement des CAT est plus élevé en Lorraine qu'en France métropolitaine. A l'échelle régionale, ce taux d'équipement fluctue de 3,46 places pour 1 000 personnes âgées de 20 à 59 ans en Moselle à 3,97 en Meuse.

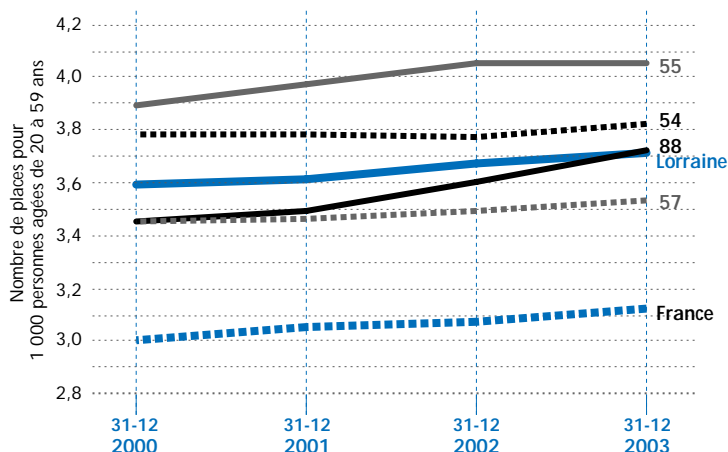
De 2000 à 2003, La Lorraine présente des taux d'équipement plus élevés que la France. Quel que soit le niveau envisagé (départemental, régional, national), les taux croissent pendant cette période.

**3 • Les adultes
en Atelier Protégé**

Seize Ateliers protégés et Centres de distribution de travail à domicile sont répertoriés en Lorraine en 2002. L'effectif des travailleurs handicapés n'étant pas connu, seule la traduction de travailleurs handicapés en EQTP est disponible (485 EQTP en 2002).

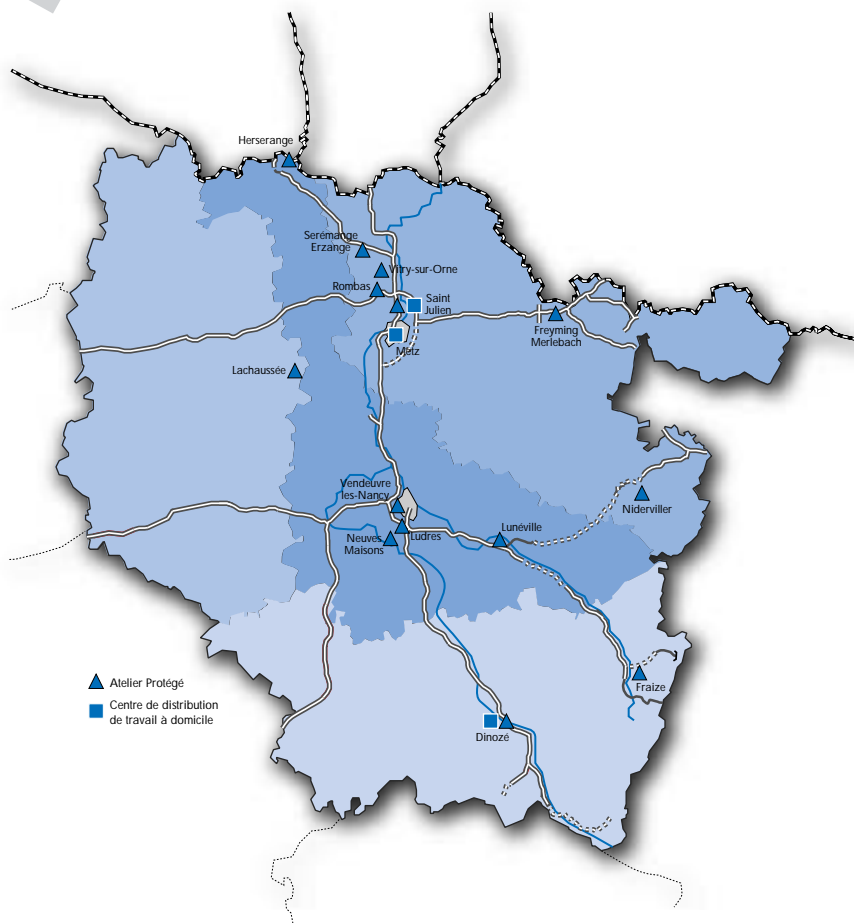
Contrairement aux CAT, le taux d'équipement des Ateliers protégés en France métropolitaine est supérieur au taux d'équipement lorrain en 2001.

En Lorraine, ce taux varie de 0,05 places pour 1 000 personnes âgées de 20 à 59 ans en Meuse à 0,50 en Meurthe-et-Moselle.

Evolution du taux d'équipement en CAT entre le 31.12.00 et 31.12.03

Source : DRASS – (la valeur correspondant au 31.12.2003 est une prévision réalisée en 2002).

Les Ateliers protégés et les Centres de distribution de travail à domicile en 2002



Ateliers protégés et Centres de distribution de travail à domicile - Lorraine 2002

		Effectif total - EQTP	TH - EQTP
MEURTHE ET MOSELLE	AP de Ludres	42,5	33,7
	AP de Vandœuvre	81,6	72,5
	AP de Neuve-Maisons	20,0	18,5
	AP de Herserange	34,0	27,0
	AP de Lunéville	40,5	32,5
Total Meurthe-et-Moselle		218,6	184,2
MEUSE	AP de Lachaussée	8,0	5,0
Total Meuse		8,0	5,0
MOSELLE	AP de Saint-Julien-les-Metz	75,0	62,3
	CTD Saint-Julien-les-Metz	7,0	7,0
	CTD de Metz	18,0	17,0
	AP de Vitry-sur-Orne	39,7	34,5
	AP de Sémérange-Erzange	31,0	22,0
	AP de Rombas	62,0	48,0
	AP de Freyming-Merlebach	5,0	4,0
	AP de Niderviller	21,0	17,5
	Total Moselle		258,7
VOSGES	AP de Dinozé	69,8	57,8
	CTD de Dinozé	13,0	11,0
	AP de Fraize	17,0	15,0
Total Vosges		99,8	83,8
Lorraine		585,1	485,3

Effectif total - EQTP :
Nombre total de travailleurs traduit en EQuivalent Temps Plein

TH - EQTP :
Nombre de travailleurs handicapés traduit en EQuivalent Temps Plein

Sources : DRTEFP, FINISS

Les actions et moyens pour insérer et en milieu ordinaire de travail les personnes

L'étude des moyens et actions mis en place pour insérer et maintenir durablement en milieu ordinaire de travail les personnes handicapées ne reflète pas l'intégralité des mesures visant à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de cette population.

Les structures Cap Emploi, les cellules chargées du maintien dans l'emploi, les Plans Départementaux d'Insertion des Personnes Handicapées (PDITH) ainsi que les missions visant à informer et sensibiliser les entreprises sur la *loi du 10 juillet 1987* produisent un ensemble d'actions favorisant l'emploi des travailleurs handicapés.

L'AGEFIPH (dont la structure ne sera pas présentée dans ce document), par l'intermédiaire de ces nombreuses mesures pour les personnes handicapées, participe de la même manière à ces actions. Enfin, il n'existe pas de schéma régional de la formation professionnelle pour les personnes handicapées en Lorraine.

Cette troisième partie est donc réservée à la présentation de ces organisations et à leurs missions, aux personnes sollicitant ces structures, à leurs activités. Les résultats en terme de placements, d'insertion ou de formation figurent dans la quatrième partie de ce tableau de bord.

MOYENS ORGANISATIONNELS ET HUMAINS

1 • Les Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés

Les PDITH, un système associant les différents partenaires locaux concernés par l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Les PDITH ont été mis en place en 1992 et généralisés en 1999. Ils visent à fédérer les efforts des acteurs locaux de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Les axes d'actions prioritaires et les objectifs de résultats quantitatifs et qualitatifs à atteindre sont arrêtés par l'instance de décision du PDITH présidée par le Préfet (DDTEFP) et mis en œuvre dans le cadre d'un pilotage continu.

Ils portent sur les domaines suivants :

- information, sensibilisation et conseil aux entreprises,

- accroissement du placement des personnes handicapées sur le marché du travail,
- préparation, accompagnement à l'emploi et à la formation professionnelle,
- maintien dans l'emploi et reclassement professionnel,
- accompagnement des établissements de l'éducation spéciale et du travail protégé dans leur mission de préparation des personnes handicapées à l'insertion en milieu ordinaire de travail.

Le comité de pilotage de chaque PDITH définit le nombre d'axes de travail et leur composition.

Les coordonnées des PDITH en Lorraine

PDITH de Meurthe-et-Moselle

2, rue Joseph Piroux
54140 Jarville-la-Malgrange
Tél. : 03 83 67 68 30 / Fax : 03 83 67 68 31
E-mail : pdith54@wanadoo.fr
Coordinatrice : **Isabelle HUMBERT**

PDITH de Meuse

28, avenue Gambetta • BP 613
55013 Bar-le-Duc
Tél. : 03 29 76 78 18 / Fax : 03 29 45 11 11
E-mail : angelique.alberti@dd-55.travail.gouv.fr
Coordinatrice : **Angélique ALBERTI**

PDITH de Moselle

32, avenue André Malraux
57046 Metz cedex 1
Tél.-Fax : 03 87 63 97 72
E-mail : pdiph57@wanadoo.fr
Coordinatrice : **Véronique STRASSER**

PDITH des Vosges

15, avenue Léon Blum BP 88 • 88000 Epinal
Tél. : 03 29 69 61 16 / Fax : 03 29 69 61 17
E-mail : pdith88@wanadoo.fr
Coordinateur : **Jacques DESCHANG**

2 • Information et sensibilisation des entreprises

Cette action s'inscrit dans le cadre de l'axe 1 des PDITH, et a pour finalité de développer l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail en informant les entreprises du département, prioritairement celles de plus de 20 salariés, sur les dispositions légales en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Cette mission peut se décliner en deux objectifs :

- informer les entreprises sur l'emploi des personnes handicapées avec l'objectif de susciter des projets d'insertion, de formation professionnelle ou de maintien au travail de ces personnes,
- sensibiliser et renseigner les professionnels sur l'ensemble des aspects de l'emploi des personnes handicapées.

Les missions «Information et sensibilisation des entreprises» visent à favoriser l'emploi des personnes handicapées et à faire connaître l'obligation d'emploi.

Mission «*Information et sensibilisation des entreprises*» Lorraine

ISE Meurthe-et-Moselle

Action menée par l'APC (Association Perspectives et Compétences), sous l'impulsion du MEDEF de Meurthe-et-Moselle

MEDEF MEUSE

7, parc Bradfer • 55000 Bar-le-Duc
Tél. : 03 29 79 00 90 • Fax : 03 29 79 49 58
(voir plus loin les coordonnées de Cap Emploi Meuse)

PERSPECTIVES & COMPÉTENCES

Site technologique St-Jacques II
8, rue Alfred Kastler • Maxéville
54524 Laxou cedex
Tél. : 03 83 95 65 49 • Fax : 03 83 95 65 01
E-mail : administration@apc-nancy.com

ISE Moselle

Action menée par Handi Compétences, pilotée par le MEDEF de Moselle

HANDI COMPÉTENCES

50, place Mazelle • 57000 Metz
Tél. : 03 87 18 86 97 • Fax : 03 87 37 30 53

ISE Meuse

Action menée par l'ensemble des partenaires, et notamment par le MEDEF de Meuse et l'AMIPH (Cap Emploi Meuse)

ISE Vosges

Action menée par le MEDEF des Vosges

MEDEF VOSGES

15, avenue Léon Blum BP 88 • 88000 Epinal
Tél. : 03 29 69 67 05 • Fax : 03 29 69 67 14

3 • Le réseau Cap Emploi

Le réseau Cap Emploi assure prioritairement une mission de placement des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail avec un contrat de travail durable. Il intervient également au niveau de la recherche d'emploi, de l'accompagnement des personnes placées et du maintien dans l'emploi. Ces cellules accueillent essentiellement des demandeurs d'emploi reconnus handicapés par la COTOREP.

Un travail d'information et de conseil est également réalisé en direction des entreprises, ainsi qu'un suivi post-embauche.

Cap Emploi Meurthe-et-Moselle

HANDI 54
10, rue du Mouzon
Champ le Bœuf 54520 Laxou
Tél. : 03 83 98 19 40 Fax : 03 83 98 19 39
E-mail : handi54@wanadoo.fr

Cap Emploi Moselle

Pyramide Est
25, La Tannerie
57070 Saint-Julien-lès-Metz
Tél. : 03 87 75 93 73 Fax : 03 87 75 93 79
E-mail : pyramide.est@wanadoo.fr

Cap Emploi Meuse

AMIPH
Association Meusienne pour l'Insertion des Personnes Handicapées
20, rue Ernest Bradfer
55000 Bar-le-Duc
Tél. : 03 29 76 18 79 Fax : 03 29 45 47 72
E-mail : amiph@amiph.asso.fr

Cap Emploi Vosges

AVSEA
Association Vosgienne pour la Sauvegarde de l'Enfance, de l'Adolescence et des Adultes
15, avenue Léon Blum BP 88
88000 Epinal
Tél. : 03 29 31 86 13 Fax : 03 29 31 86 14
E-mail : capemploi88@wanadoo.fr

4 • Les cellules pour le maintien dans l'emploi

Cellule Maintien dans l'emploi de Meurthe-et-Moselle

HANDI 54

19, rue de la Meuse • 54320 Maxéville
Tél. : 03 83 98 63 75/Fax : 03 83 98 63 76
E-mail : handi54.mde@wanadoo.fr

Cellule Maintien dans l'emploi de Meuse

MEDEF MEUSE

7, parc Bradfer • BP 14
55001 Bar-le-Duc
Tél. : 03 29 79 73 00/Fax : 03 29 79 49 58

Cellule Maintien dans l'emploi de Moselle

PYRAMIDE EST

25, rue de la Tannerie
57070 Saint-Julien-lès-Metz
Tél. : 03 87 75 93 73/Fax : 03 87 75 93 79
E-mail : pyramide.est@wanadoo.fr

Cellule Maintien dans l'emploi des Vosges

HANDI 88

19, rue Paul Oulmont • 88000 Epinal
Tél. : 03 29 69 67 05/Fax : 03 29 69 67 14

Les cellules chargées du maintien dans l'emploi, soutenues par l'AGEFIPH, ont pour mission de :

- mobiliser des moyens (humains, techniques, financiers) pour que chaque personne déclarée inapte (ou susceptible de le devenir) trouve une solution professionnelle durable,
- sensibiliser, avec l'appui du comité technique et du coordinateur du PDITH, les entreprises et les médecins traitants sur le thème du maintien dans l'emploi,
- coordonner, à certaines occasions, les actions des différents acteurs.

ACTIVITÉ DES STRUCTURES

1 • Les Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés

Quelques exemples des actions menées en 2002 par les coordinateurs des PDITH de Meurthe-et-Moselle et des Vosges sont présentés. Ils sont extraits des rapports d'activité.

En Meurthe-et-Moselle,

- Participation à la semaine *Lorraine, Ensemble pour l'Emploi*, organisée par l'ANPE du 13 au 17 mai 2002, petit déjeuner débat/MEDEF axé sur des témoignages d'entreprises et de salariés sur le thème de l'emploi des personnes handicapées ;
- Capitalisation des outils d'orientation, d'accompagnement et de formation du département au travers d'un *guide actions* d'insertion des personnes handicapées à destination des professionnels amenés à accueillir et à orienter des personnes handicapées ;
- Sensibilisation des médecins du travail du département sur le maintien dans l'emploi, conférence départementale HANDICAP ET EMPLOI ;
- Elaboration d'un outil commun d'une démarche d'évaluation de compétences d'une personne handicapée avec l'appui de plusieurs établissements (CAT/EA).

Dans les Vosges,

- Enquête auprès des Services de Médecine du travail pour, d'une part, apprécier l'impact d'une campagne concernant les visites de pré-reprises et, d'autre part, mesurer l'évolution des déclarations d'inaptitudes ;
- Développement d'actions spécifiques à l'initiative de Cap Emploi avec deux centres AFPA : chantiers-école, actions d'orientation et de validation de projets professionnels, de formation, de qualification... ;
- Etude ARGOS relative à l'évitement et à la sortie des personnes handicapées orientées ou exerçant une activité en milieu protégé ;
- Enquête sur les CAT, diligentée par la DDASS et la DDTEFP, au sujet des listes d'attente de ces établissements.

En Meuse et en Moselle,

En Meuse, une personne assure une partie de la coordination du PDITH depuis mars 2003 sans pour autant porter le titre de *coordinatrice* du PDITH : l'ensemble des tâches inhérentes à cette fonction est assurée conjointement par cette personne, inspectrice du travail par ailleurs, et l'ensemble des partenaires départementaux, notamment Cap Emploi.

En Moselle, l'année 2002 a été marquée par l'arrivée d'une nouvelle personne au poste de coordinateur. En octobre, le comité de pilotage s'est réuni pour définir le contenu de l'accord cadre en se référant notamment aux travaux réalisés par le précédent coordinateur. Ainsi, le 14 janvier 2003, l'accord cadre du PDIPTH a été signé par l'ensemble des partenaires.

2 • Information et sensibilisation des entreprises

Les rapports d'activité relatant ces actions ne sont pas construits de la même façon d'un département à l'autre.

Certains sont présentés sous une forme plus quantitative, d'autres sous une forme plus qualitative. Il est donc difficile d'en retracer une synthèse d'ensemble. C'est pourquoi les résultats sont indiqués pour chaque département sans présentation standardisée.

Meurthe-et-Moselle

- 135 entreprises contactées par courrier et téléphone
- 61 entreprises rencontrées (45%)
- 4 mises en relation avec Cap Emploi/Handi 54 dans le cadre de la signature d'un contrat de travail et mise en place d'un dossier AGEFIPH de demande de prime à l'insertion,
- 1 mise en relation avec TP 54 concernant des travaux de sous-traitance,
- 3 signalements de cas de maintien dans l'emploi transmis à la cellule Maintien dans l'Emploi,
- 2 apports d'informations complémentaires,
- 2 entreprises prêtes à travailler sur l'insertion de personnes en difficulté au regard de l'emploi,
- 1 entreprise qui a mis en place un diagnostic-conseil,
- 1 information entreprise transmise à la plate-forme TH,
- Plusieurs offres d'emploi ont été collectées et transmises à Cap Emploi/Handi 54.

Meuse

En Meuse, l'information et la sensibilisation des entreprises sont réalisées par le MEDEF et Cap Emploi. Précisons que les visites en entreprise faites par Cap Emploi se répartissent entre, d'une part, de la prospection et, d'autre part, de l'information après des sollicitations émanant des entreprises au sujet notamment de l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

MEDEF 55

Nombre d'entreprises visitées : 150,
Nombre de visites effectuées : 197,
Projets d'embauche recueillis : 38,
Projets d'embauche confiés au MEDEF et transmis à Cap Emploi : 30.

Cap Emploi de Meuse

Nombre d'entreprises visitées : 288,
Nombre de visites effectuées : 522,
Nombre d'offres d'emploi recueillis suite à ces visites en entreprise : 259,
Nombre total d'offres d'emploi traitées : 327.

Moselle

Le comité s'est réuni pour la première fois le 17 avril 2003. Depuis, Handi Compétences a organisé et animé une réunion d'échanges avec les entreprises, ayant mené des actions en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, le 15 mai 2003, à Saint-Avold.

Vosges

- Visite de 224 entreprises dont près de 76 % sont des établissements de plus de 20 salariés,
- Pérennisation et diffusion d'un outil de communication, COMM'HANDI, diffusé auprès des entreprises de plus de 20 salariés, de leurs conseils et de l'ensemble des partenaires et prescripteurs de HANDI 88,
- Réalisation d'un diagnostic court, dont l'objectif est d'amener l'entreprise à une réflexion globale sur sa politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés,
- Partenariat, notamment avec la Chambre des Métiers des Vosges, et des partenaires habituels,
- Relance systématique des entreprises de plus de 50 salariés, afin d'informer leur CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) sur les politiques possibles en matière d'emploi et de maintien dans l'emploi des salariés inaptes ou en risque d'inaptitude.

3 • Le réseau Cap Emploi

Plus de 3 000 nouveaux dossiers ont été ouverts en 2002 par les structures Cap Emploi.

En 2002, 919 offres d'emploi ont été recueillies suite aux visites de Cap Emploi en entreprises.

Certains thèmes traités dans les rapports d'activité des Cap Emploi ne sont pas interprétés de la même façon par ces structures, ce qui entraîne un remplissage différent de ces documents sur quelques points¹.

Deux recommandations s'imposent donc pour la lecture des tableaux qui suivent : la première consiste à nuancer les différences infra régionales et la seconde à considérer que les chiffres dont il est question dans cette partie ne reflètent pas la stricte activité de chaque cellule dans le cadre de la convention Etat-AGEFIPH.

Enfin, les logiciels permettant de saisir des informations comme, par exemple,

le nombre de personnes réorientées par l'ANPE vers Cap Emploi suite à une actualisation PAP, sont différents d'une structure à l'autre, entraînant également des interprétations différentes et des résultats ne reflétant pas notamment les réelles différences entre structures.

Effectifs et activité globale des structures Cap Emploi en 2002

En 2002, 3 044 nouveaux dossiers ont été ouverts par Cap Emploi en Lorraine, dont 690 dans le cadre du PAP/ND².

Au 31 décembre de la même année, 7 492 dossiers individuels restent actifs, dont 1 653 au titre du PAP/ND.

1 • Cette précision a été donnée lors d'une discussion commune avec les quatre directeurs de Cap Emploi.

2 • Le PAP/ND (Programme d'Action Personnalisée Pour un Nouveau Départ) est une initiative ayant pour objectif de faciliter la réinsertion professionnelle de tous les demandeurs d'emploi, qu'ils soient allocataires du régime d'assurance-chômage ou non, en leur offrant un service puis un suivi individualisés et renforcés jusqu'à leur retour à l'emploi. Ce programme, conçu pour répondre aux engagements pris par la France auprès de ses partenaires européens, constitue en quelque sorte une "feuille de route" pour chaque demandeur d'emploi.

Tous les six mois, et jusqu'à son retour à l'emploi, le demandeur d'emploi sera systématiquement invité à venir rencontrer son conseiller ANPE pour réactualiser son projet. Un des principaux objectifs est, à l'occasion de ces entretiens, d'accroître les services offerts afin d'accélérer la réinsertion sur le marché du travail (voir site de l'ANPE pour plus de précisions). Financé par l'Etat et l'Unedic, le PAP/ND a été mis en place le 1er juillet 2001. Il succède au Service Personnalisé pour un Nouveau Départ (SPND), qui s'adressait essentiellement aux demandeurs d'emploi de longue durée.

Effectifs des salariés de Cap Emploi en 2002

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges
Nombre d'EQTP ayant effectivement travaillé en 2002 au titre de la convention Etat-AGEFIPH	12,9	7,2	13,1	N. C.
Nombre d'EQTP théoriques prévus dans la convention en année pleine	13,1	7,2	N. C.	9,5

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi • EQTP = Equivalent Temps Plein • NC = Résultats Non Communiqués

Activité globale des structures Cap Emploi en 2002

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Nombre de nouveaux dossiers ouverts 2002	798	420	1 305	521	3 044
dont au titre du PAP/ND	228	52	234	176	690
Nombre de prises en charge par Cap Emploi relevant de la reprise du stock dans le cadre du PAP/ND	424	289	528	416	1 657
Nombre de personnes orientées par l'ANPE vers Cap Emploi dans le cadre du PAP/ND (1 ^{er} PAP)	649	221	N.C.	475	1 345
Nombre de personnes réorientées par l'ANPE vers Cap Emploi suite à une actualisation PAP	4	120	N.C.	322	446
Nombre d'entretiens d'actualisation (PAP actualisés au bout de 6 mois)	50	139	297	198	684
Nombre de dossiers individuels actifs (stock au 31 décembre 2002)	1 603	590	3 832	1 467	749
dont au titre du PAP/ND	515	288	850	-	1 653

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi

Caractéristiques des nouvelles personnes prises en charge dans l'année (nouveaux dossiers ouverts, dont les PAP/ND uniquement suivis par le réseau Cap Emploi)

Les nouvelles personnes prises en charge dans l'année par le réseau Cap Emploi (PAP/ND compris) sont majoritairement des hommes (58%). Plus d'une personne sur deux (55%) a plus de 40 ans.

Les handicaps moteurs (57%) ainsi que les maladies invalidantes (24%) sont les principaux handicaps rencontrés en Lorraine parmi les personnes handicapées sollicitant Cap Emploi.

Au sein de ces structures Cap Emploi, près d'une nouvelle personne prise en charge dans l'année sur deux (45%) est reconnue en catégorie B par les COTOREP et une personne sur quatre est reconnue en catégorie A. Dans les Vosges, si 11% des personnes sont en attente de reconnaissance COTOREP, les autres bénéficient de l'une des trois reconnaissances (voir également partie sur les COTOREP).

N.B. : des non-réponses sont répertoriées pour certaines des caractéristiques des nouvelles personnes prises en charge dans l'année. C'est le cas par exemple pour les caractéristiques «Handicap principal» et «Reconnaissance du handicap» qui ne présentent pas les mêmes totaux que les caractéristiques «Sexe» ou «Age», qui ne comptent aucune non-réponse (sur un total de 3 044 réponses dont 690 pour le PAP/ND).

Sexe et âge des nouvelles personnes prises en charge en 2002

SEXE	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine	dont PAP/ND
Hommes	59	62	59	50	58	54
Femmes	41	38	41	50	42	46
Total (%)	100	100	100	100	100	100
Total (effectifs)	798	420	1 305	521	3 044	690

AGE	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine	dont PAP/ND
16 - 25 ans	9	11	13	18	13	9
26 - 39 ans	34	30	34	31	33	32
40 - 49 ans	32	36	33	36	34	35
50 ans et +	24	22	20	15	21	24
Total (%)	100	100	100	100	100	100
Total (effectifs)	798	420	1 305	521	3 044	690

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi

Niveau de formation déclaré des personnes nouvellement prises en charge en 2002

NIVEAU DE FORMATION DÉCLARÉ	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine	dont PAP/ND
Niveau VI (CEP, sans formation)	25	33	32	50	33	33
Niveau V bis (BEPC, 3ème)	3	6	12	2	7	5
Niveau V (BEP, CAP)	52	50	42	37	45	47
Niveau IV (Bac)	11	8	10	9	10	11
Niveau I à III (Bac +2 et plus)	8	4	4	2	5	4
Total (%)	100	100	100	100	100	100
Total (effectifs)	726	420	1 306	497	2 949	662

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi

Handicap principal et reconnaissance du handicap des personnes nouvellement prises en charge en 2002

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine	dont PAP/ND
HANDICAP PRINCIPAL						
Moteur	57	49	61	57	57	60
Maladie invalidante	24	24	24	24	24	23
Visuel	2	6	3	4	3	3
Auditif	4	3	2	3	3	3
Déficience intellectuelle	5	11	4	5	5	3
Maladie mentale	6	2	5	4	4	4
Traumatisme crânien	1	0	0	2	1	1
Polyhandicap	2	5	1	1	2	3
Autres	0	0	0	1	0	0
Total (%)	100	100	100	100	100	100
Total (effectifs)	776	405	1 255	511	2 947	680
RECONNAISSANCE DU HANDICAP						
Cotorep A	23	31	28	23	26	30
Cotorep B	50	42	42	48	45	50
Cotorep C	16	14	4	17	11	9
En attente reconnaissance COTOREP	9	10	18	11	13	8
CDES	0	0	0	1	0	0
Autres que COTOREP et CDES	2	3	7	0	4	2
Total (%)	100	100	100	100	100	100
Total (effectifs)	781	420	1 305	521	3 027	689

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi

Handicap principal et reconnaissance du handicap des personnes nouvellement prises en charge en 2002

DURÉE D'INACTIVITÉ PAR RAPPORT À L'EMPLOI *	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine	dont PAP/ND
En emploi	10	22	71	N.C.	45	3
Moins de 6 mois	12	19	6	N.C.	10	20
6 à 12 mois	12	8	4	N.C.	7	17
1 à 2 ans	29	10	7	N.C.	14	26
2 ans et plus	31	22	10	N.C.	18	28
Jamais travaillé	7	17	2	N.C.	6	6
Total (%)	100	100	100	-	100	100
Total (effectifs)	765	332	1 305	-	2 402	265

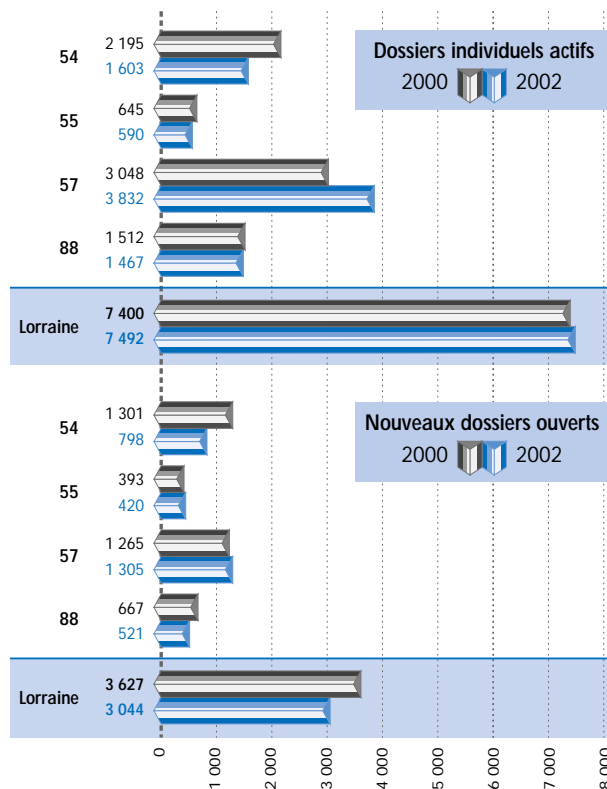
Sources : Rapports d'activité Cap Emploi

* [Durée d'inactivité = entre le dernier emploi d'au moins trois mois et la prise en charge par l'organisme]

Le niveau de formation déclaré est *faible*, 85% des nouvelles personnes prises en charge n'étant pas titulaires d'un baccalauréat. En comparaison du niveau de formation de la population lorraine¹, ces personnes nouvellement prises en charge par Cap Emploi sont nombreuses à être détentrices de BEP et CAP (45% d'entre elles contre 26% de la population lorraine de 1999), ce qui laisse penser que cette population contient une majorité d'ouvriers et d'employés qualifiés.

La durée d'inactivité par rapport à l'emploi est variable : les personnes ayant un emploi au moment de la prise en charge par Cap Emploi en 2002 sont relativement nombreuses (45%), au contraire des personnes en inactivité depuis au moins 1 an qui ne représentent *que* 32% de l'ensemble. En Moselle, la part de personnes en activité est de 71%, contre 10% en Meurthe-et-Moselle et 22% en Meuse. Les fortes disparités infra-régionales sont très certainement révélatrices d'une interprétation différente du guide de lecture (du rapport d'activité de Cap Emploi au titre de la Convention Etat-AGEFIPH).

Evolution entre 2000 et 2002 du nombre de dossiers individuels actifs et des nouveaux dossiers ouverts



Evolution entre 2000 et 2002 du nombre de dossiers individuels actifs et des nouveaux dossiers ouverts

En 2000, le nombre de nouveaux dossiers ouverts était plus conséquent qu'en 2002 (3 627 en 2000 et 3 044 en 2002). En revanche, le stock de dossiers individuels actifs au 31 décembre 2002 est sensiblement le même qu'au 31 décembre 2000 (7 400 en 2000 et 7 492 en 2002).

A noter, en Meurthe-et-Moselle, un fléchissement du nombre de nouveaux dossiers ouverts d'une part (- 503 dossiers), et du nombre de dossiers individuels actifs d'autre part (- 592 dossiers), entre 2000 et 2002.

Préparation et adaptation à l'emploi

Le nombre des prestations de bilan-évaluation-orientation réalisées en Lorraine s'élève à 922, dont près de 500 en Meurthe-et-Moselle. Sur les 416 personnes bénéficiaires en 2002 d'une ou plusieurs actions de formation, seules 25 sont de Meuse alors que les Vosgiens se distinguent avec près de dix fois plus d'actions de formation. Les aides à la formation sont au nombre de 542.

¹ • Il est question de la population totale de la Lorraine, âgée de 15 ans et plus en 1999. La répartition par niveau de formation déclaré est la suivante : niveau VI (39%), niveau Vbis (10%), niveau V (26%), niveau IV (12%) et niveaux I à III (13%). (Source : OREFQ)

Prestations liées à la préparation et à l'adaptation à l'emploi en 2002

NOMBRE DE PERSONNES	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Ayant bénéficié d'une prestation de bilan-évaluation-orientation	498	126	N.C.	298	922
Ayant défini un projet professionnel	N.C.	N.C.	N.C.	95	95
Ayant bénéficié d'une ou de plusieurs actions de formation ^a	172	25	N.C.	219	416
Ayant bénéficié d'une aide à la recherche d'emploi ^b	374	110	N.C.	58	542

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi
 a • remise à niveau, formation qualifiante ou préqualifiante, hors permis de conduire
 b • techniques de recherche d'emploi, atelier recherche d'emploi...

Sensibilisation des entreprises, prospection et recueil d'offres d'emploi (hors suivi post-placement)

Le nombre d'entreprises visitées varie peu d'un département à l'autre : de 277 dans les Vosges à 342 en Moselle. Il s'agit essentiellement de visites effectuées suite à un contact établi initialement par l'entreprise, hormis en Meuse où de la prospection est également réalisée. Concernant le nombre de visites effectuées, 1 445 sur l'ensemble du territoire lorrain, la palme revient à la Meuse (522 visites).

Suite à ces visites, 919 offres d'emploi ont été recueillies et 1 355 traitées. Mais l'écart entre les offres d'emploi traitées et les offres d'emploi recueillies suite aux visites est sensiblement différent entre, par exemple, la Meurthe-et-Moselle et la Moselle, signe indéniable d'un remplissage et d'une interprétation différents du rapport d'activité. En Meurthe-et-Moselle, d'autres offres d'emploi, indépendantes de celles recueillies suite à ces visites en entreprise, sont traitées.

Sensibilisation des entreprises, prospection et recueil d'offres d'emploi en 2002

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Nombre d'entreprises visitées	287	288	342	277	1 194
Nombre de visites effectuées (plusieurs visites possibles par entreprise)	492	522	431	N. C.	1 445
Nombre d'offres d'emploi recueillies suite à ces visites en entreprise	220	259	316	124	919
Nombre total d'offres d'emploi traitées	712	327	316	N. C.	1 355

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi

Caractéristiques de ces entreprises visitées par Cap Emploi

En 2002, près de 1 200 entreprises ont été visitées par les structures Cap Emploi. Il s'agit d'établissements de moins de 20 salariés dans 60% des cas. Les secteurs d'activité les plus concernés par les visites en Lorraine sont le commerce et la réparation automobile (20%), l'industrie manufacturière (19%) et la santé et l'action sociale (11%). Rappelons qu'en Meurthe-et-Moselle, en Moselle et dans les Vosges, ce sont les entreprises qui prennent contact en premier avec les structures Cap Emploi pour discuter, entre autres, de la loi du 10 juillet 1987, de l'obligation d'emploi, de la manière de s'acquitter de son obligation d'emploi.

Une comparaison sommaire entre les secteurs d'activité des établissements lorrains et ceux des entreprises visitées par Cap Emploi laisse supposer que les établissements des secteurs de l'industrie manufacturière et de l'administration publique sollicitent ces structures, spécialisées notamment dans l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail.

A l'inverse, le réseau Cap Emploi est moins sollicité par les entreprises des secteurs de l'immobilier, de la location, des services aux entreprises ; du commerce, de la réparation automobile ; de la construction.

Taille des entreprises visitées en 2002

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Moins de 10 salariés	41	54	45	35	44
10 à 19 salariés	12	15	14	26	16
20 à 49 salariés	18	13	22	21	18
50 à 99 salariés	10	9	6	7	8
100 à 499 salariés	14	8	10	10	11
500 salariés et plus	5	1	2	2	3
Total (%)	100	100	100	100	100
Total (nombre d'établissements)	275	288	342	237	1 142

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi

Secteur d'activité des entreprises visitées en 2002

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Agriculture, chasse, pêche	2	7	1	3	3
Industries extractives	0	0	1	0	0
Industries manufacturières	16	23	13	25	19
Production et distribution élect, eau, gaz	0	0	1	0	1
Construction	5	11	9	9	8
Commerce, réparation automobile	19	17	23	17	20
Hôtels et restaurants	7	8	6	4	6
Transports et communications	6	5	4	5	5
Activités financières	1	0	1	0	1
Immobilier, location et services aux entrep.	10	6	8	5	7
Administration publique	8	6	7	5	6
Education	4	3	2	1	3
Santé et action sociale	11	7	11	12	11
Services collectifs, sociaux et personnels	8	6	13	5	8
Services domestiques	1	0	0	2	1
Total (%)	100	100	100	100	100
Total (effectifs)	285	288	342	262	1 177

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi

Secteur d'activité des entreprises visitées en 2002

	Secteurs d'activité des établissements lorrains	Secteurs d'activité des entreprises visitées par Cap Emploi en Lorraine
Agriculture, chasse, pêche	0,1	3,1
Industries extractives	0,2	0,3
Industrie manufacturière	12,2	19,3
Production et distribution élect., eau, gaz	0,2	0,5
Construction	12,3	8,5
Commerce, réparation automobile	24,9	19,7
Hôtels et restaurants	7,9	6,4
Transports et communications	3,1	4,8
Activités financières	3,4	0,7
Immobilier, location et services aux entreprises	14,2	7,4
Administration publique	0,4	6,5
Education	1,5	2,7
Santé et action sociale	9,5	10,7
Services collectifs, sociaux et personnels	10,1	8,5
Services domestiques (ou Activité des ménages)	0,0	0,9
Total (%)	100,0	100,0
Total (effectifs)	47 550	1 177

Sources : Unédic, Rapports d'activité Cap Emploi

1 • Deux précisions sont à apporter : premièrement, par rapport à l'officiel découpage suivant la NAF 17, deux secteurs d'activité des entreprises lorraines («Agriculture, chasse, sylviculture» et «Pêche, aquaculture, services annexes») ont été regroupés en un unique secteur d'activité intitulé «Agriculture, chasse, pêche».

Deuxièmement, le secteur d'activité «Activités extra-territoriales», comptant «seulement» 3 établissements pour 32 salariés, a été supprimé, pour permettre une comparaison avec les secteurs d'activité des entreprises sollicitées par Cap Emploi et les structures de Maintien dans l'Emploi. Il apparaît donc que des comparaisons sont réalisées entre 15 secteurs d'activité.

1 252 dossiers ont été pris en charge en 2002 (nouveaux dossiers et stock de l'année précédente).
Au 31 décembre, 720 restaient actifs.

Les signalements provoquant l'ouverture d'un dossier par les cellules chargées du maintien dans l'emploi proviennent le plus fréquemment des médecins du travail.

4 • Maintien dans l'emploi

Comme cela est le cas pour Cap Emploi, une interprétation différente du guide de lecture relatif au rapport d'activité est à l'origine de différences entre départements qu'il est nécessaire de tempérer.

De même, les logiciels permettant la saisie des informations demandées dans le rapport d'activité ne sont pas les mêmes, et à l'origine d'une interprétation différente de ce document (i.e. le guide de lecture) par les cellules lorraines.

Effectifs et activité des structures en charge du maintien dans l'emploi en 2002

En 2002, 7,2 EQTP (EQuivalent Temps Plein) ont œuvré au sein des cellules chargées du maintien dans l'emploi en Lorraine.

Les cellules chargées du maintien dans l'emploi en Lorraine ont enregistré 991 signalements au cours de l'année 2002. Sur ces 991 signalements, 767 dossiers individuels ont été ouverts, auxquels il convient également d'ajouter les 485 dossiers individuels restés actifs au 31 décembre 2001. Sur cet ensemble de 1 252 dossiers pris en charge en 2002, 720 restent actifs au 31 décembre 2002, soit plus de la moitié.

Quel que soit l'item considéré (signalements enregistrés au cours de l'année 2002, dossiers individuels actifs...), les résultats en Moselle sont plus conséquents, cette activité plus importante étant en partie liée à un effectif plus nombreux (3 équivalents temps plein).

Effectif des salariés des structures de maintien dans l'emploi en 2002

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
EQTP propres au dispositif ou à la cellule	2,0	1,0	3,0	0,8	6,8
Autres EQTP	-	-	-	0,4	0,4
Total	2,0	1,0	3,0	1,2	7,2

Sources : Rapports d'activité Cellules Maintien dans l'Emploi

Effectif des salariés des structures de maintien dans l'emploi en 2002

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Signalements enregistrés au cours de l'année 2002	244	155	473	119	991
Dossiers individuels actifs (stock au 31 déc. 2001)	51	41	387	6	485
Dossiers individuels ouverts au cours de l'année 2002	165	67	448	87	767
Dossiers individuels fermés en 2002	94	62	285	90	531
Dossiers individuels actifs (stock au 31 déc. de l'année 2002)	122	45	550	3	720

Sources : Rapports d'activité Cellules Maintien dans l'Emploi

Ratio [Dossiers individuels ouverts / Signalements enregistrés] en 2002 (en %)

%	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
[dossiers individuels ouverts / signalements] en 2002	68	43	95	73	77

Sources : Rapports d'activité Cellules Maintien dans l'Emploi

L'étude du ratio [Dossiers individuels ouverts / Signalements enregistrés] en 2002 montre que plus de trois quarts des signalements (77%) donnent lieu à l'ouverture d'un dossier individuel en Lorraine. Ce ratio est de 43% en Meuse et de 95% en Moselle.

Ce ratio met en avant le fait que certains signalements ne correspondent pas au champ d'intervention des cellules en charge du maintien dans l'emploi. Par conséquent, cet indicateur permet donc de mesurer la qualité des signalements.

Dossiers individuels ouverts au cours de l'année 2002

Une importante majorité des signalements émanent des médecins du travail (36%), des services sociaux de la CRAM (33%) et des entreprises concernées (13%). Concernant les signalements provenant de la CRAM, il est important de préciser que 247 signalements sur 282 ont eu lieu en Moselle, au sein du réseau Prévía¹. En Lorraine hors Moselle, il est donc plus juste d'indiquer que les deux principales origines de signalement sont les médecins du travail et l'entreprise concernée.

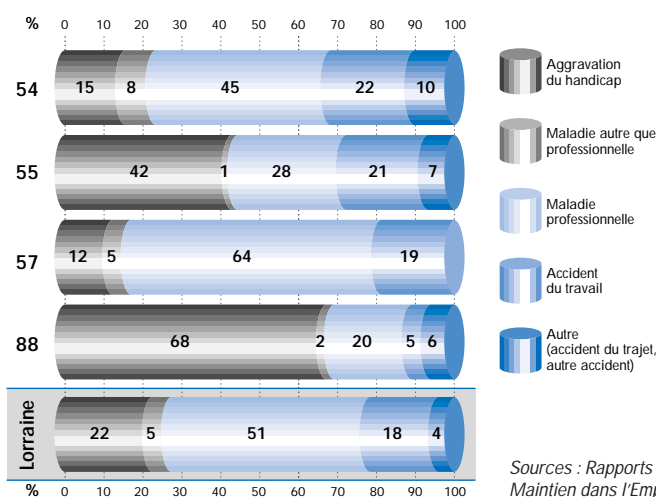
En Lorraine, en 2002, la principale cause du risque d'inaptitude au poste de travail est la maladie autre que professionnelle²,

avec 51% de l'ensemble des causes. Suivent ensuite l'aggravation du handicap (22%) et l'accident du travail (18%).

Une lecture des résultats par département montre que dans les Vosges et en Meuse, la principale cause du risque d'inaptitude au poste de travail est l'aggravation du handicap, avec des parts respectives de 68% dans les Vosges et de 42% en Meuse. En Moselle et en Meurthe-et-Moselle, il s'agit de la maladie autre que professionnelle : 64% dans le premier département cité et 45% dans le second.

- 1 • Prévía fait partie du Service Social de l'Assurance Maladie de la CRAM d'Alsace-Moselle. Dans le cadre du PDITH, ce dispositif est une démarche préventive en réseau dont l'objectif est le maintien dans l'emploi. Elle s'adresse aux salariés confrontés à un arrêt maladie ou à un accident de travail et aux entreprises pour éviter un processus de désinsertion sociale et professionnelle.
- 2 • Les maladies autres que professionnelles concernent les pathologies n'ayant pas une origine professionnelle. Exemples : polyarthrite rhumatoïde, sclérose en plaques, fibromyalgies, etc.

Cause du risque d'inaptitude au poste de travail (%)



Sources : Rapports d'activité Cellules Maintien dans l'Emploi

Origine des signalements¹

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Médecin du travail	40	21	33	48	36
Services sociaux CRAM	17	10	52	0	33
Entreprise concernée	5	56	1	42	13
CAP EMPLOI / EPSR-OIP	9	3	3	8	5
Centre de réadaptation (Gondreville...)	12	6	0	0	3
Salarié concerné	8	1	1	0	2
Autre *	9	3	11	2	8
Total (%)	100	100	100	100	100
Total (signalements)	165	68	473	157	863

Sources : Rapports d'activité Cellules Maintien dans l'Emploi

* La catégorie "Autre" regroupe la COTOREP, l'assistante sociale hors CRAM, la MSA, le réseau patronal, la CPAM, l'organisation syndicale de salariés, le médecin traitant, une association de personnes handicapées et la sous-catégorie "autre".

1 • Un cas peut se traduire par plusieurs signalements.

Dans les Vosges, l'avis le plus souvent prononcé à propos d'une reprise du travail est l'avis d'aptitude avec restriction. Dans les autres départements, il s'agit de l'avis d'inaptitude.

Situation au moment du signalement (dossiers ouverts en 2002)

Globalement, l'avis le plus fréquent en Lorraine est l'inaptitude au travail avec 56% des avis. L'avis d'aptitude avec restriction est exprimé dans 43% des cas. Cependant, cette répartition est très fortement influencée par l'activité de la cellule mosellane qui compte 448 nouveaux dossiers ouverts sur 647², dont 311 avis d'inaptitude.

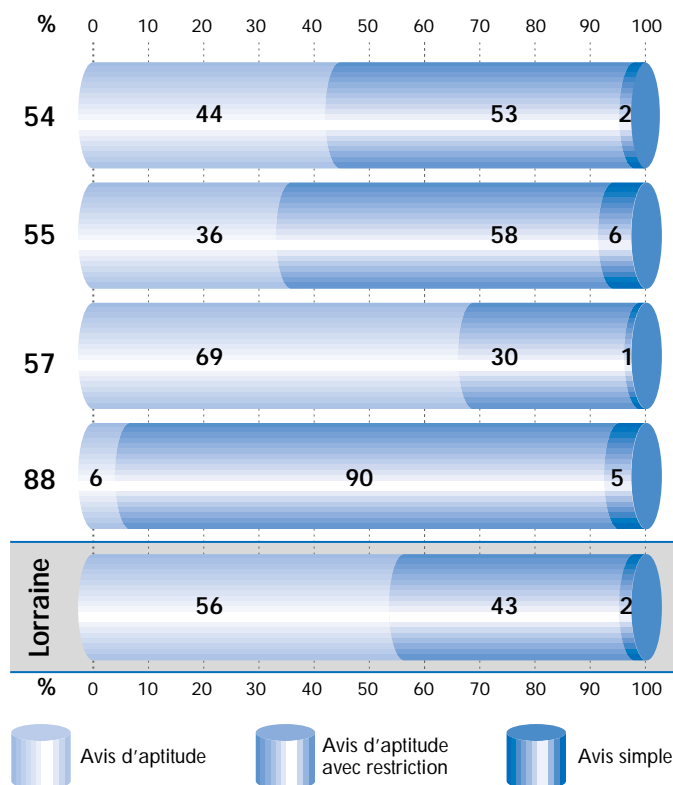
N.B. : Comme indiqué dans le titre du graphique, pour la Meurthe-et-Moselle, les données ne tiennent compte que des avis prononcés par le médecin du travail. Pour les autres départements, ils sont prononcés pour l'ensemble des nouveaux dossiers ouverts. La cellule meurthe-et-mosellane ne tenait pas compte des avis exprimés quand le salarié était en arrêt de travail.

Les différences infra régionales sont frappantes :

- En Meurthe-et-Moselle, l'avis d'aptitude avec restriction est le plus fréquent (53% des avis),
- En Meuse, l'avis d'aptitude avec restriction est également le plus courant (58% de l'ensemble),
- En Moselle, il s'agit de l'avis d'inaptitude, prononcé près de 7 fois sur 10 (dans 69% des cas),
- Enfin, dans les Vosges, l'avis le plus prononcé est très nettement l'avis d'aptitude avec restriction (dans 90% des cas).

Au moment du signalement, en Lorraine, plus de deux tiers (68%) des salariés sont en arrêt de travail. Dans les Vosges et en Meuse, la situation la plus fréquemment rencontrée est que le salarié est en poste lors du signalement.

Avis prononcés pour l'ensemble des nouveaux dossiers ouverts (55, 57 et 88) – avis prononcés uniquement par le médecin du travail (54) en 2002 (en %)



- 1 • Il s'agit d'un pronostic sur l'aptitude du salarié prononcé par le médecin du travail suite à une visite médicale annuelle ou à une visite demandée à l'initiative du salarié ou d'une visite de pré-reprise.
- 2 • Rappelons que seuls les avis émanant du médecin du travail sont comptabilisés pour la Meurthe-et-Moselle.

Situation du salarié au moment du signalement en 2002

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
En poste	25	60	10	75	25
En reprise de travail	4	0	0	10	2
En poste aménagé provisoire	7	0	1	5	3
En arrêt de travail	65	40	84	10	68
En préavis de licenciement	0	0	4	0	2
<i>Total (%)</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Total (nouveaux dossiers ouverts)	165	67	448	87	767

Sources : Rapports d'activité Cellules Maintien dans l'Emploi

Caractéristiques des personnes prises en charge dans l'année (pour les dossiers ouverts dans l'année)

En Lorraine,

- 63% des personnes prises en charge dans l'année sont des hommes et 37% des femmes ;
- 1 personne sur 4 (25%) a plus de 50 ans, 1 sur 25 (4%) moins de 25 ans ;
- 2 handicaps (selon le découpage choisi dans les rapports d'activité des cellules chargées du maintien dans l'emploi) regroupent 94% de l'ensemble des handicaps : le handicap moteur¹ (74%) et la maladie invalidante² (20%) ;
- Les personnes en attente de reconnaissance COTOREP représentent 43% des personnes prises en charge en 2002 ; les personnes reconnues COTOREP B et A respectivement 25% et 14% ;
- Au cours des deux dernières années, la durée des arrêts de travail successifs se répartit de la manière suivante :
 - > 53% des personnes prises en charge ont été arrêtées moins d'un an,
 - > 23% d'un à deux ans,
 - > pour 16%, il n'y a pas d'arrêt connu,
 - > pour 8%, la durée de l'arrêt est inconnue ;
- Le niveau de formation déclaré le plus fréquent est le V (BEP, CAP), suivi du VI (CEP, sans formation), avec des parts respectives de 48% et 32%. Seules 5% de ces personnes prises en charge seraient titulaires au moins d'un *baccalauréat+2* ;
- Une personne sur vingt est agent de maîtrise ou cadre, les autres se répartissant entre employés, ouvriers et manœuvres ;
- L'immense majorité (97%) des personnes prises en charge était, en 2002, en CDI ;
- L'ancienneté dans l'entreprise est, dans un cas sur deux, de plus de 10 ans.

Au moment du signalement, 68% des salariés étaient en arrêt de travail en Lorraine. Ce n'est pas le cas dans les Vosges et en Meuse, puisque respectivement 75 et 60% des salariés étaient en poste lors du signalement.

Le profil des personnes prises en charge est le suivant : souvent âgées, peu diplômées, en CDI, occupant des postes d'employés ou d'ouvriers.

1 • Les *Infirmes Moteurs Cérébraux (IMC)* ainsi que les personnes atteintes de lombalgie et de mal de dos sont classées dans la rubrique «Moteur».

2 • On parle de maladie invalidante dans les cas de problèmes cardiaques, diabète, asthme, sclérose en plaque, épilepsie...

Les secteurs d'activité où l'on dénombre le plus de personnes sollicitant les cellules de maintien comptent évidemment de nombreux travailleurs manuels (industrie manufacturière...).

Caractéristiques des entreprises ayant signé des contrats (pour les dossiers ouverts dans l'année)

Les personnes pour lesquelles un nouveau dossier a été ouvert en 2002 par les cellules chargées du maintien dans l'emploi travaillent dans des entreprises de toutes tailles : 30% dans des établissements de moins de 20 salariés, 31% dans des établissements de 20 à 100 salariés et 38% dans des établissements de plus de 100 salariés.

Les secteurs d'activité les plus fréquents sont l'industrie manufacturière (36% de l'ensemble des entreprises), le commerce et la réparation automobile (20%) et la construction (11%). Ces secteurs d'activité comptent de nombreux travailleurs

manuels, qui sont les plus susceptibles de connaître des handicaps sur leur lieu de travail et qui peuvent être amenés, de ce fait, à solliciter les cellules chargées du maintien dans l'emploi.

Dans les Vosges et en Meuse, la part des entreprises manufacturières est respectivement de 78% et 52%.

Un parallèle peut être établi avec les secteurs d'activité des personnes placées par Cap Emploi : pour ces derniers, les trois secteurs les plus rencontrés sont l'administration publique (16%), la santé et l'action sociale (14%), les services collectifs, sociaux et personnels (14%), soit des emplois situés très souvent dans des bureaux, à l'opposé des trois secteurs cités plus haut (industrie manufacturière,...).

Taille des entreprises

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Moins de 10 salariés	22	10	22	15	20
10 à 19 salariés	9	12	10	7	10
20 à 49 salariés	19	12	18	10	17
50 à 99 salariés	14	30	14	7	14
100 à 499 salariés	25	31	25	21	25
500 salariés et plus	11	4	10	40	13
Total (%)	100	100	100	100	100
Total (contrats signés)	165	67	448	87	767

Sources : Rapports d'activité Cellules Maintien dans l'Emploi

Secteur d'activité des entreprises

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Agriculture, chasse, pêche	2	3	0	0	1
Industries extractives	0	3	0	0	1
Industries manufacturières	26	52	29	78	36
Production et distribution élect, eau, gaz	1	0	0	0	0
Construction	12	13	12	3	11
Commerce, réparation automobile	21	18	22	9	20
Hôtels et restaurants	2	0	4	1	3
Transports et communications	10	6	6	1	7
Activités financières	1	0	1	1	1
Immobilier, location et services aux entrep.	8	3	8	0	6
Administration publique	2	0	2	0	1
Education	2	0	0	0	1
Santé et action sociale	8	0	9	3	7
Services collectifs, sociaux et personnels	5	1	2	1	3
Services domestiques	0	0	4	1	3
Total (%)	100	100	100	100	100
Total (contrats signés)	165	67	448	87	767

Sources : Rapports d'activité Cellules Maintien dans l'Emploi

LES CONTRATS AIDÉS

1 • Contrat Emploi Solidarité et Contrat Emploi Consolidé

En 2002, 1 718 travailleurs handicapés sont concernés par un CES en Lorraine, soit 13,4% de l'ensemble des signataires de CES. En France, cette part est de 10,6%.

Parmi les 12 849 Contrats Emploi Solidarité signés en Lorraine en 2002, 1 718 profitent à des personnes handicapées, soit 13,4% de l'ensemble. Cette part est plus forte qu'en France (10,6%). Les évolutions du nombre de travailleurs handicapés et de l'ensemble du public en CES entre 2001 et 2002 montrent une baisse de ce type de contrat en Lorraine, toutefois moins importante que pour les CIE (*voir plus loin*). En France, le nombre global de signataires de CES est en très léger recul, - 0,7%, à l'inverse de celui des travailleurs handicapés, en hausse de 2,5%. Pendant cette période, l'enveloppe allouée à ce type de contrats aidés (CES, CEC) s'est peu modifiée.

Cette quatrième partie rassemble un ensemble de résultats relatifs à la formation, à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés. Les placements effectués par Cap Emploi, les maintiens réalisés par les cellules de maintien dans l'emploi figurent dans ces résultats, hétérogènes, de même que les bénéficiaires survenant suite aux mesures de l'AGEFIPH. De plus, les contrats aidés¹ comme les CES, CEC et CIE et les formations de type SIFE et SAE, signés par des travailleurs handicapés, sont également présentés.

Enfin, d'autres mesures (création d'activité...) accompagnent les résultats précédemment cités.

1 • Tous les acronymes sont détaillés plus loin.

CES et CEC doivent être une réponse adaptée à la situation de chaque demandeur d'emploi.

CES (Contrat Emploi Solidarité)

Etape d'un parcours d'insertion, le CES doit être mobilisé lorsque la mise en situation de travail pendant quelques mois s'avère nécessaire pour le bon déroulement du parcours. Il peut ainsi être proposé aux jeunes dans le cadre du programme TRACE, aux personnes bénéficiaires du programme de service personnalisé pour un nouveau départ vers l'emploi, aux titulaires du RMI en contrat d'insertion...

Le CES peut également s'adresser aux personnes qui ne peuvent occuper immédiatement un emploi ou participer à une formation qualifiante mais dont les perspectives d'insertion à l'issue de

la première année du contrat apparaissent clairement.

CEC (Contrat Emploi Consolidé)

Le CEC concerne quant à lui les personnes dont l'insertion professionnelle ne peut pas être envisagée dans le court terme. L'aide accordée par l'Etat dans le cadre d'un CEC est d'autant plus élevée que le titulaire du contrat rencontre de graves difficultés.

Inscrit dans le moyen terme (5 ans par période de un an renouvelable, ou CDD), le CEC offre une stabilité suffisante à son bénéficiaire pour se projeter dans l'avenir et construire un projet professionnel.

Source : Ministère du travail

Nombre de CES signés en 2002

	TH	Tout public	% TH	Evolution TH 2002/2001 (%)	Evolution TP 2002/2001 (%)
Meurthe-et-Moselle	612	4 302	14,2	- 4,1	2,9
Meuse	128	912	14,0	- 33,7	- 29,3
Moselle	656	5 625	11,7	3,5	- 2,2
Vosges	322	2 010	16,0	- 14,1	- 11,8
Lorraine	1 718	12 849	13,4	- 6,6	- 4,8
France	35 121	329 977	10,6	2,5	- 0,7

Source : CNASEA

Nombre de CEC signés en 2002

	TH	Tout public	% TH	Evolution TH 2002/2001 (%)	Evolution TP 2002/2001 (%)
Meurthe-et-Moselle	404	1 839	22,0	6,9	- 0,7
Meuse	134	574	23,3	- 10,1	- 7,9
Moselle	429	2 296	18,7	0,7	- 3,7
Vosges	271	1 155	23,5	2,7	- 5,6
Lorraine	1 238	5 864	21,1	1,7	- 3,6
France	21 331	158 262	13,5	- 0,3	0,6

Source : CNASEA

Plus d'un CEC sur cinq concerne les travailleurs handicapés en Lorraine.

Cette part est moins importante en France métropolitaine.

En Lorraine, la part des personnes handicapées au sein de l'ensemble des personnes ayant signé un Contrat Emploi Consolidé est de 21,1%, soit exactement 1 238 personnes. Cette proportion est beaucoup plus faible en France (13,5%).

De 2001 à 2002, la proportion de personnes handicapées signataires d'un CEC parmi l'ensemble des signataires de CEC en Lorraine est en hausse de 1,7%, alors que dans le même temps la part de personnes *tout public* chute de 3,6%. En France, le phénomène inverse est

observé : faible diminution (- 0,3%) de la part des travailleurs handicapés et légère augmentation (+ 0,6%) de la part des personnes *tout public* au sein des personnes ayant signé un CEC. Il apparaît donc que la part de travailleurs handicapés croît en Lorraine parmi l'ensemble du public signataire d'un CEC. Ce phénomène – augmentation de la part des travailleurs handicapés et baisse de l'ensemble du public parmi les signataires d'un CEC – est constaté dans les Vosges, en Meurthe-et-Moselle et en Moselle.

CIE (Contrat Initiative Emploi)

Le CIE a été institué pour lutter contre le chômage et venir en aide aux personnes en difficulté (dont les personnes handicapées). Dans le cadre du CIE, l'employeur bénéficie d'une aide forfaitaire de l'Etat et d'une exonération des charges patronales. Le dispositif est à l'origine destiné à encourager l'embauche de chômeurs de longue durée.

Source : Ministère du travail

2 • Contrat Initiative Emploi

Le nombre de personnes en CIE, travailleurs handicapés ou non, décroît fortement de 2001 à 2002.

En 2002, 507 Contrats Initiative Emploi ont été signés par des personnes handicapées en Lorraine. Ces dernières sont proportionnellement plus nombreuses en Lorraine (30,3%) qu'en France (22,9%) parmi les signataires de CIE. Au niveau

national, le nombre de travailleurs handicapés bénéficiaires d'un CIE a baissé de 25% en un an et de 50% en deux ans, conséquence d'une diminution des aides publiques à l'emploi pour ce type de contrat.

En Meuse, près de 40% des CIE signés l'ont été par des travailleurs handicapés ; dans les Vosges, cette part est de 36,1%. Un effort semble donc être réalisé en direction de ces derniers.

Nombre de CIE signés en 2002

	TH	Tout public	% TH	Evolution TH 2002/2001 (%)	Evolution TP 2002/2001 (%)
Meurthe-et-Moselle	143	505	28,3	- 21,4	- 42,2
Meuse	49	123	39,8	- 12,5	- 34,6
Moselle	216	772	28,0	- 21,5	- 35,5
Vosges	99	274	36,1	- 32,2	- 37,4
Lorraine	507	1 674	30,3	- 23,1	- 37,9
France	13 099	57 145	22,9	- 25,5	- 39,5

Source : ANPE

LES FORMATIONS PROPOSÉES

1• Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi et Stage d'Accès à l'Entreprise

SIFE et SAE sont destinés aux demandeurs d'emploi de longue durée et à ceux rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Aucune catégorie précise de bénéficiaires n'est donc définie : l'accès à ces dispositifs de formation doit donc être facilité dès lors que l'insertion professionnelle d'un demandeur d'emploi est entravée par un déficit de compétences professionnelles.

La loi du 29 juillet 1998 précise toutefois que les SIFE collectifs sont ouverts à divers publics dont les personnes handicapées (source : ministère du travail).

En 2002, les Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi Individuels concernent 75 travailleurs handicapés en Lorraine. Ces derniers représentent 8,3 % de l'ensemble des signataires de SIFE individuels en Lorraine, contre une part de 11,0 % en France. Si ce type de stage a connu une baisse significative en France entre 2001 et 2002, - 6,4 % de SIFE individuels signés, ce n'est pas le cas de la Lorraine (+ 3,4 %). Les travailleurs handicapés, eux, sont de moins en moins concernés par ces contrats si l'on prête attention à l'évolution des SIFE signés par cette population de 2001 à 2002 (- 12,9 % en France, - 15,7 % en Lorraine).

SIFE (Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi)

Les stages individuels et collectifs d'insertion et de formation à l'emploi permettent de favoriser la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi connaissant de réelles difficultés d'insertion par des stages prescrits par l'ANPE.

- Le SIFE collectif implique un parcours de formation qui comprend souvent un stage en entreprise,
- le SIFE individuel s'adresse à des demandeurs d'emploi ayant déjà une première expérience professionnelle, afin de leur permettre d'élargir et de moderniser leurs compétences, dans une perspective de retour rapide à l'emploi.

SAE (Stage d'Accès à l'Entreprise)

Mis en œuvre par l'ANPE, le SAE permet à un demandeur d'emploi de suivre une action de formation afin d'acquérir les compétences professionnelles adaptées à un emploi pour lequel une offre a été déposée à l'ANPE. L'employeur, auteur de l'offre, s'engage à embaucher le demandeur d'emploi à l'issue de sa formation. Le SAE permet ainsi de satisfaire une offre d'emploi pour laquelle les candidats manquent de compétences nécessaires. La réalisation d'un SAE implique la conclusion d'une convention entre l'ANPE et l'employeur.

Source : Ministère du travail

La part des personnes handicapées s'engageant dans les SIFE individuels diminue entre 2001 et 2002 : -15,7% de travailleurs handicapés, +3,4% de travailleurs dits «tout public» durant ce laps de temps.

Nombre de SIFE Individuels signés en 2002

	TH	Tout public	% TH	Evolution TH 2002/2001 (%)	Evolution TP 2002/2001 (%)
Meurthe-et-Moselle	28	262	10,7	-	-
Meuse	4	91	4,4	-	-
Moselle	25	399	6,3	-	-
Vosges	18	152	11,8	-	-
Lorraine	75	904	8,3	- 15,7	3,4
France	2 683	24 339	11,0	- 12,9	- 6,4

Source : ANPE

Une personne sur quatre est concernée par un SIFE collectif en Meuse, une sur huit en Meurthe-et-Moselle.

Plus de 400 travailleurs handicapés se sont inscrits en 2002 dans des Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi Collectifs en Lorraine (hors Vosges). La part de travailleurs handicapés sur l'ensemble des signataires de SIFE collectifs varie de 13% en Meurthe-et-Moselle à plus de 25% en Meuse.

Peu de personnes handicapées s'engagent dans des Stages d'Accès à l'Entreprise, en Lorraine comme en France. La part des personnes handicapées est du même ordre au niveau régional que national : 3,9% en Lorraine, 3,2% en France.

Entre 2001 et 2002, le nombre total de SAE signés en Lorraine est en chute libre (- 34,7%), contrairement au nombre de SAE signés par des personnes handicapées (- 8%). Cela se traduit par une proportion de travailleurs handicapés en augmentation sur cette période au sein de ces stages en Lorraine, ce qui n'est pas le cas en France (TH, - 27,8% ; TP, - 26,2%).

Nombre de SIFE collectifs signés en 2002

	TH	Tout public	% TH	Evolution TH 2002/2001 (%)	Evolution TP 2002/2001 (%)
Meurthe-et-Moselle	110	846	13,0	-	-
Meuse	82	326	25,2	-	-
Moselle	216	1 269	17,0	-	-
Vosges	nd	462	-	-	-
Lorraine (hors Vosges)	408	2 903	16,7 ^a	-	- 11,2
France	-	-	-	-	-

Source : DRTEFP
a : hors Vosges

Nombre de SAE signés en 2002

	TH	Tout public	% TH	Evolution TH 2002/2001 (%)	Evolution TP 2002/2001 (%)
Meurthe-et-Moselle	3	149	2,0	-	-
Meuse	1	72	1,4	-	-
Moselle	9	246	3,7	-	-
Vosges	10	127	7,9	-	-
Lorraine	23	594	3,9	- 8,0	- 34,7
France	431	13 278	3,2	- 27,8	- 26,2

Source : ANPE

PLACEMENTS RÉALISÉS PAR CAP EMPLOI

1 • Insertion et placement

En 2002, le réseau Cap Emploi a permis l'obtention de près de 2 000 contrats de travail, dont 285 au titre du PAP/ND. 1 789 personnes sont concernées par l'ensemble de ces contrats, dont 273 par le PAP/ND. Les CDD représentent presque deux tiers de l'ensemble des contrats de travail (65%) en Lorraine, mais cette part est de 72% en Meurthe-et-Moselle et en Meuse.

Les contrats de travail sont majoritairement aidés, 1 267 sur 1 993, soit 64% de l'ensemble des contrats. Dans les Vosges, un contrat sur deux n'est pas aidé.

Le tableau distinguant les contrats de travail selon que ces derniers soient aidés ou non (ci-dessous), illustre la prudence

avec laquelle les résultats de Cap Emploi dans le cadre de la convention Etat-AGEFIPH doivent être interprétés. En effet, et ceci est un parfait exemple, le nombre de CES signés dans les Vosges, trois en 2002, n'est pas révélateur de la réelle activité de la structure sur ce point. Certaines structures Cap Emploi n'affichent pas des contrats n'entrant pas dans les objectifs définis avec l'AGEFIPH.

Entre 2000 et 2002, le nombre total de contrats signés par l'intermédiaire de Cap Emploi ainsi que le nombre de personnes concernées par ces contrats ont très peu évolué : 2 029 contrats pour 1 875 personnes en 2000 et 1 993 contrats pour 1 789 personnes en 2002.

Cap Emploi est à l'origine de la signature de près de 2 000 contrats en 2002, au bénéfice de 1 789 personnes. Ces contrats se répartissent de la manière suivante : 2/3 de CDD pour 1/3 de CDI.

64% des contrats de travail obtenus par Cap Emploi sont des contrats aidés (CES, CEC...).

Placements réalisés selon que le contrat soit aidé ou non en 2002

	Meurthe -et-Moselle		Meuse		Moselle		Vosges		Lorraine	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Contrats de travail non aidés	197	27	82	31	283	42	164	50	726	36
Dont PAP-ND	67	9	16	6	27	4	45	14	155	8
Contrats de travail aidés	528	73	184	69	393	58	162	50	1 267	64
Dont PAP-ND	35	5	35	13	28	4	32	10	130	7
• CIE, CAE	116	16	48	18	163	24	70	21	397	20
• CES	170	23	47	18	94	14	3	1	314	16
• CEC	193	27	71	27	117	17	65	20	446	22
• Contrats apprentissage et alternance	22	3	12	5	19	3	24	7	77	4
• Emploi jeune, Contrat jeune	6	1	3	1	0	0	0	0	9	0
• Emploi donnant lieu à GRTH-MO	4	1	3	1	0	0	0	0	7	0
• Autres	17	2								
Nombre total de contrats	725	100	266	100	676	100	326	100	1 993	100
Dont PAP-ND	102	14	51	19	55	8	77	24	285	14
Nombre de personnes concernées par ces contrats	645	-	244	-	596	-	304	-	1 789	-
Dont PAP-ND	102	-	49	-	55	-	67	-	273	-

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi

Placements réalisés selon le type et la durée du contrat en 2002

	Meurthe-et-Moselle		Meuse		Moselle		Vosges		Lorraine	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
CDI	203	28	75	28	284	42	132	40	694	35
CDD	522	72	191	72	392	58	194	60	1 299	65
• CDD de moins de 3 mois	14	2	4	2	53	8	14	4	85	4
• CDD de 3 à 6 mois	80	11	24	9	49	7	27	8	180	9
• CDD de 6 à 12 mois	82	11	28	11	104	15	36	11	250	13
• CDD de plus d'un an	346	48	135	51	186	28	117	36	784	39
Nombre total de contrats	725	100	266	100	676	100	326	100	1 993	100
Dont PAP-ND	102	14	51	19	55	8	77	24	285	14
Nombre de personnes concernées par ces contrats	645	-	244	-	596	-	304	-	1 789	-
Dont PAP-ND	102	-	49	-	55	-	67	-	273	-

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi

N.B. : comme cela est le cas pour les caractéristiques des nouvelles personnes prises en charge dans l'année par Cap Emploi, des non réponses apparaissent également pour les caractéristiques des personnes placées. Ces caractéristiques ne présentent donc pas toutes des totaux de 1 789 réponses. En 2002, 6 personnes placées par Cap Emploi sur 10 sont des hommes. La répartition de ces personnes par groupe d'âge montre qu'une personne sur deux a au moins 40 ans.

Caractéristiques des personnes placées en 2002

Une personne placée sur deux est handicapée moteur, une sur quatre présente une maladie invalidante et une sur dix une déficience intellectuelle.

Les autres handicaps sont naturellement moins fréquents.

Par rapport aux nouvelles personnes prises en charge dans l'année, les personnes placées sont quasiment toutes reconnues *personnes handicapées* (dans 94% des cas) par la COTOREP.

Sexe et âge des personnes placées en 2002

		Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine	dont PAP/ND
SEXE	Hommes	64	62	59	54	60	57
	Femmes	36	38	41	46	40	43
	Total (%)	100	100	100	100	100	100
Total (effectifs)		645	244	596	304	1 789	273
AGE	16 - 25 ans	9	9	17	16	13	11
	26 - 39 ans	38	29	42	31	37	35
	40 - 49 ans	31	36	33	32	32	36
	50 ans et +	22	26	8	21	18	18
	Total (%)	100	100	100	100	100	100
Total (effectifs)		645	244	596	304	1 789	273

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi

Handicap principal et reconnaissance du handicap des personnes placées en 2002

HANDICAP PRINCIPAL	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine	dont PAP/ND
Moteur	46	50	54	53	50	57
Maladie invalidante	24	20	26	24	24	25
Visuel	4	7	2	4	4	4
Auditif	6	5	4	5	5	1
Déficiência intellectuelle	11	10	9	9	10	5
Maladie mentale	4	2	4	3	4	4
Traumatisme crânien	2	0	0	1	1	2
Polyhandicap	3	6	1	2	2	2
Autres	0	0	0	0	0	0
Total (%)	100	100	100	100	100	100
Total (effectifs)	638	241	580	304	1 763	272

RECONNAISSANCE DU HANDICAP	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine	dont PAP/ND
COTOREP A	30	36	36	27	32	33
COTOREP B	47	43	45	53	47	52
COTOREP C	20	14	9	17	15	13
En attente reconnaissance COTOREP	2	5	5	1	3	2
CDES	0	0	0	1	0	0
Autres que COTOREP et CDES	1	2	4	1	2	1
Total (%)	100	100	100	100	100	100
Total (effectifs)	645	244	596	304	1 789	273

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi

Niveau de formation déclaré des personnes placées en 2002

NIVEAU DE FORMATION DÉCLARÉ	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine	dont PAP/ND
Niveau VI (CEP, sans formation)	27	32	25	37	29	26
Niveau V bis (BEPC, 3 ^{ème})	3	2	11	0	5	5
Niveau V (BEP, CAP)	53	55	47	50	51	50
Niveau IV (Bac)	9	9	12	11	10	12
Niveau I à III (Bac+2 et plus)	8	2	5	3	5	7
Total (%)	100	100	100	100	100	100
Total (effectifs)	612	244	589	304	1 749	272

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi

Durée d'inactivité par rapport à l'emploi des personnes placées en 2002

DURÉE D'INACTIVITÉ PAR RAPPORT À L'EMPLOI *	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine	dont PAP/ND
en emploi	18	43	45	N.C.	33	15
Moins de 6 mois	16	18	14	N.C.	16	22
6 à 12 mois	11	3	8	N.C.	9	8
1 à 2 ans	27	8	10	N.C.	17	25
2 ans et plus	22	13	10	N.C.	16	18
jamais travaillé	7	15	12	N.C.	10	12
Total (%)	100	100	100	-	100	100
Total (effectif)	640	203	596	-	1 439	146

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi

* [Durée d'inactivité = entre le dernier emploi d'au moins trois mois et la prise en charge par l'organisme]

Durée de prise en charge des personnes placées en 2002

DURÉE DE PRISE EN CHARGE	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine	dont PAP/ND
Moins de 6 mois	21	5	32	25	23	16
6 à 12 mois	10	11	11	9	10	20
12 à 18 mois	16	9	9	13	12	13
18 à 24 mois	13	6	6	0	8	12
2 ans et plus	40	68	41	53	46	39
Total (%)	100	100	100	100	100	100
Total (effectif)	645	244	596	304	1 789	273

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi

Le niveau de formation déclaré par les personnes placées est sensiblement le même que celui des personnes nouvellement inscrites au sein du réseau Cap Emploi. En revanche, la durée d'inactivité par rapport à l'emploi diffère selon les deux populations étudiées : si 45% des personnes nouvellement prises

en charge par Cap Emploi dans l'année étaient en emploi à l'ouverture d'un nouveau dossier, seules 33% des personnes placées étaient dans ce cas au moment du placement. En Meurthe-et-Moselle, les personnes en emploi au moment du placement sont 18%, contre 45% en Moselle et 43% en Meuse.

2 • Répartition des placements réalisés en fonction des entreprises concernées en 2002

En 2002, les établissements de moins de 20 salariés ont accueilli plus de la moitié des personnes placées par Cap Emploi (52% d'entre eux).

L'administration publique (16%), la santé et l'action sociale (14%), les services collectifs, sociaux et personnels (14%) sont les secteurs d'activité ayant réalisé le plus d'embauches de personnes handicapées en Lorraine en 2002. Deux autres secteurs se distinguent également : le commerce et

la réparation automobile (11%) et l'industrie manufacturière (11%).

La Meurthe-et-Moselle se différencie des autres départements lorrains par sa part importante de placements dans l'administration publique (21%), l'agglomération nancéenne concentrant de nombreuses administrations locales. Dans les Vosges, beaucoup de placements ont lieu au sein de l'industrie manufacturière (19% des contrats signés).

Répartition des contrats signés en fonction de la taille des entreprises

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Moins de 10 salariés	29	44	42	31	36
10 à 19 salariés	14	19	16	17	16
20 à 49 salariés	25	14	19	22	21
50 à 99 salariés	11	6	9	10	10
100 à 499 salariés	14	11	12	13	12
500 salariés et plus	7	6	2	7	5
Total (%)	100	100	100	100	100
Total (contrats signés)	682	266	676	326	1 950

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi

Répartition des contrats signés en fonction de l'activité des entreprises

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Agriculture, chasse, pêche	1	3	1	1	1
Industries extractives	0	0	0	1	0
Industries manufacturières	8	12	11	19	11
Production et distribution élect, eau, gaz	0	0	2	0	1
Construction	4	8	5	7	5
Commerce, réparation automobile	10	8	15	10	11
Hôtels et restaurants	3	6	5	9	5
Transports et communications	4	2	5	2	4
Activités financières	1	0	1	0	0
Immobilier, location et services aux entrep.	10	4	8	10	9
Administration publique	21	17	12	12	16
Education	10	6	7	4	7
Santé et action sociale	14	19	11	19	14
Services collectifs, sociaux et personnels	13	17	17	6	14
Services domestiques	1	0	1	0	1
<i>Total (%)</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Total (contrats signés)	720	266	676	326	1 988

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi

3 • Suivi du placement¹

En 2001 et 2002, plus de 2 000 personnes ont bénéficié d'un suivi suite à un placement réalisé par Cap Emploi (775 en 2001 et 1 291 en 2002).

Par département, d'importantes différences sont constatées entre les suivis effectués en 2001 et en 2002. Pendant cette période, le nombre de suivis a considérablement augmenté en Meurthe-et-Moselle (de 153 à 448), en Moselle (de 302 à 596) et en Meuse (de 104 à 169). Dans les Vosges, le phénomène inverse est observé (216 suivis en 2001 et 78 en 2002).

¹ Suivi du placement : il s'agit, suite à la conclusion du contrat de travail, d'une démarche de soutien à l'entreprise ou à la personne handicapée qui, dans un certain nombre de cas, apparaît comme nécessaire à la consolidation de l'emploi (cf. Guide de lecture de Cap Emploi).

Suivi du placement en 2001 et 2002

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Nombre de personnes ayant bénéficié d'un suivi du placement par l'organisme	601	273	898	294	2
<i>dont nombre de personnes placées dans l'année d'exercice (2002)</i>	448	169	596	78	1 291
<i>dont nombre de personnes placées l'année précédente (2001)</i>	153	104	302	216	775

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi

Les cellules chargées du maintien dans l'emploi ont permis de maintenir 360 personnes, souvent au même poste (pour 211 personnes, 59%) ou dans la même entreprise (pour 97 personnes, 27%).

RÉSULTATS DES CELLULES CHARGÉES DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les résultats en terme de maintien dans l'emploi sont les suivants : 69% des dossiers traités conduisent à des maintiens, soit 360 maintiens en Lorraine au cours de l'année 2002, grâce au concours des cellules responsables du maintien dans l'emploi.

La proportion de maintiens réalisés varie significativement selon les départements, de 54% en Meuse à 97% dans les Vosges.

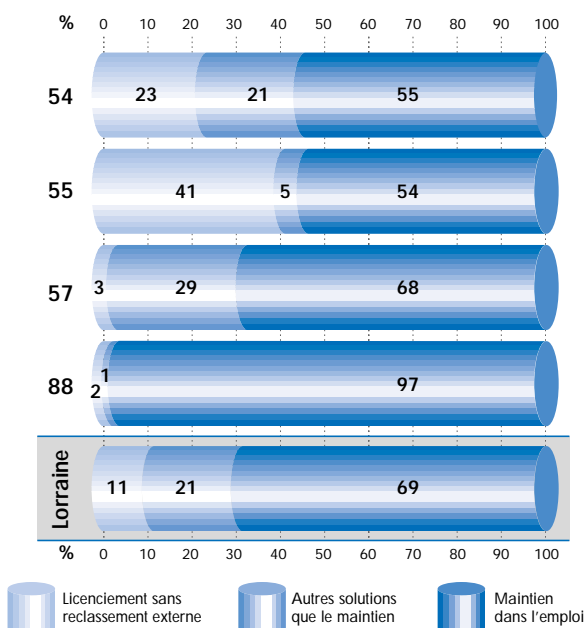
En Lorraine, les maintiens réalisés sont le plus souvent des maintiens au poste (dans 59% des cas), suivis de maintiens dans l'entreprise (dans 27% des cas). Les formations longues qualifiantes ne concernent que la Moselle.

Résultats en termes de maintien dans l'emploi en 2002

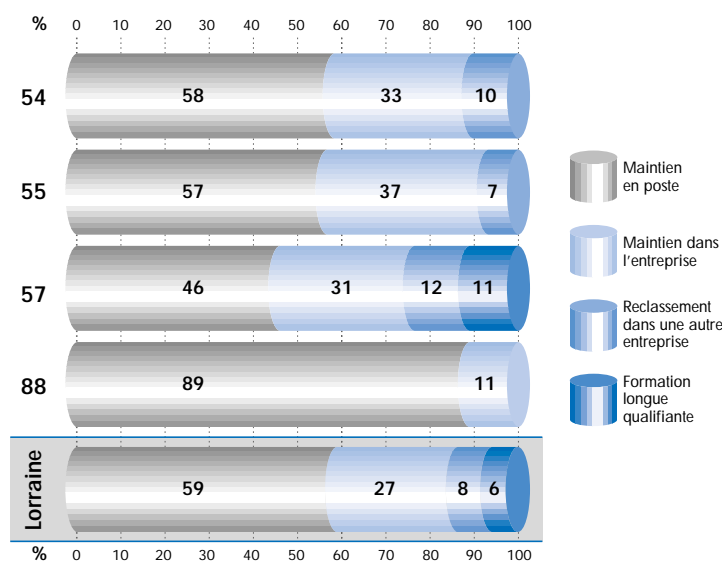
	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Licenciements sans reclassement externe	22	23	8	2	55
Autres solutions que le maintien ^a	20	3	84	1	108
Nombre de maintiens réalisés	52	30	193	85	360
Total	94	56	285	88	523

Sources : Rapports d'activité Cellules Maintien dans l'Emploi
a : formation longue, invalidité de 2^{ème} catégorie, sans suite

Résultats en termes de maintien dans l'emploi en 2002 (%)



Nombre de maintiens réalisés en 2002 (%)



Sources : Rapports d'activité Cellules Maintien dans l'Emploi

BÉNÉFICIAIRES DES MESURES DE L'AGEFIPH

Sont comptabilisées toutes les personnes handicapées bénéficiaires d'une intervention de l'AGEFIPH. Cette dernière peut être directe ou indirecte par le biais d'un dispositif (Cap Emploi, Cellules de Maintien dans l'emploi...). **Il en découle de cette définition qu'une même personne peut être décomptée plusieurs fois dans l'année si elle a bénéficié de plusieurs appuis** (par exemple : prise en charge du dispositif PAP/ND, suivi d'une formation débouchant la même année sur un placement). (Extraits du guide de lecture des bénéficiaires des mesures de l'AGEFIPH)

Les personnes bénéficiaires d'un bilan ou d'une formation en 2002 sont au nombre de 762. Les actions bénéficiaires les plus courantes sont les remises à niveau, les formations professionnelles et les capacités d'autonomie, toutes à l'origine de plus de 200 bénéficiaires.

C'est en Meurthe-et-Moselle que les bénéficiaires sont les plus nombreux. A l'opposé, la Meuse, avec 23 bénéficiaires, 400 de moins qu'en Meurthe-et-Moselle, fait figure de *parent pauvre*.

L'AGEFIPH propose de nombreuses mesures pour, d'une part, permettre à des personnes handicapées de s'insérer professionnellement et, d'autre part, donner l'occasion à des travailleurs handicapés de se maintenir, le plus souvent, à leur poste ou dans leur entreprise.

Personnes bénéficiaires d'un bilan ou d'une formation en 2002

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Bilan, évaluation, orientation	1	0	0	7	8
Capacité d'autonomie	200	10	0	0	210
Remise à niveau	79	0	197	1	277
Formation professionnelle :	135	13	46	60	254
dont formation qualifiante ou pré-qualifiante	94	7	34	48	183
dont formation dans l'emploi	41	6	12	12	71
Formation au permis de conduire	8	0	3	2	13
Total	423	23	246	70	762

Source : AGEFIPH

Personnes handicapées insérées ou maintenues en 2002

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Placements aidés par l'Agefiph	689	266	634	327	1 916
Maintien dans l'emploi	7	7	2	1	17
Création d'activité	28	1	14	13	56
Apprentissage	62	14	6	29	111
Alternance	55	13	9	35	112
Garantie de ressources des TH	50	72	69	89	280
Total	891	373	734	494	2 492

Source : AGEFIPH

Les résultats obtenus en termes de formation, d'insertion et de maintien dans l'emploi

Garantie de Ressources des Travailleurs Handicapés (GRTH)

La loi indique qu'un minimum de ressources doit être garanti à toute personne handicapée, qu'elle travaille en milieu ordinaire ou protégé. Ces ressources, prises en charge par l'employeur, l'Etat et l'AGEFIPH, forment la *garantie de ressources*. Ce complément est versé si, en raison de son handicap, le travailleur est amené à avoir une moindre productivité qu'un travailleur valide. La GRTH compense à ce moment l'abattement de salaire. Une condition s'impose toutefois pour le salarié handicapé : exercer sa profession dans un secteur d'activité dans lequel la COTOREP l'a orienté.

Sur un total de 2 492 personnes handicapées insérées ou maintenues en 2002, 1 916 ont bénéficié d'un placement aidé par l'AGEFIPH (soit un placement par le réseau Cap Emploi, soit un placement primé hors Cap Emploi). 280 personnes ont profité d'une garantie de ressources et 223 d'une mesure liée à de l'apprentissage ou à de l'alternance.

Les bénéficiaires de ces actions sont relativement nombreux en Meurthe-et-Moselle, notamment au niveau des placements aidés par l'AGEFIPH.

Si 690 personnes ont pu bénéficier d'une aide spécifique en Lorraine en 2002, la Meurthe-et-Moselle se distingue avec plus de la moitié des aides.

Le rapprochement milieu ordinaire/milieu protégé et le soutien au parcours d'insertion sont les aides les plus courantes, en revanche, les mesures relatives à l'accessibilité des lieux de travail et au détachement en entreprise sont rares.

Sur 237 personnes concernées par une aide au rapprochement *milieu ordinaire/milieu protégé*, 200 sont meurthe-et-mosellanes. De même, c'est en Meurthe-et-Moselle que l'on rencontre le plus de bénéficiaires de soutien au parcours d'insertion et d'accompagnement au placement. L'aménagement des situations de travail touche tous les départements, notamment les Vosges (46 bénéficiaires) et la Moselle (45 bénéficiaires).

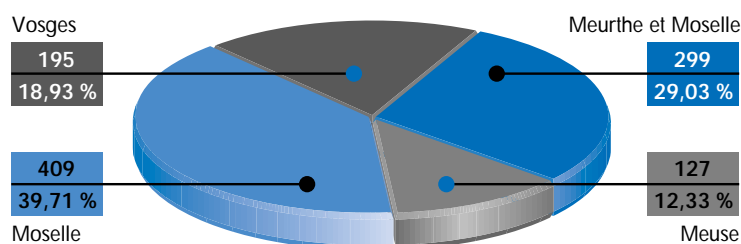
1 030 contrats ont été primés par l'AGEFIPH en 2002 dont 40% en Moselle. De 2001 à 2002, ces contrats ont connu une baisse de 30%.

Personnes bénéficiaires d'une aide spécifique en 2002

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Soutien au parcours d'insertion	78	20	39	48	185
Accompagnement au placement	58	0	33	30	121
Aménagement des situations de travail	27	20	45	46	138
Accessibilité des lieux de travail	4	1	3	0	8
Rapprochement milieu ordinaire / milieu protégé	200	0	37	0	237
Détachement en entreprise	0	0	0	1	1
Total	367	41	157	125	690

Source : AGEFIPH

Nombre (et %) de contrats de travail primés¹ par l'AGEFIPH en 2002



Source : AGEFIPH

¹ Les contrats éligibles à la prime à l'insertion sont les CDI et CDD d'une durée égale ou supérieure à 12 mois. Sont exclus notamment : les CES, les contrats de travail temporaire, la succession de CDD inférieurs à 12 mois...

AUTRES RÉSULTATS

1 • Création d'activité par l'intermédiaire de Cap Emploi

Création d'activité par l'intermédiaire de Cap Emploi en 2002

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Nombre de personnes orientées vers des structures d'aide à la création	8	10	N. C.	4	22
Nombre de créations d'activité suite à l'action de Cap Emploi	1	0	N. C.	0	1

Sources : Rapports d'activité Cap Emploi

22 personnes ont été orientées vers des structures d'aide à la création d'activité dont près de la moitié en Meuse. En 2002, seule une activité a été créée suite à cette action de Cap Emploi. Ne disposant pas de plus d'information sur les autres personnes, il est possible que d'autres projets puissent aboutir ou aient abouti.

2 • L'ADAPT Vernéville, un exemple de structure impliquée dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées¹

L'ADAPT Vernéville, centre de médecine physique et de réadaptation, œuvre également pour la réinsertion professionnelle des personnes handicapées au sein du réseau national de l'ADAPT.

La Démarche Précoce d'Insertion (DPI)², mise en place à l'ADAPT Vernéville, consiste à proposer une prise en charge du patient par une équipe pluridisciplinaire pour permettre une insertion familiale, sociale et surtout professionnelle. Cette démarche est centrée sur l'accompagnement du patient dans l'élaboration progressive de son propre projet de réinsertion et peut être mise en œuvre dès la phase active des soins.

Voici également quelques chiffres illustrant l'activité de l'ADAPT Vernéville en 2002 :

- 87 dossiers *COTOREP* ont été instruits,
- 101 orientations professionnelles ont été prononcées vers l'AFPA, Cap Emploi, des centres de rééducation professionnelle...,
- 195 bilans ont été réalisés (bilans d'autonomie, social et socio-professionnel).

¹ • L'Adapt de Vernéville (qui s'est installé à Thionville en 2004) est un exemple de structure choisi parmi d'autres.

² • En 2002, le concept de DPI était en cours de normalisation AFNOR.

L'enquête Handicaps, Incapacités, Dépendance engagée par l'INSEE, en lien avec l'INED, l'INSERM et le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales, a porté, entre 1998 et 2001, sur les personnes vivant dans des institutions accueillant des personnes handicapées et/ou dépendantes ainsi que sur les personnes vivant à domicile. L'enquête à domicile a concerné un échantillon représentatif des ménages, qu'il y ait ou non une personne reconnue ou se ressentant avec un handicap. Entre octobre 1999 et janvier 2000, le questionnaire détaillé de l'enquête HID a été administré à un échantillon de près de 22 000 personnes vivant en domicile ordinaire, dont près de 17 000 ont répondu à l'enquête.

L'objectif de ce Tableau de bord est de favoriser l'accès et l'utilisation de l'information dans le domaine de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées en Lorraine. Pour permettre, à l'avenir, un suivi dans le temps des différents indicateurs retenus, cet outil de connaissance a été construit en mobilisant et valorisant des données administratives produites de manière pérenne chaque année. Cette option méthodologique commune à la plupart des tableaux de bord présente cependant l'inconvénient d'assujettir la production de connaissances nouvelles à l'offre d'informations disponibles qui ne couvrent pas l'ensemble des questions légitimement posées sur les rapports des personnes handicapées avec l'emploi et les dispositifs d'insertion professionnelle. Le recours aux statistiques administratives ne permet notamment pas d'évaluer le nombre de personnes handicapées qui vivent en Lorraine. Or, la réponse à cette question apparaît comme primordiale pour donner du sens et mettre en perspective les données administratives mobilisées auprès des COTOREP, de l'ANPE, de la DRTEFP, etc.

La présente synthèse résume les grands enseignements tirés à la fois de l'enquête *Handicaps, Incapacités, Dépendance (HID)* réalisée par l'INSEE au niveau national (cf. encadré) et du dernier état de lieu de la situation régionale sur les personnes handicapées vivant en Lorraine établi à partir de l'ensemble des données quantitatives et qualitatives disponibles.

1 • Les enseignements de l'enquête Handicaps, Incapacités, Dépendance (HID)

L'enquête HID a produit des résultats exploitables à l'échelon national, qui peuvent toutefois être utilisés pour avoir une estimation de la prévalence des incapacités et déficiences à différents âges et pour connaître les caractéristiques des personnes concernées.

En France, parmi les 31 millions de personnes âgées de 20 à 59 ans, 1,4 million dispose de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, soit 4,5% de l'ensemble. Sur 25,5 millions d'actifs, 701 000 personnes (2,7% de l'ensemble) sont reconnues *travailleurs handicapés*. L'enquête HID nous informe que 25% des actifs handicapés et 18% de l'ensemble des actifs ont plus de 50 ans.

Les hommes, plus exposés face à certains risques (alcool, tabac, comportement routier, professions manuelles...) sont naturellement plus nombreux à être victimes d'au moins un handicap.

Au sein de cette population de 701 000 actifs reconnus travailleurs handicapés, 547 000 sont des actifs occupés (78% de l'ensemble). Le taux d'emploi est donc plutôt faible, égal à 39%, contre 74% pour l'ensemble des personnes âgées de 20 à 59 ans. Le taux de chômage est de 24% pour les personnes possédant la qualité de travailleur handicapé, contre 10,6% pour l'ensemble des actifs et 18% pour les moins qualifiés d'entre eux.

En terme de qualification scolaire, au niveau national, les résultats de l'enquête HID¹ font apparaître une proportion de 23% d'actifs handicapés détenteurs au minimum du baccalauréat, contre 41% pour l'ensemble des actifs. En tenant compte de l'ensemble des personnes handicapées, actives ou inactives, cette proportion descend à 16%.

Sont répertoriés également 20% d'actifs relevant des catégories de cadres et professions intermédiaires parmi les actifs handicapés contre 36% pour l'ensemble des actifs en France. Précisons que la part de données non disponibles n'est pas négligeable, s'élevant à 8% pour les actifs handicapés et à 10% pour l'ensemble des actifs.

Cette enquête précise qu'une majorité de travailleurs handicapés s'est retirée du marché du travail et que, pour ceux qui ont fait le choix de s'y maintenir, les difficultés face à l'emploi subsistent malgré les dispositifs mis en place, comme la *loi du 10 juillet 1987*.

La population active handicapée se trouve donc être en difficulté sur le marché du travail, ceci étant notamment dû à certaines de ses caractéristiques socio-démographiques.

¹ • A propos du niveau de formation, dans l'enquête HID, les données non disponibles ont été prises en compte dans la répartition totale suivant ce critère. La part de ces données, très importante, est de 31% pour l'ensemble des actifs handicapés, de 38% pour l'ensemble des personnes handicapées, actives ou inactives, et de 15% pour l'ensemble des actifs.

2• Les spécificités socio-démographiques de la population active handicapée

Une surreprésentation masculine

Si la population active française compte 53% d'hommes et 47% de femmes, l'écart s'amplifie entre les sexes pour les personnes actives reconnues handicapées, avec 67% d'hommes et 33% de femmes.

En Lorraine, le recensement de la population de 1999 mené par l'INSEE indiquait que la population active occupée se composait de 58% d'hommes pour 42% de femmes¹. Ces proportions sont sensiblement les mêmes dans les CAT² lorrains en 2001. C'est encore le cas en 2002 parmi les nouvelles personnes prises en charge par le réseau Cap Emploi, organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail, ainsi que pour les personnes placées suite à une action de Cap Emploi, même si l'écart entre les sexes est dans ce cas plus marqué (60% d'hommes, 40% de femmes).

Une surreprésentation des personnes âgées de 50 ans ou plus

En Lorraine, le nombre de travailleurs handicapés demandeurs d'emploi³ s'élève à 9 422 en 2002, la proportion de femmes étant de 41%.

La population handicapée demandeuse d'emploi se compose en 2002 de 27% de personnes âgées de plus de 50 ans. Les demandeurs d'emploi non prioritaires ne sont que 14% dans ce cas, soit deux fois moins. L'écart entre ces deux proportions est très important, signe que les demandeurs d'emploi handicapés constituent une population plus âgée.

Ce vieillissement plus important constaté chez les demandeurs d'emploi handicapés se retrouve également, de manière plus nuancée toutefois, parmi le public de Cap Emploi. En effet, 21% des personnes ayant fait l'objet de l'ouverture d'un dossier auprès de ces structures et 18% des personnes ayant bénéficié d'un placement⁴ sont âgées de plus de 50 ans.

Sachant qu'un âge élevé constitue un frein face à un employeur potentiel, les différentes populations dont il est

question ci-dessus en Lorraine -demandeurs d'emploi handicapés et personnes en relation avec Cap Emploi- cumulent donc l'handicap lié à leur âge avec celui pour lequel ils ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Des niveaux de formation et de qualification plus faibles

En Lorraine, parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi, en 2002, les titulaires d'un baccalauréat sont approximativement trois fois plus nombreux chez les personnes non prioritaires que chez les personnes handicapées (32% pour les premiers contre 11% pour les seconds).

Les personnes pour lesquelles un dossier a été ouvert par Cap Emploi en 2002 ainsi que les personnes placées par ces structures sont peu souvent titulaires d'un baccalauréat : 15% dans les deux cas.

Ce manque de formation apparaît en conséquence comme un handicap surajouté, face à la recherche d'un emploi pour certains ou face à d'autres situations (gravir les échelons d'une hiérarchie...) pour d'autres.

Il faut relier la plus forte représentation des faibles niveaux de qualification scolaire parmi les demandeurs d'emploi handicapés au fait qu'elle porte sur des travailleurs qui avaient, justement en raison de leur faible niveau de qualification, été appelés à occuper des emplois exposés à la pénibilité physique et à certains risques professionnels générateurs de handicaps. En effet, l'observation des catégories socio-professionnelles des personnes inscrites à l'ANPE en décembre 2002 confirme ce constat : au sein de cette population, la proportion des ouvriers spécialisés est de 17,5%, celle des ouvriers qualifiés de 15% et celle des manœuvres de 6,9%. Et on ne dénombre que 3,9% d'agents de maîtrise, techniciens et cadres alors que ce niveau de qualification représente une part de près de 12% parmi les non prioritaires, soit trois fois plus.

1 • Il est néanmoins important de souligner qu'en Lorraine, les femmes occupant un emploi sont proportionnellement moins nombreuses qu'en France métropolitaine, malgré une hausse de leur effectif entre les deux derniers recensements. Au RP de 1990, la Lorraine comptait 333 100 femmes actives pour 510 800 hommes actifs. Au RP de 1999, si l'effectif des femmes actives a significativement augmenté (377 200), celui des hommes actifs a stagné (510 800).

2 • Au sein du milieu protégé, seules des données socio-démographiques sur les CAT sont disponibles.

3 • Les demandeurs d'emploi non prioritaires sont comparés aux demandeurs d'emploi handicapés et non aux demandeurs d'emploi prioritaires. Les demandeurs d'emploi prioritaires non inclus dans cette comparaison, les autres «demandeurs» (mutilés de guerre...), au nombre de 172 sur un total de 130 499 demandeurs d'emploi, ne représentent que 0,13% de cet ensemble en 2002.

4 • Les disparités interdépartementales sont importantes pour les personnes placées par Cap Emploi. Si cette proportion n'est que de 8% en Moselle, elle est nettement plus élevée dans le reste de la région : 21% dans les Vosges, 22% en Meurthe-et-Moselle et 26% en Meuse.

3 • L'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées

L'emploi en milieu ordinaire de travail : un taux d'emploi direct légal proche des 6%, mais qui doit être nuancé

L'analyse de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en Lorraine donne des résultats globalement satisfaisants pour les établissements concernés si l'on tient compte uniquement du taux d'emploi direct égal à 5,3%, proche des 6% prévu par la Loi. Cependant, ce résultat doit être nuancé pour diverses raisons. La plus importante s'explique par le déséquilibre créé par des établissements employant plus de salariés handicapés que ne le prévoit la Loi, entraînant donc un biais sur le taux d'emploi direct (5,3%). Les déclarations surnuméraires des uns compensant les déficits de déclarations des autres, il est nécessaire d'introduire un indicateur correctif. Dans ce cas, le taux n'est plus que de 3,6%, loin des 6%.

On s'aperçoit dans le Tableau de bord que bon nombre d'établissements ne respectent pas l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Les réticences des employeurs potentiels peuvent s'expliquer, d'une part, par une méconnaissance de la réalité et de la diversité du handicap et, d'autre part, par une relative ignorance des dispositifs d'encouragement à l'embauche ou au maintien dans l'emploi.

Une autre raison, visant, rappelons-le, à nuancer le taux d'emploi direct de 5,3% en Lorraine, se rapporte aux importantes disparités entre secteurs d'activité. Des secteurs comme le commerce et les activités financières affichent des taux d'emploi relativement faibles, au contraire d'un secteur comme l'industrie manufacturière, où les risques professionnels sont les plus nombreux, ayant comme conséquence notamment la mise en place, dans ce type d'industrie, de mesures de maintien au poste de travail en cas de survenue d'un handicap lié à un accident du travail.

Peu de mouvement en 2001 dans les CAT lorrains

L'une des missions du milieu protégé est de permettre à des travailleurs handicapés d'exercer temporairement une profession avec l'objectif d'intégrer tôt ou tard le milieu ordinaire de travail. Dans l'ensemble du secteur du travail protégé, les CAT occupent une place prépondérante. Or, les mouvements au sein des CAT sont plutôt rares. Un rapport de la Cour des Comptes propose diverses explications pour justifier la quasi-absence de mouvement au sein des CAT qui caractérise l'ensemble des départements français : réticences des directeurs d'établissements à laisser partir leurs «meilleurs» éléments, craintes pour les travailleurs de perdre une certaine sécurité de l'emploi, incitations financières à une sortie vers le milieu ordinaire incertaines...

En 2001 comme en 2000 en Lorraine, peu de mouvements ont été effectués, tant au niveau des entrées que des sorties de ces établissements. Sur 4 554 travailleurs handicapés présents en 2001 dans les CAT de la région, seuls 206 en sont sortis (taux de sortie de 4,5%). Les sorties vers la catégorie *Autres* (34 sorties, 16,5% des sorties) et vers le milieu ordinaire (33 sorties, 16% des sorties) sont les plus fréquentes. Les entrants, au nombre de 270 (taux d'entrée de 5,9%), proviennent majoritairement d'IME (dans 44% des cas).

Les actions d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Enfin, quelques acteurs, ainsi que quelques mesures, permettent à des personnes handicapées de s'insérer professionnellement ou de se maintenir dans l'emploi en milieu ordinaire de travail.

En 2002, en Lorraine, près de 3 500 travailleurs handicapés sont concernés par un contrat de travail aidé signé dans le cadre des aides publiques à l'emploi. La part de travailleurs handicapés engagés dans ce type de contrat est plus importante en Lorraine qu'en France.

Toujours en 2002, les travailleurs handicapés ont pu profiter de 1 030 contrats de travail primés par l'AGEFIPH.

La même année, le réseau Cap Emploi a permis l'obtention de 1 993 contrats de travail pour 1 789 bénéficiaires. Deux tiers de ces contrats sont à durée déterminée contre un tiers à durée indéterminée. De même, deux tiers de ces contrats sont aidés.

Des stages aidés sont également proposés, comme les SIFE et les SAE. Peu de travailleurs handicapés figurent dans ce type de stages. De 2001 à 2002, il apparaît que ces derniers sont de moins en moins nombreux à être inscrits dans ces stages en Lorraine.

Enfin, les cellules responsables du maintien dans l'emploi sont à l'origine de 360 maintiens de salariés (le plus souvent) dans leurs entreprises respectives, de 108 autres solutions que le maintien et n'ont pu empêcher 55 licenciements sans reclassement externe.

Parmi l'ensemble des maintiens réalisés, 59% sont des maintiens au poste de travail, 27% des maintiens dans l'entreprise, 8% des reclassements dans une autre entreprise et 6% des possibilités de réaliser des formations qualifiantes de longue durée (cette dernière possibilité ne concerne que la Moselle).

A

AAH	Allocation Adulte Handicapé
ADAPT	Association pour la réinsertion sociale et professionnelle des personnes handicapées physiques
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
AGIRC	Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
AP	Ateliers Protégés
ARRCO	Association des Régimes de Retraite Complémentaire
ASSEDIC	Association pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce

B

BEP	Brevet d'Enseignement Professionnel
BIT	Bureau International du Travail

C

CAF	Caisse d'Allocations Familiales
CANCAVA	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Artisans
CANAM	Caisse Nationale d'Assurance Maladie des professions indépendantes
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAT	Centre d'Aide par le Travail
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDES	Commission Départementale de l'Education Spéciale
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CDTD	Centre de Distribution du Travail à Domicile
CEC	Contrat Emploi Consolidé
CES	Contrat Emploi Solidarité
CFP	Centre de Formation Professionnelle
CIE	Contrat Initiative Emploi
CIF	Congé Individuel de Formation
CNAMTS	Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés
CNASEA	Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles
COTOREP	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPO	Centre de Pré-Orientation
CRAM	Caisse Régionale d'Assurance Maladie
CREAI	Centre Régional pour l'Enfance Inadaptée
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle

D

DDASS	Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales
DDTEFP	Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DE	Demandeur d'Emploi
DEFM	Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois
DOETH	Déclaration Obligatoire d'Embauche des Travailleurs Handicapés
DRASS	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
DREES	Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques
DRTEFP	Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

E

EPSR	Equipe de préparation et de Suite du Reclassement
ETP	Equivalent Temps Plein

F

FINESS	Fichier National des Etablissements Sanitaires et Sociaux
FP	Formation Professionnelle

G

GRTH	Garantie de Ressources des Travailleurs Handicapés
-------------	--

H

HID	Handicaps – Incapacités – Dépendance
------------	--------------------------------------

I

IEM	Institut d'Education Motrice
IES	Institut d'Education Sensorielle
IME	Institut Médico Educatif
IMP	Institut Médico-Pédagogique
IMPPro	Institut Médico Professionnel
INED	Institut National d'Etudes Démographiques
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
INSERM	Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale
IPP	Incapacité Permanente Partielle
IR	Institut de Rééducation
ISE	Information Sensibilisation des Entreprises

M

MEDEF	Mouvement des Entreprises De France
MO	Milieu Ordinaire (de travail)
MSA	Mutualité Sociale Agricole

N

NAF	Nomenclature d'Activités Française
NES	Nomenclature Economique de Synthèse

O

OIP	Organismes d'Insertion Professionnelle
ONAC	Office National des Anciens Combattants
ORGANIC	Organisation Autonome d'Assurance Vieillesse des Travailleurs non-salariés des Professions Industrielles et Commerciales
OREFQ	Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications
OREFIPH	Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
ORP	Orientation et Reclassement Professionnel
ORSAS	Observatoire Régional de la Santé et des Affaires Sociales en Lorraine

P

PAP	Projet d'Action Personnalisé
PAP/ND	Projet d'Action Personnalisé/Nouveau Départ
PCS	Professions et Catégories Socioprofessionnelles
PDITH	Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés

R

RP	Recensement de la Population
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

S

SAE	Stage d'Accès à l'Entreprise
SIFE	Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi
SPE	Service Public de l'Emploi constitué de la DRTEFP, la DDTEFP, la DRANPE et la DRAFPA
SPND	Service Personnalisé pour un Nouveau Départ
SMIC	Salaires Minimum de Croissance

T

TH	Travailleur Handicapé
TRACE	Trajet d'Accès à l'Emploi

U

UNEDIC	Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce
---------------	--

Composition du comité de pilotage

Jean-Louis SCHUMACHER, DRTEFP

Christine Host, DRTEFP

Raymond DAVID, DRTEFP

Monique TOUSSEUL, DRASS

Didier MARCYAN, Délégation Régionale de l'AGEFIPH

Christine THERMINOT, Délégation Régionale de l'AGEFIPH

Réalisation du Tableau de bord

Michel ETIENNE, Chargé d'étude, ORSAS-Lorraine

Catherine FILPA, Directrice de l'OREFQ

Yvon SCHLÉRET, Directeur de l'ORSAS-Lorraine

Conception, impression

Conception graphique et mise en page : AJEA

Impression : BIALEC

Remerciements

L'OREFIPH remercie l'ensemble des partenaires qui ont mis leurs données statistiques à sa disposition. Ce travail n'aurait pas été possible sans leur contribution.

Autres publications de l'OREFIPH-Lorraine :

«Handicap et chômage en Lorraine», décembre 2000

«Handicap et chômage en Lorraine de 1995 à 2000», septembre 2001

«Handicap et chômage en Lorraine de 1995 à 2001», octobre 2002

«Handicap et travail. Situation des travailleurs handicapés employés dans les établissements lorrains de 20 salariés ou plus en 1999», mars 2003

«Handicap et chômage en Lorraine de 1995 à 2002», décembre 2003

Ces différentes publications peuvent être consultées et téléchargées sur le site de l'OREFQ

<http://www.orefq.fr>

Avec ce tableau de bord, l'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées de Lorraine (OREFIPH) présente et analyse les principales données existantes à l'échelle de la région sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Après une présentation succincte du contexte économique et démographique de la Lorraine, le document aborde tout le processus de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés depuis la reconnaissance du handicap jusqu'à leur accès effectif à la vie professionnelle.

L'OREFIPH est un dispositif d'observation qui associe pour la maîtrise d'ouvrage la DRTEP, la DRASS et la Délégation régionale de l'AGEFIPH. Il mobilise au titre de la maîtrise d'œuvre les moyens existants de l'OREFQ et de l'ORSAS.

Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Lorraine - DRTEFP
10 rue Mazagran, BP 676, 54063 Nancy cedex
Tél. : 03 83 30 89 20 • Fax : 03 83 30 89 79
<http://www.sdtefp-lorraine.travail.gouv.fr>

Direction régionale des affaires sanitaires et sociales de Lorraine - DRASS
Immeuble Les Thiers, 4, rue Piroux, CO 071
54036 Nancy cedex
Tél. : 03 83 39 29 29 • Fax : 03 83 39 29 44

Délégation régionale Lorraine / Alsace de l'AGEFIPH
Hôtel Consulaire 10, Viaduc Kennedy, BP 660
54063 Nancy cedex
Tél. : 03 83 90 81 40 • Fax : 03 83 90 81 41
<http://www.agefiph.asso.fr>

Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications - OREFQ
Centre d'Affaires Libération
4, rue de la Foucotte, 54000 Nancy
Tél. : 03 83 98 37 37 • Fax : 03 83 98 98 78
<http://www.orefq.fr>
contact@orefq.fr

Observatoire Régional de la Santé et des Affaires Sociales en Lorraine - ORSAS
2, rue du Doyen Jacques Parisot
54500 Vandoeuvre-lès-Nancy
Tél. : 03 83 67 68 69 • Fax : 03 83 67 66 98
orsas.lor@wanadoo.fr